

## YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNİ MUAFİYETLERİNE DAİR BİR DEĞERLENDİRME

*An Evaluation on Work Permit Exemptions for Foreigners*

**Talat KAYA\***

*Geliş Tarihi: 02.02.2021*

*Kabul Tarihi: 11.06.2021*

### ÖZET

Yabancıların Türkiye’de çalışmaları esas itibariye çalışma izni almalarına bağlıdır. Bazı yabancılar ise işin niteliği gereği çalışma izni almaktan muaf tutulmuştur. Çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti mekanizmaları; mahiyetleri, verilme gerekçeleri ve doğrudukları sonuçlar bakımından birbirlerinden farklı özellikleri haizdirler. Bununla birlikte ÜİK’te çalışma izni muafiyeti kurumunun pek çok yönüyle çalışma iznine atıfla düzenlenmesi; bazı durumlarda çalışma izni muafiyetinin mahiyetine uygun düşmemiş, bazı yerlerde ise kafa karışıklığına neden olmuştur. Bu tür olumsuzlukların giderilmesi bakımından ÜİK ve ilgili kanunlarda birtakım değişiklik ve düzeltmelerin yapılması gerekmektedir. İlave olarak ÜİK’in yürürlüğe girmesinin üzerinden dört buçuk yıla yakın bir zamanın geçmesine rağmen halen çıkarılmayan uygulama yönetmeliğinin bir an evvel çıkarılarak kanunun uygulanması bakımından gerekli açıklığın sağlanmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma İzni Muafiyeti, Çalışma İzni, Çalışma Hakkı, Yabancı, ÜİK

### ABSTRACT

In essence, foreigners need a work permit to work in Turkey. Some foreigners, however, are exempted from obtaining work permits due to the nature of the circumstances. Work permit and work permit exemption are two different mechanisms, in terms of characteristics, natures, reasons for issuance and consequences. However, regulation of work permit exemptions in the International Labour Force Law (ILFL) with reference to the work permit in many aspects, does not only comply with the nature of the work permit exemption, but also cause confusions. In order to eliminate such problems, some adjustments and amendments should be made in the ILFL and related laws. In addition, it is necessary to provide the necessary clarity in terms of the implementation of the ILFL by enacting the implementation regulation, which has not been issued yet despite four and a half years have passed since the entry into force of the ILFL.

**Keywords:** Work permit exemption, Work permit, Right to Work, Foreigner, ILFL

\* Dr. Öğr. Üyesi, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Milletlerarası Özel Hukuk Anabilim Dalı, talat.kaya@asbu.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-5535-6819.

## GİRİŞ

Milletlerarası hukuk devletlere, yabancıları ülkelerine kabul konusunda genel bir yükümlülük yüklememektedir<sup>1</sup>. Başka bir anlatımla, devletler egemenlik hakları kapsamında kural olarak ülkelere girecek ve ikamet edecek kişileri belirleme konusunda serbestiye sahiptir<sup>2</sup>. Olması gereken hukuk (*de lege ferenda*) açısından, ülkede oturmasına izin verilen yabancıya ise, hayatını idame ettirmesi için temel insan haklarından olan çalışma hakkı/ hürriyetinin tanınması gerektiği öne sürülmüştür<sup>3</sup>. Ne var ki; gerek uluslararası düzenlemeler, gerek Anayasa’da ifadesini bulan bu düşüncenin pratikte bir karşılığı bulunmamaktadır. Uygulamada gelişmiş, gelişmekte olan veya en az gelişmiş ülke statüsüne bakılmaksızın neredeyse tüm devletler kamu güvenliği, kamu yararı ve kamu sağlığı gibi gerekçeler yanında ekonomik düzenin ve çalışma hayatının korunması gayesiyle yabancıların çalışmasını sınırlanmış veya izne tâbi kılmıştır<sup>4</sup>. Bu bağlamda uluslararası uygulamada yabancıların çalışma hakları konusunda izin esasının geçerli olduğunu ifade etmek yanıltıcı olmayacaktır.

Türkiye Cumhuriyeti de kuruluşundan itibaren yabancıların ülkemizde çalışmalarını özel kanunlar ile çeşitli iş kolları bakımından yasaklamış veya izne tâbi tutmuştur<sup>5</sup>. 2003 yılında kadar dağınık bir görünüm arz eden mevzuat

<sup>1</sup> Fügen Sargın, “Türkiye’de Öğrenim Gören Yabancı Öğrencilerin Türkiye’ye Giriş, Türkiye’de İkamet Etme ve Çalışma Hakları”, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni C:17, S:1-2, 2011, s. 330; Gülören Tekinalp, Türk Yabancılar Hukuku, Yenilenmiş 8. Baskı, Beta Yayınları, 2003, s.38; Musa Aygül, Yabancıların Çalışma Hakkı (Hürriyeti) ve Yabancılar Çalışma İzni Verilmesinde İdarenin Takdir Yetkisi, Yetkin Yayınları, 2019, s. 23; Vahit Doğan, Türk Yabancılar Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, Savaş Yayınevi, 2020, (Yabancılar) s. 45.

<sup>2</sup> Hiç şüphesiz, bazı şartları taşıyan yabancıların uluslararası korunması gibi özel amacı haiz milletlerarası anlaşmalar yoluyla devletler kendi iradeleri ile yabancıları ülkeye kabul konusunda yükümlülük üstlenebilir. Bu kapsamda örneğin, 1951 tarihinde imzalanmış olan ve Türkiye tarafından 1961 yılında onaylanan Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşmenin 33’üncü maddesi âkit devletlerin mülteciyi ırkı, dini, vatandaşlığı, muayyen bir içtimai zümreye mensubiyeti veya siyasi fikirleri dolayısıyla hayat veya hürriyetinin tehdit edileceği ülkelere sınır dışı veya iade etmelerini yasaklar. “Geri gönderme yasağı” olarak da anılan bu ilke uyarınca sözleşme tarafı devletler bu durumdaki mültecileri ülkelerine kabulle yükümlüdürler. Bkz. Aygül, s. 24; Neva Övünç Öztürk, “1951 Tarihli Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Sözleşme Çerçevesinde Mülteci Statüsünün Sona Ermesine Yönelik Ölçütlerin İncelenmesi ve Türk Hukuku Üzerindeki Yansımalarının Değerlendirilmesi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:65, S:2, 2016, s. 421-422.

<sup>3</sup> Aygül, s. 180.

<sup>4</sup> Aysel Çelikel/ Günseli Öztekin Gelgel, Yabancılar Hukuku, Yenilenmiş 25. Baskı, Beta Yayınları, 2020, s. 177; Bilgin Tiryakioğlu, “Türk Hukukunda Yabancıların Oturma ve Çalışma Hakkı”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C: 46, S: 1, 1997, s. 80; Doğan, Yabancılar, s. 197-198; Mücahit Yılmaz, Türk Yabancılar Hukukunda Yabancıların Çalışma İzni, On iki Levha Yayınları, 2017, (Yılmaz M.) s. 20.

<sup>5</sup> Yabancıların Türkiye’de çalışma hakları konusunda tarihsel geçmiş için bkz. Çelikel/ Öztekin Gelgel, s. 176-179.

yapısı<sup>6</sup>, anılan yılda çıkarılan Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (YÇİHK)<sup>7</sup> ile tek bir çatı altında birleştirilmeye çalışılmış, yabancıların çalışma hakkı ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB)<sup>8</sup> vereceği izne tâbi kılınmıştır<sup>9</sup>. Söz konusu Kanunun kabulünün gerisinde, küreselleşme olgusu ve artan uluslararası ekonomik rekabete uyum sağlama açısından nitelikli yabancı işgücüne duyulan ihtiyaç, AB uyum süreci ve özellikle 2000'li yıllardan sonra ülkemizin göç bakımından hedef ülke hâline gelmesi gibi gerekçeler yatmıştır<sup>10</sup>. Bununla birlikte YÇİHK ihtiyaca cevap vermemiş, özellikle ülkemize yönelik artan göç baskısı daha seçici davranılmasını gerekli kılmış, nitelikli işgücü ihtiyacının hissedildiği kimi alanlarda ise esneklik sağlayan bir mekanizmaya gereksinim duyulmuştur<sup>11</sup>. Netice olarak 2016 yılında YÇİHK'nın yerini almak üzere Uluslararası İşgücü Kanunu (UİK)<sup>12</sup> yürürlüğe konulmuştur. UİK nitelikli işgücünün ülkemizde çalışması bakımından YÇİHK'ya kıyasla daha liberal bir yaklaşım benimsese de, diğer yabancıların çalışması konusundaki izin sistemini korumuştur<sup>13</sup>. UİK uyarınca da Türkiye'de çalışmak isteyen yabancılar kural olarak çalışma izni almakla yükümlüdürler<sup>14</sup>.

Diğer yandan gerek mülga YÇİHK gerek UİK bazı yabancıları çalışma izninden muaf tutmuştur. Mülga YÇİHK çalışma izni almaktan muaf tuttuğu yabancıları kapsamının da dışında tutmuş, ancak istekleri hâlinde bu kişilere Bakanlıkça çalışma izni muafiyet teyit belgesi verileceğini hükme bağlamıştır. UİK ise çalışma izninden muaf tutulan yabancıların iş ve işlemlerinin UİK hükümlerine göre yürütüleceğini açık bir şekilde vurgulayarak, bu kişileri de kapsamına almıştır. Hatta UİK, çalışma izninden muaf tuttuğu yabancıların çalışma izni muafiyet belgesi almasını şart koşmuş, çalışma izni muafiyet başvurularının değerlendirilmesini ise çalışma izninin değerlendirilmesine dair

---

<sup>6</sup> 2003 yılından önce Yabancıların çalışma hakları ilgili mevzuat yapısı hakkında bilgi için bkz. Tekinalp, s. 129-172.

<sup>7</sup> RG: 06/03/2003; 25040.

<sup>8</sup> 9 Temmuz 2018 tarihinde Cumhurbaşkanlığı Hükümet sistemine geçiş sonrasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile birleştirilerek Aile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na dönüştürülmüş ise de, 21 Nisan 2021 tarihli ve 31461 Sayılı Resmî Gazete yayımlanan Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kurulması ile Kamu Personel İşlemlerinin Yürütülmesine İlişkin Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile anılan bakanlıklar yeniden ayrılmıştır.

<sup>9</sup> 4817 sayılı mülga Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (YÇİHK), Genel Gereğçesi, s. 3-4, <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d22/c006/tbmm22006038ss0038.pdf> (Erişim tarihi 16.01.2021).

<sup>10</sup> Aygül, s. 95-96.

<sup>11</sup> 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu Genel Gereğçesi (UİK Genel Gereğçesi), s. 19. <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf> (Erişim tarihi 29.10.2020).

<sup>12</sup> RG: 13/08/2016; 29800.

<sup>13</sup> Çelikel /Öztekin Gelgel, s. 183.

<sup>14</sup> Çelikel /Öztekin Gelgel, s. 184.

hükümlere gönderme yaparak düzenlemiştir. Dahası çalışma izni muafiyetinin mahiyeti, geçerliliği ve iptali gibi hususları, çalışma izni ile birlikte düzenleyerek adeta bu iki kurumu birbirine yaklaştırmıştır. Yabancıların çalışma haklarını inceleyen yazarlar da kanundaki bu yaklaşımı esas alarak çalışma izni muafiyeti konusunu çalışma izni içerisinde incelemeyi yeğlemişlerdir. Nitekim doktrinde yabancıların çalışma izni muafiyeti konusunu özel olarak ele alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Yabancıların ülkemizde çalışmaları bakımından esas kurumun çalışma izni olduğu konusunda tereddüt yoktur. Keza yabancıların ülkemizde çalışmaları açısından çalışma izni muafiyetinin ikincil seviyede bir kullanım alanına sahip olduğu konusunda da duraksama yoktur. Bununla birlikte mahiyeti, verilme gerekçesi ve sonuçları bakımından çalışma izninden farklı özellikleri haiz olan çalışma izni muafiyeti kurumunun sanki bir tür çalışma izniymiş gibi ele alınmasının yanı sıra bu kurum ile ilgili pek çok konunun çalışma iznine atıfla veya çalışma izni ile aynı hükümde düzenlenmesinin yerindeliğinin tartışılması gerektiği kanaatindeyiz. Ayrıca, UİK'te çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilecek yabancılar ve çalışma alanlarının yönetmelikle düzenleneceğinin belirtilmesine karşın, kanunun yürürlüğe girmesinden bu yana dört buçuk yılı aşkın bir zamanın geçmesine rağmen uygulama yönetmeliğinin çıkarılmamış olması ayrı bir tenkit konusudur.

Yukarıda yer verilen açıklamalar ışığında, bu çalışma; çalışma izni muafiyeti kavramını, gerekçesini ve mahiyetini de dikkate alarak konuya eğilmeye çalışacaktır. Konu dört kısım altında incelenecektir. İlk kısımda çalışma izni muafiyeti kavramının anlaşılması bakımından yabancıların Türkiye'de çalışmaları ile ilgili genel esaslar açıklanacaktır. İkinci kısımda çalışma izni muafiyeti kavramı ile çalışma izni muafiyetinin gerekçesi ve mahiyeti; üçüncü kısımda ise çalışma izni muafiyeti alabilecek yabancılar konusu ele alınacaktır. Dördüncü kısımda çalışma izni muafiyeti başvuru usul ve esasları ile çalışma izni muafiyetinin sağladığı haklar, geçerliliği ve iptali meseleleri incelenecektir. Her bir kısım, incelenen konunun niteliğinin gerektirmesi hâlinde alt başlıklara ayrılacaktır. Çalışmanın sonuç bölümünde ise UİK uygulama yönetmeliğinin henüz çıkarılmamış olduğu da göz önüne alınarak, uygulamaya yön göstermek bakımından konuyla ilgili görüşlerimiz ortaya konulacaktır.

