

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Yayın No: 10

YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ UYGULAMA REHBERİ

Editör

Dr. Fazıl AYDIN

Yayına Hazırlayan

Muharrem GÖZÜKÜÇÜK
Çalışma Uzman Yardımcısı

Ankara, 2014

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

Bu kitap, bilgilendirme amacıyla hazırlanmış olup Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın resmi görüşlerini yansıtmamaktadır. En son 10 Eylül 2013 tarihine kadar açıklanan bilgi ve veriler dikkate alınarak hazırlanmıştır.

www.csgb.gov.tr

isg@csgb.gov.tr

Her türlü hakkı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na aittir.
Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili
Birimince hazırlanan bu kitap
ÇASGEM tarafından bastırılmıştır.

Hazırlayan Birim

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Çalışma Genel Müdürlüğü

ISBN: 978-605-4971-04-6

Tasarım-Baskı

Kayıhan Ajans
Tuğçe Gür
Hoşdere Cad. 201/9 Çankaya-Ankara
Tel: 0312 442 72 72
www.kayihanajans.com

SUNUŞ



Ülkeler, ekonomik sosyal, kültürel çeşitli nedenlere bağlı olarak yabancıları istihdam etme yolunu tercih etmiş ve bu yönde çeşitli yasal ve hukuki düzenlemeler yapmışlardır. Ülkemizde de Cumhuriyetin kuruluşundan günümüze kadar yetmişin üzerinde kanunda, yabancıların istihdamı ile ilgili doğrudan ya da dolaylı hükümler yer almıştır. Yine ülkemizin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde de yabancıların çalışmalarını düzenleyen hükümler yer almış, uygulamada ve mevzuat hazırlanması süreçlerinde dikkate alınmıştır.

Ülkemizde yabancıların çalışmalarının izne bağlanmasını ve izinlerin prensip olarak tek merkezden verilmesini sağlayacak bir kanuni düzenlemeye ihtiyaç duyulmuş ve bu kapsamda 2003 yılında 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir.

Kanun ile yabancılar çalışma izinlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilmesi ve yabancı çalışma izinleri ile ilgili tek kurumun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olması sağlanmıştır. Diğer kurumların çalışan yabancılar ile ilgili bilgileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile paylaşma zorunluluğu getirilmiş ve kontrol tek bir yapıda toplanmıştır.

4817 sayılı Kanun ile yabancılar ve işverenlerin; yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği iş müfettişleri, SGK müfettişleri ve diğer kurumların denetim elamanlarının kendi mevzuatları çerçevesinde işyerlerinde yapacakları her türlü denetim ve inceleme sırasında denetlenmeye başlamıştır. Böylelikle, giderek boyutları büyüyen kaçak yabancı istihdamının önlenmesi konusunda önemli aşama sağlanmış, yabancı çalışanların yaşadıkları sıkıntılar azaltılmıştır.

Yabancı çalışma izinleri konusundaki bu çalışmayı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına kazandıran değerli çalışma arkadaşlarıma teşekkür eder, başta vatandaşlarımız ve yabancı çalışanlar olmak üzere herkese faydalı olmasını temenni ederim.

Faruk ÇELİK
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı



Ülkemizin stratejik açıdan sahip olduğu konumu ile son yıllarda ekonomik, siyasi ve sosyal açıdan sürekli yükselen bir değer olması farklı ülkelerden yabancılar için cazibe merkezi haline gelmesine sebep olmuştur. Özellikle bulunduğu coğrafi bölgede yaşanan ekonomik ve siyasi istikrarsızlıklar ülkemize çalışma amaçlı gelen yabancıların sayısını artırmış ve ülke olarak çeşitli düzenlemeler yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu kapsamda, yabancı kaçak işçiliğın önüne geçebilmek, yabancıların çalışma izinlerini düzenlemek ve bir sistem içerisinde takibini yapmak amacıyla Bakanlığımız tarafından 2003 yılında 4817 sayılı “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun” çıkarılmış ve yürürlüğe konmuştur.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile Türkiye’deki çalışma izinleri, muafiyetleri ve sınırlamaları ile izinlerin verilmesi, uzatılması, reddi ve iptali ile ilgili konular basit ve anlaşılabilir bir düzenleme haline gelmiştir. Ayrıca söz konusu Kanun ile yabancı çalıştıran işyerleri veya kurumlara, bildirim yükümlülüğü getirilmiş, yabancıların mevzuata uygun çalıştırılıp çalıştırılmadığı hususunda denetleme, düzenleme yetkisi ile cezai hükümler belirlenmiştir. Böylelikle çalışma hayatındaki barış korunmaya çalışılmış ve yabancı kaçak işçiliğın önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

Ülkemize gelen yabancılarla insani mülahazalar çerçevesinde yaklaşılmasını amaçlayan bu kanunu hazırlayan tüm değerli çalışma arkadaşlarıma teşekkür eder, bu rehberin tüm vatandaşlarımıza ve yabancılara çalışma hayatı öncesi ve sonrasında kolaylıklar getirmesini temenni ederim.

Halil ETYEMEZ
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Bakan Yardımcısı

ÖNSÖZ



Yabancıların Türkiye’deki çalışmalarını izne bağlamak ve bu yabancılara verilecek çalışma izinlerinin esaslarını belirlemek üzere 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun 27.02.2003 tarih ve 25040 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 71 kanun ve 10 kanun hükmünde kararname ile çeşitli tüzük, yönetmelik ve genelgede düzenlenmiş olan yabancı çalışma izinleri; Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun düzenlenerek, mevzuat sadeliği ve birliği temin edilmiş; farklı kamu kurum ve kuruluşları ile Bakanlıkların çalışma izni verme yetkilerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çatısı altında toplanmasını sağlamıştır. 4817 sayılı Kanun ile Türkiye’deki çalışma izinleri, muafiyetleri ve sınırlamaları ile izinlerin verilmesi, uzatılması, reddi ve iptali ile ilgili konular netleşmiştir. Ayrıca söz konusu Kanun ile yabancı çalıştıran işyerleri veya kurumlara, bildirim yükümlülüğü getirmiş, yabancıların mevzuata uygun çalıştırılıp çalıştırılmadığı hususunda denetleme, düzenleme yetkisi ile cezai hükümleri belirlenmiştir. Kanunun uygulanmasına yönelik usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği” ile belirlenerek yürürlüğe girmiştir.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunda öngörülen işler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilmektedir. Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından; ülkemizde çalışacak yabancılara ilişkin başvuruların değerlendirilerek uygun bulunanlara çalışma izni verilmekte, çalışma izinlerine ilişkin adres ve unvan değişikliği ile iptal taleplerini değerlendirilerek sonuçlandırılmakta, çalışma izninden muaf tutulacak yabancılara çalışma izni muafiyet belgesi düzenlemekte, yabancıların çalışma izinleri ile ilgili mütalaalar verilmektedir.

Son onbir yıllık dönemde ülkemizin göstermiş olduğu tüm dünya ülkelerine örnek ekonomik gelişme neticesinde, ülkemiz yabancı ülkelere işgücü göçü veren ülke konumundan yabancı işgücü göçü alan ülke konumuna gelmiştir. Bu nedenle yabancı çalışma izni talepleri büyük oranda artış göstermiştir. Bu artış, yükselerek devam etmektedir. Bu çerçevede yabancıların çalışma izinlerine ilişkin mevzuat ve uygulama da önemini artırmıştır.

Yabancı işçi izni talep edenler ile yabancı işçiler e ilişkin “Yabancıların Çalışma İzinleri Uygulama Rehberi”ni hazırlayan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğüne ve katkı veren çalışma arkadaşlarıma teşekkür eder, Rehberin yabancılara çalışma izni konusunda rehberlik etmesini temenni ederim.

Fatih ACAR
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Müsteşarı

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ	5
ÖNSÖZ	9
KISALTMALAR	14
BÖLÜM I - YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ HAKKINDA KANUNA GENEL BAKIŞ.. 15	
1. Yabancıların Çalışma İzinleri Tarihiçesi	16
2. Yabancı Çalışma İzinleri Daire Başkanlığı Görevleri ve Organizasyon Yapısı	17
3. Genel Olarak Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun	19
4. Yabancı, Vatandaş ve Yabancı Kaçak İşçi Kavramları	19
BÖLÜM II - ÇALIŞMA VİZESİ VE ÇALIŞMA İZİNİ..... 21	
1. ÇALIŞMA VİZESİ VE ÇALIŞMA İZİNİ	22
1.1. Çalışma Vizesi	22
1.2. Çalışma Vizesinin Şartları ve İstisnaları	22
1.3. Çalışma İzni	23
1.3.1. Çalışma İzni Çeşitleri	23
1.3.1.1 Süreli Çalışma İzni	23
1.3.1.2. Süresiz Çalışma İzni	24
1.3.1.3. Bağımsız Çalışma İzni	25
1.3.1.4. İstisnai Çalışma İzni	25
a. Türk Vatandaşı ile Evli Olanlar	25
b. Yerleşmiş Sayılan Yabancılar	26
c. Yerleşmiş Sayılan Yabancıların Çocukları	26
d. Türk Vatandaşlığını Kaybedenler	26
e. Rüşt Yaşını Doldurmadan Türkiye'ye Gelerek Eğitimini Türkiye'de Tamamlayanlar	26
f. Mülteci ve Sığınmacı Statüsünde Olanlar	26
g. Avrupa Birliği Üyesi Ülke Vatandaşları ile Bunların Eş ve Çocukları	26
h. Büyükelçilik, Konsolosluk ve Uluslararası Kuruluşların Türkiye'deki Temsilciliklerinde Görevlendirilenler ile Eş ve Çocukları	27
i. Bilimsel, Kültürel ve Sportif Amaçlarla Kısa Süreli Gelenler	27
j. Kilit Personel Niteliğindeki Yabancılar	27
k. Türkiye'de Bulunan Büyükelçilik veya Konsolosluklar Bünyesinde Faaliyet Gösteren Okullardaki Yabancı Öğretmenler, Kültür Kurumlarında Görevlendirilenler ile Din Kurumlarında Görev Alacak Yabancıların Çalışma İzinleri	27
2. ÇALIŞMA İZİNİ BAŞVURUSU	28
2.1. Yurt Dışından Yapılacak Başvurular	28
2.2. Yurt İçinden Yapılacak Başvurular	28
2.3. Uzatma Başvuruları	29

2.4. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Hükümleri Gereğince Çalışma İzni Alması Gerekenler	29
2.5. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Hükümleri Gereğince Çalışma İzni Alması Gerekmeyenler (Kapsam Dışındakiler)	30
2.6. Yabancıların Çalışma İzninden Muaf Tutulacakları Haller	30
2.7. Çalışma İzin Başvurularında İstenilen Belgeler	32
2.7.1. İlk Başvuruda İstenilen Belgeler.....	32
2.7.2. Uzatma Başvurusunda İstenilen Belgeler	33
2.8. İlk Başvuru ve Uzatma Başvurularının Değerlendirilmesi	34
2.8.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Eksik Evrak Tespiti	34
2.8.2. İlgili Mercilerden Görüş Alınması	34
2.8.3. Çalışma İzni Başvurularında Karar Verilmesi	35
2.9. Kanuni Çalışmaya Dahil Edilecek Süreler	36
2.10. Çalışma Süreleri ve İkamet İzninde Kesinti	36
2.11. Kanuni Çalışma Süresine Dahil Edilecek Süreler ile İkamette Kesinti Sayılan Süreler.....	36
2.12. Çalışma İzin Talebinin İptali ve Reddi	36
2.13. Çalışma İzninin Geçerliliğini Kaybettiği Durumlar	37
2.14. Bildirim Yükümlülükleri.....	37
2.15. Denetleme Yetkisi ve Cezai Müeyyideler.....	37
2.16. Yabancı İzni Değerlendirme Kriterleri.....	38
2.17. Yabancıların Çalışma İzin Belgesi Harç Tutarları	39
3. Mavi Kart Uygulaması ve Özellikleri.....	40
3.1. Mavi Kart Uygulamasının Özellikleri	40
3.2. Mavi Kartlılara Tanınan Haklar	41
4. Yabancıların Çalışmalarının Yasak Olduğu Meslek ve Görevler	41
BÖLÜM III - DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLARDA YABANCI ÇALIŞMA İZİNİ	43
1. Doğrudan Yabancı Yatırımlar Çalışma İzni.....	44
EKLER	47
EK 1 - SEKTÖRLERE GÖRE ÇALIŞMA İZİNİ BAŞVURUSU İÇİN GEREKLİ OLAN BELGELER.....	49
EĞİTİM SEKTÖRÜ	51
EV HİZMETLERİ SEKTÖRÜ	55
SAĞLIK SEKTÖRÜ	59
TURİZM SEKTÖRÜ.....	63
HAVACILIK SEKTÖRÜ.....	67
EĞLENCE SEKTÖRÜ.....	71
DİĞER SEKTÖRLER	75

EK 2 - DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLARDA ÇALIŞMA İZİNİ BAŞVURUSU İÇİN GEREKLİ OLAN BELGELER	79
EK 3 - YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ HAKKINDA KANUN.....	83
İŞ KANUNU VE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN .	93
EK 4 - YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ HAKKINDA KANUNUN UYGULAMA YÖNETMELİĞİ	95
EK 5 - DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLARDA YABANCI UYRUKLU PERSONEL İSTİHDAMI HAKKINDA YÖNETMELİK	117
KAYNAKÇA	124

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EGM	: Emniyet Genel Müdürlüğü
RG	: Resmi Gazete
Md	: Madde
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyon
TVK	: Türk Vatandaşlığı Kanunu
UY	: Uygulama Yönetmeliği
YÇİHK	: Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun

BÖLÜM I

YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ HAKKINDA KANUNA GENEL BAKIŞ



BÖLÜM I

YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ HAKKINDA KANUNA GENEL BAKIŞ

1. Yabancıların Çalışma İzinleri Tarihiçesi

19.04.1926 tarihinde kabul edilen 815 sayılı "Türkiye Sahillerinde Nakliyatı Bahriye (Kabotaj) ve Limanlarla Kara Suları Dahilinde İcrayı San'at ve Ticaret Hakkında Kanun" çeşitli meslek grupları için kısıtlamalar getirmiştir.¹ 11.06.1932 tarihinde kabul edilen ve 16.06.1932 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren, 2007 sayılı "Türkiye'de Türk vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun" Türkiye'de yabancıların çalıştırılmalarına kısıtlama getiren önemli düzenleme olup, belirtilen işlerin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmayanlar tarafından yapılmasını açıkça yasaklamaktadır.² Bu yasağı ihlal edenlerin çalışmasına, en büyük mülki amirin talimatı ile engel olunur ve yasaklı işlerde çalıştığı saptanan kişiler hakkında dava açılır. Öngörülen yaptırım, önemli olmayan bir para cezasıdır (2007/6). 2007 sayılı Kanunun bazı maddeleri 2249 sayılı Kanun ile değiştirilmiştir. Kanunun uygulanması konusunda ise, Bakanlar Kurulu'nun 10.05.1934 gün ve 2/594 sayılı kararı kabul edilmiştir.³

Bakanlar Kurulu'nun 24.11.1949 tarih ve 3/10174 sayılı "lokanta, birahane ve kokteyl salonlarıyla benzeri bilumum içki içilen ve yemek yenilen yerlerde yabancı uyruklu garson ve başka namlarla erkek ve kadın hizmetçilerin" çalıştırılmaları da yasaklanmıştır.⁴

Yabancıların çalıştırılmalarına ilişkin önemli düzenlemeler getiren diğer bir kanun ise, 15.07.1950 gün ve 5683 sayılı "Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahatları Hakkında Kanun"dur.⁵

Yukarıda yer alan yabancıların çalışma izinlerini doğrudan düzenleyen kanun ve karar hükümleri Anayasanın 48'inci maddesi çalışma hak ve özgürlüğünü prensip olarak yabancılar içinde garanti altına almıştır. Buna göre;

"Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.

Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürütmesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmalarını sağlayacak tedbirleri alır."

Ancak Anayasanın 16'ncı Maddesindeki temel hak ve hürriyetlerin, yabancılar için, milletler arası hukuka uygun olarak kanunla sınırlandırılabilmesi kuralı, çalışma hak ve özgürlüğü açısından da

¹ "Kara suları dahilinde balık, ıstiridyeye, 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 derusunda kaptanlık, çarkçılık, katiplik, tayfalık ve amelelik ve saire icrası ve iskele, rıhtım hammallığı ve bilumum deniz esnafılığı icrası Türkiye tebaasına munhasırdır." (815/3)

² "A) Ayak satıcılığı; galgıcılık; fotoğrafçılık; berberlik; müretteplik; simsarlık; elbise, kasket ve kundura imalciliği; borsalarda mübayaacılık; devlet inhisarına tabi maddelerin satıcılığı; seyyahlara tercümanlık ve rehberlik; inşaat, demir ve ahşap sanayi işçilikleri; umumi nakliye vesaiti ile su ve tenvir ve teshin ve muhabere işlerinde daimi ve muvakkat işçilik; karada tahmil ve tahliye işleri;şöförlük ve muavinliği; alüminyum amelelik; her türlü müesseselerle ticarethane, apartman, han, otel ve şirketlerde bekçilik, kapıcılık, odabaşılık; otel, han, hamam, kahvehane, gazino, dansing ve barlarda kadın ve erkek hizmetçilik (garson ve servan); bar oyuncu ve şarkıcılığı. B) Bayatlık ve kimyagerlik." (2007/1) verilmiş olup, farklı bakanlıklar, kurum ve kuruluşlar kendi bünyelerinde bu çerçevede çalışma izinleri vermişlerdir.

³ 24.05.1934 tarih ve 2709 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

⁴ 15.12.1949 tarih ve 7380 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

⁵ 24.07.1950 tarih ve 7564 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

geçerlidir. Bu madde yabancıların çalışma hak ve özgürlüğü ile ilgili olarak belli meslek ve sanatların icrasında kısıtlamaların yapılabileceği hükmüne dayanak teşkil etmektedir.⁶

Bu düzenlemelerin yanında ülkemizin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde de yabancıların çalışmalarını düzenleyen hükümler bulunmakta ve uygulamalarda dikkate alınmaktadır.

Söz konusu mevzuat yapısı ve farklı kamu kurum ve kuruluşlarının yabancıların çalışmalarına izin vermesi sonucunda doğan kargaşanın ortadan kaldırılması, prensip olarak tek merkezden ve bir kanunla bu izinlerin verilmesine imkan sağlaması, yabancı kaçak işçi çalıştırılmasının önlenmesi ve değerlendirme ve denetimin sağlanması amacıyla 4817 sayılı “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun” 27.02.2003 tarih ve 25040 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 4817 sayılı Kanun ile ilgili olarak “Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği”⁷ ile “Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Yürekli Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik”⁸ yürürlüğe girmiştir.

2. Yabancı Çalışma İzinleri Daire Başkanlığı Görevleri ve Organizasyon Yapısı

Yabancıların Çalışma İzinleri Daire Başkanlığı 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun 25’inci maddesi ile 09.01.1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 9’uncu maddesi (h) bendine istinaden; Çalışma Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulmuştur.⁹

Söz konusu Kanunla, yabancıların çalışma izinlerinin değerlendirilmesi konusunda, Hazine Müşterliği, İçişleri Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığının yabancılarla izin verme yetkisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına devredilmiştir. Yabancılarla izin verme yetkisinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına devri ile;

- Mevzuat olabildiğince tek merkezde toplanmış,
- Farklı ihtiyaçlar birlikte değerlendirilerek bürokratik işlemler azaltılmış,
- Denetimde kolaylık sağlanmış,
- Yabancılarla ilgili istatistiki bilgi ve veriler tek merkezde toplanmış,
- Uluslararası yükümlülüklerin yerine getirilmesinin takibi ve koordinasyonu sağlanmış,
- Ülke ihtiyaçları doğrultusunda yabancı çalıştırılmasına imkan sağlanmıştır.

Yabancıların Çalışma İzinleri Daire Başkanlığı’nın görevleri aşağıda belirtildiği şekildedir.

- Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunda öngörülen işleri yapmak,*
- Türkiye’de çalışacak yabancılarla ilişkin başvuruların değerlendirilmesi, uygun bulunanlara çalışma izni verilmesi,*
- Düzenlenen çalışma izinlerine ilişkin adres ve unvan değişikliği ile iptal taleplerini değerlendirmek ve sonuçlandırmak,*
- Gerekli hallerde çalışma izninden muaf tutulacak yabancılarla çalışma izni muafiyet belgesi düzenlemek,*
- Yabancıların Çalışma izinleri mevzuatına ilişkin ilgili kurum ve kuruluşlarla gerekli yazışmaları yapmak, bu konuda talep edilen resmi görüş ve mütalaaları bildirmek,*
- Çeşitli kurum ve kişilerden gelen bilgi taleplerini değerlendirmek, yürütülen çalışmalarla ilgili üst yönetime rapor hazırlamak, başvurular ilgili olarak bilgi taleplerini karşılamak,*

⁶ Gülören TEKİNALP: Türk Yabancılar Hukuku, 2002, s.122. Bülent ÇİÇEKLİ: Yabancıların Çalışma İzinleri, 2004,s.22.

⁷ 29.08.2003 tarih ve 25214 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

⁸ 29.08.2003 tarih ve 25214 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

⁹ Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunda öngörülen işleri yapmak.(Ek: 27.02.2003 4817/25. Madde)

-İnsan Ticareti ile mücadelele ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarının yabancı çalışma izinleri ile bağlantılı konularındaki çalışmalarına katkı sunulması.

-Yabancıların çalışma izinleri hakkında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı aleyhine açılan davalara ait savunmalarımızı gerekçeleriyle birlikte hazırlayarak Hukuk Müşavirliğine sunmak,

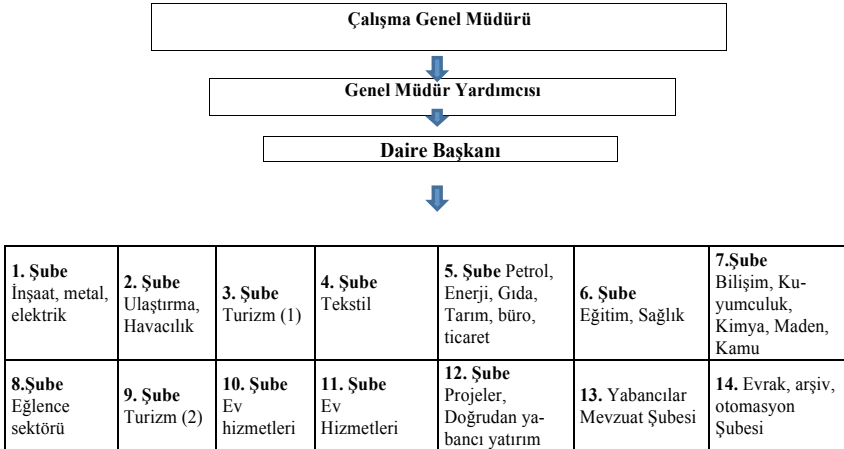
-Genel müdürlük tarafından verilen diğer işleri yapmak.

Yabancıların Çalışma İzinleri Daire Başkanlığında; rutin işlerin takibi ile çalışma izin taleplerinin değerlendirilmesi ve sonuçlandırılması amacıyla sektörler itibarıyla 14 Şube Müdürlüğü oluşturulmuştur. Turizm ve Ev Hizmetleri şubeleri iş yoğunluğu ve bakılan alanlar itibarıyla iki şubeden oluşmaktadır. Söz konusu şube müdürlükleri aşağıda belirtildiği şekildedir.

1. Şube: İnşaat, metal, elektrik
2. Şube: Ulaştırma, Havacılık
3. Şube: Turizm (1)
4. Şube: Tekstil
5. Şube: Petrol, Enerji, Gıda, Tarım, büro, ticaret
6. Şube: Eğitim, Sağlık
7. Şube: Bilişim, Kuyumculuk, kimya, maden, Kamu
8. Şube: Eğlence sektörü
9. Şube: Turizm (2)
10. Şube: Ev Hizmetleri (1)
11. Şube: Ev Hizmetleri (2)
12. Şube: Projeler, Doğrudan yabancı yatırımlar
13. Yabancılar Mevzuat Şubesi
14. Evrak, arşiv, otomasyon Şubesi

Yabancıların Çalışma İzinleri Daire Başkanlığı organizasyon yapısı aşağıdaki şekil 1’de gösterildiği şekildedir.

Şekil : Yabancıların Çalışma İzinleri Daire Başkanlığı Organizasyon Yapısı



3. Genel Olarak Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun; yabancıların Türkiye'deki çalışmalarını izne bağlamak ve bu yabancılara verilecek çalışma izinlerinin esaslarını belirlemek üzere düzenlenmiştir. Mevzuat ve uygulamada yaşanan sorunlar söz konusu kanun ile giderilmeye çalışılmış ve çalışma izinlerinin tek bir çatı altında toplanması amaçlanmıştır. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile farklı kamu kurum ve kuruluşları ile Bakanlıkların çalışma izni verme yetkilerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çatısı altında toplanması sağlanmıştır.

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile Türkiye'deki çalışma izinleri, muafiyetleri ve sınırlamaları ile izinlerin verilmesi, uzatılması, reddi ve iptali ile ilgili konular basit ve anlaşılabilir bir düzenleme haline gelmiştir. Ayrıca söz konusu Kanun ile yabancı çalıştırma işyerleri veya kurumlara, bildirim yükümlülüğü getirilmiş, yabancıların mevzuata uygun çalıştırılıp çalıştırılmadığı hususunda denetleme, düzenleme yetkisi ile cezai hükümler belirlenmiştir. Kanunun uygulanmasına yönelik usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği" ile belirlenerek yürürlüğe girmiştir.

4. Yabancı, Vatandaş ve Yabancı Kaçak İşçi Kavramları

Yabancılar hukukunda "Yabancı" kavramının değişik tanımları yer almaktadır. Tanımlarda; sadece gerçek kişiler değil, tüzel kişilerin de yabancı olarak ele alındığı görülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı açısından "Yabancı" tanımı ise gerçek kişiler açısından yapılan tanımdır.¹⁰ Yabancı gerçek kişiler için en yaygın olarak kullanılan tanım "ülkesinde bulunduğu devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan kimse" şeklinde olmaktadır. Bu anlamda yabancı, vatandaşlık kavramı üzerinden ve her devletin kendisine göre farklılık göstermesiyle tanımlanmaktadır. Yabancı bir başka devletin vatandaşı olabileceği gibi hiçbir devlete vatandaşlık bağı olmayan kimseler de olabilir. Hiçbir devlet vatandaşlığına sahip olmayan yabancılar; vatansızlar, mülteciler, sığınmacılar ve göçmenler olup bu kişiler uluslararası koruma altındadırlar.¹¹

Yukarıda belirtildiği üzere yabancı kavramı; vatandaşlık üzerinden tanımlandığına göre, Türkiye için bir yabancıdan haklarından söz edildiğinde yabancıyı Türk Hukukuna göre değerlendirmek gerekir. Türk Vatandaşlığı Kanunu'na göre Türk Vatandaşı; Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı ile bağlı olan kişiyi, yabancı kavramı ise Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişiyi ifade eder.¹² Türk vatandaşlığı doğumla ve sonradan kazanılır. Doğumla kazanılan Türk vatandaşlığı soy bağı veya doğum yeri esasına göre kendiliğinden kazanılırken; sonradan kazanılan Türk vatandaşlığı, yetkili makam kararı veya evlat edinilme veya seçme hakkının kullanılması ile gerçekleşir (Türk Vatandaşlığı Kanunu Madde 6 ve 9). Ayrıca biri Türk vatandaşlığı olmak üzere birden fazla vatandaşlığa sahip olanlar da Türk'tür. (Türk Vatandaşlığı Kanunu Madde 44)¹³

Yabancı kaçak işçi kavramının çok çeşitli tanımları olmakla birlikte, ülkemiz açısından yabancı kaçak işçi, çalışması izne tabi olan ve ülke mevzuatına uygun çalışmayan yabancı olarak tanımlanabilir. Kitabın diğer bölümlerde ayrıntılı olarak açıklandığı üzere çalışma izni koşullarını sağlamayan yabancılar yabancı kaçak işçi sayılacaktır.

