

Public and Private International Law Bulletin

Araştırma Makalesi | Research Article

 Açık Erişim | Open Access

Yabancıların ve Aile Üyelerinin Türkiye’de İkamet Hakkının Korunması: Avrupa Birliği Düzenlemeleri Işığında Bir Değerlendirme



Preservation of Residence Rights for Foreigners and Their Families in Türkiye: A Comparative Analysis in Light of EU Regulations

Şule Arslan¹ 

¹ Yozgat Bozok Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Milletlerarası Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yozgat, Türkiye

Öz

Avrupa Birliği’ne aday ülke statüsü taşıyan Türkiye, uyum süreci kapsamında Avrupa Birliği müktesebatını üstlenmekle yükümlüdür. Bu çerçevede hazırlanan Türkiye Ulusal Programı, yabancılar hukukuna ilişkin mevzuatı da içermekte olup Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu ile Uluslararası İşgücü Kanunu hazırlanırken Avrupa Birliği normları da temel alınmıştır. Türkiye’de yasal olarak bulunma şartlarına ilişkin hükümler uyarınca yabancıların ikamet edebilmeleri, kural olarak ikamet izni almalarına bağlıdır. Yabancıların aile üyeleri, destekleyici kişinin statüsüne bağlı olarak aile ikamet izni alabilmekte veya özel düzenlemeler (örneğin Turkuaz Karta dayalı izinler) kapsamında Türkiye’de ikamet edebilmektedir. Bununla birlikte, ikamet veya çalışma izninin iptal edilmesi, yabancıların ve aile üyelerinin; ülkede yasal olarak bulunma iznine sahip yabancının ölümü ise, aile üyelerinin ikamet hakkını doğrudan etkileyebilmektedir. Bu noktada, yabancıların ikamet hakkına ve aile birleşimine yönelik Türk hukukundaki düzenlemelerin Avrupa Birliği müktesebatı ile uyum sürecinde bazı eksiklikler görülmektedir. Türk hukuku ile Avrupa Birliği hukukunda yabancıların bireysel haklarının korunmasına ilişkin kurallar arasındaki farklılıklar, uygulamada hak kayıplarına yol açabilmektedir. Avrupa Birliği düzenlemeleri aile üyelerinin haklarının korunmasına yönelik daha açık ve ayrıntılı hükümler içermektedir. Ancak Türkiye’de destekleyici kişinin statüsünde yaşanan değişikliklerin aile üyeleri üzerinde doğrudan etkili olması ve buna ilişkin koruyucu mekanizmaların bulunmaması uygulamada çeşitli sorunlara neden olabilmektedir. Bu noktada, Avrupa Birliği düzenlemeleri bireysel hakların korunmasına vurgu yaparken Türkiye’de ulusal düzenlemelerin kamu düzeni ve güvenlik odaklı olduğu göze çarpmaktadır. Bu çalışmanın odak noktası, yabancıların ve aile üyelerinin ikamet hakları konusundaki düzenlemeler ile Avrupa Birliği düzenlemeleri arasındaki uyumsuzluklar ve uygulamadaki farklılıklardır. Bu bağlamda, Türk hukukunda yabancıların ve aile üyelerinin özel durumlara ilişkin ikamet hakkını koruyan düzenlemeler, Avrupa Birliği düzenlemeleri ışığında karşılaştırmalı olarak incelenecek; bu süreçte ortaya çıkan farklılıklar değerlendirilecek ve karşılaşılan sorunlara yönelik çözüm önerileri sunulacaktır.

Abstract

As a candidate country for European Union membership, Türkiye is required to adopt the European Union acquis as part of the harmonization process. The Türkiye National Program, prepared for this purpose, includes provisions related to the law on foreigners. The Law on Foreigners and International Protection and the International Labor Force Law were developed based on European Union regulations. In Türkiye, foreign nationals need to obtain a residence permit to lawfully reside in the country, according to the provisions governing residence conditions. Family members of foreigners may acquire a family residence permit depending on the sponsor's status, or they may reside in Türkiye under specific provisions, such as Turquoise Card-based permits. However, the cancellation of a residence or work permit can affect both the individual's and their family members' residence rights, and the death of the foreigner may impact the residence rights of family members. Certain deficiencies are observed in Turkish regulations concerning residence and family reunification in the process of harmonization with the European Union



Atıf | Citation: Arslan, Ş., ‘Yabancıların ve Aile Üyelerinin Türkiye’de İkamet Hakkının Korunması: Avrupa Birliği Düzenlemeleri Işığında Bir Değerlendirme’ (2025) 45(2) Public and Private International Law Bulletin 331. <https://doi.org/10.26650/ppil.2025.45.2.1622162>

 This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. 

© 2025. Arslan, Ş.

 Sorumlu Yazar | Corresponding author: Şule Arslan aarslansule@gmail.com



acquis. The discrepancies between the rules concerning the protection of foreigners' individual rights in Turkish and European Union law may lead to the loss of rights in practice. In contrast, European Union regulations contain clearer and more detailed provisions regarding the protection of family members' rights. However, in Türkiye, changes in the sponsor's status directly affect family members, and the absence of protective mechanisms in this regard causes various practical problems. European Union regulations emphasize individual rights protection, while Turkish regulations focus more on public order and security. This study examines the inconsistencies in the residence rights of foreigners and family members in Türkiye's European Union harmonization process and evaluates the differences in implementation.

Anahtar Kelimeler Avrupa Birliği'nde İkamet Hakkı • Uyum Politikaları • Çalışma Hakkı • Aile Birleşimi • Aile İkamet İzni • İkamet Hakkının Sona Ermesi • Yabancıların İkamet Hakkının Korunması • Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu • Uluslararası İşgücü Kanunu • 2004/38 sayılı Direktif • 2003/86 sayılı Direktif • Mavi Kart Direktifi

Keywords Residence Right in the European Union • Integration Policies • Right to Work • Family Reunification • Family Residence Permit • Termination of Residence Right • Protection of Foreigners' Residence Rights • Law on Foreigners and International Protection • International Labor Law • Directive 2004/38 • Directive 2003/86 • Blue Card Directive

Extended Summary

The rules regarding the residence and travel of foreigners in Türkiye are regulated under the Law on Foreigners and International Protection No. 6458, while the rules concerning the right to work are governed by the International Workforce Law No. 6735. Generally, foreign nationals must obtain a residence permit to stay in Türkiye for more than 90 days. However, pursuant to Article 27 of the Law and Article 20(1)(ğ) of the Regulation on the Implementation of the Law on Foreigners and International Protection, a valid work permit or exemption from a work permit serves as a substitute for a residence permit. Family members of such individuals may also apply for family residence permits through benefiting from the sponsor's status. If the foreigner's work permit is based on the Turquoise Card scheme, the family members of the Turquoise Cardholder are entitled to benefit from special provisions for residence in Türkiye. The Turquoise Card Regulation and the Implementing Regulation of the International Workforce Law further elaborate on the procedures, rights, and limitations related to these residence and employment provisions.

When the legal basis for a foreigner's residence in the country is a work permit or an exemption from a work permit, work permit's expiration results in the residence permit's termination as its legal basis ceases to exist. Thus, protecting the right to work is closely tied to the protecting the right to residence. In this context, there is a need for regulations that are specifically designed to protect the residence rights of foreign workers and their family members in Türkiye. In contrast, the European Union (EU) legal framework includes various provisions to protect the residence rights of foreigners. This study first addresses EU regulations on residence and work rights, focusing on protective measures for individuals and their family members. Subsequently, it examines the Turkish legal framework regarding the residence and work rights of foreign nationals, analyzing it in comparison with EU law in the context of protecting the right to reside.

Regarding the protection of residence rights, an issue that requires inquiry is the status of the residence right of a foreign parent of a student enrolled in a school in Türkiye, since it is not directly regulated under the provisions on student or family residence permits. In practice, problems arise when a foreigner, whose marriage to a Turkish citizen is dissolved, cannot fulfill the requirement of having resided in Türkiye for three years with a family residence permit and has custody of a child receiving education thereby discontinuing their residence. Similarly, problems occur when the sponsor leaves Türkiye, discontinuing his/her residence, during pending divorce proceedings. These situations demonstrate a legal gap in the family residence permit system, where such permits depend on the sponsor's residence status and are limited to the sponsor's residence permit duration. In many cases, the foreign parent leaves Türkiye to reside in another country where they can re-establish family unity with his/her child who is studying in Türkiye. Although EU law does not directly grant residence rights to third-country national parents of EU citizen children receiving education, the European Court of Human Rights (ECHR) has ruled that denying such residence rights may hinder the effective use of EU citizens' rights to reside and travel freely. Furthermore, in cases where the marriage is dissolved and the third-country national spouse has custody of the child receiving education, the condition of maintaining the family unity for three years does not apply. We believe that Turkish law, similar to the EU law, lacks provisions addressing these scenarios. In this regard, introducing regulations to grant residence rights to the custodial parent of a child studying in Türkiye, limited to the duration of the child's education, would address this need.

In the context of family residence permits, the residence rights of family members are preserved under specific conditions in cases of the sponsor's death or divorce. In practice, the validity of a family residence permit is continuously scrutinized to ensure that the marriage between the sponsor and the family member was not solely to obtain residency. A lack of family unity is grounds for canceling the family residence permit. Under Article 12 of Directive 2004/38 of EU law, the departure of a person with a residence right of more than three months from the host country does not affect the residence rights of their family members, provided certain conditions are met. In this regard, it is our view that Turkish law requires a regulation explicitly safeguarding the residence rights of family members, subject to certain conditions, in cases where the sponsor departs from the country.

The International Workforce Law stipulates the grounds for cancelling work permits for foreign nationals. It also provides for uninterrupted work periods for foreign nationals holding indefinite or independent work permits, allowing for up to three consecutive months or a total of six months per year without the termination of the work permit. Periods during which the foreign national is unable to work due to health reasons or mandatory public service are excluded from these calculations. However, while such protective provisions exist for indefinite and independent work permits, there are no similar provisions regarding interruption periods or exceptions for foreign nationals holding fixed-term work permits. Although fixed-term work permits are generally shorter in duration and considered less comprehensive, they are the most commonly issued type of work permit. A foreign national may remain in this category for up to eight years before qualifying for an indefinite work permit. Under EU law, Article 17 of Directive 2004/38 provides exceptions to the requirement that a foreign national must be employed or self-employed to obtain a residence permit exceeding three months. Exceptions include temporary inability to work due to illness or accident, enrollment in vocational training following the termination of an employment contract exceeding one year, or registration with an employment agency. If the employment contract lasts less than one year, the foreign national's status is maintained for six months following its termination. In this context, it is our view that Turkish law should include similar provisions allowing for interruption periods and protective measures tailored to the work contract's duration and circumstances such as force majeure events.

Foreigners' residence rights are partially preserved during interruption periods and in cases of compelling circumstances. However, there is no provision ensuring residence rights for foreign nationals or their family members in cases where the foreign national becomes permanently unable to work due to occupational accidents or diseases, or if such incidents result in death. Article 16 of Directive 2004/38 states that a continuous residence period of five years is required to obtain permanent residence rights. However, Article 17(4) provides that foreign nationals permanently unable to work due to occupational accidents or diseases acquire permanent residence rights without the five-year condition if they have resided in the host country for two years. If the foreign national dies due to such incidents, their family members are granted permanent residence rights regardless of the five-year condition. In light of Türkiye's obligation to harmonize its laws with the EU acquis, the enactment of similar provisions safeguarding residence rights under specific conditions could be deemed appropriate to address this gap in Turkish law.

The loss of work and residence permits in such cases often leads to a loss of legal status, forcing foreign nationals into irregular or informal employment. This situation undermines the principle of *decent work* and creates conditions incompatible with the social dimension of sustainable development. It also conflicts with the human-rights-based and inclusive employment principles set out in the EU Directives 2024/1760 on Corporate Sustainability Due Diligence and 2022/2464 on Corporate Sustainability Reporting. Although these Directives are not directly binding on Türkiye, they offer valuable guidance for the adoption of sustainability-oriented and human-centred labour policies consistent with Sustainable Development Goal 8 – *Decent Work and Economic Growth*.

The right to work fundamentally relies on the right to access to the labor market. This right encompasses not only the ability to work but also the opportunity to seek employment in cases where the individual's work contract has ended or has not yet been established. In Turkish foreign nationals' law, the termination of employment for those holding indefinite work permits does not constitute grounds for revocation, provided the interruption falls within the permissible period. These individuals are afforded the opportunity to seek new employment during this time; thereby their access to the labor market is indirectly safeguarded. However, for those holding fixed-term work permits, termination of employment—whether voluntarily or by the employer—results in the immediate revocation of the work permit. Consequently, their access to the labor market, in terms of “*job-seeking opportunities*,” is not protected. In Türkiye, İŞKUR (the Turkish Employment Agency) provides support for job-seeking activities not only for Turkish citizens but also for foreign nationals who apply. The agency offers career counseling services, vocational training programs, entrepreneurship courses, and on-the-job training, aimed at enhancing employability for job seekers. Under the UNESCO Technical and Vocational Education Convention, it is possible to offer retraining and adaptation

opportunities for young individuals unable to continue their professional activities due to occupational accidents or diseases. In this regard, İŞKUR's vocational training programs can be evaluated within this framework. We believe that Türkiye should directly regulate the right of access to the labor market, including provisions applicable to foreign nationals with fixed-term work permits.

Under EU law, the ability of a foreign national to reside in an EU member state is dependent on their holding the status of a worker or a self-employed individual. However, provisions allow for exceptions to safeguard residence rights when such status is lost, for instance, due to occupational accidents, diseases, or other compelling circumstances. Turkish law, in comparison, lacks specific regulations addressing such scenarios. We suggest that Türkiye introduce special provisions to address situations such as the voluntary or involuntary termination of employment, occupational accidents, and diseases. These provisions should consider specific conditions, such as the duration of employment, and include measures for job-seeking, vocational training, or registration with employment agencies. In this framework, maintaining a genuine link between the foreign national and the host country is essential when evaluating residence continuity and eligibility for long-term residence or naturalization, as it reflects the balance between the state's discretion in migration control and the individual's established social and economic ties to the country.

Giriş

Yabancıların ülkede yasal olarak bulunabilmeleri için usule uygun şekilde giriş yapmaları ve vizenin sağladığı doksan günlük sürenin sonunda kural olarak ikamet izni almış olması gerekmektedir¹. Yabancıların ikamet hakkına ilişkin hususlar 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nda (YUKK)² düzenlenmektedir. Benzer şekilde yabancıların Türkiye'de çalışmak için kural olarak çalışma izni alması gerekir ve çalışma hakkına ilişkin hususlar 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nda (ÜİK)³ düzenlenmektedir.

Yabancıların Türkiye'de ikametinin yasal dayanağı YUKK'ta düzenlenen ikamet izni türlerinden biri olabilir. Bunun yanı sıra YUKK m. 27 ve Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik (YUKKY)⁴ m. 20(1)ğ uyarınca, çalışma izni ve çalışma izni muafiyet hâlleri, ikamet izni olarak kabul edilmektedir. Bu bakımdan yabancıların Türkiye'de çalışma izni veya muafiyetine sahip olması kendisine ikamet hakkı sağlamaktadır. Türkiye'de yasal olarak bulunan yabancıların aile üyeleri ise bu kişinin destekleyici statüsünden yararlanarak gerekli şartları taşımaları kaydıyla aile ikamet iznine başvurabilmektedir. Bunun yanı sıra özel düzenleme gereğince Turkuaz Kart sahibinin eşi ile bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına Türkiye'de ikamet izni yerine geçen bir belge verilmektedir.

Türkiye'de yasal olarak bulunan bir yabancıların çalışma veya ikamet izninin sona ermesi hem yabancıların hem de bu kişiye bağlı olarak Türkiye'de ikamet eden aile üyelerinin ikamet hakkı üzerinde önemli hukuki sonuçlar doğurmaktadır. Esasen yabancıların ve bu kişinin aile üyelerinin ülkeye kabul edilmesinde devletin takdir yetkisi bulunmaktadır. Buna paralel olarak devletlerin ülke sınırlarının ve ülkeye göçün kontrol

¹Bu çalışmada kullanılan "ikamet hakkı" kavramı, Türkiye Cumhuriyeti Anayasa (Anayasa) m. 23 kapsamında Türk vatandaşlarına tanınan yerleşme özgürlüğü anlamında bir temel hak olarak değil, yabancıların kanunla tanınan ikamet izni statüsünün korunması anlamında kullanılmaktadır. Anayasa'nın 16. maddesi uyarınca, temel hak ve özgürlükler yabancıların bakımından milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabileceğinden, yabancıların Türkiye'de ikamet etmesi idarenin iznine tâbidir. Dolayısıyla "ikamet hakkının korunması" ifadesi, yabancıların tanınan ikamet izninin belirli koşullar altında devam ettirilmesine yönelik koruyucu düzenlemelere işaret etmektedir. Özgürlük ve hak kavramlarının karşılaştırılması hakkında bakınız: Kemal Gözler, *İnsan Hakları Hukuku* (2. Baskı, Ekin, 2018) 69; Murat Atan, Emre Ekinci and İlker Karakoyunlu, 'Özgürlük ve Hak Kavramlarının Çatışan Doğası: Özgürlük Hakkı ve Hak Özgürlüğü Görüşleri' (2023) 14(54) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 131, 132 vd. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Kanun Numarası: 2709, Kabul Tarihi: 18.10.1982, RG 9.11.1982/17863. İkamet izni alma zorunluluğu hakkında bakınız: Aysel Çelikel and Günseli Öztekin Gelgel, *Yabancılar Hukuku* (26. Baskı, Beta Basım Yayım, 2021) 97 vd.; Nuray Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku* (5. Baskı, Beta Basım Yayım, 2018) 71; Vahit Doğan, *Türk Yabancılar Hukuku* (Savaş Yayınları, 2018) 82.

²Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, Kanun Numarası: 6458, Kabul Tarihi: 4.4.2013, RG 11.4.2013/ 28615.

³Uluslararası İşgücü Kanunu, Kanun Numarası: 6735, Kabul Tarihi: 28.7.2016, RG 13.8.2016/29800.

⁴Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik, RG 17.3.2016/29656.

edilmesi amacıyla gerekli hukuki düzenlemeleri yapma yetkisi de bulunmaktadır⁵. Ancak ülkeye kabul edildikten sonra, yabancı ve aile üyelerinin ülkede uzun süre ikamet etmesi, toplumsal hayata uyum sağlaması ve ekonomik bakımdan katkıda bulunması, bu kişilerin ülke ile fiili bir bağ kurduklarını göstermektedir. Bunun yanında, yabancı ve aile üyelerinin daha önce ikamet ettiği veya vatandaşlığını taşıdığı ülkedeki ekonomik ya da sosyal düzeninin ortadan kalkmış olması hâlinde, bu kişilerin ikamet hakkının destekleyiciden bağımsız şekilde korunmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Türkiye Avrupa Birliği (AB) uyum süreci kapsamında yabancılar hukukuna ilişkin düzenlemelerin hazırlık sürecinde AB müktesebatını da esas almaktadır. Bu bakımdan çalışmada öncelikle AB ülkelerinde ikamet ve çalışma hakkı konusunda kişilerin ve aile üyelerinin ikamet hakkını koruyan düzenlemelere değinilecek; daha sonra Türk hukukunda ikamet hakkının korunması konusunda yabancıların ikamet ve çalışma hakkına ilişkin güncel düzenlemeler incelenerek mevzuattaki eksiklikler, AB hukuku hükümleriyle karşılaştırmalı biçimde değerlendirilecektir.

I. Avrupa Birliği Ülkelerinde Üye Devlet Vatandaşlarının, Üçüncü Devlet Vatandaşlarının ve Bu Kişilerin Aile Üyelerinin İkamet ve Çalışma Hakkı

A. Genel Olarak

AB üyesi ülkelerde üçüncü devlet vatandaşlarının çalışma hakkının kapsamı, ilgili kişinin bir üye devlette ikamet hakkına sahip olup olmamasına göre farklılık göstermektedir. AB müktesebatında kişilerin serbest dolaşım ve ikamet hakkına ilişkin ayrıntılı hukuki düzenlemeler bulunmakla birlikte yüksek nitelikli istihdama ilişkin düzenlemeler⁶ dışında çalışma hakkına ilişkin kapsayıcı genel bir düzenleme bulunmamaktadır. Çalışma izni türleri ve çalışma izni başvuru usulü konusunda üye devletlerin ulusal hukukları yetkili olup AB düzenlenmelerinde ise genellikle kişilerin serbest dolaşımı ve bunlarla bağlantılı haklar ele alınmaktadır⁷.

AB üyesi ülkelerde üye devlet vatandaşlarının veya üçüncü devlet vatandaşlarının çalışma hakkı, ikamet hakkı ile yakından bağlantılıdır. Özellikle ikamet hakkının çalışma faaliyetinin devamına bağlı olarak tanınması ve kişinin çalışmasının sona ermesinin ikamet hakkı üzerindeki etkisi önem taşımaktadır. Bu nedenle üye devlet vatandaşlarının ve üçüncü devlet vatandaşlarının ikamet hakkına ilişkin düzenlemelerde çalışma hakkına ilişkin hükümlere de yer verilmektedir. Bu bölümde, AB üyesi ülkelerde kişilerin serbest dolaşımı ve nitelikli istihdamı konusundaki direktif hükümleri ikamet hakkının korunması bağlamında ele alınacaktır.

