

07 Şubat 2022

## ULUSLARARASI İŞGÜCÜ KANUNU UYGULAMA YÖNETMELİĞİ HAKKINDA BİLGİ NOTU

02.02.2022 tarihli ve 31738 sayılı Resmî Gazete’de 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu’na (“**Kanun**”) ilişkin Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği (“**Yönetmelik**”) yayımlanmıştır. Yönetmelik ile, Kanun’da belirsiz olan bazı noktalar giderilmiş ve çalışma izni usul ve esaslarına ilişkin detaylı düzenlemeler getirilmiştir. Ayrıca Yönetmelik, önceki kanun olan 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun uyarınca çıkarılan ve şimdiye kadar yürürlükte olan Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği’ni yürürlükten kaldırmıştır.

### I. GİRİŞ

Yönetmelik kapsamında, uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esaslar, yetki ve sorumluluklar ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlülükler düzenlenmiştir.

Yönetmelik, uluslararası işgücü kapsamında, Türkiye’de çalışan, mesleki eğitim gören, staj yapan, sınır ötesi hizmet sunan veya bu kapsamda faaliyette bulunmak için çalışma izni ya da çalışma izni muafiyeti başvurusunda bulunan yabancılar ile bu yabancıları çalıştıran veya çalıştırmak üzere başvuruda bulunan gerçek ve tüzel kişileri kapsamına almaktadır.

### II. YÖNETMELİĞİN ÖNEMLİ DÜZENLEMELERİ

Yönetmeliğin bazı önemli düzenlemeleri aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü (“**Genel Müdürlük**”) tarafından uluslararası işgücü politikasının belirlenme kriterleri ve bu doğrultuda hazırlanacak olan politika belgesine ilişkin esaslar düzenlenmiştir. Uluslararası işgücü politikasının izlenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla Genel Müdürlük tarafından yıllık değerlendirme raporları hazırlanacağı belirtilmiştir. Bunun yanında, açılacak olan tanıtım ofislerine ilişkin usul ve esasların belirlenmesinde Genel Müdürlük yetkili kılınmıştır.
- Çalışma izni başvurularının değerlendirildiği elektronik sisteme ilişkin detaylar düzenlenmiştir. Buna göre, yurtdışından Türkiye’ye ve Türkiye’den yurtdışına gerçekleşen işgücü hareketliliğinin

etkilerinin izlenmesine dair tüm iş ve işlemlere ilişkin verilerin sistem üzerinden elektronik ortamda toplanarak saklanması da öngörülmüştür.

- Yönetmeliğin 14. maddesinde, çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybeden “*mavi kartlılar*” ın çalışma izni almasına gerek olmadığı, ancak talepleri halinde Türkiye’de çalışabileceklerini belirten harca tabi olmayan bir belge verilebileceği vurgulanmıştır.
- Yönetmeliğin 15/4. maddesinde, yurtdışından yapılacak çalışma izni başvurularında yabancıya ait en az altı ay süreli geçerli bir ikamet izninin bulunması gerektiği belirtilmiştir. Yönetmeliğin 15/3. Maddesinde ise, Genel Müdürlük tarafından belirlenecek yabancılardan Türkiye’de yasal olarak bulunanların geçerli bir ikamet izni olmaksızın sistem üzerinden çalışma izni başvurusu yapabileceği belirtilmiştir. Bu doğrultuda, Genel Müdürlük bu şartları altı aylık dönemler halinde güncelleyerek resmi internet sayfasında yayımlamaya yetkili kılınmıştır.
- Çalışma izni başvurularının değerlendirmesi, Kanun uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (“**Bakanlık**”) tarafından Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu kararları doğrultusunda belirleneceği öngörülen kriterler uyarınca, Genel Müdürlük tarafından yapılacaktır. Söz konusu kriterler, Yönetmeliğin 22. maddesinde detaylarıyla düzenlenmiştir ve değerlendirme kriterlerinden muaf tutulacak kişiler sayılmıştır. Belirtilen kriterler arasında yabancıya ait eğitimi, iş yerinde alacağı görev, mesleki bilgi ve tecrübesi, işyerinde alacağı görev ile mesleki bilgisi ve tecrübesi arasındaki uyum, ücreti, bildiği diller, yabancıya ait ortağı olduğu veya istihdam edileceği tüzel kişiliğin ödenmiş sermayesi, öz kaynağı, brüt satışı, ihracat ile yatırım miktarları, faaliyet alanı, faaliyet gösterdiği sektör, Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar ve uluslararası sözleşmeler ve benzeri kriterlere yer verilmiştir.
- Turkuaz kart, bağımsız çalışma izni ve süresiz çalışma izninin, diğer çalışma izinlerinden farklı olarak bir işverene bağlı olmaksızın yabancı adına düzenleneceği öngörülmüştür.
- Adına çalışma izni süre uzatma başvurusu yapılan yabancıların, izin süresinin sona erdiği tarihten itibaren başvurunun değerlendirilmesi süresince ve her halükârda 90 (doksan) günü geçmemek ve yapılan iş ile çalışılan işyerinin değişmemesi kaydıyla çalışmaya devam edebileceği ve bu süre boyunca yabancıya ait işverenin çalışma izninden doğan hak ve yükümlülüklerin aynı şekilde devam edeceği düzenlenmiştir.
- Süresiz çalışma izni belgeleri çalışma izni başlangıç tarihi itibarıyla her 5 (beş) yılın sonunda yenilenecektir. Belge yenileme başvurusu süresiz çalışma izni başlangıç tarihinden itibaren 5 (beş) yıllık sürenin dolmasından önceki 6 (altı) ay içerisinde ve her halükârda süre dolmadan yapılmalıdır. Başvurunun usulü ile başvuruda ibrazı gereken belgeler Genel Müdürlük tarafından belirlenerek resmi internet sayfasında yayımlanacaktır.
- Bir işverene bağlı olarak çalışma izni verilen yabancıya ait işverene ait işyerinde farklı bir görevde veya bu işverenin aynı iş kolundaki diğer şubelerinde çalışabilmesi için gereken esaslar detaylarıyla düzenlenmiştir.