## **I. YABANCILARIN TÜRKİYE'DE ÇALIŞMASI İLE İLGİLİ GENEL ESASLAR**

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB)<sup>15</sup>; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (ESKHUS)<sup>16</sup> ve Avrupa

---

<sup>15</sup> RG: 27/05/1949; 7217.

<sup>16</sup> RG: 11/08/2003; 25196.

Sosyal Şartı (ASS)<sup>17</sup> gibi uluslararası metinlerde çalışma hakkının temel insan haklarından olduğu vurgulanmaktadır<sup>18</sup>. Benzer şekilde Anayasa'nın 48'inci maddesi "*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir*" ifadesini, 49'uncu maddesi ise "*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir*" düzenlemesini içermektedir. Söz konusu hükümler temel hak ve hürriyetlerden olan çalışma hakkı konusunda Anayasa'nın vatandaşlar ile yabancılar arasında eşitlik esasını benimsediğini göstermektedir<sup>19</sup>. Gerek uluslararası anlaşmalar gerek Anayasa ile benimsenen eşitlik anlayışı mutlak değildir<sup>20</sup>. Pratikte de çalışma hakkı konusunda vatandaş yabancı eşitliğinin sağlanabilmesinin olanağı yoktur<sup>21</sup>.

Nitekim Anayasa'nın 16'ncı maddesi "*Temel hak ve hürriyetler, yabancılar için, milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir*" hükmünü havidir. Yabancıların temel hak ve hürriyetlerinin korunması konusunda iki önemli güvenceyi içeren (sınırlamanın kanunla yapılması ve milletlerarası hukuka uygun olması) Anayasa'nın bahse konu hükmü uyarınca yabancıların çalışma hak ve özgürlükleri kısıtlanabilecektir<sup>22</sup>. Anayasa'nın kabul etmiş olduğu bu esaslar temelinde ÜİK yabancıların Türkiye'de çalışmalarını izin sistemine bağlamıştır<sup>23</sup>. ÜİK'in 6'ncı maddesinin ikinci fıkrasında yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışmaları veya çalıştırılmalarının yasak olduğu açık bir şekilde vurgulanmıştır.

<sup>17</sup> RG: 14/10/1989; 20312.

<sup>18</sup> Bu konuda İHEB m.23/1 "*Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.*", ESKHUS m.6/1 "*Bu Sözleşmeye Taraf Devletler, herkesin özgürce seçtiği ya da benimsediği bir işte çalışarak yaşamını kazanma fırsatına sahip olma hakkını içeren çalışma hakkını tanıır ve bu hakkı korumak için uygun girişimlerde bulunur.*", ASS Bölüm 1/1 ise "*Herkes, özgürce edinebildiği bir işte çalışarak yaşamını sağlama fırsatına sahiptir.*" ifadesini içermektedir. Uluslararası belgelerde yer verilen çalışma hakkı ve güvencesi konusunda daha detaylı bir açıklama için bkz. Aydoğan Asar, Yabancılar Hukuku, 6. Baskı, Seçkin Yayınları, 2020, s. 267-272; Aygül, s. 39-60.

<sup>19</sup> Nuray Ekşi, Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, 5. Baskı, Beta Yayınları, 2018, s. 217.

<sup>20</sup> Rona Aybay/ Esra Dardağan Kibar, Yabancılar Hukuku, 3. Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2010, s. 137-139.

<sup>21</sup> Asar, s. 267.

<sup>22</sup> Hediye Ergin, Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinleri, Beta Yayınları, 2017, s. 16; Ekşi, s. 217.

<sup>23</sup> Yabancıların ülkemizde çalışması bakımından izin sistemi esas olmakla birlikte, başka esaslar da söz konusu olabilmektedir. Örneğin Turizmi Teşvik Kanunu m.18 kontenjan esasını benimsemiştir. Anılan hüküm uyarınca belgeli işletmelerde çalıştırılan yabancı personel miktarı toplam personelin %10'unu geçemeyecektir. Keza ÜİK m.12 uyarınca yabancıların çalışma izinleri sektör, meslek, işkolu veya mülki veyahut coğrafi alan itibarıyla karşılıklılık ilkesi çerçevesinde sınırlanabilecektir. Yine diş hekimliği, veterinerlik ve avukatlık gibi bazı meslekler yabancılar için yasaklanmıştır. İzin esası dışında yabancıların Türkiye'de çalışmaları bakımından geçerli olabilecek diğer esaslar konusunda bkz. Aygül, s. 92.

Çalışma izni, UİK m. 3/1(c)'de “*Bakanlıkça resmî bir belge şeklinde düzenlenen ve geçerlilik süresi içinde yabancıya Türkiye’de çalışma ve ikamet hakkı veren izni*” ifade eder şeklinde tanımlanmıştır. UİK m.7 uyarınca çalışma izni başvuruları yurt içinde doğrudan ÇSGB’ye, yurt dışında ise yabancıların vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarına yapılacaktır<sup>24</sup>. Yurt dışından yapılan çalışma izni başvuruları diplomatik temsilciliklerce ÇSGB’ye iletilecektir. ÇSGB başvuruları esas olarak uluslararası işgücü politikası temelinde takdir yetkisini kullanarak değerlendirecektir<sup>25</sup>. Uluslararası işgücü politikası kavramı Türk hukuk sistemine UİK ile birlikte girmiştir<sup>26</sup>. UİK m.4/2 bahse konu politikanın “*uluslararası işgücü hareketliliği ve bölgesel gelişmeler ile Göç Politikaları Kurulu kararları, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin gelişmeler, sektörel ve ekonomik dönemsel değişiklikler, kalkınma plan ve programları, yabancıların uyruğunda bulunduğu ülkeyle ikili ekonomik, sosyal ve kültürel ilişkiler, Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar ve uluslararası sözleşmeler, kamu düzeni, kamu güvenliği ve kamu sağlığı dikkate alınarak*” belirleneceğini hükme bağlamıştır. Yabancılar verilecek çalışma izni konusunda “uluslararası işgücü politikası” kavramının merkeze alınması; Kanunun bir yandan yurt dışından ülkemize yönelen artan göçün çalışma hayatı üzerindeki etkilerini düzenlenmeyi, diğer yandan ise rekabete dayalı uluslararası ekonomik düzende nitelikli yabancı iş gücünün ülkemize çekilmesini amaçladığını göstermektedir<sup>27</sup>. Bu hususlar UİK’in genel gerekçesinde açık olarak vurgulanmıştır<sup>28</sup>.

Diğer yandan önemle vurgulanmalıdır ki; çalışma izni başvuruları yalnızca UİK kapsamında değil, Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası anlaşmalar ile özel düzenlemeler içeren kanunlarda yer alan hükümler çerçevesinde de değerlendirilecektir<sup>29</sup>. Örneğin özel kanunlar ile yabancıların avukatlık, noterlik, eczacılık, veterinerlik ve turist rehberliği gibi belli meslekleri yapmaları

<sup>24</sup> UİK m.7/2’ye göre çalışma izni başvuruları yetkili aracı kurum tarafından da yapılabilir. Yetkili aracı kurum: Kanunun 3(i)’inci maddesinde nitelikleri ve görev çerçevesi yönetmelikle belirlenen ve Bakanlık tarafından yetkilendirilen kurum veya kuruluş olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte bilginiz dâhilinde Bakanlık henüz bir aracı kuruma yetki vermemiştir.

<sup>25</sup> Aygül, s. 105; UİK öncesinde de idare yabancılar çalışma izni verme konusunda takdir yetkisini haizdir. Bu yönde bir çalışma için bkz. Halil Alperen Işık, Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma Hakkının Hukuki Niteliği ve Çalışma İzni Verilmesinde İdarenin Takdir Yetkisi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2015; <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Erişim tarihi 17.01.2021).

<sup>26</sup> Yılmaz M., s. 103.

<sup>27</sup> Çelikel /Öztekin Gelgel, s. 182-183.

<sup>28</sup> UİK Genel Gereğesi, s. 19.

<sup>29</sup> Asar, s. 274-275; Doğan, Yabancılar, s. 200.

yasaklanmış, mimarlık ve mühendislik ile doktorluk gibi meslekleri yapmaları ise sınırlandırılmıştır<sup>30</sup>. Bu kapsamda yabancıların çalışmalarına kapatılan meslekler konusunda yapılan çalışma izni başvuruları reddedilecek, kısıtlama uygulanan meslekler bakımından ise özel kanunlarda öngörülen sınırlamalara riayet edilecektir.

Yapılan çalışma izni başvurusunun olumlu olarak değerlendirilmesi hâlinde yabancıya, başvurusuna uygun olarak kanunda öngörülen izin türlerinden birisi verilir. Bu izin türlerinden ilki; genel çalışma izni olan süreli çalışma iznidir<sup>31</sup>. UİK m.10/1 uyarınca iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak koşuluyla yabancıya en çok bir yıl geçerli çalışma izni verilir. Çalışma izni süresinin ilerleyen dönemlerde ise uzatılması mümkündür. Yabancıya aynı işverene bağlı olarak ilk uzatma başvurusunda en çok iki yıl, sonraki uzatma başvurularında ise en çok üç yıla kadar çalışma izni verilir. Ancak, çalışma izninin farklı bir işveren yanında çalışmak üzere yapılması hâlinde, çalışma izni ilk kez yapılan başvuru gibi değerlendirilerek bir yıla kadar çalışma izni verilmektedir (UİK m.10/2). Süreli çalışma izni alan yabancı, ayrıca vize ve ikamet izni için başvurmaya gerek olmaksızın, ülkede ikamet edebilecek ve çalışma hayatına katılabilecektir<sup>32</sup>.

UİK'te düzenlenen ikinci izin türü, yabancıyı imtiyazlı yabancı statüsüne sokan süresiz çalışma iznidir<sup>33</sup>. Bu izin türüne uzun dönem ikamet izni<sup>34</sup> veya en az sekiz yıl kanuni çalışma izni olan yabancılar başvurabilecektir. Süresiz çalışma izni olan yabancı ise özel kanunlardaki düzenlemeler hariç, sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı kalmak ve bu hakların kullanımında ilgili mevzuat hükümlerine tâbi olmak şartıyla, Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanır. Süresiz çalışma izni olan yabancıların seçme, seçilme ve kamu görevlerine girme hakkı ile askerlik hizmeti yapma yükümlülüğü yoktur (UİK m.10/4). Bu iki izin türü dışında Türkiye'de kendi adına ve hesabına çalışacak yabancılar bağımsız çalışma iznine müracaat edebilecekler (UİK m.10/ 5-7). Bağımsız çalışma izni de süreli ve süresiz izin türlerinde olduğu gibi uluslararası işgücü politikası doğrultusunda değerlendirilecek, ancak bu izin türleri bakımından öngörülen süre sınırlamalarına tâbi olmaksızın süreli olarak düzenlenecektir (UİK m.10/ 8).

---

<sup>30</sup> Yılmaz M., s. 23-27.

<sup>31</sup> Aygül, s. 137.

<sup>32</sup> UİK Genel Gerekeçesi, s. 20.

<sup>33</sup> Aygül, s. 138.

<sup>34</sup> Uzun dönem ikamet izni; YUKK m.42 uyarınca Türkiye'de kesintisiz en az sekiz yıl ikamet izniyle kalmış olan yabancılar verilen ikamet izni türüdür. Konuyla ilgili daha ayrıntılı bilgi için bkz. Sema Çörtoğlu Koca, "Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu Uyarınca Yabancıların Türkiye'de İkameti ve Uzun Dönem İkamet İznine İlişkin Değerlendirmeler", Ankara Barosu Dergisi, Sayı 2016/2, 2016, s. 69-75.

Yukarıda yer verilenlere ilave olarak, UİK bazı yabancıların çalışma izinlerini farklı esaslara tâbi kılmıştır. Bunlardan ilki Turkuaz Kart almaya hak kazanan yabancılardır. UİK uluslararası işgücü politikası doğrultusunda; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye’deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi olan yabancılara Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu<sup>35</sup> önerileri ve Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslara göre Turkuaz Kart verileceğini hükme bağlamıştır. Turkuaz Kart, çalışma iznini de içeren kolaylaştırılmış bir uygulama olup, temel amacı nitelikli işgücünün ülkemize çekilmesidir<sup>36</sup>. İlk üç yılı geçiş süresi olmak kaydıyla verilen Turkuaz Kart, bu süre sonunda süresiz Turkuaz Kart’a çevrilebilmekte ve sahibine süresiz çalışma izninin sağladığı haklardan yararlanma imkânı, eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına ise ikamet izni vermektedir<sup>37</sup>.