B. Avrupa Birliği Vatandaşları ve Aile Üyelerinin Üye Devlet Ülkesinde Serbest Dolaşımına İlişkin 2004/38 sayılı Direktif

Avrupa Birliği Vatandaşları ve Aile Üyelerinin Üye Devlet Ülkesinde Serbest Dolaşımına İlişkin 2004/38

⁵Türk hukukunda yabancıların ikamet izinlerinde idarenin takdir yetkisi hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Emre Esen, *Türk Hukukunda Yabancıların İkamet İzinleri* (Beta Basım Yayım, 2019) 148 vd.

⁶Üçüncü Devlet Vatandaşlarının Yüksek Nitelikli İstihdam Amacıyla Giriş ve İkamet Koşullarına İlişkin 2021/1883 Sayılı Direktif, *Directive (EU) 2021/1883 of the European Parliament and of the Council of 20 October 2021 on the Conditions of Entry and Residence of Third-Country Nationals for the Purpose of Highly Qualified Employment, and Repealing Council Directive 2009/50/EC* [2021] OJ L382. Çalışmanın devamında Mavi Kart Direktifi olarak anılacaktır.

⁷Yabancıların çalışma hakkı konusunda değinilebilecek düzenlemelere, 13 Aralık 2011 tarihli Üye Devlet Ülkesinde İkamet Etmek ve Çalışmak Amacıyla Üçüncü Devlet Vatandaşları İçin Tek Başvuru Prosedürü ve Üye Devlette Yasal Olarak İkamet Eden Üçüncü Devlet Çalışanlarına Yönelik Ortak Bir Haklar Düzeni Hakkında 2011/98 Sayılı Direktif (OJ L 343), 5 Nisan 2011 Birlik İçinde İşçilerin Serbest Dolaşımı Hakkında Metin hakkında tarihli 492/2011 Sayılı Tüzük (OJ L141/I), 16 Nisan 2014 tarihli İşçilerin Serbest Dolaşımı Bağlamında Verilen Hakların Kullanımını Kolaylaştıran Önlemler Hakkında 2014/54 Sayılı Tüzük (OJ L 128/8) örnek olarak gösterilebilir. Uluslararası hukukta yabancıların çalışma hakkına ilişkin düzenlemeler için bakınız: Hasan Alparslan Ayan, *İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması* (Seçkin Yayınları, 2019) 78-93; Tuğçe Kaya, *Çalışma Hakkına Erişimde Yabancı-Vatandaş Temelli Ayrımcılık* (Legal Yayıncılık, 2022) 21-38.

sayılı Direktif⁸ kapsamında, süre esas alınarak sürekli nitelik taşımayan üç aya kadar ikamet hakkı (m. 6) ve üç aydan fazla ikamet hakkı (m. 7) ile sürekli ikamet hakkı (m. 16) olmak üzere üç farklı ikamet türü düzenlenmektedir⁹. İkamet türlerine göre ikamet hakkının korunması farklılık göstermektedir.

1. Sürekli Olmayan İkamet Hakkı

a. Üç Aya Kadar İkamet Hakkı

AB üyesi ülkelerde üye devlet vatandaşları ile üçüncü devlet vatandaşları arasında üç aya kadar ikamet hakkından faydalanma usulü bakımından farklılıklar bulunmaktadır¹⁰. AB vatandaşları ve bu kişilerin aile üyeleri, herhangi bir şarta bağlı olmaksızın yalnızca geçerli bir kimlik veya pasaporta sahip olmaları koşuluyla kabul eden üye devlette üç aya kadar ikamet hakkına sahiptir (m. 6). Ancak kabul eden devlet, 14 Kasım 2018 tarihli ve 2018/1806 sayılı Üçüncü Devlet Vatandaşlarının Dış Sınırları Geçerken Vize Bulundurmak Zorunda Olanlar ve Bu Gereklilikten Muaf Olanların Listesine İlişkin Tüzük¹¹ uyarınca üçüncü devlet vatandaşlarından vize talep edebilmektedir. Üye devlet vatandaşlarından ise vize talep edilmesi mümkün değildir (m. 5(1), (2)). Bu ikamet türü kapsamında kişilerin ülkede bulunması geçici nitelik taşıdığı için bu sürelerde ikamet hakkını koruyucu bir düzenleme öngörülmemektedir.

b. Üç Aydan Fazla İkamet Hakkı

Üç aya kadar ikamet hakkından farklı olarak üye devlet vatandaşlarının bu ikamet hakkından faydalanmak için bazı şartları yerine getirmesi gerekmektedir. Bu kişiler; kabul eden üye devlette işçi veya serbest meslek sahibi olarak çalışmalı ya da üye devletin sosyal yardım sistemine yük olmamak için kendisi ve aile üyeleri için yeterli gelire ve kapsamlı sağlık sigortasına sahip olmalıdır. Ayrıca kendileri ve aile üyeleri için kabul eden üye devletin sosyal yardım sistemine yük olmamak için yeterli kaynağa sahip olduklarına dair beyan veya benzeri yöntemlerle taahhütte bulunmaları da mümkündür. Bunun yanında bu kişiler, kabul eden üye devletin kanunları ve idari uygulamalarına dayanarak akredite veya finanse edilen bir özel veya kamu kurumuna kayıtlı olarak -meslek eğitimi dahil- temel olarak bir eğitim programını takip etme amacıyla ülkede bulunabilir. Bu durumda kişilerin kapsamlı sağlık sigortasına ve yeterli gelire sahip olmaları gerekmektedir. Üye devlet vatandaşlarına eşlik eden veya katılan aile üyelerinin de üç aydan fazla ikamet hakkı için bu şartları sağlaması gerekmektedir (m. 7).

AB üyesi devletlerde üç aydan fazla ikamet başvurularında izlenecek usulde başvuru yapan kişilerin üye devlet vatandaşı olup olmamaları bakımından farklılık bulunmaktadır. Üye devlet vatandaşları üç aydan fazla ikamet etmek için yetkili makama bir bildirimde bulunarak kayıt yaptırmakta olup bu kişilerin yetkili makamdan izin almaları gerekmemektedir (m. 5(1))¹². Ancak üye devlet vatandaşının üçüncü devlet vatandaşı

⁸Directive 2004/38/EC of The European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on The Right of Citizens of the Union and Their Family Members to Move and Reside Freely within the Territory of The Member States [2004] OJ L158. Çalışmanın devamında 2004/38 sayılı Direktif olarak anılacaktır.

⁹Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Irene Doukas, 'Non-Discrimination on Grounds of Nationality: The Position of Third Country Nationals' within the EU (2008) (1) Cambridge Student Law Review 1, 1-10; Pınar Baklacı and Esen Akıntürk, 'Avrupa Birliği Vatandaşlarının ve Aile Fertlerinin Üye Devlet Ülkelerinde Serbestçe Dolaşımına İlişkin 2004/38 sayılı Direktif Hakkında Genel Bilgilendirme' (2000) İzmir Barosu Dergisi 115, 120; Şule Arslan, *Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahat Hakkı* (On İki Levha Yayıncılık, 2018), 89 vd.; Şule Arslan, 'Avrupa Birliği Vatandaşları ve Aile Fertlerinin Üye Devlet Ülkelerinde Serbest Dolaşımı ve İkametine İlişkin 2004/38 Sayılı Direktif' (2018) Antalya 22-24 Kasım Innovation and Global Issues in Multidisciplinary Sciences IV 1089, 1089-1097.

¹⁰Türk hukukunda vizenin veya vize muafiyetinin tanıdığı süreden ya da doksan günden fazla kalacak kişilerin ikamet izni alması zorunludur (YUKK m. 19). Bu bakımdan doksan günlük sürede vize ile ülkede bulunmak mümkündür. Bakınız: III. A. dip not 27. Türk hukukunda yabancılara tanınan bu imkân AB'de üç aya kadar ikamet iznine karşılık gelmektedir.

¹¹Regulation (Eu) 2018/1806 of the European Parliament and of the Council of 14 November 2018 Listing the Third Countries Whose Nationals Must Be in Possession of Visas When Crossing the External Borders and Those Whose Nationals Are Exempt from that Requirement. [2018] OJ L 303/39. Esasen 2004/38 sayılı Direktif'te vize konusunda 539/2001 sayılı Tüzük hükümleri atfı yapılmaktadır. Ancak 2018 yılında kabul edilen 2018/1806 sayılı Tüzük m. 14 uyarınca, 539/2001 sayılı Tüzük hükümlerinin yürürlükten kaldırıldığı ve daha önce bu Tüzük hükümlerine yapılan atıfların 2018/1806 ekteki eşleştirme tablosu uyarınca bu 2018/1806 sayılı Tüzük hükümleri kapsamında uygulanacağı düzenlenmektedir.

¹²2004/38 sayılı Direktif uyarınca, kayıt sırasında üye devlet vatandaşlarından geçerli bir kimlik kartı veya pasaport, işveren tarafından onaylanmış bir işe alınma belgesi ya da işçi veya serbest meslek sahibi olduklarını kanıtlayan belgeler talep edilebilmektedir. Ayrıca, akredite bir kurumda kayıtlı olduklarını ve kapsamlı sağlık sigortasına sahip olduklarını gösteren belgeleri sunmaları, m. 7(1)(c) uyarınca da yeterli maddi imkânlarla

aile üyelerinin giriş vizesi ile ikamet izni almaları gerekmektedir¹³. Kabul eden üye devlet, vize ve ikamet başvuru işlemlerinde kolaylık sağlamakla yükümlüdür (m. 5).

Üye devlet vatandaşının üç aydan fazla ikamet hakkında, ilk şart, kabul eden devlette “işçi veya serbest meslek sahibi olarak” çalışmasıdır. Kişinin işçi veya serbest meslek sahibi olması şartının ortadan kalkması kural olarak ikamet hakkını da sona erdirmektedir. Ancak 2004/38 sayılı Direktif m. 7’de kişilerin işçi veya serbest meslek sahibi statüsünde olma şartına ilişkin bir istisna öngörülmekte ve kişilerin ikamet hakkı bu istisnai hâllerde devam etmektedir. Düzenleme uyarınca, bir hastalık veya kaza sonucu geçici olarak çalışamaz durumda olma, bir yıldan fazla süreyle istihdam edildikten sonra işsiz olarak ilgili istihdam ofisine kaydolma ya da önceki istihdamı ile ilgili olarak mesleki eğitime başlama hâllerinde, kişinin çalışmaya ilişkin statüsü aslında sona ermesine rağmen ikamet hakkı korunmaktadır. Aynı hükmün devamında bir yıldan daha kısa süreli bir iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından kişi işsiz kalmışsa veya ilk on iki ay içinde isteğe bağlı olarak işsiz kalmışsa bu durumda çalışan statüsü en az altı ay süreyle devam etmektedir.

Yabancıların çalışmaması, iş kazası veya hastalık nedeniyle geçici olarak iş göremez durumda olması veya iş sözleşmesinin iradi veya irade dışında sona ermesi sonrasında işsizlik gibi geçici nedenlerden kaynaklanmaktadır. Burada dikkat çeken husus iş sözleşmesinin bir yıldan uzun süreli olması hâlinde sözleşmenin sona ermesi sonrasında kişilere “iş gücü piyasasına erişim hakkının” tanınması ve kişinin yeniden iş bulabilmek için istihdam ofisine kaydolması hâlinde ikamet hakkının korunmasıdır. Bunun yanı sıra iş sözleşmesi bir yıldan kısa süreli olsa dahi işsizlik hâlinde belirli bir süre kişinin statüsü korunmaya devam etmesidir. Düzenlemede kesinti süresi yerine istihdam ofisine kaydolma şartının kabul edilmesi, işgücü piyasasına erişim hakkının etkin şekilde kullanılabilmesi bakımından daha elverişli görülmektedir.

2004/38 sayılı Direktif, üye devlet vatandaşının ölmesi veya kabul eden devletin ülkesinden ayrılması hâlinde de bu kişinin aile üyelerinin ikamet hakkını koruyan hükümler içermektedir. Düzenlemeye göre, kural olarak üye devlet vatandaşının ölümü veya kabul eden ev sahibi devletin ülkesinden ayrılması, bu kişinin aile üyelerinin ikamet hakkını etkilememektedir. AB üyesi devletlerde sürekli ikamet hakkı için kişilerin en az beş yıl süreyle ikamet etmiş olmaları gerekmektedir. Aile üyelerinin sürekli ikamet hakkını kazanmadan önceki beş yıllık sürede, m. 7 kapsamında belirtilen şartları yerine getirmeleri gerekmektedir (m. 12(1)). Üye devlet vatandaşının ölümü hâlinde aile üyelerinin üye devlet vatandaşıyla birlikte en az bir yıl boyunca ikamet etmiş olması (m. 12(2)); sürekli ikamet hakkını kazanmadan önce ilgili kişilerin ev sahibi üye devletin sosyal yardım sistemine yük olmamak için kendileri ve aile üyeleri için yeterli gelire sahip olması ve üye devlette geçerli kapsamlı sağlık sigortalarının bulunması veya bu şartları sağlayan ve ev sahibi üye devlette hâlihazırda yerleşik olan bir aile üyesinin ailesine dâhil olduğunu kanıtlaması gerekmektedir. Bu kapsamda aile üyelerinin ikamet hakkı yalnızca kendi adlarına korunmaktadır (m. 12(2)). Burada dikkat çeken husus, destekleyicinin ölümü veya ülkeden ayrılması hâlinde aile üyelerinin ikamet izni türünün değişmesi veya yeni bir başvuru yapması gibi usulü bir şart aranmaksızın ikamet haklarının korunmasıdır.

Üye devlet vatandaşının ölümü veya üye devlet ülkesinden ayrılması, üye devlette ikamet eden ve eğitim görmek amacıyla bir eğitim kurumuna kayıtlı olan çocuğun velayetine sahip ebeveynin ikamet hakkına etki

sahip olduklarına dair beyanda bulunmaları istenebilir. Ancak bu beyanda belirli bir gelir miktarına atıfta bulunulması talep edilemez. Kişinin somut durumu esas alınır; dolayısıyla yeterli gelir için sabit bir miktar belirlenmesi mümkün değildir. Nihayetinde bu miktar, kabul eden üye devlette sosyal yardım için belirlenen eşikten yüksek olmamalı; bu kriterin elverişli olmaması hâlinde ise, üye devlet tarafından ödenen asgari sosyal güvence emeklilik aylığı tutarını aşmamalıdır (m. 8).

¹³2004/38 sayılı Direktif uyarınca, kabul eden üye devlet, üye devlet vatandaşının aile üyelerinden bazı belgeler talep edebilmektedir. Bu belgeler arasında geçerli bir kimlik kartı veya pasaport; aile ilişkisinin veya kayıtlı birlikteliğin varlığını kanıtlayan belge; üye devlet vatandaşıyla eşlik eden veya sonradan katılan kişinin kayıt sertifikası yer almaktadır. Ayrıca, m. 2(2)(c) ve (d) kapsamına giren hallerde, bu maddelerde öngörülen koşulların karşılandığını gösteren belgeler istenebilir. m. 3(2)(a) kapsamına giren durumlarda, geldikleri ülkenin yetkili makamlarınca düzenlenmiş ve üye devlet vatandaşının bakımını kesin olarak gerektiren ciddi sağlık nedenlerinin varlığını teyit eden bir belge veya vatandaş tarafından aile üyesinin kişisel bakımının gerektiğini kanıtlayan belge sunulmalıdır. m. 3(2)(b) kapsamına giren durumlarda ise üye devlet vatandaşıyla sürdürülebilir bir ilişkinin varlığını kanıtlayan belge talep edilmektedir (m. 8).

etmemektedir. Bu hak çocukların eğitimlerini tamamlamasına kadar tanınmaktadır (m. 12(3)). Görüldüğü üzere, esasen destekleyici statüsündeki kişinin ölümü veya ülkeden ayrılması hâlinde çocuğun eğitim hayatının devamı süresince velayete sahip diğer ebeveynin ikamet hakkı korunmaktadır. Bu hükümde diğer ebeveynin ikamet hakkının etkilenmeyeceği açıkça düzenlenmekte olup daha önce aile birliği içinde üye devlette ikamet eden ebeveyn hükmün kapsamına girmektedir¹⁴.

2004/38 sayılı Direktif m. 13'te aile birliğinin sona ermesi hâlinde (boşanma, evliliğin iptali, kayıtlı birlikteliğin sona ermesi) üçüncü devlet vatandaşı eşin ikamet hakkını koruyucu düzenleme yer almaktadır. Düzenleme uyarınca, aile birliğinin sona ermesi (m. 7'deki şartlar saklı olmak üzere) diğer eşin/ partnerin üye devlette ikamet hakkını etkilememektedir. Bu korumadan faydalanabilmek için aile birliğinin üç yıl sürmüş olması ve eşlerin/ partnerlerin bu sürenin en az bir yılı boyunca üye devlette birlikte ikamet etmiş olmaları, üye devlet vatandaşının çocuklarının velayet hakkına üçüncü devlet vatandaşı eşin sahip olması, özellikle zorlayıcı koşullar gerektiriyorsa evlilik veya kayıtlı birlikteliğin sürdüğü sırada üçüncü devlet vatandaşı eşin/ partnerin aile içi şiddet mağduru olması veya üye devlet vatandaşının çocuğuna erişim hakkı olması ve bu erişimin kabul eden ev sahibi üye devlette yerine getirilmesinin anlaşma veya boşanma kararıyla belirlenmesi gerekmektedir. Buradaki durumların her biri birbirinden bağımsız düzenlenmektedir. Örneğin ebeveynin velayet hakkına sahip olması ona ikamet hakkı tanınması için yeterli olup evliliğin üç yıl sürmüş olması gerekmemektedir.

Üç aydan fazla ikamet hakkına ilişkin hüküm incelendiğinde genel olarak ikamet hakkı sahibi üye devlet vatandaşının aile üyelerinin ikamet hakkı, üye devlet vatandaşının ölümü veya ilgili üye devletten ayrılması veya üçüncü devlet vatandaşı eşi/partneri ile aile birliğinin sona ermesi -boşanma, evliliğin iptali, kayıtlı birlikteliğin sona ermesi- hâllerinde ayrıntılı hükümlerle bağımsız biçimde korunduğu anlaşılmaktadır.

2. Sürekli İkamet Hakkı

2004/38 sayılı Direktif m. 16, sürekli ikamet hakkına ilişkin genel kuralları düzenlemektedir. Buna göre, kabul eden üye devlette yasal olarak beş yıl kesintisiz ikamet eden AB vatandaşları, III. Bölüm'de¹⁵ aranan şartlara tabi olmaksızın sürekli ikamet hakkına sahip olmaktadır. Bu hükmün kapsamına üye devlet vatandaşı olmayan ve kabul eden üye devlette AB vatandaşı ile yasal olarak beş yıl kesintisiz ikamet eden aile üyeleri de girmektedir.

Sürekli ikamet hakkına ilişkin beş yıllık sürenin kesintisiz şekilde ülkede bulunarak geçirilmesi gerekmektedir. Ancak ikamet hakkına ilişkin sürenin hesabında ülkeden toplamda altı ayı aşmayan geçici ayrılıklar ve zorunlu askerlik hizmeti için daha uzun süreli ayrılıklar ile hamilelik ve doğum, ciddi hastalık, eğitim veya mesleki eğitim gibi önemli nedenlerle on iki aya kadar süren ayrılık kesinti sayılmamaktadır (m. 16(3)). Ayrıca, başka bir üye devlete veya üçüncü bir ülkeye atanma gibi durumlar da bu süreyi etkilememektedir.

