

T.C.
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

6735 SAYILI ULUSLARARASI İŞGÜCÜ KANUNU'NA GÖRE
YABANCILARIN TÜRKİYE'DEKİ ÇALIŞMA HAKLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

EFE BALCI

21510267

TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. SEMA ÇÖRTOĞLU KOCA

ANKARA 2019



BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Tarih: 29 / 07 / 2019

Öğrencinin Adı, Soyadı : Efe Balcı

Öğrencinin Numarası : 21510267

Anabilim Dalı : Hukuk

Programı : Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı : Doç. Dr. Sema Çörtoğlu Koca

Tez Başlığı : 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'na Göre Yabancıların Türkiye'deki Çalışma Hakları

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam ..118... sayfalık kısmına ilişkin, .15. / .07. / 2019 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafındanTurnitin..... adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % ..19.....'dır.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:.....

Onay

29 / 07 / 2019

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad,

Doç. Dr. Sema Çörtoğlu Koca

KABUL VE ONAY SAYFASI

Başkent Üniversitesi Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Efe BALCI tarafından hazırlanan “6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu’na Göre Yabancıların Türkiye’deki Çalışma Hakları” adlı bu çalışma jürimizce Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Kabul (sınav) Tarihi: 29/07/2019

(Jüri Üyesinin Unvanı, Adı-Soyadı ve Kurumu):

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Sema Çörtoğlu Koca

Başkent Üniversitesi

İmzası



Jüri Üyesi : Prof. Dr. E. Tuncay Senyen Kaplan

Başkent Üniversitesi



Jüri Üyesi : Doç. Dr. Alper Çağrı Yılmaz

Hacı Bayram Veli Üniversitesi



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../20.....

Prof. Dr. İpek KALEMCİ TÜZÜN

Enstitü Müdürü

ÖZET

Tarih boyunca göç yolları üzerinde bulunan Türkiye, günümüzde de birçok ülkeden yabancıya ev sahipliği yapmaktadır. Yabancıların Türkiye'ye göç etmeleri çalışmak ve Türkiye'de yaşamak gayesiyle olabildiği gibi, bazı durumlarda yabancılar ülkelerini terk etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu yabancılar ülkemize gelerek korunma talebinde bulunabilmektedirler. Ülkemize gelen yabancılar zaman içerisinde gelir elde edebilmek amacıyla ülkemizde çalışmak istemektedirler; ancak bu kişilerin Türkiye'de çalışabilmeleri için bazı şartlar bulunmaktadır. Özellikle belirtmek gerekir ki Türkiye'de çalışmak isteyen yabancılar, kural olarak yalnızca çalışma izni alarak Türkiye'de çalışabilirler. Her ne kadar Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında, çalışmanın bir hak ve özgürlük olduğu hükme bağlanmış olsa da, çalışma hürriyeti hususunda bazı sınırlamaların bulunduğu görülmektedir.

Yabancıların Türkiye'de çalışmalarıyla ilgili olarak günümüze kadar birçok düzenleme yapılmıştır. Günümüzde ise Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun yürürlükten kaldırılarak Uluslararası İşgücü Kanunu uygulanmaktadır. Her ne kadar YÇİHK yürürlükten kaldırılmış olsa da, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un Uygulama Yönetmeliği günümüzde de uygulanmaya devam etmektedir; çünkü Uluslararası İşgücü Kanunu'na ilişkin olarak henüz yönetmelik yayınlanmamıştır.

Çalışmamızda, Türkiye'de yabancıların çalışma hakları açıklanmış olup, çalışma izni başvurularının nasıl yapılması gerektiğiyle ilgili bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca Uluslararası İşgücü Kanunu kapsamında getirilen yenilikler açıklanmıştır. Yabancıların Türkiye'de çalışmalarıyla ilgili açıklamalarda bulunulurken, ilgili yerlerde Yargıtay kararlarına da yer verilmiş ve uygulamada karşılaşılan hususlardan bahsedilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Çalışma İzni, Yabancıların Türkiye'de Çalışma Hakları, Turkuaz Kart, Geçici Koruma, Çalışma İzin Türleri

ABSTRACT

Located on migration routes throughout the history, Turkey, today serves as home to many foreigners. The reason for the migration of foreigners to Turkey might be to work and live in Turkey or in some difficult conditions foreigners may forced to leave their countries. This foreigners may come to Turkey in order to request for protection. Foreigners coming to our country want to work in our country in order to earn income; but there are some conditions in order to work in Turkey. In particular it should be stated that as a rule, the foreigners who want to work in Turkey has to get a work permit to work in Turkey. Although it is ruled in the Constitution of the Republic of Turkey that working is both a right and liberty, there are some limitations about freedom of labor.

Some regulations has been made on the subject of foreigners working in Turkey; however, the Law on Work Permits of Foreigners is now being repealed and the International Labor Law is being applied. Although the Law on Work Permits of Foreigners has been repealed, the Regulation on Work Permits of Foreigners in force because the regulation for the International Labor Law has not been published yet.

In our study labor rights of foreigners in Turkey is explained and information on how to apply for work permit is given. In addition, the innovations introduced under the International Labor Law were explained. While explaining the work by the foreigners in Turkey, some Supreme Court decisions are stated in the related places and some issues encountered in practice has been mentioned.

Key Words: Work Permit, Labor Rights of Foreigners in Turkey, Turquoise Card, Temporary Protection, Work Permit Types

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT	II
İÇİNDEKİLER.....	III
KISALTMA CETVELİ.....	VIII
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

YABANCI KAVRAMI VE ULUSLARARASI İŞGÜCÜ KANUNU	3
I. YABANCI KAVRAMI	3
A. GENEL OLARAK.....	3
B. GERÇEK KİŞİLER	4
1. VATANSIZLAR	5
2. BİRDEN ÇOK VATANDAŞLIĞA SAHİP OLANLAR	6
3. ULUSLARARASI KORUMADAN YARARLANANLAR.....	7
a. Mülteci	8
b. Şartlı Mülteci	10
c. İkincil Koruma.....	12
4. GEÇİCİ KORUMA	13
5. GÖÇMENLER.....	17
C. TÜZEL KİŞİLER	19
II. YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI	20
III. ULUSLARARASI İŞGÜCÜ KANUNU	24

A.	6735 SAYILI KANUN'UN KAPSAMI.....	24
B.	ULUSLARARASI İŞGÜCÜ KANUNU'NUN GETİRDİĞİ BAŞLICA YENİLİKLER.....	26
IV.	YABANCILARIN TÜRKİYE'DE ÇALIŞABİLMESİNİN ŞARTLARI.....	27
A.	ÇALIŞMA İZİNİ	28
1.	ÇALIŞMA İZİN BAŞVURUSU	30
a.	Çalışma İzin Başvurusunun Yurtdışından Yapılması	33
b.	Çalışma İzin Başvurusunun Yurtiçinden Yapılması.....	34
aa.	İkamet İzni Alma Zorunluluğu ve İstisnaları	34
bb.	İkamet İzni Türleri	35
i.	Kısa Dönem İkamet İzni	36
ii.	Aile İkamet İzni	38
iii.	Öğrenci İkamet İzni	39
iv.	Uzun Dönem İkamet İzni.....	40
v.	İnsani İkamet İzni	42
vi.	İnsan Ticareti Mağduru İkamet İzni	42
cc.	Çalışma İzni veya Çalışma İzni Muafiyeti ile İkamet İzni Arasındaki İlişki.....	43
dd.	İkamet İzninin Süresi ve Uzatılması	44
ee.	İkamet İzni Başvurusu.....	44
ff.	İkamet İzni Talebinin Reddi.....	45
gg.	Türkiye'ye Girişlerine İzin Verilmeyecek Yabancılar	45
2.	ÖN İZİN ALINMASI	46

B.	YABANCILARIN ÇALIŞMASININ YASAKLANDIĞI ALANLAR.....	47
1.	AVUKATLIK, NOTERLİK, HAKİMLİK VE SAVCILIK.....	48
a.	Avukatlık	48
b.	Noterlik	50
c.	Hakimlik ve Savcılık	51
2.	SAĞLIK ALANINDA.....	51
a.	Doktorluk ve Hemşirelik	51
b.	Diş Hekimliği, Eczacılık ve Hastabakıcılık	52
c.	Sağlık Meslek Mensupları	52
d.	Veterinerlik	53
e.	Özel Hastahane Açabilme ve Mesul Müdürlük	54
3.	DEVLET MEMURLUĞU VE KAMU GÖREVLİLİĞİ.....	54
4.	DENİZCİLİK ALANINDA.....	54
5.	ÖZEL GÜVELİK GÖREVLİLİĞİ.....	55
6.	GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ	56
7.	TURİST REHBERLİĞİ.....	56
C.	BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ.....	56
V.	BİLDİRİM VE İZİN ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE UYMAMANIN YAPTIRIMI.....	57

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA İZİNİ TÜRLERİ VE ÇALIŞMA İZİNİNE İLİŞKİN DİĞER HUSUSLAR.....	60
I. ÇALIŞMA İZİN TÜRLERİ.....	60
A. SÜRELİ ÇALIŞMA İZİNİ	60

B.	SÜRESİZ ÇALIŞMA İZİNİ	61
C.	BAĞIMSIZ ÇALIŞMA İZİNİ	63
D.	İSTİSNAİ ÇALIŞMA İZİNİ.....	65
1.	GENEL OLARAK.....	65
2.	AVRUPA BİRLİĞİ VATANDAŞLARININ STATÜLERİ	66
a.	Katma Protokol	67
b.	1/80 Sayılı Ortaklık Konseyi Kararı	68
E.	TURKUAZ KART	69
II.	ÖZELLİK GÖSTEREN BAZI YABANCILARIN TÜRKİYE’DE ÇALIŞMASI.....	75
A.	ULUSLARARASI KORUMA KAPSAMINDAKİ YABANCILAR	75
1.	MÜLTECİLER VE İKİNCİL KORUMA STATÜSÜ SAHİPLERİ.....	75
2.	ULUSLARARASI KORUMA BAŞVURU SAHİPLERİ VE ŞARTLI MÜLTECİLER.....	76
B.	GEÇİCİ KORUMA KAPSAMINDAKİ YABANCILAR	79
1.	Çalışma İzni ve Çalışma İzni Muafiyet Başvuruları.....	79
2.	Değerlendirme Kriterleri.....	81
3.	ÇALIŞMA İZİNİ SÜRESİ VE SONA ERMESİ.....	82
C.	SERBEST BÖLGELERDE ÇALIŞACAK YABANCILAR	83
D.	YABANCI ÖĞRENCİLER.....	84
E.	YABANCI MÜHENDİS VE MİMARLAR.....	85
III.	TÜRK SOYLU YABANCILARIN TÜRKİYE’DE ÇALIŞMASI.....	86
IV.	DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLARDA ÇALIŞACAK YABANCI PERSONEL...	89

A. DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLARIN GENEL ÇERÇEVESİ	89
B. DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLARDA YABANCILARIN ÇALIŞMASI.....	90
V. ÇALIŞMA İZİNİNDEN MUAF OLANLAR	92
A. GENEL OLARAK.....	92
B. ANONİM ŞİRKET ORTAKLARI VE YÖNETİCİLERİ İÇİN ÇALIŞMA İZİNİ MUAFİYETİ	95
VI. ÇALIŞMA İZİN SÜRESİNİN UZATILMASI.....	95
VII. ÇALIŞMA İZİN TALEBİNİN REDDİ.....	96
VIII. ÇALIŞMA İZİNİNİN VE ÇALIŞMA İZİNİ MUAFİYETİNİN İPTALİ VE GEÇERLİLİĞİNİ KAYBETMESİ	98
IX. YABANCILARIN SOSYAL GÜVENLİK HAKLARI	100
X. ÇALIŞMA İZİNİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİLİĞİNE ETKİSİ	102
A. GENEL OLARAK.....	102
1. İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMA ANI	102
a. Katılma Teorisi	102
b. Sözleşme Teorisi	103
B. İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERSİZLİĞİ.....	104
1. GENEL OLARAK	104
2. ÇALIŞMA İZİNİNİN OLMAMASI NEDENİYLE GEÇERSİZLİK	107
C. YABANCI İŞÇİ İLE BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI.....	108
D. ÇALIŞMA İZİNİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE ETKİSİ	109
SONUÇ.....	111
KAYNAKÇA	113

KISALTMA CETVELİ

AB	: Avrupa Birliği
AÇSHB	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Bkz.	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
BMMYK	: Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği
DYYK	: Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu
E.	: Esas
GKÇİY	: Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik
GKY	: Geçici Koruma Yönetmeliği
HD.	: Hukuk Dairesi
İYUK	: İdari Yargılama Usulü Kanunu
K.	: Karar
KKTC	: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
m.	: Madde
MÖHUK	: Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun
RG.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
T.	: Tarih
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TMK	: Türk Medeni Kanunu

TTK	: Türk Ticaret Kanunu
TVK	: Türk Vatandaşlığı Kanunu
UİK	: Uluslararası İşgücü Kanunu
Vd	: Ve devamı
YÇİHK	: Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun
YÇİHKUY	: Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Uygulama Yönetmeliği
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YUKK	: Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu
YUKKY	: Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik

GİRİŞ

Türkiye, coğrafi açıdan önemli bir noktada bulunması sebebiyle hem göç veren hem de göç alan bir ülkedir. Bunun bir sonucu olarak ise Türkiye, birçok farklı ülkeden çok sayıda yabancıyı barındıran bir ülkedir. Tarih boyunca yaşanan olaylar sebebiyle de bazı yabancılar ülkelerini terk etmek durumunda kalarak Türkiye'ye gelmişlerdir. Son yıllarda iç savaş yaşanan ülkelerdeki karışıklıklar sebebiyle ülkemiz çok sayıda farklı ulustan insana sınırlarını açmıştır ve bu kişilere ev sahipliği yapmaktadır. Bu bağlamda önemi giderek artan bir konumda bulunması dolayısıyla bu kişilerin çalışma hayatına girmeleri kaçınılmazdır. Ancak yabancılar, Türkiye'de çalışabilmek amacıyla, çalışma izni almak zorundadırlar ve yerine getirilmesi gereken yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu yükümlük ve zorunluluklar yasal zemine oturtulmuştur.

Bu kapsamda çalışmamızın birinci bölümünde yabancı kavramından ve Uluslararası İşgücü Kanunu'ndan bahsedilmiştir. İlgili kısımda yabancı kavramı açıklandıktan sonra kimlerin yabancı olarak kabul edildiği açıklanmıştır. Devamında, Uluslararası İşgücü Kanununun kapsamından ve Kanunun getirdiği başlıca yeniliklerden, Uluslararası İşgücü Kanunu kapsamında Türkiye'de çalışacak olan yabancıların haklarından ve bu yabancıların hangi şartlarda Türkiye'de çalışabileceklerinden bahsedilmiştir. Bu kapsamda çalışma izni başvurusu ve yabancıların yapamayacakları, başka bir deyişle kural olarak yalnızca Türklerin yapabileceği meslekler açıklanmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde ise çalışma izin türlerinin neler olduğu belirtildikten sonra çalışma izin türleriyle ilgili açıklamalarda bulunulmuş, özellik gösteren bazı yabancıların Türkiye'de çalışmalarının koşulları açıklanmıştır. Bunun yanında Türk soylu yabancılardan ve Türk Vatandaşlığı Kanunu m. 28 kapsamında bulunan kişilerden, başka bir deyişle mavi kart sahiplerinden bahsedilmiştir. Bunun yanısıra uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar, geçici koruma kapsamındaki yabancılar, serbest bölgelerde çalışacak olan yabancılar, yabancı öğrenciler ve yabancı mühendis ve mimarlar açıklanmıştır. Konumuz açısından önem taşıması sebebiyle doğrudan yabancı yatırımlar açıklanmıştır. Bilindiği üzere yabancı yatırımlar ülkemiz için büyük önem taşımaktadır. Türkiye'de çalışacak olan kişiler, Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelikte belirtilen şartları

taşıyan personel “kilit personel” kavramıyla açıklanmaktadır. Ayrıca önemle belirtmek gerekir ki UİK ile getirilen Turkuaz Kart ile ilgili açıklamalarda bulunulmuştur. Turkuaz Kart’ın kart sahibine, kart sahibinin eşine ve çocuklarına sağladığı haklara değinilmiştir ve Turkuaz Kart’ın Türk vatandaşlığına alınma üzerindeki etkisi açıklanmıştır.

İkinci bölümün devamında çalışma izninden muaf olan, yani çalışma izni almaksızın Türkiye’de çalışabilecek olan anonim şirket ortakları ve yöneticilerinden bahsedilmiştir. Konumuz açısından önem arz etmesi açısından çalışma izninin süresinin uzatılması, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığı tarafından reddi, iptali veya geçerliliğini kaybetmesi incelenmiştir.

Türkiye’de çalışacak olan yabancılar, 5510 sayılı Kanun gereğince sigorta kayıtlarının ilgili sigorta kolundan yapılması gerekmektedir. İkinci bölümde, çalışma izni ile Türkiye’de çalışan yabancıların sosyal güvenlik haklarından bahsedilmiştir.

Son olarak ise çalışma izni ile iş sözleşmeleri arasında bağlantı kurulmuş ve yabancıya çalışma izninin verilmemesi halinde meydana gelebilecek olan sonuçlar iş sözleşmeleri kapsamında incelenmiştir. İncelemede bulunulurken iş sözleşmesinin hangi hallerde kurulmuş sayılacağından, karşılaştırmalı hukukta hangi sistemlerin kabul edildiğinden bahsedilmiş ve Yargıtay kararlarından faydalanılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

YABANCI KAVRAMI VE ULUSLARARASI İŞGÜCÜ KANUNU

I. YABANCI KAVRAMI

A. GENEL OLARAK

Yabancı kavramı, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu (UİK)¹ m.3/I-1 ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlık Kanunu'nun² (TVK) 3/I-d maddesinde düzenlenmiştir. İlgili kanun maddelerinde yabancı kavramı aynı şekilde tanımlanmıştır. İlgili hüküm uyarınca yabancı, “*Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişiyi ifade eder*”. Belirtilen tanıma göre yabancı, başka ülkenin vatandaşlığına sahip olan kişilerin yanında vatansız, mülteci ve sığınmacı gibi özel statüdeki kişileri de kapsamaktadır³. Dolayısıyla yabancı kavramı incelendiği zaman, dar bir kapsamda, sadece yabancı devlet vatandaşlarını kapsayan bir kavram olmadığı açıkça görülmektedir. Farklı hukuk sistemlerinde vatandaşlığı bulunmayan kişiler için farklı kavramlar kullanılmaktadır. Örnek vermek gerekirse Almanya’da yabancı kişiler için misafir işçiler kavramı kullanılmaktayken, Hollanda’da etnik azınlıklar, yabancı işçiler veya

¹ RG.13.08.2016/29800.

² RG. 12.06.2009/ 27256.

³ ERGİN, Hediye: Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinleri, İstanbul 2017 (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 7; ERKEN, Baki: “Anayasal Çerçeve de Türkiye’de Çalışma Hakkı”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Yıl: 2013, Cilt: 1, Sayı: 2, s. 79, <<http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi2/06.pdf>>, Erişim tarihi: 05.02.2019 (Anayasal Çerçeve); ERGİN, Berkiye Gizem: “Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri Hakkında Kanunî Düzenlemeler”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl: 2018, Sayı: 135, s. 121-122, <<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2018-135-1753>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019 (Düzenlemeler); YILMAZ, Mücahit: Türk Yabancılar Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinleri, Mayıs 2017 (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 9; GÜRKAN, Elif Seda: Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hakları, Ankara 2014, s. 5; EKŞİ, Nuray: Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku, 4. Baskı, İstanbul 2016 (Yabancılar Hukuku), s. 37; ÇELİKEL, Aysel/GELGEL, Günseli: Yabancılar Hukuku, 23. Baskı, İstanbul 2017, s. 17; KUTLU, Melis: Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinlerinin İş Sözleşmesine Etkileri, Mayıs 2018, s. 5, <<http://openaccess.iku.edu.tr/bitstream/handle/11413/4372/Melis%20Kutlu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; ÇİÇEKLİ, Bülent: Yabancılar ve Mülteci Hukuku, Ankara 2016 (Yabancılar ve Mülteciler), s. 24; ERGÜL, Ergin: “Uluslararası Hukuk ve Türk Mevzuatında Yabancı Kavramı ve Türleri”, Türk İdare Dergisi, Yıl: 2012, Sayı 475, s. 216, <<http://www.tid.gov.tr/Makaleler/UluslararasıC4%B1%20Hukuk%20ve%20T%C3%BCrk%20Mevzuat%C4%B1nda%20YabancıC4%B1%20Kavram%C4%B1%20ve%20T%C3%BCrleri.pdf>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ: Yabancıların Çalışma İzinleri Uygulama Rehberi, Yayın No: 10, s. 19, <<http://casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/11/dosya-11-8669.pdf>>, Erişim Tarihi: 05.06.2019.

ikinci kuşak göçmenler gibi kavramlar kullanılmaktadır⁴. Ülkemizde ise bu gibi farklı kavramlar kullanılmamış, bu kavramlar yerine genel bir kavram olan yabancı kavramı kullanılmıştır⁵.

Devletler Hukuku Enstitüsü'ne göre ise yabancı; *“bir devletin ülkesinde bulunan ve o devletin vatandaşlığını iddiaya hakkı olmayan kimseler”* şeklinde tanımlanmıştır⁶. Ayrıca belirtmek gerekir ki yabancı kavramı gerçek kişileri ve tüzel kişileri kapsamaktadır. Bazı yazarlar ise yabancı kavramını değerlendirirken hukuki statüyü temel almıştır. Başka bir deyişle ilgili ülkenin vatandaşlarından ayrı bir hukuki statüye sahip olan kişiler yabancı olarak değerlendirilmektedir⁷.

TVK m. 36 uyarınca, Türk vatandaşlığını ispat herhangi bir şekle tabi değildir. TVK m. 36'da belirtilen belgelerin kişide bulunması halinde kişi Türk vatandaşı olarak kabul edilmektedir ve bu husus bir karine teşkil eder. Kişinin nüfus kayıtları ve nüfus cüzdanı dışında pasaport veya pasaport yerine geçen belgeler, TVK m. 36'da bahsi geçen belgelerdir. İçişleri Bakanlığı, kişinin Türk vatandaşlığı konusunda tereddüte düşülmesi halinde, hususun açıklığa kavuşturulması için gerekli çalışmaları yapmaktadır.

B. GERÇEK KİŞİLER

Gerçek kişinin yabancı olup olmadığının tespiti, vatandaşlığı esas alınarak yapılmaktadır. Halihazırda bulunduğu ülkenin vatandaşı olmayan kişiler yabancı olarak değerlendirilir. Buradan da anlaşılacağı üzere vatandaş ve yabancı kavramları karşıt

⁴ KAVUK, Mehmet: “Yabancılar Hukuku’nda Vatansızlar ve Mülteciler”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 2015, Sayı: 2, s. 182 <<https://core.ac.uk/download/pdf/53033041.pdf>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; AYAN, Hasan Alparslan: Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması, Konya 2018, s. 1-2, <<http://acikerisim.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/14264/503270.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019 (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması); ASAR, Aydoğan: Yabancılar Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2017, s. 18.

⁵ KAVUK, s. 182; ERGİN (Düzenlemeler), s. 121-122; ASAR, s. 18.

⁶ KAVUK, s. 182; GÜRKAN, s. 6; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 10; CİN, Mustafa: “Yabancıların Çalışma İzinleri”, Kamu-İş Dergisi, Yıl: 2005, Cilt:8, Sayı: 3, s. 1, <<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/822.pdf>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019 (Yabancıların Çalışma İzinleri); ER, Selami: “Yabancıların Çalışma İzinleri ve Ön İzin Müessesesi”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Yıl: 2014 Sayı: 4, s. 178, <<https://dergipark.org.tr/download/article-file/155565>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; ERGÜL, s. 215; GANIYEVA, Salımya: “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hakkı Ve Uygulamada Karşılaştıkları Sorunlar”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl: 2018, Sayı: 139, s. 260-261, <<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2018-139-1811>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

⁷ KAVUK, s. 182-183; ERGİN (Düzenlemeler), s. 121-122.

anlamdadırlar⁸. Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (YUKK)⁹ m. 3/ü uyarınca yabancı; “Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişi” biçiminde tanımlanmıştır. Buna uygun olarak yabancılar, vatansızlar, uluslararası korumadan yararlananlar, geçici korumadan yararlananlar, göçmenler ve birden fazla vatandaşlığa sahip olanlardır.

1. VATANSIZLAR

Vatansız kavramı, birçok farklı dilde farklı ifadelerde kullanılmaktadır. Örnek vermek gerekirse Almanya’da “*heimatlos*” terimi kullanılmaktadır ve bu kelimde birçok devlet tarafından kabul görmektedir. Fransa’da “*apatride*” terimi kullanılmaktadır. Bu terim ise öğretilerde, Yargıtay kararlarında ve uluslararası metinlerde karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde, vatansızlar için uluslararası hukukta “*stateless*” terimi kullanılmaktadır¹⁰.

Hiçbir devletin vatandaşlığını bulundurmayan ve gerekli şartları taşımayan kişiler olan vatansızlık, vatandaşlıktan çıkma halinde karşımıza çıkabileceği gibi birtakım devletlerin vatandaşlık kanunlarının çakışması sonucunda da meydana gelebilir¹¹.

Vatansızlar, hiçbir ülkeye vatandaşlık bağıyla bağlı olmayan kişileri ifade etmektedir. Hiçbir ülkeye vatandaşlık bağıyla bağlı olmayan kişilere uluslararası hukukun bazı haklar tanınması gerektiği kabul edilmiştir¹². Bununla ilgili olarak Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin de taraf olduğu, Birleşmiş Milletler tarafından 26.04.1954 tarihinde “Vatansızlık Hallerinin Azaltılmasına İlişkin BM Sözleşmesi” ve “Vatansız Kişilerin Statüsüne İlişkin Sözleşme” ile vatansızlara bazı haklar tanınmıştır. “Vatansızlık Hallerinin Azaltılmasına İlişkin Sözleşme¹³”, Türkiye tarafından 1975 yılında imzalanmıştır¹⁴. Vatansız Kişilerin Statüsüne İlişkin Sözleşme’nin 1. maddesine göre; “*kendi yasalarının işleyişi içinde hiçbir Devlet tarafından vatandaş olarak sayılmayan kişi*” vatansız olarak belirtilmiştir.

⁸ AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 4; ERGÜL, s. 216.

⁹ RG. 11.04.2013/28615.

¹⁰ KAVUK, s. 184; GÜRKAN, s. 8; ASAR, s. 121-122; ERGÜL, s. 218.

¹¹ KAVUK, s. 185; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 13-14; SAFİ, Sibel: Mülteci Hukuku, İstanbul 2018, s. 38.

¹² DOĞAN, Vahit: Türk Yabancılar Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2017 (Yabancılar), s. 8; KAVUK, s. 184; ASAR, s. 124-125; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 42; ÇELİKEL/GELGEL, s. 18.

¹³ 30.9.2014 tarih ve 2014/6866 sayılı Vatansız Kişilerin Statüsüne İlişkin Sözleşmeye Türkiye’nin Katılması Hakkındaki Bakanlar Kurulu Kararı için bkz (RG. 25.10.2014/29156).

¹⁴ GÜRKAN, s. 8; ÇELİKEL/GELGEL, s. 19; KUTLU, s. 7-8; ERGÜL, s. 219.

“Sözleşmenin diğer maddeleri nazara alındığında, vatansızların karşılıklılık şartına bağlı olarak yabancılara tanınan haklardan yararlanabilmesinde bu şarttan muaf olduğu (m.7), şahsi statünün ikamet ülkesinin, yoksa oturduğu ülkenin hukukuna tabi olması gerektiği kabul edilmektedir”. Başka bir deyişle ilgili sözleşmelere göre vatansız kişiler yabancılarla eşdeğer tutulur ve yabancı olarak nitelendirilirler¹⁵.

Ülkemiz iç hukukunda ise 6458 sayılı YUKK kapsamında vatansızlığın tespiti İl Göç İdaresi Genel Müdürlüğü’ne bırakılmıştır ve vatansızlar için “Vatansız Kişi Kimlik Belgesi” düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu belge sayesinde vatansızlar özel bir statü kazanmaktadırlar ve Türkiye’de yasal olarak ikamet etme hakkına sahip olmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki vatansızların ilgili belge ile Türkiye’de geçirdikleri süreler ikamet sürelerinin hesaplanmasında dikkate alınmaktadır¹⁶.

Vatansızların Türkiye’de çalışabilmesi için UİK kapsamında çalışma izni almaları zorunlu olup, ayrıca UİK’nın belirlediği şartlara uymaları gerekmektedir. UİK m. 16/1-f uyarınca vatansızlar, istisnai çalışma iznine başvuru yapabilmektedirler¹⁷.

2. BİRDEN ÇOK VATANDAŞLIĞA SAHİP OLANLAR

Kişi, kendi isteği ile veya bazı ülkelerdeki yasaların çakışması sonucu birden çok vatandaşlığa sahip olabilmektedir. Bu durumda kişinin yabancılık statüsünün belirlenmesi gerekmektedir; çünkü açıktır ki, vatandaşı bulunduğu devletler açısından kişi yabancı olarak değerlendirilmeyecektir. 1930 tarihli Lahey Sözleşmesi: Vatandaşlık Kanunlarının Çatışmasıyla İlgili Bazı Sorunlara İlişkin Sözleşme¹⁸ m. 3’de de kişinin, vatandaşlığına sahip olduğu ülkelerde yabancı sayılmayacağı belirtilmiştir¹⁹.

Birden fazla vatandaşlığa sahip olan kişinin Türk vatandaşlığının bulunması halinde, yukarıda açıklandığı üzere, yabancı olarak nitelendirilemeyecektir. Bu hususla ilgili olarak

¹⁵DOĞAN (Yabancılar), s. 9; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 42; KUTLU, s. 8.

¹⁶KAVUK, s. 186; GÜRKAN, s. 8; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 16; ASAR, s. 123-124; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 42.

¹⁷DOĞAN (Yabancılar), s. 9; ÇELİKEL/GELGEL, s. 18-19; KUTLU, s. 10.

¹⁸13 Nisan 1930 tarihli ve 4137 sayılı Vatandaşlık Kanunlarının Çatışmasıyla İlgili Bazı sorunlara İlişkin Sözleşme, <<https://www.refworld.org/docid/3ae6b3b00.html>>, Erişim Tarihi: 08.07.2019.

¹⁹GÜRKAN, s. 14-15; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 12-13; KUTLU, s. 21; ERGÜL, s. 218.

MÖHUK'nun 4/1-b maddesi uyarınca; *“Birden fazla yabancı devlet vatandaşlığına sahip olanlar hakkında, bunların aynı zamanda Türk vatandaşı olmaları halinde Türk hukuku uygulanır.”* denmektedir. Dolayısıyla bu kişiler, Türk vatandaşlarının sahip olduğu tüm hak ve borçlara sahiptirler. Başka bir deyişle, Türk vatandaşlığının yanında başka bir devlet vatandaşlığına sahip olan gerçek kişiler ile Türk vatandaşlarının sahip oldukları hak ve borçlar arasında herhangi bir farklılık bulunmamaktadır²⁰. Bununla beraber, birden fazla vatandaşlığa sahip olmakla beraber Türk vatandaşlığına sahip olmayan kişilere uygulanacak hukuk ile ilgili olarak ise MÖHUK m. 4/1-c bulunmaktadır. İlgili hüküm uyarınca; *“Birden fazla devlet vatandaşlığına sahip olup, aynı zamanda Türk vatandaşı olmayanlar hakkında, daha sıkı ilişki hâlinde buldukları devlet hukuku uygulanır”*.

3. ULUSLARARASI KORUMADAN YARARLANANLAR

Uluslararası hukukta bazı yabancılar, iç hukuka bakılmaksızın, bazı şartları taşımaları halinde buldukları ülke tarafından korunmaktadırlar²¹. Uluslararası koruma, kişinin vatandaşı olduğu ülkeyi, ırkı, dini, sosyal gruba mensubiyeti, siyasî fikirleri veya ekonomik, sosyal veya siyasal gerekçelerle, zulme uğrama tehlikesiyle karşı karşıya kalmamak amacıyla ve vatandaşı bulunduğu devletten koruma bulamaması sebebiyle terk eden kişilerin, başka devletin korumasını talep etmesi olarak açıklanabilir. Yukarıda sayılan sebeplerle zulme uğrama tehlikesinden, vatandaşı bulunduğu ülkenin devleti tarafından korunan kişilerin uluslararası korumaya ihtiyacı bulunmamaktadır²².

Uluslararası korumadan yararlanan kişileri uluslararası koruma başvuru sahipleri, mülteciler, şartlı mülteciler ve ikincil koruma sahipleri olarak sayabiliriz. Geçici koruma ile ilgili olarak açıklamalar ayrı bir başlık altında yapılacaktır. Zira YUKK'nın 3/1-r maddesinde de uluslararası koruma çeşitleri sayılırken geçici korumadan bahsedilmemiştir. Bu sebeptendir ki geçici korumadan yararlananlar, uluslararası korumadan yararlanmamaktadırlar.

²⁰DOĞAN (Yabancılar), s. 7-8; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 10; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 13; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 11; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 37; KUTLU, s. 22; ERGÜL, s. 218.

²¹ERKEN (Anayasal Çerçeve), s. 79; ASAR, s. 163.

²²DOĞAN (Yabancılar), s. 139; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 17; ERGÜL, s. 219-220.

Çalışmamızın bu kısmında, mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statüsü hakkında bilgi verilecektir. Bu kişilerin Türkiye’de çalışmasına ilişkin ayrıntılı bilgi ikinci bölümde verilecektir.

a. Mülteci

Mülteci kavramı, 2. Dünya Savaşı sonrasında ortaya çıkan bir kavramdır. Savaştan sonra mültecilerin korunması hakkında çalışmalar yapılmıştır. Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi’ne²³ göre mülteci; *“1 Ocak 1951 tarihinden önce meydana gelen olaylar neticesinde ve bağlı bulunduğu ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir gruba bağlılığı veya siyasi görüşleri nedeniyle zulme uğrayacağından haklı sebeplerle vatandaşı olduğu ülkede bulunmayan aynı zamanda vatandaşı olduğu ülkenin korumasından yararlanamayan, ya da kişinin yaşamış olduğu korku nedeniyle vatandaşı olduğu ülkeden herhangi bir yardım almak istemeyen kişilerin yanı sıra vatansız olarak önceden bulunmuş olduğu ikamet ülkesi dışında bulunan söz konusu ülkeye dönemeyen ya da yaşamış olduğu korku nedeniyle dönmek istemeyen kişiler”* şeklinde tanımlanmıştır. Benzer bir tanım da YUKK m. 61’de bulunmaktadır. İlgili hüküm uyarınca mülteci; *“ırkı, dini, tâbiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşüncelerinden dolayı, zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan, ya da söz konusu korku nedeniyle, yararlanmak istemeyen yabancıya ve bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen kişi”* biçiminde tanımlanmıştır²⁴.

²³Türkiye 1961 yılında sözleşmeye taraf olmuş, 1968 yılında da New York Protokolünü de onaylamıştır. Bkz. RG. 05.10.1961/10898 ve RG. 05.08.1968/12968. Sözleşmenin İngilizce metni için bkz. <<http://www.unhcr.org/1951-refugee-convention.html>>, Erişim tarihi: 22.01.2019.

²⁴KAVUK, s. 187-188; ERGİN (Düzenlemeler), s. 123; ASAR, s. 189; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 44-45; ÇELİKEL/GELGEL, s. 20-21; KUTLU, s. 12; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 238; ERGÜL, s. 219-220; SAFİ, s. 34; AYHAN İZMİRLİ, Lale: “Türkiye’deki Suriyelilerin Hukuki Durumuna İlişkin Bir Değerlendirme”, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD), Yıl: 2017, Cilt: 4, Sayı: 7, s. 50-51, <http://www.asead.com/FileUpload/bs683328/File/4_i%CC%87zmi%CC%87rli%CC%87_makale.pdf>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 12; GÜRKAN, s. 9; ASAR, s. 189; STRATEJİ DÜŞÜNCE VE ANALİZ MERKEZİ: Türkiye’deki Suriyeli Mültecilerin Hukuksal Statü Problemi, Yıl: 2015, s. 2, <http://sdam.org.tr/image/foto/2017/11/24/Turkiyede-Suriyeli-Multecilerin-Hukuksal-Statu-Problemi_151_1526402.pdf>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; ELÇİN, Doğa: “Türkiye’de Bulunan Suriyelilere Uygulanan Geçici Koruma Statüsü 2001/55 Sayılı Avrupa Konseyi Yönergesi ile Geçici Koruma Yönetmeliği Arasındaki Benzerlik Ve Farklılıklar”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl: 2016, Sayı: 124, s. 42, <<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2016-124-1570>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; ERDEM, Bahadır: “Geçici Koruma Statüsündeki Suriyelilerin Sosyal, Siyasi ve Vatandaşlık Hukuku Bakımından Türkiye’deki Durumları”,

Mülteci, vatandaşı olduğu ülkeden ekonomik, siyasi veya sosyolojik sebeplerle ayrılarak başka bir ülkeye giden ve bu ülkeden koruma talep eden kişilere denmektedir. Birçok ülkede mülteciler, yabancılardan daha fazla haklara sahip olmaktadırlar. Mülteciler, uluslararası sözleşmelerle uluslararası hukukun koruması altında bulunmaktadırlar²⁵.

Mülteci statüsünü kazanan kişi, gerekli şartlardan en az birinin ortadan kalkması ile bu statüyü kaybeder. 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesinde de bu durum düzenlenmiştir. Cenevre Sözleşmesi m. 1/C uyarınca mülteci statüsü verilmiş olan kişiler bu statülerini kaybedebilirler. İlgili maddeye göre mültecilere; *“vatandaşı olduğu ülkenin korumasından kendi isteği ile tekrar yararlanırsa veya vatandaşlığını kaybettikten sonra kendi arzusu ile tekrar kazanırsa veya yeni bir vatandaşlık kazanmışsa ve vatandaşlığını yeni kazandığı ülkenin himayesinden yararlanıyorsa veya kendi arzusu ile terk ettiği veya zulüm korkusu ile dışında bulunduğu ülkenin korumasından yararlanmaktan sakınmaya artık devam edemezse”*, sözleşme uygulanmayacak ve mülteci olarak nitelendirilmeyeceklerdir.

Türkiye, Cenevre sözleşmesine bazı çekinceler koymuştur. Buna göre mültecilere tanınan haklar, Türkiye’de Türk vatandaşlarına tanınan haklardan fazla olamayacaktır. Ayrıca, Türkiye’ye gelmek zorunda kalan kişilerin mülteci olarak kabul edilebilmeleri için, ilgili olayların Avrupa’da meydana gelmiş olması gerekmektedir. 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesi’nde belirtilen zamana ilişkin sınırlama 1967 yılında kaldırılmış olsa bile Türkiye Cumhuriyeti, sözleşmenin coğrafi sınırlama ile ilgili maddesi olan 42. maddesine çekince koyduğu için mülteci olarak nitelendirilen kişiler hakkında coğrafi sınırlama şartı devam etmektedir²⁶. Bu sebeptir ki, Avrupa dışında meydana gelen olaylar nedeniyle Türkiye’ye

Public and Private International Law Bulletin, Cilt 37, Sayı 2, s. 334, <<https://dergipark.org.tr/download/article-file/410857>>; Erişim Tarihi: 05.06.2019; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 44.

²⁵DOĞAN (Yabancılar), s. 9-10; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 18; ÇELİKEL/GELGEL, s. 21-22; ERGİN (Düzenlemeler), s. 123; HİLALOĞLU, Naciye Betül: “Türkiye’deki Suriyelilerin Hukuki Konumu”, UYP-Refugee Aid Project, s. 1, <<https://uypprefugeeproject.wordpress.com/2016/10/23/turkiyedeki-suriyelilerin-hukuki-konumu/>>; Erişim Tarihi: 10.06.2019.

²⁶DOĞAN (Yabancılar), s. 11; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 19; SÜRAL, Ceyda/ÖMEROĞLU, Ekin: Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Değerlendirilmesi, Ankara 2015, s. 36-38; ASAR, s. 190; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 45; ÇELİKEL/GELGEL, s. 23; STRATEJİ DÜŞÜNCE VE ANALİZ MERKEZİ, s. 11-13.

gelecek olan kişiler mülteci statüsünden yararlanamayacaklardır. YUKK m. 61'daki mülteci tanımında da Cenevre sözleşmesine paralel bir düzenleme yapılmıştır²⁷.

Bir kişiye mülteci statüsü verilebilmesi için bazı şartların bulunması gerekmektedir. Bu şartlar, iltica talebinde bulunan kişinin yabancı olması, kişinin ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasî düşünceleri sebebiyle zulme uğrayacağından korkması, kişinin kendi ülkesi dışında bulunması, zulüm ihtimali nedeniyle kişinin menşe ülkesinin korumasından yararlanamaması veya bu ülkeye dönememesi, kişinin Türkiye'ye gelmesinin Avrupa'da yaşanan bir olay sebebine dayanması ve kişinin yaptığı başvurunun kabul edilemez olmaması gerekmektedir²⁸.

Yukarıdaki açıklamalara ek olarak, mülteci statüsünün kişiye tanınabilmesi için, kişinin menşe ülkesinde bulunmaması gerekmektedir. Kişinin, vatandaşı olduğu ülkenin sınırları içinde bulunmaması veya vatansız olması halinde, ikamet ettiği ülkede bulunması gerektiğinden, menşe ülkesi sınırları içerisinde bulunan kişiye bu statü tanınmaz²⁹. Benzer şekilde, birden fazla ülkenin vatandaşı olan kişi, vatandaşı bulunduğu diğer ülkelerden birinin diplomatik veya hukuki korumasından faydalanabiliyorsa mülteci statüsüne hak kazanamaz³⁰.

b. Şartlı Mülteci

Şartlı mülteci kavramı, YUKK ile getirilen bir kavramdır. 1994 tarihli İltica ve Sığınma Yönetmeliğinde³¹ belirtilen sığınmacı tanımı, YUKK'da şartlı mülteci tanımına benzemektedir. Başka bir deyişle İltica ve Sığınma Yönetmeliğinde belirtilen sığınmacı kavramı ortadan kalkmış ve YUKK ile birlikte şartlı mülteci kavramına dönüşmüştür. Yukarıda belirtildiği üzere,

²⁷AYHAN İZMİRLİ, s. 51; HİHALOĞLU, s. 1; ÇÖRTOĞLU KOCA, Sema/KAVŞAT, F. Candan: "Geçici Koruma Yönetmeliği Uyarınca Geçici Koruma Kararının Kapsamı, Alınması ve Sona Ermesi", Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2015, s.329, <<http://hukuk2.baskent.edu.tr/dergi/arsiv/sayi-1/8.sema%C3%A7%C3%B6rt%C4%9Flu-candankav%C5%9Fat.pdf>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019 (Geçici Koruma); GÜRKAN, s. 9-10; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 20; SÜRAL/ÖMEROĞLU, s. 43; KUTLU, s. 14; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 242-244; STRATEJİ DÜŞÜNCE VE ANALİZ MERKEZİ, s. 14; ELÇİN, s. 42; SAFİ, s. 35; EKŞİ, Nuray: "Geçici Koruma Yönetmeliği Uyarınca Geçici Korumanın Şartları, Geçici Koruma Usûlü, Sağlanan Haklar ve Geçici Korumanın Sona Ermesi", İstanbul Barosu Dergisi, Yıl: 2014, Cilt: 88, Sayı: 6 (Geçici Koruma), s. 66.

²⁸DOĞAN (Yabancılar), s. 143; AYHAN İZMİRLİ, s. 51; KAVUK, s. 188; GÜRKAN, s. 9-10; STRATEJİ DÜŞÜNCE VE ANALİZ MERKEZİ, s. 13-14; ERDEM, s. 334-335.

²⁹AYHAN İZMİRLİ, s. 50-51; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 44-45; ERDEM, s. 335.

³⁰AYHAN İZMİRLİ, s. 53; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 44.

³¹RG. 30.11.1994/22127.

Türkiye Cumhuriyeti'nin Cenevre Sözleşmesi'nin 42. maddesine çekince koyması sebebiyle kişinin mülteci olarak kabul edilmesi için Avrupa'dan gelmiş olması gerekmektedir. Bunun yanında, Avrupa ülkeleri dışından gelen ve mülteci statüsüne sahip olmak için yukarıda açıklanan şartları taşıyan kişiler şartlı mülteci olarak kabul edilmektedir³². Başka bir deyişle mülteci ve şartlı mülteci arasındaki en önemli fark, coğrafi açıdandır. Avrupa ülkelerinden gelen ve mülteci olmak için gerekli şartları taşıyanlara mülteci statüsü verilirken, Avrupa kıtasındaki ülkeler haricindeki ülkelere gelen ve mülteci statüsü için gerekli şartları taşıyan kişinin şartlı mülteci statüsünde olacağı hüküm altına alınmıştır³³. YUKK m. 62'ye göre; *“Avrupa ülkeleri dışında meydana gelen olaylar sebebiyle; ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan, ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancıya veya bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen vatansız kişiye statü belirleme işlemleri sonrasında şartlı mülteci statüsü verilir. Üçüncü ülkeye yerleştirilinceye kadar, şartlı mültecinin Türkiye’de kalmasına izin verilir”*³⁴.