Çalışma izninin farklı esaslara bağlandığı ikinci grubu UİK’in istisnalar başlıklı dördüncü bölümü kapsamında düzenlenen yabancılar oluşturmaktadır. Söz konusu bölüm beş maddeden müteşekkildir. Bu hükümler “çalışma izninin istisnai olarak verilebileceği yabancılar” (m.16) yanında, “uluslararası koruma kapsamında olan yabancılar” (m.17), “serbest bölgelerde çalışacak yabancılar” ( m.18), “yabancı öğrenciler” (m.19) ve “yabancı mühendis ve mimarlar”ı (m.20) konu almaktadır. Anılan maddelerde sayılan yabancılar, çalışma izninden muaf değildir. Aksine, bu kişilerin Türkiye’de çalışma hayatına katılmaları için mutlak suretle çalışma izni almaları gerekir<sup>38</sup>. Ancak bu başvurular, Kanunda diğer çalışma izni türleri için öngörülen genel esaslardan farklı değerlendirilecektir<sup>39</sup>. Örneğin m.16 kapsamına giren yabancılar<sup>40</sup>

<sup>35</sup> 9 Temmuz 2018 tarihinde Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçiş sonrasında çıkarılan 703 sayılı KHK ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu’nun oluşumunu ve çalışma usullerini belirleyen UİK’in 4’üncü maddesinin dördüncü, beşinci, altıncı, yedinci ve sekizinci fıkraları yürürlükten kaldırılmış ve UİK’e eklenen EK 1’inci madde ile “*Mevzuatta Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kuruluna yapılmış olan atıflar, Cumhurbaşkanınca belirlenen kurul veya mercie yapılmış sayılır.*” hükmü getirilmiştir. Konuyla ilgili daha ayrıntılı bilgi ve değerlendirme için bkz. Aygül, s. 107-109.

<sup>36</sup> Bengül Kavlak, “Uluslararası İşgücü Kanunu ile Getirilen bir Yenilik: Turkuaz Kart”, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, S: 2, 2019, s. 343; Ergin, s. 40; Mesut Aygün, “Vatandaş veya İmtiyazlı Yabancı Olma Yönünde Kabul Edilen Düzenlemelere Sığınmacılar Açısından Eleştirel Bir Bakış: Uzun Dönem İkamet İzni, Turkuaz Kart Sahipliği ve Vatandaşlık Hakkı Çerçevesinde”, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C: 37 S: 2, 2018, s. 183; Yılmaz M., s. 108.

<sup>37</sup> Kavlak, s. 447-450.

<sup>38</sup> Aygül, s. 144.

<sup>39</sup> Berk Demirkol, “Yabancıların Türkiye’de Çalışması ve Uluslararası İşgücü Kanunu”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.1, 2018, s. 462-463.

<sup>40</sup> Çalışma izninin istisnai olarak verilebileceği yabancıları açıklayan UİK m. 16 hükmü şu şekildedir: “(1) Bakanlıkça belirlenen uluslararası işgücü politikasına uygun olarak;



için; çalışma izni başvurusunun reddi ve çalışma izni türleri konularında birtakım istisnalar tanınabilecektir. Getirilecek istisnaların neler olacağı ve nasıl uygulanacakları çıkarılacak uygulama yönetmeliği ile açıklanmaya muhtaçtır<sup>41</sup>. UİK m.17 ilâ m.20 kapsamına giren özellikleri olan yabancıların çalışma izinlerinin değerlendirilmesi konusunda ise; belli bir makamın olumlu görüşünün alınması, çalışma izni başvurularının belli bir makam üzerinden gelmesi ve bu kişilerin çalışmalarının geçici bir süreye bağlanması gibi genel hükümlerden sapan birtakım istisnalara yer verilmiştir. Ayrı bir çalışmanın konusu oluşturabilecek bu hususlara, incelememizin amacı göz önünde bulundurularak değinilmeyecektir. Bununla birlikte bu yabancıların ancak çalışma izni olarak ülkemizde çalışabilecekleri bir kez daha vurgulanmalıdır.

Genel esasları yukarıda açıklandığı üzere; yabancılar ülkemizde temel olarak UİK kapsamında çalışma izni olarak çalışabilirler. Bununla birlikte, UİK m.6/3 diğer kanunlar ya da Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası sözleşmelerde çalışma izni almadan çalışabileceği belirtilen yabancıların, UİK'e göre çalışma izni almadan ülkemizde çalışabileceğini hükme bağlamıştır. UİK m.6/4 ayrıca 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'nun (TVK) 28'inci maddesine göndermede bulunarak bu madde de zikredilen kişilerin çalışma haklarının saklı olduğuna vurgu yapmıştır. Bu bağlamda UİK m.6/3 ve 4'te bahsedilen yabancılar çalışma izni alma yükümlülüğü dışında tutulmuştur<sup>42</sup>.

- a) Eğitim düzeyi, ücreti, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli işgücü olarak değerlendirilen,
- b) Bilim ve teknolojiye katkısı, yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen,
- c) Belirli bir süre için işvereni tarafından Türkiye'de gerçekleştirilen bir projede istihdam edilen, ç) İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığı tarafından Türk soylu olduğu bildirilen,
- d) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı,
- e) Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşı,
- f) 6458 sayılı Kanun uyarınca uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma sağlanan veya vatansız ya da mağdur destek sürecinden yararlanan insan ticareti mağduru,
- g) Bir Türk vatandaşı ile evli ve eşiyle Türkiye'de evlilik birliği içinde yaşayan,
- ğ) Yabancı devletlerin ve uluslararası kuruluşların Türkiye'deki temsilciliklerinde diplomatik dokunulmazlığı olmadan çalışan,
- h) Alanındaki başarısı ile uluslararası düzeyde temayüz etmiş olarak bilimsel, kültürel, sanatsal veya sportif amaçla Türkiye'ye gelen,
- ı) Sınırötesi hizmet sunucusu, yabancılarla bu Kanunun 7 nci, 9 uncu ve 10 uncu maddelerinin uygulanmasına ilişkin istisnalar tanınabilir.”

<sup>41</sup> Asar, s. 288.

<sup>42</sup> UİK m.6/3 ve 4 ile çalışma izni alma yükümlülüğü dışında tutulan yabancılar esas itibarıyla çalışma izni muafiyeti başlığı altında incelenmeye müsaittir. Zira “muafiyet” kavramının kelime anlamından hareket edildiğinde, çalışma izni muafiyetinin çalışma izni almak için öngörülen usul ve esasa dair yükümlülüklerin dışında tutulan tüm yabancıları kapsadığı

Hâlihazırdaki uygulamamız çerçevesinde UİK m.6/3 kapsamında diğer kanunlar ya da Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası sözleşmelerle çalışma izni yükümlülüğü dışında tutulan yabancılara ilişkin örneği mülteciler ve ikincil koruma sahibi kişiler oluşturmaktadır<sup>43</sup>. Nitekim YUKK m.83 uyarınca mülteciler, şartlı mülteciler ve ikincil koruma statüsünden yararlanan kişilere uluslararası koruma statüsü sahibi kimlik belgesi verilir. Söz konusu hüküm kimlik belgelerinin aynı zamanda ikamet izni yerine geçeceğini kayıt altına almıştır. YUKK m.89/4(b) ve UİK m.12/1 ise bunlardan mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibi yabancıların, statü almalarından itibaren bağımlı veya bağımsız olarak çalışabileceklerini öngörmektedir<sup>44</sup>. Konu Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik<sup>45</sup> ile daha da açıklığa kavuşturulmuştur. Anılan Yönetmeliğin 4'üncü maddesi mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibi kişilere verilen kimlik belgesinin aynı zamanda çalışma izni yerine geçtiğini, 5'inci maddesi ise, başvuru sahibi ve şartlı mültecilerin çalışma izni almalarının gerektiğini hükme bağlamıştır. Dolayısıyla üçüncü ülkeye yerleştirilinceye kadar ülkemizde geçici olarak kalmalarına müsaade edilen şartlı mültecilerin aksine, Türkiye'de uluslararası koruma statüsü sona erinceye kadar kalıcı olarak kalmalarına izin verilen mülteciler ve ikincil koruma statüsü sahibi kişiler, çalışma iznine gerek olmaksızın ülkemizde çalışabileceklerdir<sup>46</sup>.

---

sonucuna ulaşılır. Ancak aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacağı üzere UİK çalışma izni muafiyetini daha spesifik bir anlamda ele almış ve bu müessesenin kapsamını dar tutmuştur. Öte yandan, gerek gerekçe gerek sonuçları bakımından UİK m.6/3 ve 4 kapsamında çalışma izni alma yükümlülüğü dışında tutulan yabancıların statüsü UİK anlamında çalışma izninden muaf tutulan yabancıların statüsünden farklıdır. Açıklanan nedenlerle bu inceleme de çalışma izni muafiyeti kavramını UİK'te yer verilen anlayışa uygun olarak ele alacak, UİK m.6/3 ve 4'te yer verilen yabancılar için, 6'ncı maddenin gerekçesinde yer verilen ifadeye uygun olarak çalışma izni yükümlülüğü dışında tutulma ifadesini benimseyecektir.

<sup>43</sup> Öte yandan, UİK m.6/3 kapsamında çalışma izni yükümlülüğü dışında tutulan diğer bir yabancı grubunu ise çalışma izni muafiyeti tanınan kişiler oluşturmaktadır ki; bu konu aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

<sup>44</sup> Uluslararası koruma başvuru sahipleri ile şartlı mülteciler ise yukarıda değinildiği üzere "Uluslararası koruma kapsamında olan yabancılar" başlıklı UİK m.17 uyarınca istisnai çalışma izni kapsamında uluslararası koruma kimlik belgesinin düzenlendiği tarihten altı ay sonra çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti almak için başvurabileceklerdir. Konuyla ilgili daha ayrıntılı bilgi ve UİK m.17'nin başlığı ve içeriği konusunda tutarsızlık konusunda bkz. Mustafa Erkan, "Uluslararası Koruma Başvuru Sahipleri, Uluslararası Koruma ve Geçici Koruma Statüsü Sahiplerinin İş Piyasasına Erişiminin Değerlendirilmesi," *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C:37, 2018, s. 231-235.

<sup>45</sup> RG: 26/04/2016; 29695.

<sup>46</sup> Aygün, s. 176; Erkan, s. 235-236.

Çalışma izni alma yükümlüğü dışında tutulan diğer bir grubu ise, önemine binaen UİK m.6/4 ile ayrıca düzenleme konusu yapılan, 5901 sayılı TVK m.28 kapsamındaki özel statülü<sup>47</sup> yabancılar oluşturmaktadır. Kendilerine tanınan hakları göstermek bakımından Mavi Kart düzenlenen bu kişiler doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ile bu kişilerin üçüncü dereceye kadar olan altsoylarından müteşekkildir<sup>48</sup>. Mavi Kartlılar TVK m.28 uyarınca millî güvenlik ve kamu düzenine ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla, yine aynı maddede belirtilen istisnalar<sup>49</sup> dışında Türk vatandaşlarına tanınan haklardan aynen yararlanmaya devam ederler. Bunlar “*bir kadroya dayalı ve kamu hukuku rejimine tabi olarak asli ve sürekli kamu hizmeti görevlerinde*” bulunmak dışında “*kamu kurum ve kuruluşlarında işçi, geçici veya sözleşmeli personel olarak*” çalışmak da dâhil olmak üzere tüm işlerde bağımlı veya bağımsız olarak çalışma imkânına sahiptir. Üstelik TVK m.28’de bu kişilerin Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yaralanmaları konusunda özel kanunlardaki düzenlemelerin saklı olduğuna dair bir hükme yer verilmemiştir<sup>50</sup>. Bu nedenle Mavi Kartlılar, avukatlık, diş hekimliği, eczacılık ve veterinerlik gibi özel kanunlar ile yalnızca Türk vatandaşlarına hasredilen meslekleri de icra edebileceklerdir<sup>51</sup>.

Doğumla Türk vatandaşı olup da çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığından ayrılan kişilere Mavi Kart verilmesinin en temel gerekçesi, bu kişilerin yurt dışında ikamet ettikleri ülkenin vatandaşlığına geçmeleri nedeniyle karşılaşılabilecek dezavantajlı durumun ortadan kaldırılmasıdır<sup>52</sup>. Mavi Kart öncesi dönemde başta Avrupa ülkeleri olmak üzere yurt dışında yaşayan pek çok Türk vatandaşı, ikamet ettikleri ülkenin çifte vatandaşlığı yasaklaması nedeniyle, Türk vatandaşlığını bırakıp bırakmama konusunda ikilemde kalmış; Türk vatandaşlığından ayrılanlar ise yabancı statüsüne düşmeleri nedeniyle

<sup>47</sup> TVK m. 28 kapsamında olanlar dışında, Türkiye’de uzun dönem ikamet hakkına veya süresiz çalışma iznine sahip olan yabancılar, Turkuaz kart sahipleri ile Türk soylu yabancılar da özel statülü yabancılar konumundadırlar. Bununla birlikte, TVK m. 28 kapsamında olanlar dışındaki diğer özel statülü yabancılar Türkiye’de çalışmak için izin almak zorundadır.

<sup>48</sup> TVK m. 28/4 uyarınca “*Cumhurbaşkanı gerekli görmesi halinde üçüncü dereceden itibaren hangi dereceye kadar olan altsoyların bu maddede tanınan haklardan faydalanabileceğini belirleyebilir.*”

<sup>49</sup> TVK m.28 uyarınca; bu kişilerin, seçme ve seçilme, muafin araç veya ev eşyası ithal etme hakları ile askerlik hizmetini yapma yükümlülüğü yoktur. Bunun dışında kişilerin sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı olup bu hakların kullanımında ilgili kanunlardaki hükümlere tâbidirler.

<sup>50</sup> Çörtoğlu Koca, s. 85.

<sup>51</sup> Aygül, s. 56-57; Demirkol, s. 427.