¹⁴Bu noktada, eğitimi devam eden çocuğun üye devlet vatandaşı, ancak fiili velayet hakkına sahip ebeveynin üçüncü bir devlet vatandaşı olduğu ve hâlihazırda üçüncü bir devlette ikamet ettiği durumda, bu ebeveynin ilgili üye devlette ikamet hakkının bulunup bulunmadığı sorusu gündeme gelmektedir. 2004/38 sayılı Direktif'te yer alan hüküm, aile birliği içinde yaşarken üç aya kadar ikamet hakkı sahibinin ölümü veya ülkeden ayrılması hâlini düzenlediğinden, bu örnek söz konusu hükmün kapsamına girmemektedir. Doktrinde, AB vatandaşı çocuğun üçüncü devlet vatandaşı ebeveynine ikamet izni verilmemesi hâlinde, aile birliğinin başka bir ülkede kurulmak zorunda kalmasının, üye devlet vatandaşının serbest dolaşım hakkını ihlâl edebileceği savunulmaktadır: Musa Aygül and Ranegül Camız, 'Türk Vatandaşı Çocukların Yabancı Ebeveynlerinin Aile Hayatına Saygı Hakkı Kapsamında Türkiye'de İkamet' (2021) 6(2) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 373, 393. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında, yabancılar hakkında verilen sınır dışı etme kararlarında dahi "çocuğun üstün yararının gözetilmesi" gerektiği açıkça vurgulanmaktadır. AİHM'nin 28 Haziran 2011 tarihli *Nunez v. Norveç* kararına konu olayda, Dominik Cumhuriyeti vatandaşı bir kadın, mahkûmiyetinin ardından 1996 yılında iki yıllık ülkeye giriş yasağıyla sınır dışı edilmiş, buna rağmen sahte belgelerle yeniden ülkeye girmiştir. Bu süreçte bir Norveç vatandaşıyla evlenmiş ve 2002 ile 2003 yıllarında iki çocuk dünyaya getirmiştir. 2005 yılında ülkeye yasa dışı olarak girdiği tespit edilince hakkında yeniden sınır dışı ve iki yıl giriş yasağı kararı verilmiştir. Karara karşı yapılan başvuru üzerine Mahkeme, başvurusunun göçmenlik yasalarını ihlâlinde ağır kusuru bulunduğunu, ancak çocukların menfaatleri ile kamu yararı arasında yetkili makamlarca adil bir denge kurulmadığını belirtmiştir. AİHM, bu nedenle aile yaşamının açık biçimde bozulacağına ve çocukların menfaatine yeterince saygı gösterilmediğine hükmederek hak ihlâli bulunduğuna karar vermiştir. Görüldüğü üzere, ebeveynin göçmenlik yasalarını ihlâl ettiği durumlarda dahi, aile birleşimi ve çocuğun üstün yararının korunması gereği vurgulanmaktadır (*Nunez v. Norveç*, App. no. 55597/09, ECHR, 28 June 2011).

¹⁵Burada III. Bölüm'e yapılan gönderme "üç aya kadar ikamet hakkı" ve "üç aydan fazla ikamet hakkına" ilişkin bölümü ifade etmektedir.

Ancak sürekli ikamet hakkı kazanıldıktan sonra kabul eden üye devlet ülkesinden ardışık iki yılı aşan süre ayrılma durumunda sürekli ikamet hakkı sona ermektedir (m. 16(4)).

2004/38 sayılı Direktif m. 17 *İkamet Edilen Üye Devlette Çalışması Sona Eren Kişiler ve Aile Üyeleri İçin Muafiyetler* başlığını taşımaktadır. İlgili hükmün ilk fıkrası m. 16'da düzenlenen beş yıl sürekli ikamet etme süresine ilişkin genel kuralın, altı istisnasını düzenlemekte ve bu istisnai hâllerde kişilerin ikamet hakkı korunmaya devam etmektedir¹⁶.

İlk istisna, emeklilik yaşının dolmasına ilişkindir. Emeklilik yaşının dolmasıyla birlikte belirli şartların gerçekleşmesi hâlinde, çalışma sona ermekte ve beş yıllık süre beklenmeksizin ikamet hakkı tanınmaktadır. Buna göre çalışmayı bıraktıkları zamanda, o üye devletin yasasına göre yaşlılık aylığı almaya hak kazanma yaşını dolduran işçiler veya serbest meslek sahipleri ya da erken emeklilik için ücretli istihdamı sona erdiren işçiler, en az önceki on iki ay boyunca o üye devletinde çalışmış olmaları ve kesintisiz üç yıldan fazla süreyle ikamet etmiş olmaları şartıyla ev sahibi üye devlette sürekli ikamet hakkı elde etmektedir. Kabul eden üye devletin hukuku, belirli kategorilerde yer alan serbest meslek sahiplerine yaşlılık aylığı hakkı tanımıyorsa ilgili kişi altmış yaşına ulaştığında yaş şartını yerine getirmiş sayılmaktadır (m. 17(1)a).

Kişilerin çalışmasının sona ermesinin önemli nedenlerinden biri de iş kazası ve meslek hastalıklarıdır; bu duruma ilişkin olarak Direktif'te bu konuya ilişkin bir düzenleme yapılmıştır. Hükmün kapsamına, kabul eden üye devlette kesintisiz iki yıldan fazla ikamet etmiş ve orada sürekli iş göremez hâle gelen işçiler veya serbest meslek sahipleri girmektedir. Eğer bu iş göremezlik, ilgili kişiye kabul eden üye devletin bir kurumu tarafından tam ya da kısmi ödeme hakkı kazandıran iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelmişse iki yıllık ikamet şartı da aranmamaktadır (m. 17(1)b).

AB üyesi devletler arasındaki ekonomik iş birliği gereğince, kişiler aynı anda farklı ülkelerde çalışıp ikamet edebilmektedir. Bu bakımdan üçüncü istisna, üç yıl kesintisiz çalışma ve ikamet ardından, bir kişinin kabul eden üye devlette çalışırken aynı zamanda başka bir üye devlete iş amacıyla düzenli olarak gidiş geliş yaptığı duruma ilişkindir. Bu kişilerin, her gün veya en azından haftada bir kez kabul eden üye devlete dönüş yapması ve kabul eden üye devlette ikamet yerini fiilen koruması gerekmektedir (m. 17(1)c). İlgili kişinin çalıştığı üye devletteki istihdam süreleri¹⁷, (a) ve (b) bentlerinde belirtilen hakların hesaplanmasında dikkate alınmaktadır.

Üye devlet vatandaşlarının, üçüncü devlet vatandaşlarıyla yaptıkları evlilikler sonucunda AB üyesi devlet vatandaşlığını kaybetmeleri mümkündür. Bu durum, örneğin bir üye devlet vatandaşının, üçüncü devlet vatandaşı kişiyle evlenmesi nedeniyle eşinin vatandaşlığını kazanması ve bu sebeple kendi vatandaşlığını kaybetmesi hâlinde ortaya çıkmaktadır. 2004/38 sayılı Direktif m. 17(2), bu ihtimali öngörerek koruyucu bir düzenleme getirmiştir. Buna göre, işçi veya serbest meslek sahibi kişinin eşi ya da partneri, kabul eden üye devletin vatandaşıysa veya bu kişiyle evlenmesi nedeniyle o devletin vatandaşlığını kaybetmişse, söz konusu kişiye ilişkin m. 17(1)(a)'da belirtilen ikamet süresi ve istihdam şartları ile m. 17(1)(b)'de belirtilen ikamet süresi şartı uygulanmamaktadır. Bu düzenlemeyle vatandaşlık kaybı nedeniyle aile üyelerinin ikamet hakkının etkilenmemesi ve aile birliğinin korunması amaçlanmaktadır.

Bir diğer istisna sürekli ikamet hakkı kazanan kişinin aile üyelerine ilişkindir. Buna göre, vatandaşlığına bakılmaksızın bir işçi veya kendi nam ve hesabına çalışan kişiyle üye devlette ikamet eden aile üyeleri; eğer söz konusu işçi veya kendi nam ve hesabına çalışan kişi, m. 17(1) hükmü uyarınca, ev sahibi üye devlette

¹⁶Arslan, *İkamet* (n 9) 91-92.

¹⁷2004/38 sayılı Direktif m. 17(1)'in son cümlesinde, ilgili istihdam bürosunca kaydedilen gönüllü işsizlik dönemleri, kişinin kontrolü dışında ortaya çıkan nedenlerle çalışamayan süreler ile hastalık veya kaza nedeniyle işten ayrılma ya da işin sona erme sürelerinin de istihdam süresi olarak kabul edileceği ayrıca düzenlenmektedir.

sürekli ikamet hakkını kazanmışsa, bu kişinin aile üyeleri de aynı üye devlette sürekli ikamet hakkı kazanmaktadır (m. 17(3)).

Son olarak işçi veya serbest meslek sahibi kişinin m. 17(1) uyarınca, kabul eden üye devlette sürekli ikamet hakkını kazanmadan önce çalışırken ölmesi hâlinde, bu kişiyle birlikte ikamet eden aile üyeleri bazı şartların varlığında sürekli ikamet hakkı kazanmaktadır (m. 17(4)). Bu hâller; işçi veya serbest meslek sahibi kişinin, ölüm anında, söz konusu üye devlette kesintisiz iki yıl ikamet etmiş olması, ölümün iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu meydana gelmesi veya hayatta kalan eş/ partner, işçi veya serbest meslek sahibi kişi ile evlenerek ilgili üye devletin vatandaşlığını kaybetmiş olmasıdır. Görüldüğü üzere, destekleyici konumundaki kişinin ölümü hâlinde aile üyelerinin ikamet hakkı bazı özel durumlarda korunmakta ve bu kişilere sürekli ikamet hakkı tanınmaktadır.

C. Üçüncü Devlet Vatandaşlarının Yüksek Nitelikli İstihdam Amacıyla Giriş ve İkamet Koşullarına İlişkin 2021/1883 Sayılı Direktif

Mavi Kart Direktifi, mülga Üçüncü Devlet Vatandaşlarının Yüksek Nitelikli İstihdam Amacıyla Giriş ve İkamet Koşullarına İlişkin Direktif'in¹⁸ yenilenmesi ile kabul edilen ve AB üyesi devletlerde nitelikli istihdamı artırmaya yönelik bir düzenlemedir¹⁹. Düzenlemede Mavi Kart başvurusunda gerekli şartlar ve izlenecek usul ayrıntılı olarak düzenlenmektedir. Buna göre, başvuruda bulunan kişinin, ulusal hukuka göre geçerli bir seyahat belgesi sunması ve gerekirse vize başvurusunda bulunması, geçerli bir vize veya varsa geçerli bir ikamet izni ya da uzun süreli vize sunması gerekmektedir (m. 5(d)). Bunun yanı sıra kişinin sağlık güvencesine, en az altı ay süreli bir iş sözleşmesine veya bağlayıcı bir iş teklifine sahip olması ve yüksek mesleki yeterlilikine ilişkin belgeleri sunması gerekmektedir (m. 5 (a, b, e))²⁰.

Mavi Kart Direktifi'nde usul ve esasa ilişkin şartların yanı sıra Mavi Kartın sağladığı haklar düzenlenmektedir²¹. Bunlar; işgücü piyasasına erişim hakkı (m. 15), eşit muamele görme hakkı (m. 16), aile birleşimi hakkı (m. 17), uzun süreli ikamet hakkı (m. 18-19), kısa ve uzun süreli hareketlilik hakkı (m. 20-21) ve aile üyelerinin ikinci bir üye devlette ikamet hakkıdır (m. 22).

¹⁸Council Directive 2009/50/EC Of 25 May 2009 on the Conditions of Entry and Residence of Third-Country Nationals for the Purposes of Highly Qualified Employment [2009] OJ L155. 2009/50 sayılı Mülga Direktif, 2009 tarihinde kabul edilmiş ve 2012 yılında yürürlüğe girmiştir. Ancak beklenen faydayı sağlayamadığı için yenilenmesi ihtiyacı doğmuştur: Giovanni Facchini and Elisabetta Lodigiani, 'Attracting Skilled Immigrants: An Overview of Recent Policy Developments in Advanced Countries' (2014) 229(1) National Institute Economic Review 3, 10 vd.; Simona Bellini, 'EU Blue Card: A Promising Tool Among Labour Migration Policies? A Comparative Analysis of Selected Countries' (2016) (76) Institute for International Political Economy 2 <<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/148414/1/873980875.pdf>> Erişim Tarihi 20 October 2025; Steve Peers, 'The Revised Blue Card Directive: The EU's Search for More Highly Skilled Non-EU Migrants' (2021) *EU Law Analysis* <<http://eulawanalysis.blogspot.com/2021/05/the-revised-blue-card-directive-eus.html>> Erişim Tarihi 20 October 2025. 2009/50 sayılı Direktif ile karşılaştırma için bakınız: Chiara Dello Iacono, Guillermo Orfao and Mikolaj Stanek, *The Changing Nature Of Intra-European Mobility of Third-Country Nationals Review of Institutional Framework and General Dynamics* 08.01.2020 <<http://www.hummingbird-H2020.eu>> Erişim Tarihi 20 October 2025; Alihan Çelik, *Türk Yabancılar Hukuku Bakımında Turkuaz Kart* (Adalet Yayınevi, 2023) 115-133.

¹⁹Mavi Karta ilişkin düzenleme hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Şule Arslan and Gökçe Konyalı, 'Avrupa Birliği Mavi Kart Direktifi: Üçüncü Devlet Vatandaşlarının Yüksek Nitelikli İstihdam Amacıyla Giriş ve İkamet Koşullarına İlişkin 2021/1883 Sayılı Direktifin Değerlendirilmesi' (2023) 22(2) Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi 291, 291-321.

²⁰Başvuru kişinin kendisi veya işvereni tarafından yapılabilmektedir. Yetkili makam başvuru, başvuru tarihinden en geç doksan gün içinde sonuçlandırmakla yükümlüdür (m. 11). Mavi Kart en az yirmi dört ay olmak üzere üye devletlerce belirlenen süreyle düzenlenmektedir (m. 9). Mavi Karta ilişkin şartlar hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Dmitriy Ivanov, Sofya Zavyalova and Anastasia Trofimova, 'Blue Card as a Method for Regulating Migration Processes in the European Union' 1 04.07.2021, <<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3855009>> Erişim Tarihi 20 October 2025; Mariateresa Veltri, 'The New Blue Card Scheme: A Second Chance For Europe To Attract Foreign Talents' in Alessandro Bufalini, Giulia Del Turco, Francesco Luigi Gatta, Mario Savino, Michela Tuozzo, Flavio Valerio Virzi, Daniela Vitiello (eds) *Annuario ADIM 2021* (Editoriale Scientifica srl, 2022) 76, 78-79.

²¹Mavi Kart Direktifi'nde yer alan haklar arasında, inceleme konumuz kapsamında olan hak, işgücü piyasasına erişim hakkıdır. İşgücü piyasasına erişim; kişinin iş değiştirme, üye devlet içinde iş arama ve işsiz kaldığı dönemlerde haklarının korunması imkânlarını ifade etmektedir.

²²Council Directive 2003/86/EC of 22 September 2003 on the Right to Family Reunification [2003] OJ L251. Çalışmanın devamında 2003/86 sayılı Direktif olarak anılacaktır. 2003/86 sayılı Direktif'in kapsamı hakkında bakınız: Judy Walsh and Fergus Ryan, 'The Rights of De Facto Couples' Irish Human Rights Commission Report (2006) 1, 36. <http://www.ihrec.ie/download/pdf/report_defactocouples.pdf> Erişim Tarihi 20 October 2025.

Aile birleşimine ilişkin esas düzenleme 2003/86 sayılı Aile Birleşimine İlişkin Direktif'tir²². Mavi Kart Direktif'inde de aile birleşimine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Ancak bu düzenlemeler istisnai nitelikte olup bu istisnalar dışında 2003/86 sayılı Direktif uygulama alanı bulmaktadır²³. Mavi Kart Direktifi uyarınca, 2003/86 sayılı Direktif'te aile birleşimi için gerekli "*destekleyicinin üye devlette en az bir yıl veya daha fazla süreli ikamet iznine sahip olması ve sürekli ikamet hakkını elde etmede makul beklentisinin olması*" şartları Mavi Kart sahibinin aile üyeleri bakımından aranmamaktadır²⁴.

İkamet hakkının çalışma hakkı üzerinden korunması hususunda 2003/86 sayılı Direktif m. 15(3) önem arz etmektedir. Buna göre, "*eşin ölümü ...durumunda aile birleşimi kapsamına giren kişilere*", başvuru üzerine gerektiğinde, bağımsız bir ikamet izni verilebileceği ve üye devletlerin "*özellikle zorlu koşulların meydana geldiği durumlarda*" bağımsız bir ikamet izni verilmesini sağlayan hükümler belirleyeceği düzenlenmektedir. Ayrıca m. 15(1) uyarınca, beş yıllık ikamet süresinin tamamlanmış olması ve aile üyesine aile birleşimi dışında bir gerekçeyle ikamet izni verilmemiş olması şartıyla, eş veya evli olmayan partner ile ergin çocuğun, gerektiğinde ve başvuruda bulunulması hâlinde, destekleyiciden bağımsız olarak münferit bir ikamet izni alabileceği düzenlenmektedir. İlgili hükümde yer alan "*eşin ölümü*" ve "*zorlu koşulların meydana gelmesi*" hâllerine ilişkin düzenlemelerin, iş kazası ve meslek hastalığının ölümle sonuçlanması durumunda aile üyelerine bağımsız ikamet izni verilmesi bakımından kıyasen uygulanması düşünülebilir. Ancak bu konuda 2004/38 sayılı Direktif m. 12(2) uygulama alanı bulacaktır. Söz konusu hüküm, üye devlet vatandaşının ölümünün, ölümden önce en az bir yıl birlikte ikamet etmiş olan aile üyelerinin ikamet hakkını sona erdirmeyeceğini açıkça düzenleyerek aile üyelerine bu haktan bağımsız biçimde yararlanma imkânı tanımaktadır.

Mavi Kart Direktif'inde Mavi Kartın geri alınması veya yenilenmemesi sebepleri arasında 'işsizlik hâli' yer almaktadır. Mavi Kart sahibinin işsiz kalmasına ilişkin azami süre Mavi Kart sahibi olduğu süre esas alınarak farklı şekilde değerlendirilmektedir. İki yıldan az süredir Mavi Kart sahibiyse üç ay; iki yıldan fazla süredir Mavi Kart sahibiyse altı ayı aşan süreli bir işsizlik durumunda Mavi Kartın geri alınması veya yenilenmemesi söz konusu olabilir (m. 8(5)). Ancak bunun için yetkili makamın durumu, Mavi Kart sahibine bildirmesi ve kişiye iş araması için bir süre vermesi gerekmektedir. Bu kapsamda, Mavi Kart sahibinin iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde yeni bir iş araması için kendisine üç aylık bir süre tanınması zorunludur. Mavi Kart sahibi iki yıldan uzun süredir çalışmaktaysa bu süre altı aydır. Görüldüğü üzere, işgücü piyasasına erişim hakkı Mavi Kart Direktif'inde doğrudan düzenlenmektedir.

Bir işyerinde çalışan yabancıların işyeri değişikliği, çalışma izninin devamı bakımından önem taşımaktadır. Çalışma izninin devamı konusunda işveren değişikliği hâlinde ilk on iki aylık dönem ile sonraki dönem arasında bir ayırım yapılmaktadır. Mavi Kart sahibi ilk on iki aylık sürede gerçekleşen işveren değişikliğini ve kabul kriterlerini etkileyen değişiklikleri otuz gün içinde yetkili makama bildirmekle yükümlüdür. Yetkili makamın bu süre zarfında iş değişikliği hakkını otuz gün süreyle askıya alma yetkisi bulunmaktadır. İlk on iki

2003/86 sayılı Direktif'te yer alan şartlar hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Pieter Boeles, 'Directive on Family Reunification: Are the Dilemmas Resolved?' (2001) (2) European Journal of Migration Law 63.

²³Uluslararası düzenlemeler bakımından Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde aile birleşimi doğrudan düzenlenmemekle birlikte AİHM bu hakkı m. 8'de düzenlenen "*aile hayatına saygı hakkı*" bağlamında ele almaktadır. Konuya ilişkin uluslararası düzenlemeler hakkında bakınız: Mustafa Cin, 'Uluslararası Sözleşmeler Çerçevesinde Yabancıların (Göçmen İşçilerin) Aile Birleşimi Hakkı' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 263, 263-284.

²⁴2003/86 sayılı Direktif uyarınca, aile birleşimi talebinde bulunurken başvurusunun sağlaması gereken şartlar m. 7'de düzenlenmektedir. Buna göre, aile birleşiminde destekleyici olarak gösterilen kişinin genel sağlık ve güvenlik standartlarına uygun bir barınma imkânına sahip olması gerekmektedir. Barınmaya ilişkin kabul edilen genel standartların belirsiz olması doktrinde eleştirilmektedir: Julien Hardy, 'The Objective of Directive 2003/86 Is to Promote the Family Reunification of Third Country Nationals' (2012) (14) European Journal of Migration and Law 439, 448. İkinci olarak destekleyicinin kendisini ve ailesini geçindirecek sürekli ve düzenli bir geliri olmalıdır. Bunun yanı sıra kendisini ve aile üyelerini kapsayan bir sağlık sigortasına sahip olması gerekmektedir. Bu üç şartın yanı sıra destekleyicinin üye devlette en az bir yıl veya daha fazla ikamet izni ve uzun süreli ikamet hakkını elde etme konusunda makul bir beklentisi olması gerekmektedir. Üye devletlerin genel şartlar dışında bazı özel şartlar belirlemesi de mümkündür. Konu hakkında bakınız: Anja Weisbrock, 'The Right to Family Reunification of Third Country Nationals Under EU Law Is Directive 2003/86/EC In compliance With The ECHR,' (2011) (5) Human Rights & International Legal Discourse 138, 150-153.

aylık sürenin sona ermesinin ardından ise yalnızca usule uygun bildirimde bulunmak yeterlidir; bu durumda yetkili makamın çalışma iznini askıya alma hakkı bulunmamaktadır.