¹⁰ Aydoğan ASAR: Türk Yabancılar Mevzuatında Yabancı ve Hakları, Ankara, 2004,s,7.

¹¹ Nuray EKŞİ: Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular, İstanbul, 2012,s,1-2.

¹² 5901sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu (12.06.2009 tarih ve 27256 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.)

¹³ Baki ERKEN: "Türkiye'de Yabancıların Çalışma İzinlerine İlişkin Kurallar ve Uygulanması", Türk İdare Dergisi, Haziran 2013, Sayı:76.

BÖLÜM II

ÇALIŞMA VİZESİ VE ÇALIŞMA İZİNİ

BÖLÜM II

ÇALIŞMA VİZESİ VE ÇALIŞMA İZİNİ

1. ÇALIŞMA VİZESİ VE ÇALIŞMA İZİNİ

1.1. Çalışma Vizesi

Vize kavramı; *bir ülkeye girmek veya bir ülkeden çıkmak için yetkili makamlardan alınması gerekli izin* şeklinde tanımlanmaktadır. Vize; pasaport kullanarak ülkeye girilebilmesi için pasaporta yapılan onaydır. Belgeyi geçerli sayma ve giriş çıkışta sorun olmadığını belirtir. Pasaportu veren otoriteyi yani devleti tanıma anlamı da taşır.¹⁴

Vize etiketinin amaç bölümündeki şerhler, vizenin hangi amaca yönelik olarak; çalışma, öğrenim, araştırma, tedavi, ziyaret, spor, turistik amaçla verildiğini göstermektedir.¹⁵ Kural olarak, yabancıların amaçlarına uygun vizeyle ülkeye giriş yapmaları gerekir ve her türlü vize giriş vizesi fonksiyonuna sahiptir.¹⁶

Çalışma vizesi; yabancıların ikamet ettiği ülkedeki Türk Dış Temsilciliğine çalışma amaçlı olarak başvurması neticesinde, Dışişleri Bakanlığı aracılığı ile ilgili kurumların (İçişleri Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Millî İstihbarat Teşkilatı) eş zamanlı olarak bilgilendirilmesi ve görüşlerinin alınması neticesinde verilen bir vize çeşididir.

Çalışma izni ve vizesine ilişkin başvurular hakkında; İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından, yabancıların Türkiye'deki ikameti açısından, inceleme yapılmaktadır. Yapılan inceleme üzerine İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü'nün başvurular hakkında oluşan görüşleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına iletilmekte, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da söz konusu görüşler doğrultusunda çalışma izin başvurusunu sonuçlandırmaktadır. Görüş sürecinde doğabilecek gecikmeleri önlemek ve çalışma vizesi müracaatların daha hızlı bir prosedürle sonuçlandırılmasını sağlamak amacıyla görüşlerin online olarak alınması sağlanmıştır. Onbeş gün¹⁷ içerisinde olumsuz bir görüş bildirilmediği takdirde, İçişleri Bakanlığının çalışma izni ve çalışma vizesi hakkındaki görüşleri olumlu kabul edilmektedir. Diğer taraftan, "Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik" kapsamındaki çalışma izni ve vizesi taleplerinde bu süre on gün olarak kabul edilmektedir.¹⁸

1.2. Çalışma Vizesinin Şartları ve İstisnaları

Aşağıda belirtilen bazı yabancılar, dış temsilcilikler kanalıyla çalışma vizesi almak şartlarından istisna tutulurlar.

-Türkiye'de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç, herhangi bir sebebe istinaden en az altı ay süreli ikamet izni almış olup da bu izin süresi içerisinde çalışma izni verilmiş olan yabancılar (çalışma izninin verildiği tarihte ikamet tezkeresinin süresi sona ermiş olan yabancılar ise çalışma vizesi almak zorundadırlar)

-Süresi sona eren çalışma izninin uzatılması için, sürenin bitiminden itibaren en geç onbeş gün içinde uzatma başvurusunda bulunulması gerekmekte olup, bu süreden sonra yapılan uzatma başvuruları, ilk defa başvuru yapan yabancılar uygulanan esaslara tabi olduğundan (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Madde 8) anılan süre içerisinde çalışma izni uzatma başvurusu kabul edilerek çalışma izni süresi uzatılan yabancılar.¹⁹

¹⁴ www.wikipedia.org (Erişim Tarihi:15.09.2013)

¹⁵ http://www.mfa.gov.tr/sub.tr.mfa?886e610-cd61-428d-ad71-fd86cfa214bc (Erişim Tarihi: 13.09.2013)

¹⁶ BÜLENT ÇİÇEKLİ: Yabancılar ve Polis: Polisin Görev ve Yetkileri Çerçevesinde Yabancıların Hukuki Durumu, Seçkin Yayınları 2003,s,51.

¹⁷ Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun un Uygulama Yönetmeliği Madde 10.

¹⁸ Emniyet Genel Müdürlüğü: 155 sayılı Genelge, Bölüm D- Bülent ÇİÇEKLİ: Yabancıların Çalışma İzinleri, 2004,s.,22.

¹⁹ Emniyet Genel Müdürlüğü: 155 sayılı Genelge, Bölüm E.

Ancak, insan ticaretine konu olan veya olabilecek alanlarda çalışacak yabancılar için altı ay süreyle ikamet etmiş olması konusu dikkate alınmayarak, her defasında dış temsilciliklerimizden çalışma vizesi almaları koşulu aranır. (Uygulama Yönetmeliği Madde 7/2)

Çalışma izni alan yabancı sanatçıların, çalışma izni geçerlilik süresini uzatırma veya işyeri değişikliği nedeniyle yeni aldıkları çalışma iznine istinaden ikamet tezkeresi alabilmeleri veya mevcut tezkerelerinin süresini uzatılabilmeleri için, her defasında Türkiye'nin dış temsilciliklerinden çalışma vizesi alarak gelmeleri şartı aranır.²⁰

1.3. Çalışma İzni

Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi bir hüküm olmadıkça yabancıların Türkiye'de bağımlı veya bağımsız çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerekmektedir.

Ülke menfaatlerinin gerekli kıldığı hallerde veya mücbir nedenlere bağlı olarak, çalışmaya başlamadan önce ilgili makama bilgi vermek koşuluyla, çalışma süresi bir ayı geçmemek ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı onayı alınmak suretiyle çalışma izni işe başladıktan sonra da verilebilir. (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Madde 4)

Başvurular; yurt dışında Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine, yurt içinde ise doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapılabilir. Kanun kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapılacak başvuruların elektronik ortamda yapılması ve kağıt ortamında imzalanarak Yönetmelik ekinde belirlenen diğer belgelerle birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ulaştırılması gerekmektedir. Çalışma izinleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından kağıt kullanılarak veya elektronik belge olarak verilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 4-5)

1.3.1. Çalışma İzni Çeşitleri

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunda çalışma izinleri dört başlık halinde aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

- Sürelili Çalışma İzni
- Süresiz Çalışma İzni
- Bağımsız Çalışma İzni
- İstisnai Çalışma İzni

1.3.1.1. Sürelili Çalışma İzni

Sürelili çalışma izni, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından süre açısından sınırları belirlenerek verilen çalışma iznidir. Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi hüküm olmadıkça iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişiklikleri dikkate alınarak, yabancıların ikamet izninin süresi ile iş sözleşmesinin veya işin süresine göre, belirli bir işletme ve belirli bir meslekte çalışmak üzere en çok bir yıl süreyle verilmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sürelili çalışma izninin geçerlilik alanını şehir, idari sınır veya coğrafi bölge gibi girdileri baz alarak genişletebilir veya daraltabilir. Bu durumun uygulanması ha-

²⁰ Emniyet Genel Müdürlüğü: 155 sayılı Genelge, Bölüm İ.

linde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu kararını çalışma izini bildiriminde bulunduğu ilgili mercilere bildirir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 26)

Bir yıllık kanuni çalışma süresinden sonra; aynı işyeri veya aynı işletme ve aynı meslekte çalışmak üzere çalışma izinin süresi en fazla “iki yıl” daha uzatılabilir.

Üç yıllık kanuni çalışma süresinin sonunda, aynı meslekte ancak bu defa dilediği işverenin yanında çalışmak üzere çalışma izinin süresi en fazla “üç yıl” daha uzatılabilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 27)

Türkiye’ye çalışmak üzere gelen bir yabancıya beraberinde veya daha sonra getirmiş olduğu eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına da yabancıya kendisi ile birlikte en az “beş yıl” kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olmaları kaydıyla Kanun ve Yönetmelik hükümlerine göre süreli çalışma izni verilebilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 28)

1.3.1.2. Süresiz Çalışma İzni

Süresiz çalışma izni; mevzuat açısından ülkemizde konulmuş kurallara uygun olarak çalışan ve gereklilikleri yerine getiren yabancılara verilen süre kısıdı olmadan verilen çalışma iznidir. Bir yabancıya ülkemizde süresiz çalışma izni alabilmesi için, en az “sekiz yıl” kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması veya toplam “altı yıllık” kanuni çalışması olması gerekmektedir. Süresiz çalışma izni, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler dikkate alınmaksızın ve belirli bir işletme, meslek, mülki veya coğrafi alanla sınırlanılmaksızın verilebilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 31)

Yabancıya en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması koşulunun yerine getirildiği emniyet makamlarından alınacak belge ile kanıtlanır. Söz konusu belge diğer belgelerle birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına süresiz çalışma izni başvurusu sırasında iletilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 32)

Yabancıya en az “sekiz yıl” kanuni kesintisiz ikamet etmiş olması koşulunun yerine getirilip getirilmediği değerlendirilirken, öğrenimde geçen süreler dikkate alınmaz. Ancak, yabancıya beraberinde Türkiye’ye gelerek, yabancı ile birlikte ikamet eden, aynı zamanda öğrenim gören eş ve çocuklarının öğrenim süreleri ikametten sayılır. (Uygulama Yönetmeliği Madde 33)

Yabancıya toplam “altı yıllık” kanuni çalışmasının bulunması koşulunun yerine getirildiği hususu ilgili mercilerden alınacak belge ile kanıtlanır ve bu belge diğer belgelerle birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına süresiz çalışma izni başvurusu sırasında iletilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 34) Süresiz çalışma izni verilen yabancıların ikamet izin süreleri, yabancıların ikamet ve seyahatlerine ilişkin mevzuata göre İçişleri Bakanlığınca belirlenir.

Süresiz çalışma izni, kapsamında bir değişiklik olmadığı sürece, ikamet izin sürelerine bağlı olarak kullanılır. Emniyet makamlarınca, süresiz çalışma iznine istinaden verilen ikamet izin sürelerinin uzatılmaması halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bilgi verilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 35)

Süresiz çalışma izni almış bir yabancı, işyerinin veya işyeri adresinin değişmesi halinde, 4817 sayılı Kanunun 18’inci maddesine istinaden en geç 15 gün içerisinde durumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmek zorundadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gönderilen bilgi ve belgeleme göre mevcut süresiz çalışma izin belgesinde gerekli değişiklikleri yaparak ilgili mercilere bildirir.

1.3.1.3. Bağımsız Çalışma İzni

Bağımsız çalışacak yabancılara Türkiye’de en az “beş yıl” kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olmaları, çalışmalarının, ekonomik kalkınma açısından katma değer yaratması ve istihdam üzerinde olumlu etki yapacak olması şartı ile verilebilmektedir.

İstihdam üzerindeki etkinin belirlenmesinde ilgili mercilerin görüşleri de dikkate alınır. Bağımsız çalışacak yabancıların en az “beş yıl” kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması koşulunun yerine getirildiği emniyet makamlarından alınacak belge ile belgelenir. Bu belge diğer belgelerle birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağımsız çalışma izni başvurusu sırasında iletilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 35-37)

Yabancıların en az “beş yıl” kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması koşulunun yerine getirilip getirilmediği değerlendirilirken, öğrenimde geçen süreler dikkate alınmaz. (Uygulama Yönetmeliği Madde 38)

Bağımsız çalışma izni verilen yabancıların ikamet izin süreleri, yabancıların Türkiye’de ikamet ve seyahatlerine ilişkin mevzuata göre İçişleri Bakanlığınca belirlenir. Bağımsız çalışma izni, işin mahiyeti değişmediği sürece yabancı tarafından ikamet izin sürelerine bağlı olarak kullanılır.

Emniyet makamlarınca, bağımsız çalışma iznine istinaden verilen ikamet izin sürelerinin uzatılmaması halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bilgi verilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 39)

Bağımsız çalışma izninin değerlendirilmesinde dikkate alınmak üzere; yabancıların faaliyetinin, milli ekonomiye sağlayacağı katkı ve yabancıların icra edeceği faaliyet için yeterli miktarda gelire sahip olduğunu kanıtlayan belgelerin diğer belgelerle birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına iletilmesi istenebilir.

Bağımsız çalışma izninin verilmesi uygun bulunan yabancıya, bağımsız çalışabileceğine ilişkin “Bağımsız Çalışma İzni Müracaat Belgesi” verilir. Bağımsız çalışma izni belgesi, verildiği tarihten itibaren “üç ay” süreyle geçerlidir.

Yabancıya, işyerini kurmasının ardından, ticaret sicil kaydını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ibraz etmesi halinde bağımsız çalışma izni verilebilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 40-41- 42)

1.3.1.4. İstisnai Çalışma İzni

Türkiye’nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi hüküm olmadıkça, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun kapsamında öngörülen *sürelere bağlı kalınmaksızın* izin verilebilir. (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Madde 8) Çalışma izinleri, ulusal mevzuata aykırı davranmamak ve mesleki hizmetlere ilişkin mevzuata uymak kaydıyla, ilgili mercilerin görüşleri de dikkate alınmak suretiyle bu kapsamdaki yabancılara istisnai olarak verilebilir. İstisnai çalışma izinleri, yabancı çalışanlara sadece kanunda öngörülen sürelerle bağlı kalınmaması hususunda kolaylık sağlamakta olup, diğer kriterler açısından ise her yabancı çalışma başvurusunda olduğu gibi, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ve ilgili yönetmeliklere tabidirler. İstisnai çalışma izninden yararlanacak yabancılar aşağıda belirtildiği şekildedir.

a. Türk Vatandaşı ile Evli Olanlar

Bir Türk vatandaşı ile evli olan ve eşiyile Türkiye’de evlilik birliği içinde yaşayan yabancıların çalışma izin başvurularında ikamete ilişkin süre koşulu aranmaz. (Uygulama Yönetmeliği Madde 44) En az üç yıl süreyle Türk vatandaşı ile evlilik birliği içinde yaşayan yabancıların başvurularında, yabancı istihdamını haklı kılacak gerekçeleri değerlendirirken, işin özel niteliğini gösterir bilgiler ile yabancıların eğitim durumu, çalışacağı işyerinin ulusal ekonomiye katkısı ve bu niteliklere uygun ücret düzeyi ile istihdam durumunu dikkate almaz. (Uygulama Yönetmeliği Madde 13,44) Ancak, evliliğin aile birliği

kurmak amacıyla yapılmadığının tespit edilmesi halinde çalışma izin belgesi geçerliğini kaybeder. (Uygulama Yönetmeliği Madde 44)

b. Yerleşmiş Sayılan Yabancılar

Bir Türk vatandaşı ile olan evlilik birliği en az üç yıl sürdükten sonra sona ermiş olmakla birlikte, Türkiye’de yerleşmiş olan yabancıların çalışma izinleri, Türkiye’de kanuni olarak bulunmaları kaydıyla istisnai olarak verilebilir.

Yerleşmiş yabancı kavramından, İçişleri Bakanlığının ikamet izinleri açısından bu kapsamda mü-talaa ettiği kişiler anlaşılır. Bu yabancıların, emniyet makamlarından aldıkları durumlarını kanıtlayan belgeyi, diğer belgelerle birlikte başvuruları sırasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına iletmeleri gerekir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 45)

c. Yerleşmiş Sayılan Yabancıların Çocukları

Bir Türk vatandaşı ile olan evlilik birliği en az üç yıl sürdükten sonra sona ermiş olmakla birlikte, Türkiye’de yerleşmiş olan yabancıların Türk vatandaşı eşinden olan çocuklarının çalışma izinleri de, Türkiye’de kanuni olarak bulunmaları kaydıyla istisnai olarak verilebilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 46)

d. Türk Vatandaşlığını Kaybedenler

Türk Vatandaşlığı Kanununa göre seçme hakkını kullanmak suretiyle Türk vatandaşlığını kay-beden yabancıların, çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuru sırasında durumlarını belgelemek koşuluyla çalışma izinleri istisnai olarak verilebilir. (Uygula-ma Yönetmeliği Madde 47) Bu kapsama giren yabancıların ilgili nüfus müdürlüklerinden veya Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğünden bu konuda alacakları belgeleri ibraz etmeleri gerekmektedir.²¹

e. Rüşt Yaşını Doldurmadan Türkiye’ye Gelerek Eğitimini Türkiye’de Tamamlayanlar

Türkiye’de doğan veya kendi millî kanununa, vatansız ise Türk mevzuatına göre rüşt yaşını dol-durmadan Türkiye’ye gelen ve Türkiye’de meslek okulu, yüksekokul veya üniversiteden mezun olan yabancıların çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvu-ru sırasında durumlarını belgelemek koşuluyla çalışma izinleri istisnai olarak verilebilir. (Uygulama Yö-netmeliği Madde 48)

f. Mülteci ve Sığınmacı Statüsünde Olanlar

Mülteci veya sığınmacı olarak kabul edilen yabancıların çalışma izni talebinde bulunmaları ha-linde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuru sırasında durumlarını belgelemek koşuluyla çalışma izinleri istisnai olarak verilebilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 49) Göçmen vizesi olarak ül-keye giriş yaptıktan sonra kendilerine göçmen işlemleri yapılarak göçmen belgesi verilen, ancak henüz va-tandaşlık işlemleri tamamlanmamış olan kişiler, istisnai çalışma izni alacağı öngörülen kişilerdir. Bu kapsamda yapılan çalışma izni talepleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından İçişleri Ba-kanlığı’ndan alınacak görüş doğrultusunda sonuçlandırılır.²²

g. Avrupa Birliği Üyesi Ülke Vatandaşları ile Bunların Eş ve Çocukları

Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşları ile bunların Avrupa Birliği üyesi ülkelerin vatandaşı olma-yan eş ve çocuklarının çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, çalışma izinleri istisnai olarak verile-bilir.

Avrupa Ekonomik Topluluğu-Türkiye Ortaklık Konseyinin 1/80 sayılı Kararının, bu yabancıların iş piyasasına girmeleri ile ilgili daha lehte olan 6’ncı ve 7’nci maddelerinin hükümleri, söz konusu Kararın 11’inci maddesiyle bağlantılı olarak saklıdır. (Uygulama Yönetmeliği Madde 50)

²¹ Emniyet Genel Müdürlüğü: 155 sayılı Genelge.

²² Emniyet Genel Müdürlüğü: 155 sayılı Genelge.

h. Büyükelçilik, Konsolosluk ve Uluslararası Kuruluşların Türkiye'deki Temsilciliklerinde Görevlendirilenler ile Eş ve Çocukları

Karşılıklılık ilkesi çerçevesinde olmak ve görev süresiyle sınırlı kalmak üzere, yabancı devletlerin Türkiye'deki büyükelçiliklerinde, konsolosluklarında ve uluslararası kuruluşlar ile bunların Türkiye'deki temsilciliklerinde görevli personelin eş ve çocuklarının çalışma izinleri Dışişleri Bakanlığının görüşü alınarak istisnai olarak verilebilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 51)

i. Bilimsel, Kültürel ve Sportif Amaçlarla Kısa Süreli Gelenler

Bilimsel ve kültürel faaliyetler amacıyla bir ayı aşan ve sportif faaliyetler amacıyla dört ayı aşan süre ile geçici olarak Türkiye'ye gelecek yabancıların çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, Türkiye'de bulunacakları süre için, çalışma izinleri istisnai olarak verilebilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 52)

j. Kilit Personel Niteliğindeki Yabancılar

Kanunla yetki verilen Bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarınca sözleşme veya ihale usulüyle; mal ve hizmet alımı, bir işin yaptırılması veya bir tesisin işletilmesi işlerinde ayrıca, yapım ve her türlü inşaat işinde çalıştırılacak kilit personel niteliğindeki yabancıların çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, sözleşme veya ihalede belirtilen süre için çalışma izinleri istisnai olarak verilebilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 53)

Kilit Personel

Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik'in²³ 4'üncü maddesine göre Kilit Personel şu şekilde tanımlanır: Türkiye'de kurulu bulunan ve tüzel kişiliğe sahip bir şirketin, aşağıdaki şartlardan en az birini sağlayan personeli "Kilit Personel" sayılır;

a.

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,

b. Şirketin hizmetleri, araştırma cihazları, teknikleri ya da yönetimi için temel sayılan bilgiye sahip kişi,

c. İrtibat bürolarında, yurt dışındaki ana şirket tarafından adına yetki belgesi düzenlenen en fazla bir kişi.

k. Türkiye'de Bulunan Büyükelçilik veya Konsolosluklar Bünyesinde Faaliyet Gösteren Okullardaki Yabancı Öğretmenler, Kültür Kurumlarında Görevlendirilenler ile Din Kurumlarında Görev Alacak Yabancıların Çalışma İzinleri

Türkiye'de bulunan büyükelçilik veya konsolosluklar bünyesinde faaliyet gösteren okullardaki yabancı öğretmenlere, Türkiye'de yabancı ülkelerin kültür kurumlarındaki görevlilerine, din kurumlarında

²³ 29.08.2003 tarih ve 25214 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmıştır.

görevlendirilecek din görevlilerine, çalışmak üzere ikamet izinleri İçişleri Bakanlığınca verilir. Bu konudaki izin başvuruları Dışişleri Bakanlığı aracılığı ile yapılır. (Uygulama Yönetmeliği Madde 54)

İstisnai çalışma izinlerinin uzatılması ve iptali, Uygulama Yönetmeliğinin genel hükümlerindeki usul ve esaslara tabidir. Ayrıca, istisnai çalışma izinleri, ilgili mesleki mevzuatın gereklerinin yerine getirilmediğinin tespit edilmesinde halinde iptal edilir. İstisnai çalışma izinlerinin verilmesi, iptali ve uzatılmasına ilişkin kararlar, konuyla ilgisi bulunan mercilere iletilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 43)

2. ÇALIŞMA İZİNİ BAŞVURUSU

Türkiye’de yabancı çalıştırmak isteyen gerçek veya tüzel kişiler ile çalışmak isteyen yabancıların takip edeceği süreçler genel olarak aşağıda belirtildiği şekildedir.

Çalışma izni başvuruları, yurt dışında Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine, yurt içinde ise doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapılabilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 4) Kanun kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında yapılacak başvuruların elektronik ortamda yapılması ve kağıt ortamında imzalanarak Yönetmelik ekinde belirlenen diğer belgelerle birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında ulaştırılması gerekir. Çalışma izinleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından kağıt veya elektronik belge olarak verilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 5)

Gerek yurtiçinden gerekse yurtdışı temsilciliklerinden; ilk defa çalışma izin talebinde bulunulması işlemi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca “İlk Başvuru” olarak kabul edilerek bu kapsamda değerlendirilir. Bir yılın altında çalışma izni almış olan yabancıların, ikinci kez çalışma izni talep etmesi durumlarında (uzatma taleplerinde) da yapılan başvuru uzatma başvurusu olarak değil, ilk başvuru olarak değerlendirilir. Yabancıların uzatma talebinde bulunabilmesi için asgari bir yıl çalışma izni almaları gerekmektedir.

2.1. Yurt Dışından Yapılacak Başvurular

Yabancılar, yurt dışından çalışma izni için başvurularını, uyruğunda buldukları veya daimi ikamet ettikleri ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine yaparlar. Temsilcilikler, çalışma izin talebine ilişkin olabilecek değerlendirmeleri ile birlikte bu başvuruları doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına iletirler. Türkiye Cumhuriyeti temsilcilikleri ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yurt dışından yapılacak çalışma izni başvuruları ile ilgili işlemleri elektronik ortamda yürütür. Yabancıların; temsilcilğe başvuru tarihini takip eden on işgünü içinde, işverence elektronik başvurunun yapılması ve başvuru için istenilen belgelerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında ulaştırılması gerekir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 6)

Çalışma izni belgesini alan yabancıların, bu belgeyi aldıkları tarihten itibaren en geç doksan gün içinde ülkeye giriş vizesi talebinde bulunmaları, ülkeye giriş yaptıkları tarihten itibaren en geç otuz gün içinde İçişleri Bakanlığında ikamet tezkeresi almak için başvurularını zorunludur. (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Madde 12/1)

2.2. Yurt İçinden Yapılacak Başvurular

Yurt içinden, sadece en az altı ay süreli ikamet tezkeresi almış ve bu süresi sona ermemiş olan yabancılar veya bunların işverenleri, başvurularını doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında yapabilirler. Başvuru için istenilen belgelerin yapılan elektronik başvuruyu takip eden altı işgünü içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında ulaştırılması gerekir.

Türkiye’de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç, herhangi bir sebebe istinaden en az altı ay süreli ikamet izni almış olup da bu izin süresi içerisinde çalışma izni verilmiş yabancıardan, Türki-

ye'nin dış temsilcilikleri kanalı ile çalışma vizesi alması koşulu aranmaz. Ancak, insan ticaretine konu olan veya olabilecek alanlarda çalışacak yabancılar için altı ay süreyle ikamet etmiş olması konusu dikkate alınmayarak, her defasında dış temsilciliklerimizden çalışma vizesi almaları koşulu aranır.

Turistik vize ya da çalışma amacı dışındaki vizelerle veya iki ülke arasındaki vize muafiyeti programı ve diğer vize kolaylıklarından yararlanarak Türkiye'ye gelmiş olan ve ikamet tezkeresi olmayan yabancıların, çalışma izni için yurt içinden başvuruları alınmaz.

İçişleri Bakanlığınca mülteci veya sığınmacı statüsü verilmiş yabancıardan ikamette süre koşulu aranmaz. Bu statüde bulunanların çalışma izin talepleri değerlendirilirken Yönetmeliğin 13'üncü maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen hususlar dikkate alınmaksızın çalışma izin işlemlerinin en kısa sürede neticelendirilmesi için gerekli tedbirler alınır.

Yurtiçinden yapılan çalışma izni başvurularında çalışma izni verilmesi halinde, izin belgesinin tebliğ tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde çalışma meşruhatlı ikamet tezkeresinin alınması için emniyet makamlarına başvuruda bulunulması zorunludur. Aksi halde çalışma izni geçerlilik kazanmaz. (Uygulama Yönetmeliği Madde 7)

2.3. Uzatma Başvuruları

Çalışma izninin uzatılması talebi ilk başvuru talebinde olduğu gibi, Kanun kapsamında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacak başvuruların elektronik ortamda yapılması ve kağıt ortamında imzalanarak Yönetmelik ekinde belirlenen diğer belgelerle birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca ulaştırılması şeklindedir. Çalışma izinleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca kağıt veya elektronik belge olarak verilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 5)

Süresi sona ermiş bir çalışma izninin uzatılması için, sürenin bitiminden itibaren en geç onbeş gün içinde uzatma başvurusunda bulunulması gerekmektedir. Bu süreden sonra yapılan uzatma başvuruları, ilk defa başvuru yapan yabancılar için uygulanır.

Çalışma izninin bittiği tarihten geriye doğru en fazla iki aylık sürede olmak kaydıyla, izin süresi sona ermeden de uzatma başvurusunda bulunulabilir.