YUKK m. 62'den de anlaşılacağı üzere şartlı mülteci statüsü sahipleri, güvenli üçüncü ülke olarak belirlenen ülkelere yerleştirilinceye kadar Türkiye’de bulunacaklardır. Burada bahsi geçen güvenli üçüncü ülke kavramının ne olduğu YUKK’da düzenlenmiştir³⁵. YUKK m. 74/2 uyarınca güvenli üçüncü ülkede; *“kişilerin hayatının veya hürriyetinin, ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri nedeniyle tehdit altında olmaması, kişilerin işkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza veya muameleye tabi tutulacağı ülkelere*

³²DOĞAN (Yabancılar), s. 12; HİHALOĞLU, s. 1; ERGİN (Düzenlemeler), s. 123; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 14; GÜRKAN, s. 10; SÜRAL/ÖMEROĞLU, s. 40; ASAR, s. 190-191; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 52; ELÇİN, s. 43-44.

³³AYHAN İZMİRLİ, s. 53; HİHALOĞLU, s. 1; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 14; GÜRKAN, s. 10; ASAR, s. 191; ELÇİN, s. 45; SÜRAL/ÖMEROĞLU, s. 42; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 51-52; ÇELİKEL/GELGEL, s. 23-24; KUTLU, s. 16; STRATEJİ DÜŞÜNCE VE ANALİZ MERKEZİ, s. 14-15; ERDEM, s. 335; EKŞİ (Geçici Koruma), s. 67.

³⁴Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik m. 110'da, ülkeye şartlı mülteci olarak kabul edilen kişilerin, kamu düzeni ve kamu güvenliği sebebiyle ikamet edecekleri iller belirlenebilir. Benzer şekilde, şartlı mültecilerin belirli sürelerle yetkili makamlara bilgi verme zorunluluğu da getirilebilir: DOĞAN (Yabancılar), s. 146.

³⁵AYHAN İZMİRLİ, s. 54; GÜRKAN, s. 10; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 22; SÜRAL/ÖMEROĞLU, s. 42; KUTLU, s. 17.

geri gönderilmemesi ilkesinin uygulanıyor olması, kişinin mülteci statüsü talep etme ve mülteci olarak nitelendirilmesi durumunda Sözleşmeye uygun olarak koruma elde etme imkânının bulunması, kişinin ciddi zarar görme riskinin olmaması” gerekmektedir. Aynı maddenin 3. fıkrasında ise; *“bir ülkenin başvuru sahibi için güvenli üçüncü ülke olup olmadığı, başvuru sahibinin ilgili üçüncü ülkeye gönderilmesini makul kılacak bu kişi ve ülke arasındaki bağlantılar da dâhil olmak üzere, her başvuru sahibi için ayrı olarak değerlendirilir³⁶”* hükmü bulunmaktadır³⁷.

Şartlı mülteci statüsü, mülteci statüsünde olduğu gibi, bireysel sonuç doğurur ve şartlı mülteci statüsü sahiplerine uygulanacak olan hükümler, mülteci statüsü sahiplerine uygulanacak hükümlerle benzer nitelik taşımaktadır. Bu sebeptendir ki Suriyeliler, toplu olarak geldikleri ve başvurularını bu kapsamda yaptıkları için şartlı mülteci statüsüne sahip değillerdir; ancak, şartlı mülteci olabilmek için gerekli şartları taşıyan ve bireysel bir şekilde başvuru yapıp bireysel olarak değerlendirilmeleri durumunda şartlı mülteci statüsüne sahip olabileceklerdir³⁸.

c. İkincil Koruma

İkincil koruma statüsü, ülke genelinde meydana gelen silahlı çatışma hallerinde veya ülkedeki şiddet olayları dolayısıyla kişinin şahsına yönelik bir tehditle karşılaşanlara sağlanan bir statü olarak karşımıza çıkmaktadır³⁹. İkincil koruma statüsü, tamamlayıcı bir niteliğe sahip olmakta ve yalnızca bireysel göç hallerinde uygulanmaktadır⁴⁰.

YUKK'nın 63. maddesine göre ikincil koruma statüsü; *“Mülteci veya şartlı mülteci olarak nitelendirilemeyen; ancak menşe ülkesine veya ikamet ülkesine geri gönderildiği takdirde ölüm cezasına mahkûm olacak veya ölüm cezasının infaz edileceği; işkenceye, insanlık dışı ya da onur kırıcı ceza veya muameleye maruz kalacağı veya uluslararası veya ülke*

³⁶Güvenli üçüncü ülke belirlenirken Cenevre Sözleşmesi'ne taraf olma gibi resmi şartların dışında, ilgili ülkedeki prosedürlerin sağlıklı şekilde işleyip işlemediğinin de araştırılması gerekmektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, her ne kadar şartlı mülteci statüsü kişi güvenli üçüncü ülkeye yerleştirilene kadar devam etse de, kişilerin üçüncü ülkelere yerleştirilmeleri garanti edilmemektedir: AYHAN İZMİRLİ, s. 54.

³⁷AYHAN İZMİRLİ, s. 54; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 22; SÜRAL/ÖMEROĞLU, s. 20; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 327; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 162.

³⁸AYHAN İZMİRLİ, s. 54; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 22; ELÇİN, s. 46.

³⁹HİLALOĞLU, s. 1; ASAR, s. 194; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 54.

⁴⁰AYHAN İZMİRLİ, s. 54; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 24; ASAR, s. 194; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 52-53; STRATEJİ DÜŞÜNCE VE ANALİZ MERKEZİ, s. 15; ELÇİN, s. 47; ERDEM, s. 336; EKŞİ (Geçici Koruma), s. 67.

genelindeki silahlı çatışma durumlarında, ayırım gözetmeyen şiddet hareketleri nedeniyle şahsına yönelik ciddi tehditle karşılaşacağı korkusu nedeni ile menşe ülkesinin veya ikamet ülkesinin korumasından yararlanamayan veya söz konusu tehdit nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancı ya da vatansız kişiye verilen statü” olarak tanımlanmıştır.

İkincil koruma, mülteci ve şartlı mülteci statülerinde de karşımıza çıktığı gibi, bireysel başvuru hallerinde kişilere sağlanmaktadır⁴¹.

4. GEÇİCİ KORUMA

Türkiye Cumhuriyeti, coğrafi, stratejik, kültürel ve siyasi konumu sebebiyle geçmişte olduğu gibi günümüzde de birçok ülkeden göç alan ve birçok ülkeye göç veren bir ülkedir. Tarihsel olarak bakıldığında, 1980’li yılların sonunda Bulgaristan’dan, 1990’lı yılların başında ise eski Yugoslavya ve birinci ve ikinci Körfez hareketi sırasında Irak’tan ve 2010 yılı ve devamında da Suriye’de başlayan karışıklık nedeniyle ülkemize yoğun bir şekilde kitlesel akınlar olmuştur ve olmaktadır. Yukarıda açıklandığı üzere, mülteci, şartlı mülteci ve ikincil koruma statüleri, kitlesel olarak ülkeye gelen kişilere verilen statüler değildir. Bu durumda, kitlesel olarak ülkeye gelen kişilere YUKK’da da düzenlenmiş bulunan geçici koruma statüsü verilebilmektedir. İstatistiklere bakıldığında zaman 2011 yılı itibarıyla ülkesini terk eden Suriyelilerin büyük bir çoğunluğu Türkiye’ye gelmiştir⁴². Ülkesini terk ederek Türkiye’ye yerleşen Suriyeliler için farklı kavramlar kullanılmakta olup bu durum kavram kargaşasına ve Suriyelilerin yararlanacakları haklar kapsamında kargaşaya sebep olmaktadır⁴³. Suriyeliler, ülkelerindeki iç savaş sebebiyle ve acil sığınma ihtiyaçları sebebiyle Türkiye’ye gelmişlerdir ve Türkiye’de Suriyeliler, kısa süreli misafir olarak nitelendirilmiştir. Acil sığınma sebebiyle Türkiye’ye gelen Suriyelilerin temel ihtiyaçları, insani yardım kapsamında kişilere sağlanmıştır; fakat daha sonraki dönemde savaşın daha şiddetli hale gelmesi ve artan göç sebebiyle bu kişilere

⁴¹DOĞAN (Yabancılar), s. 147; ERGİN (Düzenlemeler), s. 123-124; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 24; KUTLU, s. 18-19.

⁴²DOĞAN (Yabancılar), s. 148; AYHAN İZMİRLİ, s. 44; Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu Genel Gerekeşi, s.1; ÇÖRTOĞLU KOCA/KAVŞAT (Geçici Koruma), s.331; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 12; ÖZTÜRK, Neva Övünç: “Geçici Korumanın Uluslararası Koruma Rejimine Uyumu Üzerine Bir İnceleme”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2017, Cilt:66, s. 213-214, <<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/2204/22871.pdf>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; ELÇİN, s. 12; ERDEM, s. 337-338; EKŞİ (Geçici Koruma), s. 68.

⁴³AYHAN İZMİRLİ, s. 44; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 164; EKŞİ (Geçici Koruma), s. 65-66.

hukuki statü tanınmasının gerekliliği ortaya çıkmıştır. 2014 yılına kadar Türkiye'deki Suriyelilerin hukuki statüsü hakkında tartışmalar devam etmiş, 2014 yılında ise Geçici Koruma Yönetmeliği (GKY)⁴⁴'nin yayımlanması ile tartışmalar son bulmuştur. Bu kapsamda Suriyelilere, acil durum politikası olarak kabul edilen geçici koruma statüsü tanınmıştır ve kitlesel akına sebep olan Suriye'deki şiddet olayları sonucu bireysel dahi olsa Türkiye'ye gelen her Suriye vatandaşı bu kapsamda statüsü sağlanmıştır. GKY'de belirtildiği üzere, 2011 yılı sonrasında ülkeye giriş yapan Suriyelilerin hepsi geçici koruma statüsünden faydalanabilmeleri sebebiyle, 2011 yılı öncesinde Türkiye'ye giren Suriyelilerin bireysel koruma kapsamında yaptıkları başvurular geçici koruma statüsü kapsamında değerlendirilmemektedir⁴⁵.

Ülkelerini terk eden Suriyelilerin sayılarının fazlalığı özellikle birkaç ilde sosyal yapıyı değiştirebilecek niteliktedir ve bu durum hem ekonomik hem de toplumsal problemlere sebep olmaktadır. Toplumsal olarak bu göç olgusunu kaldırmak için yeterli altyapıyı oluşturmak amacıyla YUKK çıkarılmıştır. Türkiye'de sığınmak amacıyla bulunan yabancıların statüleriyle ilgili kanun düzeyinde bir düzenleme ilk defa bu kanun vasıtasıyla yapılmıştır. Bu kanun yanında yer alan düzenlemeler arasında Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik⁴⁶ (YUKKY), GKY ve Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik⁴⁷ çıkarılarak bu kişilerin durumları hüküm altına alınmıştır. İlgili yerel düzenlemelerin temelini milletlerarası hukuktaki kurallar oluşturmaktadır⁴⁸.

Geçici koruma kavramı Avrupa Birliği Geçici Koruma Yönergesi⁴⁹ m. 2'de; *“üçüncü ülkelerden gelen ve kendi ülkesine geri dönemeyen, yerinden edilmiş kişilerin kitlesel sığınması ya da yakın bir kitlesel sığınma tehlikesi bulunması, özellikle sığınma sisteminin bu akınlı, etkili*

⁴⁴RG. 22.10.2014/29153.

⁴⁵HİHALOĞLU, s. 1; ÇÖRTOĞLU KOCA/KAVŞAT (Geçici Koruma), s. 331; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 24; ÖZTÜRK, s. 243; SÜRAL/ÖMEROĞLU, s. 45; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 55; ÇELİKEL/GELGEL, s. 170; ELÇİN, s. 32; EKŞİ (Geçici Koruma), s. 71.

⁴⁶RG. 17.03.2016/29656.

⁴⁷RG. 15.01.2016/29592.

⁴⁸AYHAN İZMİRLİ, s. 48-49; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 55; ÖZTÜRK, s. 243-245; STRATEJİ DÜŞÜNCE VE ANALİZ MERKEZİ, s. 15-16; ELÇİN, s. 17; ÇÖRTOĞLU KOCA, Sema: “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu Uyarınca Yabancıların Türkiye'de İkameti ve Uzun Dönem İkamet İznine İlişkin Değerlendirmeler”, Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 2016, Sayı: 2, s. 46-47, <<https://dergipark.org.tr/download/article-file/398516>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019 (Uzun Dönem İkamet İzni).

⁴⁹Avrupa Birliği Geçici Koruma Yönergesi için bkz.; < <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2001:212:0012:0023:EN:PDF>>, Erişim Tarihi:30.06.2019.

işleyişi olumsuz yönde etkilenmeksizin başa çıkamayacağına dair bir riskin varlığı hâlinde, ilgili kişilerin ve koruma talep eden diğer kimselerin menfaatleri doğrultusunda bu kişilere sağlanan acil ve geçici korumadır.” olarak tanımlanmıştır⁵⁰. Benzer tanımlamalar YUKK’da ve GKY’de de bulunmaktadır. YUKK’nın 91. maddesi uyarınca geçici koruma; *“Ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen yabancılar”* olarak ve GKY m.3/1-f’de; *“Ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesel olarak veya bu kitlesel akın döneminde bireysel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımızı geçen ve uluslararası koruma talebi bireysel olarak değerlendirmeye alınamayan yabancılara sağlanan koruma”* olarak tanımlanmıştır. Geçici koruma, aynı ülkeden veya coğrafyadan gelen ve kitleler halinde ülkelerini terk eden kişilere her ne kadar geçici de olsa koruma sağlayan ve geri gönderme ilkesini barındıran statü olarak açıklanabilmektedir⁵¹. Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği de, geçici korumanın yaşanan olaylar sebebiyle bir acil durum müdahalesi olarak kalması gerektiğini belirtmiştir⁵².

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere kitlesel sığınma kavramı, ortak kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kitlesel sığınma kavramı ise 2001/55/EC sayılı Konsey Yönergesi’nin 2/d maddesi uyarınca, *“yurdundan ayrılmaya zorlanmış, özel bir ülke ya da coğrafi alandan gelen çok sayıda kişinin, ulaşmaları ister kendiliğinden ister yardım sonucu olsun örneğin bir tahliye programı aracılığı ile Topluluğa (AB’ye) ulaşması”* olarak tanımlanmıştır.

Daha önce de bahsedildiği üzere Türkiye’de, coğrafi çekince nedeniyle, Avrupa ülkeleri haricindeki ülkelere gelen kişiler mülteci olarak değerlendirilmemektedir, Avrupa ülkeleri

⁵⁰YUKK ve GKY’deki tanımlamalar dikkate alındığında geçici koruma statüsünün kitlesel sığınma ve acil koruma kavramları önem arz etmektedir; ancak Türk hukukunda kitlesel sığınma kavramı tanımlanmamıştır. Buna karşın kitlesel akın kavramı Geçici Koruma Yönetmeliği m. 3/1-j uyarınca; *“Aynı ülkeden veya coğrafi bölgeden kısa bir süre içerisinde ve yüksek sayılarda gerçekleşen ve söz konusu sayılar nedeniyle bireysel olarak uluslararası koruma statüsü belirleme işlemlerinin usulen uygulanabilir olmadığı durumlar”* olarak tanımlanmıştır. AB Geçici Koruma Yönergesi m. 2/1-d’de ise kitlesel sığınma, *“yurdundan ayrılmaya zorlanmış, özel bir ülke ya da coğrafi alandan gelen çok sayıda kişinin, ulaşmaları ister kendiliğinden ister yardım sonucu olsun örneğin bir tahliye programı aracılığı ile topluluğa ulaşması”* olarak tanımlanmıştır.

⁵¹AYHAN İZMİRLİ, s. 55; HİLALOĞLU, s. 1; ASAR, s. 199-200; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 55; ÖZTÜRK, s. 241-242; ÇELİKEL/GELGEL, s. 26; ELÇİN, s. 22-24; ERDEM, s. 338.

⁵²ÇÖRTOĞLU KOCA/KAVŞAT (Geçici Koruma), s. 336; SÜRAL/ÖMEROĞLU, s. 20; ÖZTÜRK, s. 206; ELÇİN, s. 33.

harici diğerk ülkelerden gelen kişilere bireysel başvuru yapılması halinde ya şartlı mülteci statüsü ya da ikincil koruma statüsü verilmektedir. Geçici koruma statüsünde ise kitlesel olarak gelen kişilerin Avrupa'dan veya Avrupa dışından olup olmadığına bakılmamaktadır. Dolayısıyla, yapılan açıklamalardan ve tanımlardan da anlaşılacağı üzere 2010'da Suriye'deki iç karışıklıklar nedeniyle Türkiye'ye gelmek zorunda kalan Suriyeliler, kitleler halinde geldikleri ve bireysel olarak başvuruda bulunup değerlendirilmedikleri için mülteci, şartlı mülteci veya ikincil koruma statüsü kapsamında değil geçici koruma altındaki yabancılar olarak değerlendirilmektedirler⁵³.

GKY m. 8'de geçici koruma kapsamında olmayan yabancılar sayılmıştır. İlgili hüküm uyarınca Mültecilerin Hukukî Durumuna Dair 1967 Protokolüyle Değişik 28/7/1951 tarihli Mültecilerin Hukukî Durumuna Dair Sözleşme m. 1/F'de sayılan suçlardan birinin işlendiğine ilişkin ciddi kanaat bulunanlar, Türkiye dışında herhangi bir sebeple zalimce eylem yaptığı düşünülen kişiler, GKY m. 8/1-a ve 8/1-b'de belirtilen suçlara iştirak edenler veya suçların işlenmesini tahrik edenler, ülkesinde silahlı çatışmalara katılmış olan yabancıardan bu faaliyetlerini sonlandırmamış olanlar, terör eyleminde bulunduğu veya katıldığı belirlenenler, ciddi bir suç olarak nitelendirilen suçlardan hüküm giyerek toplum için tehdit oluşturduğu düşünülenler ve mili güvenlik, kamu düzeni ve kamu güvenliği bakımından tehlike oluşturanlar, Türkiye'de işlenmesi halinde hapis cezasını gerektiren bir suç olduğu halde kendi ülkesinden bu suçun cezasını çekmemek üzere vatandaşı bulunduğu ülkeden ayrılanlar, uluslararası mahkemeler tarafından hakkında insanlığa karşı suç işlendiğine hükmedilenler, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu⁵⁴'nin yedinci bölümünde bulunan "Devlet Sırlarına Karşı Suçlar ve Casusluk" kısmındaki suçları işleyenler geçici koruma kapsamında sayılmamaktadırlar.

Geçici korumanın verilmesi yetkili kişilerin takdirindedir. Bu durum, yalnızca geçici korumaya ilişkin olup, diğer uluslararası koruma çeşitlerinden farklılık arz etmektedir, dolayısıyla geçici koruma statüsünün kişiye verilmesi zorunlu değildir; ancak belirtmek gerekir

⁵³DOĞAN (Yabancılar), s. 149; AYHAN İZMİRLİ, s. 5; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 167; ELÇİN, s. 32; EKŞİ (Geçici Koruma), s. 66.

⁵⁴RG. 12.10.2004/25611.

ki geçici korumanın sağlanmamış olması milletlerarası hukuk prensiplerine aykırı sayılmaktadır⁵⁵.

GKY'nin 14. maddesinde belirtildiği üzere yabancı, geçici koruma statüsü sona erdikten sonra⁵⁶ başka bir statüye geçmediyse, Türkiye Cumhuriyeti sınırlarından çıkmak zorundadır ve ne kadar süre içinde çıkması gerektiği Göç İdaresi Genel Müdürlüğü'nce belirlenecektir⁵⁷.

5. GÖÇMENLER

Ekonomik, siyasi, sosyal veya dini sebeplerle vatandaşı olduğu ülkeden, geri dönmeyecek şekilde ayrılarak, başka bir ülkeye yerleşmek için giden kişilere göçmen denir. Kişilerin, vatandaşlık bağının bulunduğu ülkeden başka bir ülkeye yerleşmek amacıyla gitmesi, vatandaşı olduğu ülke bakımından dış göç, yerleşmek amacıyla gittiği ülke açısından iç göç ve yerleşmek amacıyla gittiği ülkeye gidene kadar geçen yolculuğu sırasında geçtiği ülkeler açısından ise transit göç olarak nitelendirilir⁵⁸.

Göç olgusu her ne kadar milletlerarası antlaşmalara konu olsa da, esas olarak iç hukukun konusunu oluşturmaktadır; çünkü göçmenlerin göç ettikleri ülkelerde sahip olacakları hakları belirleyen kurallar, ilgili ülkelerin iç hukuklarında düzenleme alanı bulmaktadır⁵⁹. Bu kapsamda iç göç İskân Kanunu⁶⁰'nda kapsamlı olarak ve dış göç Türk Vatandaşlığı Kanunu⁶¹ m. 25'te düzenlenmiş ise de transit göç kavramı herhangi bir şekilde Türk iç hukukunda düzenleme alanı bulmamıştır.

⁵⁵AYHAN İZMİRLİ, s. 57; HİLALOĞLU, s. 1; ASAR, s. 201.

⁵⁶GKY'nin 12/1 maddesi kapsamında geçici koruma statüsü sahibi yabancıların vefat etmesi, başka bir ülkenin koruması altında bulunması, kendi talebiyle Türkiye'den ayrılması veya üçüncü bir ülkeye insani nedenler veya yeniden yerleştirme kapsamında gitmesi halinde yabancıların geçici koruma statüsü sona erdirilecektir.

⁵⁷ÇÖRTOĞLU KOCA/KAVŞAT (Geçici Koruma), s. 352; ASAR, s. 214; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 176-177; ELÇİN, s. 31.

⁵⁸DOĞAN (Yabancılar), s. 13; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 11; GÜRKAN, s. 11; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 26-27; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 60-61; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 201.

⁵⁹DOĞAN (Yabancılar), s. 13; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 203.

⁶⁰RG. 26.09.2006/26301.

⁶¹RG. 29.05.2009/27256.

5543 sayılı İskân Kanunu'nun 3. maddesinde göçmen⁶², serbest göçmen⁶³, iskânlı göçmen⁶⁴, münferit göçmen⁶⁵ ve toplu göçmen⁶⁶ kavramları tanımlanmıştır.

İskân Kanunu'nda göçmen kavramı kapsamlı olarak tanımlandıktan sonra Kanun'un 4. maddesinde “*Göçmen olarak kabul edilmeyecekler*” başlığı altında kimlerin göçmen olarak nitelendirilmeyeceği açıklanmıştır. İskân Kanunu'nun 4. maddesinde; “*Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olmayan yabancılar ile Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı bulunup da sınır dışı edilenler ve güvenlik bakımından Türkiye'ye gelmeleri uygun görülmeyenler göçmen olarak kabul edilmezler*” hükmü bulunmaktadır. İskân Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında göçmen olarak değerlendirilmeyecek kişilerde aranan şartlar şunlardır; Türk soyundan olmak, Türk kültürüne bağlı olmak, sınır dışı edilmemiş olmak ve ülkeye gelmesinde güvenlik bakımından sakıncası olmamaktır⁶⁷.

İskân Kanunu aracılığıyla göçmenlerin Türkiye'ye kabulü hususunda, göçmenlerin ve toplu göçmenlerin kabulü olarak ikiye ayrılmıştır⁶⁸.

İskân Kanunu m. 4'te belirtilen Türk kültürüne bağlı olma hususunun değerlendirilmesi ise yine İskân Kanunu'nun 7. maddesinde; “*Göçmen olarak kabul edilecekler bakımından Türk soyundan olmanın ve Türk kültürüne bağlılığın tayin ve tespiti, ilgili bakanlıkların görüşü*

⁶²“*Göçmen; Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yerleşmek amacıyla tek başına veya toplu halde Türkiye'ye gelip bu Kanun gereğince kabul olunanlardır (m.3/d)*”.

⁶³“*Serbest göçmen; Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yerleşmek amacıyla tek başına veya toplu halde Türkiye'ye gelip, Devlet eliyle iskân edilmelerini istememek şartıyla yurda kabul edilenlerdir (m. 3/e)*”.

⁶⁴“*İskânlı göçmen; Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, özel kanunlarla yurt dışından getirilen ve bu Kanun hükümlerine göre taşınmaz mal verilerek iskânları sağlananlardır (m. 3/f)*”.

⁶⁵“*Münferit göçmen; Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yurdumuza yerleşmek amacıyla bir aile olarak gelenlerdir (m. 3/g)*”.

⁶⁶“*Toplu göçmen; Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, iki ülke arasında yapılan anlaşmaya göre yurdumuzaya yerleşmek amacıyla toplu olarak gelen ailelerdir (m. 3/ğ)*”.

⁶⁷DOĞAN (Yabancılar), s. 15; GÜRKAN, s. 12; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 27-28; ÇELİKEL/GELGEL, s.30-31; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 204-206.

⁶⁸KUTLU, s. 20; GÜRKAN, s. 12; İskân Kanunu'nun 5. maddesi gereğince; “*Türkiye'de yerleşmek isteyen Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı bulunan kimselerden, Türk uyruklu ve Türkiye'deki birinci veya ikinci derecede bir yakını tarafından referans verilen veya buldukları ülkedeki konsolosluk temsilciliklerimize bizzat müracaat eden ve bu Kanun hükümlerine göre Dışişleri ve İçişleri bakanlıklarınca yapılacak incelemelerden sonra uygun görülerek serbest göçmen vizesi alanlar, Hükümetten hiçbir iskân yardımı istememeleri şartıyla İçişleri Bakanlığınca serbest göçmen olarak kabul edilirler*”. Toplu göçmen kabulü ise İskân Kanunu m. 6'da hükme bağlanmıştır. İlgili hüküm uyarınca; Türk soyundan gelen ve Türk kültürüne bağlı olan kişiler, yabancı ülkelerle yapılan anlaşma hükümleri uyarınca İçişleri Bakanlığı tarafından serbest göçmen olarak nitelendirilir.

alınarak Dışişleri Bakanlığının teklifi üzerine Cumhurbaşkanı kararı ile yapılır.” hükmü ile kurala bağlanmıştır”.

YUKK m. 2/2 uyarınca özel kanun hükümleri saklı tutulmuştur. Bu hükmün bir sonucu olarak ise İskân Kanunu YUKK’ya nazaran özel kanun niteliği taşıdığı için, İskân Kanunu’nda göçmenlerle hüküm bulunan hallerde YUKK’daki hükümler uygulanmayacaktır⁶⁹.

C. TÜZEL KİŞİLER

Tüzel kişilerin tâbiyetlerinin varlığı konusu tartışmalı olmakla birlikte zaman içinde tüzel kişilerin devlet ile bağlarını tespiti için bazı kriterlerin kullanılması gerektiği belirtilmiştir. Tüzel kişiler kısaca şirketler, dernekler ve vakıflardır⁷⁰. Bunlardan şirketlerin tâbiyeti ile ilgili 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nda⁷¹, dernekler ve vakıfların tâbiyeti ile ilgili 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nda⁷² hükümler bulunmaktadır.

Karşılaştırmalı hukuk kapsamında tüzel kişilerin tâbiyetinin belirlenmesi için beş farklı esasın kullanılması gerekmektedir. Bu esaslar, kurucuların vatandaşlığını temel alan, şirketler bakımından sermaye ülkesini temel alan, kuruluş yerini temel alan, merkez yerini temel alan sistem ve kontrol sistemidir. Bu esaslardan kontrol sistemi günümüzde uygulanmamaktadır. Türk hukukunda ise tüzel kişilerin tâbiyeti belirlenirken kuruluş yeri ve merkez yeri esas alınmaktadır⁷³.

6102 sayılı TTK’nın 40/4. maddesi ve 48/3. maddesinde “*merkezleri Türkiye dışında bulunan ticari işletme*” kavramı kullanılmıştır. Bu iki maddede bulunan hüküm sebebiyle, merkezleri Türkiye’de bulunan ticaret şirketleri, kurucularının vatandaşlığına bakılmaksızın Türk şirketi olarak kabul edilecektir. Tüzel kişi şirketin ortaklarının yabancı olması halinde bazı çalışma alanları ile ilgili olarak kısıtlama getirilebilir; ancak bu durumda bile, ilgili şirketler yabancı olarak nitelendirilmemektedir⁷⁴.

⁶⁹GÜRKAN, s. 13; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 63.

⁷⁰DOĞAN (Yabancılar), s. 22; DOĞAN, Vahit: Türk Vatandaşlık Hukuku, 13. Baskı, Ankara 2016 (Vatandaşlık), s. 221-222; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 36-37; ÇELİKEL/GELGEL, s. 35-36.

⁷¹RG. 14.02.2011/27846.

⁷²RG. 08.12.2001/24607.

⁷³DOĞAN (Yabancılar), s. 22-23; DOĞAN (Vatandaşlık), s. 223-227; ÇELİKEL/GELGEL, s. 36.

⁷⁴DOĞAN (Yabancılar), s. 23; DOĞAN (Vatandaşlık), s. 227-228; GÜRKAN, s. 15-16; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 38; ÇELİKEL/GELGEL, s. 36-37.

Derneklerin ve vakıfların tâbiyeti ile ilgili olarak ise TMK’da hükümler bulunmaktadır. TMK m. 59/1’de “*Dernekler, kuruluş bildirimini, dernek tüzüğünü ve gerekli belgeleri yerleşim yerinin bulunduğu yerin en büyük mülkî amirine verdikleri anda tüzel kişilik kazanırlar.*” hükmü ve bu hükme bağlı olarak m. 51’de “*Tüzel kişinin yerleşim yeri, kuruluş belgesinde başka bir hüküm bulunmadıkça işlerinin yönetildiği yerdir.*” hükmü bulunmaktadır. Vakıflarla ilgili olarak ise TMK m. 102’de; “*Vakıf, yerleşim yeri mahkemesi nezdinde tutulan sicile tescil ile tüzel kişilik kazanır.*” hükmü bulunmaktadır. Bu hükümlerden anlaşılacağı üzere dernek ve vakıflar kuruluş işlemlerini yerleşim yerlerinde tamamlamaktadırlar. Bundan hareketle, Türkiye’de kuruluş işlemlerini tamamlayan dernek ve vakıflar, başka bir deyişle yerleşim yeri Türkiye’de bulunan dernek ve vakıflar Türk dernek ve vakıfları olarak kabul edilmektedir⁷⁵.

Yukarıdaki TTK’daki ve TMK’daki hükümler birlikte değerlendirildiğinde Türkiye’de kurulan ve ana statülerinde merkezleri Türkiye olarak belirtilen tüzel kişiler Türk tâbiyetinde kabul edilecektir. Başka bir ifade ile bir tüzel kişinin yabancı kabul edilmesi için kuruluş işlemlerini Türkiye’de tamamlaması ve idare merkezinin veya yerleşim yerinin Türkiye’de olmaması gerekmektedir⁷⁶.

II. YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI

Evrensel insan hakları metinlerinde ve 1961 ve 1982 Anayasalarında sosyal haklar bölümünde düzenlenen çalışma hakkı en temel haklardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin⁷⁷ 23. maddesi uyarınca; “*Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına hakkı vardır*”. 1981 Anayasasının 49/1 maddesinde ise çalışma hakkı ile ilgili olarak; “*Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir.*” hükmü bulunmaktadır. Anayasa hükmünden de anlaşılacağı üzere çalışma hakkı aynı zamanda bir ödev olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma hakkı bu anlamda sosyal bir sorumluluk

⁷⁵DOĞAN (Yabancılar), s. 23; DOĞAN (Vatandaşlık), s. 228-229; GÜRKAN, s. 17; ÇELİKEL/GELGEL, s. 37.

⁷⁶DOĞAN (Yabancılar), s. 23-24; DOĞAN (Vatandaşlık), s. 229; ER, s. 179.

⁷⁷“*İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun 10 Aralık 1948 tarih ve 217 A (III) sayılı Kararıyla ilan edilmiştir. 6 Nisan 1949 tarih ve 9119 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin Resmi Gazete ile yayımlanması ve bu Beyanname hakkında radio ve gazetelerde münasip neşriyatta bulunulması kararlaştırılmıştır*” (RG. 27.05.1949/7217): <<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>>, Erişim Tarihi: 08.06.2019.

içermektedir⁷⁸. Bunun yanında çalışma hakkı, ikamet ve seyahat özgürlüğünü barındırdırmakla birlikte yabancıya sosyal güvenlik konusunda ve sendikal bazı haklar da tanımaktadır. Yabancıların Türkiye’de çalışmalarına ilişkin düzenlemelerde farklı bir durumu ise Türk soylu yabancıların oluşturduğunu belirtmek yerinde olacaktır⁷⁹. Bunun yanında Türkiye Cumhuriyeti Devleti, Anayasa’nın 48. maddesi ile çalışma hakkını herkes için teminat altına almıştır. Anayasanın ilgili hükümlerinde Türk vatandaşı veya yabancı ayrımı yapılmamıştır. Dolayısıyla Anayasanın ilgili hükmü hem Türk vatandaşlarını hem de yabancıları kapsamaktadır⁸⁰. Türk soylu yabancıların Türkiye’de çalışmalarına ilişkin esaslar ileride ele alınacaktır.

Temel haklarda olduğu gibi çalışma hakkında da bazı sınırlamalar bulunmaktadır ve çalışma hakkı kişilere bazı şartlarla tanınabilmektedir. Çalışma hakkının sınırlandırıldığı özel durumlardan birini yabancıların Türkiye’de çalışmaları oluşturmaktadır⁸¹. Her ne kadar Anayasa’daki çalışma hakkı ile ilgili olan düzenlemeler yabancıları kapsamına alsada, Türkiye’de çalışmak isteyen yabancılar için belli sınırlamalar ve şartlar bulunmaktadır. Türkiye’de çalışmak isteyen yabancılara ilişkin birtakım yasal düzenlemeler yapılmış ve bu konuda ikili antlaşmalar ile düzenleme yoluna gidilmemiştir. Başka bir deyişle yabancıların

⁷⁸ERKEN (Anayasal Çerçeve), s. 67-68; TİRYAKİOĞLU, Bilgin: “Türk Hukukunda Yabancıların Oturma ve Çalışma Hakkı”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 1997, Cilt: 46, Sayı: 1-4, s. 80, <<http://acik.arsiv.ankara.edu.tr/browse/1122/1704.pdf?show>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 17; GÜRKAN, s. 63-64; KOCAOĞLU, Şebnem Elif: “Laws And Regulations Applicable To Foreigners In Turkey: A Practical Overview Of The Legal Requirements For Visa, Residence, And Work Permit”, Ankara Bar Review, Yıl: 2012, Sayı: 2, s. 22-23, <<http://www.ankarabaru.org.tr/siteler/AnkaraBarReview/tekmakale/2012-2/1.pdf>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; BİROL ALYAZ, İrem: Yabancıların Çalışma İzni Alma Şartları ve Usulü, 2014, s. 6; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 46; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 229; CİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 1; ER, s. 179; KUTLU, s. 25; ÇELİKEL/GELGEL, s. 181; GANİYEVA, s. 259.

⁷⁹ERKEN (Anayasal Çerçeve), s. 80; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 6-7; BİROL ALYAZ, s. 11; GANİYEVA, s. 264.

⁸⁰AYGÜL, Musa: “Türk Vatandaşlığını Çıkma İzni Alarak Kaybeden Kişilerin Kamu Görevine Girme Yasağı”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2010, Sayı: 1, s. 32, <<http://acikerisim.ybu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/684/T%C3%BCrk%20Vatanda%C5%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1na%20Girme%20Yasa%C4%9F%C4%B1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 6-7; TİPİOĞLU, Veysel: Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri, İstanbul 2008, s. 11; GÜRKAN, s. 29; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 48; CİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 1; KESER, Hakan: “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı Işığında Türkiye’de Yabancıların Çalışma Hakkı ve Yabancı Kaçak İşçilik”, Kamu-İş Dergisi, Yıl: 2003, Cilt: 7, Sayı: 2, s. 6, <<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7225.pdf>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; ER, s. 180; KUTLU, s. 28.

⁸¹ERKEN (Anayasal Çerçeve), s. 67-68; AYGÜL, s. 33; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 6-7; GÜRKAN, s. 29; KOCAOĞLU, s. 16; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 52; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 229; CİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 1; ER, s. 182-183; GANİYEVA, s. 259; ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, s. 16-17.

Türkiye’de çalışma hakları ikili antlaşmalar ile düzenlenmek yerine, genel kanunlar yürürlüğe konarak düzenlenmiştir⁸².

Anayasa’nın 16. maddesinde olduğu gibi, Türkiye’nin onayladığı milletlerarası sözleşmelerde de eşitlik ilkesinin benimsendiği görülmektedir. Bu sözleşmeler arasından ilk incelenmesi gereken sözleşme İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi⁸³’dir. İlgili beyanname m. 23/1’e göre; “Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır”. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine ek olarak örnek vermek gerekirse Avrupa Ekonomik Topluluğu Sözleşmesi⁸⁴, Avrupa Konseyine Üye Ülkeler Arasında Kişilerin Seyahatleri ile İlgili Avrupa Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme⁸⁵ ve Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi⁸⁶ gösterilebilir⁸⁷.

Yukarıda sayılan sözleşmeler yanında bazı ülkelerle yapılan ikili sözleşmelerle de Türk işçilerin âkit devletlerdeki ikamet ve çalışma şartları düzenlenmiştir. Bu ülkelere örnek vermek

⁸²ERKEN (Anayasal Çerçeve), s. 79; TANRIBİLİR, Feriha Bilge: “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Türkiye’de Yerleşmiş Olan Yabancıların “Türk Vatandaşı Eşinden Olan Çocuklarına” Getirdiği (mülga YÇİHK m. 8/a) İstisnai Çalışma İzni Alma Yükümlülüğü Üzerine Bazı Tespitler”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2014, Cilt: 18, Sayı: 3-4, s. 51, <http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/18_3-4_tam.pdf>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 6-7.

⁸³RG. 27.05.1949/7217.

⁸⁴<<https://www.ikv.org.tr/images/files/A2-tr.pdf>>, Erişim Tarihi: 09.06.2019.

⁸⁵Birleşmiş Milletler Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun 18.12.1990 tarihli kararıyla kabul edilmiştir. Sözleşme, Türkiye Cumhuriyeti tarafından 13.01.1999 tarihinde imzalanmış; 26.04.2004 tarih ve 7502 sayılı kararıyla onaylanmış ve 07.08.2004 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak iç hukukta bağlayıcı hale gelmiştir (RG. 08.07.2004/25516).

⁸⁶Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun 16 Aralık 1966 tarihli ve 2200 A (XXI) sayılı Kararıyla kabul edilmiş; imzaya, onaya ve katılmaya açılmıştır. Sözleşme 1 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye Cumhuriyeti, Sözleşmeyi 15.08.2000 tarihinde New York’ta imzalamış; 04.06.2003 tarih ve 4867 sayılı Kanunla onaylanmasını uygun bulmuştur. Sözleşme, çekinceleriyle birlikte 10.07.2003 tarihinde Bakanlar Kurulu tarafından onaylanmış, uygun bulma kanunu 11.08.2003 tarih ve 25196 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak iç hukukta bağlayıcı hale gelmiştir.

⁸⁷YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 7-8, 26-27; TİPİOĞLU, s. 12; GÜRKAN, s. 36-44; BİROL ALYAZ, s. 6-8; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 69-73; ALGAN, Bülent: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması, Ankara 2007, s. 176-177; AYBAY, Rona: Yabancılar Hukuku, İstanbul 2010 (Yabancılar), s. 23; ELÇİN, s. 13-15.

gerekirse Almanya⁸⁸, Hollanda⁸⁹, Belçika⁹⁰, Fransa⁹¹, Avusturya⁹², Avustralya⁹³, İsveç⁹⁴ ve KKTC⁹⁵ sayılabilir⁹⁶.

4817 sayılı mülga Kanun m. 1'e uygun olarak 6735 sayılı Kanun m. 6/2 uyarınca, 6735 sayılı Kanunun kapsamında bulunan yabancılar çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışmamaktadırlar. Buradan da anlaşılacağı üzere yabancıların Türkiye'de çalışmaları izin prensibine bağlanmıştır ve bazı şartlara bağlı bulunmaktadır⁹⁷.

Yukarıdaki açıklamalara ek olarak, yabancıların Türkiye'de çalışmaları için bazı şartları yerine getirmeleri gerekmezse de bazı düzenlemeler hem Türk vatandaşlarına hem de yabancılara herhangi bir ayırım olmaksızın uygulanmaktadır. Örnek vermek gerekirse Anayasa m. 18/1 hem Türk vatandaşlarına hem de yabancılara uygulanmaktadır. İlgili hüküm uyarınca kimsenin zorla çalıştırılmayacağı, başka bir deyişle angaryanın yasak olduğu hükme bağlanmıştır⁹⁸.

Karşılaştırmalı hukuk incelendiğinde farklı ülkelerde farklı uygulamalar ve düzenlemeler karşımıza çıkmaktadır. Alman hukukunda, yabancıların Almanya'da çalışmalarıyla ilgili olarak 01.01.2005 tarihinde Göç Yasası⁹⁹ yürürlüğe girmiştir; ancak bu yasa, içerik olarak büyük değişiklikler barındırmadığı için, Federal İş Mahkemesi (BAG) kararları yasa çıktıktan sonra da geçerliliğini korumaktadır. Genel olarak, Göç Yasası çıkmadan önce izin alınması gereken durumlar, Göç Yasası çıktıktan sonra onay alınması gereken durumlar haline gelmiştir¹⁰⁰.

⁸⁸TC-Almanya, RG. 20.08.1964/11785.

⁸⁹TC-Hollanda, RG. 22.06.1965/12029.

⁹⁰TC-Belçika, RG. 13.07.1965/12047.

⁹¹TC-Fransa, RG. 02.10.1965/12116.

⁹²TC-Avusturya, RG. 17.09.1964/11809.

⁹³TC- Avustralya, RG. 31.10.1967/12823.

⁹⁴TC- İsveç, RG. 31.10.1967/12738.

⁹⁵TC- KKTC, RG. 15.08.1988/19900.

⁹⁶YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 25-26; GÜRKAN, s. 35; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 65; ÇELİKEL/GELGEL, s. 118-119.

⁹⁷YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 8; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 54-55.

⁹⁸YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 8.

⁹⁹Sozialgesetzbuch (SGB), <https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/>, Erişim Tarihi: 08.06.2019.

¹⁰⁰TİPİOĞLU, s. 65; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 183; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 67-69.

Hollanda’da ise daha farklı bir sistem benimsenmiştir. İşçi için çalışma izni talebinde bulunan taraf işverendir ve çalışma izninin başvurusunda işçinin herhangi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır¹⁰¹.

III. ULUSLARARASI İŞGÜCÜ KANUNU

A. 6735 SAYILI KANUN’UN KAPSAMI

Yabancıların çalışma izinleriyle ilgili olarak günümüze kadar birtakım düzenlemeler yapılmıştır. 2007 sayılı Türkiye’deki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun¹⁰² aracılığıyla, Türk vatandaşlarının istihdamını artırmak amacıyla, yabancıların birçok mesleği icra etmeleri yasaklanmıştır. 4817 sayılı mülga Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun’un (YÇİHK)¹⁰³ yürürlüğe girmesiyle 2007 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış ve yabancıların çalışma izni alarak çalışabilecekleri meslekler genişletilmiştir¹⁰⁴.

12.08.2016 tarihinde Uluslararası İşgücü Kanunu’nun yürürlüğe girmesiyle birlikte, UİK m. 27/7 ile mülga YÇİHK yürürlükten kaldırılmıştır. UİK, AB üyelik sürecinde uygulanmakta olan müktesebata uygun olarak hazırlanmış olup, kurumsal altyapının güçlendirilmesi, kayıt dışı istihdama karşı yapılan mücadelenin iyileştirilmesi, yerli ve yabancı işgücü arasındaki dengenin kurularak nitelikli yabancı işgücünden faydalanılması amaçlanarak hazırlanmıştır. 6735 sayılı Kanun yürürlüğe girmesinden bugüne kadar geçen sürede ilgili yönetmelik henüz yayınlanmamıştır, dolayısıyla 4817 sayılı Kanunun Uygulama Yönetmeliği halen yürürlükte ve uygun düştüğü ölçüde uygulanmaktadır¹⁰⁵. Ancak bu yönetmelik ihtiyaçlara cevap vermemekte, eksik kalmaktadır. Bu nedenle de UİK’nın uygulama yönetmeliğinin en kısa sürede çıkmasının çok yararlı olacağını düşünmekteyiz.

¹⁰¹ ERGİN (Düzenlemeler), s. 144; KUTLU, s. 38; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 70-71.

¹⁰² RG. 16.06.1932/2126.

¹⁰³ RG. 06.03.2003/25040.

¹⁰⁴ ERGİN (Düzenlemeler), s. 125; ASAR, s. 125; ALP, Mustafa: “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun”, AÜFHD, Yıl: 2003, Cilt:53 Sayı: 2, s. 36, <<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/278/2508.pdf>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), 82-83.

¹⁰⁵ ERGİN (Düzenlemeler), s. 125; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 56; BİROL ALYAZ, s. 14; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 83-84; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 39; KUTLU, s. 34; ÇELİKEL/GELGEL, s. 183.