- İş veya hizmet sözleşmesinin ücretsiz izin yoluyla askıya alınması ve ücretsiz iznin sonlanması durumlarının işverence en az 1 (bir) gün önceden Bakanlık'a bildirilmesi zorunludur. Çalışma izninin askıya alınması halinde bu çalışma iznine bağlı olarak doğan, çalışma hakkı, iznin askıya alınması tarihinden itibaren ve ikamet hakkı, iznin askıya alınmasını takip eden 10 (on) günlük sürenin tamamlanmasından itibaren askı halinin son bulunduğu tarihe kadar kullanılamayacaktır. Çalışma izninin askıya alınabileceği meslek ve sektörler Genel Müdürlük tarafından belirlenecektir.
  - Bir işverene bağlı olarak verilen çalışma izninde, iş kazası, hastalık, analık, zorunlu kamu hizmeti gibi ücretsiz izin verilmesini zorunlu kılan haller hariç olmak üzere, işveren ve yabancı'nın karşılıklı anlaşması suretiyle en fazla 90 (doksan) gün iş veya hizmet sözleşmesinin ücretsiz izin yoluyla askıya alınması durumunda benzer şekilde bu durumun da bildirilmesi halinde çalışma izninin askıya alınacağı ve çalışma izninin ücretsiz izin süresince askıda kalacağı düzenlenmiştir.
  - Süresiz çalışma izni belgesinin izin başlangıç tarihinden itibaren 5 (beş) yıllık sürenin sonunda yenilenmemiş olması durumunda süresiz çalışma izni askıya alınıp belgenin yenilenmesine kadar askıda kalmaya devam edecektir.
- Nitelikli işgücü ve nitelikli yatırımcının tespitine ilişkin kriterler getirilmiş ve bu kriterlerden en az üçünün karşılanması gerektiği belirtilmiştir. Bu kriterlere örnek olarak kişinin saygın bir yükseköğretim kurumunda öğrenim görmüş olması, yıllık toplam ücretinin, Sosyal Güvenlik Kurumunca belirlenen prime esas kazanç üst sınırının on iki katına eşit veya üzerinde olması, anadil dışında Genel Müdürlükçe belirlenecek yabancı dilleri ileri düzeyde bilmesi gibi kriterler sayılabilir. Nitelikli işgücü ve nitelikli yatırımcı sayılan yabancıların çalışma izinlerinin 5 (beş) yıla kadar düzenlenebileceği belirtilmiştir.

Yönetmeliğin 33. maddesinde, belirli projelerde istihdam edilecek yabancılara yer verilmiştir. Buna göre, belirli bir süre için Türkiye'de kamu kurum ve kuruluşlarınca gerçekleştirilen veya Genel Müdürlük tarafından ülke ekonomisine yüksek katkı sağlayacağı veya yüksek sayıda istihdam yaratacağı değerlendirilen bir projede istihdam edilen yabancıların çalışma izinleri, iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak üzere 3 (üç) yıla kadar düzenlenebilecektir.

- Kanun'da geçen "*sınırötesi hizmet sunucuları*"nın kimler olacağı Yönetmelik m. 45'te detaylı şekilde açıklanmıştır. Yabancı çalışanın sınır ötesi hizmet sunucusu olabilmesi için iki önemli kriter belirtilmiştir.

1. Yapılacak iş geçici nitelikte olmalıdır.
2. Ücret Türkiye dışında bir kaynaktan verilmelidir.

Sınır ötesi hizmet sunucularından Yönetmeliğin 48. maddesinde düzenlenen (*aşağıda açıklanacaktır*) çalışma izni muafiyet sürelerini aşan sürelerle Türkiye'de çalışacak olanlara yabancı'nın sözleşme süresini aşmamak koşuluyla en fazla 3 (üç) yıla kadar çalışma izni düzenlenebileceği belirtilmiştir. Son olarak, sınır ötesi hizmet sunucuları için çalışma izni süre uzatma başvurusu yapılamayacaktır.