<sup>52</sup> Vahit Doğan, Türk Vatandaşlık Hukuku, 16 Baskı (Tıpkı Basım), Savaş Yayınevi, 2020, (Vatandaşlık), s. 128-129.

Türkiye’de birtakım zorluklar ile karşılaşmıştır<sup>53</sup>. Bu zorlukların farkına varan kanun koyucu, bir taraftan bu kişilerin Türkiye ile iribatlarını sağlamak, diğer yandan ise yabancı statüsüne geçen bu kişilerin Türkiye’de karşılaşacakları zorlukları hafifletmek gayesiyle bu kişiler için Mavi Kart statüsünü ihdas etmiştir. Mavi Kartlıların Türkiye’de çalışma haklarının saklı tutulması da bu genel gerekçe etrafında değerlendirilmelidir. Hâl böyle olunca Mavi Kartlıların Türkiye’de çalışma hayatına erişimleri, TVK m.28’de yer verilen istisnalar dışında Türk vatandaşları ile eşit tutulmuştur<sup>54</sup>. Aynı şekilde Mavi Kartlıların Türkiye’de çalışmak bakımından özel bir sebebe dayanmalarına, çalışma izni veya çalışma izni muafiyet belgesi almalarına gerek bulunmamaktadır<sup>55</sup>. UİK’te de Mavi Kartlılar çalışma izni alacak veya çalışma izni muafiyetinden yararlanacak yabancılar başlığı altında ele alınmamış, yalnızca bu kişilerin çalışma haklarının saklı olduğuna vurgu yapılmıştır.

UİK kapsamında Türkiye’de çalışabilecek son grubu çalışma izninden muaf tutulan yabancılar oluşturmaktadır. Bu incelemenin esas konusunu oluşturan söz konusu yabancılar özel bir sebebe ve belli bir süreye dayalı olarak çalışma izninden muaf tutulmuşlardır. Buna mukabil aşağıda ayrıntılı olarak inceleneceği üzere, çalışma izni muafiyeti konusunun UİK’te düzenleniş biçimi eleştiriyeye açıktır.

## II. ÇALIŞMA İZİNİ MUAFİYETİ KAVRAMI, ÇALIŞMA İZİNİ MUAFİYETİNİN GEREKÇESİ VE MAHİYETİ

Çalışma izni muafiyeti, UİK m. 3(c)’de “*Bakanlıkça resmî bir belge şeklinde düzenlenen ve geçerlilik süresi içinde yabancıya Türkiye’de çalışma izni almaksızın çalışma ve ikamet hakkı veren muafiyet*” olarak tanımlanmıştır. Bu tanım; bir yandan muafiyet tanınan yabancıların çalışma izni almaksızın Türkiye’de çalışma ve ikamet hakkı elde edebileceklerine işaret ederken, diğer yandan bu kişilerin Kanunun kapsamı dışında olmadığını ortaya koymaktadır. Başka bir anlatımla, çalışma izninden muaf olmak Kanunun uygulamasından da muaf olmak anlamına gelmemektedir. Çalışma izninden muaf olan yabancılar ancak Kanunda öngörülen iş ve işlemleri, yine Kanunda öngörülen usul ve esaslara göre yerine getirerek Türkiye’de çalışabilirler<sup>56</sup>.

Yabancıların ülkemizdeki çalışma haklarını kapsayıcı bir şekilde düzenleme amacı güden UİK’in, mülga YÇİHK zamanında uygulama alanı dışında

---

<sup>53</sup> B. Bahadır Erdem, Türk Vatandaşlık Hukuku, 7. Baskı, 2019, s. 239.; Doğan, Vatandaşlık, s. 129.

<sup>54</sup> Doğan, Vatandaşlık, s. 131; Erdem, S. 244; Gülin Güngör, Tabiiyet Hukuku, 8. Baskı, Yetkin Yayınları, 2020, s. 186-187.

<sup>55</sup> Demirkol, S. 427; Erdem, s. 243.

<sup>56</sup> Doğan, Yabancılar, s. 214.

birakılan bu kişileri kapsamına alması takdir edilmelidir<sup>57</sup>. Bu durum çalışma izni muafiyet belgesi alan kişilerin takiplerini kolaylaştırma ve muafiyet kurumunun kötüye kullanımını önlemenin yanı sıra UİK ile YUKK arasında uyumun sağlanmasına da hizmet edecektir<sup>58</sup>. Nitekim, aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacağı üzere UİK m.15 çalışma izni yanında çalışma izni muafiyetinin iptali sebeplerini ayrıntılı olarak düzenlemiş, ayrıca bunların geçerlilik süresi ve Kanunda öngörülen hükümlere uygun olarak kullanılmaması konusunu YUKK'a paralel olarak ele almıştır. İlave olarak, çalışma izni muafiyet belgelerine ikamet izni özelliği kazandırılması nedeniyle de UİK ile YUKK arasında uyum sağlanmıştır<sup>59</sup>. Gerçekten de “çalışma izninin mahiyeti” başlıklı UİK m.12’de çalışma izni muafiyetinin tıpkı çalışma izni gibi YUKK uyarınca ikamet izni yerine geçeceği vurgulanmıştır<sup>60</sup>.

Bazı yabancıların çalışma izninden muaf tutulmalarının gerekçesini ise; Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler, diplomatik nezaket, uluslararası ekonomik ilişkilerin geliştirilmesi amacı yanında çalışma izni muafiyeti kapsamında yapılabilecek işlerin niteliği oluşturmaktadır. Gerçekten de yabancı diplomatik misyon görevlilerinin özel hizmetlerinde çalışacak kişilerin veyahut Türkiye’ye ithal edilen makine ve teçhizatın montajı, bakım ve onarımı ile kullanımlarına ilişkin eğitimlerin verilmesi için Türkiye’ye geçici olarak gelen yabancıların çalışma statülerinin, Türkiye’nin normal çalışma hayatına katılmak için gelen yabancılarla bir tutulması mümkün değildir. Keza uluslararası ekonomik ilişkilerin gelmiş olduğu seviye; ülkemizde yatırımları bulunan çok uluslu büyük şirketlerin Türkiye’de ikamet etmeyen yönetici ve ortaklarının ülkemizde çalışmalarının kolaylaştırılmasını gerektirir. Aynı şekilde bilimsel, kültürel, sanatsal veya sportif faaliyetler amacıyla geçici olarak Türkiye’ye gelecek yabancıların Türkiye’de çalışmaları farklı bir

---

<sup>57</sup> Barış Teksoy, “Yabancıların Çalışma Hakkı ile İlgili Güncel Meseleler”, Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu, Eskişehir, 21-22 Nisan 2016, Edt. Tiryakioğlu Bilgin/Aygün Mesut /Önal Ali /Altıparmak A. Kübra / Kaya Cansu, Yetkin Yayınları, 2016, s. 266.

<sup>58</sup> Teksoy, s. 266.

<sup>59</sup> Emre Esen, Türk Hukukunda Yabancıların İkamet İzinleri, Beta Yayınları, 2019, s. 135-136; UİK Genel Gereğesi, s. 19-20.

<sup>60</sup> Esen, s. 136; Oysa YÇİHK Uygulama Yönetmeliği m. 55 çalışma izni muafiyeti kapsamında ülkeye giriş yapan yabancıların, ülkeye giriş yaptıkları tarihten itibaren en geç otuz gün içerisinde ve her halükârda faaliyetlerine başlamadan önce geliş amaçlarını, ne kadar süre ile ve nerede kalacaklarına ilişkin bilgileri, buldukları yerin emniyet makamlarına bildirerek ikamet tezkeresi almak zorunda olduklarını öngörmüştür. UİK’in Geçici 1’inci maddesi gereğince; UİK’in uygulanmasına ilişkin düzenlemelerin henüz yürürlüğe konulmamış olması nedeniyle, YÇİHK Uygulama Yönetmeliği halihazırda yürürlüktedir. Buna mukabil, bahse konu Yönetmelikte öngörülen ikamet tezkeresi alma zorunluluğu UİK m.12’ye aykırı düşmesi nedeniyle uygulanmayacaktır.

bakış açısıyla değerlendirilmelidir. Hülasa; bazı yabancıların ülkemizdeki faaliyetlerinin çalışma izninden muaf tutulması işin niteliği gereğidir<sup>61</sup>.

UİK uyarınca, çalışma izninden muaf olan yabancılar, çalışma ve ikamet hakkı veren çalışma izni muafiyet belgesi almak zorundadır. Çalışma izni muafiyet belgesi mahiyeti itibariyle çalışma izni belgesi değildir. Ne var ki; UİK'in çalışma izni muafiyet başvurularının değerlendirilmesi konusundaki düzenlemesi, muafiyet kurumunun bir tür çalışma izniymiş gibi algılanmasına sebep olmaktadır<sup>62</sup>. Nitekim çalışma izni muafiyeti konusunu düzenleyen UİK m.13/4, başvuruların değerlendirilmesi konusunda “çalışma izni başvurusu ve değerlendirilmesi” başlıklı UİK m.7'nin dördüncü, beşinci ve yedinci fıkralarına gönderme yapmaktadır. Söz konusu atıf nedeniyle, çalışma izni muafiyet başvuruları da çalışma izni başvuruları gibi ÇSGB tarafından temel olarak uluslararası işgücü politikasına göre değerlendirilecektir<sup>63</sup>. Hemen belirtmek gerekir ki; UİK m.13'ün uluslararası işgücü politikasına atıf yapmasında bir sorun bulunmamaktadır. Buradaki asıl mesele birçok bileşenden oluşan uluslararası işgücü politikasının çalışma izni muafiyet başvuruları kapsamında nasıl ele alınacağına düzenlenmemiş olmasından kaynaklanmaktadır. Örneğin uluslararası işgücü politikasının en önemli bileşenlerinden bir tanesi ülkemizdeki istihdam ve çalışma hayatına ilişkin gelişmelerdir. Bu bileşen çalışma izni başvurularının değerlendirilmesi konusunda idareye geniş bir takdir hakkı vermektedir. Dolayısıyla UİK'teki mevcut düzenleme çalışma izni muafiyet başvurularının tıpkı çalışma izni başvuruları gibi değerlendirilmesine müsaittir. Kanaatimizce ise; çalışma izni muafiyet başvurularının ülkemizdeki istihdam ve çalışma hayatına ilişkin gelişmeler temelinde değerlendirilmesi yerinde olmayacaktır.

Bu bağlamda, mahiyetleri itibariyle farklıklar arz eden çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti başvurularının değerlendirilmesinde uluslararası işgücü politikasının tüm bileşenlerine aynı ağırlık verilmemelidir. Çalışma izni muafiyeti konusunda Bakanlığın yapması gereken değerlendirmenin, esas olarak başvuruda bulunan kişinin kanunun aradığı şartları taşıyıp taşımadığıyla sınırlı olması gerektiğini mütalaa etmekteyiz<sup>64</sup>. Bakanlık elbette çalışma izni muafiyet başvurularını, kamu düzeni, kamu güvenliği ve kamu sağlığı açısından denetleyecek ve bu amaçlara matuf olarak takdir yetkisini kullanarak yabancılara çalışma izni muafiyet belgesi vermeyebilecektir<sup>65</sup>. Bununla birlikte,

---

<sup>61</sup> UİK, Genel Gerekeçesi, s. 21.

<sup>62</sup> Teksoy, S. 265.

<sup>63</sup> Teksoy, S. 265.

<sup>64</sup> Teksoy, S. 265.

<sup>65</sup> Çalışma izni muafiyet başvurularının değerlendirilmesinde uluslararası işgücü politikasına atıf yapılması nedeniyle; muafiyet başvurularının değerlendirilmesi konusunda Bakanlığın takdir yetkisine haiz olduğunu ilişkin görüş için bkz. Aygül, s.149; Teksoy, s. 265-266.

çalışma izni muafiyet başvurularında Bakanlığın takdir yetkisinin çalışma iznine kıyasla daha dar olması icap eder. Zira “muafiyet” kavramı kelime anlamı itibariyle bir yükümlülükten bağışık olma veya yükümlülüğün dışında tutulma anlamını taşır<sup>66</sup>. Çalışma izninden muafiyet kavramı da yabancıların çalışma izni almak için öngörülen usul ve esasa dair yükümlülüklerden muaf tutulmalarını gerektirir. Aksine bir tutum; yani kişinin muafiyet için öngörülen şartları taşımasına rağmen, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin gelişmeler, sektörel ve ekonomik dönemsel değişiklikler gibi gerekçelerle çalışma izni muafiyet belgesinin düzenlenmemesi çalışma izni muafiyetinin amacına ters düşecek, çalışma izni muafiyetini bir anlamda çalışma iznine dönüştürecektir. Bu yönüyle çalışma izni muafiyeti kurumu mülga YÇİHK’da daha isabetli bir şekilde düzenlenmiştir. Mülga YÇİHK’de çalışma izni muafiyet belgesinin teyiden düzenlenmesinin öngörülmüş olmasının çalışma izni muafiyetinin mahiyeti ile daha uyumlu olduğunu düşünmekteyiz.