UİK'nın 1. maddesinde kanunun amacı belirtilmiştir. İlgili hüküm uyarınca kanunun amacı; *“çalışma izninin kime ve nasıl verilmesi ile ilgili politikanın oluşturulması, söz konusu bu politikanın uygulanması, takip edilmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerinde yetkili ve görevli Kurum tarafından takip edilecek işleri, yükümlülükleri ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve sorumlulukları”* düzenlemektir.

UİK'nın 2. maddesinde Kanunun kapsamı açıklanmaktadır. İlgili hüküm uyarınca; *“Türkiye’de çalışmak için başvuruda bulunan veya çalışan, bir işveren yanında mesleki eğitim görmek üzere başvuruda bulunan veya görmekte olan, staj yapmak üzere başvuruda bulunan veya staj yapan yabancılar ile Türkiye’de geçici nitelikte hizmet sunumu amacıyla bulunan sınırötesi hizmet sunucusu yabancıları ve yabancı çalıştıran veya çalıştırmak üzere başvuruda bulunan gerçek ve tüzel kişileri kapsar”*. Karşılıklılık ilkesi, uluslararası hukuk ve Avrupa Birliği esasları dikkate alınarak çalışma izninden muaf tutulanlar ve diğer kanunlarda belirtilen özel hükümler kapsamında farklı uygulamalara tabi tutulan kişiler 6735 sayılı Kanunun kapsamına dahil edilmemiştir¹⁰⁶.

4817 sayılı mülga YÇİHK'nın 14/b maddesinde belirtilen, ülke içinde dört haftada çalışma iznine konu olan işi yapabilecek niteliği olan kişinin bulunması durumunda çalışma izni başvurusunun veya uzatma talebinin reddedileceği kuralı UİK'ya alınmamıştır. 4817 sayılı mülga Kanundaki ilgili maddenin amacı, ülke içindeki istihdama öncelik vermektir¹⁰⁷.

Yukarıdaki açıklamalara ek olarak UİK'nın 19. maddesi uyarınca; *“Türkiye’de bir yükseköğretim kurumunda örgün öğretim programlarına kayıtlı yabancı öğrenciler, çalışma izni almak kaydıyla çalışabilirler”*. Maddenin devamında, önlisans ve lisans öğrencilerinin birinci yıldan sonra ve kısmi süreli çalışma yapabilecekleri açıklanmıştır; ancak m. 19/2’de, örgün eğitim kapsamında lisansüstü eğitimlerine devam eden öğrencilere, m. 19/1’de belirtilen sınırlamanın uygulanmayacağı belirtilmiştir¹⁰⁸.

UİK'nın 2/2 maddesi uyarınca Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar ve uluslararası sözleşmeler saklıdır, başka bir deyişle bu sözleşmeler UİK kapsamı dışında

¹⁰⁶ ERGİN (Düzenlemeler), s. 126; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 84-85; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 38; KUTLU, s. 34-35.

¹⁰⁷ ERGİN (Düzenlemeler), s. 128.

¹⁰⁸ ERGİN (Düzenlemeler), s. 128.

bırakılmıştır. Bu sebeptendir ki, Türkiye'nin taraf olduğu sözleşmelerde hüküm bulunan hallerde ilgili hükümler öncelikli olarak uygulanacaktır¹⁰⁹.

B. ULUSLARARASI İŞGÜCÜ KANUNU'NUN GETİRDİĞİ BAŞLICA YENİLİKLER

6735 sayılı Kanunun getirdiği başlıca yenilikleri açıklamadan önce gerekçesinden bahsetmenin yerinde olacağını düşünmekteyiz. Kanunun gerekçesinde; *“Türkiye'nin göç süreçleri incelendiğinde, 1960'lı yıllarda göç veren, kaynak ülke konumunda iken, 1980'lerden sonra coğrafi konumu açısından önce transit ülke olduğu, son yıllarda ise kendisine yakın ya da komşu ülkelerden gelenler için cazibe merkezi olma özelliğini ortaya çıkardığı ve hedef ülke haline geldiği görülmektedir. Ülkemizin bulunduğu coğrafyada artan savaşlar, ekonomik darboğazlar, göç veren ülkelerin işsizlik sorunu ya da düşük gelir politikaları gibi daha çok ekonomik nedenler, ülkemizin cazibe merkezi haline gelmesine önemli katkıda”* bulunduğu açıklanmıştır¹¹⁰. Ayrıca gerekçede ilgili Kanunun neden çıkarıldığına ilişkin bir açıklama daha bulunmaktadır. Buna göre; *“Yabancılara verilen çalışma izinleri son on yıl kapsamında incelendiğinde, 2000'li yılların başlarında ülkemize yasal yollardan giren yabancıların daha çok ikincil işgücü piyasalarında, düşük vasıflı işlere yöneldikleri görülmektedir. 4817 sayılı kanunun, yabancıların niteliği ile çalıştığı sektör açısından farklı uygulamalara izin vermeyen ve esneklik sağlamayan yapısı, ev hizmetleri gibi düşük vasıflı işlerde çalışanlar bağlamında, niteliği gereği kayıtdışılık sorununu da beraberinde getirmektedir. Bu kapsamda, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca son dönemlerde alt düzenlemelerle gerçekleştirilen önleyici uygulamalarla, bu işlerde çalışan yabancıların kayıt altına alınmasına yönelik önemli katkılar sağlanmış olsa da seçici bir uluslararası işgücü politikasına bağlı sektörel esneklik sağlayacak önleyici uygulamaların mülga 4817 sayılı kanunda yer almamasının da kayıtdışılıkla mücadeleyi güçleştirdiği görülmektedir. Ayrıca, son dönem istatistiklerine bakıldığında, ülkemize yapılan göçün klasik göç kuramlarının dışında bir görünüş arz ettiği, yüksek vasıflı işgücü için ortaya çıkan küresel işgücü piyasasından Türkiye'nin de nasibini aldığı, birincil işgücü piyasasında çalışan nitelikli, vasıf düzeyi yüksek yabancı çalışanların istihdamında artış*

¹⁰⁹ AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 87; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 236

¹¹⁰ 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu genel gerekçesi, s. 19; Gerekçenin tam metnine ulaşmak için bkz. <<http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>>, Erişim Tarihi 10.02.2019; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 85-86.

olduğu görülmektedir. Yabancı şirketlerin ülkemizde yatırım yapmaları için verilen teşvikler ve bu alanda kolaylık sağlayan mevzuat düzenlemeleri, ülkemizde yabancı yönetici ve vasıflı teknik eleman sayısında ciddi anlamda artış sağlamış, bu husus yabancıların çalışma izinleri üzerinde dikkatle durulmasını ve yeni düzenlemeler yapılmasını zorunlu hale getirmiştir”¹¹¹.

Gerekçeye bakıldığında UİK'nın asıl olarak, düşük vasıflı işlerde çalışanların kayıtdışılığının önlenmesi ve yüksek vasıflı işlerde çalışanları teşvik etmek için çözümler sunmak amacıyla çıkarılmış olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, nitelikli yabancı işçilerin Türkiye’de çalışacakları alanlar için politika oluşturması amacıyla Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu oluşturulmuştur. Bu kapsamda ön izin uygulaması daha detaylı bir biçimde düzenlenmiştir. Ayrıca, yabancı yatırımcının Türkiye’de herhangi bir problem yaşamaksızın çalışması, yabancı işçi çalıştırması ve nitelikli işgücünü Türkiye’ye kazandırması için Turkuaz Kart uygulaması düzenlenmiştir¹¹².

IV. YABANCILARIN TÜRKİYE’DE ÇALIŞABİLMESİNİN ŞARTLARI

Türkiye’de çalışmak isteyen yabancıların kural olarak, Uluslararası İşgücü Kanunu kapsamında çalışma izinlerinin bulunması gerekmektedir. UİK m. 6/1 uyarınca, çalışma izninin verilmesinde AÇSHB yetkilidir. Çalışma izni başvurusunu değerlendirilirken, özel kanunlardaki düzenlemeler de dikkate alınmaktadır. Bu kapsamda özellikle, yabancıların çalışmak istediği meslek ya da sanat dallarında aranan özel şartları taşıması gerekmektedir. UİK m. 6/2 uyarınca UİK kapsamındaki yabancıların çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti olmaksızın çalıştırılması yasaklanmıştır¹¹³.

¹¹¹ 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu genel gerekçesi, s. 19; Gerekçenin tam metnine ulaşmak için bkz. <<http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>>; Erişim Tarihi 10.02.2019; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 85-86.

¹¹² YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 3-4; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 86; ÇELİKEL/GELGEL, s. 186-188; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 40; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 259-260; AYAN, Hasan Alparslan: “Türk Hukukunda Turkuaz Kart Sahibi Yabancıların Çalışma Şartları”, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2018, Sayı: 1, s. 53, <<https://dergipark.org.tr/download/article-file/542683>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019 (Turkuaz Kart Sahibi Yabancıların Çalışma Şartları).

¹¹³ DOĞAN (Yabancılar), s. 198; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 88; ÇELİKEL/GELGEL, s. 189; KESER, s. 31; KUTLU, s. 37.

A. ÇALIŞMA İZİNİ

Yukarıda da belirtildiği üzere, yabancıların Türkiye’de çalışmalarına ilişkin temel kurallar UİK ile hüküm altına alınmıştır. Bu kanuna göre, ülkemizde çalışmak isteyen yabancılar kural olarak çalışma izni alarak çalışabilirler¹¹⁴. Başka bir deyişle, UİK m. 6 uyarınca; *“Bu Kanun kapsamında yer alan yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye’de çalışmaları veya çalıştırılmaları yasaktır. Diğer kanunlarda ya da Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası sözleşmelerde çalışma izni almadan çalışabileceği belirtilen yabancılar, bu Kanuna göre çalışma izni almadan çalışabilir veya çalıştırılabilirler”*. Çalışma izni UİK’nın 3/1-c maddesinde; *“Bakanlıkça resmî bir belge şeklinde düzenlenen ve geçerlilik süresi içinde yabancıya Türkiye’de çalışma ve ikamet hakkı veren izin”* şeklinde tanımlanmıştır.

Yukarıda da açıklandığı üzere yabancılar, çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti olmaksızın Türkiye’de çalışamazlar; ancak bu kuralın bir istisnası bulunmaktadır. Bu istisna UİK m. 6/4’te karşımıza çıkmaktadır. İlgili maddede; *“5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28 inci maddesi kapsamında olanların çalışma hakkı saklıdır.”* hükmü bulunmaktadır. Dolayısıyla, doğum yoluyla Türk vatandaşlığını kazanıp, çıkma izni alarak Türk vatandaşlığından çıkanlar, çalışma izni olmaksızın ve muafiyet belgeleri de olmaksızın çalışabileceklerdir¹¹⁵. TVK m. 28 kapsamında kişi vatandaşlıktan, yetkili makamlardan izin alarak çıkmakta ve kendisine mavi kart verilmektedir. Doğum yoluyla Türk vatandaşlığını kazanıp, Türk vatandaşlığından çıkma izni alarak çıkan kişiler, çıkış tarihleri itibariyle yabancı olarak kabul edilmektedirler; ancak bu kapsama giren yabancılar imtiyazlı yabancı statüsündedirler¹¹⁶. TVK m. 28’de bu kişiler için birçok hakkın tanınmış olması bu durumu

¹¹⁴ DOĞAN (Yabancılar), s. 199; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 33; GÜRKAN, s. 27-28; BİROL ALYAZ, s. 17-18; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 88; CİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 1; KESER, s. 31; KUTLU, s. 37; ÇELİKEL/GELGEL, s. 189.

¹¹⁵ DOĞAN (Yabancılar), s. 200; BİROL ALYAZ, s. 20; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 88; ÇELİKEL/GELGEL, s. 189; DEMİRKOL, Berk: “Yabancıların Türkiye’de Çalışması ve Uluslararası İşgücü Kanunu”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2018, Sayı: 1, s. 469-470, <<http://dosya.gsu.edu.tr/Sayfalar/2018/7/gsuhfd-2018-1-330.pdf>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; KUTLU, s. 37-38; ÇÖRTOĞLU KOCA (Uzun Dönem İkamet İzni), s. 72-73.

¹¹⁶ AYGÜL, s. 40-41; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 15; BİROL ALYAZ, s. 20-21; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 29-31; AYBAY, Rona: “İzin Alarak Türk Vatandaşlığıyla İlişkisi Kesilenlerin Türkiye’deki Hakları”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl:2004, Sayı:52, s. 106-107, <<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2004-52-21>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019 (İzin), DOĞAN (Vatandaşlık), s. 137; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 63-65; ÇELİKEL/GELGEL, s. 189; KUTLU, s. 161-162;

kanıtlar niteliktedir¹¹⁷. Türk vatandaşlığından yetkili makamlardan aldığı izin ile çıkanlar, başka bir deyişle mavi kart hamilleri için, Türk Vatandaşlığı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik'in¹¹⁸ 52/2 maddesi uyarınca, “*Türkiye’deki ikamet, seyahat, çalışma, yatırım, ticari faaliyet, miras, taşınır ve taşınmaz iktisabı ile ferağı gibi konulara yönelik işlemler, ilgili kurum ve kuruluşlarca Türk vatandaşlarına uygulanmakta olan mevzuat çerçevesinde*” değerlendirilmektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, doğum yoluyla Türk vatandaşlığını kazanıp, Türk vatandaşlığından çıkma izni alarak çıkmak, yalnızca vatandaşlıktan çıkma hususunda izin isteğinde bulunan kişiler için sonuç doğurmaktadır, herhangi başka bir kişinin vatandaşlığı etkilenmemektedir¹¹⁹. Başka bir deyişle, doğum yoluyla Türk vatandaşlığını kazanıp, Türk vatandaşlığından çıkma izni alarak çıkanların eşleri ve çocuklarının vatandaşlıkları etkilenmemektedir; fakat, çıkma izni almak suretiyle vatandaşlıktan çıkan kişilere sağlanan haklardan, TVK’nın 28. maddesinde de belirtildiği üzere üçüncü dereceye kadar olan altsoyları da faydalanabilmektedirler. TVK m. 28/3 kapsamında Cumhurbaşkanı, Türk vatandaşlığını kaybeden kişinin üçüncü derece itibariyle kaçınıcı dereceye kadar altsoyunun ilgili haklardan yararlanabileceğini belirleyebilmektedir. Bu sayede, TVK m. 28’de belirlenen haklardan faydalanan kişilerin kapsamı Cumhurbaşkanı tarafından genişletilebilmektedir. Madde metninde herhangi bir kısıtlama öngörülmemesi sebebiyle, kaçınıcı dereceye kadar altsoyun ilgili hüküm kapsamına alınabileceğinin belirtilmesinin yerinde olacağı kanısındayız.

TÜTÜNCÜBAŞI, Uğur: “Türk Vatandaşlığından Çıkma ve 6304 Sayılı Kanun Kapsamında Türk Vatandaşlığından Çıkanların Hakları (Yeni “Mavi Kart” Uygulaması)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2011, Cilt: 13, Sayı: 2, s.170, <<http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz13-2/ugurtutuncubasi.pdf>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; ERGÜL, s. 224; ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, s. 40-41.

¹¹⁷ “Çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybeden kişilere tanınan haklar Madde 28 – (1) Doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ve üçüncü dereceye kadar olan altsoyları, bu maddede belirtilen istisnalar dışında Türk vatandaşlarına tanınan haklardan aynen yararlanmaya devam ederler. Millî güvenliğe ve kamu düzenine ilişkin hükümler saklıdır”.

¹¹⁸ RG. 06.04.2010/27544.

¹¹⁹ Bunun istisnasını TVK Uygulama Yönetmeliği m. 50 oluşturmaktadır. Hükümde belirtilen hallerde vatandaşlıktan çıkan anne ve/veya babanın çocukları da Türk vatandaşlığından çıkarılmaktadır; fakat belirtmek gerekir ki TVK Uygulama Yönetmeliği m. 50, Türk vatandaşlığından çıkan kişinin eşinin vatandaşlığı hakkında herhangi bir sonuç doğurmamakta, yalnızca çocuk açısından hüküm ifade etmektedir. Bu halleri kısaca saymak gerekirse; hem annenin hem de babanın Türk vatandaşlığından çıkması halinde, Türk vatandaşlığından çıkan kişinin eşinin de onay vermesi halinde, eşlerden birinin ölmesi ve diğer eşin Türk vatandaşlığından çıkması halinde, eşlerden birinin yabancı olması ve diğer eşin Türk vatandaşlığından çıkması halinde, evlilik birliği dışında doğan çocuğun annesinin Türk vatandaşlığından çıkması hallerinde çocuklar da Türk vatandaşlığından çıkmaktadır. Ancak, TVK Uygulama Yönetmeliği’nin 50. maddesi, vatandaşlıktan çıkacak olan çocuğun vatansız kalması ihtimali olan durumlarda uygulanmamaktadır.

1. ÇALIŞMA İZİN BAŞVURUSU

Çalışma izni başvurusu ve başvurunun değerlendirilmesine ilişkin temel kurallar UİK m. 7’de düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, çalışma izin başvuruları yurtiçi başvurusu ve yurtdışı başvurusu olarak iki şekilde yapılabilmektedir. Buna uygun olarak UİK m. 7/1’de; “*Çalışma izni başvuruları yurt içinde doğrudan Bakanlığa (AÇSHB), yurt dışında yabancının vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarına yapılır. Yurt dışında yapılan çalışma izni başvuruları Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarınca Bakanlığa iletilir.*” hükmü bulunmaktadır. Yurtiçinden başvuru yapılabilmesi için, YÇİHKUY m. 7 gereğince, yabancının altı aydan uzun süreli ikamet izninin bulunuyor olması ve bu izninsüresinin henüz dolmamış bulunması gerekmektedir¹²⁰. Yurtiçinden yapılan başvurularda kişinin altı aydan uzun süreli ikamet iznine sahip olması şartı UİK hükümlerinde bulunmamakla birlikte, yürürlükte bulunan YÇİHKUY’de düzenlenmiştir.

Ayrıca, UİK m. 7/2’de; “*Çalışma izni başvuruları yetkili aracı kurum tarafından da yapılabilir.*” hükmü bulunmaktadır. Bu hükümden de açıkça anlaşılabilirdi üzere çalışma izni başvuruları aracı kurum vasıtasıyla da yapılabilmektedir. Aracı kurum UİK m. 3/1-i’de; “*Nitelikleri ve görev çerçevesi yönetmelikle belirlenen ve Bakanlık tarafından yetkilendirilen kurum veya kuruluş*” olarak tanımlanmıştır. UİK m. 25/1’de de belirtildiği üzere aracı kurum veya kuruluş ile ilgili düzenlemeler yönetmelikte belirlenecektir.

UİK m. 7’nin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkralarında ise çalışma izni başvurusunun değerlendirilmesiyle ilgili hükümlere yer verilmiştir. İlgili hüküm uyarınca çalışma izni başvuruları, gerek olması halinde, ilgili kamu kurumları, kuruluşları ve kamu kurumu niteliği bulunan meslek kuruluşlarının da görüşlerini alarak uluslararası işgücü politikasına göre değerlendirilir. Bununla beraber Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, çalışma izni başvurularının değerlendirilmesiyle ve puanlama sistemiyle ilgili kriterleri belirler.

¹²⁰ ERGİN (Düzenlemeler), s. 143; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 43; TİPİOĞLU, s. 16; KOCAOĞLU, s. 28; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 88; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 237; ÇELİKEL/GELGEL, s. 189; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 109-110; ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, s. 28-29.

Alman Hukukunda çalışma izni başvuruları yapılırken Alman İkamet İzinleri Yasası (Aufenthaltsgesetz) m. 39 kapsamında, yabancının birtakım şartları taşıması gerekmektedir. İlgili hüküm uyarınca yabancı iş piyasasına herhangi bir şekilde olumsuz etkide bulunmamalı ve Alman vatandaşları, Avrupa Birliği'ne üye ülke vatandaşları ve Avrupa Ekonomik Topluluğu'na üye ülke vatandaşlarından o işi yapacak işçinin bulunamamış olması gerekmektedir¹²¹. Ayrıca belirtmek gerekir ki yabancı ülke vatandaşları, Alman vatandaşlarına kıyasla daha düşük şartlarda işe alınamamaktadırlar¹²².

Fransız Hukukunda ise çalışma izni başvuruları, ilgili pozisyonla ilgili yeterlilikler ve işverenin yerel istihdam ofisleri yardımıyla pozisyonu doldurma hususundaki çabası da dikkate alınarak ilgili sektör ve bölgedeki istihdam seviyesi, çalışma izni başvurusu yapılan yabancının, pozisyon için gerekli olan yeterlilikleri karşılaması, işverenin Fransız İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna uygunluğu, çalışma koşulları ve maaşın aynı işyerinde ve benzer pozisyonda çalışan kişilerle benzer olması ve asgari ücretten az olmaması ve başvurusu yapılan kişinin yeterli barınma ihtiyacını karşılaması için işverenin gerekli adımları atması kriterlerine uygun olarak değerlendirilmektedir¹²³.

UİK uyarınca, çalışma izni başvurusu değerlendirilirken AÇSHB eksik bilgi ve belge tespit ederse, başvuruyu, belgeler tamamlanıncaya kadar erteler. Erteleme süresi mücbir bir sebebin bulunduğu resmî bir makam tarafından belgelendirilmediği sürece otuz günü aşmamaktadır ve erteleme süresi sonunda bilgi ve belgelerinin tamamlanamaması durumunda yapılan başvuru reddedilmektedir (UİK m. 7/7). Bu açıklamalara ek olarak UİK m. 7/8 uyarınca,

¹²¹ GERMAN FEDERAL EMPLOYMENT AGENCY: Employment of Foreign Workers in Germany, 2017, s. 5, <https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba014306.pdf>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; MAVERS, Günther: German Residence and Work Permit Regulations, London 2007, s. 11, <[http://www.abil.com/articles/ABIL%20Articles%20Global%20-%20GERMANY%20-%20Residence%20&%20Work%20Permit%20Regs%20\(Maevers\).PDF](http://www.abil.com/articles/ABIL%20Articles%20Global%20-%20GERMANY%20-%20Residence%20&%20Work%20Permit%20Regs%20(Maevers).PDF)>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; Avrupa Birliği Üyesi ülke vatandaşları ve Avrupa Ekonomik Topluluğu üyesi ülke vatandaşları Alman vatandaşları gibi değerlendirilmekte ve çalışma izni almaları gerekmemektedir.

¹²² KEMPE, Maxim: Residence and Employment of Foreign Nationals and Companies in Germany, s. 11, <https://www.ihk-berlin.de/blob/bihk24/Service-und-Beratung/recht_und_steuern/gewerberecht/Download/2265310/4a811090332b9d9797188153ebfa34e7/Residence_and_employment_of_foreign_nationals_and_companies_in_-data.pdf>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; GERMAN FEDERAL EMPLOYMENT AGENCY, s. 5; MAVERS, s. 15.

¹²³ BUSINESS FRANCE: Doing Business in France, March 2015, s. 52, <https://www.youbuyfrance.com/medias/document/Doing_Business_in_France_2015_ENG_10_09_15_17_11.pdf>, Erişim Tarihi: 05.06.2019. (Doing Business in France).

yapılan çalışma izni başvuruları, bilgi ve belgelerde eksik olmaması halinde 30 günde sonuçlandırılır. Ancak belirtmek gerekir ki uygulamada, bilgi ve belgelerin tam olması halinde de çalışma izninin değerlendirilmesi ve onaylanması 30 günlük süreden daha uzun sürebilmektedir. Yukarıdaki açıklamalarımıza ek olarak uygulamada çalışma izni başvuruları, elektronik imza kullanılarak e-devlet sistemi kullanılarak yapılmaktadır. Elektronik ortamda çalışma izni başvurusunun yapılabilmesi için getirilen ilk elektronik sistem e-devlet aracılığı ile bağlanılan bir internet sitesi üzerinden yapıldığı ve tebligatların Kayıtlı Elektronik Posta sistemine bağlı bulunduğu bir sistemdi. 01.01.2019 tarihi itibarıyla Kayıtlı Elektronik Posta sistemi kaldırılarak Ulusal Elektronik Tebligat Sistemi kullanılmaya başlanmıştır ve günümüzde de aynı sistem çalışma izin başvurularında kullanılmaktadır¹²⁴.

Çalışma izni başvurusu kabul edilen kişi, çalışma izninin başlangıç tarihinden sonraki altı ay içerisinde Türkiye'ye gelmek zorundadır; aksi takdirde çalışma izni iptal edilmekte ve çalışma iznine tekrar başvuru yapmak zorunda kalacaktır (m. 12/2).

UİK m.14'te yabancıların çalışma izinleriyle ilgili olarak çalışma izni ve çalışma izni muafiyet belgesi başvuruları haricinde istisnai bir yol belirlenmiştir. Buna göre bazı yabancıların, Türkiye'de çalışmak için AÇSHB'ye değil Dışişleri Bakanlığı'na başvuru yapmaları gerekmektedir. Bu kişiler UİK'nın 14. maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilmiştir. UİK'nın 14/1 maddesine göre, *“yabancı ülkelerin Türkiye'deki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinin; bağlı birimi olarak faaliyet gösteren okullarda, kültür kurumlarında ve din kurumlarında görevli yabancılar, çalışma izni muafiyeti, 18/4/1961 tarihli Diplomatik İlişkiler Hakkında Viyana Sözleşmesi ve 24/4/1963 tarihli Konsolosluk İlişkileri Hakkında Viyana Sözleşmesi kapsamında bağlı birimi sayılmayan okul, kültür veya din kurumlarında görevli yabancılar çalışma izni almak kaydıyla çalışabilirler”*.

Ayrıca, UİK'nın 14/2. maddesi uyarınca; *“yabancı ülkelerin Türkiye'deki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinde diplomatik kadro üyesi, konsolosluk memuru, idari ve teknik kadro üyesi ve konsolosluk hizmetlisi, Türkiye'deki uluslararası kuruluşlarda uluslararası memur ve idari ve teknik personel olarak görev yapan kişilerin; eş ve çocukları ile karşılıklılık esasına*

¹²⁴ Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü'nün konu ile ilgili duyurusu için bkz. < <https://www.ailevecalisma.gov.tr/uigm/duyurular/0401191-nolu-duyuru/>>, Erişim Tarihi: 30.06.2019.

veya ilgili ülkeyle yapılmış bulunan ikili anlaşmaya göre belirlenmiş yakınları; bu Kanunda, ilgili ikili anlaşmada ve mevzuatta zikredilen çalışma izni muaftiyeti hükümleri saklı kalmak kaydıyla Türkiye’de çalışma izni alarak, özel hizmetinde çalışan yabancılar, çalışma izni muaftiyeti alarak çalışabilirler”.

UİK m.14/1 ve m. 14/2’de belirtilmiş olan kişiler, ilgili statüyü kaybettikten sonra Türkiye’de çalışmaya devam etmek isterlerse, UİK m. 7’de belirtilen şekilde çalışma izni başvurularını yapmaları gerekmektedir¹²⁵.

a. Çalışma İzin Başvurusunun Yurtdışından Yapılması

Yurtdışından yapılacak olan başvurular Türk konsoloslukları aracılığıyla yapılabilmektedir. Buna göre kişi, vatandaşı bulunduğu veya yasal olarak ikamet ettiği ülkede bulunan Türk konsolosluğuna giderek referans numarası alarak çalışma izni başvuru sürecini başlatmaktadır. 16 haneli referans numarası ile AÇSHB’nin Yabancı Çalışma İzinleri Başvuru Sistemi üzerinden işveren çalışma izni başvurusunu tamamlayabilmektedir. Referans numarasının alınmasını takiben 10 işgünü içinde işveren tarafından çalışma izni başvurusunun tamamlanmaması halinde başvuru geçersiz hale gelmektedir. Başvurunun geçersiz hale gelmesi halinde, 1 aylık süre içinde tekrar referans numarası alınıp tekrar başvuru yapılamamaktadır. Tekrar başvurunun yapılabilmesi için 1 aylık sürenin geçmesi gerekmektedir. AÇSHB tarafından yapılacak olan değerlendirme sonucu, AÇSHB’nin Yabancı Çalışma İzinleri Başvuru Sistemi üzerinden takip edilebilmektedir¹²⁶. Başvuru sistemi oluşturulmadan önceki dönemde, çalışma izni başvurusunu takiben ilgili dökümanların AÇSHB’na ulaştırılması gerekmektedir. Sistemin kullanımının kolaylığının işlemleri hızlandırdığını düşünmekteyiz.

Çalışma izni başvuruları Almanya, Fransa ve İsveç’te işçi tarafından yapılmaktayken, İtalya, İngiltere, İsviçre ve Hollanda gibi ülkelerde, kişinin çalışacağı işveren tarafından yapılmaktadır¹²⁷. Türk hukukunda ise karma bir sistem benimsenmiştir. Yabancıların Çalışma

¹²⁵ DOĞAN (Yabancılar), s. 203; ERGİN (Düzenlemeler), s. 143; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 238-239; KUTLU, s. 39-40.

¹²⁶ YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 45; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 90-91; SÜRAL/ÖMEROĞLU, s. 82-83; DEMİRKOL, s. 428; AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ: Sıkça Sorulan Sorular, Soru 81, <<https://www.aileve-calisma.gov.tr/tr-tr/sss/uiqm/>>, Erişim Tarihi: 08.06.2019 (Sıkça Sorulan Sorular); ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, s. 28.

¹²⁷ ERGİN (Düzenlemeler), s. 144; KUTLU, s. 38; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 70-71.

İzinleri Uygulama Yönetmeliği m. 7’de de belirtildiği üzere, işveren çalışma iznine başvurmadan önce yabancının vatandaşı bulunduğu ülkede veya yasal olarak ikamet ettiği ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçiliklerine veya başkonsolosluklarına kendilerinin başvurması gerekmektedir; ancak yurtiçi başvurularda yabancının böyle bir zorunluluğu bulunmamaktadır, işveren, altı aydan uzun süreli ikamet izni sahibi yabancı için çalışma izni başvurusunda bulunabilmektedir¹²⁸.

b. Çalışma İzin Başvurusunun Yurtiçinden Yapılması

Yukarıda da açıklandığı üzere, yurtiçinden çalışma izni başvurusunun yapılabilmesi için altı aydan uzun süreli ikamet izninin bulunması ve ikamet izninin süresinin bitmemiş olması gerekmektedir. Bu şartı taşıyan yabancılar, çalışma izni başvurusu yaparken yurtdışına çıkmak zorunda olmaksızın başvurularını tamamlayabilme imkanına sahiptirler. Burada, ikamet izinlerinin taşıdığı önem sebebiyle kısaca ikamet izni çeşitlerinden ve çalışma izni ile ikamet izni arasındaki ilişkiden bahsetmenin yerinde olacağı kanısındayız.

aa. İkamet İzni Alma Zorunluluğu ve İstisnaları

Yabancılar Türkiye’ye vize alarak geldikleri zaman sınırlı süre boyunca ülke içinde seyahat etme ve kalma hakkına sahip olmaktadır¹²⁹. Yabancıların Türkiye’de oturma izni alabilmesi için ön koşul, ülkeye geçerli ve usulüne uygun giriş yapmalarındır; ancak yalnızca ülkeye geçerli ve usulüne uygun olarak giriş yapılması yabancıya doğrudan doğruya oturma hakkı vermez. Yabancının ülkeye geçerli ve usulüne uygun giriş yaptıktan sonra vize süresinden uzun süre kalmayı planlıyorsa, ikamet iznine başvurması gerekmektedir¹³⁰.

İkamet izninden muaf olan yabancılar YUKK’nın 20. maddesinde açıkça sayılmıştır. İlgili hükme göre;

¹²⁸ KUTLU, s. 38; AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (Sıkça Sorulan Sorular), Soru 69.

¹²⁹ KOCAOĞLU, s. 20; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 84; ASAR, s. 74; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 89.

¹³⁰ TİRYAKİOĞLU, s. 69; KOCAOĞLU, s. 20; SÜRAL/ÖMEROĞLU, s. 23; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 89; ÇELİKEL/GELGEL, s. 101; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 93; ÇÖRTOĞLU KOCA (Uzun Dönem İkamet İzni), s. 50.

“a) Doksan güne kadar vizeyle veya vizeden muaf olarak gelenler, vize süresi veya vize muafiyeti süresince

b) Vatansız Kişi Kimlik Belgesi sahibi olanlar

c) Türkiye’de görevli diplomasi ve konsolosluk memurları

ç) Türkiye’de görevli diplomasi ve konsolosluk memurlarının ailelerinden Dışişleri Bakanlığınca bildirilenler

d) Uluslararası kuruluşların Türkiye’deki temsilciliklerinde çalışan ve statüleri anlaşmalarla belirlenmiş olanlar

e) Türkiye Cumhuriyeti’nin taraf olduğu anlaşmalarla ikamet izninden muaf tutulanlar.

f) 5901 sayılı Kanununun 28 inci maddesi kapsamında olanlar

g) 69 uncu maddenin yedinci fıkrası ile 76 ncı ve 83 üncü maddelerin birinci fıkraları kapsamında belge sahibi olanlar” ikamet izninden muafırlar. Buna ek olarak, m. 27’de de açıkça düzenlendiği üzere, çalışma izninin ikamet izni yerine geçmesi sebebiyle, çalışma izni sahipleri de ikamet izninden muafırlar¹³¹.

Yukarıdaki açıklamalara ek olarak m. 20/2’de; *“Birinci fıkranın (c), (ç), (d) ve (e) bentlerinde belirtilen yabancılara, şekil ve içeriği Bakanlık ve Dışişleri Bakanlığınca birlikte belirlenen belge tanzim edilir. Bu yabancılar, ikamet izninden muafiyet sağlayan durumları sona erdikten sonra da Türkiye’de kalmaya devam edeceklerse, en geç on gün içinde ikamet izni almak üzere valiliklere başvurmakla yükümlüdür.”* Hükmüne yer verilmiştir.

bb. İkamet İzni Türleri

Yabancıların Türkiye’de kalış amacına göre farklılık gösteren birçok çeşit ikamet izni bulunmaktadır. YUKK’nın 30. maddesinde de belirtildiği üzere ikamet izni çeşitleri kısa dönem

¹³¹ ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 87; SÜRAL/ÖMEROĞLU, s. 82; ASAR, s. 74-79; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 89-90; ÇELİKEL/GELGEL, s. 103-104; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 93-94.

ikamet izni, aile ikamet izni, öğrenci ikamet izni, uzun dönem ikamet izni, insani ikamet izni ve insan ticareti mağduru ikamet izni olarak karşımıza çıkmaktadır¹³².

i. Kısa Dönem İkamet İzni

Yabancının kısa dönem ikamet izni alabilmesi için YUKK'nın 32. maddesinde belirtilen şartları yerine getirmesi gerekmektedir. Buna uygun olarak yabancı, bazı şartları taşıdığı zaman YUKK m. 31/2'ye uygun olarak her defasında en fazla 2 yıllık ikamet izni alabilecektir. KKTC vatandaşları ve Türkiye'de çalışmayan ancak Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen kapsamda ve tutarda yatırım yapanlar ve bu kişilerin yabancı eşi, kendisinin ve eşinin ergin olmayan veya bağımlı yabancı çocuğuna beşer yıllık sürelerle ikamet izni verilebilecektir. Yabancının ikamet izni başvurusu yaparken Türkiye'de kalış amacını belirtmesi ve Türkiye'ye girişine izin verilmeyecek yabancılardan olmaması gerekmektedir. Ayrıca ilgili kişinin genel sağlık ve güvenlik standartlarında barınma şartlarına sahip olması, istenilmesi halinde vatandaşı olduğu veya yasal olarak ikamet ettiği ülkenin yetkili makamlarınca düzenlenmiş adli sicil kaydını sunması ve Türkiye'de kalacağı adresi bildirmesi gerekmektedir¹³³.

Kısa dönem ikamet izni başvurusu yaparken, yabancının Türkiye'de kalış sebebi YUKK m. 31/1'de sayılan sebeplerden en az biri olmalıdır. İlgili hüküm uyarınca;

“Aşağıda belirtilen yabancılara kısa dönem ikamet izni verilebilir:

a) Bilimsel araştırma amacıyla gelecekler

b) Türkiye'de taşınmaz malı bulunanlar

c) Ticari bağlantı veya iş kuracaklar

ç) Hizmet içi eğitim programlarına katılacaklar

d) Türkiye Cumhuriyeti'nin taraf olduğu anlaşmalar ya da öğrenci değişim programları çerçevesinde eğitim veya benzeri amaçlarla gelecekler

¹³² KOCAOĞLU, s. 21; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 98, ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 88; SÜRAL/ÖMEROĞLU, s. 24-25; ASAR, s. 91; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 93; ÇELİKEL/GELGEL, s. 105; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 98.

¹³³ ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 88; ASAR, s. 92; ÇELİKEL/GELGEL, s. 106; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 98.

- e) *Turizm amaçlı kalacaklar*
- f) *Kamu sağlığına tehdit olarak nitelendirilen hastalıklardan birini taşımamak kaydıyla tedavi gorecekler*
- g) *Adli veya idari makamların talep veya kararına bağlı olarak Türkiye’de kalması gerekenler*
- đ) *Aile ikamet izninden kısa donem ikamet iznine geçenler*
- h) *Türkçe renme kurslarına katılacaklar*
- ı) *Kamu kurumları aracılığıyla Türkiye’de eğitim, araştırma, staj ve kurslara katılacaklar*
- i) *Türkiye’de yksekrenimini tamamlayanlardan mezuniyet tarihinden itibaren altı ay içinde müracaat edenler*
- j) *Türkiye’de çalışmayan ancak Cumhurbaşkanınca belirlenecek kapsam ve tutarda yatırım yapacaklar ile bunların yabancı eşi, kendisinin ve eşinin ergin olmayan veya bağımlı yabancı çocuğu*
- k) *Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşları”.*

Türkçe renmek amacıyla Türkiye’ye gelerek ikamet izni alan yabancılar, YUKK m. 31/3 kapsamında, yalnızca iki defa kısa donem ikamet izni alabilmektedirler. Benzer şekilde, YUKK’nın 31/4 maddesi uyarınca, Türkiye’de yüksek renimini tamamlayanlardan mezuniyet tarihinden itibaren altı ay içinde müracaat eden yabancılar, yalnızca bir defa ve en fazla 1 yıl süreli ikamet izni alabilmektedirler¹³⁴.

YUKK m. 33 uyarınca, yukarıda açıklanan şartların mevcut olmaması, ikamet izninin verilif amacı dışında kullanıldığının belirlenmesi, ikamet izin sahibi yabancıнын son bir yıl içinde yüz yirmi günden fazla süreyle yurtdışında bulunması, yabancı kişi hakkında sınır dışı etme veya Türkiye’ye giriş yasağı kararı verilmesi hallerinde ilgili yabancıya kısa donem ikamet

¹³⁴ ERGİN (Yabancıların alışma İzinleri), s. 89; ASAR, s. 96; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 94; ÇELİKEL/GELGEL, s. 106; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mlteçiler), s. 98.

izni verilemez, verilmiş olan ikamet izinleri iptal edilir ve süresi biten ikamet izinleri uzatılmaz¹³⁵.

Yukarıdaki açıklamalara ek olarak, kısa dönem ikamet izni sahibi kişiler Türkiye’de çalışmak istemeleri halinde süreli, bağımsız veya istisnai çalışma izinlerine başvuru yapabilmektedirler. Kısa dönem ikamet izni sahibi kişilerin süresiz çalışma iznine başvuru yapabilmesi için kesintisiz 8 yıl Türkiye’de ikamet etmiş olması gerekmektedir.

ii. Aile İkamet İzni

YUKK m. 34 kapsamında, yetkili makamlardan izin alarak Türk vatandaşlığından çıkanların, ikamet izni olan yabancıların, mültecilerin veya ikincil koruma statü sahiplerinin yabancı eşi, kendisinin veya eşinin ergin olmayan veya bağımlı yabancı çocuğu her defasında üç yılı aşmamak şartıyla aile ikamet izni alabilmektedir. Aile ikamet izninin süresi, destekleyicinin ikamet izni süresinden uzun olamamaktadır¹³⁶.

Maddenin devamında, yabancıнын vatandaşı olduğu ülkede birden fazla eş ile evliliğin hukuka uygun olması halinde, sadece bir eş için aile ikamet izni verilebileceği; ancak diğer eşlerden olan çocuklara da aile ikamet izni verilebileceği düzenlenmiştir. Buna ek olarak aile ikamet izinleri, onsekiz yaşına kadar ilk ve ortaöğretim kurumlarında eğitim hakkı sağlamaktadır. En az üç yıldır aile ikamet izni sahibi yabancı onsekiz yaşını doldurduğu zaman ikamet izinlerini kısa dönem ikamet iznine dönüştürebilmektedir. YUKK’nın 34/6 maddesi gereğince, Türk vatandaşıyla evli bir yabancı, üç yıldan uzun süreli aile ikamet izni ile Türkiye’de bulunmuşsa, boşanma halinde kısa dönem ikamet izni alabilmektedir. Eğer yabancı eş, aile içi şiddet mağduru ise ve bu husus yargı kararıyla sabit ise, üç yıllık süre şartı aranmamaktadır. YUKK’nın 34/7 maddesinde destekleyici kişinin ölmesi hali düzenlenmiştir. İlgili hüküm uyarınca, destekleyicinin ölmesi halinde, bu kişiye bağlı aile ikamet izinleri, üç yıllık süre şartı aranmaksızın kısa dönem ikamet iznine dönüştürülebilmektedir¹³⁷.

¹³⁵ ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 89; ASAR, s. 98-99; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 95; ÇELİKEL/GELGEL, s. 107; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 99.

¹³⁶ ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 89; ASAR, s. 99-100; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 95; ÇELİKEL/GELGEL, s. 109; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 99-100.

¹³⁷ ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 90; ASAR, s. 101; ÇELİKEL/GELGEL, s. 109; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 100.

YUKK'nın 35. maddesi uyarınca, destekleyicinin bazı şartları taşıması gerekmektedir. Buna göre destekleyicinin asgari ücretten az geliri olmamalı ve fert başına asgari ücretin üçte birinden fazla geliri olmalıdır. Ayrıca destekleyici, genel sağlık ve güvenlik şartlarını taşıyan barınma koşullarına sahip olmalı, tüm aile fertlerini kapsayan sağlık sigortası olmalı, son beş yıl içerisinde aile düzenine karşı suçlardan herhangi biri kapsamında hüküm giymemiş olmalı, Türkiye'de bir yıldan uzun süredir ikamet izniyle bulunuyor olmalı ve adres kayıt sisteminde kayıtlı bir adresinin bulunuyor olmalıdır¹³⁸.

Aile ikamet izinleri, YUKK m. 36 kapsamında, yabancıda aranan şartların ortadan kalkması ve şartlar ortadan kalktıktan sonra kısa dönem ikamet izni verilmemesi, son bir yıl içerisinde yüzseksen günden fazla süreyle Türkiye dışında bulunulması, hakkında sınır dışı etme veya Türkiye'ye giriş yasağı bulunması ve aile ikamet izninin verilmiş amacını dışında kullanılması hallerinde iptal edilmektedir. Benzer şekilde, YUKK m. 37 kapsamında, aile ikamet izni almak amacıyla evlilik yapıldığının belirlenmesi halinde aile ikamet izni verilmemekte, verilmiş izinler iptal edilmektedir¹³⁹.

Aile ikamet izni sahibi kişiler, destekleyicinin çalışma izninden faydalanarak çalışmamaktadırlar ve kendilerinin çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti belgesi sahibi olması gerekmektedir. Aile ikamet izni sahibi kişiler gerekli diğer şartları taşımaları halinde çalışma izni başvurusunda bulunabilmektedirler.

iii. Öğrenci İkamet İzni

Öğrenci ikamet iznini, YUKK'nın 38. maddesi kapsamında, ön lisans, lisans, yüksek lisans veya doktora eğitimini gerçekleştirecek yabancılar alabilmektedir. Bakımı ve masrafları herhangi bir gerçek veya tüzel kişilikçe karşılanan ilk ve orta öğrenim eğitimini gerçekleştirecek olan yabancılara da, velilerinin veya yasal temsilcilerinin muvafakatinin olması şartıyla, birer yıllık sürelerle öğrenci ikamet izni verilebilmektedir. Öğrenci ikamet izni, başvuru sahibinin

¹³⁸ ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 90; ASAR, s. 101-103; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 96; ÇELİKEL/GELGEL, s. 108; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 100-101.

¹³⁹ ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 90; ASAR, s. 103; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 96; ÇELİKEL/GELGEL, s. 110; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 101-102.

yakınlarına herhangi bir hak sağlamamaktadır ve öğrencinin yakınlarının ikamet izni almasına neden teşkil etmemektedir¹⁴⁰.

Öğrenimin devam etmeyeceğinin anlaşılması, ikamet izninin verilmiş amacı dışında kullanıldığı fark edilmesi, yabancı öğrenci hakkında sınır dışı etme veya Türkiye'ye giriş yasağı kararlarından birinin bulunması hallerinde öğrenci ikamet izni YUKK'nın 40. maddesi uyarınca iptal edilmektedir¹⁴¹.

Yabancı öğrencilerin Türkiye'de çalışabilmesine ilişkin esaslar ikinci bölümde ayrıntılı olarak incelenecektir.

iv. Uzun Dönem İkamet İzni

Uzun dönem ikamet izni verilecek kişiler YUKK'nın 42/1 maddesinde düzenlenmiştir. İlgili hüküm uyarınca; *“Türkiye’de kesintisiz en az sekiz yıl ikamet izniyle kalmış olan ya da Göç Politikaları Kurulunun belirlediği şartlara uyan yabancılara, Bakanlığın onayıyla valilikler tarafından süresiz ikamet izni verilir”*. Aynı maddenin ikinci fıkrası uyarınca mülteci, şartlı mülteci, ikincil koruma statüsü sahipleri, insani ikamet izni sahipleri ve geçici koruma sahipleri uzun dönem ikamet izni alamamaktadırlar.