Çalışma izninin uzatılması halinde uzatılan çalışma izninin başlangıç tarihi, süresi biten çalışma izninin sona erdiği tarihtir.

Çalışma izni uzatma başvurusu bulunan yabancılar, çalışma izin süresinin sona erdiği tarihten itibaren kırkbeş günü geçmemek ve yaptığı işin mahiyeti değişmemek kaydıyla, aynı işyeri ve meslekte çalışmaya devam edebilirler. Bu süre içerisindeki çalışma, kanuni çalışma olarak kabul edilerek yabancıların, ilgili mercilerin ve işverenin yükümlülükleri aynı şekilde devam eder. Uzatma başvurusunda bulunanlar elektronik ortamda İçişleri Bakanlığınca bildirilir. (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Madde 8)

2.4. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Hükümleri Gereğince Çalışma İzni Alması Gerekenler

4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna göre;

- Türkiye'de bağımlı ve bağımsız olarak çalışan yabancılar,
- Bir işveren yanında meslek eğitimi gören yabancılar,
- Yabancı çalıştıran gerçek ve tüzel kişiler

çalışma izni almak zorundadır. (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Madde 2)

2.5. Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Hükümleri Gereğince Çalışma İzni Alması Gerekmeyenler (Kapsam Dışındakiler)

4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna göre;

- Karşılıklılık ilkesi, uluslararası hukuk ve Avrupa Birliği hukuku esasları dikkate alınarak çalışma izninden muaf tutulan yabancılar,²⁴
- Doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ve üçüncü dereceye kadar olan altsoyları,
- 231 sayılı Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğünün Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun Hükümünde Kararname kapsamına giren ve Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğünce basın kartı verilmiş bulunan yabancılar,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarınca kanunla verilen yetkiye dayanarak çalışma izni verilen veya istihdam edilen yabancılar,²⁵

kapsam dışı tutulmuşlardır. (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Madde 2)

2.6. Yabancıların Çalışma İzninden Muaf Tutulacakları Haller

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı; karşılıklılık ilkesi, uluslararası hukuk ve AB hukuku esasları çerçevesinde, bazı yabancıları çalışma izninden muaf tutma yetkisine sahip bulunmaktadır. (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Madde 2) Söz konusu yetki kapsamında Uygulama Yönetmeliğinin 55^{inci} maddesinde “Çalışma İzni Muafiyetleri” başlığı altında kimlerin muaf tutulacağı belirtilmiştir. Bu yetki, içinde bulunan ekonomik, siyasi, sosyal ve uluslararası konjoktüre göre şekil alma ve tavrı belirleme imkânını sağlamaktadır.

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; Türkiye'ye giriş tarihinden itibaren 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 Türkiye'ye giriş tarihinden itibaren üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla Türkiye'de bulunanların,

²⁴ Kitapta; Yabancıların Çalışma İzninden Muaf Tutulacakları Haller başlığı altında ayrıntılı olarak incelenmiştir.

²⁵ 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna göre, yetkili merci Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Ancak, yapılan düzenleme sonucunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bilgi vermek koşuluyla; - Dış Ticaret Müsteşarlığı (Serbest Bölgelerde çalışacak yabancılarla), - Yüksek Öğretim Kurulu (Üniversitelerde görev yapacak yabancı öğretim elemanlarına), - Milli Savunma Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bilgi vermek koşuluyla mevcut yetkileri çerçevesinde çalışma izinlerini vermeye devam edeceklerdir. Bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları, kendi kurumlarında ihtiyaçları olan yabancı personeli kanuni yetkilerinin bulunması koşuluyla istihdam edebileceklerdir. Bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları sözleşme ile iş yaptıkları yabancıları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan alacakları çalışma izni ile çalıştıracaklardır. Bu kapsamdaki yabancıların çalışma izinleri istisna olarak düzenlenecektir.

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 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 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 Bakanlığınca 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.

Ayrıca mesleki hizmetler kapsamında olup, muafiyet hükümlerine tabi yabancı mimar, mühendis ve şehir plancılarının, hizmet sürelerinin bir ayı aşması durumunda akademik ve mesleki yeterliliğini tamamlayarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından çalışma izni alması, ilgili meslek kuruluşuna geçici üye olması ve ulusal kurum ve kuruluşların uygulamalarına uyması zorunludur.

Yukarıda belirtilen yabancılarla verilen izinlerde muafiyet süreleri uzatılamaz. Ayrıca birinci fıkranın (b), (c), (ç), (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 olduğu ikamet tezkeresinin bitiş tarihinden itibaren üç ay geçmiş olması şartı aranır. Muafiyet sürelerinden daha fazla çalışılacak olunması durumunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından çalışma izni alınması zorunludur.

Söz konusu maddede belirtilen yabancılar, ülkeye giriş yaptıkları tarihten itibaren en geç otuz gün içerisinde ve her halde faaliyetlerine başlamadan önce gelişi amaçlarını, ne kadar süre ile ve nerede kalacaklarına ilişkin bilgileri, buldukları yerin emniyet makamlarına bildirerek ikamet tezkeresi almak zorundadırlar. Muafiyet hükümlerinden yararlanacak yabancılarla ilişkin sosyal güvenlikle ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmesi zorunludur. Bu madde kapsamında ikamet tezkeresi düzenlenen yabancıların kimlik bilgileri ile çalışacakları işyerlerinin unvan ve Sosyal Güvenlik Kurumu işyeri sicil numaraları emniyet makamları tarafından her ay Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilmelidir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 55)

Çalışma izninden muaf olan yabancılarla yine istekleri halinde, şekli ve içeriği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenecek "Çalışma İzni Muafiyet Teyit Belgesi" düzenlenerek verilmektedir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 56)

Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerle sağlanan haklar saklı kalmak kaydıyla ve karşılıklılık ilkesi çerçevesinde, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür koşullarının gerekli kıldığı hallerde, belirli bir süre için, tarım, sanayi veya hizmet sektörleri, belirli bir meslek, işkolu veya mülki ve coğrafi alan itibarıyla çalışma izinleri sınırlandırılabilir. (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Madde 11)

2.7.Çalışma İzin Başvurularında İstenilen Belgeler

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, çalışma izni isteyen yabancılara çalışma izni vermeden önce, belirlenen kriterlere göre değerlendirmek için, işveren kurumdan ve çalışmak isteyen yabancidan ayrı ayrı belgeler istemektedir. Talep edilen bu belgeler “İlk Başvuru” ve “Uzatma Başvurusu”nda genel olarak benzer olmakla birlikte, sürelerden ve koşullardan kaynaklanan nedenlerle birbirinden farklı belgeler de olabilmektedir. Uzatma başvurularında, yabancının daha önce çalıştığı kurumda SGK primlerinin ödenip ödenmediği kontrol edilirken ve ibrazı istenirken, ilk başvuruda böyle bir belge istenmemektedir. Yine istenilen belgeler başvuru sektörünün özelliğine göre de farklılık göstermektedir. Örneğin eğitim sektöründe çalışmak için başvuran bir yabancı Milli Eğitim Bakanlığı'ndan ön izin almalı ve aldığı bu belgeyi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ibraz etmelidir. Ancak ev hizmetleri sektörüne başvuruda bulunan bir yabancidan, bu belge doğal olarak istenmemektedir.

Bu kapsamda sektör ayırımına tabi tutularak işveren ve yabancidan sektörler itibarıyla talep edilen belgeler (ortak ve genel belgeler) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı internet Sitesinde yayınlanmıştır.²⁶

2.7.1. İlk Başvuruda İstenilen Belgeler

i. İşveren Kurumdan İstenilen Belgeler

a. Çalışma izni başvuru dilekçesi (Dilekçe elektronik başvuru esnasında taranılacak, ayrıca kağıt ortamda işveren tarafından ıslak imzalı olarak gönderilecektir.)

b. Yabancı Personel Başvuru Formu (Elektronik ortamda doldurulacak form, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamda bir nüsha olarak Bakanlığa gönderilecektir. İşveren ve yabancının ıslak imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır)

c. Yabancı personeli istihdam edecek kurum ve kuruluş adına “kullanıcı” sıfatıyla elektronik başvuruyu yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekâletnamesi veya kullanıcı sıfatındaki kişinin başvuruyu yapan kurum ve kuruluşta çalıştığını gösterir belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

- d. Kuruluşun en son sermaye ve ortaklık yapısını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
- e. Son yıla ait, vergi dairesi veya yeminli mali müşavir onaylı bilanço ve kâr/zarar tablosu (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
- f. Sektörüne göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca istenecek diğer belgeler.

²⁶ http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/yabancilar.portal?page=istenilen_belgeler(Erişim Tarihi: 06.09.2013)

ii. Yabancıdan İstenilen Belgeler

- Yurtiçinden yapılacak başvurular için Türkiye’de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç olmak üzere müracaat tarihinde geçerli en az altı ay süreli ikamet tezkeresi örneği (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
- Çalışma izni talebinde bulunan yabancıdan geçerli ikamet tezkeresi olmaması halinde ise, yabancının yurt dışında uyruğunda bulunduğu veya daimi ikamet ettiği ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine iş sözleşmesi veya şirket ortaklığını gösterir belge ibrazı ile çalışma izin ve vize başvurusu yapılması zorunludur.
- Pasaport sureti (Pasaport’un Latin harfleri ile yazılı olmadığı durumlarda yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı çevirisi de başvuruya eklenecektir. Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
- Türkçe tercümesi yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı diploma veya geçici mezuniyet belgesi sureti (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line olarak ayrıca kağıt ortamında da gönderilecektir.)
- Sektörüne göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca istenecek diğer belgeler.

2.7.2. Uzatma Başvurusunda İstenilen Belgeler

i. İşveren Kurumdan İstenilen Belgeler

- Çalışma izni süre uzatım başvuru dilekçesi (Dilekçe elektronik başvuru esnasında taranılacak, ayrıca kağıt ortamında işveren tarafından ıslak imzalı olarak gönderilecektir.)
- Yabancı Personel Başvuru Formu (Elektronik ortamda doldurulacak form, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamında bir nüsha olarak Bakanlığa gönderilecektir. İşveren ve yabancıdan ıslak imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır)
- İşyerinin vergi borcu olmadığına dair belge (Bu bilgiye Maliye Bakanlığı kayıtlarından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca on-line olarak erişilecektir.)
- Başvuru formunda belirtilen yabancıdan SGK sigortalı sicil numarası ile işyerinin SGK sicil numarası üzerinden İşyerine ve yabancıya ilişkin sosyal güvenlik yükümlülüklerinin yerine getirilip getirilmediği, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca on-line olarak kontrol edilecektir.
- Yabancı personeli istihdam edecek kurum ve kuruluş adına “kullanıcı” sıfatıyla elektronik başvuruyu yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekâletnamesi veya kullanıcı sıfatındaki kişinin başvuruyu yapan kurum ve kuruluşta çalıştığını gösterir belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
- Sektörüne göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca istenecek diğer belgeler.

ii. Yabancı Çalışandan İstenilen Belgeler

- Pasaport sureti (Pasaportun Latin harfleri ile yazılı olmadığı durumlarda yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı çevirisi de başvuruya eklenecektir. Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

- b. Önceki çalışma izin belgesi ve üst yazısı (Bu belgeler elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
- c. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilmiş bulunan çalışma izin sürelerini kapsayan çalışma amaçlı ikamet tezkeresi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
- d. Sektörüne göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca istenecek diğer belgeler.

2.8. İlk Başvuru ve Uzatma Başvurularının Değerlendirilmesi

2.8.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Eksik Evrak Tespiti

Başvurunun eksik evrak ile yapıldığının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tespiti halinde, eksikliğin tamamlanması istemiyle başvuru sahibine bilgi verilir. Eksik evrak/evrakların sisteme yüklenmesi veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca iletilmesi halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili başvuruyu otuz günde sonuçlandırma sorumluluğu başlar. Çalışma izin başvurusunun uygun olarak yapılmaması ya da istenilen eksik belgenin onbeş gün içerisinde tamamlanmaması halinde başvuru dosyası işlemden kaldırılır. (Uygulama Yönetmeliği Madde 9)

2.8.2. İlgili Mercilerden Görüş Alınması

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, başvuruyu ilgili mercilere iletir ve görüşlerini alır. Görüş, bilgi ve belge talepleri günlük olarak yapılır. Kamu kurum ve kuruluşlarına belge taleplerinde en geç beş, bilgi ve görüş taleplerinde ise en fazla on beş gün süre verilir. İlgili merciler görüşlerini en geç on beş gün içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca bildirirler. İlgili merciler, zorunluluk halinde, on beş günü geçmemek üzere ek süre talebinde bulunabilirler.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve ilgili merciler, bildirimlerin nasıl yapılacağına ilişkin, elektronik posta dahil iletişimi kolaylaştıracak araç, gereç ve yöntemler konusunda aralarında işbirliği yaparlar.

Süresi ve verilen ek süre içinde bildirilmeyen görüşler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca olumlu kabul edilir.

Çalışma izin uzatma başvuruları için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca ilgili mercilerin görüşleri istenmez. Ancak bu durum, mesleki hizmetler kapsamında olmak üzere, sadece yabancıya alacağı görev mahiyetinin değişmemesi koşuluyla geçerlidir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 10)

İlgili mercilerin eksik evrakların tamamlanması istemleri üzerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca eksik evrakların tamamlattırılmasından sonra, ilgili mercilerden görüş alınmasına ilişkin prosedür tekrarlanır. Bu durumda 4817 sayılı Kanunun 12'nci maddesindeki otuz günlük süre eksik evrakların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca intikal ettiği tarih itibarıyla başlar. (Uygulama Yönetmeliği Madde 11)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüş istediği ilgili merciler, çalışma izni başvurusu ile ilgili değerlendirmelerini yaparken, başvuru eki bilgi ve evrakların kendi görev ve yetkileri kapsamında gerekli incelemelerini de yaparlar. İlgili merciler bilgi ve evrakların muteberliğini incelerken, Yönetmeliğin 22'nci maddesinin birinci fıkrasında²⁷ yer alan çalışma izninin iptaline ilişkin gerekçeleri de dikkate alırlar. (Uygulama Yönetmeliği Madde 12)

²⁷ Yabancıların, Kanunun 11 ve 13'üncü maddesinde sayılan sınırlamalara, Türkiye'deki ulusal mevzuata, ilgili mercilerin mevzuat ve düzenlemelerine aykırı olarak çalışması ya da Kanunun 14'üncü maddesinde öngörülen hallerden birinin varlığı ile yabancıların ya da işverenin, çalışma izni talep dilekçesinde eksik, sahte veya yanlış bilgi ve belge verdiğinin sonradan tespit edilmesi halinde Bakanlık verdiği çalışma iznini iptal ederek durumu ilgili mercilere ve başvuru sahibine bildirir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili mercilerin görüşlerini de dikkate almak suretiyle çalışma izni başvurusunu değerlendirir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 13/1) Çalışma izin uzatma başvuruları için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca ilgili mercilerin görüşleri istenmez. Ancak bu durum, mesleki hizmetler kapsamında olmak üzere, sadece yabancının alacağı görev mahiyetinin değişmemesi koşuluyla geçerlidir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 10/5)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, çalışma izni ve izin uzatma başvurularının değerlendirilmesinde; yabancının ikamet ve çalışma izninin süresi ile hizmet akdinin ve işin süresine göre belirli bir işyeri ya da işletmede ve belirli bir meslekte, yalnız bu işe münhasır kalmak kaydıyla iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel, coğrafi ve ekonomik konjonktür değişikliklerini dikkate alır.

Bu değerlendirme kriterleri çerçevesinde, 4817 sayılı Kanunun 12'nci maddesine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yapacağı değerlendirmelerde dikkate alınmak üzere, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerin hükümleri de dikkate alınmak suretiyle başvuru için iş ülke içinde dört haftalık süre içerisinde o işi yapacak aynı niteliğe sahip kişinin bulunup bulunmadığı Türkiye İş Kurumu kayıtlarından kontrol edilir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ülke içinden istihdam yerine yabancı istihdamını haklı kılacak gerekçeleri değerlendirirken, işin özel niteliğini gösterir bilgiler ile yabancının eğitim durumu, çalışacağı işyerinin ulusal ekonomiye katkısı ve bu niteliklere uygun ücret düzeyi ile istihdam durumu da dikkate alır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu fıkırdaki belirtilen hususlara ilişkin değerlendirme kriterleri belirler.

Aşağıda belirtilen yabancıların çalışma izin başvurularında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işin özel niteliğini gösterir bilgiler ile yabancının eğitim durumu, çalışacağı işyerinin ulusal ekonomiye katkısı ve bu niteliklere uygun ücret düzeyi ile istihdam durumu kriterlerini değerlendirmeye tabi tutmaksızın sonuçlandırır:

- a. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı yabancılar,
- b. Türk ve akraba toplulukları uygulamaları çerçevesinde ikamet izni verilmiş olan yabancılar,
- c. İnsani mülahazalar çerçevesinde ikamet izni verilmiş olan yabancılar,
- ç. İnsan ticareti mağduru olarak ikamet izni verilmiş olan yabancılar,
- d. Anne, baba veya çocuğu Türk vatandaşı olan yabancılar,
- e. Vatansız statüsünde ikamet izni verilmiş olan yabancılar. (Uygulama Yönetmeliği Madde 13)

2.8.3. Çalışma İzni Başvurularında Karar Verilmesi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; değerlendirme sonucunda, ilgili mercilerin görüşlerini de dikkate alarak karar verir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 16) 4817 sayılı Kanuna göre alınan kararlarda maddi bir hata bulunduğu sonradan tespit edilirse, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı re'sen düzeltme veya değiştirme kararı alır. Gerekçeli karar taraflara bildirilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 17)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çalışma izni kararını, yurt dışından yapılan başvurularda; başvuruyu yapan yabancıya bildirmek üzere Türkiye Cumhuriyeti temsilcilğine, yurt içinden yapılan başvurularda; çalışma izni ve uzatma kararını başvuruyu yapan yabancıya veya başvuruyu yapan işverene bildirir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 18) Çalışma izninin süresi, Kanunda ve Yönetmelikte yer alan çalışma izinlerinin verilmesi ve uzatılmasına ilişkin süreler de dikkate alınarak, hizmet akdinin veya işin süresinden daha uzun olamaz. (Uygulama Yönetmeliği Madde 19)

2.9. Kanuni Çalışmaya Dahil Edilecek Süreler

Yıllık izinler, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık, geçici iş göremezlik ödenekleri ile işsizlik sigortası ödeneği alınan süreler, kanuni çalışma süresine dahil edilir. (Uygulama Yönetmeliği Madde 14)

2.10. Çalışma Süreleri ve İkamet İzninde Kesinti

İşvereni tarafından geçici süre ile ve izinle iş amaçlı yurt dışına gönderilen ve primleri Türk sosyal güvenlik kurumuna ödenen yabancı çalışanın ülke dışında geçen çalışma süreleri ikamet ve çalışma sürelerine dahil edilir.

Ancak Türkiye’de bulunmasına rağmen ikamet tezkeresini altı aydan fazla süreyle temdit ettirmeyen yabancıların ikameti, çalışma izinleri açısından kesinti sayılır. (Uygulama Yönetmeliği Madde 15)

2.11. Kanuni Çalışma Süresine Dahil Edilecek Süreler ile İkamette Kesinti Sayılan Süreler

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun çalışma süresine dahil edilecek süreler ile ikamette kesinti sayılan süreler konusunda, hiçbir şüpheye mahal bırakmamak üzere ilgili süreler ait durumları açıkça belirtmiştir. Bu kapsamda, yıllık izinler, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık, geçici iş göremezlik ödenekleri ile işsizlik sigortası ödeneği alınan süreler, kanuni çalışma süresine dahil edilmiştir. Ayrıca yabancıların toplam altı ayı geçmemek şartıyla Türkiye dışında bulunması çalışma süresini kesmemekte ancak bu süre çalışma süresinden de sayılmaktadır. Türkiye’de bulunmasına rağmen ikamet tezkeresini altı aydan fazla süreyle temdit ettirmeyerek ihmalde bulunan yabancıların ikameti ise çalışma izinleri açısından kesinti sayılmaktadır. (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Madde 9)

2.12. Çalışma İzin Talebinin İptali ve Reddi

Yabancıların, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür koşullarının gerekli kıldığı hallerde yapılan sınırlamalar ile ilgili mercilerden mesleki yeterlilikte dahil görüşlerine aykırı olarak çalışması veya çalışma talebinin reddine neden olan hallerden birinin varlığının veya yabancıların ya da işverenin, çalışma izni talep dilekçesinde eksik veya yanlış bilgi verdiğinin sonradan tespit edilmesi halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verdiği çalışma iznini iptal eder ve durumu ilgili Bakanlığa bildirir. (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Madde 15)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, çalışma izni verilen yabancı personelin çalışmaya başlamaması veya ayrı bir firmada çalışmak üzere başvuruda bulunması halinde, nedenlerine ilişkin değerlendirme sonucunda, daha önce verdiği izin belgesinin iade edilmesini talep edebilir.

İptal edilmiş çalışma izinlerinin asıllarının kullanıcı tarafından, bildirim yapıldığı tarihten itibaren bir hafta içinde Bakanlığa iade edilmesi zorunludur. (Uygulama Yönetmeliği Madde 23)

Çalışma izni veya çalışma izninin uzatılması talebi aşağıda belirtilen durumlarda reddedilir. (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Madde 14)

- a. İş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler ve istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişikliklerinin çalışma izni verilmesine elverişli olmaması,

- b. Başvurulan iş için ülke içinde, dört haftalık süre içerisinde o işi yapacak aynı niteliğe sahip kişinin bulunması,
- c. Yabancınnın geçerli bir ikamet tezkeresinin bulunmaması,
- d. Bir işyeri, işletme veya meslek için izin talebi reddedilen yabancınnın aynı işyeri, işletme veya aynı meslek için izin talebinin reddedildiği tarihten itibaren bir yıl geçmeden yeniden izin talebinde bulunması,
- e. Yabancınnın çalışmasının millî güvenlik, kamu düzeni, genel asayiş, kamu yararı, genel ahlâk ve genel sağlık için tehdit oluşturması.

2.13. Çalışma İzininin Geçerliliğini Kaybettiği Durumlar

Çalışma izni, geçerlilik süresinin sona ermesi dışında aşağıda belirtilen durumlarda da geçerliliğini kaybeder. (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Madde 16)

- a. Yabancınnın ikamet tezkeresinin herhangi bir nedenle geçersiz hale gelmesi ya da geçerlilik süresinin uzatılmaması,
- b. Yabancınnın pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması, (İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığının uygun görüşlerinin bulunması durumu hariç)
- c. Yabancınnın mücbir sebepler dışında aralıksız olarak altı aydan fazla yurt dışında kalması.

2.14. Bildirim Yükümlülükleri

Bağımsız çalışan yabancılar, çalışmaya başladıkları tarihten ve çalışmanın bitiminden itibaren, yabancı çalıştıran işverenler ise yabancınnın çalışmaya başladığı tarihten ve 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 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmekle yükümlüdürler. (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Madde 18)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yabancı çalışma izinleri ile ilgili verilerin tek elde toplanması, veri bankası oluşturmak amacıyla bildirim yükümlülüğü getirmiştir. Bu çerçevede Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yabancı çalışma izinlerine yönelik mevcut durumu analiz edip değerlendirecek, varsa problemleri belirlemekte ve bu problemlere yönelik çözüm önerilerini geliştirebilmektedir. Bu kapsamda, yabancılar çalışma izni verme yetkisi bulunan bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşları, çalışma iznini verdikleri, çalışma izin süresini uzattıkları ve çalışma iznini iptal ettikleri tarihten, yabancı istihdam eden bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşları ise çalıştırmaya başladıkları tarihten itibaren en geç otuz gün içinde yabancı ile ilgili tüm bilgileri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirirler. (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Madde 19)

2.15. Denetleme Yetkisi ve Cezai Müeyyideler

Kanun kapsamına giren yabancıların ve işverenlerin Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediikleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri ve SGK müfettişleri tarafından denetlenir. Kanun gereğince yapılacak teftiş, denetim ve soruşturmalar, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan teftiş, denetim ve soruşturma hükümlerine göre yapılır ve bu hükümlere göre ilgili yaptırımlar uygulanır.

Genel ve özel bütçeli idarelerin teftiş ve denetim elemanları ile kolluk kuvvetlerinin kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları her türlü denetim, inceleme ve kontrol sırasında yabancı

çalıştıran işverenler ile yabancıların Kanundan doğan yükümlülükleri yerine getirmediklerini tespit etmeleri halinde, durum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilir.

Birinci fıkraya göre yapılan denetimler ve ikinci fıkraya göre yapılan bildirimler üzerine Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince gönderilen tutanaklara ve denetim raporlarına göre Kanunda yer alan idari yaptırımlar uygulanır. (Uygulama Yönetmeliği Madde: 58)

i. Kanunda belirtilen hükümlere göre bildirim yükümlülüğünü süresi içinde yerine getirmeyen bağımsız çalışan yabancı ile yabancı çalıştıran işverene her bir yabancı için 379 (Üçyüzyetmişdokuz) TL idari para cezası verilir.

ii. Çalışma izni olmaksızın bağımlı çalışan yabancıya 759 (Yediyüzdellidokuz) TL idari para cezası verilir.

iii. Çalışma izni bulunmayan yabancıyı çalıştıran işveren veya işveren vekillerine her bir yabancı için 7.612 (Yedibinaltıyüzoniki) Türk Lirası idari para cezası verilir.²⁸

iv. Çalışma izni olmaksızın bağımsız çalışan yabancıya 3.043 (Üçbinkırkçüç) TL idari para cezası verilir.

Bu durumda işveren veya işveren vekili; yabancıнын, varsa eş ve çocuklarının konaklama giderlerini, ülkelerine dönmeleri için gerekli masrafları ve gerektiğinde sağlık harcamalarını karşılamak zorundadır.

Birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarda sayılan fiillerin tekrarı halinde idari para cezaları bir kat artırılarak uygulanır.

Bu Kanuna göre verilmiş çalışma izni olmaksızın bağımsız çalışan yabancıya iki bin Türk Lirası idari para cezası verilir ve varsa işyeri veya işyerlerinin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince kapatılması kararı alınarak, bu kararın uygulanması için durum ilgili valiliğe bildirilir. Tekrarı halinde, varsa işyeri veya işyerlerinin kapatılmasının yanı sıra idari para cezası bir kat artırılarak uygulanır.

Bu Kanuna göre idari para cezası ile cezalandırılan bağımlı veya bağımsız çalışan yabancılar ve yabancı çalıştıran işverenler İçişleri Bakanlığına bildirilir. (Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Madde 21)

2.16. Yabancı İzni Değerlendirme Kriterleri

Yabancıların çalışma izin taleplerine ilişkin olarak başvuru sahibi işyerlerinin ve yabancıların karşılaması zorunlu olan değerlendirme kriterleri aşağıda yer almaktadır.

- Çalışma izni talep edilen işyerinde en az beş T.C. vatandaşının istihdamı zorunludur. İzin isteyen yabancıнын şirket ortağı olması halinde beş kişilik istihdam şartı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilecek bir yıllık çalışma izninin son altı ayı için aranır. Aynı işyerinde birden fazla yabancı için çalışma izni talebinde bulunulması durumunda, çalışma izni verilen ilk yabancından sonraki her bir yabancı için ayrı ayrı beş T.C. vatandaşının istihdamı aranacaktır.
- İşyerinin ödenmiş sermayesinin en az 100.000 TL veya brüt satışlarının en az 800.000 TL veya son yıl ihracat tutarının en az 250.000 ABD Doları olması gerekmektedir.
- Dernek ve vakıflarda çalışacak yabancılara ilişkin izin taleplerinde 2'nci madde, yabancı devlet havayollarının Türkiye temsilciliklerinde, eğitim sektörü ve ev hizmetlerinde

²⁸ İlgili idari para cezaları 2014 yılına ait olup, her yıl yeniden değerlendirme oranında artırılmaktadır.