II. Yabancıların Türkiye’de İkamet Hakkının Korunması

A. Genel Olarak

Anayasada yabancılar ve Türk vatandaşları bakımından kanun önünde eşitlik ilkesi yer almaktadır. Anayasa m. 10’da düzenlenen bu ilkeye göre, *“herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir”*. *“Yabancıların Durumu”* başlığını taşıyan Anayasa m. 16’ya göre ise, *“yabancıların temel hak ve özgürlükleri milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlandırılır”*. Görüldüğü üzere, yabancıların temel hak ve özgürlükleriyle ilgili sınırlamalar yetkili organlarca usulüne uygun şekilde kabul edilen kanunlarla ve milletlerarası hukuka uygun biçimde yapılabilmektedir²⁵. Anayasal hükme uygun şekilde yabancıların ikamet ve seyahat hakkına ilişkin kurallar²⁶ YUKK’ta ve çalışma hakkına ilişkin kurallar UİK’te düzenlenmektedir.

Çalışma izni ve muafiyeti, yabancıya ikamet izni muafiyeti sağlaması bakımından ikamet hakkının korunması ile doğrudan ilişkilidir²⁷. Bu noktada çalışma izninin/muafiyetinin sona ermesinin ikamet hakkına hukuki etkisi önem taşımaktadır. Bu bakımdan çalışmanın bu kısmında, ikamet hakkının korunması hususu, çalışma hakkını düzenleyen UİK ve ikamet hakkını düzenleyen YUKK bağlamında ayrılmış şekilde incelenecektir.

1. İkamet izinlerine ilişkin Düzenlemelerde İkamet Hakkının Korunması

a. Genel Olarak

“İkamet hakkının korunması”, ikamet izni sahibinin statüsünde meydana gelen değişiklikler veya destekleyicinin ölümü gibi hâllerde bu kişiler ve aile üyelerinin ikamet hakkının belirli şartlarla devam etmesine imkân tanıyan koruyucu düzenlemeler yapılmasını ifade etmektedir. YUKK’ta kısa dönem ikamet izni, aile ikamet izni, öğrenci ikamet izni, uzun dönem ikamet izni, insani ikamet izni ve insan ticareti mağduru ikamet izni olmak üzere altı farklı tür ikamet izni düzenlenmektedir (m. 30). İkamet izni türleri arasında en çok başvuru alan tür, kısa dönem ikamet iznidir²⁸. Çalışmanın bu kısmında ikamet hakkını koruyan düzenlemeler incelenecektir. Bu kapsamda özellikle öğrenci, aile ve uzun dönem ikamet izinleri ele alınacak; diğer izin türlerine ise koruyucu hüküm içermemeleri veya tamamlayıcı nitelikte olmaları nedeniyle gerektiğinde ilgili yerlerde kısaca değinilecektir.

²⁵Rona Aybay, *Yabancılar Hukuku* (3. Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi, 2010) 76 vd.; Çelikel and Öztekin Gelgel (n 1) 54; Doğan (n 1) 20.

²⁶Yabancıların Türkiye’de ikamet ve seyahatine ilişkin koşullar hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Esra Dardağan Kibar, ‘An Overview and Discussion of the New Turkish Law on Foreigners and International Protection’ (2013) 18(3) *Perceptions* 110-111; Rifat Erten, ‘Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu Hakkında Genel Bir Değerlendirme’ (2015) 19(1) *GÜHFD* 3, 12; Arslan, *İkamet* (n 9) 110 vd.

²⁷Bir yabancıların Türkiye’de ikamet edebilmesi için ülkeye usule uygun şekilde giriş yapması ve yetkili makamdaki ikamet izni alması gerekmektedir. İkamet izni alma zorunluluğu YUKK m. 19’da düzenlenmektedir. Buna göre *“Türkiye’de, vizenin veya vize muafiyetinin tanıdığı süreden ya da doksan günden fazla kalacak yabancıların ikamet izni almaları zorunludur”*. Bazı hâllerde ise yabancılara ikamet izni muafiyeti tanınmaktadır (Doğan (n 1) 218.) İnceleme konusu bakımından bu hâllerden Türkiye’de çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti olan yabancılar önem taşımaktadır. Çalışma izninin ikamet izni muafiyeti sağladığı YUKK m. 27, UİK m. 12 ve YUKKY m. 20(1) g’de özel olarak düzenlenmektedir. YUKK m. 27 uyarınca, *“Geçerli çalışma izni ile 27/2/2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun 10 uncu maddesine istinaden verilen Çalışma İzni Muafiyet Teyit Belgesi, ikamet izni sayılır”*. YUKKY m. 20(1)g uyarınca, *“Çalışma iznine veya çalışma izni muafiyet teyit belgesine sahip olanlar”* ikamet izninden muaf kişiler kapsamında sayılmaktadır. UİK m. 12 uyarınca, *“Bu Kanuna göre verilen çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti, 6458 sayılı Kanunun 27nci maddesi uyarınca ikamet izni yerine geçer”*. Görüldüğü üzere, çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti olan yabancılar Türkiye’de ikamet izninden muaf tutulmaktadır.

²⁸T.C. İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Başkanlığının 09.10.2025 tarihli istatistiğine göre ikamet izni verilen toplam 1.081.382 yabancından 412.196 kişi kısa dönem ikamet izni, 166.901 kişi öğrenci ikamet izni, 160.428 kişi aile ikamet izni ve 341.857 kişi diğer ikamet izinleri ile Türkiye’de ikamet etmektedir. İkamet izinleri hakkında istatistikler için bakınız: <<https://www.goc.gov.tr/ikamet-izinleri>> Erişim Tarihi 20 October 2025.

b. Öğrenci İkamet İzni

Öğrenci ikamet izni, YUKK m. 38 ilâ 41 arasında düzenlenmektedir. Türkiye’de bir yükseköğretim kurumunda ön lisans, lisans, yüksek lisans ya da doktora öğrenimi görecektir yabancılar öğrenci ikamet izni alabilmektedir (YUKK m. 38(1)). İlk ve orta derece öğrenim bakımından ise, öğrencinin bakım ve masraflarının gerçek veya tüzel kişi tarafından üstlenilmesi ve veli ya da yasal temsilcilerinin muvafakatinin bulunması gerekmektedir (YUKK m.38(2)). Bu öğrencilere, birer yıllık sürelerle öğrenci ikamet izni verilmektedir (YUKK m. 38(2)). Görüldüğü üzere AB hukukundan farklı olarak Türk hukukun ikamet izni, öğrenim süresi yerine birer yıllık sürelerle verilmektedir. AB hukukunda ise, 2004/38 sayılı Direktif m. 7(1)(c) uyarınca, öğrenciler, yeterli geçim kaynağına ve kapsamlı sağlık sigortasına sahip olmaları şartıyla, öğrenim süresi boyunca ikamet hakkına sahiptir.

Kanun’da, “*öğrenci ikamet izninin öğrencinin anne ve babası ile diğer yakınlarına ikamet izni alma konusunda herhangi bir hak sağlamadığı*” belirtilmektedir (YUKK m. 38(3)). Aile ikamet iznine ilişkin hükümde ise “*Türkiye’de en az bir yıldır kalıyor olmak şartıyla Kanunda düzenlenen ikamet izinlerinden birine sahip olanlar*” destekleyici olabilecek kişiler arasında sayılmaktadır (YUKKY m. 30(1)ç). Bu hâlde bir yıldır Türkiye’de öğrenci ikamet izniyle kalan öğrencinin aile birleşimi başvurusunun değerlendirilmesi bakımından, bu iki düzenleme arasında çelişki bulunmaktaydı. Bu durum Yönetmelik ile giderilmiş olup öğrenci ikamet izninin öğrenciye, yalnızca eş ve çocuklarının aile ikamet izni başvurularında destekleyici olabilme hakkı sağladığı düzenlenmiştir (YUKKY m. 35(6)). Aile ikamet izninde destekleyicinin belirli bir gelire sahip olma şartı bulunması ve “eş ve çocuklar” bakımından sınırlayıcı bir ifade kullanılması nedeniyle bu hak evlenme ehliyetine sahip olunan bir yaşa gelmiş ve fiilen çalışma hakkına sahip ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencileri bakımından geçerli olmaktadır.

Türkiye’de öğrenim gören çocuğun ebeveyninin yabancı olduğu ve çocuğun ilk ve orta öğretim aşamasında eğitim aldığı durumda, ebeveynin Türkiye’de ikamet hakkını kapsamlı şekilde koruyan bir hüküm bulunmamaktadır. YUKK m. 34(6) uyarınca, “*Boşanma hâlinde, Türk vatandaşıyla evli yabancıya, en az üç yıl aile ikamet izniyle kalmış olmak kaydıyla kısa dönem ikamet izni verilebilir*”. Bu hüküm Türk vatandaşı ile yabancı eşin boşanması hâlinde yabancı eşe kısmen koruma sağlanmaktadır. Ancak boşanma sonrasında velayet hakkına sahip yabancının, aile ikamet iznini kısa dönem ikamet iznine dönüştürmek için gerekli olan “*üç yıl aile ikamet izni ile Türkiye’de kalma*” şartını sağlayamaması uygulamada bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Benzer şekilde, evlilik birliğinin sona ermesi hâlinde velayet hakkına sahip ebeveynin daha önce Türkiye’de ikamet izniyle bulunmamış olması da uygulamada karşılaşılan bir diğer sorundur.

Doktrinde, mevcut düzenlemelerin Türk vatandaşı çocuğun yabancı ebeveynine ikamet hakkı tanımadığı, bu nedenle Türk vatandaşı çocuğun yabancı ebeveyninin aile ikamet iznine başvurmasının kanunen mümkün olmadığı belirtilmekte bu durumun ‘çocuğun üstün yararı’ ve ‘aile birliğinin korunması’ ilkeleriyle bağdaşmadığı, dolayısıyla bu konuda yasal bir düzenleme yapılması gerektiği ileri sürülmektedir²⁹. Bu görüşe katılmaktayız, zira özellikle Türkiye’de eğitimine devam eden Türk vatandaşı çocuğun, velayet hakkına sahip ebeveyninin yabancı devlet vatandaşı olması hâlinde, ebeveyne ikamet hakkı tanınmaması, uygulamada aile birliğini fiilen sürdürebilmek amacıyla çocuğun ve ebeveynin başka bir ülkeye taşınması sonucunu doğurabilecektir. Bu durum, yalnızca yabancının Türkiye’de ikamet hakkının korunması değil, aynı zamanda Türk vatandaşı çocuğun aile hayatı hakkını fiilen kullanabilmesi bakımından da önem taşımaktadır.

AB hukukunda 2004/38 sayılı Direktif hükümlerinde eğitimi devam eden çocuklar ve bu çocukların velayetine sahip ebeveynlerin ikamet hakkı korunmakta ve bu koruma, eğitim hayatının tamamlanmasına kadar sürmektedir. Ancak ilgili Direktif’te velayet hakkına sahip ebeveynin boşanmanın ikamet hakkını

²⁹Aygül and Camız (n 14) 426.

etkilemeyeceği düzenlenmekle birlikte bu hükmün kapsamına yalnızca hâlihazırda AB üyesi devlette ikamet eden kişiler girmektedir. Bu bakımdan bir çocuğun AB üyesi devlette eğitim alması, halihazırda burada ikamet etmeyen ebeveynine bağımsız bir ikamet hakkı kazandırmadığı gözden kaçırılmamalıdır³⁰.

Türk hukukunda, ilk ve orta derece öğretimde bir yabancıya öğrenci ikamet izni verilmesi için aranan şartlardan birinin “*öğrencinin bakım ve masraflarının gerçek veya tüzel kişi tarafından üstlenilmesi*” olduğunu daha önce belirtmiştik. Bu şartı yerine getiren gerçek kişinin, çocuğun ebeveyni olması hâlinde, ebeveynin yeterli gelire ve sosyal imkânâ sahip olması şartıyla çocuğa aile birliği içinde yaşama olanağının tanınması gerektiği kanaatindeyiz. Bu bakımdan Türkiye’de öğrenci statüsü tanınan ve velayet altında bulunan çocukların ebeveynlerine eğitim süresi boyunca öğrenci ikamet iznine bağlı olarak ikamet hakkı tanınmasının çocuğun üstün yararı ilkesine ve aile birliği içinde yaşama gereksinimine uygun olduğu kanaatindeyiz.

c. Aile İkamet İzni

Aile ikamet iznine ilişkin hükümler YUKK m. 34 ilâ 37’de yer almaktadır. Türk vatandaşları ile Türkiye’de yasal olarak bulunan yabancıların aile üyeleri, bu kişiyi destekleyici olarak bildirerek aile ikamet iznine başvurabilmektedir (YUKK m. 34(1)). Bir kişinin destekleyici statüsünde kabul edilebilmesi için Türk vatandaşı olması, Türk Vatandaşlığı Kanunu (TVK)³¹ m. 28 kapsamında bulunması, ikamet izinlerinden birine sahip olması veya mülteci/ikincil koruma statüsü sahibi olması gerekmektedir. Aile üyelerinin kapsamına ise yabancı eşi, kendisinin veya eşinin ergin olmayan yabancı çocuğu ile kendisinin veya eşinin bağımlı yabancı çocuğu girmektedir³².

Aile ikamet izni başvurusunda destekleyicinin sağlaması gereken bazı şartlar bulunmaktadır³³. Destekleyicinin öncelikle başvurudan geriye doğru en az bir yıldır Türkiye’de ikamet etmesi, yeterli gelire ve uygun barınma imkânına sahip olması ayrıca aile düzenine karşı suçlardan hüküm giymemiş olması gerekmektedir (YUKK m. 35(1))³⁴. Gerekli şartların bulunması hâlinde aile üyelerine ikamet izni her seferinde üç yılı aşmayacak süreyle verilebilmektedir. Buradaki üst süre, destekleyicinin ikamet izni süresini aşamaz (YUKK m. 34(1)).

Aile üyeleri için aranan şartlar YUKK m. 35(3)’te düzenlenmektedir. Bu şartlar, aile üyesi kapsamında olduğunu gösteren bilgi ve belgeleri ibraz etmek, destekleyiciyle birlikte yaşadığını ya da yaşama iradesi taşıdığını ortaya koymak, evliliği aile ikamet izni alabilmek amacıyla yapmamış olmak, eşlerden her biri için on sekiz yaşını doldurmuş olması ve Türkiye’ye girişine izin verilmeyecek yabancılardan olmamaktır³⁵.

Aile ikamet izni, aile üyelerine destekleyicinin statüsüne bağlı olarak verilmektedir. Bu nedenle bazı özel hâllerde aile üyelerinin ikamet hakkının destekleyiciden bağımsız bir şekilde tanınması ihtiyacının ortaya çıkmaktadır. YUKK’ta *çocukların on sekiz yaşını doldurması, boşanma ve ölüm* hâllerine ilişkin özel hükümler bulunmaktadır. Bu kapsamda ilk olarak üç yıl ikamet etmiş olması şartıyla on sekiz yaşını dolduran kişinin aile ikamet izni, kısa dönem ikamet iznine dönüştürülebilmektedir (YUKK m.34(5)). Türk vatandaşı destekleyiciyle evliliği boşanma ile sona eren yabancıya, Türkiye’de en az üç yıl boyunca ikamet etmesi şartıyla kısa

³⁰Bakınız: İl. B. 1. a.

³¹Türk Vatandaşlığı Kanunu, Kanun Numarası: 5901, Kabul Tarihi: 29.5.2009, RG 12.6.2009/27256.

³²Aile ikamet izni bakımından destekleyici olabilecek kişiler ve aile üyeleri hakkında bakınız: Çelikel and Öztekın Gelgel (n 1) 104; Doğan (n 1) 74; Arslan (n 9) 144-146; Esen (n 5) 231 224.

³³Türk hukukunda aile ikamet iznine ilişkin şartlar, 2003/86 sayılı Direktif’te düzenlenen şartlarla paralellik göstermektedir. Bakınız: Arslan (n 9) 85 vd.

³⁴Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: İlke Göçmen, ‘Avrupa Birliği Hukuku Çerçevesinde Avrupa Birliği’ndeki Türk Vatandaşları ve Aile Birleşimi’ (2014) 16(1) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 73-121; Doğa Elçin, ‘Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nda Aile İkamet İzni: Aile Hayatı Hakkı mı? Aile Birleşimi Hakkı mı?’ (2017) (30) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 117-198; Zeynep Özgenc, ‘Sığınmacıların Aile Birleşimi Hakkı’ (2018) 37(2) Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 297-342; Arslan, *İkamet* (n 9) 114 vd.; Aydoğan Asar, *Göç Yönetimi* (2. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2016) 89 vd.; Doğan, (n 1) 90 vd.; Şule Arslan, ‘Türk Hukukunda Aile Birleşimi’ (2018) İstanbul, 17-19 Kasım Uluslararası Yönetim ve Sosyal Bilimler Sempozyumu 378-386; Esen (n 5) 212-242.

³⁵Çelikel and Öztekın Gelgel (n 1) 104 vd.; Ekşi (n 1) 95; Doğan (n 1) 92 vd.; Arslan (n 9) 144; Esen (n 5) 230 vd.

dönem ikamet izni verilebilmektedir. Yabancı, aile içi şiddet mağduruysa üç yıllık süre şartı aranmamaktadır (YUKK m. 34(6)). Ancak Türk vatandaşı eşinden boşanan yabancıların şartlarını sağladığı başka bir ikamet izni türüne başvurma hakkı saklıdır (YUKKY m. 30(7)). Son olarak destekleyicinin ölümü hâlinde sağ kalan eşe herhangi bir süre şartı aranmadan kısa dönem ikamet izni verilebilmektedir (YUKK m. 34(7)).

AB hukukundaki düzenlemelerle kıyaslandığında Türk hukukundaki düzenlemelerin, ihtiyacı ancak kısmen karşıladığı kanaatindeyiz. İlk olarak Türk hukukunda boşanma ve ölüm hâllerinde yabancıya kısa dönem ikamet izni ‘verilebileceği’ düzenlenmektedir. Bu noktada ikametın korunması bakımından yetkili makama takdir yetkisi tanınmaktadır. Benzer şekilde 2003/86 sayılı Direktif hükümlerinde de ölüm, boşanma ve ayrılık hâllerinde “gerektiğinde” aile üyelerine bağımsız ikamet izni verileceği düzenlenmektedir (m. 15(3)). Türk hukuku bu düzenlemeye paralel niteliktedir. Ancak AB hukukunda 2003/86 sayılı Direktif’ten daha sonra kabul edilen 2004/38 sayılı Direktif daha koruyucu hükümler içermektedir³⁶.

2004/38 sayılı Direktif m. 12(2) uyarınca, üç aydan fazla ikamet hakkına sahip destekleyicinin ölümü hâlinde, aile üyelerinin ikamet hakkı kendiliğinden korunmakta olup bu konuda yetkili makama takdir yetkisi tanınmamaktadır. Ancak bu kişilerin sürekli ikamet hakkı elde edebilmeleri için, beş yıllık süre doluncaya kadar belirli koşulları sağlamaları gerekmektedir. Buna göre, aile üyelerinin destekleyiciyle en az bir yıl birlikte ikamet etmiş olmaları, yeterli gelire ve kapsamlı sağlık sigortasına sahip bulunmaları veya bu gereksinimlerini sağlayan başka bir aile üyesinin hâlihazırda ev sahibi üye devlette yerleşik bir aile düzenine sahip olduğunu kanıtlamaları gerekmektedir. İlgili aile üyesi, ölen kişinin çocuğuysa bu devlette eğitime devam ettiği sürece, çocuğun fîli velayetine sahip ebeveynin ikamet hakkı da eğitim süresince korunmaktadır. Görüldüğü üzere, 2004/38 sayılı Direktif uyarınca, ölüm veya aile birliğinin sona ermesi hâllerinde, aile üyelerinin ikamet hakkı doğrudan korunmakta ve yetkili makama bir takdir alanı tanınmamaktadır.

Destekleyici statüsüne ilişkin bir diğer önemli mesele, ölüm ve boşanma hâllerinin dışında destekleyicinin Türkiye’den ayrılması durumunda aile üyelerinin ikamet hakkının nasıl etkileneceğidir. Destekleyici, Kanun’da düzenlendiği üzere, Türk vatandaşı ya da yabancı olabilmektedir. Bu kişi yabancı ise aile üyelerinin ikamet izni, destekleyicinin ikamet izninin varlığına ve süresine bağlı olarak devam etmektedir. Buna karşılık destekleyici Türk vatandaşı ise bu kişinin ülkeden ayrılması, aile birliği içinde yaşamın sürdürülmemesine yol açacağından ve evliliğin şekli (anlaşmalı) bir birliktelik olduğuna dair şüphe doğurabileceğinden uygulamada yapılan denetimlerde aile üyelerinin ikamet izninin iptaline neden olabilmektedir (YUKKY m. 34).