Uzun dönem ikamet izni YUKK m. 43’de belirtilen şartları taşıyan yabancılara verilebilmektedir. Buna göre, YUKK m. 29’da belirtilen şartlara uygun olarak kesintisiz bir şekilde Türkiye’de en az sekiz yıldır ikamet ediyor olmak, son üç yıl içinde herhangi bir şekilde sosyal yardım almamış olmak, hem kendisinin hem de ailesinin bakımına yetecek kadar ve düzenli gelire sahip olmak, geçerli bir sağlık sigortasına sahip olmak ve kamu düzeni veya kamu güvenliği açısından tehdit oluşturmamak gerekmektedir¹⁴².

Kısa dönem, aile veya öğrenci ikamet izni sahibi yabancılar uzun dönem ikamet iznine başvuru yapabilmekte ise de YUKK m. 42/2 kapsamında mülteci, şartlı mülteci, ikincil koruma

¹⁴⁰ ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 91; ASAR, s. 107-108; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 96-97; ÇELİKEL/GELGEL, s. 110-111; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 102.

¹⁴¹ ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 92; ASAR, s. 109; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 97; ÇELİKEL/GELGEL, s. 111; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 102-103.

¹⁴² AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 35; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 97; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 92; ASAR, s. 109; ÇELİKEL/GELGEL, s. 111-112; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 103; ÇÖRTOĞLU KOCA (Uzun Dönem İkamet İzni), s. 65-68.

statüsü sahipleri, geçici koruma kapsamında olanlar ve insani ikamet izni bulunan yabancılar uzun dönem ikamet iznine başvuru yapamamaktadırlar.

Uzun dönem ikamet izni olan kişiler, diğer ikamet izni sahipleriyle kıyaslandığında daha fazla hakka sahiptirler. Buna paralel olarak, YUKK m. 44 uyarınca bu kişilerin askerlik yapma yükümlülüğü, seçme ve seçilme, kamu görevlerine girme, muaf olarak araç ithal etme ve özel kanunlardaki düzenlemeler hariç sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı kalmak kaydıyla ve bu hakların kullanımına ilişkin olarak ilgili kanun hükümlerine tabi olmak kaydıyla bu kişiler, Türk vatandaşlarına tanınan haklardan faydalanabilmektedirler. Başka bir deyişle, uzun dönem ikamet izni sahiplerine, TVK m. 28 kapsamında Türk vatandaşlığından çıkma izni olarak çıkan mavi kart hamillerine tanınan haklara yakın haklar tanınmakla birlikte, mavi kart sahiplerinin, uzun dönem ikamet izni sahibi kişilere kıyasla daha fazla hakları bulunmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, YUKK m. 44/2 uyarınca uzun dönem ikamet izni sahiplerine tanınan haklar Cumhurbaşkanınca kısıtlanabilmektedir. Yabancı kamu düzeni veya kamu güvenliği açısından tehdit oluşturursa, sağlık, eğitim ve ülkesindeki herhangi bir zorunlu kamu görevi dışında kesintisiz bir yıldan uzun süre Türkiye dışında bulunursa uzun dönem ikamet izni YUKK m. 45 uyarınca iptal edilecektir¹⁴³.

Daha önce de açıklandığı üzere, Türkiye’de çalışmak isteyen yabancılar kural olarak çalışmak için izin almak zorundadırlar. Bu kural uzun dönem ikamet izni sahipleri için de geçerlidir. Ancak burada belirtmek gerekir ki uzun dönem ikamet izni sahibi kişiler UİK’nın 10. maddesi kapsamında süresiz çalışma iznine başvuru yapabileceklerdir. Yalnızca uzun dönem ikamet izni sahibi olunması, süresiz çalışma izninin verilmesi konusunda kişiye mutlak bir hak sağlamamaktadır¹⁴⁴.

¹⁴³ AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 35; ÇELİKEL/GELGEL, s. 112-113; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 98; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 92-93; ASAR, s. 111-113; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 103-104; ÇÖRTOĞLU KOCA (Uzun Dönem İkamet İzni), s. 69-76.

¹⁴⁴ ÇÖRTOĞLU KOCA (Uzun Dönem İkamet İzni), s. 71-72; ERGİN (Düzenlemeler), s. 131-132; DEMİRKOL, s. 442-443; KUTLU, s. 48; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 35-36; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 37-38.

v. İnsani İkamet İzni

İnsani ikamet izni, diğer ikamet izinlerinden farklı olarak, diğer ikamet izinlerindeki şartların başvuru sahibinde bulunup bulunmadığına bakılmaksızın İçişleri Bakanlığı'nın onayı alınarak ve en fazla birer yıllık sürelerle valilikler tarafından verilmektedir¹⁴⁵.

YUKK m. 46/1 uyarınca, çocuğun yüksek yararının bulunması halinde, hakkında sınır dışı veya Türkiye'ye giriş yasağı kararı bulunmasına karşın, kişinin Türkiye'den çıkışının yapılamadığı veya yapılmasının makul veya mümkün görünmediği, sınır dışı işlemlerine, Türkiye'ye girişi kabul edilmeme işlemlerine veya uluslararası koruma başvurusunun geri çekilmesi işlemlerine karşı yargı yoluna başvurulduğu durumlarda insani ikamet izni verilebilmekte veya uzatılabilmektedir. Bunlara ek olarak, başvuru sahibinin ilk iltica ülkesi veya güvenli üçüncü ülkeye gönderilme işlemleri devam ediyorsa, olağanüstü durumlarda ve acil nedenlerden dolayı veya ülkenin çıkarlarının korunması amacıyla yabancının Türkiye'ye girişinin ve bulunmasının kamu düzeni ve kamu güvenliği açısından gerekli olduğu durumlarda, yabancının diğer ikamet izinlerini alabilmek için gerekli şartları taşımaması halinde de insani ikamet izni verilebilmektedir¹⁴⁶.

İnsani ikamet izinleri, iznin verilmesini gerektiren sebebin oradan kalkması halinde YUKK m. 47 uyarınca valiliklerce iptal edilir veya verilmiş olan izinler uzatılmaz¹⁴⁷.

Türkiye'de insani ikamet izni ile bulunan bir yabancı, çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti olarak Türkiye'de çalışabilmektedir.

vi. İnsan Ticareti Mağduru İkamet İzni

İnsan ticareti mağduru ikamet izni verilmesinde de insani ikamet izninde olduğu gibi, diğer ikamet izinlerinde aranan şartlar aranmamaktadır. İnsan ticareti mağduru ikamet izni alabilmek için yabancının insan ticareti mağduru olması veya olabileceği yönünde kuvvetli şüphenin bulunması gerekmektedir. Bu şartı taşıyan yabancılara, yaşadıkları olayların

¹⁴⁵ ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 93; ASAR, s. 117; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 98; ÇELİKEL/GELGEL, s. 113; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 104.

¹⁴⁶ ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 93; ASAR, s. 114-116; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 98-99; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 104-105.

¹⁴⁷ ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 94; ASAR, s. 117; ÇELİKEL/GELGEL, s. 114-115; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 105.

etkilerinden kurtulabilmeleri ve yetkililerle işbirliği yapıp yapmayacaklarına karar verebilmeleri için valiliklerce otuz gün süreli ikamet izni verilmektedir. Bu amaçla verilen ikamet izni mağdurun güvenliği, sağlığı veya özel durumu sebebiyle en fazla altışar aylık sürelerle uzatılabilmektedir; ancak belirtmek gerekir ki bu süreler toplam üç yılı geçmemektedir¹⁴⁸.

İnsan ticareti mağduru olan veya ileride mağdur olması ihtimali kuvvetli olan yabancı, kendi girişimiyle suçun failleriyle yeniden bağ kurarsa, ikamet izni YUKK m. 49/2 uyarınca iptal edilir¹⁴⁹.

Türkiye’de insan ticareti mağduru ikamet izni ile bulunan bir yabancı, çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti olarak Türkiye’de çalışabilmektedir.

İnsan ticareti mağduru ikamet izni olan kişi sadece bu izne dayanarak Türkiye’de çalışmamaktadır. İnsani ikamet izni sahibi kişi Türkiye’de çalışabilmek için süreli veya bağımsız çalışma iznine başvurabilmektedir. Süresiz çalışma iznine başvuru yapmak isteyen kişinin Türkiye’de kesintisiz 8 yıl ikamet etmiş olması şartının bulunması sebebiyle ve insan ticareti mağduru ikamet izin süresinin toplamda 8 yıldan kısa süreli verilebilmesi sebebiyle bu kişilerin süresiz ikamet iznine başvurma imkanları bulunmamaktadır.

cc. Çalışma İzni veya Çalışma İzni Muafiyeti ile İkamet İzni Arasındaki İlişki

Bir yabancınnın Türkiye’ye yerleşmesi ve seyahat özgürlüğüne sahip olması için usulüne uygun bir biçimde ülkeye girmiş olması gerekmektedir. Vize veya vize muafiyetinde belirtilen süreden daha uzun süre ülkede kalmak isteyen yabancınnın ikamet izni alması gerekmektedir¹⁵⁰.

Tekrar belirtmek gerekir ki, çalışma iznine veya çalışma izni muafiyetine başvuru yurtiçinden yapılabileceği gibi yurtdışından da yapılabilmektedir. Başvurunun yurtdışından yapılabilmesi için ikamet iznine ihtiyaç bulunmamaktadır. Yurtdışından yapılan başvuru sonucunda onaylanan çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti sonucunda kişi herhangi bir vize almaya gerek olmaksızın ülkeye giriş yapabilecek ve ikamet izni olmaksızın ülkede ikamet

¹⁴⁸ ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 94; ASAR, s. 117-118; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 99; ÇELİKEL/GELGEL, s. 115; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 105.

¹⁴⁹ ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 94; ASAR, s. 118-119; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 99; ÇELİKEL/GELGEL, s. 115; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 105.

¹⁵⁰ AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 126; DOĞAN (Yabancılar), s. 82-83, ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 84; ASAR, s. 73; ÇELİKEL/GELGEL, s. 105; KUTLU, s. 71.

edebilecektir. 6735 sayılı UİK m. 27 uyarınca, çalışma izni veya çalışma izni muafiyet belgesi ikamet izni yerine geçmektedir¹⁵¹. Buna karşılık, YUKK kapsamında mülteci ya da ikincil koruma statüsü sahipleri dışındaki yabancıların sahip oldukları ikamet izinleri bu yabancılarla çalışma hakkı vermemektedir. Dolayısıyla, ikamet izni olan yabancı, Türkiye’de çalışmak istiyorsa, usulüne uygun olarak çalışma izni veya çalışma izni muafiyet başvurusunda bulunmalıdır¹⁵².

dd. İkamet İzninin Süresi ve Uzatılması

YUKK m. 23/1 uyarınca ikamet izin süreleri, pasaport veya pasport yerine geçen belgelerin süresinin bitiminden altmış gün daha kısa süreli olmaktadır. İkamet izinlerinin süre uzatımları ikamet izni süresi dolmadan en erken altmış gün önce ve her durumda ikamet izni süresi bitmeden önce valiliklere (il göç idaresi müdürlüklerine) yapılmaktadır. İkamet izni uzatma başvurusu yapan yabancıya, harca tabi olmayan bir belge verilmektedir. İlgili yabancı bu belge ile ikamet izni başvurusu sonuçlandırılana kadar Türkiye’de ikamet edebilmektedir. İkamet izni olan yabancıların, ikamet izni süresi boyunca Türkiye’ye girişlerde vize alma zorunlukları bulunmamaktadır¹⁵³.

ee. İkamet İzni Başvurusu

İkamet izni başvurusu yapılırken genellikle aynı çeşit dökümanlar istenilmektedir. Bu dökümanları kısaca saymak gerekirse; fotoğraf, geçerli pasaport (orijinal ve bir kopya) ve gerekli tutarı gösterir banka hesaplarının dökümleri gösterilebilir¹⁵⁴.

¹⁵¹ Mülga 5863 sayılı Kanun döneminde, çalışma izni başvurusu yapan yabancıların geçerli bir ikamet izni olması gerekmektedir. Bu dönemde çalışma izni için yapılacak olan işlem ve ikamet izni için yapılacak olan işlem iki farklı işlem olarak değerlendirilmekte ve yabancıların Türkiye’de çalışmaya başlayabilmesi için sadece çalışma izni alması yeterli olmamaktaydı. Buna ek olarak, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanunun Uygulama Yönetmeliği m. 7 uyarınca yabancıların geçerli bir ikamet izni bulunmuyorsa, çalışma izninin reddedileceği düzenlenmişti.

¹⁵² DOĞAN (Yabancılar), s. 218; ÇELİKEL/GELGEL, s. 202; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 100; ASAR, s. 86-87; KUTLU, s. 71.

¹⁵³ KOCAOĞLU, s. 22, ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 95; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 92-93; ÇELİKEL/GELGEL, s. 103; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 96; ÇÖRTOĞLU KOCA (Uzun Dönem İkamet İzni), s. 61.

¹⁵⁴ KOCAOĞLU, s. 21; İlk ve geçiş başvuruları için gerekli dökümanlarla ilgili detaylı açıklama için bkz., <<https://e-ikamet.goc.gov.tr/Ikamet/IstenenBelgeler/IlkBasvuruIstenenBelgeDownload>>, Erişim Tarihi: 14.07.2019.

6458 sayılı YUKK kapsamında ikamet izni başvurularının yurtiçinden yapılması istisna olarak kabul edilmekte ve yurtdışından yapılan başvurular esas kabul edilmektedir¹⁵⁵. YUKK m. 21 uyarınca ikamet izni başvuruları yurtdışında yabancıların vatandaşı bulunduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türk konsolosluklarına yapılmaktadır. Bu şekilde yapılan başvurular Genel Müdürlük tarafından değerlendirilir. İkamet izni değerlendirildikten sonra sonuç ilgili Türk konsolosluğuna bildirilir¹⁵⁶.

YUKKUY Geçici Madde 1/1 gereğince, ikamet izni başvuruları konsolosluklara yapılmaya başlanıncaya kadar valiliklere yapılmaya devam edilecektir. Günümüzde konsolosluklar başvuruları almaya henüz başlamadıkları için uygulamada ikamet izni başvuruları valiliğe (il göç idarelerine) yapılmaktadır.

ff. İkamet İzni Talebinin Reddi

Yabancıların ikamet izinleri YUKK'nın her bir ikamet izin türünün ilgili hükümleri uyarınca birtakım şartların bulunması halinde reddedilebilmektedir. İkamet izninin reddedilmesi işlemi valiliklerce yapılmaktadır. İkamet izni talebinin reddi, iptali veya uzatılmaması kararı yabancıya, yasal temsilcisine veya avukatına tebliğ edilir¹⁵⁷.

gg. Türkiye'ye Girişlerine İzin Verilmeyecek Yabancılar

Türkiye'ye girişine izin verilmeyecek yabancılar YUKK m. 9'da maddeler halinde sayılmıştır. İlgili hüküm uyarınca, kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı sebepleriyle Türkiye'ye girmesinde sakınca bulunan kişiler, sınır dışı işlemine tabi tutulan yabancıların Türkiye'ye girişleri yasaklanabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, ülkeye giriş yasağı kararı,

¹⁵⁵ YUKK'nın 22. maddesinde hangi hallerde ikamet iznine yurtiçinden başvurulabileceği düzenlenmiştir. İlgili hüküm uyarınca ikamet iznine yurtiçinden başvuru yapılabilmesi için adli veya idari makamların kararının veya talebinin, yabancıların Türkiye'den ayrılmasının makul veya mümkün olmaması gerekmektedir. Ayrıca, uzun dönem, öğrenci, insani ve insan ticareti ikamet izinlerinde, aile ikamet izninden kısa dönem ikamet iznine geçişlerde, Türkiye'de ikamet izni bulunan anne veya babanın Türkiye'de doğan çocuklarına yapılacak olan ikamet izni başvurularında, geçerli ikamet izninin verildiği nedenin ortadan kalkması sebebiyle yeni kalış amacına uygun ikamet izni başvurusunun yapılmış olması halinde, ikamet izni muafiyetinin bitmesinden sonra yapılacak olan ikamet izni başvurularında ve yükseköğrenimini tamamlayan yabancıların kısa dönem ikamet izni başvurularında da yurtiçinden başvuru yapılması gerekmektedir: ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 96-97.

¹⁵⁶ EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 90; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 96; ASAR, s. 79-80; ÇÖRTOĞLU KOCA (Uzun Dönem İkamet İzni), s. 54-55; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 95.

¹⁵⁷ KOCAOĞLU, s. 21; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 97; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 92; ÇÖRTOĞLU KOCA (Uzun Dönem İkamet İzni), s. 62-63.

sınır dışı kararıyla bağlantılı ve bu kararın sonucu niteliğindedir. Türkiye'ye giriş yasağı en fazla beş yıl süreli olarak verilebilmektedir; ancak kamu düzeni veya güvenliği sebebiyle gerek bulunması halinde en fazla on yıl daha artırılabilir. Vize veya ikamet izni süresinin bitmesine rağmen yurtdışına çıkmayan yabancıların yurtdışına çıkmadığı henüz farkedilmeden önce valiliklere başvuruda bulunması halinde verilecek olan sınır dışı kararı bir yıldan uzun olamamaktadır. Son olarak belirtmek gerekir ki kamu güvenliği veya kamu düzeni sebebiyle yabancıların ülkeye kabulü ön izin şartına da bağlanabilecektir¹⁵⁸.

2. ÖN İZİN ALINMASI

Çalışma iznine başvuran yabancıların, mesleki yeterliliğinin bulunup bulunmadığına ilişkin olarak, ilgili kamu kurumlarınınca değerlendirilmesi amacıyla ön izin sistemi bulunmaktadır. UİK m. 8'de düzenlenen ön izin, belirli mesleklerle sınırlandırılmıştır; ancak UİK m. 8/2'de belirtildiği üzere, eğitim ve sağlık hizmetleri ile ilgili hangi meslekler için ön izin alınması gerektiğine AÇSHB karar vermektedir. UİK m. 8 uyarınca ön izin, sağlık ve eğitim hizmetleri ve öğretim üyeleri ile AR-GE personeli olarak çalışacak yabancılar için getirilmiştir. İlgili maddeye göre ön izin vermeye yetkili makamlar eğitim hizmetleri için Millî Eğitim Bakanlığı, sağlık hizmetleri için Sağlık Bakanlığı, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu¹⁵⁹ m. 34 gereğince, çalışacak yabancı uyruklu öğretim elemanları için Yükseköğretim Kurulu ve 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun¹⁶⁰ ve ilgili mevzuat kapsamında Ar-Ge Merkezi Belgesi olan firmalarda Ar-Ge personeli olarak çalışacak yabancıların ön izinleri Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından verilmektedir¹⁶¹.

¹⁵⁸ ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 98-99; ASAR, s. 55-59; ÇELİKEL/GELGEL, s. 95-96; ÇİÇEKLI (Yabancılar ve Mülteciler), s. 79-80.

¹⁵⁹ RG. 06.11.1981/17506.

¹⁶⁰ RG. 12.03.2008/26814.

¹⁶¹ DOĞAN (Yabancılar), s. 203; ERGİN (Düzenlemeler), s. 145; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 93-94; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 104-105; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 236-237, ÇELİKEL/GELGEL, s. 192; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 43; SÜRAL/ÖMEROĞLU, s. 83; DEMİRKOL, s. 438-439; KUTLU, s. 44.

Ön iznin alınması, ilgili mesleklerde çalışacak olan yabancıların gerekli donanımına sahip olup olmadıklarının değerlendirilmesi amacıyla getirilmiştir¹⁶². Mülga Kanunda ön izin müessesesi yürürlükteki kanun kadar sınırlayıcı bir nitelik taşımıyordu¹⁶³.

AÇSHB, ilgili makamdan ön iznin alınmasından sonra çalışma izni başvurusunu değerlendirecektir. İlgili makam tarafından ön iznin verilmemesi halinde AÇSHB, söz konusu yabancıların çalışma iznini vermeyecektir. Benzer şekilde, ilgili bakanlık tarafından ön iznin verilmiş olması halinde bile çalışma izninin veriliş verilmeyeceği AÇSHB tarafından diğer hususlarda yapılacak olan değerlendirmeye bağlıdır. Bununla beraber, ön izin, başvuru alan meslek için yabancıların yeterli olduğunu gösterdiği için, UİK m. 9/1-d kapsamında; *“Gerekli nitelik ve uzmanlığı taşımadığı anlaşılan yabancılarla ilişkin olan başvurular reddedilir.”* hükmü uygulanmamaktadır. Ancak, her ne kadar yabancıların çalışma izin başvurularını değerlendirecek olan bakanlık AÇSHB olarak belirlense de, yabancıların mesleki yeterliliğinin ölçülmesi için AÇSHB yeterli görülmemekte ve ilgili kamu kurumları aracılığıyla ön izin müessesesi uygulanmaktadır¹⁶⁴.

B. YABANCILARIN ÇALIŞMASININ YASAKLANDIĞI ALANLAR

Belirtildiği üzere yabancılar, Türkiye’de çalışma izni alarak çalışabilmektedirler. Özel kanunlarda belirlenen bazı düzenlemeler kapsamında ise yabancılar, Türkiye’de bazı iş ve meslekleri belli şartlar altında veya belli özel izinlerle yapabilmekte, bazı iş ve meslekleri de yapamamaktadırlar. Bu kapsamda özel kanunlarda düzenlenen ve yabancıların Türkiye’de çalışmasının yasaklandığı meslekleri belirtmek yerinde olacaktır.

Bazı mesleklerde yabancıların çalışmasının yasaklanması kamu güvenliği, kamu sağlığı, kamu yararı ve kamu düzeni gibi gerekçelerle açıklanmaktadır. Fakat belirtmek gerekir ki belirtilen yasakların istisnaları vardır. Bunlara örnek vermek gerekirse Türk soylu yabancılar lehine, 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe

¹⁶² DOĞAN (Yabancılar), s. 203; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 104; ER, s. 201-203; DEMİRKOL, s. 439; KUTLU, s. 43.

¹⁶³ Mülga YÇİHK’da ön izin, mesleki hizmetler için açıkça sınırlandırılmamıştı: YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 93.

¹⁶⁴ DOĞAN (Yabancılar), s. 204; ERGİN (Düzenlemeler), s. 145; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 43; DEMİRKOL, s. 439; ÇELİKEL/GELGEL, s. 191; KUTLU, s. 43.

Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun¹⁶⁵ ile birlikte, belirtilen kurala istisna getirilmiştir. Ayrıca, doğumla Türk vatandaşı olup da TVK m. 28 kapsamında çıkma izni alarak Türk vatandaşlığından çıkarak mavi kart alan kişiler için de benzer bir durum söz konusudur, bu kişilerin yabancılara yasaklanan alanlarda çalışıp çalışamayacağı uygulamada tereddüte sebep olmaktadır¹⁶⁶.

1. AVUKATLIK, NOTERLİK, HAKİMLİK VE SAVCILIK

a. Avukatlık

1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nun¹⁶⁷ 1. maddesi kapsamında avukatlık bir kamu hizmeti niteliğinde olan serbest bir meslektir. Aynı kanununun 3. maddesinde ise Türkiye'de avukatlık mesleğine kabul şartları belirtilmiştir. İlgili madde kapsamında Türkiye'de avukatlık mesleğine kabul edilebilmek için Türk vatandaşlığına sahip olmak ve Türkiye'deki bir hukuk fakültesinden mezun olmuş olmak gerekmektedir. Bu kapsamda, Türkiye'de hukuk fakültesinden mezun olmamış olan veya Türk vatandaşı olmayan kişiler Türkiye'de avukatlık mesleğini icra edememektedirler. Ancak belirtmek gerekir ki, yabancı ülkedeki hukuk fakültesinden mezun olmasına rağmen Türkiye'de avukatlık mesleğini icra etmek isteyen Türk vatandaşı kişiler, Türkiye'deki hukuk fakültelerinin programlarına göre eksik olan dersleri tamamlayarak avukatlık mesleğini Türkiye'de icra edebilmek için gerekli olan şartlardan birini yerine getirmiş sayılacaklardır¹⁶⁸. Belirtmek gerekir ki Türk soylu yabancılar, Türk vatandaşları gibi, Türkiye'de avukatlık yapabilmektedirler¹⁶⁹. Mavi kart sahipleri ile ilgili olarak ise Adalet Bakanlığı Hukuk İşleri Genel Müdürlüğü'nün 27.06.2008 tarihinde Türkiye Barolar Birliği Başkanlığına gönderdiği genelgede, bu kişiler 2527 sayılı kanun kapsamında değerlendirilerek, AÇSHB'dan izin almak şartıyla avukatlık stajı ve avukatlık yapabilecekleri belirtilmiştir; ancak KKTC ile Türkiye Cumhuriyeti Devleti arasında imzalanan KKTC Vatandaşlarına İlave

¹⁶⁵ RG. 29.09.1981/17473.

¹⁶⁶ AYGÜL, s. 33.

¹⁶⁷ RG. 07.04.1969/13168.

¹⁶⁸ DOĞAN (Yabancılar), s. 231; ERKEN (Anayasal Çerçeve), s. 82; AYGÜL, s. 36; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 22-23; TİPİOĞLU, s. 64; GÜRKAN, s. 162; BİROL ALYAZ, s. 32; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 161, SÜRAL/ÖMEROĞLU, s. 74; ÇELİKEL/GELGEL, s. 224; KUTLU, s. 141-142.

¹⁶⁹ DEMİRKOL, s. 469; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 279; GANİYEVA, s. 273.

Kolaylıklar Tanınmasına İlişkin Anlaşma¹⁷⁰ kapsamında, KKTC vatandaşları 2527 sayılı Kanun kapsamından çıkarılarak çalışma izni almalarına gerek bulunmadığı belirtilmiştir¹⁷¹. Ancak mavi kart sahiplerinin Avukatlık Kanunu m. 3'te belirtilen Türk vatandaşlığı haricindeki diğer şartları yerine getirmeleri gerekmektedir¹⁷².

¹⁷⁰ RG. 11.11.1999/23873.

¹⁷¹ “Ülkemizde halen yürürlükte bulunan bazı kanunlarda bazı meslek, sanat ve işleri, sadece Türk vatandaşlarının yapabileceğinin hüküm altına alındığı, 4817 sayılı mülga Kanununun 13. maddesinin 2. fıkrasında da ‘Diğer kanunlarda yer alan, yabancıların çalışamayacağı iş ve mesleklere dair hükümler saklıdır’ hükmünün yer aldığı, Nitekim, 1136 sayılı Avukatlık Kanununun ‘Avukatlık stajı yapmak isteyen kişilerde aranacak şartları’ düzenleyen 16. maddesinin atıfta bulunduğu ‘Avukatlık Kabul Şartları’ başlıklı 3. maddesinin 1. fıkrasının (a) ve (e) bentlerinde; Türkiye’de avukatlık ve avukatlık yapabilmek için ‘Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak’ şartının getirildiği,

Diğer taraftan, 4817 sayılı mülga Kanununun 30. maddesi ile değiştirilen 2527 sayılı Kanunun 3. maddesi; ‘Türk soylu yabancıların, kanunlarda Türk vatandaşlarının yapabileceği meslek, sanat ve işlerde çalışabilme ve çalıştırabilmeleri için özel kanunlarda aranan nitelikleri taşımak ve yükümlülükleri yerine getirmek şartıyla, 2527 sayılı “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırabilmelerine İlişkin Kanun’ ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna göre, İçişleri ve Dışişleri Bakanlıkları ile diğer ilgili Bakanlık ve kuruluşların görüşleri alınarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca izin verilir” hükmünün yer aldığı,

2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırabilmelerine İlişkin Kanunun; Türk soylu yabancıların Türkiye’de çalışmalarına, kamu, özel kuruluş ve sosyal güvenlik kurumları ile ilişkilerine, hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesine ilişkin hükümleri kapsadığı,

10. maddesinde; “Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür’ hükmünü öngördüğü,

Anılan Kanun hükümlerinden ise Bakanlar Kurulunun belirlemiş olduğu usul ve esaslara göre yürütülmekte olup “Çok Gizli” gizlilik dereceli Vatandaşlıkla ilgili Kanunların Uygulanmasına İlişkin 83/7229 Sayılı Yönerge uyarınca bugüne kadar sadece Yunan (Batı Trakya) vatandaşlarının ve KKTC vatandaşlarının yararlandırıldığı,

Bununla birlikte, KKTC vatandaşlarının, 06.01.2000 tarihli ve 23928 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Hükümeti arasında KKTC Vatandaşlarına İlave Kolaylıklar Tanınmasına İlişkin Anlaşma ve Başbakanlığın 05.02.2001 tarih ve 2007/7 sayılı genelgesiyle yayınlanan Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nin Güçlendirilmesi için Eylem Planıyla, ‘Türk Soylu Yabancılar’ kapsamından çıkarıldıklarından 2527 ve 4817 Sayılı mülga Kanuna göre çalışma izni almalarına gerek bulunmayıp, Türk vatandaşlarına tanınan ikamet, çalışma, mülk edinme gibi haklardan aynen yararlanma imkanına sahip oldukları,

Sonuç olarak, halihazırda anılan Kanun kapsamında sadece Batı Trakyalı soydaşlarımızın faydalanabilecekleri,

Bu nedenle diğer Türk soylu yabancıların ve yabancıların;

a) 4817 Sayılı Yasanın Uygulama Yönetmeliğinin 55. maddesi ‘h’ fıkrası uyarınca muaftiyet kapsamında,

b) 4817 Sayılı mülga Yasada belirtilen genel esaslar çerçevesinde çalışma izni almak suretiyle,

c) 1136 sayılı Avukatlık Kanunuyla avukatlık mesleği Türk vatandaşlarına hasredildiğinden, 2527 sayılı Kanun ve “Vatandaşlıkla İlgili Kanunların Uygulanmasına İlişkin 83/7229 Sayılı Yönerge” uyarınca Türk Soylu Yabancılar Kapsamında, ülkemizde ‘avukatlık stajı ve avukatlık’ yapmalarının mümkün olmadığı,

Bu itibarla ülkemizde avukatlık stajı ve avukatlık yapmak isteyen Türk Soylu olanlar da dahil olmak üzere tüm yabancıların, her halükarda 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun hükümlerine tabi olduklarından, müracaatları halinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına yönlendirilmelerinin gerektiği belirtilmektedir”: AYGÜL, s. 33-34; <<http://www.barobirlik.org.tr/calisma/duyuru/pdf/g9127100.PDF>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019;

¹⁷² ADALET BAKANLIĞI, HUKUK İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ: Avukatlık Sıkça Sorulan Sorular, <<http://higm.adalet.gov.tr/sayfalar/avukatlikss.html>>, Erişim Tarihi: 30.06.2019.

Yukarıda belirtildiği üzere yabancılar, Türkiye’de avukatlık mesleğini icra edememektedirler; fakat 4667 sayılı kanun ile yapılan değişiklikle, avukatlık ortaklığı kapsamındaki işlerde bazı sınırlamalara tabi olmak kaydıyla Türkiye’de çalışabilmektedirler. Avukatlık ortaklığı, Avukatlık Kanunu’nun 44/B maddesinde, *“aynı baroya kayıtlı birden çok avukatın, Avukatlık Kanunu’na göre mesleklerini yürütmek için oluşturdukları tüzel kişilik”* olarak tanımlanmıştır. Maddenin devamında ise bu tip avukatlık ortaklıklarının, yabancıların da dahil olması halinde yalnızca milletlerarası hukuk ve yabancı hukuku konularında danışmanlık hizmeti verebilecekleri hüküm altına alınmıştır. Bu kapsamda avukatlık ortaklığında da yabancılar sınırsız bir biçimde Türkiye’de avukatlık mesleğini yapamayacaklardır. Bu hüküm, yabancı ortaklı avukatlık ortaklığında çalışan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan avukatlar için de geçerli olacaktır. Başka bir deyişle, aynı avukatlık ortaklığında çalışan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı avukat veya avukatlar da, avukatlık ortaklığı kapsamında avukatlık mesleklerini sınırsız bir biçimde icra edemeyeceklerdir¹⁷³. Avukatlık Kanunu m. 44/B’de belirtildiği üzere; *“Yabancı sermayeyi teşvik mevzuatı çerçevesinde Türkiye’de faaliyet göstermek isteyen yabancı avukatlık ortaklıkları, bu Kanuna ve avukatlık ortaklığı düzenlemesine uygun olarak kurulmak koşuluyla, yalnızca yabancı hukuklar ve milletlerarası hukuk konularında danışmanlık hizmeti verebilirler. Bu sınırlama yabancı avukatlık ortaklığında çalışan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı ya da yabancı avukatları da kapsar. Bu nev’i avukatlık ortaklıkları için ortakların baroya kayıtlı olması şartı aranmaz. Bu kuralın uygulanması mütekabiliyet esasına bağlıdır”*.

b. Noterlik

1512 sayılı Noterlik Kanunu¹⁷⁴ m. 1 uyarınca noterlik hizmeti bir kamu hizmetidir. Aynı kanunun 7’nci maddesinde ise noterlik stajına kabul şartları belirtilmiştir ve ilgili şartlara göre noterlik stajına kabul olabilmek için Türk vatandaşı olmak gerekmektedir. Kısacası yabancılar, Türkiye’de noterlik mesleğini icra edememektedirler.

¹⁷³ DOĞAN (Yabancılar), s. 231; ERKEN (Anayasal Çerçeve), s. 82; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 22-23; GÜRKAN, s. 162; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 161; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 35; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 268; ÇELİKEL/GELGEL, s. 225; KUTLU, s. 142.

¹⁷⁴ RG. 05.02.1972/14090.

c. Hakimlik ve Savcılık

2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu¹⁷⁵ m. 8’de hakim ve savcıların Türk vatandaşı olma şartı bulunmaktadır. İlgili maddenin 1. fıkrasının a bendinde hakim ve savcıların Türk vatandaşı olma zorunluluğu açık bir şekilde belirtilmiştir.

2. SAĞLIK ALANINDA

Sağlık alanında yabancıların çalışmasının yasak olduğu iş ve meslekleri incelerken konuyu hem hayvan sağlığı hem de insan sağlığı açısından yapılacak iş ve meslekler yönünden incelemek yerinde olacaktır. Bu kapsamda yapılan iş ve meslekleri kısaca saymak gerekirse, doktorluk, diş hekimliği, hemşirelik, ebelik, hastabakıcılık, eczacılık, veteriner hekimliği ve numaralı gözlükçülük olarak belirtebiliriz¹⁷⁶.

a. Doktorluk ve Hemşirelik

Yabancıların sağlık alanında yapabilecekleri iş ve meslekler 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı San’atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun’da¹⁷⁷ hüküm altına alınmıştır. 1219 sayılı Kanun m. 1’de; “*Türkiye Cumhuriyeti dâhilinde tababet icra ve herhangi surette olursa olsun hasta tedavi edebilmek için tıp fakültesinden diploma sahibi olmak şarttır.*” hükmü bulunmaktadır. Kanunun ilk halindeki düzenleme kapsamında Türkiye’de doktorluk yapmak ve hasta tedavi edebilmek için Türk tıp fakültelerinden mezun olmak gerektiği ibaresi bulunuyordu; ancak tıp fakültelerinin pahalı olması ve Türk doktorların zamanla yurtdışına çalışmaya gitmeleri sebebiyle, yabancı doktorların da Türkiye’de çalışmalarına olanak sağlayacak şekilde 11.10.2011 tarihinde kanunda değişiklik yapılmıştır¹⁷⁸. Yapılan değişiklik ile Türk tıp fakültelerinden mezun olma şartı kaldırılmış ve yabancıların Türkiye’de doktorluk mesleğini icra etmeleri ve hasta tedavi etmelerinin önü açılmıştır. Bunun yanında, Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye’de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmeliğin¹⁷⁹ yayınlanması ile birlikte yabancı doktorların Türkiye’de

¹⁷⁵ RG. 24.02.1983/17971.

¹⁷⁶ DOĞAN (Yabancılar), s. 229; ERKEN (Anayasal Çerçeve), s. 82; AYGÜL, s. 36-37; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 21; TİPİOĞLU, s. 62-63; GÜRKAN, s. 158-161; BİROL ALYAZ, s. 34-35; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 33.

¹⁷⁷ RG. 14.04.1928/126.

¹⁷⁸ RG. 02.11.2011/28103.

¹⁷⁹ RG. 22.02.2012/28212.

çalışabilmeleri kolaylaştırılmıştır¹⁸⁰. Türkiye’de yabancı doktorlar özel sağlık kuruluşlarında çalışabilecekleri gibi, sözleşmeli personel olarak kamu kurumlarında da çalışabilirler.

Yabancıların hemşirelik mesleğini icra edip edemeyecekleri 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu¹⁸¹ m. 3’te açıklanmıştır. İlgili hüküm uyarınca hemşirelik mesleğini yalnızca Türk vatandaşları yapabilmektedir; ancak burada belirtmek gerekir ki 2011 tarihli ve 663 sayılı KHK¹⁸² ile bu hüküm değiştirilmiş ve yabancıların hemşirelik mesleğini yapamayacağına ilişkin şart kaldırılmıştır¹⁸³.

b. Dış Hekimliği, Eczacılık ve Hastabakıcılık

1219 sayılı Kanun m. 30 uyarınca; *“Türkiye Cumhuriyeti dahilinde dışçilik sanatını icra ve dış tabibi unvanını taşıyabilmek için Türk olmak ve Türkiye Darülfünunu Dışçi Mektebinden diploma almak lazımdır”*. Dolayısıyla yabancı ülke vatandaşı dış hekimleri, doktorlara uygulanan kuralın aksine, mesleklerini Türkiye’de icra edemezler.

Benzer şekilde, Eczacılar ve Eczaneler Hakkındaki Kanun m. 2 uyarınca eczacıların Türk vatandaşı olma zorunluluğu bulunmaktadır, yabancılar ise Türkiye’de eczacılık mesleğini icra edemezler.

Hastabakıcıların Türkiye’de çalışabilmeleri için ise, 1219 sayılı Kanun m. 63 gereğince Türk vatandaşı olmaları gerekir.

c. Sağlık Meslek Mensupları

Diğer sağlık hizmetlerinin kapsamına baktığımızda ise, Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye’de Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik¹⁸⁴ kapsamında yabancı sağlık meslek mensupları Türkiye’de mesleklerini icra edebilmektedirler. Yönetmelik kapsamında olmayan yabancılar ise dış hekimleri, eczacılar ve hastabakıcılardır. Dolayısıyla bu

¹⁸⁰DOĞAN (Yabancılar), s. 229; ERKEN (Anayasal Çerçeve), s. 82; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 158; ÇELİKEL/GELGEL, s. 218; KUTLU, s. 133-134.

¹⁸¹RG. 02.03.1954/8647.

¹⁸²RG. 02.11.2011/28103, 1. Mükerrer.

¹⁸³AYGÜL, s. 37; KESER, s. 9-10; GÜRKAN, s. 160; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 159; KUTLU, s. 138-139; ER, s. 188-189; CİN, Mustafa: “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Özgürlüğü”, Mevzuat Dergisi, Nisan 2005, Yıl: 8, Sayı: 88, <<https://www.mevzuatdergisi.com/2005/04a/06.htm#>>; Erişim Tarihi: 05.06.2019 (Türk Soylu Yabancılar); TİPİOĞLU, s. 62.

¹⁸⁴RG. 22.02.2012/28212.

üç meslek grubundaki kişiler haricindeki sağlık meslek mensupları ilgili yönetmelik kapsamında değerlendirilmektedirler. Sağlık meslek mensuplarına birkaç örnek olarak klinik psikolog, fizyoterapist, odyolog ve diyetisyen gösterilebilir.

İlgili yönetmelik kapsamında bulunan sağlık personelinin mesleklerini Türkiye’de icra etmek istemeleri halinde bazı şartları taşımaları gerekir. Bu şartlar;

- “*Diploma ve/veya uzmanlık belgelerinin denkliği onaylanmış ve Bakanlıkça tescilleri yapılmış bulunmak,*
- *Mesleğini icra etmesine kanunen engel hali bulunmamak,*
- *Türkçe bilmek.*
- *İlgili mevzuata göre Türkiye’de çalışma ve ikâmet izni almış olmak.*
- *Hekimler için, zorunlu mesleki malî sorumluluk sigortası yaptırmak”.*

Yukarıdaki açıklamalara ek olarak, Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşların Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname¹⁸⁵ uyarınca yabancılar kamu kurumlarında sözleşmeli personel olarak çalışabilmektedirler. İlgili kanun hükmünde kararnamenin 45. maddesi bu hususu düzenlemiştir. Maddenin birinci fıkrası uyarınca; “*Bakanlık ve bağlı kuruluşlarında özel bilgi ve ihtisas gerektiren nitelikli bir işin yapılması veya proje hazırlanması veya yürütülmesi için 657 sayılı Kanun ve diğer kanunların sözleşmeli personel çalıştırılması hakkındaki hükümlerine bağlı olmaksızın proje süresince ve her halde üç yıla kadar sözleşme ile yerli ve yabancı uzman çalıştırılabilir”.* Maddenin ikinci fıkrasında ise, sözleşmeli personel olarak çalışan yabancı sayısının tüm personelin yüzde ellisini geçemeyeceği belirtilmiştir.

d. Veterinerlik

6343 sayılı Veteriner Hekimliği Mesleğinin İcrasına, Türk Veteriner Hekimleri Birliği İle Odalarının Teşekkül Tarzına Ve Göreceği İşlere Dair Kanun¹⁸⁶ m. 2 gereğince veteriner hekimlerin Türk vatandaşı olmaları zorunludur. Bu kapsamda yabancılar ister Türkiye’de ister yurtdışında veterinerlik fakültesini tamamlamış olsunlar, Türkiye’de mesleklerini icra edemeyeceklerdir.

¹⁸⁵ RG. 02.11.2011/28103.

¹⁸⁶ RG. 18.03.1954/8661.

e. Özel Hastahane Açabilme ve Mesul Müdürlük

Hususi Hastaneler Kanunu¹⁸⁷ m. 9 uyarınca yabancılar Türkiye’de hastahane açabilmektedirler; ancak yabancıların Türkiye’de hastahane açabilmelerine kanunda bir şart getirilmiştir. İlgili şarta göre, yabancıların açacağı hastahanelerin mesul müdürü Türk vatandaşı olmak zorundadır¹⁸⁸.

3. DEVLET MEMURLUĞU VE KAMU GÖREVLİLİĞİ

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu¹⁸⁹ m. 48 uyarınca sadece Türk vatandaşları devlet memuru olabilirler; ancak burada belirtmek gerekir ki Türk soylu yabancılar, güvenlik teşkilatı ve Türk silahlı kuvvetleri hariç olmak üzere memur olarak çalışabilmektedirler¹⁹⁰. Buna karşın TVK m. 28 kapsamında Türk vatandaşlığından çıkma izni almak suretiyle çıkan kişiler, TVK m. 28/3 kapsamında kadrolu olarak devlet memuru statüsünde çalışmamaktadırlar. Ancak bu kişilerin kamu kurum ve kuruluşlarında, sözleşmeli olarak çalışmalarında herhangi bir engel bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu kişiler her ne kadar devlet memuru olmasalar da kamu görevlisi olarak çalışabilmektedirler¹⁹¹. Yine Türkiye’de bulunan yabancıların, Türkiye’de kamu görevlisi olarak, örneğin üniversitede öğretim üyesi olarak çalışmalarında herhangi bir engel bulunmamaktadır.

4. DENİZCİLİK ALANINDA

Türkiye Sahillerinde Nakliyatı Bahriye ve Limanlarda Kara Suları Dahilinde İcrayı Sanat ve Ticaret Hakkında Kanunun¹⁹² 2. maddesi uyarınca yabancılar Türk karasularında, Marmara denizinde ve boğazlarda taşımacılık yapamazlar. Aynı Kanunun 3. maddesi uyarınca ise yabancılar Türk karasularında balıkçılık, dalgıçlık, arayıcılık, kılavuzculuk, kaptanlık,

¹⁸⁷ RG. 05.06.1933/2419.

¹⁸⁸ DOĞAN (Yabancılar), s. 231; ERKEN (Anayasal Çerçeve), s. 82; TİPIOĞLU, s. 63; GÜRKAN, s. 159; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 34; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 264; ÇELİKEL/GELGEL, s. 223; KUTLU, s. 141.

¹⁸⁹ RG. 23.07.1965/12056.

¹⁹⁰ AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 162; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 31-32; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 269-270; TÛTÛNCÛBAŞI, s. 185; GANİYEVA, s. 273.

¹⁹¹ TÛTÛNCÛBAŞI, s. 185; ÇÖRTOĞLU KOCA (Uzun Dönem İkamet İzni), s. 70.

¹⁹² RG. 28.04.1926/358.

katiplik, tayfalık gibi mesleklerde çalışamazlar. Buna karşılık bahsi geçen kanun kapsamında yabancılar, Türk karasularında petrol arama işlerini yapabilirler¹⁹³.