- çalışacak yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde ise, 1'inci ve 2'nci maddeler uygulanmayacaktır.
- d. İzin isteyen şirket ortağı yabancıların, 40.000 TL'den az olmamak üzere sermaye payının en az % 20 olması zorunludur.
 - e. İşveren tarafından yabancıya ödeneceği beyan edilen aylık ücret miktarının yabancıların görev ve yetkinliği ile bağdaşır seviyede olması zorunludur. Buna göre, başvuru tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan asgari ücret tutarı dikkate alınmak suretiyle yabancıya ödenecek ücretin en az;
 - i. Üst düzey yöneticiler, pilotlar ve ön izin talebinde bulunan mühendis ve mimarlar için asgari ücretin 6,5 katı olması gerekmektedir.
 - ii. Birim veya şube müdürleri ile mühendis ve mimarlar için asgari ücretin 4 katı olması gerekmektedir.
 - iii. Uzmanlık ve ustalık gerektiren işlerde çalışacaklar, öğretmenler ile psikolog, fizyoterapist, müzisyen ve sahne sanatçısı unvanlarında çalışacak yabancılar için asgari ücretin 3 katı olması gerekmektedir.
 - iv. Ev hizmetlerinde çalıştırılacak yabancılar için en az asgari ücret, yukarıda sayılanlar dışındaki diğer mesleklerde (Satış elemanı, pazarlama-ihracat görevlisi gibi görevler) çalışacak yabancılar için asgari ücretin 1,5 katı olması gerekmektedir.
 - v. Turizm-Animasyon organizasyon firmalarında akrobat ve benzeri ünvanlarda çalışacak yabancılar ile masör, masöz ve SPA terapisti gibi işlerde çalışacak yabancılar için asgari ücretin 2 katı olması gerekmektedir.
 - f. Bünyelerinde izinli masaj salonu bulunduğunu kanıtlayan Kültür ve Turizm Bakanlığınınca belgelenen en az dört yıldızlı turizm işletmeleri ile belgeli tatil köylerinin, masör, masöz ve SPA terapisti gibi uzmanlık ve ustalık gerektiren talepleri değerlendirmeye alınacak, bu kapsamda bulunmayan işletme ve işyerlerinin talepleri ise uygun bulunmayacaktır.
 - g. Eğlence sektörünün ve turizm-animasyon organizasyon firmalarının uzmanlık ve ustalık gerektiren işlerinde istihdam edilecek yabancılar için en az 10 T.C. vatandaşı çalıştırılması halinde her bir yabancı için ayrı ayrı beş T.C. vatandaşı istihdamına ilişkin kota ayrıca uygulanmayacaktır.
 - h. Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde hüküm bulunan haller ile kamu kurum ve kuruluşlarınınca sözleşme veya ihale usulleriyle mal ve hizmet alımı işlerinde çalıştırılacak yabancılarla ilişkin çalışma izin taleplerinin değerlendirilmesinde 1'inci ve 2'nci maddelerde belirlenen kriterler uygulanmayacaktır.
 - i. İleri teknoloji gerektiren işlerde veya aynı vasıflarda Türk uzmanı bulunmadığı hallerde Genel Müdürlük Makamınca verilecek onay üzerine 1'inci ve 2'nci maddelerle belirlenen kriterler uygulanmayacaktır.
 - j. Özellikle Arz eden Doğrudan Yabancı Yatırım koşullarını taşıyan işletmelerde kilit personel dışında istihdam edilecek yabancılar için, 1'inci madde ile belirlenen kriter, işletmenin ülke çapındaki tüm işyerlerinde çalışan T.C. vatandaşı sayısı esas alınarak uygulanır.

2.17. Yabancıların Çalışma İzin Belgesi Harç Tutarları

Çalışma izni için başvuran mükellefler, 492 Sayılı Harçlar Kanunu gereğince çalışma izni verilecek yabancıya ait T.C. Kimlik Numarası (Yabancı Kimlik No.) ibrazı ile belirlenmiş olan banka şubeleri-

ne başvuracak ve yabancılar verecek çalışma izin belgesi harcı ödemesi yapmak istediğini beyan edecektir. Banka, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından kendilerine ibraz edilen bir Kod ve isimle, harcı olan tahsilatı gerçekleştirecek vergi tahsil alındısı düzenleyerek, bir örneğini mükellefe verecektir. Yabancıya ait T.C. Kimlik Numarasının bulunmaması halinde bankalarca tahsilat yapılamayacaktır. Hâlihazırda harç tutarları yatırılırken, bankaya harç tutarı dışında herhangi bir havale veya benzeri masraf ödenmemektedir.

Tablo: Yabancıların Çalışma İzin Belgesi Harç Tutarları (*) (2014 Yılı)

YABANCI LARA VERİLECEK ÇALIŞMA İZİN BELGELERİ	ÇALIŞMA İZİN SÜRESİ	2013 YILI HARÇ TUTARI (TL)
Sürelili Çalışma İzin Belgesi (Süre uzatımları da aynı miktarda harca tabidir)	1 yıla kadar (1 yıl dahil)	164,60
	3 yıla kadar (3 yıl dahil)	495,00
Süresiz Çalışma İzin Belgesi		825,70
Bağımsız Çalışma İzin Belgesi		1.652,60

* 30.12.2013 tarih ve 28867 (mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 71 Seri No'lu Harçlar Kanunu Genel Tebliği ile tespit edilmiştir.

Yurtdışından çalışma izin başvurusu yapan yabancılar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çalışma izin belgesi verilmesi halinde, çalışma izin belgesi harç tutarlarının başvuru yapılan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı dış temsilciliklerine yatırılması gerekmektedir.

3. Mavi Kart Uygulaması ve Özellikleri

3.1. Mavi Kart Uygulamasının Özellikleri

Yabancıların Türkiye'de çalışmalarının izne bağlanması ve bu yabancılar verecek çalışma izinlerinin düzenlenmesi ile ilgili usul ve esasların belirlendiği 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun 2'nci maddesi ile "403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 29'uncu maddesinin ikinci cümlesi kapsamına girenler" 4817 sayılı Kanun kapsamı dışında dışındadırlar.

Ancak, 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu 5901 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılmış, 403 sayılı Kanunun 29'uncu maddesi hükmü, 12.06.2009 tarihinde yürürlüğe giren 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28'inci maddesi olarak yeniden düzenlenmiştir.

5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 25'inci maddesi uyarınca Türk vatandaşlığından çıkma izni isteyen vatandaşlarımız buldukları ve çalıştıkları ülkelerde daha iyi yaşam şartlarına kavuşmak, ekonomik, sosyal ve siyasal haklardan yararlanmak amacı ile başka bir devlet vatandaşlığına geçmek istemektedirler. Bu çerçevede Türk vatandaşlığından çıkma izni alan kişilerin nüfus kütüklerindeki kayıtları kapatılmakta ve yabancı muamelesine tabi tutulmakta, dolayısı ile ancak Türk kanunlarının yabancılar tanıdığı haklardan yararlanabilmekteydiler. Bu durumun sonucu olarak vatandaşlarımız Türkiye'de kazanmış oldukları müktesep haklarını da yitirmekteydiler. 29.05.2009 tarihinde yürürlüğe giren ve 6304 sayılı Kanunla değiştirilen 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu ile yurt dışında yaşayan vatan-

daşlarımızdan 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28'inci maddesi gereğince yararlanacak olanlar ve yararlanacakları hakların kapsamı genişletilmiştir.²⁹

Mavi kart, doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ve bunların 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28'inci maddesinde belirtilen altsoylarına verilen ve söz konusu maddede belirtilen haklardan faydalanabileceklerini gösteren resmi belgedir.

Bu madde kapsamında bulunan kişilere, talepleri halinde yurt dışında dış temsilcilikler, yurt içinde ise il nüfus ve vatandaşlık müdürlüklerince bu maddede belirtilen haklardan faydalanabileceklerini gösteren Mavi Kart düzenlenmektedir.

3.2.Mavi Kartlılara Tanınan Haklar

Millî güvenliğe ve kamu düzenine ilişkin hükümler saklı kalmak şartıyla;

- Seçme ve seçilme, muafin araç veya ev eşyası ithal etme hakları ile askerlik hizmetini yapma yükümlülüğü yoktur. Bu kişilerin sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı olup bu hakların kullanımında ilgili kanunlardaki hükümlere tabidirler.
- Bir kadroya dayalı ve kamu hukuku rejimine tabi olarak asli ve sürekli kamu hizmeti görevlerinde bulunamazlar. Ancak kamu kurum ve kuruluşlarında işçi, geçici veya sözleşmeli personel olarak çalıştırılabilirler.” hükmü yer almaktadır.

Bu çerçevede; Mavi Kart sahibi olsun veya olmasın 5901 sayılı Kanunun 28'inci maddesi kapsamında bulunan yabancıların, yapılacak mesleğin icrasına ilişkin olarak mevzuatımızdaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi ve özel kanunlarda yer alan hususlar saklı kalmak koşuluyla; 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun hükümleri gereğince Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında çalışma izni almalarına gerek bulunmamaktadır. Bu kapsamdaki çalışma izin talepleri de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca karşılanmamaktadır.

4. Yabancıların Çalışmalarının Yasak Olduğu Meslek ve Görevler

Birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de yabancı çalışanlar istedikleri her mesleği yapamazlar. Bu kapsamda yürürlükte olan ve sadece Türk vatandaşlarının yapabileceği meslekler bulunmaktadır. Bu meslekler ve dayandıkları kanunlar aşağıda belirtilmiştir.

- i. Dış tabipliği, dişçilik, ebelik, hastabakıcılık (Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun)
- ii. Eczacılık (Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun)
- iii. Veterinerlik (Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tartzına ve Göreceği İşlere Dair Kanun)
- iv. Özel hastanelerde sorumlu müdürlük (Husûsî Hastaneler Kanunu)
- v. Avukatlık (Avukatlık Kanunu)
- vi. Noterlik (Noterlik Kanunu)
- vii. Özel veya kamu kuruluşlarında güvenlik görevlisi (Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun)
- viii.Kara suları dahilinde balık, istiridye, midye, sünger, inci, mercan ihracı, dalgıçlık, arayıcılık, kılavuzluk, kaptanlık, çarkçılık, katiplik, tayfalık vb. (Kabotaj Kanunu)
- ix.Gümrük müşavirliği (4458 sayılı Gümrük Kanunu Madde 227)

²⁹ http://www.nvi.gov.tr/Sik_Sorulan_Sorular,Sorular.html?pageindex=18 (Erişim Tarihi: 09.09.2013)

BÖLÜM III
DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLARDA
YABANCI ÇALIŞMA İZİNİ

BÖLÜM III

DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLARDA YABANCI ÇALIŞMA İZİNİ

1. Doğrudan Yabancı Yatırımlar Çalışma İzni

29.08.2003 tarih ve 25214 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik” uyarınca bu kapsamdaki çalışma izinleri özel hükümlere tabi tutulmuş ve çalışma izinlerinin daha kolay şekilde verilmesi amaçlanmıştır.

Doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek personel için talep edilen çalışma izin başvuruları genel hükümlere tabidir.³⁰

Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmeliğin kapsamını aşağıdaki iki temel şart belirlemektedir.

- Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlar (irtibat büroları dahil)
- Yabancı uyruklu kilit personel

Özellik Arzeden Doğrudan Yabancı Yatırımlar; 4875 sayılı Kanun kapsamına giren ve aşağıdaki şartların en az birini sağlayan şirket veya şubeyi ifade eder.

Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik uyarınca 4875 sayılı Kanun kapsamına giren ve aşağıdaki şartların en az birini sağlayan şirket veya şube Özellik Arzeden Doğrudan Yabancı Yatırımlar olarak kabul edilmektedir.

2013 Yılı Özellik Arzeden Doğrudan Yabancı Yatırım Değerleri³¹

- Yabancı ortakların toplam sermaye payının en az 1.062.691 Türk Lirası olması kaydıyla, şirket veya şubenin son yıl cirosunun en az 79,8 milyon Türk Lirası olması,
- Yabancı ortakların toplam sermaye payının en az 1.062.691 Türk Lirası olması kaydıyla, şirket veya şubenin son yıl ihracatının en az 1 milyon ABD Doları olması,
- Yabancı ortakların toplam sermaye payının en az 1.062.691 Türk Lirası olması kaydıyla, şirket veya şubede son yıl içinde Sosyal Sigortalar Kurumu’na kayıtlı en az 250 personelin istihdam edilmesi,
- Şirket veya şubenin yatırımda bulunacak olması halinde, öngörülen asgari sabit yatırım tutarının en az 26,6 Milyon Türk Lirası olması,
- Ana şirketin merkezinin bulunduğu ülke dışında en az bir ülkede daha doğrudan yabancı yatırımı bulunması.

İrtibat 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, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çalışma izni verilir.

Kilit personel; Türkiye’de kurulu bulunan ve tüzel kişiliğe sahip bir şirketin, aşağıdaki şartlardan en az birini sağlayan personeldir.

Aşağıdaki alanlardan 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 kişiler kilit personel sayılır.

³⁰ 4817 sayılı Kanun ve Uygulama Yönetmeliği hükümleri.

³¹ TL tutarları her yıl belirlenen yeniden değerlendirme oranına göre hesaplanmıştır.

- i. Şirketin üst yönetiminde ya da yürütme pozisyonunda çalışmak,
- ii. Şirketin tamamını veya bir bölümünü yönetmek,
- iii. Şirketin denetçilerinin, idari veya teknik personelinin işlerini denetlemek veya kontrol etmek,
- iv. Şirkete yeni personel almak ya da mevcut personelin işine son vermek veya bu konularda teklif yapmak.

İrtibat bürolarında, yurt dışındaki ana şirket tarafından adına yetki belgesi düzenlenen en fazla bir kişi.

EKLER

EK 1
SEKTÖRLERE GÖRE
ÇALIŞMA İZİNİ BAŞVURUSU
İÇİN
GEREKLİ OLAN BELGELER³²

³² İstisnai haller ve mücbir nedenlerde farklı belgeler istenebilir.

EĞİTİM SEKTÖRÜ

İLK BAŞVURUDA İSTENİLEN BELGELER

İŞVEREN KURUMDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Çalışma izni başvuru dilekçesi (Dilekçe elektronik başvuru esnasında taranılacak, ayrıca kağıt ortamında işveren tarafından ıslak imzalı olarak gönderilecektir.)
2. Yabancı Personel Başvuru Formu (Elektronik ortamda doldurulacak form, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamında bir nüsha olarak Bakanlığa gönderilecektir. İşveren ve yabancının ıslak imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır.)
3. Yabancı istihdam edecek özel öğretim kurumları için, Milli Eğitim Bakanlığından alınmış “Kurum Açma ve Öğretime Başlama İzni” ve “Ruhsatname” (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. Yabancı personeli istihdam edecek kurum ve kuruluş adına “kullanıcı” sıfatıyla elektronik başvuruyu yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekâletnamesi veya kullanıcı sıfatındaki kişinin başvuruyu yapan kurum ve kuruluşta çalıştığını gösterir belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

YABANCIDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Yurtiçinden yapılacak başvurular için Türkiye’de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç olmak üzere müracaat tarihinde geçerli en az altı ay süreli ikamet tezkeresi örneği (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
2. Çalışma izni talebinde bulunan yabancının geçerli ikamet tezkeresi olmaması halinde ise, yabancının yurt dışında uyruğunda bulunduğu veya daimi ikamet ettiği ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine iş sözleşmesi veya şirket ortaklığını gösterir belge ibrazı ile çalışma izin ve vize başvurusu yapması zorunludur.
3. Pasaport sureti (Pasaportun Latin harfleri ile yazılı olmadığı durumlarda yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı çevirisi de başvuruya eklenecektir. Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. Türkçe tercümesi yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı diploma veya geçici mezuniyet belgesi sureti (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line olarak ayrıca kağıt ortamında da gönderilecektir.)
5. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel öğretim kurumlarında görev alacak yabancılar için Milli Eğitim Bakanlığından alınmış yabancının yeterliliğini gösterir belge (ön izin) (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

UZATMA BAŞVURUSUNDA İSTENİLEN BELGELER

İŞVEREN KURUMDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Çalışma izni süre uzatım başvuru dilekçesi (Dilekçe elektronik başvuru esnasında taranılacak, ayrıca kağıt ortamında işveren tarafından ıslak imzalı olarak gönderilecektir.)
2. Yabancı Personel Başvuru Formu (Elektronik ortamda doldurulacak form, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamında bir nüsha olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilecektir. İşveren ve yabancının ıslak imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır.)
3. Değişiklik bulunması halinde, Yabancı istihdam edecek özel öğretim kurumları için, Milli Eğitim Bakanlığından alınmış “Kurum Açma ve Öğretime Başlama İzni” ve “Ruhsatname” (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. İşyerinin vergi borcu olmadığına dair belge (Bu bilgiye Maliye Bakanlığı kayıtlarından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca on-line olarak erişilecektir.)
5. Başvuru formunda belirtilen yabancının SGK sigortalı sicil numarası ile işyerinin SGK sicil numarası üzerinden İşyerine ve yabancıya ilişkin sosyal güvenlik yükümlülüklerinin yerine getirilip getirilmediği, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca on-line olarak kontrol edilecektir.
6. Yabancı personeli istihdam edecek kurum ve kuruluş adına “kullanıcı” sıfatıyla elektronik başvuru yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekâletnamesi veya kullanıcı sıfatındaki kişinin başvuru yapan kurum ve kuruluştaki çalıştığını gösterir belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

YABANCI ÇALIŞANDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Pasaport sureti (Pasaportun Latin harfleri ile yazılı olmadığı durumlarda yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı çevirisi de başvuruya eklenecektir. Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
2. Önceki çalışma izin belgesi ve üst yazısı (Bu belgeler elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilmiş bulunan çalışma izin sürelerini kapsayan çalışma amaçlı ikamet tezkeresi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. Değişiklik olması halinde, Milli Eğitim Bakanlığınca bağlı özel öğretim kurumlarında görev alacak yabancılar için Milli Eğitim Bakanlığından alınmış yabancının yeterliliğini gösterir belge (ön izin) (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

EV HİZMETLERİ SEKTÖRÜ

İLK BAŞVURUDA İSTENİLEN BELGELER

KONUTUNDA YABANCI ÇALIŞTIRACAK İŞVERENDEN İSTENİLEN BELGELER

1. Çalışma izni başvuru dilekçesi (Dilekçe elektronik başvuru esnasında taranılacak, ayrıca kağıt ortamında işveren tarafından ıslak imzalı olarak gönderilecektir.)
2. Yabancı Personel Başvuru Formu (Elektronik ortamda doldurulacak form, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamında bir nüsha olarak Bakanlığa gönderilecektir. İşveren ve yabancı tarafından ıslak imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır.)
3. Ev hizmetlisi çalıştıracak işveren Yabancı uyruklu ise;
 - a. Kendisine (İşverene) ait Pasaport sureti (Pasaport'un Latin harfleri ile yazılı olmadığı durumlarda yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı çevirisi de başvuruya eklenecektir.)
 - b. Emniyet makamlarından alınmış İkamet Tezkeresinin ilk 6 sayfasının sureti, taranılarak, elektronik başvuru esnasında on-line olarak başvuruya eklenecektir.
4. Yabancı personeli istihdam edecek işveren adına "kullanıcı" sıfatıyla elektronik başvuruyu yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekâletnamesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.) İşverene ait e-devlet şifresi ile başvuru yapılması halinde vekâletname gerekmemektedir.

YABANCIDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Yurtiçinden yapılacak başvurular için, Türkiye'de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç olmak üzere, müracaat tarihinde geçerli en az altı ay süreli ikamet tezkeresi örneği (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
2. Çalışma izni talebinde bulunan yabancıdan geçerli ikamet tezkeresi olmaması halinde ise, yabancıdan yurt dışında uyruğunda bulunduğu veya daimi ikamet ettiği ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine iş sözleşmesi ibrazı ile çalışma izin ve vize başvurusu yapması zorunludur.
3. Pasaport sureti (Pasaportun Latin harfleri ile yazılı olmadığı durumlarda yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı çevirisi de başvuruya eklenecektir. Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

UZATMA BAŞVURUSUNDA İSTENİLEN BELGELER

KONUTUNDA YABANCI ÇALIŞTIRACAK İŞVERENDEN İSTENİLEN BELGELER

1. Çalışma izni süre uzatım başvuru dilekçesi (Dilekçe elektronik başvuru esnasında taranılacak, ayrıca kağıt ortamında işveren tarafından ıslak imzalı olarak gönderilecektir.)
2. Yabancı Personel Başvuru Formu (Elektronik ortamda doldurulacak form, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamında bir nüsha olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilecektir. İşveren ve yabancının ıslak imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır.)
3. Başvuru formunda belirtilen yabancının SGK sigortalı sicil numarası üzerinden yabancıya ilişkin sosyal güvenlik yükümlülüklerinin yerine getirilip getirilmediği, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca on-line olarak kontrol edilecektir.
4. Yabancı personeli istihdam edecek işveren adına “kullanıcı” sıfatıyla elektronik başvuruyu yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekâletnamesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.) İşverene ait e-devlet şifresi ile başvuru yapılması halinde vekâletname gerekmemektedir.

YABANCIDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Pasaport sureti. (Pasaportun Latin harfleri ile yazılı olmadığı durumlarda yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı çevirisi de başvuruya eklenecektir. Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
2. Önceki çalışma izin belgesi ve üst yazısı (Bu belgeler elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilmiş bulunan çalışma izin sürelerini kapsayan çalışma amaçlı ikamet tezkeresi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

SAĞLIK SEKTÖRÜ

İLK BAŞVURUDA İSTENİLEN BELGELER

İŞVEREN KURUMDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Çalışma izni başvuru dilekçesi (Dilekçe elektronik başvuru esnasında taranılacak, ayrıca kağıt ortamında işveren tarafından ıslak imzalı olarak gönderilecektir.)
2. Yabancı Personel Başvuru Formu (Elektronik ortamda doldurulacak form, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamında bir nüsha olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilecektir. İşveren ve yabancıların ıslak imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır.)
3. Kuruluşun en son sermaye ve ortaklık yapısını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. Son yıla ait, vergi dairesi veya yeminli mali müşavir onaylı bilanço ve kâr/zarar tablosu (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
5. Sağlık hizmeti veren kuruluşlar için ilgili mercilerinden (İl Sağlık Müdürlüğü) alınmış faaliyet izin belgesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
6. Yabancı personeli istihdam edecek kurum ve kuruluş adına “kullanıcı” sıfatıyla elektronik başvuruyu yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekâletnamesi veya kullanıcı sıfatındaki kişinin başvuruyu yapan kurum ve kuruluşta çalıştığını gösterir belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

YABANCIDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Yurtiçinden yapılacak başvurular için, Türkiye’de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç olmak üzere, müracaat tarihinde geçerli en az altı ay süreli ikamet tezkeresi örneği (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
Çalışma izni talebinde bulunan yabancıların geçerli ikamet tezkeresi olmaması halinde ise, yabancıların yurt dışında uyruğunda bulunduğu veya daimi ikamet ettiği ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine iş sözleşmesi veya şirket ortaklığını gösterir belge ibrazı ile çalışma izin ve vize başvurusu yapması zorunludur.
2. Pasaport sureti (Pasaportun Latin harfleri ile yazılı olmadığı durumlarda yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı çevirisi de başvuruya eklenecektir. Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
3. Türkçe tercümesi yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı diploma veya geçici mezuniyet belgesi sureti (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line olarak ayrıca kağıt ortamında da gönderilecektir.)
4. Mesleki hizmetler kapsamında çalışma izni talep eden yabancıların yukarıdaki belgelere ek olarak, yurt dışında yüksek öğrenim görmesi halinde 2547 sayılı Kanunun 3 ve 7/p maddeleri uyarınca, “Yurtdışı Yüksek Öğretim Diplomaları Denklik Yönetmeliği”ne uygun olarak alacağı “Diploma veya Geçici Mezuniyet Denklik Belgesi” (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

UZATMA BAŞVURUSUNDA İSTENİLEN BELGELER

İŞVEREN KURUMDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Çalışma izni süre uzatım başvuru dilekçesi (Dilekçe elektronik başvuru esnasında taranılacak, ayrıca kağıt ortamında işveren tarafından ıslak imzalı olarak gönderilecektir.)
2. Yabancı Personel Başvuru Formu (Elektronik ortamda doldurulacak form, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamında bir nüsha olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilecektir. İşveren ve yabancının ıslak imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır.)
3. Değişiklik bulunması durumunda, kuruluşun en son sermaye ve ortaklık yapısını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. Değişiklik bulunması durumunda, sağlık hizmeti veren kuruluşlar için ilgili mercilerinden (İl Sağlık Müdürlüğü) alınmış faaliyet izin belgesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
5. İşyerinin vergi borcu olmadığına dair belge (Bu bilgiye Maliye Bakanlığı kayıtlarından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca on-line olarak erişilecektir.)
6. Başvuru formunda belirtilen yabancının SGK sigortalı sicil numarası ile işyerinin SGK sicil numarası üzerinden işyerine ve yabancıya ilişkin sosyal güvenlik yükümlülüklerinin yerine getirilip getirilmediği, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca on-line olarak kontrol edilecektir.
7. Yabancı personeli istihdam edecek kurum ve kuruluş adına “kullanıcı” sıfatıyla elektronik başvuru yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekâletnamesi veya kullanıcı sıfatındaki kişinin başvuruyu yapan kurum ve kuruluşta çalıştığını gösterir belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

YABANCIDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Pasaport sureti (Pasaportun Latin harfleri ile yazılı olmadığı durumlarda yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı çevirisi de başvuruya eklenecektir. Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
2. Önceki çalışma izin belgesi ve üst yazısı (Bu belgeler elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilmiş bulunan çalışma izin sürelerini kapsayan çalışma amaçlı ikamet tezkeresi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

TURİZM SEKTÖRÜ

İLK BAŞVURUDA İSTENİLEN BELGELER

İŞVEREN KURUMDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Çalışma izni başvuru dilekçesi (Dilekçe elektronik başvuru esnasında taranılacak, ayrıca kağıt ortamında işveren tarafından ıslak imzalı olarak gönderilecektir.)
2. Yabancı Personel Başvuru Formu (Elektronik ortamda doldurulacak form, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamında bir nüsha olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilecektir. İşveren ve yabancının ıslak imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır.)
3. Belgeli turizm işletmeleri için, Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan alınmış işletme ve yatırım belgesi, Belgeli işletme değil ise Ticaret Odasından alınmış faaliyet belgesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. Kuruluşun en son sermaye ve ortaklık yapısını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
5. Son yıla ait, vergi dairesi veya yeminli mali müşavir onaylı bilanço ve kâr/zarar tablosu (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
6. Yabancı personeli istihdam edecek kurum ve kuruluş adına "kullanıcı" sıfatıyla elektronik başvuruyu yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekâletnamesi veya kullanıcı sıfatındaki kişinin başvuru yapan kurum ve kuruluşta çalıştığını gösterir belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

YABANCIDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Yurtiçinden yapılacak başvurular için, Türkiye'de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç olmak üzere, müracaat tarihinde geçerli en az altı ay süreli ikamet tezkeresi örneği (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
2. Çalışma izni talebinde bulunan yabancının geçerli ikamet tezkeresi olmaması halinde ise, yabancının yurt dışında uyruğunda bulunduğu veya daimi ikamet ettiği ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine iş sözleşmesi veya şirket ortaklığını gösterir belge ibrazı ile çalışma izin ve vize başvurusu yapması zorunludur.
3. Pasaport sureti (Pasaportun Latin harfleri ile yazılı olmadığı durumlarda yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı çevirisi de başvuruya eklenecektir. Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. Türkçe tercümesi yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı diploma veya geçici mezuniyet belgesi sureti, (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line olarak ayrıca kağıt ortamında da gönderilecektir.)