Uygulamada boşanma sürecinde³⁷, aile birliği hukuken devam etse de birlikte yaşam fiilen sona ermektedir. Bu süreçte, destekleyici statüsündeki kişinin Türkiye’den ayrılması hâlinde, bu kişinin eşi ve çocuklarının ikamet hakkının korunması ihtiyacı gündeme gelmektedir. Özellikle çekişmeli boşanma davalarında, süreç beş yıla kadar uzayabilmekte ve bu dönemde aile birliğinin fiilen sona ermiş olması, aile üyeleri açısından hukuki belirsizlik yaratabilmektedir. Bu bağlamda, boşanma sürecine benzer şekilde destekleyicinin statüsünde meydana gelen -örneğin başvuru sırasında taşınan şartların sonradan kaybedilmesi gibi- değişiklikler de aile üyelerinin ikamet hakkını doğrudan etkileyebilmektedir³⁸. Bu durumların ortaya çıkması hâlinde insani ikamet hakkına ilişkin hükümlerin uygulanması akla gelebilir. YUKK m. 46(1)a, e, f uyarınca, “çocuğun yüksek yararı söz konusu olduğunda”, acil nedenlerden dolayı veya ülke menfaatlerinin korunması ile kamu düzeni ve kamu güvenliği açısından Türkiye’ye girişine ve Türkiye’de kalmasına

³⁶Bakınız: II. B. 1. b.

³⁷2025 yılı TÜİK istatistiklerine göre, Türk vatandaşı kadın ile evlenen yabancı erkek sayısı 5923 ve Türk vatandaşı erkek ile evlenen yabancı kadın sayısı 29115’tir. Türkiye’de 2025 yılı evlenme ve boşanma istatistikleri için bakınız: <<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Evlenme-ve-Bosanma-Istatistikleri-2024-54194>> Erişim Tarihi 20 Oct 2025.

³⁸Çalışma izni bulunması nedeniyle ikamet izninin muafiyet kapsamında alınması ve çalışmanın sona ermesi nedeniyle ikamet izninin de sona ermesi durumuyla uygulamada sıklıkla karşılaşılmaktadır. Konu yabancıların çalışma hakkına ilişkin olduğu için aşağıda ele alınacaktır. Bakınız: III. C. 3.

izin verilmesi gereken yabancıların, ikamet izni verilmesine engel teşkil eden durumları sebebiyle diğer ikamet izinlerinden birini alma imkânı bulunmadığında”, “olağanüstü durumlarda” yabancılara diğer ikamet izinlerindeki şartlar aranmadan belirli sürelerle sınırlı olmak kaydıyla insani ikamet izni verilebilmektedir. Ancak burada istisnai bir düzenleme yapılmış olup bu konuda yetkili makam valiliklerdir. Valilikler bu yetkiyi kullanırken Genel Müdürlüğün onayı ve Bakanlığın belirlediği süreyle bağlıdır. Bu konuya ilişkin AB düzenlemelerine bakıldığında, 2004/38 sayılı Direktif m. 12(1) ve 12(2) uyarınca, üç aydan fazla ikamet izninde, kabul eden üye devlette destekleyici statüsünde bulunan kişinin ülkeden ayrılması hâlinde, gerekli şartları taşıyan aile üyelerinin ikamet hakkının etkilenmeyeceği düzenlenmektedir³⁹. Ayrıca 2004/38 sayılı Direktif m. 13(2)(d), tarafların anlaşmasına ilişkin boşanma kararında, çocuk ile kişisel ilişki kurma/temas hakkının ilgili ülkede kullanılacağına kararlaştırılması da boşanma hâlinde diğer eşe ilgili devlette ikamet hakkı tanınmasına imkân sağlamaktadır.

Türk hukukunda da çocuğun eğitiminin devamı hâlinde, boşanma sonrasında velayet hakkına sahip yabancı ebeveynin kısa dönem ikamet izni geçiş başvurusu için “üç yıllık aile ikamet izniyle kalmak” şartına AB hukukuna benzer şekilde istisna getirilebileceği kanaatindeyiz. Her ne kadar insani ikamet izni bu konuda ihtiyacı kısmen giderebilirse de Kanun’da evlilik birliğinin fiilen sona erdiği ancak hukuken devam ettiği boşanma süreci ile destekleyicinin ülkeden ayrılması hâllerini kapsayan koruyucu bir düzenleme yapılmasının, Türk hukukundaki mevcut ihtiyacı karşılayabileceğini düşünmekteyiz.

d. Uzun Dönem İkamet İzni

Devletler, ülkesinde ikamet eden yabancılara belirli şartları taşımaları hâlinde *daimî, sürekli veya uzun süreli* olarak farklı şekilde adlandırılan, yenilenmesine gerek olmayan ve süresiz nitelikte bir ikamet hakkı tanımaktadır. Türk hukukunda, kesintisiz şekilde en az sekiz yıl ikamet izniyle Türkiye’de bulunan yabancılara ya da Bakanlığın belirlediği şartlara uyan yabancılara, Kanun’da düzenlenen diğer şartları taşımaları hâlinde⁴⁰, uzun dönem ikamet izni verilmektedir⁴¹. Söz konusu sekiz yıllık sürenin kesintisiz olması gerekmektedir. Bu sürenin hesabına ilişkin ayrıntılı düzenleme Yönetmelik hükümlerinde yer almaktadır. Hükümde sürenin hesabında kesintiler ile yeterli ve düzenli gelire sahip olma şartı düzenlenmektedir (YUKKY m. 40).

Türkiye’de kesintisiz sekiz yıl ikamet süresinin hesabında, her bir yılda yüz seksen güne, son beş yılda üç yüz altmış beş güne ile sekiz yılda ardışık altı aya kadar olan yokluklar ve ikametsiz geçirilen süreler kesinti olarak dikkate alınmaktadır⁴². Yabancıların gelir ve sağlık sigortası şartını sekiz yıl boyunca kesintisiz biçimde sağlaması gerekmektedir. YUKKY m. 40 uyarınca, gelir şartına ilişkin olarak üçüncü kişilerin taahhütleri kabul edilmemekte yabancının kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayacak geliri bizzat temin etmesi gerekmektedir. Ancak bu gelirin fiilen çalışma yoluyla elde edilmesi yönünde bir zorunluluk bulunmamaktadır. Uzun dönem ikamet hakkı için gerekli sekiz yıllık sürenin, yeterli miktarda olması kaydıyla emeklilik aylığıyla geçirilmesi mümkündür.

³⁹Bakınız: II. B. 1. b.

⁴⁰Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Çelikel and Öztekin Gelgel (n 1) 107; Ekşi (n 1) 90; Arslan, İkamet (n 9) 158-164; Esen (n 5) 255 vd.; Aygün (n 46) 179-181.

⁴¹Türk hukukunda uzun dönem ikamet izni sahibi yabancılar, askerlik yapma, seçme-seçilme, kamu görevlerine girme ve muaf olarak eşya ithal etme hakları dışında, Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanmaktadır (YUKK m. 44). Görüldüğü üzere, uzun dönem ikamet izni, yabancılara istisnalar dışında Türk vatandaşlarıyla benzer haklardan sürekli olarak yararlanma imkânı tanımaktadır. Bununla birlikte, uzun dönem ikamet izni yabancıya yenileme başvurusu gerektirmeyen süresiz bir ikamet hakkı sağlasa da yetkili makam belirli hâllerde bu izni iptal edebilmektedir. Yabancının kamu düzeni veya kamu güvenliği açısından ciddi bir tehdit oluşturması ya da sağlık, eğitim ve ülkesindeki zorunlu kamu hizmeti dışında bir nedenle kesintisiz bir yıldan fazla süreyle Türkiye dışında bulunması hâlinde ikamet izni iptal edilir. AB hukukunda ise, sürekli ikamet hakkı kazanıldıktan sonra, ardışık iki yıl boyunca ülkede bulunmama, bu hakkın kaybına yol açmaktadır. Bakınız: II. B. 2.

⁴²Uzun dönem ikamet iznine hak kazanmak için aranan sekiz yıllık ikamet süresinin kesintisiz olarak geçirilmesi gerekmektedir. YUKKY m. 40(2) uyarınca, “Sekiz yıl içerisinde bir seferde veya peş peşe, yurtdışında ya da ikametsiz olarak Türkiye’de geçirdiği süre altı ayı geçen yabancıların talepleri, dilimlik hesaplama yapılmadan olumsuz olarak sonuçlandırılır”. Konu hakkında bakınız: Arslan, İkamet (n 9) 160.

Konuya ilişkin önemli bir husus, Türkiye’de çalışan yabancıların henüz sekiz yıllık ikamet süresi dolmadan önce çalışma gücünü kaybetmesi nedeniyle çalışmasının sona ermesi veya iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölmesi hâlinde, bu kişi ile ona bağlı Türkiye’de ikamet eden aile üyelerinin durumudur. Kanun’da uzun dönem ikamet hakkı bağlamında bu konuya ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır⁴³.

2. Çalışma Hakkına İlişkin Düzenlemelerde İkamet Hakkının Korunması

a. Genel Olarak

Yabancıların çalışma hakkına ilişkin temel düzenleme UİK olmakla birlikte bu Kanun uyarınca çıkarılan ikincil ve özel nitelikte düzenlemeler bulunmaktadır⁴⁴. Yabancıların Türkiye’de çalışma izni olmaksızın çalışması ve çalıştırılması UİK m. 6(2) uyarınca yasaktır. Bu nedenle yabancıların Türkiye’de çalışabilmeleri için kural olarak çalışma izni almaları gerekmektedir⁴⁵. Çalışmanın bu bölümünde önem arz etmesi bakımından öncelikle genel bilgi kapsamında çalışma izni türlerine değinilecek daha sonra çalışma hakkının sona ermesi hâlleri ve ikamet hakkının korunmasına ilişkin hükümler incelenecektir.

Kanun’da yabancılara verilecek çalışma izinleri, süreli, süresiz ve bağımsız çalışma izni olmak üzere üç türdür (UİK m. 10)⁴⁶. Bunun yanı sıra çalışma izninden muaf tutulan yabancılar ile istisnai çalışma iznine ilişkin hükümler yer almaktadır (UİK m. 13, 16). Ayrıca Kanun’da nitelikli işgücünün ülkeye çekilmesi amacıyla elverişli koşullar sağlayan Turkuaz Kart düzenlemesi bulunmaktadır (UİK m. 11). Bu noktada, çalışmanın devamında yapılacak değerlendirmelere temel oluşturması bakımından çalışma izni türlerine kısaca değinmekte fayda bulunmaktadır.

i. Süreli çalışma izni, yabancıya belirli bir süreyle ve belirli bir işte veya aynı işkolundaki işyerlerinde çalışması için verilen izin türüdür. Türkiye’de 2021 yılı verilerine göre en çok verilen izin türüdür⁴⁷. Süreli çalışma izni, ilgili kişinin iş sözleşmesi dikkate alınarak en çok bir yıl süreyle verilmektedir (UİK m. 10(1))⁴⁸.

⁴³Konu, çalışma hakkı bağlamında aşağıda ayrıntılı olarak inceleneceğinden, tekrardan kaçınmak amacıyla burada yalnızca sorunun tespitine yer verilmiştir. Bakınız: III. C. 3.

⁴⁴Yabancıların çalışma hakkına ilişkin mevzuat, çeşitli kanun ve ikincil düzenlemelerden oluşmaktadır. Bakınız: Çelikel and Öztekin Gelgel (n 1) 178 vd.

⁴⁵Çalışma izni konusunda yetkili makam, UİK m. 6(1) uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Başvuru usulü bakımından, başvurunun yurt içinden veya yurt dışından yapılmasına göre bir ayrım öngörülmektedir. Çalışma izni başvurusu yurt içinden yapılacaksa doğrudan Bakanlığa; yurt dışından yapılacaksa ilgili ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçiliğine, başkonsolosluğuna veya yetkilendirilen aracı kuruma yapılmakta, bu başvuru daha sonra Bakanlığa iletilmektedir. Yurt dışından yapılan başvuru, yabancıların vatandaşı olduğu ya da yasal olarak bulunduğu ülkede yapılabilmektedir (UİK m. 7(1)). Dolayısıyla, bir kişinin bir ülkede yasal olarak bulunmaması hâlinde çalışma izni başvurusu yapması mümkün değildir. Doktrinde bir görüş, bir kişinin iş gezisi veya turizm amacıyla bir ülkede bulunmasının, Kanun kapsamında çalışma izni başvurusu bakımından “yasal bulunma” olarak değerlendirilemeyeceğini savunmaktadır: Berk Demirkol, ‘Yabancıların Türkiye’de Çalışması ve Uluslararası İşgücü Kanunu’ (2018) (1) Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 421, 428. Çalışma iznine konu işin mesleki yeterlilik gerektirmesi hâlinde, UİK m. 8 uyarınca ön izin alınması zorunludur. Buna göre, “Mesleki yeterlilik gerektiren sağlık ve eğitim hizmetlerinde çalışacak yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde ön izin alınması zorunludur”. Konu hakkında bakınız: Çelikel and Öztekin Gelgel (n 1) 188-189; Ekşi (n 1) 223; Doğan (n 1) 203; Demirkol (n 44) 438 vd.; Mücahit Yılmaz, *Türk Yabancılar Hukukunda Yabancıların Çalışma İzni* (On İki Levha Yayınları, 2017) 105.

⁴⁶Çalışma izni türleri hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Çelikel and Öztekin Gelgel (n 1) 191 vd.; Ekşi (n 1) 230 vd.; Doğan, (n 1) 206 vd.; Yılmaz (n 44) 67-72.

⁴⁷İlgili istatistiki veriye göre, 2022 yılında toplam 212.682 kişiye çalışma izni verilmiştir. Bu izinlerin tamamı süreli çalışma iznine ilişkin olup süresiz ve bağımsız çalışma izni verilmemiştir. ÇSGB resmi sayfasında 2022 ilâ 2025 yılları arasında yabancıların çalışma izni türlerine ilişkin ayrıntılı istatistiki veriler yayımlanmamıştır. Bununla birlikte 2024 yılına ilişkin mevcut verilere göre 300.852 kişiye çalışma izni, 435 kişiye serbest bölgelerde çalışma izni, 11.912 kişiye çalışma izni muafiyeti ve 120.284 kişiye çalışma izni muafiyeti bilgi formu düzenlenmiştir. Serbest bölgelerde verilen izinlere ilişkin veriler, Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği’nin 48’inci ve 53’üncü maddeleri uyarınca düzenlenen izinlere göre; çalışma izni muafiyeti ve muafiyet bilgi formuna ilişkin veriler ise, Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik m. 5(4), Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik m. 9(1) ile Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği m. 48(1)’ş hükümleri uyarınca, İçişleri Bakanlığı’na bildirilen (geçici koruma veya insani ikamet kapsamındaki) yabancılara düzenlenen izinler esas alınarak hesaplanmıştır. Bu kapsamda, toplamda 433.483 yabancıya çalışma izni verildiği bilgisi yer almaktadır. Yabancı Çalışma İzinleri İstatistikleri için bakınız: <<https://www.cs.gb.gov.tr/uigm/yayin-ve-istatistik/istatistikler/>> Erişim Tarihi 20 October 2025.

⁴⁸Süreli çalışma izni süresinin sona ermesi sonrasında Türkiye’de çalışmaya devam etmek isteyen yabancıların çalışma izni için uzatma başvurusunda bulunması gerekmektedir. Süreli çalışma izni, yabancıya ilk başvuruda iş sözleşmesini aşmamak kaydıyla en çok bir yıl süreyle verilmektedir (UİK m. 10(1)). Bu sürenin sonunda, aynı işveren yanında çalışmaya devam etmek üzere yapılan uzatma başvurularında, ilk uzatmada en çok iki yıl, ikinci ve sonraki uzatmalarda ise en çok üç yıl süreyle çalışma izni verilmektedir (UİK m. 10(2)). Ancak yabancıların farklı bir işveren yanında çalışmaya başlaması hâlinde, uzatma başvurusu yeni bir başvuru olarak değerlendirilmektedir. Bu durumda verilebilecek izin süresi

ii. *Süresiz çalışma izni*, yabancıların çalışma iznini yenilemesini veya bir başka işveren yanında çalışmak için yeniden başvuru yapmasını gerektirmeyen bir izin türüdür. Süresiz çalışma iznine, uzun dönem ikamet izni sahibi yabancılar⁴⁹ ile toplamda sekiz yıl kanuni çalışma süresine sahip yabancılar başvurabilmektedir⁵⁰. Görüldüğü üzere, bir yabancıların süresiz çalışma iznine başvurabilmesi için sekiz yıl gibi uzun bir süre boyunca kesintisiz olarak ikamet etmesi veya çalışması gerekmekte olup bu şartın sağlanması kişiye mutlak bir hak sağlamamaktadır (UİK m. 10(3)).

iii. *Bağımsız çalışma izni*, profesyonel meslek sahibi yabancılar, Türkiye’de kendi ad ve hesabına serbest meslek faaliyeti yürütebilmeleri için verilen çalışma izni türüdür (UİK m. 6)⁵¹. Bu kapsamda, yabancı bağımsız çalışma izniyle kendi ad ve hesabına çalışmaktadır (UİK m. 3(1)a)⁵².

iv. *Turkuaz Kart*, AB’de nitelikli istihdamı sağlamaya yönelik kabul edilen Mavi Kart benzeri bir düzenleme olup nitelikli işgücünü ve yatırımı ülkeye çekme amacını taşımaktadır⁵³. 2017 yılında yürürlüğe giren Turkuaz Kart Yönetmeliği (TKY)⁵⁴ m. 4(1)e uyarınca, Turkuaz kart, “*Yabancıya, Türkiye’de süresiz çalışma ve ikamet hakkı veren, yakınına ise ikamet hakkı veren belge*” olarak tanımlanmaktadır⁵⁵. Turkuaz Kart başvurusunda yabancıların eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ile Türkiye’de yaptığı faaliyetin veya yatırımın Türk ekonomisine ve Türkiye’deki istihdama etkisi dikkate alınmaktadır (TKY m. 5)⁵⁶. Turkuaz

en çok bir yıldır. Düzenlemede, ilk başvuruda bir yıl izin alıp sonrasında iki yıl uzatma ile toplam üç yıl Türkiye’de çalışan yabancıların, işveren değişikliği halinde başvurusunun yeniden ilk başvuru olarak kabul edilmesi, hükmün işlevselliği bakımından eleştiriye açıktır. Nitekim mülga Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun’da (YÇİHK) aynı işveren yanında çalışma şartı, ilk uzatma başvurusu için aranmakta sonraki uzatma başvurularında ise bu şart öngörülmemektedir. Mülga Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 4817, Kabul Tarihi: 27.2.2003, RG 6.3.2003/25040.

⁴⁹Uzun dönem ikamet izninde gerekli sekiz yıllık ikamet süresinde kesinti süreleri hakkında bakınız: III. B. 4.

⁵⁰Kanun’da yabancıların süresiz çalışma iznine başvuru şartlarını taşımasının, yabancıya mutlak bir hak sağlamadığı ve yetkili makama takdir yetkisi tanıdığı düzenlenmektedir (UİK m. 10(3)). Doktrinde bir görüş, burada öngörülen sekiz yıllık toplam çalışma süresinin hesabında, ikamet iznine ilişkin kesinti süresinin dikkate alınmayacağını savunmaktadır: Demirkol (n 44) 446. Yetkili makamın “*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın belirlediği uluslararası işgücü politikası çerçevesinde*” değerlendirme yapacağı hüküm altına alınmıştır. Bakanlık tarafından bu politikaların somut biçimde belirlenip kamuya bildirilmesi idarenin takdir yetkisinin hukuka uygun şekilde kullanılmasını sağlayacaktır. Buna karşılık, yetkili makamın somut bir gerekçe ortaya koymaksızın değerlendirme yaparak ret kararı vermesi, hukuk devleti ilkesine aykırılık teşkil edecektir.

⁵¹Mülga YÇİHK’den farklı olarak bağımsız çalışma izni başvurusu için önceden belirli bir süre Türkiye’de ikamet etmiş olma şartı aranmamaktadır.

⁵²Bağımsız çalışma izni başvurularında, yetkili makam CSGB tarafından belirlenen uluslararası işgücü politikası doğrultusunda değerlendirme yapmaktadır. Değerlendirmede yabancıların eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye’de yürüttüğü faaliyetin veya yatırımın ülke ekonomisine ve istihdama etkisi ile getirdiği sermaye gibi kıstaslar göz önünde bulundurulmaktadır. Bağımsız çalışma izni, Kanun’da düzenlenen sınırlamalara tabi olmaksızın süreli olarak verilmektedir (UİK m. 10(8)).