Ayrıca, aynı Kanunun m. 3 uyarınca; *“Kara suları dahilinde balık, istridye, midye, sünger, inci, mercan, sedef ve saire saydı, kum ve çakıl ve saire ihracı ve gerek sathı bahirde ve gerek ka'rı bahirde mevcut kazazede sefain ve merakiple enkazı metrukenin ihraç ve tahlisi dalgıçlık, arayıcılık, kılavuzluk, deniz bakkallığı, bilcümle Türk vesait ve merakibi bahriyesi derununda kaptanlık, çarkçılık, katiplik, tayfalık ve amelelik ve saire icrası ve iskele, rıhtım hammallığı ve bilümmü deniz esnaflığı icrası Türkiye tebaasına munhasırdır”*. Hükümden de anlaşılacağı üzere maddede sayılan işler yalnızca Türk vatandaşları tarafından yapılabilmektedir.

5. ÖZEL GÜVELİK GÖREVLİLİĞİ

5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun¹⁹⁴ m. 10 uyarınca yabancılar Türkiye’de özel güvenlik görevlisi olarak çalışamazlar. Kanun kapsamında özel güvenlik görevlisi olarak çalışabilmek için Türk vatandaşı olma zorunluluğu bulunmaktadır¹⁹⁵. Ayrıca burada belirtmek gerekir ki, her ne kadar Türk soylu yabancılar, çalışma izni almak koşuluyla Türkiye’de Türk vatandaşlarına hasredilen işleri yapabilmekte iseler de 5188 sayılı Kanunun açık hükmü uyarınca ve 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun¹⁹⁶ m. 1 dikkate alındığında. Türk soylu yabancıların, özel güvenlik görevlisi olarak Türkiye’de çalışamayacakları anlaşılmaktadır¹⁹⁷.

¹⁹³ DOĞAN (Yabancılar), s. 232; ERKEN (Anayasal Çerçeve), s. 82; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 162; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 35-36; KESER, s. 8; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 269; ÇELİKEL/GELGEL, s. 231.

¹⁹⁴ RG. 26.06.2004/25504.

¹⁹⁵ DOĞAN (Yabancılar), s. 232-233; ERKEN (Anayasal Çerçeve), s. 82; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 23-24; TİPİOĞLU, s. 62; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 162; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 270; ÇELİKEL/GELGEL, s. 231.

¹⁹⁶ RG. 29.09.1981/17473.

¹⁹⁷ SÜRAL/ÖMEROĞLU, s. 81; KURAL, s. 132-133; GANİYEVA, s. 274; CİN (Türk Soylu Yabancılar).

6. GÜMRÜK MÜŞAVİRLİĞİ

4458 sayılı Gümrük Kanunu¹⁹⁸ m. 227 uyarınca yabancılar gümrük müşaviri da olamazlar. Madde kapsamında gümrük müşaviri olabilmek için Türk vatandaşı olma şartı bulunmaktadır¹⁹⁹.

7. TURİST REHBERLİĞİ

6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu²⁰⁰ m. 3'e göre yalnızca Türk vatandaşları turist rehberi olabilmektedir. Bu sebeple yabancılar Türkiye'de turist rehberi olarak çalışamazlar²⁰¹.

C. BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Çalışma izinleriyle ilgili olarak yapılması gereken bildirimler mülga YÇİHK m. 18 ve YÇİHK Uygulama Yönetmeliği m. 57 ile düzenlenmekteydi. Mülga YÇİHK m. 18'e göre; “a) *Bağımsız çalışan yabancılar, çalışmaya başladıkları tarihten ve çalışmanın bitiminden itibaren,* b) *Yabancı çalıştıran işverenler yabancıların çalışmaya başladığı tarihten, çalışma izninin verildiği tarihten itibaren otuz gün içerisinde çalışmaya başlamaması halinde bu sürenin bitiminden itibaren ve herhangi bir nedenle hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren,* En geç on beş gün içerisinde durumu Bakanlığa bildirmekle yükümlüdürler”.

Bildirim yükümlülüğü, AÇSHB tarafından oluşturulacak veri bankasında, çalışacak olan yabancıların bilgilerinin tutulması amacıyla uygulanmaktadır²⁰².

Bildirim yükümlülüğü UİK m. 22'de; “*Bildirim ve Sosyal Güvenlik Yükümlülüğü*” başlığı altında bulunmaktadır. İlgili hükme göre; “*Yabancı çalıştıran işverenler ile süresiz veya bağımsız çalışma izni bulunan yabancılar, çalışma izninin veya çalışma izni muafiyeti*

¹⁹⁸ RG. 04.11.1999/23866.

¹⁹⁹ DOĞAN (Yabancılar), s. 232-233; ERKEN (Anayasal Çerçeve), s. 82; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 23-24; TİPİOĞLU, s. 62; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 162; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 36; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 270; ÇELİKEL/GELGEL, s. 227.

²⁰⁰ RG. 22.06.2012/28331.

²⁰¹ DOĞAN (Yabancılar), s. 232-233; ERKEN (Anayasal Çerçeve), s. 82; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 23-24; TİPİOĞLU, s. 62; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 163; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 271; ÇELİKEL/GELGEL, s. 230.

²⁰² TİPİOĞLU, s. 55; GÜRKAN, s. 128; KESER, s. 38; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 120; ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, s. 37.

kapsamında çalışmanın başlaması ve sona ermesi durumu ile çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin iptalini gerektirecek hâlleri on beş gün içinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bildirmekle yükümlüdür”.

Uygulamada, AÇSHB'nin Yabancı Çalışma İzinleri Başvuru Sistemi aracılığıyla işverenler yabancı çalışanların SGK nezdindeki işe giriş bildirgesi de dahil olmak üzere UİK'da bahsi geçen diğer ilgili bildirimleri yapabilmektedirler.

V. BİLDİRİM VE İZİN ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE UYMAMANIN YAPTIRIMI

Bildirim ve izin alma yükümlülüğüne uyulmaması halinde uygulanacak olan yaptırımlar mülga YÇİHK m. 21'de düzenlenmekteydi. UİK'da ise bu husus m. 23'de düzenlenmiştir. İlgili maddenin 5. fıkrası uyarınca; *“Bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeksizin, 1) Bağımsız veya süresiz çalışma izni ile çalışan yabancıya dört yüz Türk lirası, 2) Yabancı çalıştıran işverene her bir yabancı için dört yüz Türk lirası,*

Çalışma izni olmaksızın, 1) Bir işverene bağlı olarak çalışan yabancıya iki bin dört yüz Türk lirası, 2) Bağımsız çalışan yabancıya dört bin sekiz yüz Türk lirası, 3) Yabancı çalıştıran işverene veya işveren vekiline her bir yabancı için altı bin Türk lirası, tutarında idari para cezası verilir”. Aynı maddenin devamında; *“İşveren veya işveren vekili, çalışma izni bulunmayan yabancının ve varsa eş ve çocuklarının konaklama giderlerini, ülkelerine dönmeleri için gerekli masrafları ve gerektiğinde sağlık harcamalarını karşılamak zorundadır. Bu gider, masraf ve harcamaların Göç İdaresi Genel Müdürlüğü bütçesinden karşılanması hâlinde, bu madde gereğince ödenen tutarlar, 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun uyarınca işveren veya işveren vekilinden tahsil edilir.”* hükmü bulunmaktadır. Kanunda bahsi geçen idari para cezaları 2019 yılı için güncellenmiştir. Buna göre; çalışma izni bulunmaksızın bir işverene bağlı olarak çalışan yabancıya üç bin beş yüz yirmi yedi Türk lirası, çalışma izni bulunmaksızın bağımsız çalışan yabancıya yedi bin elli yedi Türk lirası ve çalışma izni bulunmayan yabancının bir işverene bağlı olarak çalışması halinde ilgili işverene her yabancı için sekiz bin sekiz yüz yirmi bir Türk lirası idari para cezası verilir²⁰³.

²⁰³ Daha detaylı bilgi için bkz. <<http://www.alomaliye.com/2019/01/02/2019-yabanci-isci-ipc/>>, Erişim Tarihi: 14.07.2019.

Denetleme yetkisi ile ilgili UİK m. 23 gereğince; *“bu Kanun kapsamındaki yabancılara ve işverenlerin bu Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği Bakanlık iş müfettişleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri ve sosyal güvenlik denetmenleri tarafından denetlenir. Bu Kanun gereğince yapılacak teftiş, denetim ve soruşturmalar, uygulamakla yükümlü olunan mevzuatın teftiş, denetim ve soruşturma hükümlerine göre yapılır ve bu hükümlere göre ilgili yaptırımlar uygulanır”*. Aynı maddenin devamında ise; *“birinci fıkraya göre yapılan denetimler ve ikinci fıkraya göre yapılan bildirimler üzerine, gönderilen tutanaklara ve denetim raporlarına göre, bu Kanunda yer alan idari yaptırımlar Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce”* uygulanacağı ve verilen idari para cezalarının, cezanın ilgili tarafa tebliğinden itibaren bir ay içinde ödenmesi gerektiği belirtilmiştir.

Beşinci fıkrada sayılan fiillerin tekrarı hâlinde idarî para cezaları bir kat artırılarak uygulanacağı UİK m. 23/6’da düzenlenmiştir. Ayrıca belirtmek gerekir ki çalışma izni bulunmadığı belirlenen yabancılara, sınır dışı işleminin başlatılması amacıyla İçişleri Bakanlığı’na bildirilmektedir. Sınır dışı işlemlerine karşı, kararın tebliğinden itibaren 15 gün içinde İdare Mahkemesine başvuru yapılabilmektedir. Yapılan başvuru üzerine İdare Mahkemesinin 15 gün içinde karar vermesi gerekmektedir. İdare Mahkemesi karar verene kadar ilgili yabancı sınır dışı işlemine tabi tutulamamaktadır.

YÇİHK 21/5. maddesinde; *“bu Kanuna göre verilmiş çalışma izni olmaksızın bağımsız çalışan yabancıya ikibin Türk Lirası idarî para cezası verilir ve varsa işyeri veya işyerlerinin Bakanlık bölge müdürlerince kapatılması kararı alınarak, bu kararın uygulanması için durum ilgili valiliğe bildirilir. Tekrarı hâlinde, varsa işyeri veya işyerlerinin kapatılmasının yanı sıra idarî para cezası bir kat artırılarak uygulanır”* düzenlenmiştir. UİK’da ise çalışma izni olmaksızın bağımsız çalışan yabancıya işyerinin kapatılacağına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. UİK m. 23 kapsamında, çalışma izni olmaksızın çalışan yabancıya yalnızca idari para cezası verileceğine hükmedilmiştir. İlgili hüküm uyarınca; *“Çalışma izni olmaksızın bağımsız çalışan yabancıya dört bin sekiz yüz Türk lirası tutarında idari para cezası verilir”*. Aynı maddenin devamında, fiilin tekrarı halinde idari para cezasının bir kat artırılarak uygulanacağına hükmedilmiştir.

Yukarıdaki açıklamalara ek olarak, 5510 sayılı kanununun 102/a. maddesi gereğince işe giriş bildirgesi, “*Kanunda belirtilen süre içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usûle uygun vermeyenler veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu hâlde anılan ortamda göndermeyenler hakkında her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır*”.

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA İZİNİ TÜRLERİ VE ÇALIŞMA İZİNİNE İLİŞKİN DİĞER HUSUSLAR

I. ÇALIŞMA İZİNİ TÜRLERİ

Yabancıların Türkiye’de çalışabilmeleri için başvurmaları gereken çalışma izinlerinin türleri UİK’da düzenlenmiştir. Buna göre çalışma izinleri; süreli, süresiz, bağımsız, istisnai çalışma izni olarak 4’e ayrılmaktadır. Burada ayrıca, her ne kadar tam anlamıyla çalışma izni çeşidi olarak kabul edilmese de, Turkuaz Kart’tan ve özel düzenlemelerle ilgili düzenlemelerle ilgili açıklamalarda bulunmanın yerinde olacağı kanısındayız.

AÇSHB’nin internet sitesinde son yayınladığı veriler incelendiğinde, 2017 yılında toplam 87.182 kişiye çalışma izni verildiği görülmektedir. 2011 yılının verilerine baktığımızda ise, çalışma izin sayısında yaklaşık 5 kat artış olduğunu görmekteyiz²⁰⁴.

A. SÜRELİ ÇALIŞMA İZİNİ

Süreli çalışma izni, YÇİHK m. 5’te ve UİK m. 10/1 ve m. 10/2’de düzenlenmiştir²⁰⁵. Buna göre süreli çalışma izni, iş veya hizmet süresini geçmemek koşuluyla, gerçek veya tüzel kişiye ya da kamu kurum veya kuruluşuna ait bir işyerinde veya bunların aynı işkolundaki işyerlerinde belirli bir işte çalışmak koşuluyla ilk başvuruda en çok bir yıl geçerli olan çalışma izni türüdür.

İlk başvuruda en çok bir yıl süreyle geçerli olan süreli çalışma izni, UİK’nın 10/2 maddesine uygun olarak uzatılabilir. Bunun için uzatma başvurusunun yapılması ve bu başvurunun olumlu değerlendirilmiş olması gerekmektedir. Başvurusu olumlu değerlendirilen kişiye, UİK m. 10/2 hükmü kapsamında; “*aynı işverene bağlı olarak ilk uzatma başvurusunda en çok iki yıl, sonraki uzatma başvurularında ise en çok üç yıla kadar çalışma izni verilir. Ancak, farklı bir işveren yanında çalışmak üzere yapılan başvurular*” ilk başvuru gibi değerlendirilir ve UİK m. 10/1 kapsamına alınır. Başka bir deyişle, başka bir işverenin yanında çalışmak üzere

²⁰⁴ AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ: Çalışma Hayatı İstatistikleri, 2017, s. 4, <<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3372/yabanciiizin2017.pdf>>, Erişim Tarihi: 30.06.2019 (İstatistik).

²⁰⁵ TANRIBİLİR, s. 54; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 37; GÜRKAN, s. 92; BİROL ALYAZ, s. 37-38; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 45; CİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 4; ALP, s. 38-39; DEMİRKOL, s. 441-442; KUTLU, s. 44.

yapılan başvurular, daha önce çalışma izni başvurusu olup olmadığına bakılmaksızın ilk başvuru gibi değerlendirilerek en fazla bir yıl süreli verilir²⁰⁶. Mülga YÇİHK m. 5’de de UİK’deki süreli çalışma izni ile ilgili hükümlere benzer hükümler bulunmaktaydı. Dolayısıyla, eski kanundaki hükümlerin yeni kanunda da benzer şekilde uygulandığını söylemek doğru olacaktır²⁰⁷. Fakat belirtmek gerekir ki, mülga YÇİHK m. 5/4 uyarınca çalışmak üzere gelen yabancınnın eşi ve bakmakla yükümlü olduğu çocuğu Türkiye’de 5 yıl kesintisiz ikamet etmiş olmaları kaydıyla çalışma izni alabilmekteydiler²⁰⁸. UİK’da bu hususta herhangi bir düzenleme yapılmamış olması sebebiyle, çalışma izni sahibi yabancınnın eşi ve bakmakla yükümlü olduğu çocukları çalışmak istemeleri halinde çalışma iznine bireysel olarak başvuru yapmaları gerekecektir²⁰⁹.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın yayınladığı verilere baktığımızda, yabancılara en çok süreli çalışma izni verildiği görülmektedir. 2017 yılında toplam 87.182 adet çalışma izni verilmiş, bunların 87.150 tanesini süreli çalışma izni oluşturmaktadır ve süreli çalışma izinlerinin sayınının 20.966 tanesini Suriyeliler oluşturmaktadır²¹⁰.

B. SÜRESİZ ÇALIŞMA İZİNİ

Süresiz çalışma izni, UİK’nın 3/1-g maddesinde; “*Yabancıya, Türkiye’de süresiz çalışma hakkı veren çalışma izni*” olarak tanımlanmıştır. Yine UİK m. 10/3’e göre; “*Türkiye’de uzun dönem ikamet izni veya en az sekiz yıl kanuni çalışma izni olan yabancılar süresiz çalışma iznine başvurabilir*”. Ayrıca belirtmek gerekir ki, yabancınnın, UİK m. 10/3’te sayılan şartları taşıması, süresiz çalışma izni alabilmesi için kendisine mutlak bir hak sağlamamaktadır,

²⁰⁶ DOĞAN (Yabancılar), s. 206; ERGİN (Düzenlemeler), s. 130-131; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 60; TİPİOĞLU, s. 21; GÜRKAN, s. 92; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 106-107; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 45; DEMİRKOL, s. 441; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 243; ÇELİKEL/GELGEL, s. 195; KUTLU, s. 45.

²⁰⁷ TANRIBİLİR, s. 54; TİPİOĞLU, s. 21-22; KOCADOĞLU, s. 24-25; BİROL ALYAZ, s. 37-40; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 106; ASAR, s. 134; ERKEN, Baki: Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri, Ankara 2013 (Çalışma İzinleri), s. 4-5; ALP, s. 38-39; ER, s. 195; ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, s. 23-24.

²⁰⁸ ÇİÇEKLİ, Bülent: Yabancıların Çalışma İzinleri, Ankara 2004 (Çalışma İzinleri), s. 44; TEMİR, Arif: Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri, Ankara 2015, s. 25; CİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 4; ALP, s. 41; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 115; ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, s. 23-24.

²⁰⁹ DOĞAN (Yabancılar), s. 206; ÇELİKEL/GELGEL, s. 195; KESER, s. 32.

²¹⁰ AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (İstatistik), s. 4-12.

AÇSHB'nin takdir hakkı bulunmaktadır²¹¹. Mülga YÇİHK m. 6 gözönüne alındığında UİK'daki süresiz çalışma izni hükmü ile benzerlik taşıdığı görülmektedir²¹².

Buna ek olarak, UİK'nın 10/4 maddesine göre; *“Süresiz çalışma izni olan yabancı, uzun dönem ikamet izninin sağladığı tüm haklardan yararlanır. Süresiz çalışma izni olan yabancı, özel kanunlardaki düzenlemeler hariç, sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı kalmak ve bu hakların kullanımında ilgili mevzuat hükümlerine tabi olmak şartıyla, Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanır. Süresiz çalışma izni olan yabancının seçme, seçilme ve kamu görevlerine girme hakkı ile askerlik hizmeti yapma yükümlülüğü yoktur”*. Belirtmek gerekir ki süresiz çalışma izni sahipleri, daha önce bahsedilen ve yalnızca Türk vatandaşlarının yapabileceği işleri yapamayacaklardır. Süresiz çalışma izni sahiplerinin uzun dönem ikamet izni sahiplerine sağlanan tüm haklardan yararlanacağını düzenleyen UİK'nın 10/4 maddesi ile YUKK m. 44'ün benzer olduğu görülmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki YUKK m. 44 gereğince kişilere sağlanan haklar TVK m. 25 kapsamında Türk vatandaşlığından çıkma izni ile çıkan mavi kart sahibi kişilere sağlanan haklardan daha dardır; çünkü mavi kart sahiplerine özel kanunlarda bulunan sınırlamalar uygulanmamaktadır²¹³.

Süresiz çalışma izni sahibi yabancı ile TVK'nın 25. maddesi kapsamında Türk vatandaşlığından çıkma izni almak suretiyle çıkan kişi kıyaslanırsa, mavi kart sahiplerinin daha avantajlı olduğu görülür; çünkü yukarıdaki açıklamalara ek olarak mavi kart sahipleri, çalışma iznine ihtiyaç duymaksızın Türkiye'de çalışabilmektedirler. Ayrıca mavi kart sahipleri, özel kanunlardaki düzenlemeler hariç olmak üzere, yalnızca Türk vatandaşlarının yapabileceği mesleklerde de çalışabilmektedirler²¹⁴.

²¹¹ DOĞAN (Yabancılar), s. 206-207; ERGİN (Düzenlemeler), s. 131; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 62; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 107-108; ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, s. 24; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 46; ÇELİKEL/GELGEL, s. 195; DEMİRKOL, s. 446; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 243-244.

²¹² TANRIBİLİR, s. 54; TİPİOĞLU, s. 23; GÜRKAN, s. 97; KOCAOĞLU, s. 25-26; BİROL ALYAZ, s. 40-42; CİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 4; ALP, s. 41; ER, s. 196; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 116; ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, s. 24.

²¹³ DOĞAN (Yabancılar), s. 207; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 37-38; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 108; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 46-47; CİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 4; DEMİRKOL, s. 442-443; ÇELİKEL/GELGEL, s. 196; KUTLU, s. 48-49; ÇÖRTOĞLU KOCA (Uzun Dönem İkamet İzni), s. 69-75.

²¹⁴ DOĞAN (Yabancılar), s. 207; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 63-64; TÜTÜNCÜBAŞI, s. 185.

Çalışma izni türlerinden süresiz çalışma izninin uygulamada yabancılar tarafından çok fazla tercih edilmemektedir. Türkiye’de 5 yıldan uzun süreli geçerli çalışma veya ikamet izni bulunan kişinin Türk vatandaşlığına başvuru için gerekli şartları taşır hale gelmesi, süresiz çalışma iznine olan talebin çok fazla olmamasının sebebini açıklar niteliktedir. 5 yıldan uzun süre Türkiye’de yasal olarak çalışma veya ikamet izniyle bulunan yabancıların Türk vatandaşı olması halinde herhangi bir izne ihtiyaç duymadan çalışmasının yolu açılmaktadır²¹⁵.

C. BAĞIMSIZ ÇALIŞMA İZİNİ

UİK’nın 3/1-a maddesi uyarınca bağımsız çalışma izni; *“Yabancıya Türkiye’de kendi ad ve hesabına çalışma hakkı veren çalışma izni”* olarak tanımlanmıştır. Bağımsız çalışma iznini kimlerin alabileceği UİK’nın 10. maddesinin 5nci, 6ncı, 7nci ve 8nci fıkralarında belirtilmiştir. İlgili fıkralara göre; *“TTK’ya göre kurulmuş olan limited şirketlerin şirket ortağı olan müdürü, anonim şirketlerin şirket ortağı olan yönetim kurulu üyesi, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin yönetici olan komandite ortağı olan yabancılar bağımsız çalışma izni ile çalışabilirler”*. Ayrıca maddenin devamında; *“Profesyonel meslek mensubu yabancılarla, diğer kanunlarda belirtilen özel şartların sağlanması kaydıyla bağımsız çalışma izni verilebilir”* hükmü bulunmaktadır.

Mülga YÇİHK m. 7 uyarınca bağımsız çalışma izni; *“Bağımsız çalışacak yabancılarla, Türkiye’de en az beş yıl kanuni ve kesintisiz olarak ikamet etmiş olmaları koşuluyla”* verilmektedir. UİK’da, bağımsız çalışma izni, mülga YÇİHK’na göre farklı bir şekilde düzenlenmiştir.

Yukarıdaki açıklamalara ek olarak, bağımsız çalışma izninin süresi hakkında UİK m. 10/8 AÇSHB’na takdir yetkisi vermiştir. Başka bir deyişle AÇSHB, bağımsız çalışma izni talebinde bulunan kişinin talebini, kanunda belirtilen kriterlere göre inceledikten sonra, başvuruda bulunan kişiye uygun süreli bir bağımsız çalışma izni verecektir²¹⁶.

²¹⁵ YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 38; DEMİRKOL, s. 449.

²¹⁶ DOĞAN (Yabancılar), s. 209; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 64; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 244-245; ÇELİKEL/GELGEL, s. 196; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 46; CİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 4-5; DEMİRKOL, s. 451; KUTLU, s. 49.

Ayrıca belirtmek gerekir ki bağımsız çalışma izninde, süreli çalışma izninde olduğu gibi ilk başvuruda bir yıllık, sonraki uzatma başvurularında da sırasıyla önce iki, sonra da üçer yıllık periyotlar söz konusu değildir, başka bir deyişle bağımsız çalışma izninin ne kadar süre sınırı olacağı belirtilmemiştir; fakat belirtmek gerekir ki bağımsız çalışma izni süresiz olarak düzenlenmemektedir²¹⁷.

Bağımsız çalışma iznine ilişkin benzer nitelikte bir düzenleme de Alman Hukukunda yer almaktadır. Alman Hukukunda, ikametgahı Almanya’da olan veya ikametini Almanya’ya taşıma niyetinde olan ve bağımsız çalışma gerçekleştirmek isteyen yabancıların ikamet iznine başvurmaları gerekmektedir. Bununla beraber Alman İkamet İzinleri Yasası (Aufenthaltsgesetz) m. 21 uyarınca bağımsız çalışma izni almak isteyen yabancıların bazı şartları taşıması gerekmektedir. İlgili yasa metni uyarınca, yabancının yapacağı işin, çalışacağı bölgenin ihtiyaçlarına, bölgenin ekonomisine ve Berlin ekonomisine katkıda bulunmalıdır. Ayrıca, yapılacak olan iş için yabancının finansal güvence sağlaması gerekmektedir. Yabancı kişi finansal güvenceyi, onaylanan kredi ile veya gerekli miktardaki sermaye ile sağlayabilmektedir. Son olarak ise, 45 yaş üzerindeki yabancıların uygun bir emeklilik planlarının olduğunu kanıtlamaları gerekmektedir²¹⁸. Ancak belirtmek gerekir ki, Alman vatandaşı ile evli olan kişiler arasından pasaportlarında çalışmasına izin bulunduğu ile ilişkin kaşe bulunan yabancılar, çalışma izni olmaksızın çalışabilmektedirler²¹⁹.

Türk hukukunda, bağımsız çalışma iznine sahip yabancıların, belirli şartlara sahip olmaları halinde, kolay yoldan Türk vatandaşı olabilmelerine imkan sağlayan bir düzenleme TVK’da yer almaktadır. TVK’nın 12. maddesi uyarınca bazı hallerde yabancılar istisnai olarak Türk vatandaşlığının kazanabilmektedirler. Yabancının istisnai olarak Türk vatandaşlığını kazanabilmesi için Cumhurbaşkanı’nın karar vermesi gerekmektedir. İstisnai vatandaşlığa alınabilecek kişi gruplarından birini de, Türkiye’de belli oranda yatırım yapan kişiler oluşturmaktadır²²⁰. Buna göre, TVKUY m. 20/2-c gereğince en az 50 kişilik istihdam

²¹⁷ ERGİN (Düzenlemeler), s. 133; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 65; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 109; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 46; CİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 5; DEMİRKOL, s. 451; ÇELİKEL/GELGEL, s. 197.

²¹⁸ KEMPE, s. 8-9; MAVERS, s. 9, 21.

²¹⁹ KEMPE, s. 11; MAVERS, s. 21.

²²⁰ DOĞAN (Vatandaşlık), s. 80-81; YILMAZ, Alper Çağrı: “Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Yatırımcı Vatandaşlık Olgusu: Ius Pecuniae”, Public and Private International Law Bulletin, Yıl: 2018, Cilt: 38, Sayı: 1,

oluşturduğu AÇHSB’ce tespit edilen kişiler, başvuru yapmaları halinde, milli güvenlik ve kamu düzeni bakımından engel bir halin bulunmaması şartıyla, istisnai yolla Türk vatandaşlığına alınabilmektedirler. Ayrıca bu kişilerin eşine, kendisinin ve eşinin ergin olmayan ve/veya bağımlı çocuğuna en fazla beş yıl süreli ikamet izni verilebilmektedir. İstisnai yolla Türk vatandaşlığının kazanılabilmesi için gerekli başvuru AÇHSB’na yapılmaktadır ve AÇHSB ilgili başvuruyu yedi işgünü içinde tamamlamaktadır²²¹.

D. İSTİSNAİ ÇALIŞMA İZİNİ

1. GENEL OLARAK

UİK m. 16 uyarınca bazı yabancılara, bir kısım özellikleri taşımaları sebebiyle istisnaî olarak çalışma izni verilebileceği kabul edilmiştir²²². Bu yabancılara, aynı Kanunun 7’nci, 8’inci ve 10’uncu maddeleri uyarınca çalışma izni başvurularının değerlendirilmesi aşamasında aranacak şartlar, çalışma izni başvurularının reddi ve çalışma izin türlerinden süreli, süresiz ve bağımsız çalışma izninin şartları araştırılmaksızın, istisnaî olarak çalışma izni verilebilmektedir. UİK m. 16 uyarınca;

- *“Eğitim düzeyi, ücreti, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli işgücü olarak değerlendirilen,*
- *Bilim ve teknolojiye katkısı, yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen,*

s. 207–208, <https://cdn.istanbul.edu.tr/file/1CD58DF90A/8F835F14472B404599B876_36A6742037?doi=10.26650/ppil.2018.38.1.0004>, Erişim Tarihi: 18.06.2019 (Yatırımcı Vatandaşlık Olgusu).

²²¹ AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ: İstisnai Türk Vatandaşlığı, <<https://www.ailevecalisma.gov.tr/uigm/yabancilar/istisnai-turk-vatandasligi/>>, Erişim Tarihi: 30.06.2019 (İstisnai Türk Vatandaşlığı).

²²² 4817 sayılı Kanun m. 8 ve 4817 sayılı Kanunun Uygulama Yönetmeliği m. 43-54 Kapsamında; *“Türk vatandaşı ile evli yabancılar, yerleşmiş sayılan yabancılar, yerleşmiş sayılan yabancıların çocukları, Türk Vatandaşlığı Kanunu kapsamında Türk vatandaşlığını kaybedenler, rüşt yaşını doldurmadan Türkiye’ye gelip eğitimini Türkiye’de tamamlayanlar, 2510 sayılı İskân Kanunu kapsamında muhacir, mülteci ve göçebe olanlar, Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşları ve bunların eşleri ve çocukları, büyükelçilik, konsolosluk ve uluslararası kuruluşların Türkiye’deki temsilciliklerinde görevlendirilenler ile eşleri ve çocukları bilimsel, kültürel ve sportif amaçlarla kısa süreli gelenler, kilit personel niteliğindeki yabancılar ve büyük elçilikler ve konsolosluklar bünyesindeki okullarda çalışan yabancı öğretmenler, kültür kurumlarında görevlendirilenler ve din kurumlarında görevlendirilenler”* istisnai çalışma izni alabilmekteydi.

- *Belirli bir süre için işvereni tarafından Türkiye’de gerçekleştirilen bir projede istihdam edilen,*
- *İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığı tarafından Türk soylu olduğu bildirilen,*
- *Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı,*
- *Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşı,*
- *6458 sayılı Kanun uyarınca uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma sağlanan veya vatansız ya da mağdur destek sürecinden yararlanan insan ticareti mağduru,*
- *Bir Türk vatandaşı ile evli ve eşiyle Türkiye’de evlilik birliği içinde yaşayan,*
- *Yabancı devletlerin ve uluslararası kuruluşların Türkiye’deki temsilciliklerinde diplomatik dokunulmazlığı olmadan çalışan,*
- *Alanındaki başarısı ile uluslararası düzeyde temayüz etmiş olarak bilimsel, kültürel, sanatsal veya sportif amaçla Türkiye’ye gelen,*
- *Sınırötesi hizmet sunucusu”, başka bir deyişle UİK m. 3/1-f uyarınca; “Türkiye’de geçici nitelikte olmak üzere ve herhangi bir hizmet sunumu amacıyla bulunan ve ücretini Türkiye’deki ya da Türkiye dışındaki bir kaynaktan alan yabancılar” istinaî çalışma izni olarak Türkiye’de çalışabilirler²²³.*

2. AVRUPA BİRLİĞİ VATANDAŞLARININ STATÜLERİ

Yukarıda da belirtildiği üzere istisnai çalışma izni UİK m. 16’da düzenlenmiştir. Ayrıca YÇİHKUY m. 50 gereğince, Avrupa Ekonomik Topluluğu ve Türkiye arasındaki Ortaklık Konseyi’nin 1/80 sayılı Kararı’nın²²⁴ yabancıların iş piyasasına katılımlarıyla ilgili olan 6. ve 7. maddeleri uyarınca ve ilgili Kararın 11. maddesiyle bağlantılı olarak saklı tutulmuştur. İlgili 11.

²²³ DOĞAN (Yabancılar), s. 212-213; ERGİN (Düzenlemeler), s. 134-135; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 39-40; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 246-247; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 110-113; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 46-47; SÜRAL/ÖMEROĞLU, s. 75; DEMİRKOL, s. 464-465; ÇELİKEL/GELGEL, s. 199; KUTLU, s. 50-58.

²²⁴ Ortaklık Konseyi Kararı (OKK), <https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/okk_tur.pdf>, Erişim Tarihi: 09.06.2019.

madde gereğince Türkiye’de işgücü piyasasına katılan üye ülke vatandaşları ve birlikte oturma hakkına sahip olan aile bireyleri, Kararın 6, 7, 8, 9 ve 10. maddelerinde öngörülen şartlara uymak koşuluyla, ilgili maddelerdeki hak ve avantajlardan yararlanabilmektedirler²²⁵.

Kararın 6. maddesi, yasal olarak AB üyesi ülkelerde ikamet eden ve ilgili ülkelerde çalışan Türk vatandaşı kişileri kapsadığı gibi, Türkiye’de işgücü piyasasına dahil olan yabancıları da kapsamaktadır²²⁶.

a. Katma Protokol

AB ile AB üyesi olmayan ülkelerin vatandaşlarının AB içinde serbest dolaşımını sağlamak amacıyla imzalanan tek anlaşma Türkiye ile AB’nin imzaladığı Ankara Antlaşmasıdır²²⁷. Antlaşmanın 12. maddesi uyarınca; *“Akit taraflar, işçilerin serbest dolaşım haklarının aşamalı olarak aralarında güvenceye alınmasını sağlamak amacıyla Topluluğu Kuran Antlaşma’nın 48, 49 ve 50. maddelerinden esinleneceklerini kabul ederler”*. Ankara Antlaşmasının 12. maddesi *“Geçiş Döneminin Uygulanması”* başlığını taşımaktadır²²⁸.

Ankara Antlaşmasına ek olarak 23 Kasım 1970 tarihinde imzalanan ve 1 Ocak 1973’te yürürlüğe giren Ankara Antlaşması geçiş döneminin uygulanmasına ilişkin şartları, usulleri, sıra ve süreleri belirlemeyen bir antlaşma olarak karşımıza çıkmaktadır. Katma Protokol işçilerin serbest dolaşımını geniş kapsamlı olarak düzenleyen hükümler barındırır da Gümrük Birliği’nin gerçekleştirilmesi amacıyla bazı hükümler de bulunmaktadır²²⁹.

Katma Protokol m. 36 uyarınca; *“Türkiye ile Topluluk üyesi ülkeler arasında işçilerin serbest dolaşımı Ortaklık Antlaşması’nın 12. maddesinde yer alan ilkelere uygun şekilde, antlaşmanın yürürlüğe giriş tarihinden 12. yılın sonu ile 22. yılın sonu arasında kademeli olarak gerçekleştirilecektir. Ortaklık Konseyi bu konuda gerekli usulleri kararlaştıracaktır”*.

²²⁵ ERGİN (Düzenlemeler), s. 135-136; BİROL ALYAZ, s. 51; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 147; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 129; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 48; ALP, s. 51-52; CİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 6-7; ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, s. 26.

²²⁶ ERGİN (Düzenlemeler), s. 136; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 48.

²²⁷ RG. 17.11.1926/118584

²²⁸ GÜRKAN, s. 59; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 34; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 48.

²²⁹ GÜRKAN, s. 60; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 34; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 127-128.

Protokol m. 37’de; “Her Üye Devlet, Topluluk'ta çalışan Türk uyruklu işçilere, çalışma şartları ve ücret bakımından, Topluluk üyesi diğer devletler uyruklu işçilere göre uyrukluktan ötürü herhangi bir farklı işleme yer vermeyen bir rejim tanır”.

Protokol m. 38 ise; “Türkiye ile Topluluk üyesi devletlerarasında işçilerin serbest dolaşımının kademeli olarak gerçekleştirilmesine kadar Ortaklık Konseyi, Türk vatandaşı işçilerin her üye devlette çalışmalarını kolaylaştırmak amacıyla, bu işçilerin serbestçe meslek ve yer değiştirmelerinden ortaya çıkan tüm sorunları ve özellikle çalışma ve oturma izinlerinin uzatılmasını inceleyebilir. Bu amaçla Ortaklık Konseyi üye ülkelere tavsiyelerde bulunabilir”.

b. 1/80 Sayılı Ortaklık Konseyi Kararı

Türkiye ve Avrupa Birliğinin arasında, karar alma organı olarak çalışan Ortaklık Konseyi, çalışma izniyle ilgili olarak bazı kararlar vermiştir. Bu kapsamda, 1/80 sayılı Ortaklık Konseyi kararı karşımıza çıkmaktadır. Avrupa Birliği Adalet Divanı kararlarında, Ortaklık Konseyi kararlarının AB ülkelerini bağlayan hukuk kaynakları olarak kabul edildiği belirtilmiştir²³⁰. İlgili kararın 6. maddesi uyarınca; “Bir üye devletin işgücü piyasasına yasal olarak dahil bulunan bir Türk işçisi,

- Üye devlette bir yıllık yasal çalışmadan sonra, eğer iş mevcut ise, aynı işverenin yanında çalışma iznini yenileme hakkına sahiptir;
- Üye devlette üç yıllık yasal çalışmadan sonra, Birlik üye devletlerine tanınan öncelik saklı kalmak kaydı ile, dilediği işveren yanında ancak aynı meslek için, o üye devletin iş bulma kurumlarına kayıtlı ve normal şartlarda yapılmış bir iş teklifine müracaat hakkına sahiptir;
- Üye devlette dört yıllık yasal çalışmadan sonra dilediği bütün ücretli işlere serbestçe girme hakkında sahiptir”.

Buna ek olarak, aynı kararın 7. ve devamı maddelerinde ise ilgili işçilerin eş ve çocuklarına tanınan bazı haklar belirtilmiştir. Aynı kararın 11. maddesi de Avrupa Birliği vatandaşlarına aynı hakların verildiğini hükme bağlamıştır. Bu maddeye göre; “Türkiye’deki

²³⁰ DOĞAN (Yabancılar), s. 213; ERGİN (Düzenlemeler), s. 136; GÜRKAN, s. 134; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 49; ÖZKAN, İşil: Yabancıların Çalışma Hürriyeti ve Avrupa Topluluğunda Kişilerin Serbest Dolaşımı, İstanbul 1997, s. 120-121; ALP, s. 49.

işgücü piyasasına yasal olarak dahil bulunan üye devlet vatandaşları ve onunla birlikte oturma hakkına sahip olan aile bireyleri, Türkiye’de, 6, 7, 9 ve 10’uncu maddelerde öngörülen hak ve avantajlardan, bu maddelerde belirtilen şartlara uymak kaydıyla, faydalanırlar”.

İlk kez çalışma iznine başvuranlar ve bağımsız olarak çalışanlar yukarıda bahsedilen yükümlerin dışında kalmaktadırlar. Ortaklık Konseyi Kararı ile UİK arasında uyumsuzluk olması halinde yabancı lehine olan hükümler uygulama alanı bulacaktır. Bu yönde yorum yapılmasının temel nedeni, YÇİHK uygulama yönetmeliğinin uygulanmaya devam ediyor olması ve 6735 sayılı Kanun için henüz yönetmelik yayınlanmamış olmasıdır²³¹.

E. TURKUAZ KART

Turkuaz Kart, ilk defa UİK m. 11 ile Türk hukukuna girmiştir. İlgili maddenin gerekçesinde ise; *“uluslararası işgücü politikasına uygun olarak ülkemiz ekonomisine ve istihdama olumlu etkisi olabilecek, ülkemizin kalkınmasını destekleyen yatırımları yapacak, bilimsel ve teknolojik gelişmeye katkı sağlayacak, eğitim durumu, mesleki deneyimi ile Ar-Ge ve yenilikçilik alanlarında yetişmiş, stratejik önemi haiz herhangi bir alanda öne çıkmış nitelikli yabancı insan gücünün ülkemize kazandırılmasına yönelik, Turkuaz Kart adı altında kolaylaştırılmış yeni bir çalışma izin”* sisteminin getirildiği belirtilmiştir. Özellikle gelişmiş ülkeler uzun zamandan beri benzer uygulamalar ile nitelikli insan gücünü ülkelerine kazandırmaktadırlar. Benzer şekilde, nitelikli işgücünün Türkiye’ye gelmesinde kolaylık sağlamak için UİK’da Turkuaz Kart ile ilgili düzenlemeye yer verilmiştir²³².

UİK m. 3/1-g’de Turkuaz Kart’ın tanımı yapılmıştır. Buna göre Turkuaz Kart; *“Yabancıya, Türkiye’de süresiz çalışma hakkı, mevzuat hükümlerine göre eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına ise ikamet hakkı veren belge”* olarak tanımlanmıştır. Benzer bir tanımlama Turkuaz Kart Yönetmeliği’nin²³³ 4. maddesinde bulunmaktadır. Turkuaz Kart UİK’nın 11/1 maddesinde belirtildiği üzere; *“uluslararası işgücü politikası doğrultusunda;*

²³¹ ERGİN (Düzenlemeler), s. 137; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 34; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 50; ÇİÇEKLİ (Çalışma İzinleri), s. 66; CİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 6-7.

²³² DOĞAN (Yabancılar), s. 209; ERGİN (Düzenlemeler), s. 138; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 94; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 152-153; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 40; DEMİRKOL, s. 453; ÇELİKEL/GELGEL, s. 197; AYAN (Turkuaz Kart Sahibi Yabancıların Çalışma Şartları), s. 56.

²³³ RG. 14.03.2017/30007.

eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye’deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri ve Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslara göre başvurusu uygun görülen yabancılara” verilir. Benzer şekilde, m. 11/5’de belirtildiği üzere; *“akademik alanda uluslararası kabul görmüş çalışmaları bulunanlar ile bilim, sanayi ve teknolojide ülkemiz bakımından stratejik kabul edilen bir alanda öne çıkmış olanlar ya da ihracat, istihdam veya yatırım kapasitesi olarak ulusal ekonomiye önemli katkı sağlayan ya da sağlaması öngörülenler nitelikli yabancı olarak değerlendirilir”*. Buradan da anlaşılabilirdiği üzere, Turkuaz Kart uygulaması ile nitelikli yabancıların ülkeye kazandırılması amaçlanmaktadır²³⁴. Bu kapsamda Turkuaz Kart Yönetmeliği m. 4 ile birlikte yeni kavramlar yürürlüğe girmiştir. Bu kavramlar; *“Turkuaz gönüllüsü”* ve *“Uygunluk Belgesi”* kavramlarıdır. Bu kapsamda Uygunluk Belgesi; *“Yabancıнын nitelikleri bakımından Turkuaz Kart verilmeye uygun olduğuna ilişkin bu Yönetmelikte belirtilen ve Genel Müdürlükçe belirlenen ilgili kamu kurum ve kuruluşları tarafından düzenlenebilecek belgeyi”* ve turkuaz gönüllüsü ise; *“Bulunduğu ülkede Turkuaz Kart’ın tanıtımına yönelik gönüllü olarak faaliyette bulunması Genel Müdürlükçe uygun görülen yabancıyı”* ifade etmektedir²³⁵.

Yukarıda belirtilen maddelere ek olarak Turkuaz Kart Yönetmeliği’nin *“Turkuaz Kart Verilebilecek Yabancılar”* başlığını taşıyan 5. maddesinde, Turkuaz Kart verilebilecek yabancılar daha detaylı bir biçimde açıklanmıştır. İlgili maddeye göre; *“Eğitim düzeyi, ücreti, mesleki bilgisi ve deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ve benzeri nitelikleri itibarıyla yüksek nitelikli işgücü olarak değerlendirilen, yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü, bilimsel ve teknolojik gelişmeye yaptığı katkı ve benzeri özellikleri itibarıyla yüksek nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen, bilimsel ve teknolojik gelişmeye katkı sağlayan veya bilim, sanayi ve teknoloji alanlarında uluslararası düzeyde ülke menfaatleri açısından stratejik kabul edilen çalışmalar ve araştırmalar yapan bilim insanı veya araştırmacı, kültürel, sanatsal*

²³⁴ DOĞAN (Yabancılar), s. 210; ERGİN (Düzenlemeler), s. 138; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 95; 6735 sayılı Kanun, Genel Gerekçe, s. 20, <<http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>>, Erişim Tarihi: 09.06.2019; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 39-40; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 152-153; DEMİRKOL, s. 454; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 246; KUTLU, s. 58; AYAN (Turkuaz Kart Sahibi Yabancıların Çalışma Şartları), s. 59.

²³⁵ YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 97; ÇELİKEL/GELGEL, s. 197, AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 153.

veya sportif faaliyetler açısından uluslararası düzeyde başarılı olan, Türkiye'nin veya Türk kültürünün uluslararası tanınırlığına veya tanıtımına katkı sağlayan, Türkiye'nin milli menfaatlerine ilişkin hususlarda uluslararası düzeyde faaliyette bulunan yabancılara verilebilir”.

Benzer bir uygulama Avrupa Birliği'nde de bulunmaktadır. Avrupa Birliği'nde uygulanmakta olan ve sahibine oturma ve çalışma iznini veren mavi kartı (*European Blue Card*) alabilmek için üç tane kriter bulunmaktadır. Buna göre Avrupa Birliği'nde çalışmak ve ikamet etmek isteğiyle mavi karta başvuru yapabilecek olan yabancıların en az üç yıl süreli yüksek öğrenime sahip olması veya en az beş yıl süreli iş tecrübesinin bulunması ve bunu belgelemesi, en az bir yıl süreli iş sözleşmesinin bulunması ve brüt maaşının en az asgari ücretin 1.5 katı olması gerekmektedir²³⁶.