UZATMA BAŞVURUSUNDA İSTENİLEN BELGELER

İŞVEREN KURUMDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Çalışma izni süre uzatım başvuru dilekçesi (Dilekçe elektronik başvuru esnasında taranılacak, ayrıca kağıt ortamında işveren tarafından ıslak imzalı olarak gönderilecektir.)
2. Yabancı Personel Başvuru Formu (Elektronik ortamda doldurulacak form, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamında bir nüsha olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilecektir. İşveren ve yabancının ıslak imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır.)
3. Değişiklik olması halinde, kuruluşun en son sermaye ve ortaklık yapısını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. İşyerinin vergi borcu olmadığına dair belge (Bu bilgiye Maliye Bakanlığı kayıtlarından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca on-line olarak erişilecektir.)
5. Başvuru formunda belirtilen yabancının SGK sigortalı sicil numarası ile işyerinin SGK sicil numarası üzerinden işyerine ve yabancıya ilişkin sosyal güvenlik yükümlülüklerinin yerine getirilip getirilmediği, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca on-line olarak kontrol edilecektir.
6. Yabancı personeli istihdam edecek kurum ve kuruluş adına “kullanıcı” sıfatıyla elektronik başvuru yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekâletnamesi veya kullanıcı sıfatındaki kişinin başvuruyu yapan kurum ve kuruluşta çalıştığını gösterir belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

YABANCIDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Pasaport sureti (Pasaportun Latin harfleri ile yazılı olmadığı durumlarda yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı çevirisi de başvuruya eklenecektir. Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
2. Önceki çalışma izni belgesi ve üst yazısı (Bu belgeler elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilmiş bulunan çalışma izin sürelerini kapsayan çalışma amaçlı ikamet tezkeresi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

HAVACILIK SEKTÖRÜ

İLK BAŞVURUDA İSTENİLEN BELGELER

İŞVEREN KURUMDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Çalışma izni başvuru dilekçesi (Dilekçe elektronik başvuru esnasında taranılacak, ayrıca kağıt ortamında işveren tarafından ıslak imzalı olarak gönderilecektir.)
2. Yabancı Personel Başvuru Formu (Elektronik ortamda doldurulacak form, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamında bir nüsha olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilecektir. İşveren ve yabancıların ıslak imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır.)
3. Kuruluşun en son sermaye ve ortaklık yapısını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. Son yıla ait, vergi dairesi veya yeminli mali müşavir onaylı bilanço ve kâr/zarar tablosu (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
5. Mühendislik, mimarlık, müteahhlik ve danışmanlık hizmetleri kapsamında yabancı uzman istihdam edecek tüzel kişiliklerde, aynı meslekte Türk mühendis/mimar/şehir plancısı istihdam edildiğini ispata dair ücret bordrosu (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
6. Yabancı personeli istihdam edecek kurum ve kuruluş adına “kullanıcı” sıfatıyla elektronik başvuruyu yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekâletnamesi veya kullanıcı sıfatındaki kişinin başvuruyu yapan kurum ve kuruluşta çalıştığını gösterir belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

YABANCIDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Yurtiçinden yapılacak başvurular için, Türkiye’de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç olmak üzere, müracaat tarihinde geçerli en az altı ay süreli ikamet tezkeresi örneği (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
2. Çalışma izni talebinde bulunan yabancıların geçerli ikamet tezkeresi olmaması halinde ise, yabancıların yurt dışında uyruğunda bulunduğu veya daimi ikamet ettiği ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine iş sözleşmesi veya şirket ortaklığını gösterir belge ibrazı ile çalışma izin ve vize başvurusu yapılması zorunludur.
3. Pasaport sureti (Pasaportun Latin harfleri ile yazılı olmadığı durumlarda yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı çevirisi de başvuruya eklenecektir. Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. Türkçe tercümesi yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı diploma veya geçici mezuniyet belgesi sureti, Pilot olarak istihdam olunacak yabancılar için Türkçe tercümesi yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı pilot lisansı örneği (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line olarak ayrıca kağıt ortamında da gönderilecektir.)
5. Mesleki hizmetler kapsamında mühendis olarak çalışma izni talep eden yabancıların yukarıdaki belgelere ek olarak, yurt dışında yüksek öğrenim görmesi halinde 2547 sayılı Kanunun 3 ve 7/p maddeleri uyarınca, “Yurtdışı Yüksek Öğretim Diplomaları Denklik Yönetmeliği”ne uygun olarak alacağı “Diploma veya Geçici Mezuniyet Denklik Belgesi” (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

UZATMA BAŞVURUSUNDA İSTENİLEN BELGELER

İŞVEREN KURUMDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Çalışma izni süre uzatım başvuru dilekçesi (Dilekçe elektronik başvuru esnasında taranılacak, ayrıca kağıt ortamında işveren tarafından ıslak imzalı olarak gönderilecektir.)
2. Yabancı Personel Başvuru Formu (Elektronik ortamda doldurulacak form, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamında bir nüsha olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilecektir. İşveren ve yabancının ıslak imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır.)
3. Değişiklik olması halinde, kuruluşun en son sermaye ve ortaklık yapısını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. İşyerinin vergi borcu olmadığına dair belge (Bu bilgiye Maliye Bakanlığı kayıtlarından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca on-line olarak erişilecektir.)
5. Başvuru formunda belirtilen yabancının SGK sigortalı sicil numarası ile işyerinin SGK sicil numarası üzerinden işyerine ve yabancuya ilişkin sosyal güvenlik yükümlülüklerinin yerine getirilip getirilmediği, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca on-line olarak kontrol edilecektir.
6. Yabancı personeli istihdam edecek kurum ve kuruluş adına “kullanıcı” sıfatıyla elektronik başvuru yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekâletnamesi veya kullanıcı sıfatındaki kişinin başvuruyu yapan kurum ve kuruluşta çalıştığını gösterir belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

YABANCIDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Pasaport sureti (Pasaportun Latin harfleri ile yazılı olmadığı durumlarda yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı çevirisi de başvuruya eklenecektir. Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
2. Önceki çalışma izin belgesi ve üst yazısı (Bu belgeler elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilmiş bulunan çalışma izin sürelerini kapsayan çalışma amaçlı ikamet tezkeresi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. Mühendis, mimar ve şehir plancısı olarak çalışma izni verilen yabancıların, 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu'nun 36'ncı maddesine istinaden alması gereken geçici üyelik belgesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

EĞLENCE SEKTÖRÜ

İLK BAŞVURUDA İSTENİLEN BELGELER

İŞVEREN KURUMDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Çalışma izni başvuru dilekçesi (Dilekçe elektronik başvuru esnasında taranılacak, ayrıca kağıt ortamında işveren tarafından ıslak imzalı olarak gönderilecektir.)
2. Yabancı Personel Başvuru Formu (Elektronik ortamda doldurulacak form, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamında bir nüsha olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilecektir. İşveren ve yabancı tarafından ıslak imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır.)
3. Belgeli turizm işletmeleri için, Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan alınmış işletme ve yatırım belgesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. Kuruluşun en son sermaye ve ortaklık yapısını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
5. Son yıla ait, vergi dairesi veya yeminli mali müşavir onaylı bilanço ve kâr/zarar tablosu (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
6. Yabancı personeli istihdam edecek kurum ve kuruluş adına "kullanıcı" sıfatıyla elektronik başvuru yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekâletnamesi veya kullanıcı sıfatındaki kişinin başvuruyu yapan kurum ve kuruluşta çalıştığını gösterir belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

YABANCIDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Yabancı yurt dışında uyruğunda bulunduğu veya daimi ikamet ettiği ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine iş sözleşmesi ibrazı ile çalışma izin ve vize başvurusu yapması zorunludur.
2. Pasaport sureti (Pasaportun Latin harfleri ile yazılı olmadığı durumlarda yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı çevirisi de başvuruya eklenecektir. Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
3. Türkçe tercümesi yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı diploma veya geçici mezuniyet belgesi sureti (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line olarak, ayrıca kağıt ortamında da gönderilecektir.)
4. Türkçe tercümesi yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı bonservis (Çalışma izni istenilen yabancı sanatçı olarak uluslararası üne sahip veya aynı düzeyde yabancı işletmelerde program yaparak çalışmış olduğunu gösteren bonservisinin üzerinde 1961 Lahey Sözleşmesine göre apostil şerhi veya Dış Temsilcilik tasdik şerhi bulunacaktır.) Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line olarak, ayrıca kağıt ortamında da gönderilecektir.
5. Türkçe ve yabancı dilinde düzenlenen iş sözleşmesi (İşveren ve yabancı tarafından ıslak imzaların bulunduğu iş sözleşmesi elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line olarak, ayrıca kağıt ortamında da gönderilecektir.)
6. Eğlence sektöründe çalıştırılacak yabancıların iş sözleşmelerinde aşağıda belirtilen hususların yer alması zorunludur.
 - a. Yabancı sanatçıların çalışma sürelerini müteakip ülkelerine dönüşlerinde, dönüş biletleri ile yol masraflarının işverenlikçe karşılanacağını taahhüt edeceklerine ilişkin kayıt,

- b. Ücretin her altı ayda bir değişen asgari ücretin üç katından daha düşük olamayacağına ilişkin taahhüt,
- c. İşyeri Vergi Numarası,
- d. Çalışanın haklarının yanı sıra, gerektiğinde danışılmak üzere 155 Polis İmdat ve 157 insan Ticareti Mağdurlarına Yönelik Yardım hattı, 170 yardım hattı numaraları ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün irtibat telefonları yer alacaktır.

UZATMA BAŞVURUSUNDA İSTENİLEN BELGELER

İŞVEREN KURUMDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Çalışma izni süre uzatım başvuru dilekçesi (Dilekçe elektronik başvuru esnasında taranılacak, ayrıca kağıt ortamında işveren tarafından ıslak imzalı olarak gönderilecektir.)
2. Yabancı Personel Başvuru Formu (Elektronik ortamda doldurulacak form, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamında bir nüsha olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilecektir. İşveren ve yabancının ıslak imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır.)
3. Değişiklik olması halinde, kuruluşun en son sermaye ve ortaklık yapısını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. İşyerinin vergi borcu olmadığına dair belge (Bu bilgiye Maliye Bakanlığı kayıtlarından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca on-line olarak erişilecektir.)
5. Başvuru formunda belirtilen yabancının SGK sigorta sicil numarası ile işyerinin SGK sicil numarası üzerinden işyerine ve yabancıya ilişkin sosyal güvenlik yükümlülüklerinin yerine getirilip getirilmediği, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca on-line olarak kontrol edilecektir.
6. Yabancı personeli istihdam edecek kurum ve kuruluş adına “kullanıcı” sıfatıyla elektronik başvuruyu yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekâletnamesi veya kullanıcı sıfatındaki kişinin başvuruyu yapan kurum ve kuruluştaki çalıştığını gösterir belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

YABANCIDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Pasaport sureti (Pasaportun Latin harfleri ile yazılı olmadığı durumlarda yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı çevirisi de başvuruya eklenecektir. Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
2. Önceki çalışma izin belgesi ve üst yazısı (Bu belgeler elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilmiş bulunan çalışma izin sürelerini kapsayan çalışma amaçlı ikamet tezkeresi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. Çalışma izni süre uzatım başvurusu uygun bulunarak izin verilen yabancının uyuşunda bulunduğu veya daimi ikamet ettiği ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerinden çalışma vizesi alması zorunludur.

DİĞER SEKTÖRLER

İLK BAŞVURUDA İSTENİLEN BELGELER

İŞVEREN KURUMDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Çalışma izni başvuru dilekçesi (Dilekçe elektronik başvuru esnasında taranılacak, ayrıca kağıt ortamında işveren tarafından ıslak imzalı olarak gönderilecektir.)
2. Yabancı Personel Başvuru Formu (Elektronik ortamda doldurulacak form, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamında bir nüsha olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilecektir. İşveren ve yabancıların ıslak imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır.)
3. Kuruluşun en son sermaye ve ortaklık yapısını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. Son yıla ait, vergi dairesi veya yeminli mali müşavir onaylı bilanço ve kâr/zarar tablosu (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
5. Dernek ve vakıflar ile sağlık hizmeti veren kuruluşlar için, ilgili mercilerinden alınmış faaliyet durumlarını gösterir belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
6. Kamu kurum ve kuruluşlarınca uluslararası ihale açılmış projeleri yapma hakkı kazanmış kuruluşların (konsorsiyumlar dahil) ilgili kurum ve kuruluştan alacakları işi yüklediklerini tevsik eden belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
7. Mühendislik, mimarlık, müteahhitlik ve danışmanlık hizmetleri kapsamında yabancı uzman istihdam edecek tüzel kişiliklerde, aynı meslekte Türk mühendis/mimar/şehir plancısı istihdam edildiğini ispata dair ücret bordrosu (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
8. Yabancı personeli istihdam edecek kurum ve kuruluş adına “kullanıcı” sıfatıyla elektronik başvuru yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekâletnamesi veya kullanıcı sıfatındaki kişinin başvuruyu yapan kurum ve kuruluşta çalıştığını gösterir belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

YABANCIDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Yurtiçinden yapılacak başvurular için, Türkiye’de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç olmak üzere, müracaat tarihinde geçerli en az altı ay süreli ikamet tezkeresi örneği (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
2. Çalışma izni talebinde bulunan yabancıların geçerli ikamet tezkeresi olmaması halinde ise, yabancıların yurt dışında uyruğunda bulunduğu veya daimi ikamet ettiği ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine iş sözleşmesi veya şirket ortaklığını gösterir belge ibrazı ile çalışma izin ve vize başvurusu yapılması zorunludur.
3. Pasaport sureti (Pasaportun Latin harfleri ile yazılı olmadığı durumlarda yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı çevirisi de başvuruya eklenecektir. Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. Türkçe tercümesi yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı diploma veya geçici mezuniyet belgesi sureti (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line olarak ayrıca kağıt ortamında da gönderilecektir.)

5. Mesleki hizmetler kapsamında mühendis/mimar/şehir plancısı olarak çalışma izni talep eden yabancıların yukarıdaki belgelere ek olarak, yurt dışında yüksek öğrenim görmesi halinde 2547 sayılı Kanunun 3 ve 7/p maddeleri uyarınca, “Yurtdışı Yüksek Öğretim Diplomaları Denklik Yönetmeliği”ne uygun olarak alacağı “Diploma veya Geçici Mezuniyet Denklik Belgesi” (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

UZATMA BAŞVURUSUNDA İSTENİLEN BELGELER

İŞVEREN KURUMDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Çalışma izni süre uzatım başvuru dilekçesi (Dilekçe elektronik başvuru esnasında taranılacak, ayrıca kağıt ortamında işveren tarafından ıslak imzalı olarak gönderilecektir.)
2. Yabancı Personel Başvuru Formu (Elektronik ortamda doldurulacak form, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamında bir nüsha olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilecektir. İşveren ve yabancıların ıslak imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır.)
3. Değişiklik olması halinde, kuruluşun en son sermaye ve ortaklık yapısını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. İşyerinin vergi borcu olmadığına dair belge (Bu bilgiye Maliye Bakanlığı kayıtlarından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca on-line olarak erişilecektir.)
5. Başvuru formunda belirtilen yabancıların SGK sigortalı sicil numarası ile işyerinin SGK sicil numarası üzerinden işyerine ve yabancıya ilişkin sosyal güvenlik yükümlülüklerinin yerine getirilip getirilmediği, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca on-line olarak kontrol edilecektir.
6. Yabancı personeli istihdam edecek kurum ve kuruluş adına “kullanıcı” sıfatıyla elektronik başvuruyu yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekâletnamesi veya kullanıcı sıfatındaki kişinin başvuruyu yapan kurum ve kuruluşta çalıştığını gösterir belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

YABANCIDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Pasaport sureti (Pasaportun Latin harfleri ile yazılı olmadığı durumlarda yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı çevirisi de başvuruya eklenecektir. Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
2. Önceki çalışma izin belgesi ve üst yazısı (Bu belgeler elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilmiş bulunan çalışma izin sürelerini kapsayan çalışma amaçlı ikamet tezkeresi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. Mühendis, mimar ve şehir plancısı olarak çalışma izni verilen yabancıların, 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu’nun 36’ncı maddesine istinaden alması gereken geçici üyelik belgesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

EK 2
DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLARDA
ÇALIŞMA İZİNİ BAŞVURUSU
İÇİN
GEREKLİ OLAN BELGELER

İLK BAŞVURUDA İSTENİLEN BELGELER

İŞVEREN KURUMDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Çalışma izni başvuru dilekçesi (Dilekçe elektronik başvuru esnasında taranılacak, ayrıca kağıt ortamında işveren tarafından ıslak imzalı olarak gönderilecektir.)
2. Yabancı Personel Başvuru Formu (Elektronik ortamda doldurulacak form, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamında bir nüsha olarak Bakanlığa gönderilecektir. İşveren ve yabancı tarafından ıslak imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır.)
3. Kuruluşun en son sermaye ve ortaklık yapısını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. Son yıla ait, vergi dairesi veya yeminli mali müşavir onaylı bilanço ve kâr/zarar tablosu (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
5. İşyerinin Özellik Arzeden Doğrudan Yabancı Yatırımlar kapsamında olduğunu kanıtlayıcı bilgi ve belgeler (Bu belge/belgeler elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
6. Kamu kurum ve kuruluşlarınca uluslararası ihaleye açılmış projeleri yapma hakkı kazanmış kuruluşların (konsorsiyumlar dahil), ilgili kurum ve kuruluştan alacakları işi yüklediklerini tevsik eden belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
7. Mühendislik, mimarlık, müteahhitlik ve danışmanlık hizmetleri kapsamında yabancı uzman istihdam edecek tüzel kişilerde, aynı meslekte Türk mühendis/mimar/şehir plancısı istihdam edildiğini ispata dair ticret bordrosu (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
8. Yabancı personeli istihdam edecek kurum ve kuruluş adına “kullanıcı” sıfatıyla elektronik başvuru yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekâletnamesi veya kullanıcı sıfatındaki kişinin başvuruyu yapan kurum ve kuruluşta çalıştığını gösterir belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

YABANCIDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Yurtiçinden yapılacak başvurular için, Türkiye’de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç olmak üzere, müracaat tarihinde geçerli en az altı ay süreli ikamet tezkeresi örneği, (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
2. Çalışma izni talebinde bulunan yabancıdan geçerli ikamet tezkeresi olmaması halinde ise, yabancıdan yurt dışında uyruğunda bulunduğu veya daimi ikamet ettiği ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine iş sözleşmesi veya şirket ortaklığını gösterir belge ibrazı ile çalışma izin ve vize başvurusu yapılması zorunludur.
3. Ancak, özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlar kriterlerinden en az birini karşılayan şirketlerde istihdam edilecek kilit personel statüsündeki yabancı şahsın Türkiye’de kanunî olarak bulunduğu (Emniyet makamlarından alınmış yazı veya Pasaportun vize ve giriş tarihini gösterir kısmının onaylı örneği ibraz edilerek) kanıtlanması halinde çalışma izni müracaatı doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapılabilmektedir. (Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik Madde 8) Bu kapsamda çalışma izni verilen kilit personel statüsündeki yabancıların Türkiye Cumhuriyeti dış temsilciliklerinden

- çalışma vizesi olarak yurda giriş yapmaları ve giriş tarihinden itibaren en geç 30 gün içinde ikamet tezkeresi almak üzere Emniyet makamlarına başvurmaları zorunludur.
4. Yabancıların kilit personel statüsünde olması halinde, Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmeliğin 10/b maddesinde öngörülen bilgi ve belgeler (Diğer maddelerde istenildiği için taranmış bulunan belgeler tekrar yüklenmeyecektir. Bunların dışında kalan belgeler elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
 5. Pasaport sureti (Pasaportun Latin harfleri ile yazılı olmadığı durumlarda yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı çevirisi de başvuruya eklenecektir. Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
 6. Türkçe tercümesi yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı diploma veya geçici mezuniyet belgesi sureti (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line olarak ayrıca kağıt ortamında da gönderilecektir.)
 7. Mesleki hizmetler kapsamında mühendis/mimar/şehir plancısı olarak çalışma izni talep eden yabancıların yukarıdaki belgelere ek olarak, yurt dışında yüksek öğrenim görmesi halinde 2547 sayılı Kanunun 3 ve 7/p maddeleri uyarınca, “Yurtdışı Yüksek Öğretim Diplomaları Denklik Yönetmeliği”ne uygun olarak alacağı “Diploma veya Geçici Mezuniyet Denklik Belgesi” (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

UZATMA BAŞVURUSUNDA İSTENİLEN BELGELER

İŞVEREN KURUMDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Çalışma izni süre uzatım başvuru dilekçesi (Dilekçe elektronik başvuru esnasında taranılacak, ayrıca kağıt ortamında işveren tarafından ıslak imzalı olarak gönderilecektir.)
2. Yabancı Personel Başvuru Formu (Elektronik ortamda doldurulacak form, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamında bir nüsha olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilecektir. İşveren ve yabancıların ıslak imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır.)
3. Değişiklik olması halinde, kuruluşun en son sermaye ve ortaklık yapısını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. İşyerinin vergi borcu olmadığına dair belge (Bu bilgiye Maliye Bakanlığı kayıtlarından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca on-line olarak erişilecektir.)
5. Başvuru formunda belirtilen yabancıların SGK sigortalı sicil numaraları ile işyerinin SGK sicil numaraları üzerinden işyerine ve yabancıya ilişkin sosyal güvenlik yükümlülüklerinin yerine getirilip getirilmediği, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca on-line olarak kontrol edilecektir.
6. Yabancı personeli istihdam edecek kurum ve kuruluş adına “kullanıcı” sıfatıyla elektronik başvuruyu yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekâletnamesi veya kullanıcı sıfatındaki kişinin başvuruyu yapan kurum ve kuruluşta çalıştığını gösterir belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

YABANCIDAN İSTENİLEN BELGELER

1. Pasaport sureti (Pasaportun Latin harfleri ile yazılı olmadığı durumlarda yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı çevirisi de başvuruya eklenecektir. Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
2. Önceki çalışma izin belgesi ve üst yazısı (Bu belgeler elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilmiş bulunan çalışma izin sürelerini kapsayan çalışma amaçlı ikamet tezkeresi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)
4. Mühendis, mimar ve şehir plancısı olarak çalışma izni verilen yabancıların, 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu'nun 36'ncı maddesine istinaden alması gereken geçici üyelik belgesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.)

EK 3
YABANCILARIN
ÇALIŞMA İZİNLERİ HAKKINDA KANUN

YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ HAKKINDA KANUN

Kanun No. 4817

Kabul Tarihi : 27.02.2003

Resmi Gazete Tarihi : 06.03.2003

Resmi Gazete Sayı : 25040

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Tanımlar

Amaç

Madde 1. Bu Kanunun amacı, yabancıların Türkiye'deki çalışmalarını izne bağlamak ve bu yabancılara verilecek çalışma izinleri ile ilgili esasları belirlemektir.

Kapsam

Madde 2. Bu Kanun;

403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 29'uncu maddesinin ikinci cümlesi ile 5680 sayılı Basın Kanununun 13'üncü maddesi ve 231 sayılı Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin kapsamına giren, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşlarınca kanunla verilen yetkiye dayanarak çalışma izni verilen veya istihdam edilen ve Karşılıklılık ilkesi, uluslararası hukuk ve Avrupa Birliği hukuku esasları dikkate alınarak çalışma izninden muaf tutulan yabancılar dışında, Türkiye'de bağımlı ve bağımsız olarak çalışan yabancıları, bir işveren yanında meslek eğitimi gören yabancıları ve yabancı çalıştıran gerçek ve tüzel kişileri kapsar.

Tanımlar

Madde 3. - Bu Kanunda geçen;

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

Yabancı : 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununa göre Türk vatandaşı sayılmayan kişiyi,

Bağımlı çalışan : Gerçek veya tüzel kişiliği haiz bir veya birden fazla işveren emrinde ücret, aylık, komisyon ve benzeri karşılığı çalışan yabancıyı,

Bağımsız çalışan : Başka şahısları istihdam etsin veya etmesin kendi ad ve hesabına çalışan yabancıyı,

İfade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İzin Alma Yükümlülüğü ve İzin Verme Yetkisi

İzin Alma Yükümlülüğü ve İzin Verme Yetkisi

Madde 4. Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, yabancıların Türkiye'de bağımlı veya bağımsız çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerekir.

Ülke menfaatlerinin gerekli kıldığı hallerde veya mücbir nedenlere bağlı olarak, çalışmaya başlamadan önce ilgili makama bilgi vermek koşuluyla, çalışma süresi bir ayı geçmemek ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı onayı alınmak suretiyle çalışma izni işe başladıktan sonra da verilebilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çalışma İzinleri ile Çalışma İzni Muafiyet ve Sınırlamaları

Sürelili Çalışma İzni

Madde 5. Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe süreli çalışma izni iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişiklikleri dikkate alınarak, yabancıların ikamet izninin süresi ile hizmet akdinin veya işin süresine göre, belirli bir işyeri veya işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak üzere en çok bir yıl geçerli olmak üzere verilir.

Bir yıllık kanuni çalışma süresinden sonra, aynı işyeri veya işletme ve aynı meslekte çalışmak üzere çalışma izninin süresi üç yıla kadar uzatılabilir.

Üç yıllık kanuni çalışma süresinin sonunda, aynı meslekte ve dilediği işverenin yanında çalışmak üzere, çalışma izninin süresi altı yıla kadar uzatılabilir.

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

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, süreli çalışma izninin coğrafi geçerlilik alanını genişletebilir veya daraltabilir.

Süresiz Çalışma İzni

Madde 6. Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe Türkiye'de en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet eden veya toplam altı yıllık kanuni çalışması olan yabancıların, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler dikkate alınmaksızın ve belirli bir işletme, meslek, mülki veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın süresiz çalışma izni verilebilir.

Bağımsız Çalışma İzni

Madde 7. Bağımsız çalışacak yabancılarla, Türkiye'de en az beş yıl kanuni ve kesintisiz olarak ikamet etmiş olmaları koşuluyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca bağımsız çalışma izni verilebilir.

İstisnai Haller

Madde 8. Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe;

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

b) 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 19, 27 ve 28'inci maddeleri çerçevesinde Türk Vatandaşlığını kaybedenler ve bunların fûruuna,

c) Türkiye'de doğan veya kendi millî kanununa, vatanısız ise Türk mevzuatına göre rûşt yaşını doldurmadan Türkiye'ye gelen ve Türkiye'de meslek okulu, yüksek okul veya üniversiteden mezun olan yabancılara,

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

e) Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşları ile bunların Avrupa Birliği üyesi ülkelerin vatandaşı olma-yan eş ve çocuklarına,

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

g) Bilimsel ve kültürel faaliyetler amacıyla bir ayı aşan ve sportif faaliyetler amacıyla dört ayı aşan süre ile geçici olarak Türkiye'ye gelecek yabancılara,

h) Kanunla yetki verilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının sözleşme veya ihale usulleriyle mal ve hizmet alımı, bir işin yaptırılması veya bir tesisin işletilmesi işle-rinde çalıştırılacak kilit personel niteliğindeki yabancılara,

Bu Kanunda öngörülen sürelerle tâbi olmaksızın çalışma izni verilebilir.

Kanuni Çalışma Süresine Dahil Edilecek Süreler İle İkamette Kesinti Sayılan Süreler

Madde 9. Yıllık izinler, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık geçici iş göremezlik ödenek-leri ile işsizlik sigortası ödeneği alınan süreler, kanuni çalışma süresine dahil edilir.