Öte yandan, çalışma izni muafiyeti konusunun çalışma iznine atıfla düzenlenmesini yapısal olarak sorunlu bulsak da; mevcut düzenlemeler kapsamında dahi çalışma izni muafiyet başvurularının çalışma izni başvurularından farklı bir bakış açısıyla değerlendirilmesinin imkân dâhilinde olduğunu mütalaa etmekteyiz. Esasen UİK m.13 çalışma izni muafiyet başvurularının değerlendirilmesi konusunda, çalışma izninin değerlendirilmesine ilişkin UİK m.7’nin yalnızca belli fıkralarına göndermede bulunmuştur. Bu bağlamda özellikle çalışma izni başvurularının değerlendirilmesi ve çalışma izni puanlama sisteminin oluşturulmasında kullanılacak kriterlerin oluşturulmasını öngören m.7’nin altıncı fıkrasının kapsam dışında bırakılması, çalışma izni muafiyet başvurularının, çalışma izni gibi değerlendirilmemesi gerektiğine işaret eder. Ayrıca UİK m.13’ün çalışma izninin reddini konu alan m.9’a atıf yapmamış olduğu da vurgulanmalıdır. Nitekim çalışma izni başvurularının reddi sebepleri konusunda ayrıntılı bir düzenlemede bulunan UİK m.9’un aksine, m.13 bu konuda yalnızca “*başvurusu olumlu değerlendirilen yabancılara Bakanlıkça çalışma izni muafiyeti düzenlenir*” ifadesini içermektedir. Aşağıda inceleneceği üzere çalışma izni muafiyeti başvurularının reddi sebeplerinin düzenlenmemiş olması bir eksiklik olarak telakki edilebilecek olsa da; konunun düzenlenmesi açısından çalışma iznine göndermede bulunulmaması yerinde olmuştur. Hülasa; yukarıda yer verilen tüm bu hususlar çalışma izni muafiyeti konusunun çalışma izninden farklı değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Konunun UİK’ın uygulanmasına ilişkin çıkarılacak Yönetmelik ile bahsettiğimiz görüşler temelinde ele alınmasının mümkün olabileceğini düşünmekteyiz.

---

<sup>66</sup> Ejder Yılmaz, Hukuk Sözlüğü, Genişletilmiş 4. Baskı, Yetkin Yayınları, 1992, s. 607.

### III. ÇALIŞMA İZNİ MUAFİYETİNDEN YARARLANABİLECEK YABANCILAR

#### A. Genel

Çalışma izni muafiyeti kapsamında ülkemizde çalışabilecek yabancılar UİK'te bütüncül ve açık bir şekilde düzenlenmemiş, konu Kanunun muhtelif maddelerinde ele alınmıştır<sup>67</sup>. UİK ilk olarak m. 6/3'te "*diğer kanunlarda ya da Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası sözleşmelerde çalışma izni almadan çalışabileceği belirtilen yabancılar; bu Kanuna göre çalışma izni almadan çalışabilir veya çalıştırılabilirler.*" hükmünü öngörmüştür. UİK sonrasında ise m.13 ve 14'te çalışma izni muafiyetinden yararlanacak yabancıların bir kısmını tespit etmiştir. Konuyla ilgili son olarak, UİK m.25/1(b)'de çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilecek yabancılar ve çalışma alanlarının esas itibarıyla ÇSGB tarafından çıkarılacak yönetmelik ile düzenleneceği açıklanmıştır. Ne var ki; UİK'in yürürlüğe girmesinin üzerinden dört buçuk yıla yakın bir sürenin geçmiş olmasına rağmen uygulama yönetmeliği henüz çıkarılmamıştır. Öte yandan UİK Geçici m.1/4'te "*Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin düzenlemeler yürürlüğe girinceye kadar mevcut düzenlemelerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunur.*" ifadesine yer verilmiştir. Bu durum YÇİHK Uygulanma Yönetmeliğinin UİK'e aykırı olmayan hükümlerinin çalışma izni muafiyetinden yararlanacak yabancıların belirlenmesinde dikkate alınmasını gerektirmektedir. UİK tüm bunlara ilave olarak m.17/1'de; YUKK m. 89/4'den mülhem olarak uluslararası koruma başvuru sahibi veya şartlı mülteciler ile geçici koruma sağlanan yabancıların belli koşullar dâhilinde çalışma izni muafiyetine başvurabileceği düzenlenmiştir. Bahse konu hükümlerin tümü göz önüne alındığında çalışma izninden muaf olarak Türkiye'de çalışabilecek yabancılar beş grup altında aşağıdaki gibi ele alınabilir.

#### 1. Türkiye'nin Taraf Olduğu İkili ya da Çok Taraflı Sözleşmelerle Çalışma İzninden Muaf Tutulan Yabancılar

UİK m.2 yabancıların çalışma izni yanında çalışma izni muafiyetlerinin Kanun kapsamında olduğunu belirttikten sonra, son fıkrasında "*Bu Kanunun uygulanmasında, Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar ile uluslararası sözleşme hükümleri saklıdır.*" hükmüne yer vermiştir. Söz konusu hüküm uyarınca, ikili ya da çok taraflı sözleşmelerle birtakım yabancıların çalışma izninden muaf tutulmaları hâlinde, bu kişilerin Türkiye'de çalışmaları için yeniden izin almalarına ihtiyaç kalmayacaktır. Bu durum esasen temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası anlaşmaları kanunlardan üstün sayan Anayasa m.90/5'in de doğal bir sonucudur.

---

<sup>67</sup> Doğan, Yabancılar, s. 214.



Çalışma izni muafiyeti tanıyan çok taraflı anlaşmalara Diplomatik İlişkiler Hakkında Viyana Sözleşmesi örnek verilebilir. Ülkemizin de taraf olduğu anılan Sözleşmenin 42'nci maddesinde yabancı diplomatların, diğer yabancıların tâbi olduğu oturma, çalışma izni gibi düzenlemelerden ve kayıtlardan muaf olduğu açık bir şekilde düzenlenmiştir<sup>68</sup>. Çalışma izni muafiyeti tanıyan ikili sözleşmelere ise Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti İle Karadeniz'in Kirliliğe Karşı Korunması Komisyonu Arasında Merkez Anlaşması örnek verilebilir<sup>69</sup>. Anılan Anlaşmanın m.14/2(a) hükmü “*Türk vatandaşı olan ve sürekli olarak Türkiye’de ikamet eden yabancılar dışındaki Sekretarya destek personeli, Sekretarya için verilen hizmetlerle ilgili olarak Türkiye Cumhuriyetinin çalışma ve yabancı emekle ilgili yasa ve yönetmeliklerinin çalışma izni konusunda getirmiş olduğu her türlü yükümlülükten muaf tutulacaklardır*” hükmünü haizdir. Yine Türkiye’nin, Kosova<sup>70</sup>, Tunus<sup>71</sup>, Macaristan<sup>72</sup>, Pakistan<sup>73</sup> ve Romanya<sup>74</sup> gibi pek çok ülke ile ikili olarak yapmış olduğu “Kültür Merkezlerinin Kuruluşu, İşleyişi ve Faaliyetleri Hakkında Anlaşma”larda; kültür merkezlerinin, işletme ve anlaşma kapsamındaki faaliyetleri yürütmek amacıyla istihdam edeceği yabancıların çalışma izninden muaf tutulacağı belirtilmiştir. Uluslararası sözleşmeler ile çalışma izninden muaf tutulan yabancılar ile ilgili son olarak, bu yabancıların çalışma izni muafiyet belgesi de alma mecburiyetinde olup olmadıkları veyahut bunun nasıl tanzim edileceği noktasında ilgili sözleşmenin dikkate alınması gerektiğini belirtmek isteriz.

## **2. Uluslararası Ekonomik İlişkilerin Geliştirilmesi Amacıyla Çalışma İzninden Muaf Tutulan Yabancılar**

Günümüz uluslararası ekonomik ilişkileri hiç olmadığı kadar gelişmiş ve karmaşık bir görünüm arz etmektedir. Öyle ki; uluslararası ekonomik sistemde varlık göstermek isteyen ülkeler bakımından yabancı yatırımların önemi artmış, uluslararası ticaret ise ekonominin önemli bir bileşeni hâline gelmiştir. Türkiye dâhil pek çok ülke, bir yandan yabancı yatırımcılara çeşitli teşvikler ve kolaylıklar sağlamakta, diğer yandan ise uluslararası ticaretin serbestleştirilmesi ve kolaylaştırılması konusunda adımlar atmaktadır. Yabancılar hukuku bağlamında ise, gerek yabancı yatırımcı ve tacirlerin ülkeye girişi ve çıkışlarının kolaylaştırılmasına gerek bunların ihtiyaç duyduğu esnek iş organizasyonlarının oluşturulmasına yönelik mekanizmaların tesis edilmesine çalışılmaktadır.

---

<sup>68</sup> RG: 12/09/1984; 18513.

<sup>69</sup> RG: 07/08/2003; 25192.

<sup>70</sup> RG: 11/08/2015; 29442.

<sup>71</sup> RG: 23/06 /2017; 30105

<sup>72</sup> RG: 11/02 /2015; 29264

<sup>73</sup> RG: 07/06 /2017; 30089.

<sup>74</sup> RG: 03/06 /2015; 29375.

Nitekim UİK Genel Gerekçesi'nde kanun koyucu yabancı yönetici ve vasıflı elemanların ülkemizde çalışmalarını kolaylaştırmak bakımından yeni düzenlemeler yapılmasının önemine vurgu yapmıştır<sup>75</sup>. Bu inceleme konusu bağlamında ise, UİK ve YÇİHK Uygulanma Yönetmeliği ile uluslararası yatırımlar ve ticari işlemler konusunda önem arz eden bazı yabancıların çalışma izninden muaf olarak ülkemizde çalışmalarına olanak tanınmıştır.

Nitekim UİK m.13/7, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu<sup>76</sup> (TTK)'ya göre kurulmuş anonim şirketlerin Türkiye'de ikamet etmeyen yönetim kurulu üyeleri ve diğer şirketlerin yönetici sıfatı olmayan ortaklarını çalışma izninden muaf tutmuştur. Söz konusu Kanun hükmü çerçevesinde değerlendirilecek yabancılar da iki özellik aranmıştır. İlk olarak Kanunun sağladığı kolaylık yalnızca TTK'ya göre kurulmuş şirketlerin belli yabancı üyelerine tanınmıştır. Diğer bir anlatımla, yurt dışında kurulan ancak Türkiye'de faaliyet gösteren şirketlerin herhangi bir yönetici veya ortağı bu madde ile öngörülen çalışma izni muafiyetinden yararlanamayacaktır. UİK'in TTK'ya yaptığı atıf, kanun koyucunun yabancı yatırımcıların ülkede şirket kurmalarını tercih ettiğini, böylelikle bir yandan istihdam ve üretim gibi doğrudan yatırımın getirisinden yararlanmayı, diğer yandan şirketin ülke içindeki faaliyetleri nedeniyle oluşacak faaliyetlerden vergi tahsil etmeyi amaçladığını göstermektedir. İkinci olarak TTK'ya göre kurulmuş olsa dahi çalışma izni muafiyetinden tüm şirket ortakları ve yöneticileri yararlanamayacak, yalnızca anonim şirketlerin Türkiye'de ikamet etmeyen yönetim kurulu üyeleri ile kollektif, komandit, limited ve kooperatif şirketlerinin yönetici olmayan ortakları bu olanaktan faydalanabilecektir.

UİK m.13/7 kapsamında uluslararası ekonomik ilişkilerin geliştirilmesi amacıyla çalışma izni muafiyeti tanınan diğer bir grubu sınır ötesi hizmet sunucuları oluşturmaktadır. Sınır ötesi hizmet sunucusu kavramı mevzuatımıza ilk olarak, Anayasamızın 90'ıncı maddesi uyarınca onaylanarak kanun hükmünde olmak üzere iç hukukumuzda aktarılan Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) Kuruluş Anlaşması'nın ekinde yer alan Hizmet Ticareti Genel Anlaşması (GATS) ile girmiştir<sup>77</sup>. GATS kapsamında sınır ötesi hizmet sunucusu DTÖ

---

<sup>75</sup> UİK Genel Gerekçesi, s. 19.

<sup>76</sup> RG: 14/02/2011; 27846.

<sup>77</sup> Uluslararası hizmet ticaretinin serbestleştirilmesini amaçlayan GATS, ülkelerin bu konudaki taahhütlerine temel oluşturmak bakımından hizmet sunum biçimlerini sınır ötesi ticaret, yurt dışında tüketim, ticari varlık oluşturma ve gerçek kişilerin varlığı şeklinde dört başlık (mod) altında toplamıştır. Bunlardan dördüncü mod kapsamında hizmet sunumu; DTÖ üyesi bir ülkenin hizmet sunucusunun, diğer bir üye ülkede, gerçek kişi olarak faaliyet gösterilmesi suretiyle sağlanmasını (ör; danışman, avukat, doktor gibi gerçek kişilerin tabiiyetinde oldukları ülke dışında başka bir ülkede hizmet sunması) içerir. Konuyla ilgili daha detaylı bilgi için bkz. Talat Kaya, Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) Anlaşmalarının İç

üyeyi bir ülkenin tâbiyetinde bulunan gerçek kişinin, başka bir DTÖ üyesi ülkede fiziksel olarak bulunarak hizmet sunmasını içerir<sup>78</sup>. GATS’da yer alan bu anlayış çerçevesinde UİK m.3/1(f) sınır ötesi hizmet sunucusunu; Türkiye’de hizmet sunumu amacıyla geçici olarak bulunan ve ücretini Türkiye’deki ya da Türkiye dışındaki bir kaynaktan alan yabancı olarak tanımlamıştır<sup>79</sup>. Örneğin uluslararası lojistik operasyonları konusunda uzman bir danışman geçici olarak Türkiye’de bulunarak, buradaki bir lojistik firmasına danışmanlık vermesi hâlinde, UİK kapsamında sınır ötesi hizmet sunucusu olarak değerlendirilecektir. UİK bu kapsamda m.13/7 ile hizmet ticaretinin uluslararası ticaret sistemi içindeki artan önemini gözetererek, daha önce YÇİHK Uygulanma Yönetmeliği ile uluslararası mal ticaretinin geliştirilmesinde rolleri bulunan yabancılar için getirilmiş olan esnekliği sınır ötesi hizmet sunucularına teşmil etmiştir. Anılan hükme göre; Türkiye’de gerçekleştirdiği faaliyetleri yüz seksen gün içinde doksan günü geçmeyen sınır ötesi hizmet sunucuları çalışma izinden muaf tutulacaktır.