Turkuaz Kart'ın nasıl değerlendirileceği hususu ise Turkuaz Kart Yönetmeliği m. 9'da düzenlenmiştir. İlgili madde uyarınca; *“Turkuaz Kart başvurusunun değerlendirilmesinde uluslararası işgücü politikası doğrultusunda Genel Müdürlükçe belirlenen kıstaslar kapsamında oluşturulan puanlama sistemi kullanılır. Puanlama sistemi kapsamında yeterli puanı alan başvurular olumlu değerlendirilir”.*

UİK m. 11 uyarınca, gerekli bütün şartları taşıyor olsa bile, geçici koruma kapsamında bulunan yabancılara Turkuaz Kart verilmeyecektir.

Turkuaz Kart Yönetmeliği'nin 11/2 maddesi uyarınca Turkuaz Kart, ilk üç yılı geçiş süresi olarak verilir. Turkuaz Kart sahibi kişi, geçiş süresinin dolmasına yüz seksen gün kalmasından itibaren ve her durumda geçiş süresi dolmadan yapacağı başvuru ile geçiş süresi kaydını sildirerek süresiz Turkuaz Kart sahibi olabilir; ancak, geçiş süresi dolduktan sonra geçiş süresi kaydının kaldırılmasına ilişkin yapılan başvuru reddedilir ve Turkuaz Kart geçersiz hale gelir. Geçiş süresi içinde AÇSHB, işveren veya yabancından yürütülen faaliyetlere ilişkin bilgi ve belge talep edebilir. Buna ek olarak yabancının, UİK m. 15/2-h'de düzenlenen ve AÇSHB

²³⁶ BUSINESS FRANCE (Doing Business in France), s. 48; BUSINESS FRANCE: Doing Business in France 2017/Welcome to France/A Guide for Incoming Talent, July 2017, s. 13, <https://www.businessfrance.fr/Media/Production/INVEST/Invest-DEA/DB_Business_livret%202_UK2017.pdf>, ErişimTarihi: 05.06.2019. (Incoming Talent).

tarafından belirlenen süreden daha uzun süre yurtdışında kalması halinde, AÇSHB kişinin Turkuaz Kartını iptal edecektir.

Turkuaz Kart başvurusu, yurtiçinden sistem üzerinden yapılabileceği gibi yurtdışından kişinin vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türk dış temsilciliğine de yapılabilir. Başvurunun yurtdışından yapılması halinde ve Turkuaz Karta başvuranın yakınlarının ikamet izni başvurusu yapılabilmesi için gerekli bilgilerinin bulunmaması halinde bu kişilerin başvuruları Türkiye'ye giriş yaptıktan sonra vize veya vize muafiyeti sürelerini aşmamak kaydıyla en geç doksan gün içerisinde Bakanlığa yapılabilmektedir. Turkuaz Kart başvurusu sırasında ibraz edilmesi gereken belgeler Turkuaz Kart Yönetmeliği'nin 8. maddesinde açıklanmıştır. Başvurunun değerlendirilmesinde ise Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğüne belirlenen kıstaslar ve puanlama sistemi kullanılmaktadır. Bu puanlama sistemine göre yabancılar kategorilere ayrılarak değerlendirme yapılmaktadır²³⁷.

Yönetmelik m. 19/1'de belirtildiği üzere Turkuaz Kart sahibi yabancılar; *“Türkiye’de askerlik yapma yükümlülüğünden muaftırlar”*; fakat *“seçme ve seçilme, kamu görevlerine girme haklarından yararlanamazlar”*. Turkuaz Kart sahibi yabancıların sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı olup, bu hakların kullanımında ilgili mevzuattaki hükümlere tabidir. Aynı şekilde, Turkuaz Kart sahibi kişiler, Türkiye’deki ikameti seyahat, çalışma, yatırım, ticari faaliyet, miras, taşınır ve taşınmaz iktisabı ile ferağı gibi konulara yönelik işlemleri, ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından Türk vatandaşlarında uygulanmakta olan mevzuata göre yürülütür. Başka bir deyişle, Turkuaz Kart sahibi yabancılar, Türkiye’de süresiz çalışma izninin sağladığı haklardan aynı şekilde yararlanabilmektedirler. Belirtmek gerekir ki Turkuaz Kart yabancılar bu kadar geniş haklar sağlıyor olsa da özel kanunlarda yalnızca Türk vatandaşlarına verilen haklar söz konusu olduğunda Turkuaz Kart sahibi yabancılar bu haklardan faydalanamayacaklardır²³⁸. Buna ek olarak Turkuaz Kart sahibi yabancıların eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına; UİK'nın 11/3 maddesi uyarınca, Turkuaz Kart sahibi yakını

²³⁷ ERGİN (Düzenlemeler), s. 139; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 153-154; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 247; DEMİRKOL, s. 454; AYAN (Turkuaz Kart Sahibi Yabancıların Çalışma Şartları), s. 62-64.

²³⁸ DOĞAN (Yabancılar), s. 211; ERGİN (Düzenlemeler), s. 141; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 96-97; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 154; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 40; DEMİRKOL, s. 454-455; ÇELİKEL/GELGEL, s. 198; KUTLU, s. 60; AYAN (Turkuaz Kart Sahibi Yabancıların Çalışma Şartları), s. 65-66.

olduğunu gösteren ve ikamet izni yerine geçen belge verilir. Dolayısıyla bu kişilerin ikamet iznine başvuru yapma zorunlulukları bulunmadan Türkiye’de kalabileceklerdir²³⁹. Turkuaz Kart sahibi yakını için yapılacak olan başvuruyla ilgili olarak Turkuaz Kart Yönetmeliği m. 7/1 bulunmaktadır. Buna göre; *“Turkuaz Kart sahibi yakını için ikamet izni başvurusunun, Turkuaz Kart başvuru usulüne göre ve bu başvuru ile aynı anda Bakanlığa yapılması esastır. Ancak, yurtdışından yapılan Turkuaz Kart başvurusunda, Turkuaz Kart sahibinin ikamet izni başvurusu için gerekli bilgilerinin bulunmaması halinde bu yabancıların başvuruları Türkiye’ye giriş tarihlerinden itibaren vize veya vize muafiyeti sürelerini aşmamak koşuluyla en geç doksan gün içinde Bakanlığa yapılabilir”*.

Çalışma iznine yurtiçinden başvuru yapılırken, daha önceden de açıklandığı üzere en az 6 ay geçerli ikamet izninin bulunması zorunludur. Turkuaz Kart başvuruları yurtiçinden yapılırken böyle bir şart bulunmamaktadır. Başka bir deyişle, Turkuaz Kart başvurusu yurtiçinden yapılırken en az 6 ay geçerli bir ikamet izin şartı aranmaz²⁴⁰.

Ayrıca belirtmek gerekir ki Turkuaz Kart sahibi yabancılar, TVK m.12 uyarınca, gerekli diğer şartları da taşımaları halinde, Türk vatandaşlığına istisnaî olarak kabul edilebilirler. Bu kişilerin Türk vatandaşlığına istisnaî yoldan alınabilmesi için ilgili kişinin talebi üzerinde Cumhurbaşkanı’nın kararı yeterli olacaktır; ancak bu kişilerin milli güvenlik ve kamu düzeni bakımından engel bir halinin bulunmaması gerekmektedir. Turkuaz Kart sahibi yabancıların ve yakınlarının istisnai olarak vatandaşlığa alınmalarıyla ilgili olarak Turkuaz Kart Yönetmeliği’nin 19/3 maddesinde de benzer bir düzenleme bulunmaktadır²⁴¹. Ayrıca belirtmek gerekir ki Turkuaz Kart sahibi yabancıların eşi, kendisinin ve eşinin ergin olmayan veya bağımlı yabancı çocuğunun Millî güvenlik ve kamu düzeni bakımından engel teşkil edecek bir hali

²³⁹ DOĞAN (Yabancılar), s. 212; ERGİN (Düzenlemeler), s. 141; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 96; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 154; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 40; DEMİRKOL, s. 455; ÇELİKEL/GELGEL, s. 198; KUTLU, s. 61; AYAN (Turkuaz Kart Sahibi Yabancıların Çalışma Şartları), s. 66.

²⁴⁰ YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 99.

²⁴¹ DOĞAN (Yabancılar), s. 210; ERGİN (Düzenlemeler), s. 141; AYAN (Turkuaz Kart Sahibi Yabancıların Çalışma Şartları), s. 66; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 101-103.

bulunmamak şartıyla Cumhurbaşkanı kararı ile istisnai yoldan Türk vatandaşlığını kazanabilmektedir²⁴².

Turkuaz Kart sahibi kişinin eşi ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına, Turkuaz Kart sahibinin yakını olduklarını gösteren ve ikamet izni yerine geçen belge verilmektedir, dolayısıyla Turkuaz Kart sahibi yabancıların yakınlarının çalışma izni olmayıp ikamet izinleri bulunmaktadır. Turkuaz Kart uygulamasına benzer uygulamaların bulunduğu diğer ülkelerde, kart sahibinin aile üyelerine verilen kart, kişinin ilgili ülkede çalışmasına da olanak sağlamaktadır, dolayısıyla çalışma izni yerine de geçmektedir. Geçici Koruma sağlanan yabancılara ise Turkuaz Kart verilememektedir²⁴³.

Turkuaz Kartın iptal edileceği haller Turkuaz Kart Yönetmeliğinin 22. maddesinde açıklanmıştır. İlgili hüküm uyarınca; *“Turkuaz Kart’ın geçerlilik tarihinden itibaren; altı ay içinde Türkiye’ye gelmemesi ya da mücbir sebep olmaksızın iki yıldan uzun bir süre aralıksız yurtdışında kalması, İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığının uygun görüşünün bulunması hâli hariç, pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması, kanunda belirtilen hükümlere aykırı olarak ya da kayıtdışı çalıştığıın tespiti, yabancıların en az bir yıl kesintisiz bir şekilde çalışmadığıın tespiti, Turkuaz Kart başvurusunun sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapıldığıın sonradan tespiti, geçiş süresi içinde talep edilen bilgi ve belgelerin süresi içinde sunulmaması ya da izleme raporuna göre yabancıların Turkuaz Kart sahibi niteliğini kaybettiğinin anlaşılması, 6458 sayılı Kanuna göre, Türkiye’ye girişlerine izin verilmeyecek, vize verilmeyecek veya sınır dışı etme kararı alınacak yabancılardan olduğunun İçişleri Bakanlığınca bildirilmesi, kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye’de çalışmasında sakınca olduğunun ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca bildirilmesi hallerinde iptal edilir”*.

Turkuaz Kartın iptal edilmesi halinde başvurunun tekrarlanmasına ilişkin Turkuaz Kart Yönetmeliğinde herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Yönetmelikte bu kapsamda bir

²⁴² AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ (İstisnai Türk Vatandaşlığı); YILMAZ (Yatırımcı Vatandaşlık Olgusu), s. 207-208.

²⁴³ ERGİN (Düzenlemeler), s. 141-142; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 97; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 154, DOĞAN (Yabancılar); s. 211 ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 40; DEMİRKOL, s. 462; ÇELİKEL/GELGEL, s. 198; AYAN (Turkuaz Kart Sahibi Yabancıların Çalışma Şartları), s. 66.

düzenleme bulunmaması eleştirilmektedir; çünkü, Turkuaz Kartın iptal edilmesi halinde yabancının Türkiye sınırlarını terk ederek Türk dış temsilciliklerinden tekrar başvuru yapması gerekmektedir²⁴⁴.

II. ÖZELLİK GÖSTEREN BAZI YABANCILARIN TÜRKİYE’DE ÇALIŞMASI

Türkiye’de çalışmak isteyen ve birtakım özelliklere sahip yabancıların Türkiye’de çalışmaları farklı düzenlemelere tabi tutulmuştur. Bu yabancıları 4 gruba ayırarak incelemek yerinde olacaktır.

A. ULUSLARARASI KORUMA KAPSAMINDAKİ YABANCILAR

UİK m. 17’de, YUKK m. 89/4’te belirtilen düzenlemeye uygun olarak ve ilgili düzenlemeyi yürürlükten kaldırmayarak; *“uluslararası koruma talebinde bulunan ve henüz başvurusu hakkında son karar verilmemiş veya şartlı mülteci yabancılar; uluslararası koruma başvurusu tarihinden, geçici koruma sağlanan yabancılar ise geçici koruma kimlik belgesinin düzenlendiği tarihten altı ay sonra çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti almak için”* başvurabilecekleri düzenlenmiştir. Buna ek olarak, 26.04.2016 tarihinde Resmi Gazete’de Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik²⁴⁵ yayınlanmıştır.

Dolayısıyla, uluslararası koruma başvurusu yapan ve uluslararası koruma statüsü sahibi kişilerin Türkiye’de çalışmalarıyla ilgili olarak UİK m.17, YUKK m. 89/4 ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik hükümleri birlikte uygulama alanı bulacaktır²⁴⁶. Uluslararası koruma başvurusu yapan ve uluslararası koruma statüsü sahibi kişilerin çalışma hakları farklı statülere göre ayrı ayrı düzenlendiği için bu konular aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

1. MÜLTECİLER VE İKİNCİL KORUMA STATÜSÜ SAHİPLERİ

Mülteciler ve ikincil koruma statü sahipleri, YUKK’nın 89/4-b maddesi gereğince ilgili statünün alınmasından itibaren bağımlı veya bağımsız olarak çalışabilirler; ancak yabancıların çalışamayacağı, yalnızca Türk vatandaşlarına münhasır iş ve mesleklerde çalışamazlar. Mülteci

²⁴⁴ ERGİN (Düzenlemeler), s. 142-143.

²⁴⁵ RG. 26.04.2016/29695.

²⁴⁶ DOĞAN (Yabancılar), s. 219; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 68.

veya ikincil koruma statüsü sahibi kişiye verilecek kimlik belgesi çalışma izni yerine de geçer ve bu durum kimlik belgesine yazılır. UİK'nın 17/5-a maddesi uyarınca, mülteci ve ikincil koruma statü sahiplerinin statülerinin sona ermesi halinde, bu kişilerin Türkiye'de çalışma hakları da sona erecektir.

İlgili düzenlemeye uygun olarak UİK'nın 12/1 maddesi gereğince mülteci ve ikincil koruma statüsünde bulunanlar hariç, herhangi bir nedenle ikamet izni almış olan kişiler bakımından ikamet izni çalışma izni yerine geçmemekte ve bu kişiler çalışmak istedikleri takdirde bu kişiler için çalışma izni alınması gerekmektedir. Dolayısıyla UİK ve YUKK arasındaki bu iki hüküm arasında uyum sağlanmıştır²⁴⁷.

YUKK'nın 89/4-c maddesi uyarınca mülteci ve ikincil koruma statü sahibi kişilerin çalışma hakları sınırlandırılabilir. İlgili düzenlemeye göre; *“Mülteci ve ikincil koruma statüsü sahibinin iş piyasasına erişimi, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler ile istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik şartların gerekli kıldığı hâllerde, belirli bir süre için, tarım, sanayi veya hizmet sektörleri, belirli bir meslek, iş kolu veya mülki ve coğrafi alan itibarıyla sınırlandırılabilir. Ancak, Türkiye’de üç yıl ikamet eden veya Türk vatandaşıyla evli olan ya da Türk vatandaşı çocuğu olan mülteci ve ikincil koruma statüsü sahipleri için bu sınırlamalar uygulanmaz”*.

2. ULUSLARARASI KORUMA BAŞVURU SAHİPLERİ VE ŞARTLI MÜLTECİLER

Uluslararası koruma başvuru sahipleri ve şartlı mültecilerin Türkiye’de çalışmalarıyla ilgili düzenlemeler, mülteciler ve ikincil koruma statüsü sahiplerinin Türkiye’de çalışmalarıyla ilgili olan düzenlemelerden farklılık arz etmektedir. Uluslararası koruma başvuru sahipleri ve şartlı mülteciler Türkiye’de çalışmak istedikleri takdirde çalışma izni veya çalışma izni muafiyet belgesi almaları gerekmektedir. Bu yönüyle mültecilerden ve ikincil koruma statü sahiplerinden farklılık arz etmektedirler²⁴⁸.

²⁴⁷ DOĞAN (Yabancılar), s. 219; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 69; ÇELİKEL/GELGEL, s. 206; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 242; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 129.

²⁴⁸ DOĞAN (Yabancılar), s. 220; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 69; ÇELİKEL/GELGEL, s. 206; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 129; DEMİRKOL, s. 467; KUTLU, s. 66.

YUKK m. 89/4-a ve UİK'nın 17. maddesi uyarınca uluslararası koruma başvuru sahiplerinin ve şartlı mültecilerin çalışma iznine başvuru yapabilmesi için, uluslararası koruma başvurusunun yapılmasından ve şartlı mülteciler ise kimlik belgesinin düzenlendiği tarihten itibaren altı ay geçmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, UİK'nın 17/2 maddesi uyarınca uluslararası koruma başvuru sahipleri ve şartlı mültecilerin çalışma izni veya çalışma izni muafiyet taleplerinin değerlendirilmesinde İçişleri Bakanlığı'nın görüşü aranmaktadır.

Alman Hukuku'nda, sığınmacı statüsündeki kişiler, bir yıldan uzun süre Federal Almanya Cumhuriyeti'nde geçici süreli kalma izni ile kalmaları halinde, Federal İstihdam Ofisi'nin (Bundesagentur für Arbeit) onayı ile çalışma iznine başvuru yapabilmektedirler²⁴⁹.

UİK'nın 17/4 maddesi uyarınca uluslararası koruma başvuru sahiplerine ve şartlı mültecilere sadece UİK m. 10'da belirtilen sürelerle uygun olarak çalışma izni verilebilmektedir; fakat bununla ilgili olarak idarenin takdir yetkisi bulunmaktadır. Bunun yanında AÇSHB'nin, istisnai çalışma izni verebileceği kişilerin düzenlendiği UİK m. 16/1-f'de, uluslararası koruma başvuru sahipleri ve şartlı mülteciler de sayılmaktadır. Bu sebeplerle AÇSHB, UİK m. 10'da belirtilen sürelerle tabi olmaksızın çalışma izni verebilmektedir²⁵⁰.

Belirtmek gerekir ki, UİK m. 17/3 uyarınca uluslararası koruma başvuru sahiplerinin ve şartlı mültecilerin çalışma izni veya çalışma izni muafiyet belgesinin bulunması, bu kişilere Türkiye'de mutlak kalış hakkı sağlamaz. Başka bir deyişle, kanunda öngörülen şartların varlığı halinde, çalışma izni bulunsa dahi, uluslararası koruma başvuru sahipleri ve şartlı mülteciler ülke dışına çıkarılabilirler²⁵¹.

UİK m. 17/5 ve Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik'in²⁵² 4/3 maddesi uyarınca ve YUKK'ya uygun olarak uluslararası koruma başvurusunun iptal edilmesi halinde İçişleri Bakanlığı'nın AÇSHB'yi bilgilendirmesi üzerine AÇSHB, uluslararası koruma başvurusu reddedilen kişinin çalışma iznini veya çalışma izninden muafiyet belgesini iptal edecektir.

²⁴⁹ KEMPE, s. 7.

²⁵⁰ DOĞAN (Yabancılar), s. 220; DEMİRKOL, s. 468-469.

²⁵¹ DOĞAN (Yabancılar), s. 221; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 71; ÇELİKEL/GELGEL, s. 207; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 129; KUTLU, s. 67.

²⁵² RG. 26.04.2016/29695.

Uluslararası koruma başvurusu sahibi ve şartlı mülteci için yapılacak olan çalışma izni veya çalışma izni muafiyet belgesi başvurularında, Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik m. 6 ve m. 8 uyarınca, YUKK'nın 76/1 maddesi kapsamında verilen uluslararası koruma başvuru kimlik belgesi veya YUKK m. 83 kapsamında verilen uluslararası koruma statü sahibi kimlik belgesi kullanılmalıdır. Bunun dışında YUKK'nın 71. maddesi kapsamında uluslararası koruma başvuru sahibine ve m. 82 uyarınca şartlı mülteciye belirli bir ilde ikamet zorunluluğu getirilebilmektedir. Bu şekilde ikamet zorunluluğu bulunan kişilerin ikamet ettikleri ilden başka bir ilde çalışmak istemeleri halinde yapılacak olan çalışma izni başvuruları Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik m. 6/4 uyarınca İçişleri Bakanlığı'nın görüşü alınarak sonuçlandırılacaktır.

Ayrıca, Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik'in 9. maddesi uyarınca, mevsimlik tarım ve hayvancılık işlerinde çalışacak olan başvuru sahibi ve şartlı mülteci statüsü sahibi yabancıların çalışma izni muafiyeti kapsamında oldukları belirtilmiştir. Aynı maddenin devamında, bu kişiler için il ve kota sınırlaması getirilebileceği de hüküm altına alınmıştır.

Uluslararası koruma başvuru sahiplerinin ve şartlı mültecilerin çalışma izni ve çalışma izni muafiyet belgesi başvurularının değerlendirilmesi hususunda Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik m.10, ilgili çalışma izni ve çalışma izni muafiyet belgesi başvurularının YÇİHK Uygulama Yönetmeliği'nde belirtilen esaslar çerçevesinde AÇSHB tarafından belirlenecek değerlendirme kriterlerine uygun olarak değerlendirileceğine hükmetmiştir. İlgili kişiler için yapılacak olan çalışma izni başvurularının reddi hususu da Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik m.11'de düzenlenmiştir²⁵³.

²⁵³Çalışma izni başvurularının reddi, Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik m.11'de düzenlenmektedir.

"MADDE 11 – (1) Çalışma izni başvurularının reddinde, Kanunun 14 üncü maddesi hükümleri yanında;

a) Uluslararası koruma başvuru tarihi üzerinden altı ay geçmediğinin,

b) Bakanlığa gerekli belgelerin teslimi dahil başvuru tamamlandığında, kimlik belgesinin geçerlilik süresinin otuz günden az kaldığının,

c) 6458 sayılı Kanun uyarınca kesinleşmiş sınır dışı kararı alındığının,

Ayrıca, Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik'in 18. maddesi uyarınca, uluslararası koruma başvuru sahibi ve şartlı mülteci için alınacak olan çalışma izni veya çalışma izni muafiyet belgesi hakkının kullanımı bakımından sınırlama getirilebilmektedir. İlgili yönetmeliğin 18 maddesi uyarınca; *“Başvuru sahibi veya şartlı mülteciye çalışma izni verilmesi; izin türü, süre, meslek, sektör, işkolu, mülki ve coğrafi alan bakımından Bakanlıkça sınırlandırılabilir. Ancak, Türkiye’de üç yıl ikamet eden veya Türk vatandaşıyla evli olan ya da Türk vatandaşı çocuğu olan mülteci ve ikincil koruma statüsü sahipleri için bu sınırlamalar uygulanmaz”*. Buna ek olarak UİK m. 17/6’da da sınırlama yapılabileceği ve sınırlamanın, İçişleri Bakanlığının görüşü alınarak AÇSHB tarafından yapılacağı belirtilmiştir.

B. GEÇİCİ KORUMA KAPSAMINDAKİ YABANCILAR

Geçici koruma kapsamında bulunan yabancılar da Türkiye’de çalışmak istedikleri takdirde çalışma iznine başvurmaları veya çalışma izni muafiyeti belgesi almaları gerekmektedir. Ayrıca, geçici koruma kapsamındaki yabancılar UİK m. 16/1-f kapsamında istisnai çalışma izni alabilmektedirler. Bu kapsamda geçici koruma kapsamındaki yabancılar UİK m. 10’da belirtilen sürelerle uygun olarak çalışma izni alabileceği gibi, ilgili maddedeki sürelerle tabi olmadan istisnai çalışma izni alabilmektedirler²⁵⁴. Geçici koruma kapsamındaki yabancıları Türkiye’de çalışmalarına ilişkin olarak Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik (GKÇİY) çıkarılmıştır.

1. Çalışma İzni ve Çalışma İzni Muafiyet Başvuruları

UİK m. 17/1 ve GKÇİY m. 5/1 uyarınca geçici koruma kapsamındaki yabancılar, geçici koruma kimlik belgesinin düzenlenmesinden altı ay sonra çalışma izni veya çalışma izni muafiyet belgesine başvurabileceklerdir. Geçici koruma kapsamındaki yabancılar çalışma izni veya çalışma izni muafiyet belgesi başvurularını kendileri yapabilecekleri gibi, yanlarında çalışacakları işverenler de yapabilmektedirler. Daha başka bir deyişle, geçici koruma sahibi

ç) Belirli bir ilde ikamet etme yükümlülüğü getirilen başvuru sahibi ve şartlı mültecinin bu il sınırları dışında çalışma izni almak için yaptığı başvurularda İçişleri Bakanlığınca olumsuz görüş bildirildiğinin tespiti halinde çalışma izni veya çalışma izni uzatma başvurusu reddedilir”.

²⁵⁴DOĞAN (Yabancılar), s. 222; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 72; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 130; ÇELİKEL/GELGEL, s. 206; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 129; ELÇİN, s. 58.

yabancıların Türkiye’de çalışabilmeleri için çalışma izni almaları gerekmektedir ve bu başvuruyu kendileri yapabilecekleri gibi işverenleri de yapabilmektedir²⁵⁵. GKÇİY m. 5/4 ve 5/5’de, geçici koruma kapsamındaki yabancıların çalışma izni muafiyet belgesi alabilecekleri düzenlenmiştir. Bu başvurular, geçici koruma sağlanan il valiliklerine yapılabilmekte ve valilikler, müracaatları AÇSHB’na bildirmektedirler. Ayrıca belirtmek gerekir ki AÇSHB, mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma kapsamındaki yabancılar hakkında il ve kota sınırlaması getirmeye yetkilidir. Ayrıca belirtmek gerekir ki geçici koruma kapsamındaki kişilere verilecek olan çalışma izni hakkında UİK m. 17/6 hükmünde coğrafi sınırlama bulunmaktadır. İlgili hüküm uyarınca ve GKY m. 24 gereğince geçici koruma sahibi yabancıların çalışabileceği iller, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü tarafından ikamet etmelerine ve çalışmalarına izin verilen illerdir²⁵⁶.

Geçici koruma kapsamında olan yabancılar, diğer yabancılar gibi, her tür çalışma iznine başvurabilmektedirler; ancak UİK m. 11/6 uyarınca turkuaz karta başvuru yapamamaktadırlar.

Geçici koruma kapsamındaki yabancıların bağımsız çalışmalarına ilişkin GKÇİY’de herhangi bir hüküm bulunmamaktadır; ancak aynı Yönetmeliğin 13/2. maddesinde, Yönetmelikte yüküm bulunmayan hallerde YÇİHK Uygulama Yönetmeliği hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir. Dolayısıyla, geçici koruma kapsamındaki yabancılar, bağımsız çalışma izni almak istedikleri takdirde, mülga 4817 sayılı Kanuna veya YÇİHK Uygulama Yönetmeliğine uygun olarak başvurularını yapabileceklerdir.

Yukarıdaki açıklamalara ek olarak GKÇİY’nin 11. maddesi uyarınca, “*kamu yararına çalışan dernek statüsüne sahip dernekler ile 30/7/2003 tarihli ve 4962 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması ve Vakıflara Vergi Muafiyeti Tanınması Hakkında Kanun uyarınca vergi muafiyeti tanınan vakıflar, insani yardım hizmeti faaliyetlerinde geçici koruma sağlanan yabancıları çalıştırmak üzere*” AÇSHB’na başvuru yapılabileceği belirtilmiştir. Bunun yanında, aynı maddenin 2. fıkrasında; “*Birinci fıkra kapsamında yer almayan dernekler, dernek*

²⁵⁵ DOĞAN (Yabancılar), s. 223; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 131; ÇELİKEL/GELGEL, s. 207-208; KUTLU, s. 68; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 129.

²⁵⁶ AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 133; ÇÖRTOĞLU/KAVŞAT Geçici Koruma, s. 360; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 129; ELÇİN, s. 55.

şube veya temsilcilikleri, federasyonlar, konfederasyonlar ve yabancı dernekler ile merkezleri yurt dışında bulunan dernek ve vakıf dışındaki kâr amacı gütmeyen kuruluşların Türkiye'deki şube veya temsilcilikleri geçici koruma sağlanan yabancıları çalıştırmak üzere Bakanlığa başvurabilir." hükmü bulunmaktadır; ancak AÇSHB'na yapılacak olan böyle bir başvuruda, başvuru yapan kuruluş için İçişleri Bakanlığı'nın görüşü aranmaktadır. İçişleri Bakanlığının uygun görüş vermediği kuruluşlara ait başvurular işlemde kaldırılmaktadır.

2. Değerlendirme Kriterleri

Geçici koruma kapsamındaki yabancıların çalışma izni ve çalışma izni muafiyet belgesi başvurularının değerlendirilmesinde GKÇİY m. 6 vd. bulunan hükümler uygulama alanı bulmaktadır. İlgili maddenin 1. fıkrasına göre, geçici koruma sağlanan yabancıların çalışma izin veya çalışma izni muafiyeti başvuruları UİK hükümlerine göre değerlendirilecektir. Bu sebeple, diğer yabancılar için geçerli olan değerlendirme kriterleri geçici koruma kapsamındaki yabancılar için de geçerlidir. Bahsi geçen değerlendirme kriterleri genel olarak; Türk vatandaşlarına tahsis edilen işlerde çalışma yasağı ve belli işlerin yapılmasında ilgili makamlardan ön izin alınmasıdır. Bu kriterlerin yanında geçici koruma kapsamındaki yabancıların çalışma izni ve çalışma izni muafiyetinin değerlendirilmesinde başka kriterler de öngörülmüştür²⁵⁷.

Daha önce de açıklandığı üzere, UİK m. 17/6'da; "*Uluslararası koruma başvuru sahibi, uluslararası koruma statüsü sahibi ve geçici koruma sağlanan yabancıların çalışma ve çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti başvurusu hakkının il, süre, sektör, işkolu, iş ve meslek bakımından Göç Politikaları Kurulu kararları ve Bakanlığın uluslararası işgücü politikası dikkate alınarak*" sınırlandırılabilmesi kabul edilmiştir. Bu bağlamda, GKÇİY ile geçici koruma kapsamındaki yabancılar için il ve kota sınırlanması getirilmiştir. GKY m. 24/1'de; "*Kamu düzeni, kamu güvenliği ya da kamu sağlığı yönüyle herhangi bir sakınca görülmediği hallerde geçici korunanların, Genel Müdürlükçe belirlenen illerde kalmalarına izin verilebilir*". Bu hükme paralel olarak GKÇİY m. 7/1'e göre geçici koruma sağlanan yabancılar çalışma iznine başvuru hakkı verilmesinde, yabancıların kalmasına izin verilen iller esas alınır. GKÇİY

²⁵⁷ DOĞAN (Yabancılar), s. 224; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 133; ÇELİKEL/GELGEL, s. 209-210.

m. 7 uyarınca, geçici koruma kapsamındaki yabancılar, kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı kapsamında sakıncalı görüldüğü illerde çalışmaları amacıyla çalışma izni verilmeyecektir. Verilmiş olan çalışma izinleri ise, çalışma izni süresinin sonuna kadar geçerli olacak ve kullanılabilir; ancak uzatılmayacaktır.

Bunun yanında, geçici koruma kapsamındaki yabancılar için verilecek olan çalışma izinlerinde istihdam kotası bulunmaktadır. GKÇİY m. 8/1 ve m. 8/3 uyarınca, “işveren tarafından; işyerinin kayıtlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünden, çalışma izni başvurusu tarihinden önceki dört haftalık süre içerisinde yabancının çalıştırılacağı işi yapacak aynı nitelikte Türk vatandaşı bulunmadığının belgelendirildiği” başvurular” hariç olmak üzere, “çalışma iznine başvuru yapılan işyerinde çalışan geçici koruma sağlanan yabancı sayısı, işyerinde çalışan Türk vatandaşı sayısının yüzde onunu geçemez”; ancak, “işyerinde çalışan Türk vatandaşı sayısı üzerinden sektör ve illere göre açık iş ve işe yerleştirmeler dikkate alınarak AÇSHB tarafından geçici koruma sağlanan yabancı istihdamı kotası değişen oranlarda uygulanabilir”. Bu kapsamda, yüzde on olarak belirlenen istihdam kotasının, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce belgelendirilmesi şartıyla, bir istisnası bulunmaktadır²⁵⁸.

3. ÇALIŞMA İZİNİ SÜRESİ VE SONA ERMESİ

GKÇİY m. 9’a göre; “başvurusu olumlu değerlendirilen yabancılara AÇSHB tarafından çalışma izni verilir ve bu durum İçişleri Bakanlığı ile işverene bildirilir”. Ayrıca aynı maddede, “mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışması uygun görülen geçici koruma sağlanan yabancılara verilen çalışma izni muafiyetleri ilgili valiliğe bildirilir”. Çalışma izin süresi, UİK’nın ilgili hükümlerine göre belirlenmektedir.

UİK m. 17/5-b’ye göre, geçici koruma kapsamındaki yabancıların bu statüsü Cumhurbaşkanlığı kararıyla sonlandırılmış, bireysel olarak sona erdirilmiş veya iptal edilmiş ise, Cumhurbaşkanlığı ve İçişleri Bakanlığının bildirim üzerine, çalışma izni veya çalışma izni muafiyet belgesi iptal edilmektedir. Bunun yanında GKY’nin 29/4 maddesinde, geçici koruma statüsünün sona ermesiyle, ilgili yabancının çalışma izninin de sona ereceği düzenlenmiştir.

²⁵⁸ DOĞAN (Yabancılar), s. 225; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 134; ÇELİKEL/GELGEL, s. 210; ELÇİN, s. 59-60.

C. SERBEST BÖLGELERDE ÇALIŞACAK YABANCILAR

Serbest bölge kavramının birçok tanımı bulunmaktadır. Serbest bölge kavramının en çok kullanılan tanımına göre serbest bölge; *“herhangi bir ülkenin ulusal egemenlik sınırları içerisinde bulunmakla birlikte, bu ülkenin gümrük sınırları dışında kalan; genellikle uluslararası liman veya havaalanı yakınlarında tesis edilen; firmaların çeşitli ithalat ve ihracat kısıtlamalarına maruz kalmaksızın, yoğun rekabet koşullarının yaşandığı uluslararası pazarlara girebilmelerine imkan sağlayan; endüstriyel park ve transit yükleme merkezi niteliğindeki, gümrük vergisi vb. sınırlayıcı faktörlerin en aza indirildiği “belirli alanlar” dır”*. Genel anlamda serbest bölgelerin kurulmasının amacı, sanayi malları başta olmak üzere üretim ve ihracatın artırılması amacıyla yabancı sermaye girişini teşvik etmektir. Serbest bölgelere getirilecek olan mallar, gümrük vergisi ve başka herhangi bir vergi ödenmeksizin ve gümrük memurlarının malı muhafaza altına alması riski olmaksızın getirilebilmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere serbest bölgeler hem ithalatı hem de ihracatı kolaylaştırıcı ve teşvik edici olmaktadır²⁵⁹.

3218 sayılı Serbest Bölgeler Kanunu’nun²⁶⁰ amacına uygun olarak, m. 10/1’de belirtildiği üzere; *“Serbest bölgelerde, faaliyet gösterecek işyerlerinde yabancı uyruklu yönetici ve vasıflı personel çalıştırılabilir. Buna ait esaslar yönetmelikte belirlenir”*.

Kanun koyucu UİK m. 18 ile, serbest bölgelerde çalışan yabancıların çalışma izni başvurularının Ekonomi Bakanlığı’na yapılması gerektiğini hüküme bağlamıştır. Ekonomi Bakanlığı, çalışma izni başvurusu ile ilgili olarak gerekli değerlendirmeyi yaptıktan sonra ilgili yabancıya çalışma izni verilmesini uygun bulur ise durumu AÇSHB’na bildirmektedir. Yabancıların çalışma izniyle ilgili olarak hazırlanacak belgeler AÇSHB tarafından hazırlanmaktadır. Dolayısıyla AÇSHB, bu yabancılar için çalışma izni vermekle yükümlü değildir. AÇSHB, bu kişiler hakkında yapılan çalışma izni başvurularını incelerken başvuru sahibinin Türkiye’ye girmesine izin verilmeyecek, vize verilmeyecek veya bazı şartları taşıması beklenmektedir. Bu şartlar, kişi hakkında sınır dışı kararı alınmamış olması ile kamu düzeni, kamu

²⁵⁹ ATİK, A. Hakan: Serbest Bölge ve Türkiye’de Serbest Bölgeler, Ankara 1998, s. 1-2, <http://www.kalkinma.com.tr/data/file/raporlar/ESA/GA/1998-GA/GA-98-01-01_Serbest_Bolge_ve_Turkiyede_Serbest_Bolgeler.pdf>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 145.

²⁶⁰ RG. 15.06.1985/18785.

güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye’de çalışmasında sakınca görülen kişilerden olmasıdır. Bakanlık bunun dışında yabancı ile ilgili olarak, Türkiye Cumhuriyeti devletinin tanımadığı veya diplomatik ilişkisinin olmadığı ülke vatandaşı olması halinde Dışişleri Bakanlığının olumlu görüşünü arayacaktır. Sayılan bu şartları taşıyan yabancı için, Ekonomi Bakanlığının da görüşü alınarak, çalışma izni verilebilecektir²⁶¹.

Serbest bölgelerde çalışacak yabancıların çalışma izin süreleri, Serbest Bölgelerde Çalışacak Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik²⁶² m. 10 uyarınca ilk yıl için en fazla bir yıldır; ancak çalışma izni uzatma başvurusu yapılarak bu sürenin uzatılması mümkündür. Aynı maddenin devamında uzatma başvurusunda verilebilecek olan uzatma süreleri de belirtilmiştir. Buna göre serbest bölgelerde çalışacak olan yabancıların çalışma izni ilk uzatmada en fazla iki yıl, sonraki başvurularda ise en fazla üç yıl uzatılabilmektedir²⁶³.

D. YABANCI ÖĞRENCİLER

YUKK m. 41 uyarınca; “*Türkiye’de örgün öğrenim gören ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencileri, çalışma izni almak kaydıyla çalışabilirler*”. Yabancı öğrenciler, öğrenimlerinin ilk yılını doldurduktan sonra çalışma izni başvurusunda bulunabilirler. Bunun yanında yabancı öğrenciler 4857 sayılı İş Kanunu²⁶⁴ m. 13 uyarınca sadece kısmi süreli çalışmalarda bulunabilirler.

Kanunda, çalışma izni alabilecek yabancı öğrenciler açısından ön lisans, lisans, yüksek lisans veya doktora öğrencileri açısından herhangi bir ayırım öngörülmemiştir²⁶⁵. UİK m. 19 uyarınca yabancı öğrencilerin çalışma izinleriyle ilgili usul ve esaslar, İçişleri Bakanlığının uygun görüşü üzerinde AÇSHB tarafından belirlenecektir.

²⁶¹ DOĞAN (Yabancılar), s. 226-227; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 72-73; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 145; ÇELİKEL/GELGEL, s. 226-227; DEMİRKOL, s. 465; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 238-239.

²⁶² RG. 27.05.2017/30078.

²⁶³ AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 146.

²⁶⁴ RG. 10.06.2003/25134.

²⁶⁵ DOĞAN (Yabancılar), s. 227; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 74; GÜRKAN, s. 168; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 133-134; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 41; SÜRAL/ÖMEROĞLU, s. 26; ÇELİKEL/GELGEL, s. 205; KUTLU, s. 62; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 138.

Yabancı öğrencilerin alacakları çalışma izinleriyle ilgili olarak kanunda herhangi bir sınırlama belirtilmemiştir. Çıkarılacak yönetmelik ile bu hususun düzenlenmesi gerekmektedir. Başka bir deyişle, çalışma izni alan yabancı öğrenci bu iznini öğrenci olduğu süre boyunca kullanabilecektir. Bunun bazı sonuçları bulunmaktadır, dolayısıyla yabancı öğrenciler için yapılacak çalışma izni başvurularının süreli olması veya bazı sınırlamalar getirilmesi yerinde olacaktır. Yabancı öğrenciye verilecek olan çalışma izninin öğrenim süresine uygun olarak sınırlandırılmasının uygun bir sınırlama olacağı kanısındayız. Aksi takdirde, yasa değişiklikleri ile öğrencilik süresi uzayan kişilerin çalışma iznini yenilemeden Türkiye’de süresiz veya çok uzun süreli olarak çalışma izni alabilmeleri sonucu ortaya çıkacaktır; ancak belirtmek gerekir ki yabancı öğrenciler Türkiye’de bağımsız olarak çalışmamaktadırlar. Dolayısıyla yabancı öğrenciler çalışma izni türlerinden bağımsız çalışma iznine başvuru yapamamaktadırlar²⁶⁶.

UİK m. 19/5 uyarınca yükseköğrenimini tamamlayan yabancı öğrenci, öğrenimlerini tamamladıkları tarihten itibaren bir yıl içinde başvuruda bulunmuş olmaları kaydıyla, Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulunun belirlediği esaslar çerçevesinde çalışma izni alabilmektedirler.

E. YABANCI MÜHENDİS VE MİMARLAR

Eğitimlerini Türkiye’de veya başka ülkede tamamlamış olmaları fark etmeksizin yabancı mühendis veya mimarlar, proje bazlı olarak ve geçici süre ile çalışma izni alarak Türkiye’de mühendislik veya mimarlık yapabilmektedirler. UİK m. 20’den yararlanarak çalışma izni alacak olan yabancı mühendis ve mimarlar eğitimlerini ya Türkiye’deki bir yükseköğretim kurumunda tamamlamış olmalı ya da yurtdışında, ilgili ülke makamları ve Türkiye’deki Yükseköğretim Kurumu tarafından tanınmış yükseköğretim kurumlarında tamamlamış olmalıdırlar.

Yukarıda açıklanan UİK m. 20’den de anlaşılacağı gibi yurtdışında eğitimini tamamlamış yabancı mühendis ve mimarlar, sadece Yükseköğretim Kurumu tarafından tanınmış üniversitelerde eğitim görmüş olmaları halinde proje bazlı ve geçici süreli işlerde

²⁶⁶ DOĞAN (Yabancılar), s. 228; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 134-135; ÇELİKEL/GELGEL, s. 205; OLGAÇ, Cüneyt/BULUT, Mehmet: Türkiye’de Çalışan Yabancıların Çalışma İzinleri ve Sosyal Güvenliği, Ankara 2011, s. 11.

çalışmak amacıyla Türkiye’de çalışma izni olarak mesleklerini icra edebileceklerdir. Bu kapsamda Yükseköğretim Kurumu’nun, ilgili yüksekokulun Türkiye’de tanındığına ilişkin kararı, yabancı mühendis veya mimarın çalışma izni almasında ön koşul olarak belirlenmiştir²⁶⁷. Ayrıca belirtmek gerekir ki UİK m. 20 kapsamındaki mühendis ve mimarların çalışma izinleri proje bazlı ve geçici süreli olarak verilmektedir. Bu kişilerin çalışma izni başvurularında UİK m. 27/1 ve 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu²⁶⁸ m. 34 kapsamında, Mühendis ve Mimarlar Odaları Birliği’nin görüşünün alınması gereklidir²⁶⁹.

III. TÜRK SOYLU YABANCILARIN TÜRKİYE’DE ÇALIŞMASI

Türkiye’de çok fazla sayıda Türk soylu yabancı çalışmaktadır. Bu yabancıların bir kısmı başka ülke vatandaşı olmalarına rağmen bir kısmı ise vatansızdırlar. 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun²⁷⁰ uyarınca Türk soylu yabancılar Türkiye’de, diğer yabancılardan farklı olarak, neredeyse Türk vatandaşlarının çalışabildiği tüm iş ve mesleklerde çalışabilmektedirler. İlgili kanun kapsamında Türk soylu yabancılar, kanunlarda sadece Türk vatandaşlarının yapabilecekleri meslek, sanat ve işler olarak belirtilen işler de dahil, Türkiye’de çalışabilmeleri için, çalışmak istedikleri meslek ve iş için ilgili kanunlarda belirtilen şartları yerine getirmek koşuluyla, ilgili Bakanlıkların görüşü alınarak UİK kapsamında AÇSHB tarafından çalışma izni verilmektedir. Türk soylu yabancılar yalnızca Türk Silahlı Kuvvetlerinde ve güvenlik teşkilatında çalışmamaktadırlar²⁷¹.

Yabancı olan kişinin Türk soylu olup olmadığının tespiti hususu bu kapsamda önem arz etmektedir; ancak Kanunda bu hususta bir açıklık bulunmamaktadır. 2527 sayılı Kanunun uygulanmasına ilişkin yönetmeliğin 3. ve 15. maddelerinde, kişiye ikamet izni verilmesi ve usuli

²⁶⁷ DOĞAN (Yabancılar), s. 228; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 75; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 136; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 42; DEMİRKOL, s. 466; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 240; ÇELİKEL/GELGEL, s. 225-226.

²⁶⁸ RG. 04.02.1954/8625.

²⁶⁹ ERGİN (Düzenlemeler), s. 129; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 76; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 136; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 42; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 241; ÇELİKEL/GELGEL, s. 226; KUTLU, s. 65.

²⁷⁰ RG. 29.09.1981/17473.