Yabancıların toplam altı ayı geçmemek şartıyla Türkiye dışında bulunması çalışma süresini kesmez. Ancak Türkiye dışında geçirilen zaman çalışma süresinden sayılmaz. Türkiye'de bulunmasına rağmen ikamet tezkeresini altı aydan fazla süreyle temdit ettirmeyerek ihmalde bulunan yabancıların ikameti çalışma izinleri açısından kesinti sayılır.

Çalışma İzni Muafiyet Teyit Belgesi

Madde 10. Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerle sağlanan haklar saklı kalmak kaydıyla, çalışma izninden muaf tutulan yabancılara, istekleri halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ba-kanlığınca çalışma izni muafiyet teyit belgesi verilir.

Çalışma İzninin Sınırlandırılması

Madde 11. Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerle sağlanan haklar saklı kalmak kaydıyla ve karşılıklılık ilkesi çerçevesinde çalışma izinleri, iş piyasasındaki durum ve çalışma ha-yatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür koşullarının gerekli kıldığı hal-

lerde, belirli bir süre için, tarım, sanayi veya hizmet sektörleri, belirli bir meslek, işkolu veya mülki ve coğrafi alan itibarıyla sınırlandırılabilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İzinlerin Verilmesi, Uzatılması, Reddi, İptali ve Yargı Yoluna Başvurma

İzinlerin Verilmesi veya Uzatılması

Madde 12. (Değişik: 28.01.2010-5951/8 md.)

Türkiye dışında ikamet eden yabancılar, çalışma izni başvurularını buldukları ülkelerdeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine yapar. Temsilcilikler bu başvuruları doğrudan Bakanlığa iletir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili mercilerin görüşlerini alarak 5 inci maddeye göre başvuruları değerlendirir; durumu uygun görülen yabancılara çalışma izni verir. Bu izin, çalışma vizesi ve ikamet izninin alınması halinde geçerlilik kazanır. Çalışma izin belgesini alan yabancıların, bu belgeyi aldıkları tarihten itibaren en geç doksan gün içinde ülkeye giriş vizesi talebinde bulunmaları, ülkeye giriş yaptıkları tarihten itibaren en geç otuz gün içinde İçişleri Bakanlığına ikamet tezkeresi almak için başvurularını zorunludur.

Türkiye'de geçerli ikamet izni olan yabancılar veya bunların işverenleri başvurularını Bakanlığa yurt içinden de yapabilir.

Mesleki hizmetler kapsamında çalışacak yabancılara akademik ve mesleki yeterlilik ile ilgili işlemleri tamamlanmaya kadar, ilgili mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla bir yılı geçmemek üzere ön izin verilebilir.

Mesleki eğitim alanı dışında istihdam edilecek yabancı uyruklu personel için bu Kanunda belirtilen görüşler alınmaz. Bu kişiler, akademik ve mesleki yeterlilik ile lisans talep ve yeterlilik uygulamasına tabi değildir.

Çalışma izinleri, ikamet sahibi yabancılar veya bunların işverenlerinin Bakanlığa yazılı talebi üzerine, bu Kanun ve bu Kanuna göre çıkarılan yönetmelik hükümlerine göre verilir ve uzatılır.

Usulüne uygun olarak yapılan başvurular, belgelerin tam ve eksiksiz olması kaydıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından en geç otuz gün içinde sonuçlandırılır.

İlgili Mercilerden Görüş Alınması

Madde 13. Yabancılara, bu Kanunla getirilen koşullara bağlı olarak çalışabilecekleri meslek, sanat veya işlerle ilgili çalışma izinleri, ilgili mercilerin mesleki yeterlilik dahil görüşleri alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilir.

Diğer kanunlarda yer alan, yabancıların çalışamayacağı iş ve mesleklerle dair hükümler saklıdır.

İzin İsteminin Reddi

Madde 14. Çalışma izni veya çalışma izninin uzatılması istemi;

a) İş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler ve istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişikliklerinin çalışma izni verilmesine elverişli olmaması,

b) Başvurulan iş için ülke içinde, dört haftalık süre içerisinde o işi yapacak aynı niteliğe sahip kişinin bulunması,

c) Yabancınnın geçerli bir ikamet tezkeresinin bulunmaması,

d) Bir işyeri, işletme veya meslek için izin talebi reddedilen yabancınnın aynı işyeri, işletme veya aynı meslek için izin talebinin reddedildiği tarihten itibaren bir yıl geçmeden yeniden izin talebinde bulunması,

e) Yabancınnın çalışmasının millî güvenlik, kamu düzeni, genel asayiş, kamu yararı, genel ahlâk ve genel sağlık için tehdit oluşturması,

Hallerinde reddedilir.

Çalışma İzininin İptali

Madde 15. Yabancınnın 11 ve 13'üncü maddede sayılan sınırlamalara aykırı olarak çalışması veya 14 üncü maddede öngörülen hallerden birinin varlığının veya yabancınnın ya da işverenin, çalışma izni talep dilekçesinde eksik veya yanlış bilgi verdiğinin sonradan tespit edilmesi halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verdiği çalışma iznini iptal eder ve durumu ilgili Bakanlığa bildirir.

Çalışma İzininin Geçerliliğini Kaybetmesi

Madde 16. Çalışma izni, geçerlilik süresinin sona ermesi dışında;

a) Yabancınnın ikamet tezkeresinin herhangi bir nedenle geçersiz hale gelmesi ya da geçerlilik süresinin uzatılmaması,

b) Yabancınnın pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması (İçişleri veya Dışişleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarının uygun görüşlerinin bulunması hali hariç),

c) Yabancınnın mücbir sebepler dışında aralıksız olarak altı aydan fazla yurt dışında kalması,

Hallerinde de geçerliliğini kaybeder.

Yargı Yoluna Başvurma Hakkı

Madde 17. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çalışma izni verilmesi ya da uzatılması talebinin reddedilmesi, çalışma izninin iptal edilmesi ya da çalışma izninin geçerliliğinin kaybedilmesine ilişkin kararını, yabancıya veya varsa işverene 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ eder.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilecek kararlara karşı ilgililer tarafından tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde itiraz edilebilir. İtirazın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca reddedilmesi hallerinde idari yargı yoluna başvurulabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Bildirim Yükümlülüğü, Denetleme ve Düzenleme Yetkisi ile Cezaî Hükümler

Bildirim Yükümlülüğü

Madde 18. 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.

Bakanlığa Bilgi Verilmesi

Madde 19. Yabancılarla çalışma izni verme yetkisi bulunan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşları, çalışma iznini verdikleri, çalışma izin süresini uzattıkları ve çalışma iznini iptal ettikleri tarihten, yabancı istihdam eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşları ise çalıştırmaya başladıkları tarihten itibaren en geç otuz gün içinde yabancı ile ilgili tüm bilgileri Bakanlığa bildirirler.

Denetleme Yetkisi

Madde 20. (Değişik: 13.02.2011 – 6111/75 md.)

Bu Kanun kapsamına giren yabancıların ve işverenlerin bu Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmedikleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri tarafından denetlenir. Bu Kanun gereğince yapılacak teftiş, denetim ve soruşturmalar 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda yer alan teftiş, denetim ve soruşturma hükümlerine göre yapılır ve bu hükümlere göre ilgili yaptırımlar uygulanır.

Genel ve özel bütçeli idarelerin teftiş ve denetim elemanları ile kolluk kuvvetlerinin kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları her türlü denetim, inceleme ve kontrol sırasında yabancı çalıştıran işverenler ile yabancıların bu Kanundan doğan yükümlülükleri yerine getirmediklerini tespit etmeleri halinde, durum Bakanlığa bildirilir.

Birinci fıkraya göre yapılan denetimler ve ikinci fıkraya göre yapılan bildirimler üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüğe, gönderilen tutanaklara ve denetim raporlarına göre bu Kanunda yer alan idari yaptırımlar uygulanır.

Cezai Hükümler

Madde 21. (Değişik: 23.01.2008 – 5728/499 md.)

18'inci maddeye göre bildirim yükümlülüğünü süresi içinde yerine getirmeyen bağımsız çalışan yabancı ile yabancı çalıştıran işverene her bir yabancı için ikiyüzlü Türk Lirası idari para cezası verilir.

Çalışma izni olmaksızın bağımlı çalışan yabancıya beşyüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

Çalışma izni bulunmayan yabancıyı çalıştıran işveren veya işveren vekillerine her bir yabancı için beşbin Türk Lirası idari para cezası verilir. Bu durumda, işveren veya işveren vekili yabancıların ve varsa eş ve çocuklarının konaklama giderlerini, ülkelerine dönmeleri için gerekli masrafları ve gerektiğinde sağlık harcamalarını karşılamak zorundadır.

Birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarda sayılan fiillerin tekrarı hâlinde idari para cezaları bir kat artırılarak uygulanır.

Bu Kanuna göre verilmiş çalışma izni olmaksızın bağımsız çalışan yabancıya ikibin Türk Lirası idari para cezası verilir ve varsa işyeri veya işyerlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüğüne kapatılması kararı alınarak, bu kararın uygulanması için durum ilgili valiliğe bildirilir.

Tekrarı hâlinde, varsa işyeri veya işyerlerinin kapatılmasının yanı sıra idari para cezası bir kat artırılarak uygulanır.

Bu Kanuna göre idari para cezası ile cezalandırılan bağımlı veya bağımsız çalışan yabancılar ile yabancı çalıştıran işverenler İçişleri Bakanlığına bildirilir.

Yönetmelik

Madde 22. Her türlü çalışma izninin verilmesi, sınırlandırılması, iptali, çalışma izninden muaf tutulacak yabancılar ile bildirim yükümlülüklerinin nasıl yerine getirileceğine ilişkin usul ve esaslar bu Kanuna göre çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin yönetmelik; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Bayındırlık ve İskân Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Turizm Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarlığı, Denizcilik Müsteşarlığı ve Dış Ticaret Müsteşarlığı ile müştereken, ilgili görülen diğer Bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının da görüşleri alınmak suretiyle Kanunun yayımı tarihini izleyen altı ay içinde çıkarılır.

Yabancı Sermaye Yatırımlarında Yabancıların Çalıştırılması

Madde 23. 6224 sayılı Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu kapsamında kurulan şirket ve kuruluşlarda çalıştırılmak istenen yabancılar, Hazine Müsteşarlığı ile müştereken çıkartılacak yönetmelikle belirlenecek usul ve esaslar çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen çalışma izni ile çalıştırılabilirler.

ALTINCI BÖLÜM

Bazı Kanunlarda Yapılan Değişiklikler

Madde 24. Ekli (1) sayılı listede gösterilen kadrolar ihdas edilerek, 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (1) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ilişkin bölümüne eklenmiştir.

Madde 25. 09.01.1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 9'uncu maddesine aşağıdaki bent (h) bendi olarak eklenmiş ve mevcut (h) bendi (i) bendi olarak teselsül ettirilmiştir.

h) Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunda öngörülen işleri yapmak,

Madde 26. 27.01.1954 tarihli ve 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanununun 34'üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 34. Yabancı müteahhit veya yabancı kuruluşlar, Türkiye'de Devlet daireleri ile resmi ve özel kuruluş ve şahıslara karşı re'sen veya yerli kuruluşlarla birlikte taahhüt ettikleri mühendislik veya mimarlıkla ilgili işlerde, yalnız bu işe münhasır kalmak kaydıyla, Bayındırlık ve İskân Bakanlığının ve Odalar Birliğinin görüşleri alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen çalışma izni ile yabancı uzman çalıştırabilirler.

Madde 27. 6235 sayılı Kanunun 35'inci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 35. 34'üncü madde kapsamına girmeyen işlerde yabancı mühendis ve yüksek mühendisler ile mimar ve yüksek mimarlar, Bayındırlık ve İskân Bakanlığı ile Odalar Birliğinin görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen çalışma izni ile çalıştırılabilir.

Madde 28. 07.03.1954 tarihli ve 6326 sayılı Petrol Kanununun 119'uncu maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 119. Petrol hakkı sahipleri, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ile İçişleri Bakanlığının görüşü alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen izinle yabancı idari ve meslekî personel ile uzman personel çalıştırabilir.

Madde 29. 08.06.1965 tarihli ve 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 21'inci maddesine dördüncü fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Bu Kanun kapsamında çalışacak yabancılar, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun hükümlerine tâbidirler.

Madde 30. 25.09.1981 tarihli ve 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanunun 3'üncü maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Madde 3. Türk soylu yabancıların, kanunlarda Türk vatandaşlarının yapabileceği belirtilen meslek, sanat ve işlerde çalışabilme ve çalıştırılabilmeleri için, özel kanunlarda aranan nitelikleri taşımak ve yükümlülükleri yerine getirmek şartıyla, bu Kanun ve Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna göre, İçişleri ve Dışişleri Bakanlıkları ile diğer ilgili Bakanlık ve kuruluşların görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca izin verilir.

Madde 31. 12.03.1982 tarihli ve 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanununun 18'inci maddesinin (a) fıkrasının birinci bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Belgeli işletmelerde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilen izinle yabancı uzman personel ve sanatkarlar çalıştırılabilir.

Madde 32. 2634 sayılı Kanunun 26'ncı maddesine aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Birinci fıkra kapsamında faaliyet gösterecek yabancılar, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun hükümlerine tâbidir.

Madde 33. 02.07.1964 tarihli ve 492 sayılı Harçlar Kanununa bağlı (6) sayılı tarifenin başlığı aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

Pasaport, vize, ikamet tezkeresi, Dışişleri Bakanlığı tasdik harçları ve yabancılara verilecek çalışma izin belgesi harçları:

Madde 34. 492 sayılı Kanuna bağlı (6) sayılı tarifenin sonuna aşağıdaki bölüm eklenmiştir.

IV. Yabancılar Verilecek Çalışma İzin Belgeleri:

1. Süreli Çalışma İzin Belgesi:

a) 1 yıla kadar (1 yıl dahil) 50 000 000.- TL

b) 3 yıla kadar (3 yıl dahil) 150 000 000.- TL

Süre uzatımları da aynı miktarda harca tabidir.

2. Süresiz Çalışma İzin Belgesi : 250 000 000.- TL

3. Bağımsız Çalışma İzin Belgesi : 500 000 000.- TL

Çalışma izin belgesi harçlarının tespitine, karşılıklılık ilkesi esaslı göz önünde tutularak Dışişleri Bakanlığı yetkilidir.

YEDİNCİ BÖLÜM

Geçici ve Son Hükümler

Yürürlükten Kaldırılan Hükümler

Madde 35. 11.06.1932 tarihli ve 2007 sayılı Türkiye'deki Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun yürürlükten kaldırılmıştır.

Geçici Madde 1. Bağımlı veya bağımsız olarak çalışan yabancılar, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önceki mevzuat hükümlerine göre verilmiş olan çalışma izinleri, bu Kanun uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca iptal edilmediği veya hükmünü kaybetmediği müddetçe sürelerinin sonuna kadar geçerlidir.

Geçici Madde 2. Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce kamu kurum ve kuruluşlarının çalışma izni verdiği veya istihdam ettiği yabancılar ait bilgiler izni veren mercilerce, Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren doksan gün içinde Bakanlığa bildirilir.

Geçici Madde 3. Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önce çalışma izni başvurusu yapılan ve işlemleri devam eden yabancıların çalışma izinlerini, Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten önceki yetkili kamu kurum ve kuruluşları verirler ve çalışma izninin verilmiş tarihinden itibaren otuz gün içinde gerekli bilgileri Bakanlığa iletirler.

Yürürlük

Madde 36. Bu Kanunun 24'üncü maddesi Kanunun yayımı tarihinde, diğer maddeleri ise yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 37. Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

**İŞ KANUNU VE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI
HAKKINDA KANUN**

İŞ KANUNU VE BAZI KANUNLARDA DEĞİŞİKLİK YAPILMASI HAKKINDA KANUN

Kanun No. 5763

Kabul Tarihi: 15.05.2008

Resmi Gazete Tarih: 26.05.2008

Resmi Gazete Sayı : 26887

İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un ilgili maddesi aşağıda yer almaktadır.

Madde 23. 25.06.2003 tarihli ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 20'nci maddesinin birinci fıkrasına aşağıdaki (f), (g), (h), (ı) ve (j) bentleri eklenmiş ve ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“f) İş arayanlara ve açık işlere ilişkin bilgileri, iş ve işçi bulma faaliyeti dışında başka bir amaçla kullanılan bürolara ikibin Yeni Türk Lirası; iş arayanlardan her ne ad altında olursa olsun menfaat temin eden bürolara onbin Yeni Türk Lirası,

g) Yönetmelikte öngörülenler dışında iş arayanlardan ücret alınmasına veya herhangi bir menfaat teminine yönelik sözlü ya da yazılı anlaşmalar, işgücünün sigortasız çalışması veya sendikaya üye olması ya da asgari ücretin altında ücret ödenmesi koşullarını taşıyan anlaşmalar, iş arayanın, diğer özel istihdam bürolarından veya Kurumdan hizmet almalarını engelleyen anlaşmalar yapılması halinde ikibin Yeni Türk Lirası,

h) Kurumdan izin belgesi almadan iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetinin bir işyerinde veya 9.6.2004 tarihli ve 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçlarından biri ile işlenmesi halinde bu fiili gerçekleştiren gerçek veya tüzel kişilere onbin Yeni Türk Lirası; fiilin her bir tekrarında yirmibin Yeni Türk Lirası,

ı) Kurumdan izin belgesi almadan iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti gösteren kişiler ile Kurumdan izin almadan yurtdışına işçi götürmek isteyen kişilere ait iş ve işçi bulma ilanını, 5187 sayılı Basın Kanununda yazılı araçlarla ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları ve benzer yayın araçları ile yayımlayan gerçek ve tüzel kişilere, beşbin Yeni Türk Lirası,

j) 27.2.2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun gereği çalışma izni almayanlar için aracılık faaliyetinde bulunan gerçek ve tüzel kişilere kişi başına beş bin Yeni Türk Lirası,”

“Birinci fıkranın (a), (b), (c), (f), (g) ve (j) bentlerinde yer alan fiillerin ayrı ayrı veya birlikte üç kez tekrarlanması halinde özel istihdam bürolarına verilen izinler iptal edilir. Kanun hükümlerine göre verilen idari para cezaları Kurum tarafından genel esaslara göre tahsil edilir.”

EK 4

**YABANCILARIN
ÇALIŞMA İZİNLERİ HAKKINDA KANUNUN
UYGULAMA YÖNETMELİĞİ**

YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ HAKKINDA KANUNUN UYGULAMA YÖNETMELİĞİ

Resmi Gazete Tarih: 29.08.2003

Resmi Gazete Sayı: 25214

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği; 29.08.2003 tarih ve 25214 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmış olup, daha sonra yapılan tüm Yönetmelik değişiklikleri Yönetmelik metnine işlenmiştir.

BİRİNCİ KISIM

Genel Hükümler

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç ve Kapsam

Madde 1. Bu Yönetmeliğin amacı; 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun kapsamında, Türkiye’de çalışacak yabancıların her türlü çalışma izinlerinin verilmesi, sınırlandırılması, iptali, çalışma izninden muaf tutulacak yabancılar ile bildirim yükümlülüklerinin nasıl yerine getirileceğine ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

Dayanak

Madde 2. Bu Yönetmelik, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun un 22’nci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 3. Bu Yönetmeliğin uygulanmasında;

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

Kanun: 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunu,

Yönetmelik: Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğini,

Kanuni Çalışma: Kanunlara uygun şekilde verilmiş çalışma izni, ikamet ve diğer ilgili kanunlar ile mevzuat hükümlerince düzenlenen yükümlülüklerin yanı sıra, sosyal güvenlik primleri ödenmiş veya muaf olarak çalışmayı,

Birlikte İkamet: Medeni Kanun hükümlerine göre aile birliği içinde aynı çatı altında oturmayı,

İlgili Merciler: İlgili görülen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarını,

Akademik Yeterlilik: 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununa istinaden, uzmanlık gerektiren mesleki hizmetler kapsamında hizmet sunmayı isteyen yurt dışında lisans eğitimi almış olan yabancıların, mesleki unvanını ispat edebilmesi amacıyla alınması gereken, mesleki yeterliliklerin tanınmasının ön koşulu olan belgeyi,

Mesleki Hizmetler: Akademik ve mesleki yeterlilik gerekleri yerine getirilerek sunulabilen uzmanlık gerektiren hizmetleri, (Bu hizmetler, ulusal ve uluslar arası yeterlilik istemleri ve lisans istem ve prosedürlerine tabidir.)

Mesleki Yeterlilik: (**Değişik: RG-21.01.2010-27469**) Hizmet sunucusunun, akademik ve mesleki yeterlilik istem ve prosedürlerini tamamlamasını,

Yeterlilik İstemleri: Mesleki hizmet sunucusunun bir sertifika veya lisans almak üzere yerine getirmesi gereken eğitim, sınav, uygulamalı staj, deneyim, dil veya benzer istemleri,

Yeterlilik Prosedürleri: Yeterlilik istemlerinin tamamlanmasına ilişkin idari gereklilikler veya şekli süreçleri,

Lisans İstemleri: Yeterlilik istemlerinden farklı olarak, bir hizmet sunucusunun bir hizmeti sunmak için alması gereken resmi izin gereği olan bağımsız istemleri,

Lisans Prosedürleri: Bir lisans başvurusu yapılabilmesine ilişkin başvuru ve işlem süreci ile ilgili idari prosedürleri, (Bunlar, lisans başvurusu için işlem süresi, belge sayısı veya bilgi miktarını kapsar.)

Kilit Personel: 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 kişiyi,

Uzman: Kuruluşun hizmetleri, araştırma cihazları, teknikleri ya da yönetimi için temel sayılan, herkes tarafından bilinmeyen bilgiye sahip olan kişiyi, (Böyle bir bilginin olduğunun irdelenmesi için, sadece kuruluşa özgü olan veriler göz önünde tutulmayacak, aynı zamanda bu kişinin özel teknik bilgi gerektiren bir işle ilgili yüksek nitelik düzeyine sahip olup olmadığı da ilgili merciler tarafından incelenecektir.)

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İzin ve İzin Uzatma Başvuruları

Başvuru Yapılacak Merciler

Madde 4. Başvurular, yurt dışında Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine, yurt içinde doğrudan Bakanlığa yapılabilir.

Başvuru ve İzin Verilmesinde Şekil

Madde 5. (Değişik: RG-21.01.2010-27469)

(Değişik Fıkra: RG-28.04.2011-27918) Kanun kapsamında Bakanlığa yapılacak başvuruların elektronik ortamda yapılması ve kağıt ortamında imzalanarak Yönetmelik ekinde belirlenen diğer belgelerle birlikte Bakanlığa ulaştırılması gerekir.

Çalışma iznini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na, kağıt kullanılarak veya elektronik belge olarak verir.

Yurt Dışından Yapılacak Başvurular

Madde 6. Yabancılar, yurt dışından çalışma izni için başvurularını, uyuğunda buldukları veya daimi ikamet ettikleri ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine yaparlar.

Temsilcilikler, çalışma izin talebine ilişkin olabilecek değerlendirmeleri ile birlikte bu başvuruları doğrudan Bakanlığa iletirler.

(Değişik Fıkra: RG-28.04.2011-27918) Türkiye Cumhuriyeti temsilcilikleri ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yurt dışından yapılacak çalışma izni başvuruları ile ilgili işlemleri elektronik ortamda yürütür. Yabancı temsilcilige başvuru tarihini takip eden on işgünü içinde işverence elektronik başvurunun yapılması ve başvuru için istenilen belgelerin Bakanlığa ulaştırılması gerekir.

(Mülga Fıkra: RG-21.01.2010-27469)

Yurt İçinden Yapılacak Başvurular

Madde 7. Yurt içinden, sadece en az altı ay süreli ikamet tezkeresi almış ve bu süresi sona ermiş olan yabancılar veya bunların işverenleri, başvurularını doğrudan Bakanlığa yapabilirler. (**Ek İbare: RG-28.04.2011-27918**) Başvuru için istenilen belgelerin yapılan elektronik başvuruyu takip eden altı işgünü içinde Bakanlığa ulaştırılması gerekir.

Türkiye'de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç, herhangi bir sebebe istinaden en az altı ay süreli ikamet izni almış olup da bu izin süresi içerisinde çalışma izni verilmiş yabancılardan, Türkiye'nin dış temsilcilikleri kanalı ile çalışma vizesi alması koşulu aranmaz. Ancak, insan ticaretine konu olan veya olabilecek alanlarda çalışacak yabancılar için altı ay süreyle ikamet etmiş olması konusu dikkate alınmayarak, her defasında dış temsilciliklerimizden çalışma vizesi almaları koşulu aranır.

Turistik vize ya da çalışma amacı dışındaki vizelerle veya iki ülke arasındaki vize muafiyeti programı ve diğer vize kolaylıklarından yararlanarak Türkiye'ye gelmiş olan ve ikamet tezkeresi olmayan yabancıların, çalışma izni için yurt içinden başvurularını alınmaz.

(**Ek Fıkra: R.G-21.01.2010-27469**) İçişleri Bakanlığınca mülteci veya sığınmacı statüsü verilmiş yabancılardan ikamette süre koşulu aranmaz. Bu statüde bulunanların çalışma izin talepleri değerlendirilirken Yönetmeliğin 13'üncü maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen hususlar dikkate alınmaksızın çalışma izin işlemlerinin en kısa sürede neticelendirilmesi için gerekli tedbirler alınır.

(**Ek Fıkra: R.G-21.01.2010-27469**) Yurtiçinden yapılan çalışma izin başvurularında çalışma izni verilmesi halinde izin belgesinin tebliğ tarihinden itibaren en geç otuz gün içinde çalışma meşruhatlı ikamet tezkeresi almak için emniyet makamlarına başvuruda bulunulması zorunludur. Aksi halde çalışma izni geçerlilik kazanmaz.

Uzatma Başvuruları

Madde 8. (Değişik Fıkra: RG-28.04.2011-27918) Çalışma izninin uzatılması talebi, Yönetmeliğin 5'inci maddesinde açıklanan esaslara göre; başvuru formuna Yönetmelik ekinde belirtilen belgelerin eklenmesi suretiyle, yabancı veya işvereni tarafından doğrudan Bakanlığa yapılır.

Süresi sona ermiş bir çalışma izninin uzatılması için, sürenin bitiminden itibaren en geç onbeş gün içinde uzatma başvurusunda bulunulması gerekir. Bu süreden sonra yapılan uzatma başvuruları, ilk defa başvuru yapan yabancılara uygulanan esaslara tabidir.

Çalışma izninin bittiği tarihten geriye doğru en fazla iki aylık sürede olmak kaydıyla, izin süresi sona ermeden de uzatma başvurusunda bulunulabilir.

Çalışma izninin uzatılması halinde, uzatılan çalışma izninin başlangıç tarihi, süresi biten çalışma izninin sona erdiği tarihtir.

(Değişik Fıkra: RG-28.04.2011-27918) Çalışma izni uzatma başvurusu bulunan yabancılar, çalışma izin süresinin sona erdiği tarihten itibaren kırkbeş günü geçmemek ve yaptığı işin mahiyeti değişmemek kaydıyla aynı işyeri ve meslekte çalışmaya devam edebilir. Bu süre içerisindeki çalışma kanununu çalışma olarak kabul edilir ve yabancının, ilgili mercilerin ve işverenin yükümlülükleri aynı şekilde devam eder. Uzatma başvurusu bulunanlar elektronik ortamda İçişleri Bakanlığına bildirilir.

(Mülga Fıkra: RG-28.04.2011-27918)

(Mülga Fıkra: RG-28.04.2011-27)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İzin ve İzin Uzatma Başvurularının Değerlendirilmesi

Bakanlığın Eksik Evrak Tespiti

Madde 9. (Değişik: RG-28.04.2011-27918)

Başvurunun eksik evrak ile yapıldığının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca tespiti halinde, eksikliğin tamamlanması istemiyle başvuru sahibine bilgi verilir. Bu durumda Kanunun 12'nci maddesinde belirtilen otuz günlük süre, eksik belgenin Bakanlığa intikal ettiği tarih itibarıyla başlar.