⁵³Hasan Alparslan Ayan, ‘Türk Hukukunda Turkuaz Kart Sahibi Yabancıların Çalışma Şartları’ (2018) 1(1) Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 53, 60; Kavlak (n 46) 343. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Çelikel and Öztekin Gelgel (n 1) 193-195; Yılmaz (n 44) 107. Uluslararası işgücü politikası kapsamında yabancılar gruplara ayrılarak bir puanlama sistemine göre değerlendirme yapılmaktadır. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Berkiye Gizem Ergin, ‘Yabancıların Türkiye’de Çalışma İzinleri Hakkında Kanun’i Düzenlemeler’ (2018) (135) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 119, 139-140; Karagül (n 46) 406. İstisnai çalışma izni ile Turkuaz Kart düzenlemesini karşılaştıran bir çalışmada, istisnai çalışma iznine ilişkin hükümlerin yabancılar için belirli kolaylıklar tanıdığı; ancak Turkuaz Kartın, nitelikli işgücünün Türkiye’ye çekilmesi bakımından daha isabetli bir düzenleme olduğu belirtilmektedir: Karagül (n 46) 402. 2021 yılı verilerine göre Türkiye’de çalışma izni için başvuran yabancılar arasında lisans ve lisansüstü eğitim mezunlarının oranı oldukça düşüktür. Bu durum, nitelikli yabancı işgücünün artırılması gerekliliğini açık biçimde ortaya koymaktadır. Aynı yıl içerisinde toplam 168.103 kişiye çalışma izni verilmiş olup, bunlardan 32.186’sı üniversite ve 4.986’sı yüksek lisans veya daha üstü eğitim düzeyine sahiptir. 2022 yılı verilerine göre, çalışma izni verilen toplam 212.682 yabancı arasında 32.186 üniversite mezunu ve 8.644 lisansüstü eğitim düzeyine sahip kişi bulunmaktadır. 2024 yılı verileri ise bu artış eğilimini sürdürmekte; toplam 300.852 çalışma izni içinde 49.257 üniversite mezunu ve 11.001 yüksek lisans veya üzeri eğitim düzeyine sahip yabancı yer almaktadır. Yabancı Çalışma İzinleri İstatistikleri <<https://www.csgeb.gov.tr/uigm/jayin-ve-istatistik/istatistikler/>> Erişim Tarihi 20 October 2025.

⁵⁴Turkuaz Kart Yönetmeliği, RG 14.3.2017/30007.

⁵⁵UİK m. 11(3)’te “nitelikli yabancı”, TKY m. 5’te ise “Turkuaz Kart verilebilecek kişiler” düzenlenmektedir. Kanun’a göre nitelikli yaban, “*akademik alanda uluslararası kabul görmüş çalışmaları bulunanlar ile bilim, sanayi ve teknolojide ülkemiz bakımından stratejik kabul edilen bir alanda öne çıkmış olanlar ya da ihracat, istihdam veya yatırım kapasitesi olarak ulusal ekonomiye önemli katkı sağlayan ya da sağlamaya öngörülen kişiler*” olarak tanımlanmaktadır. Yönetmelik uyarınca, “*nitelikli işgücü olarak değerlendirilen yabancılar, yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü, bilimsel ve teknolojik gelişmeye katkı sağlayabilecek yüksek nitelikli yatırımcılar, üst düzey bilim insanı ve araştırmacılar, kültürel, sanatsal veya sportif faaliyetler açısından uluslararası düzeyde başarılı olan yabancılar, Türkiye ve Türk kültürünün uluslararası tanınırlığına veya tanıtımına katkı sağlayan ve Türkiye’nin millî menfaatine yönelik uluslararası düzeyde faaliyette bulunan kişiler*” Turkuaz Kart verilebilecek yabancılar arasında sayılmaktadır. Görüldüğü üzere, Yönetmelik’te Kanun’da belirtilen kapsam daha geniş şekilde düzenlenmiş olup, bu durum doktrinde eleştirilmiştir: Karagül (n 46) 400-401. UİK m. 11(6) uyarınca, geçici koruma statüsü sahipleri, Turkuaz Kart hükümlerinden yararlanamamaktadır. Konu hakkında bakınız: Cansu Kaya, ‘Türkiye’de Geçici Koruma Statüsü Sahibi Yabancıların Çalışma Hakları’ (2017) 3(5) Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 57, 72 vd.

⁵⁶Turkuaz Kart sahipliği statüsü doğrudan kazanılmamakta bunun için üç yıllık bir geçiş süreci bulunmaktadır: Aygün (n 46) 184. Turkuaz Kart başvuru süreci hakkında bakınız: Baki Erken, *Türkiye’de Yabancıların Çalışması, Mevzuat, Uygulama ve İstatistikler*, (Seçkin Yayıncılık, 2018) 173

kart sahibinin aile üyeleri de bu kişiye bağlı olarak Türkiye’de ikamet hakkına sahip olmaktadır (TKY m. 7). Turkuaz Kart sahibinin aile üyelerinin Türkiye’de ikamet hakkına ilişkin özel bir düzenleme bulunmaktadır. UİK m. 11(4) uyarınca, Turkuaz Kart sahibi yabancı, süresiz çalışma izni sahiplerinin sahip olduğu haklardan ve UİK m. 10(4) uyarınca, uzun dönem ikamet izni sahiplerinin sahip olduğu haklardan faydalanmaktadır. Bu kapsamda, Turkuaz Kart sahibinin eşi ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına, Türkiye’de ikamet izni yerine geçen bir belge verilmektedir (UİK m. 11(3))⁵⁷. Bununla birlikte, Turkuaz Kart sahibinin aile üyelerine verilen bu belgenin hukuki niteliği Kanun’un lafzından açıkça anlaşılmamaktadır. Doktrinde bu konuda iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Birinci görüşe göre, söz konusu belge aile birleşimi kapsamında verilen bir ikamet izni türüdür ve YUKK’ta düzenlenen aile ikamet iznine ilişkin hükümlerin kıyasen burada da uygulanması gerekir⁵⁸. İkinci görüşe göre, Kanun gerekçesine dayanarak bu belgenin uzun dönem ikamet izni olarak değerlendirilmesi gerekmektedir⁵⁹.

AB hukukunda ise nitelikli istihdama ilişkin Mavi Kart düzenlemesinde, aile birleşimi hakkı bakımından 2003/86 sayılı Aile Birleşimi Direktifi’ne açıkça gönderme yapılmakta ve Mavi Kart Direktifi’nde öngörülen istisnalar dışında bu genel hükümlerin uygulanacağı kabul edilmektedir. Türk hukukunda Turkuaz Kart Yönetmeliği m. 20 uyarınca aile üyelerine düzenlenecek belge “*Turkuaz Kart sahibi yakını kartı*” ibaresini taşımaktadır. Bu düzenleme özel bir statü yaratmakla birlikte AB hukukundaki açık sistematik yapıdan farklı olarak aile üyelerinin haklarını ayrıntılı biçimde düzenlememektedir. Bu nedenle, Turkuaz Kart sisteminin aile üyelerine ilişkin hükümlerinin AB düzenlemelerinde olduğu gibi açık ve bütüncül bir şekilde kaleme alınması, hem uygulamada ortaya çıkan belirsizliklerin giderilmesi hem de nitelikli istihdam politikalarıyla uyum sağlanması bakımından önemli görülmektedir. Öte yandan Turkuaz Kart sahibinin aile üyelerinin çalışma hakkına ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu kişiler, ülkede ikamet eden diğer yabancılarla aynı usule tabi olarak çalışma iznine başvurmak durumundadır. Doktrinde bir görüş, aile üyelerine doğrudan çalışma izni verilmesinin Turkuaz Kart düzenlemesinin amacına uygun olmadığını, bu nedenle böyle bir hak tanınmamasının yerinde olduğunu savunmaktadır⁶⁰.

v. *İstisnai çalışma izni*, belirli yabancı gruplarına, başvuru üzerine verilen özel bir çalışma izni türüdür⁶¹. Bu kapsamda UİK’te; *çalışma izninin istisnai olarak verilebileceği yabancılar* (m. 16), *uluslararası koruma kapsamındaki yabancılar* (m. 17), *serbest bölgelerde çalışacak yabancılar* (m. 18), *yabancı öğrenciler* (m. 19) ile *yabancı mühendis ve mimarlar* (m. 20) hakkında düzenleme bulunmaktadır⁶².

vi. *Çalışma izni muafiyeti*, “*Bakanlıkça resmî bir belge şeklinde düzenlenen ve geçerlilik süresi içinde yabancıya Türkiye’de çalışma izni almaksızın çalışma ve ikamet hakkı veren muafiyet*” olarak tanımlanmaktadır (UİK m. 3(1)ç). Ancak bir yabancıların çalışma izni muafiyeti kapsamında yer alması, kendiliğinden

vd.; Karagül (n 46) 405 vd.; Kavlak (n 46) 345 vd.; Ayan, ‘Çalışma Şartları’, (n 56) 65. Geçiş süreci boyunca yabancı, yetkili makamın denetimine tâbi tutulmakta bu kapsamda, yürüttüğü faaliyetlere ilişkin bilgi ve belgeleri ibraz etmesi istenmektedir. Karagül (n 46) 408. Geçiş sürecinin takibi, başvuruda bulunan yabancıların sorumluluğundadır. Geçiş süresinin dolmasından önce, ilgili kişinin Turkuaz Kart için yeniden başvuruda bulunması gerekmektedir. UİK m. 11(2) uyarınca, “*Bu başvuru, geçiş süresinin dolmasına yüz seksen gün kalmasından itibaren, her durumda geçiş süresi dolmadan yapılır. Bu süre dolduktan sonra geçiş süresi kaydının kaldırılmasına ilişkin yapılan başvuru reddedilir ve Turkuaz Kart geçersiz hale gelir*”. Gerekli başvuruların süresi içinde yapılması ve geçiş süresi kaydının kaldırılması hâlinde Turkuaz Kart süresiz hâle gelmektedir.

⁵⁷Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: 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’ (2018) 37(2) Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 179, 184-185; Ergin (n 53) 141; Dilara Karagül, ‘Turkuaz Kart Uygulaması’ (2019) 39 (2) PPIL 393, 407; Bengül Kavlak, ‘Uluslararası İşgücü Kanunu ile Getirilen Bir Yenilik: Turkuaz Kart’, (2019) (2) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 337, 348-349.

⁵⁸Neşe Baran Çelik, ‘Güncel Gelişmeler Işığında Türk Vatandaşlığının İstisnai Haller Kapsamında Kazanılması’ (2017) (130) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 384; Kavlak (n 46) 351.

⁵⁹Çelikel ve Öztekin Gelgel (n 1) 194. Bakınız: Uluslararası İşgücü Kanunu Tasarısı, Madde Gerekçeleri, madde 11, <<http://www.2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0727.pdf>> Erişim Tarihi 20 October 2025.

⁶⁰Ergin (n 53) 142.

⁶¹Demirkol (n 44) 463. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Çelikel and Öztekin Gelgel (n 1) 195-196; Doğan (n 1) 212.

⁶²İstisnai çalışma izni hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Demirkol (n 44) 463 vd.

bu muafiyetten yararlanmasını sağlamamaktadır⁶³. Bu nedenle bir yabancınn çalışma izni muafiyetinden faydalanmak için olarak yetkili makama başvuruda bulunması gerekmektedir⁶⁴.

b. Çalışma İzninin Sona Erme Hâlleri

Kural olarak bir yabancınn Türkiye’de çalışmak için çalışma iznine ya da çalışma izni muafiyetine sahip olması gerekmektedir (UİK m. 6(2)). Çalışma izinleri, kişilere ve özel durumlarda bu kişilerin aile üyelerine ikamet hakkı tanımaktadır⁶⁵. Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği (UİKY)⁶⁶ m. 57(2) uyarınca, “Çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin herhangi bir nedenle geçersiz hale gelmesi halinde buna bağlı olan ikamet hakkı sona erer”. Bu nedenle çalışma izninin sona ermesi, ikamet hakkının varlığı ve korunması bakımından önem taşımaktadır.

Çalışma izinlerinin sona erme hâlleri, Kanun’da açık şekilde düzenlenmektedir. Kanun’un “çalışma izni ve çalışma izni muafiyetinin geçerliliği ve iptali” başlıklı hükmü, yabancıların çalışma izninin sona ermesine ilişkin genel nitelikteki düzenlemedir (UİK m. 15). Buna göre, “çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti, sürenin sona ermesi veya Bakanlıkça iptal edilmesiyle geçerliliğini kaybeder” (UİK m. 15(1)). Görüldüğü üzere, Kanun’da sürenin sona ermesi ve yetkili makamın iptal kararı olmak üzere iki sona erme nedeni düzenlenmektedir.

Hükmün devamında çalışma izni veya muafiyetinin iptal sebepleri düzenlenmektedir (UİK m. 15(2)). Çalışma konusu bakımından aşağıdaki iptal sebepleri önem taşımaktadır⁶⁷:

-Çalışmasının herhangi bir nedenle sona ermesi,

-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.

UİKY m. 56’da çalışma izninin iptali sebepleri Kanun’a kıyasen daha ayrıntılı şekilde on dokuz bent hâlinde düzenlenmektedir:

-Bir işverene bağlı olarak verilen çalışma izni bakımından çalışmasının herhangi bir nedenle sona erdiğinin tespit edilmesi,

-Bağımsız veya süresiz çalışma izni bakımından sağlık sebepleri veya zorunlu kamu hizmeti gibi mücbir sebepler dışında çalışmasının aralıksız olarak üç aydan veya bir yıl içerisinde toplam altı aydan fazla süreyle kesintiye uğradığının tespit edilmesi,

⁶³ Çalışma izni muafiyetine ilişkin başvuru usulü, çalışma izni başvuru usulüyle aynıdır. Ancak çalışma izni muafiyeti kapsamında çalışan yabancılar bakımından süresiz çalışma izni ve uzun dönem ikamet izni elde etmek için aranan sürelerin işlemeyeceği düzenlenmektedir (UİK m. 13(6)). Çalışma izni muafiyeti hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Çelikel and Öztekin Gelgel (n 1) 195-196 vd.; Doğan, (n 1) 214 vd.

⁶⁴ Çalışma izni muafiyeti kapsamına; “Türkiye’de ikamet etmeyen anonim şirket yönetim kurulu üyesi ile diğer şirketlerin yönetici sıfatı olmayan ortakları, Türkiye’de yürüttükleri faaliyetleri yüz seksen gün içinde doksan günü aşmayan sınır ötesi hizmet sunucuları” (UİK m. 13(7)), ayrıca “yabancı devletlerin Türkiye’deki diplomatik temsilciliklerinin ve konsolosluklarının bağlı birimleri olarak faaliyet gösteren okul, kültür veya din kurumlarında görev yapan yabancılar ile bu temsilciliklerde veya Türkiye’deki uluslararası kuruluşlarda görev yapan kişilerin özel hizmetinde çalışan yabancılar” girmektedir (UİK m. 14).

⁶⁵ Bakınız: III. A. dipnot 27.

⁶⁶ Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği, RG 2.2.2022/31738.

⁶⁷ Çalışmada, yabancınn çalışmasının sona ermesi durumunda, çalışma izninin iptalinin ikamet hakkı üzerindeki hukuki etkileri incelendiğinden, Kanun ve Yönetmelik yer alan iptal ve sona erme sebeplerinden yalnızca konuyla doğrudan bağlantılı olan iptal sebepleri incelenmektedir. UİK m. 15(2) uyarınca, “Yabancınn veya işverenin talebi dışında çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti, yabancınn; 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 çalıştığınnın tespiti, ç) Çalışmasının herhangi bir nedenle sona ermesi, d) Çalışma izni başvurusunun sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapıldığının 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 Kanunun 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.”

-Sağlık sebepleri veya zorunlu kamu hizmeti gibi mücbir sebepler dışında bir işverene bağlı olarak verilen çalışma izinlerinde aralıksız olarak altı aydan, bağımsız veya süresiz çalışma izinlerinde ise aralıksız olarak bir yıldan uzun süre Türkiye dışında kalması,

-Süresiz çalışma izninin kesintisiz olarak bir yıldan daha uzun süreyle askıda kaldığının tespit edilmesi.

Turkuaz Kartın özel bir düzenleme olması nedeniyle iptaline ilişkin hükümler TKY m. 22(1)'de yer almaktadır⁶⁸. Buna göre, “Turkuaz Kart yabancıların talebi dışında; ... Yabancıların en az bir yıl kesintisiz bir şekilde çalışmadığının tespiti ... hallerinde iptal edilir”. Turkuaz Kart, iptal edilmesiyle birlikte geçerliliğini kaybetmektedir (m. 22(2)).

Yukarıda belirtilen iptal nedenleri genel olarak değerlendirildiğinde Kanun'da çalışma izni türleri arasında ayırım yapılmaksızın “çalışmanın herhangi bir nedenle sona ermesi” bir iptal sebebi olarak düzenlenmekteyken UİKY m. 59(19)'da yalnızca “bir işverene bağlı çalışan yabancıların çalışmasının sona erdiğinin tespit edilmesi” bir iptal sebebi olarak düzenlenmektedir. Bunun yanı sıra Kanun'da çalışmanın kesintiye uğramasına ilişkin bir hüküm bulunmamasına karşın, Yönetmelik hükümlerinde bu konuya yer verilmektedir. Ayrıca, yabancıların çalışması devam ederken mücbir sebepler haricinde Türkiye dışında bulunmasına ilişkin hükümler hem Kanun'da hem de Yönetmelik'te düzenlenmektedir.

Nihayetinde, süreli çalışma izni ile çalışan bir yabancıların çalışmasının herhangi bir nedenle sona ermesi ve mücbir sebepler dışında kesintisiz altı ay süreyle Türkiye dışında kalması; süresiz veya bağımsız çalışma izni bakımından aralıksız olarak üç aydan veya bir yıl içerisinde toplam altı aydan fazla süreyle kesintiye uğradığının tespit edilmesi ve kesintisiz bir yıl Türkiye dışında bulunması çalışma izninin iptal edilmesine neden olacaktır. Ayrıca Turkuaz Kart sahibi yabancıların en az bir yıl kesintisiz biçimde çalışmadığının tespit edilmesi bir iptal nedeni olarak düzenlenmektedir. Burada dikkat çeken husus, süreli çalışma izninde çalışmanın sona ermesi bakımından herhangi bir istisnaya yer verilmemesidir. Buna karşılık süresiz veya bağımsız çalışma izni sahipleri bakımından sağlık sebepleri veya zorunlu kamu hizmeti gibi mücbir sebeplerde nedeniyle çalışmama hâlleri, kesinti süresinin hesabına dahil edilmemektedir.

c. Çalışma İzninin Sona Ermesinin İkamet Hakkına Hukuki Etkisi

Çalışma izni, yabancıya ve gerekli şartların bulunması hâlinde dolaylı olarak yabancıların aile üyelerine ikamet hakkı sağlamaktadır (UİK m. 12, YUKK m. 27). Bu nedenle çalışma izninin sona ermesi, kişinin ve bu kişinin aile üyelerinin ikamet hakkının hukuki dayanağını ortadan kaldırmaktadır. Zira Yönetmelik uyarınca, “Çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin herhangi bir nedenle geçersiz hale gelmesi halinde buna bağlı olan ikamet hakkı sona erer.” (UİKY m. 57(2)). Bu çerçevede yürürlükteki düzenlemeler bakımından çalışma hakkına bağlı olarak tanınan ikamet hakkının korunmasını gerektiren özel hâllerin tespit edilmesi önem taşımaktadır.

İlk olarak yabancıların bir işveren yanında çalışması ve “çalışmasının herhangi bir nedenle sona ermesi”, çalışma izninin iptali sebeplerinden biridir (UİK m. 15(2)). Ancak yabancı, süresiz çalışma izni kapsamında çalışıyorsa ve çalışmamaya ilişkin süresi, “aralıksız üç ayı ve bir yılda altı ayı geçmiyorsa” bu süreler kesinti sınırları içinde kaldığı için çalışma izni iptal edilmeyecektir. Bunun yanı sıra çalışmamaya ilişkin gerekçesi “sağlık nedenine veya zorunlu kamu hizmeti gibi bir mücbir sebebe” dayanıyorsa bu süreler, belirtilen

⁶⁸TKY m. 22(1) uyarınca, “Turkuaz Kart yabancıların talebi dışında; a) Turkuaz Kart'ın geçerlilik tarihinden itibaren; altı ay içinde Türkiye'ye gelmemesi ya da mücbir sebep olmaksızın iki yıldan uzun bir süre aralıksız yurtdışında kalması, b) İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığının uygun görüşünün bulunması hâli hariç, pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması, c) Kanunda belirtilen hükümlere aykırı olarak ya da kayıt dışı çalıştığının tespiti, ç) Yabancıların en az bir yıl kesintisiz bir şekilde çalışmadığının tespiti, d) Turkuaz Kart başvurusunun sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapıldığının sonradan tespiti, e) Geçiş süresi içinde talep edilen bilgi ve belgelerin süresi içinde sunulmaması ya da izleme raporuna göre yabancıların Turkuaz Kart sahibi niteliğini kaybettiğinin anlaşılması, f) 6458 sayılı Kanuna göre, Türkiye'ye girişlerine izin verilmeyecek, vize verilmeyecek veya sınır dışı etme kararı alınacak yabancıların İçişleri Bakanlığınca bildirilmesi, g) Kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye'de çalışmasında sakınca olduğunun ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca bildirilmesi, hallerinde iptal edilir”.

sınırları aşsa dahi kesintiden sayılmayacak ve çalışma izni hukuken geçerliliğini koruyacaktır. Ancak çalışma izninin iptaline ilişkin kesinti sürelerinin hesabında mücbir sebep olarak kabul edilen hâllerin geçici nitelikteki sebeplerle sınırlılığı olduğu gözden kaçmamalıdır. Bu noktada işçi olarak veya bağımsız çalışan yabancıların iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremez hâle gelmesi durumunda nasıl bir yol izleneceği sorusu ortaya çıkmaktadır⁶⁹.