UİK yanında YÇİHK Uygulama Yönetmeliği’nde de uluslararası ekonomik ilişkilerin geliştirilmesi amacıyla bazı yabancıların çalışma izninden muaf tutulduğu görülmektedir. YÇİHK Uygulama Yönetmeliği m.55 hükmü uyarınca;

- 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 bir yıl içinde toplam üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla gelenler,
- Türkiye’den ihraç edilen ya da Türkiye’ye ithal edilen mal ve hizmetlerin kullanılmasına ilişkin eğitim amacıyla Türkiye’ye giriş tarihinden itibaren bir yıl içinde toplam üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla Türkiye’de bulunanlar,

çalışma izni almaktan muafırlar. Bu hükmün temel amacı ihracat ve ithalat işlemlerinin kolaylaştırılması olup, bu maksatla ülkemize gelen yabancıların çalışma hayatına katılmalarının sağlanması değildir. Öte yandan uluslararası ticari işlemlerin kolaylaştırılmasını teminen bu kapsamdaki yabancılarla bir yıl içinde toplam üç ayı geçmemek koşuluyla, Türkiye’ye çoklu giriş imkânı da sağlanmıştır.

---

Hukukta Uygulanması, Legal Yayınları, 2015, s. 50; Zeynep Çalışkan, “GATS Anlaşması Bağlamında Yabancıların Çalışma Hakları”, Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu, Eskişehir, 21-22 Nisan 2016, Edt. Tiryakioğlu Bilgin/Aygün Mesut /Önal Ali /Altıparmak A. Kübra / Kaya Cansu, Yetkin Yayınları, 2016, s. 227-228.

<sup>78</sup> Çalışkan, s. 237.

<sup>79</sup> Çalışkan, s. 237.

### **3. Diplomatik Nezaket Gereği Çalışma İzninden Muaf Tutulan Yabancılar**

UİK m.14 yabancı diplomatik misyonlarının Türkiye’de çalışmalarını kolaylaştırma amacıyla iki grup yabancıya çalışma izni muafiyeti tanımıştır. İlk grubu, yabancı ülkelerin Türkiye’deki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinin bağlı birimi olarak faaliyet gösteren okullarda, kültür kurumlarında ve din kurumlarında görevli yabancılar oluşturmaktadır. Bütün dünyada yabancı ülke diplomatik temsilcilikleri; temsilcilikte görevli diplomatik misyon çalışanları ile temsilcisi oldukları ülke vatandaşlarının eğitim, kültür ve dini ihtiyaçlarını karşılamak bakımından okul, kültür evi veya dini kurumlar açabilmektedir. UİK bu kapsamda söz konusu kurumlarda çalışan yabancıları çalışma izninden muaf tutmuş, ancak bu muafiyeti yalnızca, diplomatik misyonun bağlı birimi olarak teşekkül ettirilenler bakımından tanımıştır. UİK m.14 diplomatik misyonun bağlı birimi sayılmayan okul, kültür ve din kurumlarında çalışacak yabancıların ise ancak çalışma izni alarak Türkiye’de çalışabileceklerini kayda bağlamıştır.

UİK m.14 uyarınca diplomatik nezaket gereği çalışma izninden muaf tutulan diğer bir yabancı grubunu ise; yabancı ülkelerin Türkiye’deki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinde diplomatik kadro üyesi, konsolosluk memuru, idari ve teknik kadro üyesi ve konsolosluk hizmetlisi, Türkiye’deki uluslararası kuruluşlarda uluslararası memur ve idari ve teknik personel olarak görev yapan kişilerin özel hizmetinde çalışan kişiler oluşturmaktadır. Bu bağlamda örneğin diplomatik misyon görevlisinin, çocuklarına bakan bakıcısı veya şoförü çalışma izninden muaf olarak Türkiye’de çalışabilecektir.

### **4. YÇİHK Uygulama Yönetmeliği ile Çalışma İzninden Muaf Tutulan Yabancılar**

UİK Geçici m.1 hükmü gereğince yürürlüğü devam eden YÇİHK Uygulama Yönetmeliği m.55 ile işin niteliği gereği bazı yabancılar çalışma izninden muaf tutulmuştur<sup>80</sup>. Anılan hüküm uyarınca çalışma izninden muaf tutulan yabancılar aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Daimi ikametgâhları 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 yabancılar,

---

<sup>80</sup> YÇİHK Uygulama Yönetmeliği m.55 burada sayılanlara ilave olarak iki grubun daha çalışma izninden muaf olduğunu belirlemiştir. Bunlardan ilk grubu Türkiye’nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerle çalışma izninden muaf tutulan yabancılar, ikinci grubu ise uluslararası ekonomik ilişkilerin geliştirilmesi amacıyla çalışma izninden muaf tutulan yabancılar oluşturmaktadır. Bu gruplarda yer alan yabancılar yukarıda incelendiği için burada yeniden ele alınmamıştır.

- 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 bulunanlar,
- 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 yabancılar,
- Sosyo-kültürel ve teknolojik alanlar ile eğitim konularında altı ayı aşmayan bir sürede Türkiye'ye önemli hizmet ve katkı sağlayabilecekleri ilgili mercilerce bildirilenler,
- Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığının (Ulusal Ajans) yürüttüğü programlar kapsamında gelecek yabancılar,
- Kapsamı ve süresi konusunda Bakanlık, İçişleri ve Dışişleri Bakanlığı ile Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığının mutabakata vardığı uluslararası stajyer öğrenci programları çerçevesinde staj görececek yabancılar,
- Görev süresi sekiz ayı geçmemek kaydıyla Türkiye'ye gelen tur operatörü temsilcisi yabancılar,
- Sözleşmeleri süreleri ile sınırlı olmak kaydıyla, Türkiye Futbol Federasyonunca veya Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünce talepleri uygun bulunan yabancı futbolcular ile diğer sporcu ve antrenörler,
- Gemiadamlarının 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 gemiadamları,
- Türkiye Avrupa Birliği Mali İşbirliği Programları kapsamında yürütülen projelerde görevlendirilen yabancı uzmanlar.

YÇİHK Uygulama Yönetmeliği ile çalışma izninden muaf tutulan yabancıların iki ortak özelliği bulunmaktadır. İlk olarak bu kişiler Türk çalışma hayatına geçici olarak katılmaktadır. Bunların Türkiye'de çalışmaları 3, 4, 6 veya 8 ay gibi belli bir takvim süresi veyahut sözleşme ya da görev müddeti gibi bir zaman dilimi ile sınırlandırılmıştır. YÇİHK Uygulama Yönetmeliği m.55 uyarınca bu süreler uzatılmayacaktır. Üstelik bu kişilerin aynı yıl içinde aynı muafiyet nedenine dayalı Türkiye'de çalışma olanakları kısıtlanmıştır. Nitekim, bilimsel, kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetler amacıyla ya da fuar ve sirklerde gösteri ve benzeri görev almak üzere veyahut sosyo-kültürel ve teknolojik alanlar ile eğitim nedeniyle ya da tur operatörü temsilcisi olarak Türkiye'ye gelen yabancılar bir takvim yılı içinde muafiyet hükümlerinden sadece bir kez yararlanabilirler. Ayrıca bu haktan yararlanabilmek için

yabancının daha önce aynı amaçla almış olduğu çalışma izni muafiyet belgesinin bitiş tarihinden itibaren üç ay geçmiş olması şartı aranır. Muafiyet sürelerinden daha fazla çalışılacak olunması durumunda ise, Bakanlıktan çalışma izni alınması zorunludur (YÇİHK Uygulama Yönetmeliği m.55/3).

İkinci olarak bu maddede sayılan yabancıların Türkiye’de çalışmaları, normal çalışma hayatına katılma niteliğinde olmayıp, belli bir projeye, programa veya özel bir amaca özgüdür. Dolayısıyla, bu yabancılar kural olarak Türk çalışma hayatındaki kişiler ile rekabet içerisinde değildir<sup>81</sup>. Ülkemizde çalışmalarının süre ile sınırlandırılmış olduğu da göz önüne alındığında, özel bir amaca matuf olarak çalışma hayatına katılan bu kişilerin çalışma izninden muaf tutulması işin niteliği gereği ortaya çıkmaktadır. Çalışma izni muafiyet belgesinin amacını aşar şekilde, normal olarak çalışma izni gerektiren bir iş veya meslek hayatına dâhil olmak amacıyla kullanılması hâlinde ise iptali söz konusu olacaktır.

### **5. Mevsimlik Tarım ve Hayvancılık İşlerinde Çalışmak İsteyen Uluslararası Koruma Başvuru Sahipleri, Şartlı Mülteciler ve Geçici Koruma Sağlanan Yabancılar**

Çalışma izni muafiyeti olarak ülkemizde çalışabilecek diğer bir grubu uluslararası koruma başvuru sahibi<sup>82</sup>, şartlı mülteci ve geçici koruma sağlanan yabancılar oluşturmaktadır. Bununla birlikte bu kişilerin çalışma izni muafiyeti kapsamında çalışmaları süre ve sektör bazlı olarak sınırlamalara tâbi kılınmıştır. Nitekim YUKK m. 89/4(a) ve UİK m.17/1 hükümleri uyarınca; başvuru sahibi veya şartlı mülteciler uluslararası koruma başvurusu tarihinden, geçici koruma sağlanan yabancılar ise geçici koruma kimlik belgesinin düzenlendiği tarihten altı ay sonra çalışma izni muafiyeti almak için başvurabileceklerdir<sup>83</sup>. Öte yandan, bahse konu yabancıların çalışmalarına

<sup>81</sup> Çalışma izninden muaf olan yabancıların ülkemizde çalışmalarının Türkiye’deki yerleşikler açısından rekabet oluşturabileceği bir durum YÇİHK Uygulama Yönetmeliği m.55/2’de öngörülmüş, ancak bu durumda olanların 1 ay gibi kısa bir zaman sonrasında çalışma izni almaları gerektiği şart koşulmuştur. Anılan hükme göre “Mesleki hizmetler kapsamında olup, muafiyet hükümlerine tabi yabancı mimar, mühendis ve şehir plancılarının, hizmet sürelerinin bir ayı aşması durumunda akademik ve mesleki yeterliliğini tamamlayarak Bakanlıktan çalışma izni alması, ilgili meslek kuruluşuna geçici üye olması ve ulusal kurum ve kuruluşların uygulamalarına uyması zorunludur.”

<sup>82</sup> YUKK m.3’te başvuru sahibi; “uluslararası koruma talebinde bulunan ve henüz başvurusu hakkında son karar verilmemiş olan kişiyi”, uluslararası koruma ise “mülteci, şartlı mülteci veya ikincil koruma statüsünü” ifade etmek üzere tanımlanmıştır. YUKK m. 89/4(b) gereğince mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibi yabancılar, statü almalarından itibaren çalışma iznine ihtiyaç olmaksızın bağımlı veya bağımsız olarak çalışabilirler. Bu statüleri almaları öncesinde ise YUKK m. 89/4(a) kapsamında “başvuru sahibi” statüsünde olmak üzere, uluslararası koruma başvurusu üzerinden altı ay geçmiş olması şartıyla çalışma izni veya çalışma izni muafiyet belgesi olarak Türkiye’de çalışabilirler.

<sup>83</sup> Söz konusu hükümler çalışma izni muafiyeti yanında, başvuru sahibi, şartlı mülteci ve geçici

ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla çıkarılan Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik m.9/1 ve Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik m. 5/4, bu kişilerin ancak mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışmak üzere çalışma izni muafiyeti alabileceklerini düzenlemektedir. İlginçtir ki; her iki yönetmelikte altı aylık bekleme süresi yalnızca çalışma izni için öngörülmüş, çalışma izni muafiyeti bakımından ise bir belirlemede bulunulmamıştır. Kanaatimizce mahiyetine uygun olarak çalışma izni muafiyeti bakımından bekleme süresi öngörmeyen yönetmelikler konuyu daha isabetli bir şekilde düzenlemiştir. Buna mukabil, hiyerarşik olarak üstte olması nedeniyle UİK'te öngörülen altı aylık bekleme süresine riayet edilmesi gerekmektedir. Buradaki sıkıntının da çalışma izni ve muafiyeti konusunun aynı maddede ele alınmasından kaynaklandığını değerlendirmekteyiz.

Konuyla ilgili son olarak başvuru sahibi, şartlı mülteci ve geçici koruma sağlanan yabancıların ülkemizde çalışma izni muafiyeti kapsamında çalışmalarını bakımından getirilen bu imkânın özellikle son dönemde kırsalda çalıştırılmak üzere eleman temininde güçlük çeken bir sektöre destek olunması amaçlarına yönelik olduğu değerlendirilmektedir. Öte yandan, sektörde çalışacak kişilerin korunması bakımından Bakanlıkça, bahse konu yabancıların çalışmaları bakımından il ve kota sınırlaması da getirilebilecektir. Ayrıca, bu kapsamda düzenlenecek çalışma izni muafiyet belgelerinin geçerlilik süresi en fazla bir yıl olabilecek, süre sonunda idarenin takdir yetkisi dâhilinde birer yıllık süreler ile uzatılabilecektir.