Çalışma izin başvurusunun bu Yönetmelikte öngörülen usul veya esaslara uygun olarak yapılmaması ya da istenilen eksik belgenin onbeş gün içerisinde tamamlanmaması halinde başvuru dosyası işlemden kaldırılır.

İlgili Mercilerden Görüş Alınması

Madde 10. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, başvuruyu ilgili mercilere iletir ve görüşlerini alır.

(Değişik: RG-21.01.2010-27469) Görüş, bilgi ve belge talepleri günlük olarak yapılır. Kamu kurum ve kuruluşlarına belge taleplerinde en geç beş, bilgi ve görüş taleplerinde ise en fazla on beş gün süre verilir. İlgili merciler görüşlerini en geç on beş gün içinde Bakanlığa bildirirler. İlgili merciler, zorunluluk halinde, on beş gün geçmemek üzere ek süre talebinde bulunabilirler.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve ilgili merciler, bildirimlerin nasıl yapılacağına ilişkin, elektronik posta dahil iletişimi kolaylaştıracak araç, gereç ve yöntemler konusunda aralarında işbirliği yaparlar.

Süresi ve verilen ek süre içinde bildirilmeyen görüşler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca olumlu kabul edilir.

Çalışma izin uzatma başvuruları için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, ilgili mercilerin görüşleri istenmez. Ancak bu durum, mesleki hizmetler kapsamında olmak üzere, sadece yabancıның alacağı görev mahiyetinin değişmemesi koşuluyla geçerlidir.

İlgili Mercilerin Eksik Evrak Tespiti

Madde 11. İlgili mercilerin eksik evrakların tamamlanması istemleri üzerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca eksik evrakların tamamlattırılmasından sonra, ilgili mercilerden görüş alınmasına ilişkin prosedür tekrarlanır. Bu durumda Kanunun 12'nci maddesindeki (**Değişik İbare: RG-31.07.2010-27658**) otuz günlük süre eksik evrakların Bakanlığa intikal ettiği tarih itibarıyla başlar.

İlgili Mercilerce Evrakların İncelenmesi

Madde 12. Kanunun 13, 26, 27, 28, 29, 30, 31 ve 32'nci maddeleri uyarınca Bakanlığın görüş istediği ilgili merciler, çalışma izni başvurusu ile ilgili değerlendirmelerini yaparken, başvuru eki bilgi ve evrakların kendi görev ve yetkileri kapsamında gerekli incelemelerini de yaparlar.

İlgili merciler bilgi ve evrakların muteberliğini incelerken, Yönetmeliğin 22'nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan çalışma izninin iptaline ilişkin gerekçeleri de dikkate alırlar.

İzinlerin Verilmesi veya Uzatılmasında Değerlendirme

Madde 13. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili mercilerin görüşlerini de dikkate almak suretiyle çalışma izni başvurusunu değerlendirir. Ancak Yönetmeliğin 10'uncu maddesinin beşinci fıkrası hükmü saklıdır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, çalışma izni ve izin uzatma başvurularının değerlendirilmesinde; yabancıның ikamet ve çalışma izninin süresi ile hizmet akdinin ve işin süresine göre belirli bir işyeri ya da işletmede ve belirli bir meslekte, yalnız bu işe münhasır kalmak kaydıyla iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel, coğrafi ve ekonomik konjonktür değişikliklerini dikkate alır.

(**Değişik Fıkra:RG-28.04.2011-27918**) Bu değerlendirme kriterleri çerçevesinde, Kanunun 12 nci maddesine göre Bakanlığın yapacağı değerlendirmelerde dikkate alınmak üzere, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerin hükümleri de dikkate alınmak suretiyle başvuru iş için ülke içinde dört haftalık süre içerisinde o işi yapacak aynı niteliğe sahip kişinin bulunup bulunmadığı Türkiye İş Kurumu kayıtlarından kontrol edilir.

(**Değişik Fıkra: RG-21.01.2010-27469**) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ülke içinden istihdam yerine yabancı istihdamını haklı kılabacak gerekçeleri değerlendirirken, işin özel niteliğini gösterir bilgiler ile yabancıның eğitim durumu, çalışacağı işyerinin ulusal ekonomiye katkısı ve bu niteliklere uygun ücret düzeyi ile istihdam durumunu da dikkate alır. (**Ek İbare: RG-28.04.2011-27918**) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu fıkra da belirtilen hususlara ilişkin değerlendirme kriterleri belirler.

(Mülga Fıkra: RG-28.04.2011-27918)

(**Ek Fıkra: RG-14.02.2012-28204**) Aşağıda belirtilen yabancıların çalışma izin başvuruları dördüncü fıkra da belirlenen değerlendirme kriterlerine tabi tutulmaksızın sonuçlandırılır:

- Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı yabancılar,
- Türk ve akraba toplulukları uygulamaları çerçevesinde ikamet izni verilmiş olan yabancılar,

- e) İnsani mülahazalar çerçevesinde ikamet izni verilmiş olan yabancılar,
- ç) İnsan ticareti mağduru olarak ikamet izni verilmiş olan yabancılar,
- d) Anne, baba veya çocuğu Türk vatandaşı olan yabancılar,
- e) Vatansız statüsünde ikamet izni verilmiş olan yabancılar.

Kanuni Çalışmaya Dahil Edilecek Süreler

Madde 14. Yıllık izinler, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık, geçici iş göremezlik ödenekleri ile işsizlik sigortası ödeneği alınan süreler, kanuni çalışma süresine dahil edilir.

Çalışma Süreleri ve İkamet İzninde Kesinti

Madde 15. Çalışma izinleri bakımından Kesintisiz İkamet kavramından; ilgili kanunlara uygun şekilde verilmiş ikamet izniyle Kanunun 9'uncu maddesinde sayılan sürelerin de dahil olduğu ikamet ve çalışma süreleri anlaşılır.

İşvereni tarafından geçici süre ile ve izinle iş amaçlı yurt dışına gönderilen ve primleri Türk sosyal güvenlik kurumuna ödenen yabancı çalışanın ülke dışında geçen çalışma süreleri ikamet ve çalışma sürelerine dahil edilir.

Ancak Türkiye'de bulunmasına rağmen ikamet tezkeresini altı aydan fazla süreyle temdit ettirmeyen yabancıların ikameti, çalışma izinleri açısından kesinti sayılır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İzin ve Uzatma Kararları ile Kararların İlgili Mercilere Bildirimi

Karar

Madde 16. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; değerlendirme sonucunda, ilgili mercilerin görüşlerini de dikkate alarak karar verir. Yönetmeliğin 10'uncu maddesinin beşinci fıkrası hükmü saklıdır.

Düzeltilme Kararı

Madde 17. Bu Kanuna göre alınan kararlarda maddi bir hata bulunduğu sonradan anlaşılırsa, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı re'sen düzeltme veya değiştirme kararı alır. Gerekçeli karar taraflara bildirilir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının İlgili Mercilere Bildirimi

Madde 18. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çalışma izni kararını, yurt dışından yapılan başvurularda; başvuruyu yapan yabancıya bildirmek üzere Türkiye Cumhuriyeti temsilciliğine, yurt içinden yapılan başvurularda; çalışma izni ve uzatma kararını başvuruyu yapan yabancıya veya başvuruyu yapan işverene bildirir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, çalışma izni ve uzatma ile ilgili olumlu kararlar ilgili mercilere de bildirilir.

İzin ve Uzatmaya İlişkin Üst Sınır

Madde 19. Çalışma izninin süresi, Kanunda ve Yönetmelikte yer alan çalışma izinlerinin verilmesi ve uzatılmasına ilişkin süreler de dikkate alınarak, hizmet akdinin veya işin süresinden daha uzun olamaz.

BEŞİNCİ BÖLÜM

İzinlerin Sınırlandırılması, Reddi, İptali, İadesi, Geçerliliğini Kaybetmesi

İzinlerin Sınırlandırılması ve Sınırlandırmaya İlişkin İstisnai Durumlar

Madde 20. Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerle sağlanan haklar saklı kalmak kaydıyla ve karşılıklılık ilkesi çerçevesinde çalışma izinleri, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür koşullarının gerekli kıldığı hal-lerde, belirli bir süre için, tarım, sanayi veya hizmet sektörleri, belirli bir meslek, işkolu veya mülki ve coğrafi alan itibarıyla sınırlandırılabilir.

Ancak Kanunun 6'ncı maddesinde öngörülen hüküm uyarınca süresiz çalışma izninin verilmesinde bu sınırlandırma yapılmaz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sınırlandırmayı gelişmelere ve taleplere bağlı olarak re'sen yapabilir.

İzin İsteminin Reddi

Madde 21. Kanunun 14'üncü maddesinde öngörülen hükümler ile diğer kanunlarda yer alan yabancıların çalışamayacağı iş ve mesleklere dair hükümler çerçevesinde ve ilgili ulusal ve uluslararası mevzuata aykırı davranıldığı tespit edildiğinde, ayrıca Yönetmeliğin 22'nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan gerekçelerin varlığı halinde, çalışma izni veya çalışma izninin uzatılması istemi reddedilir.

Mesleki hizmetler kapsamında çalışacaklar için, yabancıların ulusal ve uluslararası mesleki örgütlerden, meslekten men cezası almadıklarını, üye olduklarını, mesleklerini icra ettiklerini ve mesleki yeterliliklerini gösterir son altı ay içerisinde almış oldukları belgeleri, başvuruları sırasında, başvuru formlarına eklemeleri gerekmektedir. Meslekten men cezası almış olan ve akademik yeterliliği olmayan yabancıların başvuruda bulunmaları mümkün değildir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, çalışma izni veya çalışma izninin uzatılması talebini; Yönetmeliğin 13'üncü maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen rapor içeriğinde; çalışma izni talebinde bulunan işyerindeki aynı iş için aynı nitelikte yurt içinden bir talep olduğunun bildirilmesi halinde, Yönetmeliğin 13'üncü maddesinin dördüncü fıkrasına göre değerlendirmesini yapar. Yabancıların niteliklerinin daha uygun olmaması durumunda Kanunun 14'üncü maddesinin (b) fıkrası gereğince izin istemini reddeder.

Yönetmeliğin 7'nci maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen başvuru yasağına rağmen yapılan başvurular, Kanunun 12'nci ve 14/c maddeleri uyarınca reddedilir.

İzinin İptali

Madde 22. Yabancıların, Kanunun 11 ve 13'üncü maddesinde sayılan sınırlamalara, Türkiye'deki ulusal mevzuata, ilgili mercilerin mevzuat ve düzenlemelerine aykırı olarak çalışması ya da Kanunun

14'üncü maddesinde öngörülen hallerden birinin varlığı ile yabancının ya da işverenin, çalışma izni talep dilekçesinde eksik, sahte veya yanlış bilgi ve belge verdiğinin sonradan tespit edilmesi halinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verdiği çalışma iznini iptal ederek durumu ilgili mercilere ve başvuru sahibine bildirir.

Ayrıca, ilgili merciiin gerekçeli talebi halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iptale ilişkin değerlendirmeyi yapar.

İptal Edilen İzin Belgesinin İadesi

Madde 23. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, çalışma izni verilen yabancı personelin çalışmaya başlamaması veya ayrı bir firmada çalışmak üzere başvuruda bulunması halinde, nedenlerine ilişkin değerlendirme sonucunda, daha önce verdiği izin belgesinin iade edilmesini talep edebilir.

İptal edilmiş çalışma izinlerinin asıllarının kullanıcı tarafından, bildirim yapıldığı tarihten itibaren bir hafta içinde Bakanlığa iade edilmesi zorunludur.

İzin Geçerliliğini Kaybetmesi

Madde 24. Çalışma izinleri, Kanununun 16'ncı maddesinde düzenlenen hükümler uyarınca geçerliliğini kaybeder.

İKİNCİ KISIM

Çalışma İzin Türleri

BİRİNCİ BÖLÜM

Sürelİ Çalışma İzinlerinin Verilmesi ve Uzatılması

Sürelİ Çalışma İzni

Madde 25. Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe sürelİ çalışma izni; belirli bir işyeri veya işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak ve en çok bir yıl geçerli olmak üzere verilir.

Sürelİ Çalışma İzininin Coğrafi Alanı

Madde 26. (Değişik:RG-28.04.2011-27918)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, sürelİ çalışma izinlerinin geçerlilik alanında il veya coğrafi bölge bazında değişiklik yapabilir.

Çalışma izin belgesi, belgede yazılı işyeri ve adres için geçerlidir. Yabancının, işyerinin ticaret siciline kayıtlı diğer bir şubesinde çalışabilmesi talebi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca değerlendirilir. Talebin uygun bulunması halinde çalışma izninde gerekli değişiklik yapılarak durum ilgili mercilere bildirilir.

İşyerinin ticaret unvanının değişmesi veya işyerinin başka bir adrese nakli halinde durumun resmi makamlardan alınmış belgelerle kanıtlanması koşuluyla çalışma izninde gerekli değişiklik yapılarak ilgili mercilere bildirilir.

Sürelİ Çalışma İzninin Uzatılması

Madde 27. Sürelİ çalışma izninin uzatılmasında; Kanunun 5'inci maddesinde öngörülen uzatılmaya ilişkin süreler esas alınır.

Bir yıllık kanuni çalışma süresinden sonra; aynı işyeri veya işletme ve aynı meslekte çalışmak üzere çalışma izninin süresi en fazla iki yıl daha uzatılabilir.

Üç yıllık kanuni çalışma süresinin sonunda, aynı meslekte ve dilediği işverenin yanında çalışmak üzere çalışma izninin süresi en fazla üç yıl daha uzatılabilir.

Yabancınnın Eş ve Bakmakla Yükümlü Olduğu Çocuklarının Sürelİ Çalışma İzni Başvuruları

Madde 28. Türkiye'ye çalışmak üzere gelen bir yabancınnın eş ve bakımkla yükümlü olduğu çocuklarına da; yabancınnın kendisi ile birlikte en az beş yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olmaları koşulu ile Kanun ve Yönetmelik hükümlerine göre sürelİ çalışma izni verilebilir.

Kanuni ve Kesintisiz İkameti Gösterir Belgenin İbrazı

Madde 29. Kanunun 5'inci maddesi ile Yönetmeliğın 28'inci maddesinde öngörülen en az beş yıllık kanuni ve kesintisiz ikamet koşulunun yerine getirildiği emniyet makamlarından alınacak belge ile kanıtlanır. Bu belge diğere belgelerle birlikte Bakanlığa sürelİ çalışma izni başvurusu sırasında iletilir. Beş yıl kanuni ve kesintisiz olarak ikamet koşulunun değerlendirilmesi, Kanunun 9'uncu maddesinde belirtilen hususlara tabidir.

Eş ve Çocukların Kanuni ve Kesintisiz İkamet Sürelerinin Hesaplanması

Madde 30. Yabancınnın eş ve çocuklarının Yönetmeliğın 28'inci maddesine göre en az beş yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması koşulunun yerine getirilip getirilmediği değerlendirilirken, öğrenimde geçen süreleri ikametden sayılır.

(Mülga ikinci fıkrâ:RG-31.07.2010-27658)

İKİNCİ BÖLÜM

Süresiz Çalışma İzinlerinin Verilmesi ve Uzatılması ile

Uzatmanın İkametle İlişkisi

Süresiz Çalışma İzni

Madde 31. Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, Türkiye'de en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet eden veya toplam altı yıllık kanuni çalışması olan yabancıllara, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler dikkate alınmaksızın ve ilgili mercilerin uygun görmesi durumunda; belirli bir işletme, meslek, mülki veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın süresiz çalışma izni verilebilir.

Kanuni ve Kesintisiz İkameti Gösterir Belgenin İbrazı

Madde 32. Kanunun 6'ncı maddesinde öngörülen, yabancınnın en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması koşulunun yerine getirildiği emniyet makamlarından alınacak belge ile kanıtlanır.

Bu belge diğer belgelerle birlikte Bakanlığa süresiz çalışma izni başvurusu sırasında iletilir. Sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet koşulunun değerlendirilmesi Kanununun 9 uncu maddesinde belirtilen hususlara tabidir.

Yabancıların, Eşinin ve Çocuklarının Kanuni ve Kesintisiz İkamet Sürelerinin Hesaplanması

Madde 33. Yabancıların en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması koşulunun yerine getirilip getirilmediği değerlendirilirken, öğrenimde geçen süreler dikkate alınmaz. Ancak, Kanununun 5'inci maddesinin 4'üncü fıkrası uyarınca, yabancıların beraberinde Türkiye'ye gelerek, yabancı ile birlikte ikamet eden, aynı zamanda öğrenim gören eş ve çocuklarının öğrenim süreleri ikametden sayılır.

(Mülga ikinci fıkra:RG-31.07.2010-27658)

Kanuni Çalışma Süresinin Hesaplanması ve Bu Durumu Gösterir Belgenin İbrası

Madde 34. Kanununun 6'nıncı maddesinde öngörülen yabancıların toplam altı yıllık kanuni çalışmasını bulunması koşulunun yerine getirildiği hususu ilgili mercilerden alınacak belge ile kanıtlanır ve bu belge diğer belgelerle birlikte Bakanlığa süresiz çalışma izni başvurusu sırasında iletilir. Toplam altı yıllık kanuni çalışma koşulu değerlendirilirken Kanununun 9 uncu maddesinde belirtilen hususlar dikkate alınır.

Süresiz Çalışma İznine Bağlı Olarak Verilecek İkamet İzni

Madde 35. Süresiz çalışma izni verilen yabancıların ikamet izin süreleri, yabancıların Türkiye'de ikamet ve seyahatlerine ilişkin mevzuata göre İçişleri Bakanlığınca belirlenir.

(Değişik Fıkra: RG-28.04.2011-27918) Süresiz çalışma izni, ikamet izin sürelerine bağlı olarak kullanılır. Süresiz çalışma izni alan yabancıların çalıştığı işyerinin veya işyeri adresinin değişmesi halinde, Kanununun 18'inci maddesi uyarınca en geç onbeş gün içerisinde durum Bakanlığa bildirilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gönderilen bilgi ve belgelere göre mevcut süresiz çalışma izin belgesinde gerekli değişiklikleri yaparak ilgili mercilere bildirir.

Emniyet makamlarınca, süresiz çalışma iznine istinaden verilen ikamet izin sürelerinin uzatılmaması halinde, Bakanlığa bilgi verilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Bağımsız Çalışma İzinlerinin Verilmesi ve Uzatılması ile

Uzatmanın İkametle İlişkisi

Bağımsız Çalışma İzni

Madde 36. Bağımsız çalışma izni; yabancıların, Türkiye'de en az beş yıl kanuni ve kesintisiz olarak ikamet etmiş olmaları, çalışmalarının, ekonomik kalkınma açısından katma değer yaratması ve istihdam üzerinde olumlu etki yapacak olması koşuluyla verilebilir.

İstihdam üzerindeki etkinin belirlenmesinde ilgili mercilerin görüşleri de dikkate alınır.

Mesleki hizmetler kapsamında kalan yabancılar, ilgili mevzuat çerçevesinde, ilgili mercilerden aldıkları, mesleklerini icra ettiklerine dair bir belgeyi diğer belgelerin yanı sıra Bakanlığa ibraz ederler.

Kanuni ve Kesintisiz İkameti Gösterir Belgenin İbrazı

Madde 37. Kanunun 7'nci maddesinde öngörülen, yabancıların en az beş yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması koşulunun yerine getirildiği emniyet makamlarından alınacak belge ile kanıtlanır. Bu belge diğer belgelerle birlikte Bakanlığa bağımsız çalışma izni başvurusu sırasında iletilir. Beş yıl kanuni ve kesintisiz olarak ikamet etme koşulunun değerlendirilmesi Kanunun 9'uncu maddesinde belirtilen hususlara tabidir.

Yabancıların, Eşinin ve Çocuklarının Kanuni ve Kesintisiz İkamet Sürelerinin Hesaplanması

Madde 38. Yabancıların en az beş yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması koşulunun yerine getirilip getirilmediği değerlendirilirken, öğrenimde geçen süreler dikkate alınmaz. Diğer taraftan, Kanunun 5'inci maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca, yabancıların beraberinde Türkiye'ye gelerek, yabancı ile birlikte ikamet eden, aynı zamanda öğrenim gören eş ve çocuklarının, öğrenim süreleri ikametten sayılır. (Mülga son cümle: RG-31.07.2010-27658)

Bağımsız Çalışma İznine Bağlı Olarak Verilecek İkamet İzni

Madde 39. Bağımsız çalışma izni verilen yabancıların ikamet izin süreleri, yabancıların Türkiye'de ikamet ve seyahatlerine ilişkin mevzuata göre İçişleri Bakanlığınca belirlenir.

Bağımsız çalışma izni, işin mahiyeti değişmediği sürece, yabancı tarafından ikamet izin sürelerine bağlı olarak kullanılır.

Emniyet makamlarınca, bağımsız çalışma iznine istinaden verilen ikamet izin sürelerinin uzatılmaması halinde, Bakanlığa bilgi verilir.

Bağımsız Çalışma İznine Esas Belgelerin Yanı Sıra, İstenilebilecek Diğer Belgeler

Madde 40. Bağımsız çalışma izninin değerlendirilmesinde dikkate alınmak üzere; yabancıların faaliyetinin, ulusal ekonomiye sağlayacağı katkı ve yabancıların icra edeceği faaliyet için yeterli miktarda gelire sahip olduğunu kanıtlayan belgeler, diğer belgelerle birlikte Bakanlığa iletilmesi istenebilir.

Bağımsız Çalışma İzni Müracaat Belgesi

Madde 41. Bağımsız çalışma izni verilmesi uygun bulunan yabancıya, bağımsız çalışabileceğine ilişkin "Bağımsız Çalışma İzni Müracaat Belgesi" verilir.

Bağımsız Çalışma İzni Müracaat Belgesinin Geçerliliği

Madde 42. Bağımsız çalışma izni müracaat belgesi, verildiği tarihten itibaren üç ay süreyle geçerlidir. Yabancıya, işyerini kurmasının ardından, ticaret sicil kaydını Bakanlığa ibraz etmesi halinde bağımsız çalışma izni verilebilir.

Yabancıya bağımsız çalışma izni verilmemesi halinde, ticaret sicil kayıtlarını tutan makama ve yabancıların Türkiye'deki durumunun ikamet izni açısından değerlendirilebilmesi ve gerektiğinde yabancıların izinsiz ikametinin önlenmesi amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca emniyet makamlarına bilgi verilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İstisnai Haller

İstisnai Haller

Madde 43. Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe; ulusal mevzuata aykırı davranmamak ve mesleki hizmetlere ilişkin mevzuata uymak kaydıyla, ilgili mercilerin görüşleri de dikkate alınmak suretiyle, statüleri bu bölümün müteakip maddelerinde belirtilen yabancılara, çalışma izinleri istisnai olarak verilebilir.

İstisnai çalışma izinlerinin uzatılması ve iptali, Yönetmeliğin genel hükümlerindeki prosedüre tabidir. Ayrıca, istisnai çalışma izinleri, ilgili mesleki mevzuatın gereklerinin yerine getirilmediğinin tespit edilmesi halinde de iptal edilir. İstisnai çalışma izinlerinin verilmesi, iptali ve uzatılmasına ilişkin kararlar, ilgili mercilere iletilir.

Türk Vatandaşı ile Evli Olanlar

Madde 44. (Değişik: RG-28.04.2011-27918)

Bir Türk vatandaşı ile evli olan ve eşiyile Türkiye'de evlilik birliği içinde yaşayan yabancıların çalışma izin başvurularında ikamete ilişkin süre koşulu aranmaz.

En az üç yıl süreyle Türk vatandaşı ile evlilik birliği içinde yaşayan yabancıların başvurularında bu Yönetmeliğin 13'üncü maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan kriterler uygulanmaz. Ancak, evliliğin aile birliği kurmak amacıyla yapılmadığının tespit edilmesi halinde çalışma izin belgesi geçerliğini kaybeder.

Yerleşmiş Sayılan Yabancılar

Madde 45. Bir Türk vatandaşı ile olan evlilik birliği en az üç yıl sürdükten sonra sona ermiş olmakla birlikte, Türkiye'de yerleşmiş olan yabancıların çalışma izinleri, Türkiye'de kanuni olarak bulunmaları kaydıyla istisnai olarak verilebilir.

Yerleşmiş yabancı kavramından, İçişleri Bakanlığının ikamet izinleri açısından bu kapsamda müta'laa ettiği kişiler anlaşılır. Bu yabancıların, emniyet makamlarından aldıkları durumlarını kanıtlayan belgeyi diğer belgelerle birlikte başvuruları sırasında Bakanlığa iletmeleri gerekir.

Yerleşmiş Sayılan Yabancıların Çocukları

Madde 46. Bir Türk vatandaşı ile olan evlilik birliği en az üç yıl sürdükten sonra sona ermiş olmakla birlikte, Türkiye'de yerleşmiş olan yabancıların Türk vatandaşı eşinden olan çocuklarının çalışma izinleri de, Türkiye'de kanuni olarak bulunmaları kaydıyla istisnai olarak verilebilir.

Türk Vatandaşlığını Kaybedenler

Madde 47. 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 19, 27 ve 28'inci maddeleri kapsamında bulunan yabancıların çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, Bakanlığa başvuru sırasında durumlarını belgelemek koşuluyla çalışma izinleri istisnai olarak verilebilir.

Rüşt Yaşını Doldurmadan Türkiye'ye Gelerek Eğitimini Türkiye'de Tamamlayanlar

Madde 48. Türkiye'de doğan veya kendi millî kanununa, vatansız ise Türk mevzuatına göre rüşt yaşını doldurmadan Türkiye'ye gelen ve Türkiye'de meslek okulu, yüksekokul veya üniversiteden mezun olan yabancıların çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, Bakanlığa başvuru sırasında durumlarını belgelemek koşuluyla çalışma izinleri istisnai olarak verilebilir.

2510 Sayılı İskan Kanunu Kapsamında Olanlar

Madde 49. 2510 sayılı İskan Kanununa göre muhacir, mülteci veya göçebe olarak kabul edilen yabancıların çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, Bakanlığa başvuru sırasında durumlarını belgelemek koşuluyla çalışma izinleri istisnai olarak verilebilir.

Avrupa Birliği Üyesi Ülke Vatandaşları ile Bunların Eş ve Çocukları

Madde 50. Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşları ile bunların Avrupa Birliği üyesi ülkelerin vatanı olmayan eş ve çocuklarının çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, çalışma izinleri istisnai olarak verilebilir.

Avrupa Ekonomik Topluluğu-Türkiye Ortaklık Konseyinin 1/80 sayılı Kararının, bu yabancıların iş piyasasına girmeleri ile ilgili daha lehte olan 6'ncı ve 7'nci maddelerinin hükümleri, söz konusu Kararın 11'inci maddesiyle bağlantılı olarak saklıdır.

Büyükelçilik, Konsolosluk ve Uluslararası Kuruluşların Türkiye'deki Temsilciliklerinde Görevlendirilenler ile Eş ve Çocukları

Madde 51. (Değişik: RG-28.04.2011-27918)

Karşılıklılık ilkesi çerçevesinde olmak ve görev süresiyle sınırlı kalmak üzere, yabancı devletlerin Türkiye'deki büyükelçiliklerinde, konsolosluklarında ve uluslararası kuruluşlar ile bunların Türkiye'deki temsilciliklerinde görevli personelin eş ve çocuklarının çalışma izinleri Dışişleri Bakanlığının görüşü alınarak istisnai olarak verilebilir.

Bilimsel, Kültürel ve Sportif Amaçlarla Kısa Süreli Gelenler

Madde 52. Bilimsel ve kültürel faaliyetler amacıyla bir ayı aşan ve sportif faaliyetler amacıyla dört ayı aşan süre ile geçici olarak Türkiye'ye gelecek yabancıların çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, Türkiye'de bulunacakları süre için, çalışma izinleri istisnai olarak verilebilir.