Türk hukukunda kişilerin iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına yakalanması sonucunda iş göremez hâle gelmesi ya da ölmesi durumunda, bu kişinin ve ailesinin zararlarının tazmini ile destek ödemelerine ilişkin hükümler sosyal güvenlik mevzuatında ayrıntılı şekilde düzenlenmektedir⁷⁰. Ancak kişinin yabancı olması hâlinde çalışmasının sona ermesi yalnızca sosyal güvenlik hukuku bakımından değil yabancılar hukuku açısından da sonuçlar doğurmaktadır⁷¹. Zira çalışma izni, yabancıya ikamet hakkı sağlamak ve yabancı destekleyici statüsünde bulunduğundan aile üyeleri de bu kişiye bağlı olarak ikamet hakkını elde etmektedir. Bu nedenle yabancı ve aile üyeleri, iş göremezlik nedeniyle çalışma izninin iptalinden doğrudan etkilenmektedir. Bu durumda yabancı süresiz çalışma iznine sahip ve uzun dönem ikamet izni bulunuyorsa yeterli gelire çalışmaksızın sahip olabildiği sürece hukuken sorun yaşamayacaktır. Bu noktada yabancıya genel yolla Türk vatandaşlığına başvurması da önerilebilir. Zira bu madde uyarınca, başvuru tarihinden “geriye doğru kesintisiz beş yıl Türkiye’de ikamet etmiş olmak” temel şartlardan biridir. Ancak sekiz yıllık kanuni çalışma süresinin, her durumda bu kesintisiz beş yıllık ikamet şartını karşılamaması ihtimali

⁶⁹2016 yılında yapılan bir çalışmada, 1995 ilâ 2014 yılları arası esas alınmıştır. Bu çalışmaya göre, Türkiye’de iş kazası sıklık oranı 1,58 olup yalnızca 2014 yılında iş kazası sonucu 1626 ölüm gerçekleşmiştir (Nazmi Bilir, *İş Sağlığı ve Güvenliği Profili: Türkiye* (Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi 2016) 64. Dünya genelinde ve Türkiye’de iş kazası ile meslek hastalarına ilişkin istatistiklerin sağlıklı ve güvenilir biçimde elde edilememesi veya çeşitli gerekçelerle gizlenmesi nedeniyle bu alanlardaki gerçek sayılar kesin olarak bilinmemektedir (Sarper Süzek, *İş Hukuku* (17. Baskı, Beta Basım, 2019) 863; Tufan Öztürk, ‘ILO Üyesi Ülkelerin İş Kazası Sonucu Oluşan Ölüm Oranı Bakımından Kümeleme Yöntemi ile Sınıflandırılması’ (2022) 12(1) Sosyal Güvenlik Dergisi 35, 36). SGK istatistikleri verilerine göre, 2021 yılında iş kazası geçiren sigortalı kişi sayısı 511.084; meslek hastalığına yakalanan kişi sayısı 1.207 olup iş kazası sonucu 1.382, meslek hastalığı sonucu ise 35 kişi hayatını kaybetmiştir. 2022 yılında iş kazası geçiren sigortalı sayısı 588.823; meslek hastalığına yakalanan kişi sayısı 953, iş kazası sonucu ölen kişi sayısı 1517 olup meslek hastalığı nedeniyle ölüm kaydedilmiştir. 2023 yılında ise iş kazası geçiren sigortalı kişi sayısı 681.401, meslek hastalığına yakalanan kişi sayısı 945, iş kazası sonucu ölen kişi sayısı 1966 olarak tespit edilmiş; meslek hastalığı nedeniyle ölüm bulunmamaktadır. 2024 yılında ise iş kazası sayısı 310, iş kazası sonucu ölen kişi sayısı 8 olup meslek hastalığına yakalanan veya bu nedenle ölen kimse bulunmamaktadır. İstatistikler için bakınız: < <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/> > Erişim Tarihi 20 October 2025.

⁷⁰Türk hukukunda, bir işverene bağlı olarak çalışanlar bakımından işverenin “işçiyi gözetme yükümlülüğü” bulunmaktadır. Bu yükümlülük, işçinin kişiliğini koruma borcunu ve iş sağlığı ile güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri alma sorumluluğunu kapsamaktadır. İş kazası ve meslek hastalığına ilişkin hükümler, İş Kanunu (İK) ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) kapsamında düzenlenmiştir. İSGK’de iş kazası, “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hâle getiren olay”; meslek hastalığı ise “mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” olarak tanımlanmaktadır. İK kapsamında, işin yürütülmesi sırasında gerçekleşen kazaların yanı sıra, işin yapılmasıyla doğrudan bağlantılı olmasa da işyerinde meydana gelen kazalar da iş kazası sayılmaktadır. Buna karşılık, İSGK uyarınca işverenin sorumluluğunun doğması için kazanın yapılan işin yürütümünden kaynaklanması gerekmektedir. Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: Süzek (n 69) 399 vd. İşverenin İSGK kapsamında gerekli her türlü önlemi alma, denetleme, eğitim verme, risk değerlendirmesi yapma, sağlık gözetimini yerine getirme, iş kazasını bildirme ve kayıtları tutma, acil durumlarda ve önlenemeyen tehlikelerde önlem alma yükümlülüğü bulunmaktadır: Süzek (n 18) 875-888. İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.5.2003, RG 10.6.2003/ 25134. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun Numarası: 6331, Kabul Tarihi: 20.6.2012, RG 30.6.2012/28339.

⁷¹Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organisation-ILO), işçi-işveren ilişkilerini düzenleyecek çağdaş normların oluşturulması ve bu normların uygulanmasının sağlanması amacıyla uluslararası düzeyde faaliyetleri bir örgüttür. Türkiye, 1932 yılında ILO’ya üye olmuş olup örgüt tarafından hazırlanan birçok sözleşmeye taraftır Süzek (n 18) 91-92. Ayrıca Türkiye AB müktesebatına uyum süreci kapsamında iş hukuku alanında da önemli değişiklikler yapmış, bazı düzenlemeleri değiştirmiş veya yeni hukuki düzenlemeler kabul etmiştir: Sarper Süzek, ‘Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği’ (2009) (14) Sicil 5, 5-28; A. Can Tuncay, *İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu* Alpay Hekimler (ed), *AB-Türkiye Endüstri İlişkileri* (Vedat Yayıncılık 2004) 78. Bu bağlamda iş hukuku alanında İK ve İSGK hazırlanırken uluslararası düzenlemeler esas alınmıştır. İSGK’nin gerekçesinde bu husus açıkça vurgulanmaktadır: “Avrupa Birliğine tam üyelik için 3 Ekim 2005 tarihinde müzakerelere başlamıştır. Bu nedenle, gerek Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum çalışmaları gerekse onaylanan uluslararası sözleşmelerin gereklerini yerine getirme çabaları da ülkemizi iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen daha kapsamlı bir yasayı zorunlu kılmaktadır”; “Avrupa Birliğinin 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Direktifinin mevzuatımıza kazandırılmasının yanında iş sağlığı ve güvenliği alanında kabul ettiğimiz 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmelerine uygun “müstakil” bir kanuni düzenlemeye gidilmesi amaçlanmaktadır” <<https://www.tbmm.gov.tr/Yasama/KanunTeklifi/f72877be-d1c3-037b-e050-007f01005610>> Erişim Tarihi 20 October 2025.

⁷²Uzun dönem ikamet hakkı konusunda bakınız: III. B. 4. TVK m. 11 uyarınca, vatandaşlığın genel yolla kazanılması şartlarından biri, “Başvuru tarihinden geriye doğru Türkiye’de kesintisiz beş yıl ikamet etmek”tir. TVK m. 15 uyarınca, “Türk vatandaşlığını kazanma talebinde bulunan bir yabancı başvuru için aranan ikamet süresi içinde toplam on iki ayı geçmemek üzere Türkiye dışında bulunabilir”. Bu düzenleme uyarınca, yabancıların Türkiye dışında geçirdiği süre on iki ayı aşmaması hâlinde ikamet süresinde kesinti meydana gelmiş olmaz. Türk Vatandaşlığı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik m. 16(2)c uyarınca, yabancıların “Türkiye’de yerleşme niyetini davranışlarıyla teyit etmesi” şarttır. Bu kapsamda, “Yasal ikamet izni olmaksızın veya yasal olmakla birlikte Türkiye’de yerleşme niyetini göstermeyen; sığınma veya iltica başvuru sahibi, sığınmacı, öğrenim, turistik, öğrenim gören çocuğuna refakat, tedavi” gibi amaçlarla ikamet edenlerin başvurusu kabul edilmemektedir.

de bulunmaktadır⁷². Bunun yanı sıra yabancıların vatandaşlık başvurusunun değerlendirilmesi, idarenin takdirine bağlı olup başvurunun yapılması vatandaşlık kazanımını kendiliğinden doğurmamaktadır.

Kişinin vatandaşı olmadığı bir ülkede ailesiyle birlikte yaşaması, aile düzeninin korunması ve toplumsal uyum açısından önem taşımaktadır. Bağımsız çalışma izni kapsamındaki kişiler ise kendi ad ve hesabına çalıştıklarından Türkiye ile bir işveren aracılığı olmaksızın doğrudan ekonomik bağ kurmaktadır. Dolayısıyla ailesiyle birlikte ülkeye uyum sağlamış bir yabancıların ülkede yasal olarak kalabilmesi için ikamet hakkının korunması yerine vatandaşlık kazanmasının tek çözüm olarak görülmesi hukuken isabetli ve elverişli bir yol olarak değerlendirilemez.

Kanun'da sağlık sebepleri nedeniyle geçici olarak çalışmama durumu yalnızca süresiz ve bağımsız çalışma izniyle çalışan yabancılar için düzenlenmektedir. Buna karşılık süreli çalışma iznine tabi olarak bir işverene bağlı çalışan yabancılar hakkında koruyucu nitelikte herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Süreli çalışma izni, çalışma izni türleri arasında daha genel ve kısa süreli bir çalışma izni türü olarak görülmektedir. Ancak bu izin türünün uygulamada en çok başvurulmuş çalışma izni olduğu⁷³; yabancıların süresiz çalışma izni alana kadar bu statüde kalacağı ve bu sürecin sekiz yıla kadar uzayabileceği göz ardı edilmemelidir. Örneğin, süreli çalışma izniyle çalışan bir yabancıların, ilk başvurusunda bir yıl, ikinci başvuruda iki yıl, üçüncü başvuruda işveren değişikliği nedeniyle bir yıl çalışma izni aldığı; Türkiye'de dördüncü yılında iş kazası geçirdiği veya meslek hastalığına yakalandığı varsayımında kişinin iş sözleşmesi sona erecektir⁷⁴. Evleviyetle kişinin sürekli şekilde iş göremez hâle gelmesi durumunda da hukuki sonuç aynı olacaktır. Doktrinde bir görüşe göre, teknik ve mesleki rehberlik ile eğitim hakkı kapsamında, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle mevcut faaliyetini sürdüremeyen kişilere yeniden uyum sağlamaları amacıyla eğitim

Dolayısıyla, bir yabancıların uzun dönem ikamet izni veya Türk vatandaşlığı başvurusunda bulunabilmesi için yalnızca ülkede belirli bir süre ikamet etmesi yeterli değildir; ikamet kesintisiz olması ve yerleşme niyetini gösteren nitelikte bulunması da gerekmektedir. Türk Vatandaşlığı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik, Bakanlar Kurulu Karar Tarihi: 11.2.2010, RG 6.4.2010/27544. Genel yolla vatandaşlık kazanma hakkında bakınız: Ergin Nomer, Türk Vatandaşlık Hukuku (30. Baskı, Filiz Kitabevi, 2022) 75 vd.; B. Bahadır Erdem, Türk Vatandaşlık Hukuku (9. Baskı, Beta Basım, 2022) 115 vd.; Gülin Güngör, *Tâbiyet Hukuku* (9. Baskı, Yetkin Yayınları, 2021) 84; Rona Aybay, Nimet Özbek and Gizem Ersen Perçin, *Vatandaşlık Hukuku* (Siyasal Kitabevi, 2019) 105.

⁷³Bakınız: III. C. 1.

⁷⁴Çalışma izninin çalışmama nedeniyle sona ermesine ilişkin olarak bakınız: Hamit Tiryaki, *Yabancıların Türkiye'de Çalışma İzinleri* (Bilge Yayınevi, 2016) 79. Çalışma izninin sona ermesiyle birlikte yabancıların ikamet hakkını da kaybetmeleri, onları yasadışı ikamet ve kayıt dışı ve çalışmaya yönlendirerek sürdürülebilir kalkınma ilkeleriyle doğrudan çelişen bir tablo ortaya çıkarmaktadır. Avrupa Parlamentosu'nun Temmuz 2022 tarihli Avrupa Birliği'nde Çalışan Düzensiz Göçmenlerin Temel Hakları (*The Fundamental Rights of Irregular Migrant Workers in the EU*) başlıklı raporunda da belirtildiği üzere, ikamet ve çalışma statüsünün kaybı, göçmenlerin temel haklarını zayıflatmakta sosyal dışlanma ve düşük ücretli, angarya niteliğindeki istihdam biçimlerini artırmaktadır. AB Parlamento Raporu'nun İngilizce metni için bakınız: <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/702670/IPOL_STU\(2022\)702670_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2022/702670/IPOL_STU(2022)702670_EN.pdf)> Erişim Tarihi 31 October 2025. Bu durum, yalnızca bireysel bir hak ihlali değil, aynı zamanda sosyal sürdürülebilirlik açısından yapısal bir risk olarak değerlendirilmektedir. Doktrinde bir görüş, sürdürülebilir kalkınma yalnızca çevresel değil, aynı zamanda ekonomik ve sosyal boyutlarıyla da göçmenlerin çalışma ve ikamet haklarının korunmasını gerektirğini savunmaktadır: Alezini Loxa, *Sustainability and EU Migration Law: Tracing the History of a Contemporary Concept* (Cambridge University Press 2025) 40. Bu bağlamda, iş kazası veya meslek hastalığı gibi nedenlerle o iş kolunda iş göremez hâle gelen yabancıların ikamet izinlerinin sona ermesi, bu kişilerin hukuken "yasadışı" olarak ülkede kalmasına, dolayısıyla sürdürülebilir istihdam politikalarına aykırı sonuçlar doğmasına yol açmaktadır. Nitekim sürdürülebilir kalkınma ilkesi, yalnızca çevresel koruma değil, aynı zamanda sosyal adalet ve ekonomik refahın dengeli biçimde sağlanmasını amaçlayan bütüncül bir kavramdır. AB hukukunda bu ilke, özellikle işgücü piyasasında insan haklarına duyarlı ve kapsayıcı uygulamaların yerleşmesi bakımından önem taşımaktadır. Bu kapsamda, 13 Haziran 2024 tarihli ve 2024/1760 sayılı Kurumsal Sürdürülebilirlik ve Özen Yükümlülüğü Direktifi [*Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859 (Text with EEA relevance)*][2024] OJ L1760] ile işletmeler, faaliyetlerinin ve tedarik zincirlerinin çevresel ve sosyal etkilerine ilişkin özen yükümlülüğü (*due diligence*) getirilmiş; insan hakları ihlallerinin önlenmesi, olumsuz etkilerin tespiti ve giderilmesi hususlarında hukuki sorumluluk mekanizmaları öngörülmüştür. Buna paralel olarak, 14 Kasım 2022 tarihli ve 2022/2464 sayılı Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi [*Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting (Text with EEA relevance)*][2022] OJ L322] ile AB'de faaliyet gösteren işletmelere ekonomik faaliyetlerinin çevresel ve sosyal etkilerini tespit etme, önleme ve şeffaflık biçimde raporlama yükümlülüğü getirilmiştir. Türkiye bakımından ise, Türk Ticaret Kanunu (TTK) m. 88 uyarınca, sürdürülebilirlik standartlarının belirlenmesi yetkisi Kamu Gözetimi Kurumu'na verilmiştir (Türk Ticaret Kanunu, Kanun Numarası: 6102, Kabul Tarihi: 13.1.2011, RG 14.2.2011/27846). Bu kapsamda hazırlanan Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartları (TSRS) 1 Ocak 2024 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir. TSRS, çevresel, sosyal ve yönetim ilkeleri doğrultusunda işletmelere finansal olmayan göstergeleri raporlama yükümlülüğü getirerek hem kurumsal hesap verebilirliği hem de insan odaklı kalkınma anlayışını güçlendirmektedir. (Türkiye Sürdürülebilirlik Raporlama Standartlarının (TSRS) Belirlenmesi, Karar Tarihi: 27.12.2023, RG 29.12.2023/ 32414 Mükerrer). Bu bağlamda, yabancıların çalışma ve ikamet haklarının korunması yalnızca bireysel bir hukuki güvence değil; aynı zamanda Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınma hedefleri, insan hakları yükümlülükleri ve AB müktesebatıyla uyum süreci bakımından da temel bir politika gerekliliği olarak değerlendirilmelidir. İş hukuku bağlamında sürdürülebilir kalkınma konusunda ayrıntılı bilgi için bakınız: İstemi Ceysu Dinç Ütükler, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları, İşin ve İşçinin Korunması* (Adalet Yayınevi 2025), 144 vd.

imkânları sunulmalıdır⁷⁵. Bu görüşü çalışma hakkı açısından ele aldığımızda, yeniden uyum sürecine yönelik yürütülecek teknik ve mesleki eğitim projeleri kapsamında, iş sözleşmesi bu nedenle sona eren yabancıya ikamet hakkı tanınması gerektiği kanaatindeyiz. Böyle bir düzenleme, yabancının başka bir alandaki bilgi birikimi ve yeteneğinin değerlendirilmesine imkân tanıyacak; böylece işgücü piyasasına yeniden erişiminin etkin biçimde sağlanmasına katkıda bulunacaktır.

Sürelî çalışma izni sahibi yabancının iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölmesi hâlinde aile üyeleri bakımından YUKK m. 34(7) hükmü uygulanabilir⁷⁶. Buna göre, “Destekleyicinin ölümü hâlinde, bu kişiye bağlı aile ikamet izniyle kalanlara, süre şartı aranmadan kısa dönem ikamet izni verilebilir”. Bu düzenleme daha önce değinilen 2003/86 sayılı Direktif m. 15(3)’ün Türk hukukundaki karşılığı niteliğindedir⁷⁷. Zira her iki düzenleme de aile birleşimine ilişkindir. Bununla birlikte Türk hukukunda çalışma hakkı ve buna bağlı ikamet hakkı bakımından iş kazası veya meslek hastalığına ilişkin doğrudan bir hüküm bulunmamaktadır. AB hukukunda ise destekleyicinin ölümü hâlinde aile üyelerinin ikamet hakkını koruyan düzenlemelere ek olarak çalışan kişinin iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına yakalanması hâlinde kişilere ikamet hakkı tanınmaktadır. Nitekim bir üye devlette çalışan kişinin sürekli ikamet hakkı kazanmadan önce çalışırken iş göremez hâle gelmesi durumunda hem bu kişinin hem de aile üyelerinin sürekli ikamet hakkını kazanacağı öngörülmektedir⁷⁸. YUKK ve ÜİK’in kabul edildiği dönemde yalnızca 2003/86 sayılı Direktif değil aynı zamanda 2004/38 sayılı Direktif de yürürlükteydi. Buna rağmen kanun koyucu daha sonra kabul edilen ve daha koruyucu nitelikteki 2004/38 sayılı Direktif’in ilgili hükümlerini dikkate almamıştır. Bu nedenle Türkiye’de çalışırken iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle geçici veya sürekli iş göremez hâle gelen yabancılar ve aile üyeleri ile bu sebeplerle ölen yabancıların aile üyelerinin ikamet hakkını koruyacak açık bir düzenleme yapılması gerektiği kanaatindeyiz.

İkinci olarak, yabancının bir işverene bağlı olarak çalıştığı varsayımında işveren ile arasındaki iş sözleşmesinin işçinin isteği ya da işvereni tarafından tek taraflı sona erdirilmesi durumunda, yabancı süresiz çalışma iznine sahip ise yeni bir iş bulmak için üç aylık bir süreye sahiptir. Zira süresiz ve bağımsız çalışma izni sahipleri bakımından çalışmama nedeniyle iptal için üç aylık kesinti süresi öngörülmektedir (ÜİKY m. 56(1)(d)). Dolayısıyla işgücü piyasasına erişim hakkı, bu kesinti süresi aracılığıyla ancak dolaylı şekilde korunmaktadır.