#### **IV. ÇALIŞMA İZİNİ MUAFİYETİ BAŞVURU USUL VE ESASLARI, ÇALIŞMA İZİNİ MUAFİYETİNİN SAĞLADIĞI HAKLAR, GEÇERLİLİĞİ VE İPTALİ**

##### **A. Çalışma İzni Muafiyet Başvurusu ve Başvuruların Değerlendirilmesi**

UİK m.13 uyarınca çalışma izni muafiyeti başvuruları kural olarak yurt içinde ÇSGB'ye, yurt dışında ise yabancıların vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri ya da başkonsolosluklarına yapılır. Bununla birlikte yurt dışından yapılan başvurular büyükelçilikler veya başkonsolosluklarınca değerlendirilmemekte, karar alınmak üzere Bakanlığa iletilmektedir. Çalışma izni muafiyeti başvuruları yetkili aracı kurum tarafından da yapılabilir. Bu hâlde de başvurular yetkili aracı kurum tarafından Bakanlığa iletilecektir. Yine diplomatik ve konsüler temsilciliklerin; bağlı birimi olarak faaliyet gösteren okullarda, kültür kurumlarında ve din kurumlarında görevli yabancılar ile diplomatik misyon

---

koruma sağlanan yabancıların çalışma izinlerini de düzenlemektedir. Bu çalışmanın kapsamı göz önüne alınarak çalışma izni konusu inceleme dışında bırakılmıştır.

çalışanlarının özel hizmetlerinde çalışacak yabancılara ilişkin çalışma izni muafiyet başvuruları da Dışişleri Bakanlığı üzerinden Bakanlığa iletilecektir<sup>84</sup>. Netice itibariyle farklı kanallardan yapılsa da, çalışma izni muafiyet başvuruları nihai aşamada değerlendirilmek üzere ÇSGB'ye gönderilecektir.

ÇSGB çalışma izni muafiyet başvurularını UİK m.13'ün göndermede bulunduğu "çalışma izni başvurusu ve değerlendirilmesi" başlıklı 7'nci maddenin dört, beş ve yedinci fıkraları uyarınca; asıl olarak uluslararası işgücü politikasına göre; gerek görülen hâllerde ise ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının görüşlerini dikkate alarak değerlendirecektir. Uluslararası koruma başvuru sahibi, şartlı mülteci ve geçici koruma sağlanan yabancılar bakımından ise İçişleri Bakanlığının olumlu görüşünün alınması mecburidir (UİK m.17). Keza diplomatik misyonlarla ilintili başvurularda da İçişleri Bakanlığının olumlu görüşü aranmaktadır (UİK m.4/4). Öte yandan, tüm çalışma izni muafiyeti başvuruları açısından; başvuruda eksik bilgi veya belgelerin olması hâlinde, bu eksiklikler tamamlanmaya kadar başvurunun değerlendirilmesi ertelenecek ve mücbir sebep hâli dışında başvurana otuz güne kadar süre tanınarak bilgi veya belge eksikliklerinin tamamlanması istenecektir. Erteleme süresi sonunda eksiklikleri tamamlanmayan başvurular ise reddedilecektir.

Çalışma izninin aksine çalışma izni muafiyeti başvurularının ne kadar zamanda değerlendirilerek karara bağlanacağı konusunda Kanunda bir açıklık bulunmamaktadır. Nitekim UİK m.13, 7'nci maddenin belli fıkralarına göndermede bulunmuş iken değerlendirmelerin otuz gün içerisinde yapılmasını öngören 8'inci fıkraya atıf yapmamıştır. Bu halde başvurunun yapıldığı amaç göz önüne alınarak Bakanlığın başvuruyu makul sürede sonuçlandırması gerekecektir. Her hâlükârda başvurunun 60 gün içerisinde sonuçlandırılmaması hâlinde ilgili, genel hüküm olan İdari Yargılama Usulü Kanunu m.10'dan hareketle başvurusunun reddedilmiş olduğunu var sayarak idari dava açabilecektir.

Bakanlığın başvuruları hangi gerekçeler ile reddedebileceği konusunda ise UİK'te fazlaca bir açıklık bulunmamaktadır. Nitekim çalışma izni başvurularının reddi sebepleri konusunda ayrıntılı bir düzenlemede bulunan UİK m.9'un aksine, m.13 bu konuda yalnızca "*başvurusu olumlu değerlendirilen yabancılara Bakanlıkça çalışma izni muafiyeti düzenlenir*" ifadesini içermektedir. Bu durum bir ölçüde çalışma izni muafiyetinin mahiyeti ile açıklanabilir olsa da; kanaatimizce çalışma izni muafiyet başvurularının reddi sebeplerinin düzenlenmemiş olması bir eksikliktir. Uygulayıcı ve başvuru sahiplerine yön göstermek bakımından, başvurunun reddi sebeplerinin düzenlenmesinin uygun

---

<sup>84</sup> Doğan, Yabancılar, s. 217.



olacağını değerlendirmektedir. Bu bağlamda çalışma izni muafiyet başvuru ve şartlarının yanı sıra, uygun düştüğü ölçüde UİK m.9'da çalışma izni bakımından öngörülen bazı ret sebepleri dikkate alınabilir. Örneğin sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapılan; YUKK uyarınca ülkeye giriş yasağı konulan, vize verilmeyen veya hakkında sınır dışı etme kararı verilen veyahut kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye'de çalışmasında sakınca görülen yabancılara ilişkin olan; Türkiye Cumhuriyeti'nin tanımadığı veya diplomatik ilişkisinin bulunmadığı ülke vatandaşları için yapılan başvuruların reddedileceği söylenebilir. UİK'te yer almayan bu hususların en azından çıkarılacak uygulama yönetmeliği ile ele alınması yerinde olacaktır.

### **B. Çalışma İzni Muafiyetinin Sağladığı İmkânlar**

Çalışma izni muafiyeti bir tür çalışma izni değildir ve tanımlı olduğu hak ve olanaklar çalışma iznine kıyasla sınırlıdır. Yine de çalışma izni muafiyet belgesi Türkiye'ye giriş, ikamet ve çalışma konusunda sahibine önemli imkânlar sunmaktadır. Bu bağlamda her şeyden evvel çalışma izni muafiyet belgesine sahip yabancılar ülkeye giriş açısından vize muafiyeti kapsamını içerisindedir<sup>85</sup>. Ne var ki; konunun YUKK'da ele alınış şekli kafa karışıklığına ve tereddüde meydan verebilecek niteliktedir. Nitekim vize muafiyetini düzenleyen YUKK m.12 Türkiye'ye giriş yapacağı tarih itibarıyla geçerli çalışma izni bulunanların vize muafiyetinden yararlanacağını hükme bağlamış olmakla birlikte, çalışma izni muafiyet belgesi sahibi yabancılar bakımından herhangi bir belirlemede bulunmamıştır. Oysa YUKK'nın ikamet iznini düzenleyen 27'nci maddesi çalışma izni belgesi yanında çalışma izni muafiyet belgesinin<sup>86</sup> de ikamet izni tanıdığını açık bir şekilde düzenlemiştir<sup>87</sup>. Aynı Kanunda yabancılara tanınan hakların biri (ikamet izni) açısından çalışma izni yanında çalışma izni muafiyetine vurgu yapılması, diğeri (vize muafiyeti) bakımından ise yalnızca çalışma izninden bahsedilmesi, kanun koyucunun çalışma izni muafiyetinden yararlananlara vize muafiyeti tanımadığı yorumunu doğurabilecek niteliktedir. Hâlbuki YUKK m.27, UİK m.3/1(ç) ve m.12 ile Türkiye'de ikamet ve çalışma hakkı tanınan çalışma izni muafiyeti sahibi yabancılar ülkeye giriş için yeniden vize alma yükümlülüğünün getirilmesi işin doğasına aykırı bir durum yaratacaktır<sup>88</sup>. Aksine bir yorum, yani çalışma

---

<sup>85</sup> Asar, s. 57.

<sup>86</sup> YUKK mülga YÇİHK döneminde çıkarılmış olması nedeniyle "çalışma izni muafiyet teyit belgesi" ifadesini kullanmıştır. Ancak UİK m.26 uyarınca diğer mevzuatta yer alan "çalışma izni muafiyet teyit belgesi" veya "çalışma izni muafiyet belgesi" ibareleri UİK'te yer alan "çalışma izni muafiyeti" şeklinde anlaşılacaktır.

<sup>87</sup> Esen, s. 136; Rifat Erten, Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu Hakkında Genel Bir Değerlendirme, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XIX, S. 1, 2015, s. 24.

<sup>88</sup> Esasen kanun koyucu yabancıların ülkede kalmaları bakımından vize ve ikamet izni arasında

izninden muaf tutularak ülkemizde ikamet ve çalışmasına izin verilen yabancıların, ayrıca vize almakla yükümlü tutulmaları çifte kontrol anlamına gelebileceği gibi, UİK ve YUKK arasında sağlanmaya çalışılan uyuma da zarar verecektir. Esasen bahsedilen kafa karışıklığı ve tereddüt YUKK'nın yürürlüğe konulmasından iki yıl sonra yayımlanan Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik<sup>89</sup> ile bir ölçüde giderilmiştir. Anılan Yönetmeliğin m.13/1(b) hükmü çalışma iznine sahip yabancılar gibi, çalışma izninden muaf tutulanların da vize muafiyeti kapsamında olduklarını belirtmiştir. Düzenleme yerinde olmakla birlikte Kanun'da bahsedilmeyen bir hakkın Yönetmelikte ele alınmasının uygun olmadığı kanaatindeyiz. Zira bu düzenleme vize muafiyetinden yararlanacakların açıklanmasından ziyade, muafiyet kapsamının genişletilmesi anlamına gelmektedir. Bu bağlamda Kanun içerisinde tutarlılığın ve düzenlemenin yerindeliğinin sağlanması için konunun Kanunda ele alınması gerektiği düşüncesindeyiz

Çalışma izni muafiyet belgesi yabancıya vizeden muaf olarak Türkiye'ye giriş imkânına ilave olarak ülkemizde ikamet ve çalışma hakkı da vermektedir. Başka bir anlatımla, çalışma izni muafiyeti için öngörülen süre içinde bu kişilerin ikamet iznine başvurmalarına veyahut çalışmak için başkaca bir işlem yapmalarına gerek bulunmamaktadır. Ne var ki; UİK m. 13/6 gereğince çalışma izni muafiyetiyle Türkiye'de geçirilen süreler kanuni çalışma izni veya ikamet izni sürelerinin hesabında dikkate alınmayacaktır<sup>90</sup>. Yabancı çalışma izni muafiyetiyle Türkiye'de ne kadar süre geçirmiş olursa olsun, bu sebebe dayalı olarak süresiz çalışma veya uzun dönem ikamet izni için başvuramayacak veyahut Türk vatandaşlığına geçme talebinde bulunamayacaktır. Bu sonuç esas itibarıyla çalışma izni muafiyetinin mahiyeti ile uyumludur. Zira çalışma izni muafiyetinin esas amacı özel durumu haiz bazı yabancıların normal çalışma hayatına katılmaksızın, bu özel durum çerçevesinde ülkede bulunması ve çalışmasına olanak sağlamaktan ibarettir. Bu olanağın çalışma izni gibi değerlendirilip, yabancıların çalışma iznine bağlanan sonuçlardan yararlandırılması çalışma izni muafiyetinin mahiyetine ters düşecektir.

### **C. Çalışma İzni Muafiyetinin Geçerliliği ve İptali**

Çalışma izni ve çalışma izni muafiyetinin geçerliliği ve iptali UİK m.15'te tek bir maddede ele alınmıştır. UİK m.15'in ilk fıkrası çalışma izni ve çalışma

---

bir işbölümü yapmıştır. Yabancı Türkiye'de 90 güne kadar kalacak ise vize, bu süreden daha fazla kalacak ise ikamet izni almakla yükümlüdür. Kanunda belli şartları sağlayan yabancılar ise vize ve/veya ikamet izni almaktan muaf tutulmuşlardır. Dolayısıyla ülkede bulunmak bakımından ikamet izni muafiyetinden yararlananların yeniden vize almalarının şart koşulması kanunun mantığına aykırı düşecektir. Yabancıların ülkede kalış bakımından vize ve ikamet izni arasında iş bölümü yaptığı konusunda bkz. Esen, s. 119.

<sup>89</sup> RG: 17/03/2016; 29656.