Kilit Personel Niteliğindeki Yabancılar

Madde 53. Kanunla yetki verilen Bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarının sözleşme veya ihale usulleriyle; mal ve hizmet alımı, bir işin yaptırılması veya bir tesisin işletilmesi işlerinde ayrıca, yapım ve her türlü inşaat işinde çalıştırılacak kilit personel niteliğindeki yabancıların çalışma izni talebinde bulunmaları halinde, sözleşme veya ihalede belirtilen süre için çalışma izinleri istisnai olarak verilebilir.

Türkiye’de Bulunan Büyükelçilik veya Konsolosluklar Bünyesinde Faaliyet Gösteren Okullardaki Yabancı Öğretmenler, Kültür Kurumlarında Görevlendirilenler ile Din Kurumlarında Görev Alacak Yabancıların Çalışma İzinleri

Madde 54. Türkiye’de bulunan büyükelçilik veya konsolosluklar bünyesinde faaliyet gösteren okullardaki yabancı öğretmenlere, Türkiye’de yabancı ülkelerin kültür kurumlarındaki görevlilerine, din kurumlarında görevlendirilecek din görevlilerine, çalışmak üzere ikamet izinleri İçişleri Bakanlığınca verilir.

Bu konulardaki izin başvuruları Dışişleri Bakanlığı kanalı ile yapılır.

ÜÇÜNCÜ KISIM

**Çalışma İzni Muafiyetleri, Bildirim Yükümlülüğü,
Denetleme Yetkisi ve Harç Alımı**

BİRİNCİ BÖLÜM

Çalışma İzni Muafiyetleri

Muafiyetler

Madde 55. (Değişik: R.G-21.01.2010-27469)

(1) Özel kanunlarda belirlenen hükümler saklı kalmak ve yabancı iş verenin 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; Türkiye’ye giriş tarihinden itibaren 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 Türkiye’ye giriş tarihinden itibaren 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 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri ve Dışişleri Bakanlığı ile Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığının mutabakata vardığı uluslararası stajyer öğrenci programları çerçevesinde staj görecek 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 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığın çalışma izni alması, ilgili meslek kuruluşuna geçici üye olması ve ulusal kurum ve kuruluşların uygulamalarına uyması zorunludur.

(3) Muafiyet süreleri uzatılmaz. Ayrıca birinci fıkranın (b), (c), (ç), (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 tezkeresinin bitiş tarihinden itibaren üç ay geçmiş olması şartı aranır. Muafiyet sürelerinden daha fazla çalışılacak olunması durumunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından çalışma izni alınması zorunludur.

(4) 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 yabancılarla ilişkin sosyal güvenlikle ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmesi zorunludur. Bu madde kapsamında ikamet tezkeresi düzenlenen yabancıların kimlik bilgileri ile çalışacakları işyerlerinin unvan ve Sosyal Güvenlik Kurumu işyeri sicil numaraları emniyet makamları tarafından her ay Bakanlığa bildirilir.

Çalışma İzni Muafiyet Teyit Belgesi

Madde 56. Çalışma izninden muaf olan yabancılarla istekleri halinde şekli ve içeriği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenecek "Çalışma İzni Muafiyet Teyit Belgesi" düzenlenir.

İKİNCİ BÖLÜM

Bildirim Yükümlülüğü, Denetleme Yetkisi ve Harç Alımı

Bildirim Yükümlülükleri

Madde 57. Kanunun 18 ve 19'uncu maddeleri ile Geçici 2 ve Geçici 3'üncü maddelerinde düzenlenen bildirimle ilişkin yükümlülükler, Kanunun öngördüğü hallerde ve Kanunun öngördüğü süreler içerisinde, Yönetmelik ekindeki, Yabancı Personel Başvuru Formunun doldurulması suretiyle yerine getirilir.

Bu bildirimler ayrıca, Bakanlığa elektronik posta yolu ile de iletilir.

Denetleme Yetkisi

Madde 58. (Değişik: RG-28.04.2011-27918)

Kanun kapsamına giren yabancıların ve işverenlerin Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediikleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri tarafından denetlenir. Kanun gereğince yapılacak teftiş, denetim ve soruşturmalar, 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda yer alan teftiş, denetim ve soruşturma hükümlerine göre yapılır ve bu hükümlere göre ilgili yaptırımlar uygulanır.

Genel ve özel bütçeli idarelerin teftiş ve denetim elemanları ile kolluk kuvvetlerinin kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları her türlü denetim, inceleme ve kontrol sırasında yabancı çalışan işverenler ile yabancıların Kanundan doğan yükümlülükleri yerine getirmediğini tespit etmeleri halinde, durum Bakanlığa bildirilir.

Birinci fıkraya göre yapılan denetimler ve ikinci fıkraya göre yapılan bildirimler üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürünce, gönderilen tutanaklara ve denetim raporlarına göre Kanunda yer alan idari yaptırımlar uygulanır.

Harç Alımı

Madde 59. Yabancılar verilecek çalışma izin belgeleri ve süre uzatımları 492 sayılı Harçlar Kanununa bağlı (6) sayılı tarifenin (IV) nolu bölümüne göre harca tabidir.

Çalışma izin belgesi harçlarını tespit etmeye, karşılıklılık ilkesi göz önünde tutularak Dışişleri Bakanlığı yetkilidir.

DÖRDÜNCÜ KISIM

Diğer Hükümler

Özel Öğretim Kurumları Kanunu Kapsamında Çalışacak Yabancıların Çalışma İzinleri

Madde 60. Kanunun 29'uncu maddesi uyarınca; (**Değişik İbare: RG-28.04.2011-27918**) 08.02.2007 tarihli ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu kapsamında çalışacak yabancılar, Kanun ve Yönetmelik hükümlerine tabidir. Bu kapsamdaki yabancıların çalışma izinleri, Kanun ve Yönetmelik hükümleri uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilir. Çalışma izininin verilmesinde Millî Eğitim Bakanlığı ile diğer ilgili mercilerin görüşleri alınır.

İlgili Mercilerin İç Mevzuat Düzenlemeleri

Madde 61. İlgili merciler Kanun ve Yönetmeliğin uygulamasına ilişkin iç düzenlemelerini, Kanunun yürürlük tarihinden itibaren en geç bir ay içinde yaparlar.

Mesleki Hizmetler Kapsamında Çalışacak Yabancıların İlgili Meslek Kuruluşlarına Üye Olmaları

Madde 62. Mesleki hizmetler kapsamında yurt dışından yapılan başvurularda çalışma izni alan mühendis, mimar ve şehir plancılarının Türkiye'ye giriş yaptıkları tarihten itibaren en geç bir ay içerisinde, ilgili meslek odasına üyelikleri zorunludur.

Bu durumda olan yabancıların meslek odasına üyelik yükümlülüğünün başlangıcı, yabancınn Türkiye'ye giriş yaptığı tarih itibarıyla başlar.

Mesleki hizmetlerle ilgili çalışma iznine bağlı ikamet izni verilmesinde, ilgili meslek odasına üyelik koşulu dikkate alınır.

Geçici Madde 1. (Ek: R.G-24.04.2004-25442) Mesleki hizmetler kapsamında çalışma izni uzatma talebinde bulunan yabancıların Kanunun yürürlüğe girmesinden önce diğer merciler tarafından verilen çalışma izinleri akademik ve mesleki yeterliliğe ilişkin prosedürün tamamlanabilmesi için bir yılı geçmemek kaydıyla uzatılabilir.

BEŞİNCİ KISIM

Son Hükümler

Yürürlük

Madde 63. Bu Yönetmelik, 06.09.2003 tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 64. Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

(Değişik: R.G-21.01.2010-27469)

EK- 2 (Değişik: RG-28.04.2011-27918)

Başvuruya Eklenecek Belgeler

I. İlk Başvurularda İstenilen Belgeler

A. Yabancıdan İstenilen Belgeler

• Yabancı Personel Başvuru Formu (Elektronik ortamda doldurulacak form, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamında bir nüsha olarak Bakanlığa gönderilecektir. İşveren ve yabancınn orijinal imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır.),

• Türkiye'den yapılacak başvurular için müracaat tarihinde geçerli en az altı ay süreli ikamet tezkeresi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.),

• Türkçe tercümesi yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı pasaport sureti (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.),

• Mesleki hizmetler kapsamında çalışacak yabancılar ile Bakanlığın gerekli gördüğü diğer mesleklerde çalışacak yabancılardan Türkçe tercümesi yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı diploma veya geçici mezuniyet belgesi sureti, pilot olarak istihdam olunacak yabancılar için pilot lisansı örneği (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line olarak ayrıca kağıt ortamında da gönderilecektir.),

• Yabancı sanatkar çalıştıracak Belgeli Turizm İşletmeleri için, Türkçe ve yabancı dilinde düzenlenen iş sözleşmesi ve yeminli mütercim onaylı bonservis (Bu belgeler elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line olarak ayrıca kağıt ortamında da gönderilecektir.),

• Mesleki hizmetler kapsamında çalışma izni talep eden yabancıların yukarıdaki belgelere ek olarak, yurt dışında yüksek öğrenim görmesi halinde 2547 sayılı Kanunun 3 ve 7/p maddeleri uyarınca, “Yurtdışı Yüksek Öğretim Diplomaları Denklik Yönetmeliği”ne uygun olarak alacağı “Diploma veya Geçici Mezuniyet Denklik Belgesi” (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.),

• Milli Eğitim Bakanlığımıza bağlı özel öğretim kurumlarında görev alacak yabancılar için Milli Eğitim Bakanlığından alınmış yabancıların yeterliliğini gösterir belge (ön izin) (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.).

B. Yabancı Personel İstihdam Edecek Kurum/Kuruluştan İstenilen Belgeler

• Çalışma izni başvuru dilekçesi (Dilekçe elektronik başvuru esnasında taranılacak, ayrıca kağıt ortamında gönderilecektir.),

• Son yıla ait, vergi dairesi veya yeminli mali müşavir onaylı bilanço ve kâr/zarar tablosu (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.),

• Kuruluşun en son sermaye ve ortaklık yapısını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.),

• Yabancı istihdam edecek özel öğretim kurumları için, Milli Eğitim Bakanlığından alınmış “Kurum Açma ve Öğretime Başlama İzni” ve “Ruhsatname” (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.),

• Dernek ve vakıflar ile sağlık hizmeti veren kuruluşlar için, ilgili mercilerinden alınmış faaliyet durumlarını gösterir belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.),

• Belgeli turizm kuruluşları için, Kültür ve Turizm Bakanlığı'ndan alınmış işletme ve yatırım belgesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.),

• Kamu kurum ve kuruluşlarının uluslararası ihale açılmış projeleri yapma hakkı kazanmış kuruluşların (konsorsiyumlar dahil) ilgili kurum ve kuruluştan alacakları işi yüklediklerini tevsik eden belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.),

• Mühendislik, mimarlık, müteahhitlik ve danışmanlık hizmetleri kapsamında yabancı uzman istihdam edecek tüzel kişiliklerde, aynı meslekte Türk mühendis/mimar/şehir plancısı istihdam edildiğini ispata dair ücret bordrosu (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.),

• Yabancı personeli istihdam edecek kurum ve kuruluş adına “kullanıcı” sıfatıyla elektronik başvuru yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekaletnamesi veya kullanıcı sıfatındaki kişinin başvuru yapan kurum ve kuruluşta çalıştığını gösterir belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.).

II. Süre Uzatımı Başvurularında İstenilen Belgeler

A. Yabancıdan İstenilen Belgeler

• Yabancı Personel Başvuru Formu (Elektronik ortamda doldurulacak form, çıktısı alındıktan sonra, işveren ve yabancı tarafından imzalanıp kağıt ortamında bir nüsha olarak Bakanlığa gönderilecektir. İşveren ve yabancıların orijinal imzalarının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış iş sözleşmesi ibraz edilecektir. Formun imzasız olması ve iş sözleşmesinin de bulunmaması durumunda başvuru işleme alınmayacaktır.),

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilmiş bulunan çalışma izin sürelerini kapsayan çalışma amaçlı ikamet tezkeresi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.),
- Önceki çalışma izin belgesi ve üst yazısı (Bu belgeler elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.),
- Türkçe tercümesi yeminli mütercim veya resmi makamlarca onaylı pasaport sureti (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.),
- Mühendis, mimar ve şehir plancısı olarak çalışacak yabancıların, 6235 sayılı Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kanunu'nun 36'ncı maddesine istinaden alması gereken geçici üyelik belgesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.),
- Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel öğretim kurumlarında görev yapan yabancıların görevinde değişiklik olması durumunda Milli Eğitim Bakanlığından alınmış yabancıların yeterliliğini gösterir belge (ön izin) (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.).

B. Yabancı Personel İstihdam Edecek Kurum/Kuruluştan İstenilen Belgeler

- Çalışma izni başvuru dilekçesi (Dilekçe elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line olarak ayrıca kağıt ortamında da gönderilecektir.),
- İşyerinin vergi borcu olmadığına dair belge (Bu bilgiye Maliye Bakanlığı kayıtlarından on-line olarak erişilecektir.),
- İşyerine ve yabancıya ilişkin sosyal güvenlik yükümlülüklerinin yerine getirildiğini gösterir belge (Bu bilgiye Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca on-line olarak erişilecektir.),
- Değişiklik bulunması durumunda kuruluşun en son sermaye ve ortaklık yapısını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.),
- Yabancı personeli istihdam edecek kurum ve kuruluş adına "kullanıcı" sıfatıyla elektronik başvuru yapma yetkisi bulunan kişinin noter onaylı vekaletnamesi veya kullanıcı sıfatındaki kişinin başvuru yapan kurum ve kuruluşta çalıştığını gösterir belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line şekilde gönderilecektir.).

III. Çalışma İzin Türlerine Göre İstenilen Diğer Belgeler

Sürelili Çalışma İzni

- Türkiye'de çalışmak üzere gelen yabancıların eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının çalışma izni talebinde bulunmaları durumunda, yabancı ile birlikte en az beş yıl süreyle kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olduklarını kanıtlayan emniyet makamlarından alınan belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.).

Süresiz Çalışma İzni

- Yabancıların en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması halinde, emniyet makamlarından alınan kanıtlayıcı belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.).

veya

- Yabancıların toplam altı yıllık kanuni çalışmasının bulunması halinde, çalışılan işyeri unvanları ile SGK numaralarını belirtir yazılı beyan (Bu beyan elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecek olup, beyanın doğruluğunun teyidi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılacaktır.).

Bağımsız Çalışma İzni

- Yabancınn icra etmeyi arzuladığı faaliyete yönelik bilimsel, teknik veya mesleki eğitimi olduğunu ispatlayan belgeler (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.),
- Yabancınn en az beş yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olması şartının yerine getirildiğini kanıtlayan emniyet makamlarından alınan belge (Bu belge elektronik başvuru esnasında taranılarak on-line gönderilecektir.),
- Bu Yönetmeliğin 40'ıncı maddesinde istenilebileceği belirtilen belgeler.

EK 5
DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLARDA
YABANCI UYRUKLU PERSONEL İSTİHDAMI
HAKKINDA
YÖNETMELİK

DOĞRUDAN YABANCI YATIRIMLARDA YABANCI UYUKLU PERSONEL İSTİHDAMI HAKKINDA YÖNETMELİK

Resmi Gazete Tarih: 29.08.2003

Resmi Gazete Sayı: 25214

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1. Bu Yönetmeliğin amacı, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun uyarınca; 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu çerçevesinde faaliyette bulunan şirket, şube ve irtibat büroları kapsamında istihdam edilecek yabancı uyruklu personelin çalışma izinlerine ilişkin usul ve esasları belirlemektir.

Kapsam

Madde 2. Bu Yönetmelik, özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda ve irtibat bürolarında istihdam edilecek yabancı uyruklu kilit personele uygulanır.

Ancak,

a) Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel dışında kalan yabancı uyruklu personel ile,

b) Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımların dışında kalan doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek yabancı uyruklu her türlü personelin,

çalışma izinlerinde 4817 sayılı Kanun ve Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun un Uygulama Yönetmeliği hükümleri uygulanır.

Dayanak

Madde 3. Bu Yönetmelik, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun un 23'üncü maddesi ile 4875 sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanununun 3'üncü maddesinin (g) bendi uyarınca hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4. Bu Yönetmeliğin uygulanmasında;

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını ifade eder.

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 400 milyar Türk Lirası olması kaydıyla, şirket veya şubenin son yıl cirosunun en az 30 trilyon Türk Lirası olması,

b) Yabancı ortakların toplam sermaye payının en az 400 milyar 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 400 milyar 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 yatırımda bulunacak olması halinde, öngörülen asgari sabit yatırım tutarının en az 10 trilyon Türk Lirası olması,

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

Kilit Personel : Türkiye'de kurulu bulunan ve tüzel kişiliğe sahip bir şirketin, aşağıdaki şartlardan en az birini sağlayan personeli "Kilit Personel" sayılır;

a)

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,

b) Şirketin hizmetleri, araştırma cihazları, teknikleri ya da yönetimi için temel sayılan bilgiye sahip kişi,

c) İrtibat bürolarında, yurt dışındaki ana şirket tarafından adıma yetki belgesi düzenlenen en fazla bir kişi.

İKİNCİ BÖLÜM

Çalışma İzinlerinin Verilmesinde Özel Nitelikteki Usul ve Esaslar

Özellik Arzeden Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Kilit Personel İstihdamı

Madde 5. Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personele Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çalışma izni verilir.

İrtibat Bürolarında İstihdam

Madde 6. 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, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çalışma izni verilir.

Çalışma İzni İçin Yurt Dışından Müracaat

Madde 7. Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel statüsündeki yabancılar, yurt dışında çalışma izin başvurularını uyuğunda buldukları veya daimi ikamet ettikleri ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine yapabilirler.

Temsilcilikler, çalışma izin talebine ilişkin olabilecek değerlendirmeleri ile birlikte bu başvuruları doğrudan Bakanlığa iletirler.

Türkiye Cumhuriyeti temsilcilikleri ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yurt dışından yapılacak çalışma izni başvuruları ile ilgili işlemleri, elektronik posta yolu ile yürütür. Başvuru sırasında istenilen belgeler ise, yabancının Temsilcilığe başvurduğu tarihten itibaren en geç üç iş günü içerisinde yabancının işverenince Bakanlığa intikal ettirilir.

Çalışma İzni İçin Yurt İçinden Müracaat

Madde 8. Özellikle arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel statüsündeki yabancılar veya bunların işverenleri; yabancının Türkiye’de kanuni olarak bulunması halinde, çalışma izni müracaatlarını doğrudan Bakanlığa yapabilirler.

Çalışma Vizesinin Alınması

Madde 9. Özellikle arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda çalışmak üzere çalışma izin belgesi alan kilit personelin, bu belgeyi aldıkları tarihten itibaren en geç doksan gün içinde Türkiye’nin dış temsilciliklerine çalışma vizesi talebinde bulunmaları ve ülkeye giriş yaptıkları tarihten itibaren en geç otuz gün içinde İçişleri Bakanlığına ikamet tezkeresi almak için başvurmaları zorunludur.

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

Müracaatta Aranacak Belgeler

Madde 10. Özellikle arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel statüsündeki yabancıların çalışma izinleri için aşağıdaki belgelerle müracaat edilir:

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

1) Yabancı ortakların toplam sermaye payının en az 400 milyar Türk Lirası olduğuna ilişkin belgeler (Defter kaydının şirket onaylı sureti, şirket onaylı bilançosu, Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi fotokopisi gibi belgeler),

2) Şirket veya şubenin yaptığı son yıl ihracat tutarının en az 1 milyon ABD Doları olduğuna ilişkin belgeler (İhracat bedeline ilişkin banka dekontu, banka yazısı, döviz alım belgesi fotokopisi, şirket onaylı gelir tablosu gibi belgeler),

3) Şirket veya şubenin son yıl cirosunun en az 30 trilyon Türk Lirası olduğuna ilişkin belgeler (Şirket onaylı gelir tablosu gibi belgeler),

4) Şirket veya şubede son yıl içinde Sosyal Sigortalar Kurumu’na kayıtlı en az 250 personelin istihdam edilmesi durumunda, bu durumu belgeleyen Sosyal Sigortalar Kurumu bordrosu gibi belgeler,

5) Şirket veya şubenin yatırımda bulunacak olması halinde, öngörülen asgari sabit yatırım tutarının en az 10 trilyon Türk Lirası olduğunu belgeleyen Yatırım Teşvik Belgesi, Turizm Teşvik Belgesi gibi belgeler,

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

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

1) Kilit personelin tanımının yapıldığı 4'üncü maddenin (a) bendinde yer alanlar için imza sirküleri fotokopisi, Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi fotokopisi, yönetim kurulu veya ortaklar kurulu kararı fotokopisi gibi belgeler,

2) Kilit personelin tanımının yapıldığı 4'üncü maddenin (b) bendinde yer alanlar için bonservis ve tercümesi, diploma sureti ve tercümesi ile bu kapsamdaki personelin istihdam edileceği alana yönelik diğer belge ve bilgiler ve tercümesi (Örneğin ihracat elemanları için ülkeler bazında ihracatı gösteren ilgili bankaca onaylı banka dekontu, banka yazısı, döviz alım belgesi fotokopisi, şirket onaylı gelir tablosu gibi belgeler),

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

d) Her biri eksiksiz ve okunaklı biçimde doldurulmuş, işveren kaşesi ve yabancı personelin orijinal imzasını ve yabancı personelin vesikalık fotoğrafını içeren, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği ekinde yer alan Yabancı Personel Bildirim Formu (4 adet),

e) Yabancı Personel Bildirim Formunda işveren ve yabancı personelin her ikisinin de orijinal imzasının olmadığı durumlarda taraflar arasında yapılmış bireysel akit sözleşmesi veya işverence yapılan iş teklihinin işçi tarafından kabul edildiğine dair işe kabul belgesi veya onaylı sureti,

f) Yabancı personelin ilgili Türk Konsolosluğundan veya noterden onaylı ve geçerlilik süresi dolmamış pasaport sureti ve tercümesi,

g) Yabancı personelin Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği ekinde yer alan "özgeçmiş formatı"na uygun olarak doldurulacak özgeçmiş formu,

h) İşveren tarafından hazırlanacak çalışma izni talep dilekçesi.

Çalışma İzni Uzatma Başvuruları

Madde 11. Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel statüsündeki yabancıların çalışma izinleri süre uzatım talepleri; Yönetmeliğin 10' uncu maddesi (c), (d), (e), (f) ve (h) bentlerinde sayılan belgelere önceki çalışma izin belgesinin aslının da eklenmesi suretiyle, yabancı veya işvereni tarafından doğrudan Bakanlığa yapılır.

Süresi sona ermiş bir çalışma izninin uzatılması için, sürenin bitiminden itibaren en geç onbeş gün içinde uzatma başvurusunda bulunulması gerekir. Bu süreden sonra yapılan uzatma başvuruları, Bakanlığa yapılan ilk başvuru gibi değerlendirilir.

Çalışma izninin bittiği tarihten geriye doğru en fazla iki aylık sürede olmak kaydıyla, izin süresi sona ermeden de uzatma başvurusunda bulunulabilir.

Çalışma izninin uzatılması halinde, uzatılan çalışma izninin başlangıç tarihi, süresi biten çalışma izninin sona erdiği tarihtir.

Çalışma İzinlerinin Değerlendirilme Süresi

Madde 12. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlar ile bu Yönetmeliğin 6' ncı maddesinde belirtilen kapsamda bulunan irtibat bürolarında istihdam edilecek kilit personel için yapılan çalışma izni veya süre uzatımı müracaatlarını, belgelerin tam ve eksiksiz olması kaydıyla, Bakanlığa müracaat tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde sonuçlandırır.

Başvurunun eksik evrak ile yapıldığının tespiti halinde, eksik evrakların tamamlanması istemiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından başvuru sahibine bilgi verilir. Bu durumda, onbeş günlük değerlendirme süresi eksik evrakların Bakanlığa intikal ettiği tarih itibarıyla başlar.

Yurt dışından yapılan müracaatlarda, onbeş günlük süre, tüm belgelerin Bakanlığa ulaştığı tarihten itibaren başlar.

Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda mesleki eğitim alanındaki bir görevde istihdam edilecek yabancı uyruklu kilit personel için yapılan çalışma izni müracaatlarında, birinci paragrafta geçen onbeş günlük değerlendirme süresine ilişkin hüküm uygulanmaz.

Askı Süresinin Uygulanmaması

Madde 13. Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel statüsündeki yabancılar için, 4817 sayılı Kanununun 14'üncü maddesinin (b) bendi hükmü uygulanmaz.

Mesleki Eğitim Alanı Dışındaki Bir Görevde İstihdam

Madde 14. Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda mesleki eğitim alanı dışındaki bir görevde istihdam edilecek yabancı uyruklu kilit personel için, ilgili mercilerden mesleki yeterlilik konusunda görüş alınmaz.

Bu kişiler; Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinde öngörülen mesleki yeterlilik istem ve yeterlilik prosedürleri ile lisans istem ve prosedürlerine tabi değildirlir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Çalışma İzni Taleplerinin Reddi

Madde 15. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bu Yönetmeliğin 2'nci maddesinin ikinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde belirtilen kapsamdaki yabancı uyruklu personelin çalışma izin veya süre uzatımı taleplerini değerlendirirken, 4817 sayılı Kanunda yer alan sınırlayıcı hükümleri dikkate alır.

4875 sayılı Kanun kapsamında yatırım yapılması, şirket ortakları dahil yabancı uyruklu personele mutlaka çalışma izni verilmesini zorunlu kılmaz.

İstatistikî Bilgilerin Bildirilmesi

Madde 16. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, doğrudan yabancı sermaye yatırımlarına ilişkin bilgi sisteminin kurulması ve geliştirilmesi amacıyla, doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilen yabancı personel hakkındaki istatistikî bilgileri üçer aylık dönemler itibarıyla Hazine Müsteşarlığı Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğüne bildirir.

Değerlerin Güncelleştirilmesi

Madde 17. Bu Yönetmelikte, özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımların niteliğinin tespitinde kullanılan ve Türk Lirası olarak belirtilen değerler, Maliye Bakanlığınca belirlenen yeniden değerlendirme oranında her yıl artırılır.

Hüküm Bulunmayan Haller

Madde 18. Bu Yönetmelikte hüküm bulunmayan hallerde, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ve Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği hükümleri uygulanır.

Yürürlük

Madde 19. Bu Yönetmelik, 06.09.2003 tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 20. Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

KAYNAKÇA

ASAR, Aydoğan: Türk Yabancılar Mevzuatında Yabancı ve Hakları, Ankara,2004.

ÇİÇEKLİ, Bülent: Yabancılar ve Polis: Polisin Görev ve Yetkileri Çerçevesinde Yabancıların Hukuki Durumu, Seçkin Yayınları, Ankara,2003.

ÇİÇEKLİ, Bülent: Yabancıların Çalışma İzinleri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara,2004.

EKŞİ, Nuray: Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular, Beta, İstanbul,2012.

ERKEN, Baki: “Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinlerine İlişkin Kurallar ve Uygulanması”,Türk İdare Dergisi, 2013, Sayı:76.

TEKİNALP, Gülören: Türk Yabancılar Hukuku, 7. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul,2002.

TİRYAKİOĞLU, Bilgin: Türk Hukukunda Yabancıların Oturma ve Çalışma Hakkı”, Vatandaşlık ve Yabancı Hukuku Alanında Gelişmeler (Bilimsel Toplantı), İstanbul, 24-25 Eylül 1998, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi-İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi- Deutsch Türkische Juristenvereinigung (Hamburg).

T.C. İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü’nün 155 sayılı Genelgesi

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği

Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik.

-www.csgeb.gov.tr

-www.nvi.gov.tr

- www.wikipedia.org