- Bir şirketin yurtdışında kurulu bir işyerinde çalışmaktayken şirket içi çalışan değişimi kapsamında, Türk Ticaret Kanunu hükümleri uyarınca Türkiye’de kurulu bulunan şirketine ait bir işyerinde yönetici olarak veya uzmanlık gerektiren işlerde çalışmak üzere görevlendirdiği yabancının çalışma izni, iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak üzere 2 (iki) yıla kadar düzenlenebilecektir. Bir şirketin yurtdışında kurulu bir işyerinde çalışmakta iken şirket içi çalışan değişimi kapsamında, Türk Ticaret Kanunu hükümleri uyarınca Türkiye’de kurulu bulunan şirketine ait bir işyerinde staj yapmak üzere görevlendirdiği yabancının çalışma izni, ise staj süresini aşmamak üzere 1 (bir) yıla kadar düzenlenebilecektir. Son olarak, şirket içi çalışan değişimi kapsamında yabancı adına çalışma izni süre uzatma başvurusu bir defaya mahsus olmak üzere yapılabilir ve çalışma izni süresi 1 (bir) yıla kadar uzatılabilir.
- Yönetmeliğin 48. maddesinde, çalışma izni muafiyetine ilişkin farklı gruplar için farklı süreler öngörülmüştür. *Örneğin: 6102 sayılı Kanuna göre kurulmuş anonim şirketlerin Türkiye’de ikamet etmeyen yönetim kurulu üyeleri ve diğer şirketlerin yönetici sıfatı olmayan ortakları ile bu şirketlerde ortak olmayıp en üst seviyede temsil ve ilzama yetkili olan Türkiye’de çalışacak yabancılar üç aya kadar çalışma izni muafiyetinden faydalanabilmektedirler.* Buna göre, yukarıda sayılan kişiler, Türkiye’de yine yukarıda belirtilen kapsamda geçici olarak çalışacak olmaları halinde, diğer şartları da taşımaları ve başvurularının olumlu değerlendirilmesi şartıyla, çalışma izni muafiyetinden faydalanabileceklerdir. Devam maddelerinde ise, çalışma izni muafiyetinin değerlendirilmesine ilişkin, *örneğin çalışma izni muafiyetinde süre uzatma başvurusu yapılamayacağı gibi*, birtakım usul ve esaslar detaylandırılmıştır.
- Çalışma izni veya çalışma izin muafiyeti bulunan yabancılara ilişkin sosyal güvenlik yükümlülüklerinin çalışma izni veya çalışma izni muafiyet başvurusu esnasında beyan ve taahhüt edilen ücret ve tam zamanlı çalışmaya ilişkin usul ve esaslar üzerinden yerine getirilmesinin zorunlu olduğu vurgulanmıştır.
- Çalışma izninin düzenlenmesinden sonra çalışma izni başvurusunda beyan edilen ücretin altında ücret ödenmesini veya tam süreli çalışmanın kısmi süreli çalışmaya dönüştürülmesini öngören iş veya hizmet sözleşmesi değişikliği yapılması yasaklanmıştır.

### III. SONUÇ

Daha önce mülga 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun uyarınca çıkarılan Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği’nin kullanılmasıyla tamamlanmaya çalışılan mevzuattaki önemli boşluk Uluslararası İşgücü Kanunu’nun Uygulama Yönetmeliğinin yayımlanmasıyla doldurulmuştur. Yönetmeliğin temel olarak, uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, çalışma izni ve muafiyetine ilişkin usul ve esaslara ilişkin açıklamalar getirdiği gözlemlenmektedir.

\*

\*

\*

# GünerLawOffice...

Yukarıdaki notumuza ilişkin herhangi bir sorunuz olması halinde bizlere her zaman ulaşabilirsiniz. Güner Hukuk Bürosu 1996 yılında kurulmuştur. Kuruluşundan bu yana; şirketler hukuku, birleşme ve devralmalar, banka-finans, enerji, teknoloji, medya-telekomünikasyon ve uyuşmazlık çözümü alanlarında Türkiye'nin önde gelen ofislerinden biri haline gelmiştir.

## İletişim

Ece Güner Toprak  
Yönetici Ortak  
[eg@guner.av.tr](mailto:eg@guner.av.tr)

Burçak Kurt Biçer  
Partner  
[bkb@guner.av.tr](mailto:bkb@guner.av.tr)

Güner Hukuk Bürosu  
Levent Caddesi, Alt Zeren Sokak No.7  
Levent 34330, İstanbul  
T +90 212 282 4385  
F +90 212 282 4305  
[info@guner.av.tr](mailto:info@guner.av.tr)  
[www.guner.av.tr](http://www.guner.av.tr)