<sup>90</sup> Esen, s. 141.

izni muafiyetinin Bakanlıkça iptal edilmediği müddetçe ve düzenlendiği süre için geçerliliğini muhafaza edeceğini öngörmektedir<sup>91</sup>. UİK m.15 ikinci fıkrasında ise çalışma izni ve çalışma izni muafiyetinin iptal sebepleri birlikte ele alınmıştır. Anılan hüküm aşağıdaki gibidir:

“(2) *Yabancıya veya işverenin talebi dışında çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti, yabancıya;*

a) *Çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin geçerlilik tarihinden itibaren altı ay içinde Türkiye’ye gelmemesi,*

b) *İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığının uygun görüşünün bulunması hâli hariç, pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması,*

c) *Bu Kanunda belirtilen hükümlere aykırı olarak çalıştığına tespiti,*

ç) *Çalışmasının herhangi bir nedenle sona ermesi,*

d) *Çalışma izni başvurusunun sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapıldığına sonradan tespiti,*

e) *11 inci madde kapsamında olması ve geçiş süresi içinde talep edilen bilgi ve belgeleri sunmaması ya da bunların niteliklerini kaybettiğinin anlaşılması,*

f) *6458 sayılı Kanununun 7 nci, 15 inci ve 54 üncü maddeleri kapsamında olduğunun İçişleri Bakanlığınca bildirilmesi,*

g) *Kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye’de çalışmasında sakınca olduğunun ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca bildirilmesi,*

ğ) *Sağlık sebepleri veya zorunlu kamu hizmeti gibi mücbir sebepler dışında süreli çalışma izinlerinde aralıksız olarak altı aydan, bağımsız ve süresiz çalışma izinlerinde ise aralıksız olarak bir yıldan uzun süre Türkiye dışında kalması,*

h) *Turkuaz Kart sahibi olması hâlinde yurt dışında kalış süresinin Bakanlıkça belirlenen süreyi aşması, durumlarında iptal edilir.”*

Görüldüğü üzere, UİK m.15 genel olarak çalışma izni yanında çalışma izni muafiyetinin; geçerlilik süresinin bitmesi ve kanunda öngörülen hükümlere uygun olarak kullanılmaması, çalışmanın herhangi bir nedenle sona ermesi veya yabancıya kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye’de çalışmasının sakıncalı olduğunun belirlenmesi hâllerinde iptal edileceğini hükme bağlamıştır. Keza aynı madde YUKK’nın ilgili maddelerine atıf yaparak, çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti belgesine sahip olan

---

<sup>91</sup> Asar, s. 282.

kişinin; ülkeye girişi yasaklanan, vize verilmeyecek veya sınır dışı edilecek yabancılardan olması durumunda da çalışma izni ve muafiyetinin ilga edileceğini belirtmektedir. Öte yandan, uluslararası koruma başvuru sahibi, şartlı mülteci ve geçici koruma sağlanan yabancılara tanınan çalışma izni muafiyeti, yukarıda yer verilen sebeplere ilave olarak, uluslararası koruma veya geçici koruma başvuru koşullarının kaybedilmesi veya YUKK uyarınca sağlanan koruma statüsünün son ermesi durumunda da geçerliliğini yitirecektir.

Bu incelemenin amacı doğrultusunda çalışma izni muafiyetinin iptaliyle ilgili olarak bir hususun altı çizilmelidir. UİK m.15'in ikinci fıkrasının giriş kısmı bentler hâlinde sayılan sebeplerin hem çalışma izni hem de çalışma izni muafiyetleri bakımından uygulanabilir olduğu izlenimini vermektedir. Gerçekte ise iptal sebeplerinin tümü, çalışma izni muafiyetleri bakımından uygulanabilir değildir. Bu bağlamda yalnızca çalışma izinleri açısından gündeme gelebilecek e, ğ ve h bentlerinde sayılan sebeplerin çalışma izni muafiyetlerine tatbiki olanağı yoktur. Bu açıdan Kanun değişikliğinin gündeme gelmesi durumunda maddenin yeniden ele alınmasında fayda bulunmaktadır. Belirtilen bu duruma ayrıca çıkarılacak uygulama yönetmeliğinde de dikkatle yaklaşılmasında fayda görülmektedir.

## SONUÇ

UİK yabancıların Türkiye'de çalışma haklarını düzenleyen temel kanundur. Bu nedenle mülga YÇİHK'nın aksine çalışma izninden muaf tutulan yabancıların, UİK kapsamına alınması doğru yönde atılmış bir adımdır. Böylelikle çalışma izninden muaf tutulsa dahi, ülkede çalışan yabancıların tek bir elden takibinin sağlanması, bunun devamı olarak da bu kurumun muhtemel kötüye kullanımlarının önlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma izninden muaf tutulan yabancıların UİK kapsamına alınması aynı zamanda UİK ve YUKK'nın yeknesak bir şekilde uygulanmasına olanak sağlamıştır.

Ne var ki; UİK'te çalışma izni muafiyeti kurumunun pek çok yönüyle çalışma iznine atıfla düzenlenmesi bazı durumlarda çalışma izninin mahiyetine uygun düşmemiş, bazı alanlarda boşlukların doğmasına, diğer bazı yerlerde ise kafa karışıklığına neden olan durumların ortaya çıkmasında neden olmuştur. Olumsuz bu neticelerin giderilmesi bakımından gerek YUKK ve gerek UİK'te birtakım değişiklik ve düzeltmelerin yapılması gerekmektedir. İlave olarak, UİK'in yürürlüğe girmesinin üzerinden geçen dört buçuk yıla rağmen halen çıkarılmayan uygulama yönetmeliğinin bir an evvel çıkarılarak Kanunun uygulanması bakımından gerekli açıklığın sağlanmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Kanun değişikliği veya yönetmelik çalışmalarında çalışma izni muafiyeti konusu ile ilgili olarak yapılması gerekenler konusundaki düşüncelerimiz aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Her şeyden evvel çalışma izni muafiyetinin bir tür çalışma izni olmadığına tespiti gerekir. Çalışma izni muafiyetinin izin olmaması, idarenin muafiyet belgesi başvurularını ancak kanunun aradığı şartlar bakımından kontrolünü gerektirir. Diğer bir anlatımla, çalışma iznine kıyasla çalışma izni muafiyet başvuruları konusunda idarenin takdir yetkisi daha sınırlı olmalıdır. Bu bağlamda çalışma izni muafiyet başvurularının değerlendirilmesi konusunda idarenin “uluslararası işgücü politikası”nın hangi bileşenleri kapsamında takdir yetkisini kullanabileceği, çıkarılacak yönetmelik ile açıklığa kavuşturulmalıdır. Bu kapsamda örneğin çalışma izni muafiyeti başvuruları değerlendirilirken uluslararası işgücü politikasının “istihdam ve çalışma hayatına ilişkin gelişmeler, sektörel ve ekonomik dönemsel değişiklikler” bileşenine daha az ağırlık verilebilecekken, “uluslararası işgücü hareketliliği ve bölgesel gelişmeler” ve “Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar ve uluslararası sözleşmeler” bileşenine daha fazla önem verilebilir.
- Çalışma izni muafiyeti kapsamında ülkemizde çalışabilecek yabancılar UİK’te bütüncül ve açık bir şekilde düzenlenmemiştir. Bu durum en azından UİK’in uygulanmasına yönelik olarak çıkarılacak yönetmelikte daha sistematik bir şekilde ele alınabilir.
- Çalışma izninin aksine, çalışma izni muafiyetinin reddi sebepleri UİK’te düzenlenmemiştir. Bahse konu hususun en azından çıkarılacak yönetmelikte ele alınması elzemdir.
- Çalışma izni muafiyetinin, vize muafiyetini kapsayıp kapsamadığı konusunda, YUKK’da yer alan düzenleme kafa karışıklığına meydan verebilecek niteliktedir. Oluşan tereddütlerin giderilmesi açısından YUKK’da yapılacak değişiklik ile çalışma izninden muaf tutulanların da vize muafiyeti kapsamında olduklarının belirtilmesi yerinde olacaktır.
- Çalışma izni muafiyetinin geçerliliği ve iptali sebeplerinin çalışma izni ile aynı madde de düzenlenmesi yerinde olmamıştır. Her bir kurumun kendine has özelliği esas alınarak düzenlemelerin ayrı maddeler hâlinde yapılması, ayrıca konunun çıkarılacak yönetmelikte açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

- 4817 sayılı mülga Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (YÇİHK), Genel Gerekçe, <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d22/c006/tbmm22006038ss0038.pdf> (Erişim tarihi 16.01. 2021.
- 6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu Genel Gerekçesi, <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf> (Erişim Tarihi 29.10.2020).
- ASAR Aydoğan, Yabancılar Hukuku, 6. Baskı, Seçkin Yayınları, 2020.
- AYBAY Rona /DARDAĞAN KİBAR Esra, Yabancılar Hukuku, 3. Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2010.
- AYGÜL Musa, Yabancıların Çalışma Hakkı (Hürriyeti) ve Yabancılara Çalışma İzni Verilmesinde İdarenin Takdir Yetkisi, Yetkin Yayınları, 2019.
- AYGÜN Mesut, “Vatandaş veya İmtiyazlı Yabancı Olma Yönünde Kabul Edilen Düzenlemelere Sığınmacılar Açısından Eleştirel Bir Bakış: Uzun Dönem İkamet İzni, Turkuaz Kart Sahipliği ve Vatandaşlık Hakkı Çerçevesinde”, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C: 37 S: 2, 2018, s. 167-194.
- ÇALIŞKAN Zeynep, “GATS Anlaşması Bağlamında Yabancıların Çalışma Hakları” Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu, Eskişehir, 21-22 Nisan 2016, Edt. TİRYAKİOĞLU Bilgin/AYGÜN Mesut /ÖNAL Ali /ALTIPARMAK A. Kübra / KAYA Cansu, Yetkin Yayınları, 2016, s. 225-242.
- ÇELİKEL Aysel/ÖZTEKİN GELGEL Günseli, Yabancılar Hukuku, Yenilenmiş 25. Baskı, Beta Yayınları, 2020.
- ÇÖRTOĞLU KOCA Sema, “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu Uyarınca Yabancıların Türkiye’de İkameti ve Uzun Dönem İkamet İznine İlişkin Değerlendirmeler», Ankara Barosu Dergisi, Sayı 2016/2, 2016, s. 43-88.
- DEMİRKOL Berk, “Yabancıların Türkiye’de Çalışması ve Uluslararası İşgücü Kanunu”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.1, 2018, s. 421-482.
- DOĞAN Vahit, Türk Vatandaşlık Hukuku, 16 Baskı (Tıpkı Basım), Savaş Yayınevi, 2020, (Vatandaşlık).
- DOĞAN Vahit, Türk Yabancılar Hukuku, Güncellenmiş 5. Baskı, Savaş Yayınevi, 2020 (Yabancılar).
- ERKAN Mustafa, “Uluslararası Koruma Başvuru Sahipleri, Uluslararası Koruma Ve Geçici Koruma Statüsü Sahiplerinin İş Piyasasına Erişiminin Değerlendirilmesi,” Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C: 37, 2018, s. 221-247.

- ERTEN Rifat, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu Hakkında Genel Bir Değerlendirme*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: XIX, S: 1, 2015, s. 3-51.
- ESEN Emre, *Türk Hukukunda Yabancıların İkamet İzinleri*, Beta Yayınları, 2019.
- ERDEM B. Bahadır, *Türk Vatandaşlık Hukuku*, 7. Baskı, 2019.
- ERGİN Hediye, *Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinleri*, Beta Yayınları, 2017.
- EKŞİ Nuray, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, 5. Baskı, Beta Yayınları, 2018.
- GÜNGÖR Gülin, *Tâbiyet Hukuku*, 8. Baskı, Yetkin Yayınları, 2020.
- IŞIK Halil Alperen, *Türk Hukukunda Yabancıların Çalışma Hakkının Hukuki Niteliği ve Çalışma İzni Verilmesinde İdarenin Takdir Yetkisi*, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2015; <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (Erişim Tarihi 17.01.2021).
- KAVLAK Bengül, “Uluslararası İşgücü Kanunu ile Getirilen bir Yenilik: Turkuaz Kart”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, S: 2, 2019, s. 337-362.
- KAYA Talat, *Dünya Ticaret Örgütü Anlaşmalarının İç Hukukta Uygulanması*, Legal Yayınları, 2015.
- ÖZTÜRK Neva Övünç, “1951 Tarihli Mültecilerin Hukuki Statüsüne İlişkin Sözleşme Çerçevesinde Mülteci Statüsünün Sona Ermesine Yönelik Ölçütlerin İncelenmesi ve Türk Hukuku Üzerindeki Yansımalarının Değerlendirilmesi”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:65, S:2, 2016, s. 393-448.
- SARGIN Fügen, “Türkiye’de Öğrenim Gören Yabancı Öğrencilerin Türkiye’ye Giriş, Türkiye’de İkamet Etme Ve Çalışma Hakları”, *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni* 17 / 1-2 2011, s. 317-354.
- TEKİNALP Gülören, *Türk Yabancılar Hukuku*, Yenilenmiş 8. Baskı, Beta Yayınları, 2003.
- TEKSOY Barış, “Yabancıların Çalışma Hakkı ile İlgili Güncel Meseleler”, *Milletlerarası Özel Hukukta Güncel Konular Sempozyumu*, Eskişehir, 21-22 Nisan 2016, Edt. TİRYAKIOĞLU Bilgin/AYGÜN Mesut /ÖNAL Ali /ALTIPARMAK A. Kübra / KAYA Cansu, Yetkin Yayınları, 2016, s. 245-272.
- TİRYAKIOĞLU Bilgin, “Türk Hukukunda Yabancıların Oturma ve Çalışma Hakkı”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 46, S: 1, 1997, s. 67-84.

YILMAZ Mücahit, Türk Yabancılar Hukukunda Yabancıların Çalışma İzni,  
On iki Levha Yayınları, 2017 (YILMAZ M.).

YILMAZ Ejder, Hukuk Sözlüğü, Genişletilmiş 4. Baskı, Yetkin Yayınları,  
1992.