²⁷¹ DOĞAN (Yabancılar), s. 233; TİPİOĞLU, s. 35; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 148; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 129; ÇELİKEL/GELGEL, s. 213; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 277; KUTLU, s. 158-159; GANİYEVA, s. 266-267.

sürece ilişkin bilgiler bulunmaktadır ve bu bilgilere dayanarak kişinin Türk soylu olup olmadığının tespit edilebileceği kabul edilmektedir. Ancak, bizim de katıldığımız görüşe göre, 5543 sayılı İskân Kanunu m. 7 uyarınca yabancının Türk soylu olup olmadığının tespiti daha uygun olacaktır. Çalışma izni başvurusunu yapan kişinin Türk soylu olup olmadığının belirlenmesi AÇSHB, Dışişleri Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve MİT Müsteşarlığının görüşleri esas alınarak yapılmaktadır²⁷². İskân Kanunu m. 7 uyarınca; “*Göçmen olarak kabul edilecekler bakımından Türk soyundan olmanın ve Türk kültürüne bağlılığın tayin ve tespiti Cumhurbaşkanlığı kararı ile yapılır*”. 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK m. 174 ile yapılan değişiklik sonucunda Türk soyundan olmanın ve Türk kültürüne bağlılığın tayin ve tespiti yetki Cumhurbaşkanındadır.

Daha önce de açıklandığı üzere Türk soylu yabancılar istisnai çalışma izni alabilmektedirler. Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik²⁷³ m. 3’te, Türk soylu yabancılara çalışma izni verilebilmesinin şartları belirtilmiştir. Bu şartlar gereğince Türk soylu yabancının çalışma izni alabilmesi için;

- “*İçişleri Bakanlığınca kendilerine ikamet izni verilmiş olmak,*
- *Belirli meslek ve sanatlar için, özel kanunlarda aranan nitelikleri taşıdığını yetkili Türk makamlarından alacağı belgelerle kanıtlamış olmak,*
- *Eğitim durumunu gösteren yabancı okul veya fakültelerden verilmiş diplomalarının denkliğini Milli Eğitim Bakanlığınca onaylatmış bulunmak,*
- *O mesleği yapmasında güvenlik açısından herhangi bir sakınca bulunmamak ve durumu Cumhurbaşkanınca tesbit edilmiş esaslara uygun olmak,*
- *Yabancılar için açılacak özel kütüklerde nüfus kayıtlarını tesis ettirdiğini belgelemek,*
- *Mesleki kuruluşlara kayıtlı olmanın zorunlu bulunması halinde üyeliğini belgelemek,*

²⁷² DOĞAN (Yabancılar), s. 233; TİPİOĞLU, s. 36; GÜRKAN, s. 137-138; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 148; AYBAY (Yabancılar), s. 95; ÇELİKEL/GELGEL, s. 212.

²⁷³ RG. 14.01.1983/17928.

- *Yabancı ülkelerden alınmış kalfalık, ustalık veya dengi belgelerin Çıraklık Kurulunun görüşü alınarak denkliğine Milli Eğitim Bakanlığınca karar verilmiş olmak şarttır”.*

Yukarıda da belirtildiği üzere Türk soylu yabancılar iki istisna haricinde Türk vatandaşlarının yapabildiği diğer meslek ve işleri yapabilmektedirler. Yönetmeliğin 11. maddesine göre; *“Bu Yönetmelik esaslarına göre, kendilerine çalışma veya çalıştırılabilme izni verilenler, bu izin süresince, sadece Türk vatandaşlarına hasredilen işleri de yapabilirler. Bunlar Doktorluk, Hemşirelik, Avukatlık, Mühendislik gibi meslekleri serbestçe veya kamu veya özel kurum, kuruluş veya işyerlerinde yapabilmek veya memur olabilmek için genel veya özel kanunların aradığı Türk vatandaşı olma şartından istisna edilirler.*

Ancak bunlar Türk Silahlı Kuvvetlerinde veya Güvenlik Teşkilatlarında çalıştırılmazlar”.

2527 sayılı Kanunun Uygulama Yönetmeliği m. 7’de ise Türk soylu yabancıların alacakları çalışma izinlerinin süresinden bahsedilmiştir. Buna göre Türk soylu yabancılar belirli bir iş için en fazla iki yıl süreli çalışma izni alabilirler ve çalışma izinleri aynı sürelerle uzatılabilmektedir. Çalışma izni uzatma başvuruları çalışma izninin bitiş tarihinden iki ay öncesinden yapılabilir. Yapılan işte herhangi bir değişiklik olacaksa çalışma iznine tekrar başvuru yapılması gerekecektir²⁷⁴.

Çalışma izni bulunan Türk soylu yabancılara, 2527 sayılı Kanunun Uygulama Yönetmeliği m. 10 uyarınca; *“personel, sosyal güvenlik, çalışma, çalıştırma, ücret, vergi, izin, sosyal haklar, sağlık kuruluşlarında tedavi ve işyeri statülerine ilişkin diğer konularda, aynı işlerde çalışan Türk vatandaşlarına uygulanan mevzuat hükümlerine tabidirler”.* Bahsi geçen hususlarda Türk vatandaşlarından ayrı bir işleme tabi tutulamazlar. Türk soylu yabancılara uygulanacak olan sosyal güvenlik hükümleriyle ilgili olarak da benzer bir durum söz konusudur. Başka bir deyişle Türk soylu yabancılara, Türkiye Cumhuriyeti’i vatandaşlarına uygulanan ve sosyal güvenlikle ilgili olan hükümler uygulanmaktadır²⁷⁵.

Türk soylu yabancılar çalışma izinlerini aldıktan sonra çalıştıkları kamu, özel kuruluş veya işyerlerinde uygulanan tüm mevzuat hükümlerine tabi olacaklar ve meslek veya işleri ile

²⁷⁴ AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 149; ÇELİKEL/GELGEL, s. 214; KUTLU, s. 160; GANIYEVA, s. 274-275.

²⁷⁵ GÜRKAN, s. 141; GANIYEVA, s. 275-276.

ilgili olarak Türk vatandaşlarının üye olmak zorunda oldukları birliklere üye olacaklardır. Bu sayede Türk soylu yabancılar, üye oldukları meslek kuruluşlarının genel kurullarına katılma, seçme ve seçilme hakları dışındaki tüm haklara sahiptirler²⁷⁶.

IV. DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLARDA ÇALIŞACAK YABANCI PERSONEL

Konu kapsamında önce doğrudan yabancı yatırımcıların kim oldukları ve konu hakkında genel bilgiler verildikten sonra doğrudan yabancı yatırımlarda yabancı personel çalıştırılması konusu incelenecektir.

A. DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLARIN GENEL ÇERÇEVESİ

Türkiye'deki yatırımın özendirilmesi, yatırımcının haklarının korunması amacıyla 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımcılar Kanunu²⁷⁷ (DYYK) kabul edilmiştir. Yatırımla ilgili olarak ülkede hazırlanan mevzuat, ilgili ülkenin yabancı yatırımcıya bakış açısını yansıttığı için önem taşımaktadır²⁷⁸. Ülkemizde yürürlükte olan DYYK ile, yabancı yatırımcılar için eşitlikçi bir yaklaşım benimsenmiştir. Buna ek olarak DYYK, yabancı yatırımcılar için, yabancı yatırımcıların hak ve yükümlülüklerini gösteren bir rehber gibidir. DYYK'nın gerekçesinde de yerli yatırımcı ile yabancı yatırımcı arasında eşitliğe dayalı bir anlayışın olduğu belirtilmiştir. Buna göre yabancı yatırımcılar, yerli yatırımcıların sahip olduğu tüm hak ve yetkilere sahiptirler. DYYK detaylı olarak incelendiğinde bazı hallerde yabancı yatırımcı lehine pozitif ayrımcılık yapıldığı görülmektedir²⁷⁹.

Türkiye'de yatırım yapmak isteyen yabancı herhangi bir yerden izin almasına gerek kalmaksızın yatırım yapabilecektir. Türkiye'deki yabancı yatırımcılarla ilgili mevzuatın Dünya üzerinde yabancıların yatırım yapmasını en çok teşvik eden mevzuatlardan biri olduğu söylenebilir; ancak buna rağmen çok sayıda yabancı yatırımcının Türkiye'ye yatırım yaptığını söylemek mümkün değildir. Buradan da anlaşılıyor ki, yatırımların artırılması için mevzuatın oluşturulması ve yürürlüğe konması tek başına yeterli değildir. Hazırlanan mevzuata ek olarak, Türkiye'deki yatırımcıların yatırımları hakkında güven hissetmelerinin sağlanması da

²⁷⁶ DOĞAN (Yabancılar), s. 235; GANİYEVA, s. 275.

²⁷⁷ RG. 07.06.2003/25141.

²⁷⁸ DOĞAN (Yabancılar), s. 235; TİPİOĞLU, s. 75; KOCAOĞLU, s. 34; ALP, s. 42-43; ER, s. 197; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 360.

²⁷⁹ DOĞAN (Yabancılar), s. 235-236; TİPİOĞLU, s. 75; BİROL ALYAZ, s. 53-54; ER, s. 197.

önemlidir. Türkiye’de özelleştirme veya imtiyaz sözleşmeleri kapsamında çok fazla yabancı yatırımcı Türkiye’ye yatırım yapmıştır. Buna karşın belirtmek gerekir ki bu şekilde yapılan yabancı yatırımcılar sıkıntı yaşamakta ve bir şekilde bu yatırımlar kaybedilmektedir²⁸⁰.

B. DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLARDA YABANCILARIN ÇALIŞMASI

Doğrudan yabancı yatırımlarda çalışacak olan yabancı personelin çalışma izni almasıyla ilgili olarak UİK m. 25/2-b uygulanmalıdır. Hükme göre Türkiye’deki yabancı sermayeli şirket ve kuruluşlarda çalışacak olan yabancı personelin kim olduğu ve çalışma izninde uygulanacak olan usul ve esaslar AÇSHB tarafından düzenlenecektir; ancak ilgili düzenleme henüz yürürlüğe girmemiştir. Bu sebeple UİK’nın Geçici 1. maddesinin 4. fıkrası uyarınca ilgili yönetmelik yürürlüğe girene kadar Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkındaki Yönetmelik²⁸¹ uygulanmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki, 4817 sayılı mülga YÇİHK m. 23’te, Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelikten bahsedilmiştir. UİK m. 26’daki atıf dolayısıyla 4817 sayılı mülga Kanun m. 23 günümüzde de yürürlükte bulunmaktadır ve yapılan atıf yürürlüktedir. İlgili yönetmelik, özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda ve irtibat bürolarında istihdam edilecek olan yabancılarla ilgili düzenlemeler içermektedir²⁸².

Yönetmelikte doğrudan yabancı yatırımlar özellik arz eden yatırımlar ve özellik arz eden yatırımlar kapsamının dışında olanlar olarak bir ayrıma gidildiği anlaşılmaktadır. Bunlardan belirli nitelikleri haiz yatırımlar²⁸³, özellik arz eden doğrudan yatırım olarak kabul edilmiştir.

²⁸⁰DOĞAN (Yabancılar), s. 236; TİPİOĞLU, s. 75.

²⁸¹RG. 29.08.2003/25214.

²⁸²ERGİN (Düzenlemeler), s. 133; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 89; TİPİOĞLU, s. 77; GÜRKAN, s. 142; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 141; ALP, s. 43; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 367; ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, s. 23-44.

²⁸³Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik m. 4; “Özellik Arzeden Doğrudan Yabancı Yatırımlar: 4875 sayılı Kanun kapsamına giren ve aşağıdaki şartların en az birini sağlayan şirket veya şubeyi ifade eder;

- a) Yabancı ortakların toplam sermaye payının en az 1.526.057 Türk Lirası olması kaydıyla, şirket veya şubenin son yıl cirosunun en az 114,7 Milyon Türk Lirası olması,
- b) Yabancı ortakların toplam sermaye payının en az 1.526.057 Türk Lirası olması kaydıyla, şirket veya şubenin son yıl ihracatının en az 1 Milyon ABD Doları olması,
- c) Yabancı ortakların toplam sermaye payının en az 1.526.057 Türk Lirası olması kaydıyla, şirket veya şubede son yıl içinde Sosyal Sigortalar Kurumu’na kayıtlı en az 250 personelin istihdam edilmesi,
- d) Şirket veya şubenin yatırımında bulunacak olması halinde, öngörülen asgari sabit yatırım tutarının en az 38,1 Milyon Lirası olması,
- e) Ana şirketin merkezinin bulunduğu ülke dışında en az bir ülkede daha doğrudan yabancı yatırımı bulunması”;

Özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda çalışacak olan bazı personel kilit personel olarak kabul edilmektedir ve bu kapsamda çalışma izni verilmektedir²⁸⁴. Kilit personel, Yönetmelik m. 4/e’de açıklanmıştır ve kimlerin kilit personel olduğu belirtilmiştir. İlgili hükme göre; *“Türkiye’de kurulu bulunan ve tüzel kişiliğe sahip bir şirketin, aşağıdaki şartlardan en az birini sağlayan personeli "Kilit Personel" sayılır;*

- “1) Şirketin üst yönetiminde ya da yürütme pozisyonunda çalışmak,*
- 2) Şirketin tamamını veya bir bölümünü yönetmek,*
- 3) Şirketin denetçilerinin, idari veya teknik personelinin işlerini denetlemek veya kontrol etmek,*
- 4) Şirkete yeni personel almak ya da mevcut personelin işine son vermek veya bu konularda teklif yapmak alanlarından en az bir tanesinde görev alan veya bu konularda yetki sahibi; şirket ortağı, yönetim kurulu başkanı, yönetim kurulu üyesi, genel müdür, genel müdür yardımcısı, şirket müdürü, şirket müdür yardımcısı ve benzeri mevkilerde görev yapan kişi,*
- 5) Şirketin hizmetleri, araştırma cihazları, teknikleri ya da yönetimi için temel sayılan bilgiye sahip kişi,*
- 6) İrtibat bürolarında, yurt dışındaki ana şirket tarafından adına yetki belgesi düzenlenen en fazla bir kişi”.*

Yönetmelik m. 5 uyarınca özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda çalışacak olan kilit personelin çalışma izinleri AÇSHB tarafından verilecektir²⁸⁵. İrtibat bürolarında çalışacak olan kilit personele çalışma izni verilmesi hususu Yönetmelik m. 6’da düzenlenmiştir. Hüküm uyarınca; *“4875 sayılı Kanun kapsamında faaliyet gösteren irtibat bürolarında, yetki belgesi sahibi en fazla bir kişiye; büro faaliyetleri için son yıl içinde yurt dışından en az 200.000 ABD Doları veya karşılığı döviz getirilmiş olması kaydıyla, Bakanlıkça çalışma izni verilir”.*

Yukarıdaki veriler 2018 yılına aittir, detaylı bilgi için bakınız; <<https://birim.ailevecalisma.gov.tr/uiigm/contents/yabancilar/dogrudanyabanciyatirimlar>>, Erişim Tarihi: 09.06.2019.

²⁸⁴ DOĞAN (Yabancılar), s. 236; ERGİN (Düzenlemeler), s. 134; TİPİOĞLU, s. 78-79; GÜRKAN, s. 143; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 142; TEMİR, s. 62; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 122.

²⁸⁵ GÜRKAN, s. 145-146; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 143; OLGAC/BULUT, s. 36; KIRAL, Halis: Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları, Ankara 2006, s. 49; ALP, s. 45; ER, s. 198.

Özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda çalışacak olan kilit personelin çalışma izin başvuruları kendileri tarafından vatandaşı bulunduğu veya sürekli ikamet ettiği ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine yapılabilmektedir. İlgili temsilcilik bu talebi AÇSHB'na iletmektedir. Bunun dışında özellik arz eden yabancı yatırımlarda çalışacak olan yabancıların yurtiçinden başvuru yapabilmesi de mümkündür²⁸⁶.

Kilit personelin çalışma izni uzatma başvurusu yapılırken, ilk başvuruda verilen belgelere ek olarak süresi biten çalışma izni kartının aslının da eklenmesi suretiyle AÇSHB'na yapılmaktadır. Uzatma başvuruları çalışma izni süresinin bitmesinden itibaren en geç on beş gün içinde yapılmalıdır, aksi takdirde yapılan başvuru, ilk başvuru gibi değerlendirilecektir. Diğer çalışma izni başvurularında olduğu gibi kilit personel için yapılacak olan çalışma izni uzatma başvurularında da yeni çalışma izni, önceki süresi biten çalışma izninin süresinin bittiği tarihten itibaren başlamaktadır. Yapılan başvuru AÇSHB tarafından on beş gün içinde sonuçlandırılır. Kilit personel için yapılan çalışma izni başvuruları diğer çalışma izinlerine kıyasla öncelikli olarak sonuçlandırılmaktadır²⁸⁷.

V. ÇALIŞMA İZNİNDEN MUAF OLANLAR

A. GENEL OLARAK

Karşılıklılık ilkesi, uluslararası hukuk ve AB hukuku dikkate alındığında, çalışma izninden muaf olan yabancılar YÇİHK kapsamı dışında bulunmaktaydı²⁸⁸; ancak UİK m. 3/1-ç uyarınca çalışma izni muafiyetinin tanımı; “*Bakanlıkça resmî bir belge şeklinde düzenlenen ve geçerlilik süresi içinde yabancıya Türkiye’de çalışma izni almaksızın çalışma ve ikamet hakkı veren muafiyet*” biçiminde belirtilmiştir ve UİK kapsamına alınmıştır. Çalışma izni muafiyeti kapsamında olan kişiler, UİK m. 13 ve 14 uyarınca çalışma izni muafiyeti olarak Türkiye’de çalışabilirler. Çalışma izni muafiyetiyle ilgili işlemler UİK’ya göre yapılacaktır.

²⁸⁶ GÜRKAN, s. 146; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 144; ÇİÇEKLİ (Çalışma İzinleri), s. 57; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 123.

²⁸⁷ AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 144-145; KIRAL, s. 71; OLGAC/BULUT, s. 38; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 123.

²⁸⁸ TİPİOĞLU, s. 42; BİROL ALYAZ, s. 22-26; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 114; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 248; ALP, s. 45; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 126; ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, s. 30.

Çalışma izni muafiyeti belgesi alabilecek olan kişiler UİK'da açık bir şekilde belirtilmemiştir; ancak UİK m. 6/3 uyarınca; “Diğer kanunlarda ya da Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası sözleşmelerde çalışma izni almadan çalışabileceği belirtilen yabancılar, bu Kanuna göre çalışma izni almadan çalışabilir veya çalıştırılabilirler”. Ayrıca, UİK Geçici madde 1/4, mülga YÇİHKUY'nin UİK'na aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmaya devam edileceği belirtilmektedir. Dolayısıyla, çalışma izni muafiyetinin düzenlendiği YÇİHKUY m. 55'te sayılan kişiler²⁸⁹ çalışma izninden muaf

²⁸⁹Madde 55 – (Değişik: RG. 21.01.2010/27469);

- “(1) 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,
- b) Daimi ikametgahları yurt dışında olup bilimsel, kültürel ve sanatsal faaliyetler amacıyla bir aydan az, sportif faaliyetler amacıyla dört aydan az süre ile geçici olarak Türkiye'ye gelecek 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; (Değişik ibare: RG. 22.01.2015/29244) Türkiye'ye giriş tarihinden itibaren bir yıl içinde toplam üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla gelenlerin,
- ç) Türkiye'den ihraç edilen ya da Türkiye'ye ithal edilen mal ve hizmetlerin kullanılmasına ilişkin eğitim amacıyla (Değişik ibare: RG. 22.01.2015/29244) Türkiye'ye giriş tarihinden itibaren bir yıl içinde toplam üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla Türkiye'de bulunanların,
- d) Belgeli turizm işletmelerinin sınırları dışında faaliyette bulunacak 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,
- e) İki yılı geçmemek ve eğitim süresiyle sınırlı olmak üzere durumunu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlayarak üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarına bilgi ve görgülerini artırmak üzere gelen yabancıların,
- f) Sosyo-kültürel ve teknolojik alanlar ile eğitim konularında altı ayı aşmayan bir sürede Türkiye'ye önemli hizmet ve katkı sağlayabilecekleri ilgili mercilerce bildirilenlerin,
- g) Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığının (Ulusal Ajans) yürüttüğü programlar kapsamında gelecek yabancıların program süresince,
- ğ) Kapsamı ve süresi konusunda Bakanlık, İçişleri ve Dışişleri Bakanlığı ile Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığının mutabakata vardığı uluslararası stajyer öğrenci programları çerçevesinde staj görececek yabancıların,
- h) Görev süresi sekiz ayı geçmemek kaydıyla Türkiye'ye gelen tur operatörü temsilcisi yabancıların,
- ı) Türkiye Futbol Federasyonunca veya Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünce talepleri uygun bulunan yabancı futbolcular ile diğer sporcu ve antrenörlerin sözleşmeleri süresince,
- i) Gemi adamlarının Eğitim, Belgelendirme ve Vardiya Standartları Hakkında Uluslararası Sözleşme'nin I/10 Kuralına göre devletlerle yapılan ikili protokoller gereği, ilgili idareden “Uygunluk Onayı Belgesi” almış Türk Uluslararası Gemi Siciline kayıtlı ve kabotaj hattı dışında çalışan gemilerde görev yapan yabancı gemi adamlarının,
- j) Türkiye Avrupa Birliği Mali İşbirliği Programları kapsamında yürütülen projelerde görevlendirilen yabancı uzmanların, görevleri süresince, çalışma izni almalarına gerek bulunmamaktadır.
- (2) Mesleki hizmetler kapsamında olup, muafiyet hükümlerine tabi yabancı mimar, mühendis ve şehir plancılarının, hizmet sürelerinin bir ayı aşması durumunda akademik ve mesleki yeterliliğini tamamlayarak Bakanlıktan çalışma izni alması, ilgili meslek kuruluşuna geçici üye olması ve ulusal kurum ve kuruluşların uygulamalarına uyması zorunludur.
- (3) Muafiyet süreleri uzatılamaz. Ayrıca birinci fıkranın (b), (Mülga ibare: RG. 22.01.2015/29244) (...) (d), (f) ve (h) bentleri kapsamındaki yabancılar, bir takvim yılı içinde muafiyet hükümlerinden sadece bir kez yararlanır. Ancak, bu haktan yararlanabilmek için yabancıların daha önce aynı amaçla almış olduğu ikamet

tutulabileceklerdir. Çalışma izni muafiyetiyle ilgili olarak yukarıda yapılan açıklamalara ek olarak, ikili veya çok taraflı sözleşmelerde, çalışma izni muafiyetinin öngörüldüğü anlaşmalar kapsamında Türkiye’de çalışacak kişiler çalışma izninden muafırlar²⁹⁰.

Çalışma izni muafiyet belgesi AÇSHB tarafından verilmektedir. Çalışma izni muafiyet başvurusu yurt içinde AÇSHB’na, yurt dışında ise yabancının vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçiliği veya konsoloslukları aracılığıyla yapılmaktadır. Bu şekilde yurt dışından yapılan başvuruları büyükelçilik veya konsolosluk AÇSHB’na bildirmektedir²⁹¹.

Yabancı ülkelerin Türkiye’deki diplomatik veya misyon temsilciliklerinde çalışacak olan kişilerin çalışma izni muafiyet başvuruları UİK m. 14/4 kapsamında Dışişleri Bakanlığına yapılmaktadır. Dışişleri Bakanlığı, uygun gördüğü başvuruları AÇSHB’na iletmektedir ve AÇSHB’na iletilen bu başvurular için İçişleri Bakanlığının olumlu görüşünün alınması gerekmektedir²⁹².

Çalışma izni muafiyeti başvurusunun olumlu görülmesi halinde çalışma izni muafiyet belgesi verilir. UİK’nın 7. maddesi gereğince; “*Başvuruda eksik bilgi veya belgelerin olması hâlinde, bu eksiklikler tamamlanıncaya kadar başvurunun değerlendirilmesi ertelenir. Erteleme süresi, bilgi veya belge eksikliklerinin tamamlanmasını geciktiren mücbir bir sebebin varlığının*

tezkeresinin bitiş tarihinden itibaren üç ay geçmiş olması şartı aranır. Muafiyet sürelerinden daha fazla çalışılacak olunması durumunda Bakanlıktan çalışma izni alınması zorunludur.

(4) (Ek: RG. 22.01.2015/29244) (1) Birinci fıkranın (c) ve (ç) bentleri kapsamındaki yabancılara, Türkiye’ye giriş tarihinden itibaren bir yıl içinde Türkiye’de toplam kalış süreleri üç ayı aşmamak üzere, Türkiye’ye çoklu giriş imkanı sağlanır.

(5)(1) Bu maddede sayılan yabancılar, ülkeye giriş yaptıkları tarihten itibaren en geç otuz gün içerisinde ve her halükarda faaliyetlerine başlamadan önce geliş amaçlarını, ne kadar süre ile ve nerede kalacaklarına ilişkin bilgileri, buldukları yerin emniyet makamlarına bildirerek ikamet tezkeresi almak zorundadırlar. Muafiyet hükümlerinden yararlanacak yabancılara ilişkin sosyal güvenlikle ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmesi zorunludur. Bu madde kapsamında ikamet tezkeresi düzenlenen yabancılardan kimlik bilgileri ile çalışacakları işyerlerinin unvan ve Sosyal Güvenlik Kurumu işyeri sicil numaraları emniyet makamlarından her ay Bakanlığa bildirilir”.

²⁹⁰ DOĞAN (Yabancılar), s. 214-216; ERGİN (Düzenlemeler), s. 137; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 55; TİPİOĞLU, s. 43-44; ALP, s. 46; ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, s. 30.

²⁹¹ DOĞAN (Yabancılar), s. 216; ERGİN (Düzenlemeler), s. 138; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 87; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 113-114; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 248; DEMİRKOL, s. 472; ÇİÇEKLİ (Yabancılar ve Mülteciler), s. 127.

²⁹² DOĞAN (Yabancılar), s. 216; ERGİN (Düzenlemeler), s. 138; TİPİOĞLU, s. 44; DEMİRKOL, s. 473.

resmî bir makamdan belgelendirildiği hâller dışında otuz günü aşamaz. Erteleme süresi sonunda eksiklikleri tamamlanmayan başvurular reddedilir”²⁹³.

B. ANONİM ŞİRKET ORTAKLARI VE YÖNETİCİLERİ İÇİN ÇALIŞMA İZİNİ MUAFİYETİ

UİK m. 13 kapsamında, bir başka deyişle çalışma izni muafiyeti kapsamında olan yabacıların çalışma izni almaksızın, çalışma izni muafiyeti belgesi ile çalışabilecekleri düzenlenmiştir. TTK’ya uygun olarak kurulan anonim şirketlerin Türkiye’de ikamet etmeyen yabancı ortakları ve yönetici olarak değerlendirilmeyen şirket ortakları 6735 sayılı Kanun m. 13/7’ye uygun olarak çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilmektedir. Bu kişilerin, Türkiye’de gerçekleştirecekleri faaliyetleri son yüz seksen günde doksan günü geçmediği takdirde çalışma izni alma zorunlulukları bulunmamaktadır. Bu kişiler çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilmektedir.

UİK m. 13/2’ye göre; *“Çalışma izni muafiyeti başvuruları yurt içinde doğrudan Bakanlığa, yurt dışında yabancının vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri ya da başkonsolosluklarına yapılır. Yurt dışında yapılan bu başvurular Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarınca Bakanlığa iletilir”.*

VI. ÇALIŞMA İZİN SÜRESİNİN UZATILMASI

Çalışma izni uzatma başvurularının, çalışma izni süresinin bitiminden atmış gün önce ve her durumda çalışma izni süresi dolmadan önce yapılmak zorundadır. Belirtilen sürelerden sonra başvurunun yapılması halinde ilgili yabancı gerekli şartları taşısa bile UİK m. 7/3 uyarınca çalışma izni başvuru reddedilecektir. Yapılan başvuruda eksik bilgi veya belgenin bulunması halinde AÇSHB yapılan çalışma izni uzatma başvurusunu erteleyebilmektedir; ancak belirtmek gerekir ki erteleme süresi kural olarak otuz günü geçemez. Mücbir sebeplerin varlığı halinde ve bu hallerin resmi makamdan alınacak belgelerle kanıtlanması halinde otuz günden uzun süren erteleme süresi de söz konusu olabilecektir, aksi takdirde yapılan çalışma izni uzatma başvurusu

²⁹³ DOĞAN (Yabancılar), s. 217.

AÇSHB tarafından reddedilecektir²⁹⁴. İlk başvuru sırasında bahsi geçen yurtiçi ve yurtdışı başvuru ayrımı çalışma izinlerinin uzatılmasında karşımıza çıkmamaktadır. Başka bir deyişle uzatma başvuruları yalnızca yurt içinden yapılmaktadır.

Çalışma izninin işyeri, işletme ve meslek bazlı olması sebebiyle, uzatma başvurularının da bu kapsamda aynı işyeri veya işletme ve aynı meslekte çalışmak koşuluyla yapılabildiğini söylemek doğru olacaktır²⁹⁵. Ayrıca belirtmek gerekir ki YÇİHK Uygulama Yönetmeliği m. 19 uyarınca çalışma izninin süresi hizmet akdinden veya işin süresinden uzun olamamaktadır²⁹⁶. Uzatılan çalışma izninin başlangıç tarihi, süresi biten iznin bittiği tarihtir²⁹⁷.

VII. ÇALIŞMA İZİN TALEBİNİN REDDİ

Yurtiçinden veya yurtdışından, başka bir deyişle yabancıнын vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkeden yapılan çalışma izni başvurusu AÇSHB tarafından ilgili değerlendirme kriterlerine²⁹⁸ uygun olarak değerlendirildikten sonra çalışma izni başvurusunu kabul veya reddedecektir²⁹⁹.

Çalışma izni başvurusunun değerlendirilmesi UİK m. 7/4 ve m. 5’de belirtilmiştir. Buna göre AÇSHB çalışma izni başvurusunu değerlendirirken Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu tarafından belirlenen işgücü politikası ve gerekli görülen durumlarda ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının görüşleri çerçevesinde değerlendirme yapar. Çalışma izni muafiyet başvurularında da benzer şekilde uluslararası işgücü politikası ve ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının görüşünün alınması şartı

²⁹⁴ ERGİN (Düzenlemeler), s. 144-145; YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 46; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 97; KIRAL, s. 37; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 52; DEMİRKOL, s. 429; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 249; ÇELİKEL/GELGEL, s. 194-195.

²⁹⁵ YILMAZ (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 46; ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, s. 29.

²⁹⁶ TİPİOĞLU, s. 18; GÜRKAN, s. 121; SÜRAL/ÖMEROĞLU, s. 85; ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, s. 35.

²⁹⁷ GÜRKAN, s. 113; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 97; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 52; ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, s. 29.

²⁹⁸ Yabancıların çalışma izinleriyle ilgili olarak YÇİHKUY m. 13 kapsamında AÇSHB, çalışma izinleriyle ilgili yapacağı değerlendirme için bazı kriterler belirlemiştir. Bu kriterler için bkz. <<https://birim.ailevecalisma.gov.tr/uiqm/Contents/calismaizni/izindegerlendirmekriterleri/>>, Erişim Tarihi: 21.02.2019.

²⁹⁹ DOĞAN (Yabancılar), s. 204; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 100; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 53.

bulunmaktadır. Görüş, bilgi ve belge taleplerinin belirli sürelerde Bakanlığa iletilmesi gerekmektedir. Buna uygun olarak belge taleplerinin en geç beş gün içinde ve bilgi ve görüş taleplerinin en geç on beş gün içinde cevaplanması gerekmektedir. Zorunluluk olması durumunda en fazla on beş günlük ek süre verilebilir. Süresi içinde veya ek süre verilmişse ek sürenin sonuna kadar bildirilmeyen görüşler AÇSHB tarafından olumlu görüş olarak kabul edilmektedir³⁰⁰.

Daha önce de belirtildiği üzere, UİK'nın 7/7 maddesi kapsamında, çalışma izni başvurusunda bilgi veya belge eksikliğinin tespit edilmesi halinde, eksiklikler tamamlanıncaya kadar çalışma izni başvurusu değerlendirilmez. Bu eksik bilgi veya belgeler, mücbir sebep hallerinin resmi kurum tarafından belgelendirildiği haller dışında en geç 30 gün içinde tamamlanmak zorundadır; aksi takdirde yapılan çalışma izni başvurusu reddedilmektedir³⁰¹.

Yapılan çalışma izni başvurusunun değerlendirilmesinin sonucunda UİK m. 9'da belirtilen ret sebeplerinin varlığı tespit edilirse, çalışma izin talebi reddedilecektir. Buna göre; *“uluslararası işgücü politikasına uygun olmayan, sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapılan, yabancı istihdam edilmesine ilişkin gerekçesi yeterli görülmeyen, diğer kanunlarda Türk vatandaşlarına hasredilen iş ve meslekler için yapılan, gerekli nitelik ve uzmanlığı taşımadığı anlaşılan yabancılara ilişkin olan, Bakanlıkça belirlenen değerlendirme kriterlerini karşılamayan, 6458 sayılı Kanununun 7 nci, 15 inci ve 54 üncü maddeleri kapsamında olduğu İçişleri Bakanlığınca bildirilen yabancılara ilişkin olan, kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye’de çalışmasında sakınca görülen yabancılara ilişkin olan, Dışişleri Bakanlığının uygun görüşü olması durumu hariç, Türkiye Cumhuriyetinin tanımadığı veya diplomatik ilişkisinin bulunmadığı ülke vatandaşları için yapılan, kanuni süresi içinde yapılmayan veya eksiklikleri tamamlanmayan, başvurular reddedilir”*.

³⁰⁰ DOĞAN (Yabancılar), s. 205; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 102, ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, s. 34; ÇELİKEL/GELGEL, s. 193.

³⁰¹ DOĞAN (Yabancılar), s. 205; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 100-101; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 250; ÇELİKEL/GELGEL, s. 193; ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ, s. 33; DEMİRKOL, s. 430.

Fransız Hukukunda ise istihdam seviyesinin fazla olmadığı ve işsizliğin fazla olduğu sektörlerde veya coğrafi bölgelerde ve işverenin yerel iç piyasasını yeteri kadar araştırmadığı gerekçesiyle çalışma izni başvurusunun reddedileceği düzenlenmiştir³⁰².

Hukuk Devleti ilkesi gereği, Anayasa m. 125/1 uyarınca idarenin verdiği kararlar yargı denetimine tabi tutulmuştur. Belirtmek gerekir ki 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu³⁰³ m. 27/1'e göre idari kararlar için idari yargı yoluna başvurulması ilgili kararların icra edilebilirliğini etkilememektedir³⁰⁴. İYUK m. 27/1'de açıkça belirtildiği üzere; "*Danıştay'da veya idari mahkemelerde dava açılması dava edilen idari işlemin yürütülmesini durdurmaz*". Ancak belirtmek gerekir ki İYUK m. 27'ye uygun olarak yürütme durdurulabilecektir. İYUK m. 12'de ilgililerin açabileceği davalar belirtilmiştir. İlgili hüküm uyarınca; "*İlgililer haklarını ihlal eden bir idari işlem dolayısıyla Danıştay'a ve idare ve vergi mahkemelerine doğrudan doğruya tam yargı davası veya iptal ve tam yargı davalarını birlikte açabilecekleri gibi ilk önce iptal davası açarak bu davanın karara bağlanması üzerine, bu husustaki kararın veya kanun yollarına başvurulması halinde verilecek kararın tebliği veya bir işlemin icrası sebebiyle doğan zararlardan dolayı icra tarihinden itibaren dava süresi içinde tam yargı davası açabilirler*". Bu davaların açılabilmesi için AÇSHB'nin ret kararının taraflara tebliğ edildiği tarih itibarıyla ilgililerin otuz gün süreleri vardır. Bu süre geçtikten sonra kararlar kesinleşmektedir³⁰⁵.

VIII. ÇALIŞMA İZİNİNİN VE ÇALIŞMA İZİNİ MUAFİYETİNİN İPTALİ VE GEÇERLİLİĞİNİ KAYBETMESİ

Çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti, ilgili sürenin sona ermesi ve süre uzatımı yapılmaması halinde geçerliliğini kaybetmektedir. Bunun dışında, ilgili kişinin veya işverenin talebi ile çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti iptal edilebilmektedir. Bunun dışında UİK m. 15'te sayılan durumlarda, Bakanlık tarafından da çalışma izni ve çalışma izni muafiyet belgesi iptal edilebilmektedir. Dolayısıyla, çalışma izni veya muafiyetin devamı, yabancıya süresiz bir şekilde çalışma hakkı tanımamaktadır. İzin veya muafiyetin iptal edilmesi veya geçerliliğini

³⁰² BUSINESS FRANCE (Doing Business in France), s. 52.

³⁰³ RG. 20.01.1982/17580.

³⁰⁴ BİROL ALYAZ, s. 102; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 54.

³⁰⁵ BİROL ALYAZ, s. 102; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 54.

kaybetmesi hallerinde çalışma izni veya muafiyet geçersiz hale gelmektedir³⁰⁶. UİK m. 15'te sayılan bu haller;

- “Çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin geçerlilik tarihinden itibaren altı ay içinde Türkiye'ye gelmemesi,
- İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığının uygun görüşünün bulunması hâli hariç, pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması,
- Bu Kanunda belirtilen hükümlere aykırı olarak çalıştığına tespiti,
- Çalışmasının herhangi bir nedenle sona ermesi,
- Çalışma izni başvurusunun sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapıldığının sonradan tespiti,
- 11 inci madde kapsamında olması ve geçiş süresi içinde talep edilen bilgi ve belgeleri sunmaması ya da bunların niteliklerini kaybettiğinin anlaşılması,
- 6458 sayılı Kanununun 7 nci, 15 inci ve 54 üncü maddeleri kapsamında olduğunun İçişleri Bakanlığınca bildirilmesi,
- Kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye'de çalışmasında sakınca olduğunun ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca bildirilmesi,
- Sağlık sebepleri veya zorunlu kamu hizmeti gibi mücbir sebepler dışında süreli çalışma izinlerinde aralıksız olarak altı aydan, bağımsız ve süresiz çalışma izinlerinde ise aralıksız olarak bir yıldan uzun süre Türkiye dışında kalması,
- Turkuaz Kart sahibi olması hâlinde yurt dışında kalış süresinin Bakanlıkça belirlenen süreyi aşması” halleridir.

³⁰⁶ AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 119-120; DOĞAN (Yabancılar), s. 217, EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 251; ÇELİKEL/GELGEL, s. 203-204; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 54-55; DEMİRKOL, s. 440; KURAL, s. 74.

IX. YABANCILARIN SOSYAL GÜVENLİK HAKLARI

Anayasa m. 60'da herkesin sosyal güvenlik hakkı güvence altına alınmış olmakta ve devletin, sosyal güvenlik hakkını sağlamak amacıyla gerekli tedbirleri alacağı hükme bağlanmıştır. UİK m. 22/2'de ise; “*Çalışma izni veya çalışma izni muaftiyeti alan yabancılar ile yabancı çalıştıran işverenler, sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerini kanuni süresi içinde 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine göre yerine getirirler*”. Dolayısıyla 5510 sayılı kanun³⁰⁷ kapsamında olan kişiler, kanunun öngördüğü sigorta yükümlülüğünü yerine getirmek zorundadırlar. Bu kapsamda 5510 sayılı kanunda zorunlu ve isteğe bağlı sigorta olmak üzere bir ayırım yapılmıştır.

5510 sayılı Kanun kapsamında iş sözleşmesi ile bir veya birden çok işveren tarafından çalıştırılan yabancıların zorunlu sigorta kapsamında olduğu kabul edilmiştir. Kanunun m. 4/II-c uyarınca ikili sosyal güvenlik anlaşması bulunan ülkelerden birinde sigortası bulunan yabancıların karşılıklılık ilkesi gereğince Türkiye’de 5510 sayılı Kanun kapsamında zorunlu sigorta yaptırmaları zorunlulukları bulunmamaktadır³⁰⁸. Uygulama kapsamında karşılıklılık esasına dayalı Sosyal Güvenlik Sözleşmesini imzalayan ülkede sigortalı olan yabancılar, ilgili ülkede sigortalı olduğunu gösteren dökümanları SGK’ya sunarak sağlık provizyonu alabilmekte ve bu kapsamdaki haklardan faydalanabilmektedirler.

Fransız Hukukunda da benzer bir sistem bulunmaktadır. Fransa’da çalışmak isteyen kişiler, sosyal güvenlik konusunda Fransız sosyal güvenlik sistemi kapsamında değerlendirilmektedirler. Bu kapsamda işçinin kazancı sosyal güvenlik primine konu olmaktadır. Bunun karşılığı olarak ise işçi ve ailesi Fransız sosyal güvenlik sisteminden faydalanmaktadır. İkili sosyal güvenlik anlaşması bulunan ülkelerden birinde sosyal güvencesi olan işçinin Fransa’da tekrar sosyal güvenlik katkısı ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır³⁰⁹.

5510 sayılı Kanunda sigortalı sayılmayacak kişiler sayılmıştır. Bu kişiler 5510 sayılı Kanun m.6/1-e uyarınca; “*Uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklı kalmak*

³⁰⁷ RG. 16.06.2006/26200.

³⁰⁸ Sosyal Güvenlik Sözleşmesini imzalamış ülkeler için bkz; <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler/sosyal_guvenlik_sozlesmeleri>, Erişim Tarihi: 09.06.2019.

³⁰⁹ BUSINESS FRANCE (Doing Business in France), s. 59; BUSINESS FRANCE (Incoming Talent), s. 15.

kaydıyla; yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına veya hesabına Türkiye'ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal güvenlik mevzuatına tabi olanlar” olarak belirtilmiştir. Belirtilen hüküm kapsamında Türk vatandaşı ile yabancı ülke vatandaşı ayrımı yapılmamıştır³¹⁰. Başka bir deyişle bazı istisnalar haricinde Türk vatandaşı veya yabancı ayrımı yapılmaksızın, Türkiye’de çalışan herkesin zorunlu sigorta kapsamında olması gerektiği belirtilmiştir. 5510 sayılı Kanun m. 60 uyarınca yabancıların genel sağlık sigortasından yararlanabilmeleri için Türkiye’de ikamet etmeleri şartı bulunmaktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 07.06.1989 tarihli kararında da hizmetin ifa edildiği yerdeki sosyal güvenlik hükümlerinin uygulanması gerektiği vurgulanmıştır³¹¹.

5510 sayılı Kanun ayrıca kişiler için isteğe bağlı olarak prim ödeyerek uzun vadeli sigortadan ve genel sağlık sigortasından faydalanma hakkı tanımıştır. Yabancıların isteğe bağlı sigorta hükümlerinden faydalanabilmeleri için bazı koşullara sahip olmaları gerekmektedir. Bu koşullardan ilki ilgili yabancıların Türkiye’de ikamet ediyor olmalarıdır. Bu şarta ek olarak yabancı zorunlu sigorta hükümlerine dahil olacak şekilde çalışmamalı veya zorunlu sigortaya dahil çalışma gerçekleştirse dahi ay içerisinde 30 günden az çalışmalı veya tam gün çalışmamalıdır; sigortalılık sebebiyle aylık bağlanmamış olmalı ve 18 yaşını doldurmalıdır. Bu şartları taşıyan yabancı isteğe bağlı sigortalılık hükümlerinden faydalanmak amacıyla başvuru yapabilmektedir. İsteğe bağlı sigortalılık kapsamında yabancıların genel sağlık sigortasından faydalanabilmeleri için Türkiye’de en az bir yıl süre ile ikamet etmiş olmaları gerekmektedir.

³¹⁰ DOĞAN (Yabancılar), s. 237; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 15-16; EKŞİ (Yabancılar Hukuku), s. 289; ÇELİKEL/GELGEL, s. 300.

³¹¹ “... sosyal güvenliğe ilişkin hükümler iş hukuku alanında doğrudan uygulanan kurallardır. Suudi Arabistan’daki işyerinde görülen hizmet için Suudi Sosyal Güvenlik Kanunlarının, o yer idari ve adli makamlarınca doğrudan uygulanması gerekir... 506 sayılı Kanun Türk Milli sınırları içerisinde ve Türkiye’de tescilli işyerleri ve işverenler ve kanun kapsamındaki işçiler için uygulanabilir... Suudi ülkesinde, Suudi işverenin işyerinde veya işi dolayısıyla oluşan olayı 506 sayılı Kanununun 11. maddesine göre, iş kazası saymak ve işçiyi T.C. Tebaasında da olsa, 506 sayılı Kanununun 2. Maddesi kapsamında sigortalı kabul etmek ve iş kazası geliri bağlamak olanaksızdır”: YHGK, T. 7.6.1989; E. 1989/10-316, K. 1989/411, <<https://www.kazanci.com.tr/>>, Erişim Tarihi: 09.06.2019.

X. ÇALIŞMA İZİNİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERLİLİĞİNE ETKİSİ

A. GENEL OLARAK

Çalışma izni olmaksızın çalışmaya başlayan yabancı ile işvereni arasında herhangi bir iş ilişkisinin mevcut olup olmadığının belirlenebilmesi için iş ilişkisinin kurulması anı önem arz etmektedir. Bu sebeple, iş ilişkisinin kurulması anı hakkındaki teorilerin incelenmesi yerinde olacaktır.

1. İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMA ANI

Genel olarak bakıldığında, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi iki şekilde kurulabileceği savunulmaktadır. İş ilişkisinin sözleşmeye dayalı olarak kurulduğunu savunan görüşe sözleşme teorisi adı verilmektedir. Buna karşılık diğer bir görüş olan katılma teorisi ise, işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisinin, işçinin fiilen çalışmaya başlamasıyla kurulduğunu savunmaktadır³¹².

a. Katılma Teorisi

Katılma teorisi Alman hukukundan kaynaklanmaktadır. Alman hukukuna göre katılma teorisi, işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisinin, işçinin, işyerine fiilen katılımıyla gerçekleştirilen hukuki ilişki olarak açıklanmaktadır. Başka bir deyişle, iş sözleşmesi iş ilişkisini meydana getirmemekte olup, işverenin işçiyi işe alma ve işçinin de hizmet edimini yerine getirmesiyle iş ilişkisi oluşmaktadır. Bu kapsamda işçi ile işveren arasındaki karşılıklı borç ilişkisi, işçinin fiilen çalışmaya başlaması ile kendini göstermektedir. İşçi, iş ilişkisi kapsamında çalışmasının karşılığı olarak ücrete hak kazandığı gibi ayrıca İş Hukukunun işçiyi koruyucu hükümlerinden de faydalanmaktadır. Katılma teorisine göre, taraflar arasında iş sözleşmesi yapılmış olsa bile, fiilen çalışmayan işçi İş Hukuku kapsamındaki haklardan faydalanamayacaktır³¹³.

³¹² ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 61; SENYEN-KAPLAN, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2018, 9. Bası (İş Hukuku), s. 82-83; AYDINLI, İbrahim: İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Ediminden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara 2003, s. 47, <<http://acik.arsiv.ankara.edu.tr/browse/191/469.pdf?show>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, 29. Bası, İstanbul 2016, s. 114-116; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 167-168.

³¹³ ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 61; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 168; AYAN (Turkuaz Kart Sahibi Yabancıların Çalışma Şartları), s. 69.

Katılma teorisi günümüzde büyük ölçüde önemini yitirmiştir. İş ilişkisini iş sözleşmesinin meydana getirdiği ve sözleşmeyi takiben katılmanın söz konusu olabileceği savunulmaktadır ve bu sebeple katılma teorisi eleştirilmektedir. Asıl olarak bakıldığında, işçi çalışma iradesini göstermekte ve işveren ise işçiyi işe alma iradesini göstermektedir. Bu ilişki katılma olarak ifade edilmesiyle beraber, aslında bir anlaşma olduğu sonucuna da ulaşılabilmektedir ve kavram karmaşasına sebep olmaktadır³¹⁴.

b. Sözleşme Teorisi

Sözleşme teorisinde ise iş ilişkisinin kuran işlemi iş sözleşmesinin oluşturduğu savunulmaktadır. Türk İş Hukukunda da buna uygun olarak iş ilişkisini iş sözleşmesinin meydana getirdiği belirtilmiştir. İş Kanunu'nun 2/1. maddesinde, "*işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir.*" hükmü bulunmaktadır. Kanunun gerekçesinde ise iş ilişkisi ile iş sözleşmesi terimlerinin özdeş olduğu ve Avrupa Birliği müktesebatına uygun olarak iş ilişkisi teriminin kullanıldığı belirtilmiştir. Her ne kadar Türk hukukunda sözleşme teorisi benimsenmiş olsa da, her olay farklı özellik taşıdığı için her olayın özelliklerine göre değerlendirme yapmak daha doğru olacaktır³¹⁵.

Her ne kadar Türk hukukunda sözleşme teorisi benimsenmiş olsa da, İş Hukuku mevzuatında bazı hükümlerin katılma teorisi çerçevesinde düzenlendiğini söylemek doğru olacaktır. Örnek vermek gerekirse mülga 1475 sayılı mülga İş Kanunu m. 14/1'deki kıdem tazminatı düzenlemesinde, kıdem tazminatının işçinin fiilen çalışmaya başladığı tarihe göre hesaplanacağı belirtilmiştir. Bu düzenlemeye ek olarak, 4857 sayılı İş Kanunu m. 53/1'de düzenlenen yıllık ücretli izin hakkındaki hükümde de katılma teorisinin benimsendiği görülmektedir. Buna göre, yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli olan bir yıllık sürenin başlangıcı işçinin işe başladığı tarihtir ve hesaplama bu kapsamda yapılmaktadır³¹⁶. Yargıtay'ın

³¹⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014, s. 362-363; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 62; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 168.

³¹⁵ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 114, ESENER, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1973, s. 144; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 62; ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 48; SENYEN-KAPLAN (İş Hukuku), s. 82-83, AYDINLI, s. 49; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 169.

³¹⁶ ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 63; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 169; AYAN (Turkuaz Kart Sahibi Yabancıların Çalışma Şartları), s. 69.

işçilik alacaklarıyla ilgili verdiği kararlarda da işçinin fiilen işe başladığı tarih esas alınmaktadır³¹⁷.

Yalnızca iş sözleşmesinin bulunması, iş ilişkisinin kurulması için yeterli değildir. İş sözleşmesi, karşılıklı taahhütleri içeren bir sözleşme olarak karşımıza çıkmaktadır. İş ilişkisinin kurulmasından bahsedebilmek için işçinin fiilen çalışmaya başlamış olması gerekmektedir³¹⁸.

B. İŞ SÖZLEŞMESİNİN GEÇERSİZLİĞİ

1. GENEL OLARAK

Diğer sözleşmelerde olduğu gibi iş sözleşmesinin kurucu unsurunu karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanının bulunması oluşturmaktadır. Bu kapsamda karşılıklı ve birbirine uygun irade beyanının bulunmaması halinde sözleşme kurulmuş sayılamaz. Böyle bir durumda sözleşme yokluk hükmüne tabi olacaktır ve bu durum taraflardan biri ileri sürmese dahi hâkim tarafından re'sen gözönüne alınacaktır³¹⁹.

Türk Borçlar Kanunu'nun³²⁰ 26. maddesi gereğince taraflar sözleşme içeriğini, kanunda belirlenen sınırlar kapsamında, istedikleri gibi belirleyebilmektedirler. Kanunun 27. maddesinde ise sözleşme serbestisinin sınırlarından bahsedilmiştir. Bu hüküm diğer sözleşmelerde olduğu gibi, iş sözleşmelerini de kapsamaktadır. İlgili hüküm uyarınca; *“Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.*

³¹⁷ “Taraflar arasında yapılan sözleşme 19.08.1979 tarihini taşımakta ise de, davacının fiilen işe başlama tarihi 01.10.1979'dur. Nitekim kıdem tazminatının hesabında 01.10.1979 tarihi başlangıç olarak alınmıştır.”: Yargıtay 9. HD., 05.02.1988, E. 1987/11973, K. 1988/743, <www.kazanci.com>, Erişim Tarihi: 10.06.2019; “Yaşı veya kadın oluşu gibi sebeplerle herhangi bir işte çalışması yasak bulunan işçinin yasağa rağmen çalıştırılmış olması halinde işçi sayılacağına ve bundan dolayı işçi sigortaları kanunların işçilere tanıdığı haklardan istifade edeceğine 18/6/1958 tarihinde birinci toplantıda ittifakla karar verildi.”: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı, 18.06.1958, E. 1957/20, K. 1958/9, RG. 30.09.1958/10020.

³¹⁸ ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 63; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 364; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 169.

³¹⁹ SÜZEK, Sarper: “İş Akdinin Kurulmasında Hukuka Aykırılık”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri 28 Mayıs 2011, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul 2012. (İş Akdinin Kurulmasında Hukuka Aykırılık), s. 82; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 63; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 176; KUTLU, s. 113.

³²⁰ RG. 04.02.2011/27836.

Sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur”.

TBK'nın 27. maddesinde belirtilen kesin hükümsüzlük halleri, hukuka aykırılık, ahlaka aykırılık ve imkansızlık olmak üzere üç tanedir. Hukuka aykırılık genel olarak, hukuk düzenindeki emredici hukuk kurallarına, yasaklayıcı kanuni hükümlere, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırılıktır³²¹.

Yürürlükte olan bir iş sözleşmesinin geçerliliğinin geçmişe etkili olması, işçinin aleyhine sonuçlar doğurmaktadır. Bu sebeple, geçersizliği öne sürülen bir iş sözleşmesinin geçersiz kılınması geleceğe etkili olacaktır, geçersizlik durumu geçmişe etkili olarak sonuç doğurmayacaktır³²². Buna uygun olarak TBK m. 394/3; “*Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur.*” durumu açıklamaktadır. Hukuka aykırılık halinde olduğu gibi ahlaka aykırılık hali de sözleşmenin kesin hükümsüz hale gelmesine sebep olur. Bir iş sözleşmesinde işçinin kişisel veya iktisadi özgürlüğünü kısıtlayan veya işverenin keyfi davranışlarına sebep olabilecek hükümler ahlaka aykırı olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, sözleşmenin konusunun sözleşmenin kurulduğu sırada imkansız olması da sözleşmenin kesin hükümsüz olmasına sebep olmaktadır. Bahsi geçen imkansızlık fiili veya hukuki imkansızlık olarak karşımıza çıkabilir³²³.

Alman hukukunda ise Alman İkamet İzinleri Yasası'nın (Aufenthaltsgesetz)³²⁴ 4. maddesi uyarınca işveren, henüz çalışma izni olmayan yabancı bir kişi ile iş sözleşmesi imzalamamaktadır. Federal İş Mahkemesinin yerleşmiş içtihadı uyarınca İkamet İzinleri Yasası'ndaki bu hüküm, iş sözleşmesi için onay alınmasıyla ilgili olmayıp, çalışma yasağı

³²¹ SÜZEK, Sarper (İş Akdinin Kurulmasında Hukuka Aykırılık), s. 83-84; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 465, ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 65, SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 12. Bası, İstanbul 2016 (İş Hukuku), s. 729; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 186; KUTLU, s. 114.

³²² SENYEN-KAPLAN (İş Hukuku), s. 152-153; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 64; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 186-187; KUTLU, s. 114.

³²³ SÜZEK (İş Akdinin Kurulmasında Hukuka Aykırılık), s. 86, ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 65; KUTLU, s. 114.

³²⁴ Aufenthaltsgesetz – AufenthG, <https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/BJNR195010004.html>, Erişim Tarihi: 08.06.2019.

kapsamında değerlendirilmektedir. Başka bir deyişle, İkamet İzinleri Yasası m. 4'e aykırı bir durumun olması, iş sözleşmesini geçersiz kılmaz; fakat, iş sözleşmesinin işçinin şahsından kaynaklanan ve çalışmasına engel bir durumun meydana gelmesi sebebiyle feshedilebilir olması sonucunu doğurur. Dolayısıyla işveren, çalışma izni olmayan işçiyi çalıştıramaz, işçi ise sözleşmede kararlaştırılan işi sürekli olarak yerine getiremez durumdadır. Yabancı işçinin, yanılı sonucı çalışma izni olduğu varsayılarak çalıştırılması durumunda da aynı hususlar geçerlidir³²⁵.

Yabancı işçinin, yanılı sonucı, çalışma izninin olduğu varsayılarak çalıştırılması veya işçinin, iş sözleşmesi imzalandıktan sonra veya çalışmaya başladıktan sonra herhangi bir çalışma yasağının ortaya çıkması halinde işçi, hukuki açıdan imkansız; ancak fiili olarak yerine getirdiği işlerin edimi karşılığı ücreti işverenden talep edebilmektedir. Bu açıklamaya ek olarak işçinin bu şekilde yaptığı çalışma sebebiyle kıdemi işlemeye devam etmektedir ve iş sözleşmesinin fesih süresi hesaplanırken ilgili kıdem süresi göz önünde bulundurulmaktadır. Almanya'da işçinin çalışma izni alabilmesi veya çalışma iznini uzatma hakkını elde edebilmesi için çaba göstermesi gerekmektedir, aksi taktirde işçinin iş sözleşmesi, işçinin davranışlarından kaynaklanan sebeplerle feshedilebilmektedir³²⁶.

Çalışma izni olmayan işçiyi çalıştıran işverene 500.000 AVRO'ya kadar idari para cezası verilebilmektedir. Ayrıca, çalışma izni olmayan bir işçiyi çalıştırmak, 3. Sosyal Kitabın 404. Paragrafı uyarınca düzene aykırılık halini oluşturmaktadır ve Kaçak Çalışma Yasası'na göre işverenin cezalandırılmasına da sebep olabilmektedir³²⁷.

Hollanda hukukunda ise Yabancıların Çalışma Yasası kapsamında çalışma izni olmayan bir kişinin iş sözleşmesi yapması yasak olmayıp, ilgili işin çalışma izni bekleyen yabancıya yaptırılması yasaktır. Başka bir deyişle çalışma izni olmayan yabancıнын iş sözleşmesi olması halinde bu sözleşme çalışma izninin olmaması sebebiyle geçersiz kabul edilemez³²⁸.

³²⁵ TİPİOĞLU, s. 65; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 183; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 67-69.

³²⁶ TİPİOĞLU, s. 65-66; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 69.

³²⁷ TİPİOĞLU, s. 66; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 70; ER, s. 186.

³²⁸ TİPİOĞLU, s. 66; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 184; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 70-71.

Çalışma izni olmayan işçi çalıştırılmışsa, Yabancıların Çalışma Yasası m. 23 kapsamında ücret karşılığında ve en az 6 ay süresince çalışmış olduğu kabul edilmektedir. Aksini iddia eden işveren, iddiasını ispatla yükümlüdür. Bu sayede yabancı işçilerin sömürülmelerinin önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Yabancıların Çalışma Yasası'na aykırı davranışın tespitini iş müfettişleri ve polis yapmaktadır. Yasanın ihlal edildiğinin tespiti halinde idari para cezası uygulanmaktadır. Bahsi geçen para cezası gerçek kişi işveren için 11.250 AVRO olmakla birlikte tüzel kişi işveren için bu tutar 45.000 AVRO'dur. Suçun tekrar işlenmesi halinde ceza artırılmaktadır. Bu cezaya ek olarak aynı eylem 48 ay içinde birden fazla kez işlenmişse ve suç kesinleşmişse, işveren hakkında Ekonomik Suçlar Yasası m. 1 kapsamında soruşturma başlatılır ve para cezasının yanında işverene 6 ay hapis cezası verilebilir. Buna karşın, çalışma izni olmadan çalışan işçi hakkında herhangi bir cezai yaptırım veya sorumluluk öngörülmemiştir. Çalışma izni olmayan işçinin çalışması halinde işçiye ceza verilmesine ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Hatta, çalışma izni alamayan işçi işi ifa edememiş olsa bile iş sözleşmesi haklı sebeple feshedilememektedir, bu durumda işveren, süreli fesih bildiriminde bulunmalıdır. Buna karşın, işçinin kendi durumu hakkında işvereni yanıltması işveren açısından haklı fesih sebebi teşkil etmektedir³²⁹.

2. ÇALIŞMA İZİNİN OLMAMASI NEDENİYLE GEÇERSİZLİK

Yabancı işçinin çalışma izni olmaksızın işe alınması durumunda iş sözleşmesinin geçerli olup olmadığı büyük önem taşımaktadır. Çalışma izni henüz alınmaksızın iş sözleşmesinin akdedilmiş olması, her ne kadar TBK m. 27'deki kesin hükümsüzlük hallerinde olduğu gibi sözleşmenin içeriğinin geçersiz olmasına sebep olmasa da, sözleşme taraflarından birinin sözleşmenin tarafı olması engellemektedir. Başka bir deyişle, çalışma izni için başvuru yapılmış ve henüz onaylanmadan iş sözleşmesi akdedilmişse, iznin verilmiş olması kaydıyla, iş sözleşmesinin geçerli olacağı kabul edilmektedir³³⁰.

Çalışma izni henüz alınmaksızın, yalnızca Türklerin yapabileceği işlerde yabancıların çalıştırılmaları amacıyla yabancılarla iş sözleşmesi akdedilmektedir. Fakat, bu şekilde yapılan

³²⁹ TİPİOĞLU, s. 66-67; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 71.

³³⁰ AKYİĞİT, Ercan: Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul 1990, s. 26, SÜZEK (İş Akdinin Kurulmasında Hukuka Aykırılık), s. 84, ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 65; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 180.

iş sözleşmeleri, tarafların kanunlardaki düzenlemeleri bilip bilmemelerine bakılmaksızın hükümsüzlük sonucunu doğurmaktadır ve yabancılar için yapılan çalışma izni başvuruları da reddedilmektedir³³¹. Nitekim 02.09.1957 tarihli Yargıtay 4. Hukuk Dairesinin kararında da bu husustan bahsedilerek, yalnızca Türk vatandaşlarının çalışabileceği işlerde çalışan yabancıların iş sözleşmelerinin hükümsüz olduğu açıklanmaktadır. Buna ek olarak ilgili Yargıtay kararında, işçinin kıdem ve işçilik alacaklarını da alamayacağı belirtilmektedir³³². Buna karşın, yalnızca Türk vatandaşlarının çalışabileceği işler haricinde, işçi ile yapılan iş sözleşmesinin geçerli olduğu Yargıtay kararıyla da tespit edilmiştir³³³.

Karşılaştırmalı hukuka bakıldığında, Almanya’da çalışma izni alınmaksızın yapılan iş sözleşmesinin kesin hükümsüz olmadığı, çalışma izninin verilip verilmemesi belli olana kadar geçecek olan sürede askıda olacağı belirtilmektedir. Çalışma izninin uzatılması durumunda da aynı durum söz konusu olup, çalışma izni onaylandıktan sonra, iş sözleşmesi baştan itibaren geçerli olacak ve sözleşmenin tüm hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır³³⁴.

C. YABANCI İŞÇİ İLE BELİRLİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILMASI

4857 sayılı İş Kanunu m. 11/1 uyarınca; *“Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir”*. Hükümden de anlaşılabilceği üzere bir iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kabul edilebilmesi için baştan itibaren objektif bir sebebin varolması gerekmektedir.

Türk hukukunda, belirli süreli iş sözleşmesini zorunlu kılan bazı düzenlemeler bulunmaktadır ve bu gibi durumlarda iş sözleşmesinin belirli süreli olması için objektif neden aranmamaktadır³³⁵. Bu hallerden birini 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu³³⁶ m. 9/1

³³¹ ÇİÇEKLİ (Çalışma İzinleri), s. 13; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 66-67; AKYİĞİT, s.26.

³³² Yargıtay 4. HD., 02.09.1957, E. 1957/8477, K. 1957/5478, <www.kazanci.com>, Erişim Tarihi: 09.06.2019.

³³³ *“Davacı işçi için çalışma izni alınamamış olması veya bu iznin süresiz olarak alınması hallerinde ise, iş sözleşmesinin belirsiz süreli hale dönüştüğünün kabulü gerekir.”*: Yargıtay 9. HD, 07.06.2005, 2004/24583 E., 2005/20488 K., <www.kazanci.com>, Erişim Tarihi: 09.06.2019.

³³⁴ AKYİĞİT, s. 26; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 67; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 183.

³³⁵ ALPAGUT, Gülsevil: “4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Mercek Dergisi, Yıl: 2004, Sayı: 33, s. 84; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 74-75; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 172.

³³⁶ RG. 14.02.2007/26434.

oluşturmaktadır. İlgili hüküm uyarınca; “Kurumlarda çalışan yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğreticiler ile kurucu veya kurucu temsilcisi arasında yapılacak iş sözleşmesi, en az bir takvim yılı süreli olmak üzere yönetmelikle belirtilen esaslara göre yazılı olarak yapılır”. Öğretideki hakim görüş de bu yöndedir³³⁷.

Yabancılara verilen çalışma izinlerinin süreli olması sebebiyle, yapılacak olan iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kabul edilip edilmeyeceği, başka bir deyişle çalışma izninin süreli olmasının, iş sözleşmesinin belirli süreli olması için objektif neden teşkil edip etmeyeceği tartışma konusu yapılmıştır. Yargıtay 9. HD. 07.06.2005 tarihli bir kararında da bu husustan bahsedilerek, çalışma izninin belirli süreli olduğu durumlarda iş sözleşmesinin belirli süreli yapılabileceği ve çalışma izninin belirsiz süreli olduğu durumlarda iş sözleşmesinin de belirsiz süreli olarak kabul edileceğine karar verilmiştir³³⁸.

D. ÇALIŞMA İZİNİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNE ETKİSİ

4857 sayılı İş Kanunu’nda ve UİK’da, çalışma izni onaylanmayan, başka bir deyişle çalışma izni alamayan yabancıların iş sözleşmesinin feshi hususunda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Yargıtay 9. HD.’nin 17.01.2002 tarihli kararında, yabancı işçinin kendi kusuru sebebiyle çalışma izninin uzatılmaması halini zorlayıcı sebep olarak nitelendirmektedir. İlgili karardaki karşı oy yazısında, “Diplomanın ibrazı ve denklik belgesi istenmesi kaçınılamayan ve önceden öngörülemeyen bir olay değildir. Davacı diplomasını ekleyerek Yüksek Öğrenim Kurumuna başvurmadan kaçınmaktadır. Bu kaçınma eylemi davacı işçinin kendisinden doğmakta olup, bu işlemleri yapmış olsaydı çalışmaya devam edebilecekti. Yani ortada davacının istek ve iradesi dışında doğan ve gelişen bir durum bulunmamaktadır. İşçinin kendi kusurundan doğan olay zorlayıcı neden olamaz... davacı tüm ısrarlara ve verilen sürelerle kaşılık kendisinde bulunması gereken yüksek okul diploması ile denkliğe karar verecek mercie başvurmamakta ve dolayısıyla işveren kendisini çalıştırması için gerekli izni alamamaktadır. İşveren kendisine düşen görevi

³³⁷ SÜZEK (İş Hukuku), s. 269; ALPAGUT, s. 84; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 75; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 173; SENYEN-KAPLAN, Emine Tuncay: “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2016, Sayı: 36 (Belirli Süreli İş Sözleşmesi), s. 19.

³³⁸ Yargıtay 9. HD, 07.06.2005, 2004/24583 E., 2005/20488 K., <www.kazanci.com>, Erişim Tarihi: 09.06.2019.

yapmış olup, davacı işçi iş görmekten kaçınmıştır” denilerek yabancı işçinin belgelerini ilgili mercie vermemesinin zorlayıcı sebep olmayacağı açıklanmıştır³³⁹.

4857 sayılı İş Kanunu m. 25/3’te; *“İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması”* durumunda iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebeple feshedileceği düzenlenmiştir. Burada bahsi geçen zorlayıcı sebebi mücbir sebep olarak da karşımıza çıkabilmektedir. İşçi bu olaylar sebebiyle kusuru olmaksızın geçici ifa imkansızlığı sebebiyle iş görme borcunu yerine getirememektedir ve bu sürede iş sözleşmesi askıya alınmaktadır. Örnek vermek gerekirse, sel, kar yağması, deprem gibi doğal olaylar veya salgın hastalık sebebiyle işçinin bulunduğu bölgenin dışına çıkılmasının yasaklanmış olması gibi durumlar İş Kanunu m. 25/3 kapsamında zorlayıcı neden olarak değerlendirilmektedir³⁴⁰. Zorlayıcı sebep işçinin kusuru bulunmaksızın işçinin iradesi dışında doğan ve gelişen (mücbir sebep) olaylar olması sebebiyle ve yukarıda bahsi geçen Yargıtay kararında işçinin kendi kusuru sebebiyle iş ilişkisinin devamlılığının etkilenmesi sebebiyle kanımızca bu durum İş Kanunu m. 25/3 kapsamında zorlayıcı neden değildir. Dolayısıyla işveren, İş Kanunu m. 25/3 kapsamında iş sözleşmesini zorlayıcı nedene dayanarak derhal feshedemeyeceğini düşünmekteyiz.

³³⁹ Yargıtay 9. HD., 17.01.2002, 2001/15931 E., 2002/348 K, <www.kazanci.com>, Erişim Tarihi: 09.06.2019.

³⁴⁰ SÜZEK (İş Hukuku), s. 729; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 465; ERGİN (Yabancıların Çalışma İzinleri), s. 82-83; AYAN (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması), s. 210-211; KUTLU, s. 120-121.

SONUÇ

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 48. ve 49. maddelerinde çalışma hak ve hürriyeti ile ilgili düzenlemelerin bulunduğu görülmektedir ve çalışmanın bir hak ve ödev olduğu belirtilmektedir; ancak bu hak doğal olarak sınırlandırılabilir. Yabancıların Türkiye'de çalışmaları, çalışma izni almaları şartı bağlanmış olup, bu konuda bir takım düzenlemeler bulunmaktadır. Bu düzenlemelerden YÇİHK yürürlükten kaldırılmış ve yerine UİK hükümleri uygulanmaktadır; ancak UİK'ya ilişkin yönetmelik henüz yayınlanmadığı için YÇİHK Uygulama Yönetmeliği hükümleri günümüzde de yürürlüktedir ve uygulanmaktadır. Yabancıların Türkiye'de çalışmalarından bahsetmeden önce incelenmesi gereken konu yabancı kişinin kim olduğudur. Başka bir deyişle, yabancı olarak nitelendirilmesi gereken ve dolayısıyla çalışma izni alma şartı bulunan kişilerin kim olduğunun tespiti büyük önem taşımaktadır. Çalışmamızda çalışma izni alma zorunluluğu bulunan yabancılarla ilgili açıklamalarda bulunulmuş ve hangi şartlarda çalışma izni alabilecekleri açıklanmıştır.

Çalışma izni ilişkin olarak karşılaştırmalı hukukta farklı ülkelerde farklı düzenlemeler bulunduğunu ve farklı sistemlerin bulunduğunu görülmektedir. Türkiye'de çalışmak isteyen bir yabancı, çalışma izni başvurusunda bulunmak istiyorsa, yurtiçinden veya yurtdışından başvuru yapması gerekmektedir. Yurtiçinden başvuru yapmak isteyen yabancıların 6 aydan uzun süreli ikamet izinleri bulunmalıdır. Burada belirtmek gerekir ki çalışma izni alınsa bile yabancılar bazı meslekleri icra edememektedirler. Kural olarak yabancılar, yalnızca Türklerin yapabileceği işleri yapamayacakları belirtilmiş olsa bile bu kuralın bazı istisnaları bulunmaktadır. TVK m. 25 uyarınca çıkma izni alarak çıkmış olan kişiler ve Türk soylu yabancılar her ne kadar yabancı olarak değerlendirilse de, yalnızca Türklerin yapabileceği işlerin bir kısmını yapabilmektedirler. Dolayısıyla bu kişilerin ayrıcalıklı yabancılar arasında olduklarını söylemek doğru olacaktır. Çalışmamızda ayrıca 6735 sayılı Kanunun getirdiği yenilikler incelenmiştir. Kanunun getirdiği yenilikler arasında kanımızca en önemlisini Turkuaz Kart oluşturmaktadır.

UİK kapsamında yabancıların başvurabilecekleri birtakım çalışma izni türleri bulunmaktadır. Her çalışma izni türünün farklı kuralları ve şartları bulunmaktadır. Bu türlerin yanında, yukarıda da belirtildiği üzere UİK ile uygulanmaya başlanan Turkuaz Kart uygulaması bulunmaktadır. Nitelikli işgücünün Türkiye'de çalışmasını sağlamak amacıyla getirilen

Turkuaz Kart ile birlikte yabancılar birçok hak elde etmektedirler. Çalışmamızda yabancıların, eşlerinin ve çocuklarının UİK m. 11 ile ilk kez hüküm altına alınan Turkuaz Kart kapsamında sahip oldukları haklar açıklanmıştır. Ayrıca, Turkuaz Kart'ın Türk vatandaşlığına alınma üzerindeki etkisi incelenmiştir. Yukarıdaki açıklamamızdan da anlaşılabilir olduğu üzere bazı durumlarda çalışma izinleri veya Turkuaz Kart'ın Türk vatandaşlığını kazanma üzerinde etkisi bulunmaktadır. Belirtilen üzere Turkuaz Kart bu hallerden birini oluşturmaktadır. Bu hallerden bir diğeri ise bağımsız çalışma izni sahibi olup Türkiye'ye belirli bir miktar yatırım yapan yabancılar. Çalışmamızda bağımsız çalışma izni sahibi olan yabancıların Türk vatandaşlığını kazanabilmeleri için gerekli olan şartlar belirtilmiştir.

Çalışma iznine başvurularda bazı yabancıların özellik gösterdiği durumlar bulunmaktadır. Bu yabancıları kısaca saymak gerekirse uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar, sebest bölgelerde çalışacak yabancılar, yabancı öğrenciler ve yabancı mühendis ve mimarlardır. Özellik gösteren yabancıların çalışma izinleri, ilgili yasal düzenlemeler kapsamında incelenmiştir.

Son olarak, yabancıların çalışmalarıyla ilgili olarak işverenin yabancıyla imzalayacağı iş sözleşmesi büyük önem taşımaktadır. Burada asıl önemli olan husus iş sözleşmesinin başlangıç zamanıdır. Bu hususla ilgili olarak sözleşme teorisi ve katılma teorisi bulunmaktadır. Türkiye'de iş sözleşmesinin geçerliliği her ne kadar sözleşme teorisi kapsamında değerlendirilse de İş Kanunu'ndaki bazı hükümlerin katılma teorisine uygun olduğu görülmektedir. Bu konuda önemli olan husus çalışma izni onaylanmayan işçinin iş sözleşmesinin akıbetinin ne olacağıdır. Çalışma izni onaylanmayan işçinin iş sözleşmesi bazı ülkelerde geçersiz bir sözleşmenin hüküm ve sonuçlarını doğururken bazı ülkelerde geçerli bir iş sözleşmesi olarak değerlendirilmektedir ve sözleşmenin feshi yoluna gidilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

ADALET BAKANLIĞI, HUKUK İŞLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ: Avukatlık Sıkça Sorulan Sorular, <<http://higm.adalet.gov.tr/sayfalar/avukatliksss.html>>, Erişim Tarihi: 30.06.2019.

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ: İstisnai Türk Vatandaşlığı, <<https://www.ailevecalisma.gov.tr/uigm/yabancilar/istisnai-turk-vatandasligi/>>, Erişim Tarihi: 30.06.2019 (İstisnai Türk Vatandaşlığı).

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ: Çalışma Hayatı İstatistikleri, 2017, <<https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3372/yabanciizin2017.pdf>>, Erişim Tarihi: 30.06.2019 (İstatistik).

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI ULUSLARARASI İŞGÜCÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ: Sıkça Sorulan Sorular, <<https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/sss/uigm/>>, Erişim Tarihi: 08.06.2019 (Sıkça Sorulan Sorular).

AKYİĞİT, Ercan: Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği, İstanbul 1990.

ALGAN, Bülent: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması, Ankara 2007.

ALP, Mustafa: “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun”, AÜFHD, Yıl: 2003, Cilt:53 Sayı: 2, s. 33-59, <<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/278/2508.pdf>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

ALPAGUT, Gülsevil: “4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Mercek Dergisi, Yıl: 2004, Sayı: 33, s. 73-91.

ASAR, Aydoğan: Yabancılar Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2017.

ATİK, A. Hakan: Serbest Bölge ve Türkiye’de Serbest Bölgeler, Ankara 1998, <http://www.kalkinma.com.tr/data/file/raporlar/ESA/GA/1998-GA/GA-98-01-01_Serbest_Bolge_ve_Turkiyede_Serbest_Bolgeler.pdf>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

AYAN, Hasan Alparslan: Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması, Konya 2018, <<http://acikerisim.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/14264/503270.pdf?se>

quence=1&isAllowed=y>, Erişim Tarihi: 10.06.2019 (Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması).

AYAN, Hasan Alparslan: “Türk Hukukunda Turkuaz Kart Sahibi Yabancıların Çalışma Şartları”, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2018, Sayı: 1, s. 53-81, <<https://dergipark.org.tr/download/article-file/542683>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019 (Turkuaz Kart Sahibi Yabancıların Çalışma Şartları).

AYBAY, Rona: “İzin Alarak Türk Vatandaşlığıyla İlişkisi Kesilenlerin Türkiye’deki Hakları”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl:2004, Sayı:52, s. 100-117 <<http://tbbergisi.barobirlik.org.tr/m2004-52-21>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019 (İzin).

AYBAY, Rona: Yabancılar Hukuku, İstanbul 2010 (Yabancılar).

AYDINLI, İbrahim: İşverenin Sosyal Temas ve İş İlişkisinden Doğan Ediminden Bağımsız Koruma Yükümlülükleri ve Sonuçları, Ankara 2003, <<http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/191/469.pdf?show>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

AYGÜL, Musa: “Türk Vatandaşlığını Çıkma İzni Alarak Kaybeden Kişilerin Kamu Görevine Girme Yasağı”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2010, Sayı: 1, <<http://acikerisim.ybu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/684/T%C3%BCrk%20Vatanda%C5%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1na%20Girme%20Yasa%C4%9F%C4%B1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

AYHAN İZMİRLİ, Lale: “Türkiye’deki Suriyelilerin Hukuki Durumuna İlişkin Bir Değerlendirme”, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD), Yıl: 2017, Cilt: 4, Sayı: 7, <http://www.asead.com/FileUpload/bs683328/File/4._i%CC%87zmi%CC%87rli%CC%87_makale.pdf>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

BİROL ALYAZ, İrem: Yabancıların Çalışma İzni Alma Şartları ve Usulü, 2014.

BUSINESS FRANCE: Doing Business in France 2017/Welcome to France/A Guide for Incoming Talent, July 2017, <https://www.businessfrance.fr/Media/Production/INVEST/Invest-DEA/DB_Business_livret%202_UK2017.pdf>, Erişim Tarihi: 05.06.2019. (Incoming Talent).

BUSINESS FRANCE: Doing Business in France, March 2015, <https://www.youbyfrance.com/medias/document/Doing_Business_in_France_2015_ENG_10_09_15_17_11.pdf>, Erişim Tarihi: 05.06.2019. (Doing Business in France).

CİN, Mustafa: “Yabancıların Çalışma İzinleri”, Kamu-İş Dergisi, Yıl: 2005, Cilt:8, Sayı: 3, <<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/822.pdf>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019 (Yabancıların Çalışma İzinleri).

CİN, Mustafa: “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Özgürlüğü”, Mevzuat Dergisi, Nisan 2005, Yıl: 8, Sayı: 88, <<https://www.mevzuatdergisi.com/2005/04a/06.htm#>>; Erişim Tarihi: 05.06.2019 (Türk Soylu Yabancılar).

ÇALIşMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIğI ÇALIşMA GENEL MÜDÜRLÜğÜ: Yabancıların Çalışma İzinleri Uygulama Rehberi, Yayın No: 10, <<http://casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/11/dosya-11-8669.pdf>>, Erişim Tarihi: 05.06.2019.

ÇELİK, Nuri/CANİKLİOğLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, 29. Bası, İstanbul 2016.

ÇELİKEL, Aysel/GELGEL, Günseli: Yabancılar Hukuku, 23. Baskı, İstanbul 2017.

ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu şerhi, Ankara 1986.

ÇİÇEKLİ, Bülent: Yabancıların Çalışma İzinleri, Ankara 2004 (Çalışma İzinleri).

ÇİÇEKLİ, Bülent: Yabancılar ve Mülteci Hukuku, Ankara 2016 (Yabancılar ve Mülteciler).

ÇÖRTOğLU KOCA, Sema: “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu Uyarınca Yabancıların Türkiye’de İkameti ve Uzun Dönem İkamet İznine İlişkin Değerlendirmeler”, Ankara Barosu Dergisi, Yıl: 2016, Sayı: 2, s: 41-88, <<https://dergipark.org.tr/download/article-file/398516>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019 (Uzun Dönem İkamet İzni).

ÇÖRTOğLU KOCA, Sema/KAVşAT, F. Candan: “Geçici Koruma Yönetmeliği Uyarınca Geçici Koruma Kararının Kapsamı, Alınması ve Sona Ermesi”, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2015, s.329-366, <<http://hukuk2.baskent.edu.tr/dergi/arsiv/sayi-1/8.sema%C3%A7%B6rto%C4%9Flu-candankav%C5%9Fat.pdf>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019 (Geçici Koruma).

DEMİRKOL, Berk: “Yabancıların Türkiye’de Çalışması ve Uluslararası İşgücü Kanunu”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2018, Sayı: 1, s. 421-482, <<http://dosya.gsu.edu.tr/Sayfalar/2018/7/gsuhfd-2018-1-330.pdf>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

DOĞAN, Vahit: Türk Vatandaşlık Hukuku, 13. Baskı, Ankara 2016 (Vatandaşlık).

DOĞAN, Vahit: Türk Yabancılar Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2017 (Yabancılar).

EKŞİ, Nuray: Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku, 4. Baskı, İstanbul 2016 (Yabancılar Hukuku).

EKŞİ, Nuray: “Geçici Koruma Yönetmeliği Uyarınca Geçici Korumanın Şartları, Geçici Koruma Usûlü, Sağlanan Haklar ve Geçici Korumanın Sona Ermesi”, İstanbul Barosu Dergisi, Yıl: 2014, Cilt: 88, Sayı: 6, s. 65-89 (Geçici Koruma).

ELÇİN, Doğa: “Türkiye’de Bulunan Suriyelilere Uygulanan Geçici Koruma Statüsü 2001/55 Sayılı Avrupa Konseyi Yönergesi ile Geçici Koruma Yönetmeliği Arasındaki Benzerlik Ve Farklılıklar”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl: 2016, Sayı: 124, s. 9-81, <<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2016-124-1570>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

ER, Selami: “Yabancıların Çalışma İzinleri ve Ön İzin Müessesesi”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Yıl: 2014 Sayı: 4, s. 176-221, <<https://dergipark.org.tr/download/article-file/155565>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

ERDEM, Bahadır: “Geçici Koruma Statüsündeki Suriyelilerin Sosyal, Siyasi ve Vatandaşlık Hukuku Bakımından Türkiye’deki Durumları”, Public and Private International Law Bulletin, Cilt 37, Sayı 2, s. 332-351, <<https://dergipark.org.tr/download/article-file/410857>>; Erişim Tarihi: 05.06.2019.

ERGİN, Hediye: Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinleri, İstanbul 2017 (Yabancıların Çalışma İzinleri).

ERGİN, Berkiye Gizem: “Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri Hakkında Kanunî Düzenlemeler”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl: 2018, Sayı: 135, s. 119-150, <<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2018-135-1753>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019 (Düzenlemeler).

ERGÜL, Ergin: “Uluslararası Hukuk ve Türk Mevzuatında Yabancı Kavramı ve Türleri”, Türk İdare Dergisi, Yıl: 2012, Sayı 475, s. 213-228, <<http://www.tid.gov.tr/Makaleler/Uluslararası%20Hukuk%20ve%20T%C3%BCrk%20Mevzuat%20B1nda%20Yabancı%20Kavram%20ve%20T%C3%BCrleri.pdf>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

ERKEN, Baki: “Anayasal Çerçeve de Türkiye’de Çalışma Hakkı”, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Yıl: 2013, Cilt: 1, Sayı: 2, s. 66-84, <<http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi2/06.pdf>>, Erişim tarihi: 05.02.2019 (Anayasal Çerçeve).

ERKEN, Baki: Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri, Ankara 2013 (Çalışma İzinleri).

ESENER, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1973.

GANIYEVA, Salimya: “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hakkı Ve Uygulamada Karşılaştıkları Sorunlar”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Yıl: 2018, Sayı: 139, s. 257-285, <<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2018-139-1811>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

GERMAN FEDERAL EMPLOYMENT AGENCY: Employment of Foreign Workers in Germany, 2017, <https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba014306.pdf>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

GÜRKAN, Elif Seda: Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hakları, Ankara 2014.

HİLALOĞLU, Naciye Betül: “Türkiye’deki Suriyelilerin Hukuki Konumu”, UYP-Refugee Aid Project; <https://uyprefugeeproject.wordpress.com/2016/10/23/turkiyedeki-suriyelilerin-hukuki-konumu/>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

KAVUK, Mehmet: “Yabancılar Hukuku’nda Vatansızlar ve Mülteciler”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl: 2015, Sayı: 2, s. 179-191, <<https://core.ac.uk/download/pdf/53033041.pdf>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

KEMPE, Maxim: Residence and Employment of Foreign Nationals and Companies in Germany, <https://www.ihk-berlin.de/blob/bihk24/Service-und-Beratung/recht_und_steuern/gewerberecht/Download/2265310/4a811090332b9d9797188153ebfa34e7/Residence_and_employment_of_foreign_nationals_and_companies_in_-data.pdf>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

KESER, Hakan: “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı Işığında Türkiye’de Yabancıların Çalışma Hakkı ve Yabancı Kaçak İşçilik”, Kamu-İş Dergisi, Yıl: 2003, Cilt: 7, Sayı: 2, <<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7225.pdf>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

KIRAL, Halis: Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları, Ankara 2006.

KOCAOĞLU, Şebnem Elif: “Laws And Regulations Applicable To Foreigners In Turkey: A Practical Overview Of The Legal Requirements For Visa, Residence, And Work Permit”, Ankara Bar Review, Yıl: 2012, Sayı: 2, s. 13-36, <<http://www.ankarabaros.org.tr/siteler/AnkaraBarReview/tekmakale/2012-2/1.pdf>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

KUTLU, Melis: Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinlerinin İş Sözleşmesine Etkileri, Mayıs 2018, <<http://openaccess.iku.edu.tr/bitstream/handle/11413/4372/Melis%20Kutlu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

MAVERS, Günther: German Residence and Work Permit Regulations, London 2007, “[http://www.abil.com/articles/ABIL%20Articles%20Global%20-%20GERMANY%20-%20Residence%20&%20Work%20Permit%20Regs%20\(Maevers\).PDF](http://www.abil.com/articles/ABIL%20Articles%20Global%20-%20GERMANY%20-%20Residence%20&%20Work%20Permit%20Regs%20(Maevers).PDF)”, Erişim Tarihi: 10.06.2019

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş: İş Hukuku, 6. Bası, Ankara 2014.

OLGAÇ, Cüneyt/BULUT, Mehmet: Türkiye’de Çalışan Yabancıların Çalışma İzinleri ve Sosyal Güvenliği, Ankara 2011.

ÖZKAN, Işıl: Yabancıların Çalışma Hürriyeti ve Avrupa Topluluğunda Kişilerin Serbest Dolaşımı, İstanbul 1997.

ÖZTÜRK, Neva Övünç: “Geçici Korumanın Uluslararası Koruma Rejimine Uyumu Üzerine Bir İnceleme”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2017, Cilt:66, s. 201-266, <<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/2204/22871.pdf>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

SAFİ, Sibel: Mülteci Hukuku , İstanbul 2018.

SENYEN-KAPLAN, Emine Tuncay: “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl: 2016, Sayı: 36, s. 17-32 (Belirli Süreli İş Sözleşmesi).

SENYEN-KAPLAN, Emine Tuncay: Bireysel İş Hukuku, 9. Bası, Ankara 2018 (İş Hukuku).

STRATEJİ DÜŞÜNCE VE ANALİZ MERKEZİ: Türkiye’deki Suriyeli Mültecilerin Hukuksal Statü Problemi, Yıl: 2015; <http://sdam.org.tr/image/foto/2017/11/24/Turkiyede-Suriyeli-Multecilerin-Hukuksal-Statu-Problemi_1511526402.pdf>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

SÜRAL, Ceyda/ÖMEROĞLU, Ekin: Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Değerlendirilmesi, Ankara 2015.

SÜZEK, Sarper: “İş Akdinin Kurulmasında Hukuka Aykırılık”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri 28 Mayıs 2011, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul 2012 (İş Akdinin Kurulmasında Hukuka Aykırılık).

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, 12. Bası, İstanbul 2016 (İş Hukuku).

TANRIBİLİR, Feriha Bilge: “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Türkiye’de Yerleşmiş Olan Yabancıların “Türk Vatandaşı Eşinden Olan Çocuklarına” Getirdiği (mülga YÇİHK m. 8/a) İstisnai Çalışma İzni Alma Yükümlülüğü Üzerine Bazı Tespitler”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2014, Cilt: 18, Sayı: 3-4, s. 37-66, <http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/18_3-4_tam.pdf>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

TEMİR, Arif: Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri, Ankara 2015.

TİPİOĞLU, Veysel: Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri, İstanbul 2008.

TİRYAKİOĞLU, Bilgin: “Türk Hukukunda Yabancıların Oturma ve Çalışma Hakkı”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 1997, Cilt: 46, Sayı: 1-4, s. 67-84, <<http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/1122/1704.pdf?show>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

TÜTÜNCÜBAŞI, Uğur: “Türk Vatandaşlığından Çıkma ve 6304 Sayılı Kanun Kapsamında Türk Vatandaşlığından Çıkanların Hakları (Yeni “Mavi Kart” Uygulaması)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl: 2011, Cilt: 13, Sayı: 2, s. 153-194, <<http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz13-2/ugurtutuncubasi.pdf>>, Erişim Tarihi: 10.06.2019.

YILMAZ, MÜCAHİT: Türk Yabancılar Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinleri, Mayıs 2017 (Yabancıların Çalışma İzinleri).

YILMAZ, Alper Çağrı: “Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda Yatırımcı Vatandaşlık Olgusu: Ius Pecuniae”, Public and Private International Law Bulletin, Yıl: 2018, Cilt: 38, Sayı: 1, s. 191–216, <<https://cdn.istanbul.edu.tr/file/1CD58DF90A/8F835F14472B404599B87636A6742037?doi=10.26650/ppil.2018.38.1.0004>>, Erişim Tarihi: 18.06.2019 (Yatırımcı Vatandaşlık Olgusu).