AB hukukuna bakıldığında, 2004/38 sayılı Direktif uyarınca, bir yıldan fazla süreyle istihdam edildikten sonra işsiz kalıp istihdam ofisine kaydolma veya önceki istihdamla bağlantılı mesleki eğitime başlama hâllerinde kişinin ikamet hakkı etkilenmemektedir. Buna karşılık bir yıldan daha kısa süreli bir iş sözleşmesinin sona ermesi veya ilk on iki ay içinde isteğe bağlı işsizlik hâlinde kişinin çalışan statüsü ve buna bağlı ikamet hakkı en az altı ay süreyle korunmaktadır⁷⁹. Görüldüğü üzere, AB hukukunda kişinin işgücü piyasasına erişim hakkı, belirli bir süreyle ikamet hakkının korunması yoluyla güvence altına alınmakta istihdam süresi, koruma kapsamını belirleyen ölçüt olarak ele alınmaktadır.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) yalnızca Türk vatandaşlarına değil başvuran yabancılara da iş arama ve yeniden istihdama ilişkin destek sağlamaktadır. İŞKUR, iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunmakta işsiz kişilere ve mesleki gelişim talebinde bulunanlara mesleki eğitim kursları, girişimcilik programları ve işbaşı eğitimleri düzenlemektedir. Bu çerçevede yabancıların önceki istihdam süresi esas alınarak işsiz kalmaları

⁷⁵Kaya, ‘Ayrımcılık’ (n 7) 42. Teknik ve mesleki eğitim, 1989 UNESCO Teknik ve Mesleki Eğitim Sözleşmesi m. (1)a uyarınca, “genel bilginin yanı sıra, teknoloji ve ilgili bilimlerle ilgili çalışmaları, pratiğe dair becerileri, know-how ve ekonomik ve sosyal hayatın birçok farklı sektöründeki bakış açılarını ve farklı tür ve seviyeleri içeren bir öğrenme süreci” olarak tanımlanmaktadır (RG 21.3.1993/2153).

⁷⁶Konu hakkında bakınız III. B. 3.

⁷⁷Konu hakkında bakınız: II. C.

⁷⁸Konu hakkında bakınız: II. B. 2.

⁷⁹Ayrıntılı bilgi için bakınız: II. B. 1. b.

hâlinde belirli bir süre boyunca ikamet hakkının korunmasını öngören açık bir düzenleme yapılması, işgücü piyasasına yeniden erişim hakkının etkin şekilde kullanılmasını sağlayacağı ve Türk hukukundaki mevcut boşluğu gidereceği kanaatindeyiz.

Bir diğer husus, Turkuaz Kart'a ilişkin hükümlerde iş kazası veya meslek hastalığının iş göremezlik ya da ölümle sonuçlanması hâllerine dair bir düzenleme bulunmamasıdır⁸⁰. Aile üyelerine tanınan haklar, Turkuaz Kart sahibine bağlı olarak tanındığından çalışamama hâlinde bir yıllık kesinti süresinin dolması veya Turkuaz Kart sahibinin ölümü durumunda aile üyelerine tanınan haklar da kendiliğinden sona ermektedir (TKY m. 20(3))⁸¹. Konuya ilişkin olarak doktrinde bir görüş, Turkuaz Kart sahibinin herhangi bir nedenle ölümü durumunda YUKK m. 34(7) hükmünün kıyasen uygulanabileceğini savunmaktadır⁸². Anılan hükme göre, *“destekleyicinin ölümü hâlinde, bu kişiye bağlı aile ikamet izniyle kalanlara süre şartı aranmaksızın kısa dönem ikamet izni verilebilir.”* Bu yorum benimsendiğinde Turkuaz Kart sahibinin aile üyeleri, kısa dönem ikamet iznine geçişte süre sınırına tabi olmayacak; böylece sekiz yıllık sürenin tamamlanmasıyla uzun dönem ikamet iznine başvurma imkânına sahip olabileceklerdir. Bunun yanı sıra TVK m. 12 uyarınca, Turkuaz Kart sahibi yabancılar ve bunların eşi, kendisinin ve eşinin ergin olmayan veya bağımlı yabancı çocukları, millî güvenlik ve kamu düzenine aykırılık teşkil etmemek şartıyla, Cumhurbaşkanı kararıyla istisnai olarak Türk vatandaşlığını kazanabilmektedir⁸³. Ancak bu hüküm Turkuaz kart sahiplerine ve ailelerine vatandaşlığa geçişte kolaylaştırıcı bir imkân sağlamakla birlikte esas itibarıyla istisnai hâlleri düzenlemekte olup sürekli ikamet hakkının korunmasına yönelik bir çözüm sunmamaktadır.

AB hukukuna bakıldığında, nitelikli istihdam kapsamında ikamet eden bir yabancının çalışmasının sona ermesi hâlinde, Mavi Kart sahibinin çalışma izni derhal sona ermekte ancak kişiye belirli bir süre tanınmakta ve bu süre boyunca işgücü piyasasına erişim hakkı korunmaktadır⁸⁴. Türk hukukunda da benzer şekilde Turkuaz Kart sahibinin kesinti süresi içinde yeni bir iş bulması hâlinde çalışma ve ikamet hakkı hukuken etkilenmemektedir. Ancak bu durumun bir yılı aşması, yabancının ayrıcalıklı statüsünü kaybetmesine neden olmaktadır.

Turkuaz Kart'a ilişkin bir diğer husus, TKY m. 22 hükmüne bakıldığında, kesinti süresine ilişkin düzenlemede sağlık sebepleri veya diğer mücbir sebepler gibi istisnai bir hâl öngörülmemiş olmasıdır. Her ne kadar Yönetmelikte hüküm bulunmayan hâllerde ilgili Kanun ve diğer mevzuat hükümleri uygulanacak olsa da kesinti süresi açık şekilde düzenlendiğinden bu sürenin hesabında istisnai durumların dikkate alınması mümkün değildir. Bu nedenle TKY'de, UİKY'ye paralel biçimde, sağlık sebepleri veya diğer mücbir sebeplerin çalışmamaya ilişkin kesinti sürelerine dahil edilemeyeceğine dair açık bir hüküm getirilmesinin, hukuki koruma bakımından mevcut ihtiyacı karşılayacağı kanaatindeyiz.

Sonuç

Yabancıların Türkiye'de ikamet etmesi ve çalışması, kural olarak izne tabidir. Ancak çalışma izni, yabancıya aynı zamanda ikamet izni yerine geçen bir hak sağlamaktadır. Çalışma izninin sona ermesi hâlinde, bu izne dayalı olarak elde edilen ikamet hakkının da hukuki dayanağı ortadan kalkmakta ve dolayısıyla ikamet izni de sona ermektedir. Bu nedenle çalışma hakkının korunması, doğrudan ikamet hakkının korunmasıyla bağlantılıdır. Çalışmada tespit edilen uygulama sorunları ve mevzuat boşlukları, Türkiye'nin AB müktesse-

⁸⁰İş sözleşmesinin ölüm, sözleşme süresinin dolması gibi nedenlerle sona ermesi hâllerinde, sözleşme tarafının yabancı olmasının iş hukuku açısından farklı bir hukuki sonucu bulunmamaktadır: Ergin (n 53) 77.

⁸¹Kavlak (n 46) 352.

⁸²Demirkol (n 44) 458.

⁸³Ayrıntılı bilgi için bakınız: Baran Çelik (n 47) 373 vd.

⁸⁴Konu hakkında bakınız: Il. C.

batına uyum süreci kapsamında değerlendirildiğinde, AB hukukundaki düzenlemelerin Türk hukuku için yönlendirici nitelikte olduğu sonucuna varılmaktadır.

İkamet hakkının korunması bağlamında tespit edilen ilk husus, öğrenci ikamet izni sahibi öğrencinin, yabancı ebeveyninin ikamet hakkının doğrudan düzenlenmemiş olmasıdır. Uygulamada konuya ilişkin sorunlar, özellikle Türk vatandaşı ile evliliği sona eren yabancının, aile ikamet izniyle üç yıl Türkiye’de ikamet etme şartını sağlayamaması nedeniyle kısa dönem ikamet iznine geçiş başvurusu yapamaması ve velayet hakkına sahip olması ya da boşanma süreci devam ederken Türk vatandaşı eşin ülkeden ayrılması hâllerinde ortaya çıkmaktadır. Genellikle bu durumda yabancı ebeveyn, eğitimine Türkiye’de devam eden çocuğu ile aile birliğini sürdürebileceği başka bir ülkeye taşınmayı tercih etmektedir. Bu noktada, ebeveyne çocuğun yüksek yararı bulunması gerekçesiyle insani ikamet izninin verilmesi söz konusu olabilecektir. Ancak Türkiye’de eğitimi devam eden çocuğun velayet hakkına sahip ebeveynine, eğitim süresiyle sınırlı olarak ikamet hakkı tanınmasına yönelik açık bir düzenleme yapılmasının mevcut ihtiyacı karşılayacağı kanaatindeyiz. Böyle bir düzenleme, çocuğun üstün yararının korunmasına ve aile birliğinin sürdürülmesine hizmet edecek; aynı zamanda AB hukukunda benimsenen aile birliğini koruyucu yaklaşımla paralellik gösterecektir.

Aile ikamet izni bağlamında, destekleyicinin ölümü ve boşanma hâllerinde aile üyelerinin belirli şartlar dahilinde ikamet hakkı korunmaktadır. Ancak destekleyicinin ülkeden ayrılması durumunda, aile üyelerinin ikamet hakkını koruyan bir düzenleme bulunmamaktadır. Uygulamada aile ikamet izninde destekleyici ile aile üyesi arasında evliliğinin ikamet amacıyla yapılıp yapılmadığı sürekli denetlenmekte ve aile birliği içinde yaşamamanın tespit edilmesi, aile ikamet izninin iptaline yol açmaktadır. Bu nedenle destekleyici statüsündeki kişinin ülkeden ayrılması hâlinde, belirli şartlara bağlı olarak aile üyelerinin ikamet hakkının korunmasına yönelik bir düzenlemenin yapılmasının, mevcut hukuki boşluğu gidereceği ve uygulamadaki ihtiyacı karşılayacağı kanaatindeyiz.

Yabancıların çalışma izninin iptaline ilişkin hükümde, süresiz ve bağımsız çalışma izni sahibi yabancılar için *“kesintisiz üç ay ve bir yılda toplam altı ay”* olmak üzere bir kesinti süresi öngörülmekte ve çalışma izni ancak bu sürelerin aşılması hâlinde iptal edilmektedir. Çalışmama hâlinin *“sağlık sebeplerine veya zorunlu kamu hizmeti gibi mücbir nedenlere”* dayanması durumunda ise çalışmadan geçen süreler kesintide hesaba dahil edilmemektedir. Buna karşılık, Kanun’da süreli çalışma iznine tabi yabancılar bakımından herhangi bir kesinti süresi veya istisnai hâllerde koruma sağlayan bir hüküm bulunmamaktadır. Her ne kadar süreli çalışma izni, çalışma izinleri arasında daha genel ve kısa süreli bir izin türü olarak görülse de bu iznin en çok başvuru alan izin türü olduğu, ayrıca yabancının süresiz çalışma izni elde edene kadar bu statüde kalabileceği ve bunun sekiz yıl gibi uzun bir süreye karşılık gelebileceği göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle, süreli çalışma iznine tabi yabancının çalışmasının sona ermesi hâlinde, belirli bir kesinti süresinin öngörülmesi ve zorunlu hâllerin dikkate alındığı koruyucu bir düzenleme yapılmasının, çalışma hakkının ve buna bağlı ikamet hakkının korunması bakımından mevcut ihtiyacı karşılayabileceği kanaatindeyiz. Bu tür bir düzenleme, AB hukukunda 2004/38 sayılı Direktif uyarınca işsiz kalan kişilerin belirli sürelerle *“çalışan statüsünü”* korumasına ilişkin sisteme benzer nitelikte olacaktır.

Yabancının çalışmasının sona ermesi durumunda, kişinin statüsü kesinti süreleri boyunca ve zorunlu hâllerde kısmen korunmaktadır. Ancak, yabancının iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olarak sürekli şekilde iş göremez hâle gelmesi durumunda, yabancının ve aile üyelerinin yahut iş kazası veya meslek hastalığının ölümle sonuçlanması hâlinde aile üyelerinin ikamet hakkının devamına ilişkin herhangi koruyucu bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durum yalnızca genel çalışma izinleri bakımından değil, Turkuaz Kart gibi nitelikli istihdam statülerinde de benzer biçimde ortaya çıkmakta iş kazası veya meslek hastalığı sonucu iş göremezlik ya da ölüm hâllerine ilişkin koruyucu bir hüküm bulunmamaktadır. AB hukukunda ise, sürekli ikamet hakkının kazanılmasına ilişkin süreden bağımsız olarak, iş kazası veya meslek hastalığı

nedeniyle iş göremez hâle gelen yabancıya sürekli ikamet hakkı tanınmakta bu nedenlerle yabancının ölümü hâlinde ise aile üyelerine aynı hakkın tanınmasına yönelik koruyucu düzenlemeler yer almaktadır. Bu doğrultuda, AB müktesebatını üstlenme yükümlülüğümüz de dikkate alındığında, benzer nitelikte bir düzenlemenin Türk hukukunda yapılmasının, yabancının ve aile üyelerinin ikamet hakkının korunmasına yönelik mevcut ihtiyacı karşılayabileceği kanaatindeyiz. Bu kapsamda, TKY’de, UİKY’ye paralel şekilde, “sağlık ve diğer mücbir sebeplerin” kesinti süresine dâhil edilmemesine ilişkin açık bir hüküm öngörülmesi, hukuki koruma bakımından bu ihtiyacın tamamlayıcı bir unsuru olacaktır. Bununla birlikte, ikamet ve çalışma izinlerinin sona ermesiyle yabancıların yasal statülerini kaybetmeleri, onları kayıt dışı ve güvencesiz çalışmaya zorlayarak insan onuruna yakışır iş ilkesini zedelemekte ve “sürdürülebilir kalkınmanın sosyal boyutu” ile bağdaşmamaktadır. Bu durum, 2024/1760 sayılı Kurumsal Sürdürülebilirlik ve Özen Yükümlülüğü Direktifi ile 2022/2464 sayılı Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi’nde öngörülen insan haklarına duyarlı ve kapsayıcı istihdam ilkeleriyle de çelişmektedir. Her ne kadar bu düzenlemeler her ne kadar Türkiye bakımından doğrudan bağlayıcı olmasa da sürdürülebilir kalkınma ve insan haklarına duyarlı istihdam politikaları bakımından yol gösterici niteliktedir. Bu düzenlemelerde öngörülen çevresel ve sosyal sorumluluk ilkeleri, Türkiye’nin AB ile ekonomik entegrasyonu ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerinden (*Sustainable Development Goal*) “insana yakışır iş ve ekonomik büyüme” bakımından da önem taşımaktadır. Dolayısıyla, yabancı işçilerin ikamet ve çalışma haklarının korunması, yalnızca bireysel hakların değil, aynı zamanda Türkiye’nin sürdürülebilir kalkınma politikalarıyla uyumlu sosyal ve hukuki adalet hedeflerinin de bir gereğidir.

Çalışma hakkının temeli, esasen işgücü piyasasına erişim hakkına dayanmaktadır. Bu hak kapsamında, kişinin yalnızca fiilen çalışması değil, aynı zamanda iş sözleşmesinin sona ermesi veya henüz iş bulamamış olması durumunda iş arama imkânına sahip olması da yer almaktadır. Türk yabancılar hukukunda, süresiz çalışma iznine tabi yabancıların, belirlenen kesinti süreleri içinde kalmak koşuluyla çalışmasının sona ermesi bir iptal sebebi olarak kabul edilmemektedir. Bu kişiler, söz konusu süreler içinde yeni bir iş bulma olanağına sahip olduklarından işgücü piyasasına erişim hakları dolaylı biçimde korunmaktadır. Buna karşılık, süreli çalışma iznine tabi yabancıların iş sözleşmesinin kendi iradeleriyle ya da işveren tarafından sona erdirilmesi hâlinde, çalışma izinleri iptal edilmekte ve bu durumda işgücü piyasasına erişim hakkı “iş arama imkânı” yönünden korunmamaktadır. Türkiye’de İŞKUR, yalnızca Türk vatandaşlarına değil, aynı zamanda başvuruda bulunan yabancılarla da iş arama süreçlerinde destek sağlamak iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sunmakta işsiz kişilere ve kendini geliştirmek isteyenlere yönelik mesleki eğitim, girişimcilik ve işbaşı eğitim kursları düzenlemektedir. Ayrıca, UNESCO Teknik ve Mesleki Eğitim Sözleşmesi kapsamında, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle mevcut faaliyetini sürdüremeyen kişilere yeni koşullara uyum sağlayabilmeleri için eğitim imkânı sunulması öngörülmektedir. Bu kapsamda, İŞKUR’un mesleki eğitim programlarının bu amaca hizmet edecek şekilde değerlendirilmesi mümkündür. Bu doğrultuda, Türkiye’de çalışma ve ikamet esas alınarak, süreli çalışma iznine tabi yabancılarla da kesinti süresi içinde iş arama ve mesleki yeniden uyum imkânı tanıyan açık bir düzenleme yapılmasının, işgücü piyasasına erişim hakkının ve buna bağlı ikamet hakkının korunması bakımından mevcut ihtiyacı karşılayabileceği kanaatindeyiz. Sonuç olarak, Türkiye’nin AB müktesebatına uyum sürecinde, özellikle 2003/86 ve 2004/38 sayılı Direktiflerde yer alan aile birliği ve ikamet hakkına ilişkin koruyucu hükümlerin dikkate alınması, yabancıların ve aile üyelerinin ikamet hakkına dair mevzuatın güçlendirilmesine katkı sağlayacaktır.



Hakem Değerlendirmesi	Dış bağımsız.
Çıkar Çatışması	Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.
Finansal Destek	Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.



Peer Review Externally peer-reviewed.
 Conflict of Interest The author has no conflict of interest to declare.
 Grant Support The author declared that this study has received no financial support.

Yazar Bilgileri **Şule Arslan (Dr. Öğr. Üyesi)**

Author Details ¹ Yozgat Bozok Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Milletlerarası Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yozgat, Türkiye

 0000-0001-7769-3851  aarslansule@gmail.com

Bibliyografya | Bibliography

- Asar A, *Göç Yönetimi* (2. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2016).
- Atan M, Ekinci E and Karakoyunlu İ, 'Özgürlük ve Hak Kavramlarının Çatışan Doğası: Özgürlük Hakkı ve Hak Özgürlüğü Görüşleri' (2023) 14(54) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 131-160.
- Ayan HA, *İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması* (Seçkin Yayınları, 2019).
- Ayan HA, 'Türk Hukukunda Turkuaz Kart Sahibi Yabancıların Çalışma Şartları' (2018) 1(1) Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 53-81.
- Aybay R, *Yabancılar Hukuku* (3. Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi, 2010).
- Aybay R, Özbek N and Ersen Perçin G, *Vatandaşlık Hukuku* (Siyasal Kitabevi, 2019).
- Aygül M and Camız R, 'Türk Vatandaşı Çocukların Yabancı Ebeveynlerinin Aile Hayatına Saygı Hakkı Kapsamında Türkiye'de İkameti' (2021) 6(2) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 373-426.
- Arslan Ş, *Yabancıların Türkiye'de İkamet ve Seyahat Hakkı* (On İki Levha Yayıncılık, 2018).
- Arslan Ş, 'Avrupa Birliği Vatandaşları ve Aile Fertlerinin Üye Devlet Ülkelerinde Serbest Dolaşımı ve İkametine İlişkin 2004/38 Sayılı Direktif' (2018) Antalya 22-24 Kasım Innovation and Global Issues in Multidisciplinary Sciences IV 1089-1097.
- Arslan Ş, 'Türk Hukukunda Aile Birleşimi' (2018) İstanbul, 17-19 Kasım Uluslararası Yönetim ve Sosyal Bilimler Sempozyumu 378-386.
- Arslan Ş and Konyalı G, 'Avrupa Birliği Mavi Kart Direktifi: Üçüncü Devlet Vatandaşlarının Yüksek Nitelikli İstihdam Amacıyla Giriş ve İkamet Koşullarına İlişkin 2021/1883 Sayılı Direktifin Değerlendirilmesi' (2023) 22(2) Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi 291-321.
- Aygün M, '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' (2018) 37(2) Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 167-194.
- Baklacı P and Akıntürk E, 'Avrupa Birliği Vatandaşlarının ve Aile Fertlerinin Üye Devlet Ülkelerinde Serbestçe Dolaşımına İlişkin 2004/38 sayılı Direktif Hakkında Genel Bilgilendirme' (2000) İzmir Barosu Dergisi 115-138.
- Baran Çelik N, 'Güncel Gelişmeler Işığında Türk Vatandaşlığının İstisnai Haller Kapsamında Kazanılması' (2017) (130) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 357-418.
- Bellini S, 'EU Blue Card: A Promising Tool Among Labour Migration Policies? A Comparative Analysis of Selected Countries', (2016) (76) Institute for International Political Economy <<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/148414/1/873980875.pdf>> Erişim Tarihi 30 October 2025.
- Bilir N, *İş Sağlığı ve Güvenliği Profili: Türkiye* (Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Türkiye Ofisi 2016).
- Boeles P, 'Directive on Family Reunification: Are the Dilemmas Resolved?' (2001) (2) European Journal of Migration Law 61-71.
- Cin M, 'Uluslararası Sözleşmeler Çerçevesinde Yabancıların (Göçmen İşçilerin) Aile Birleşimi Hakkı' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 263-284.
- Çelik A, *Türk Yabancılar Hukuku Bakımında Turkuaz Kart* (Adalet Yayınevi, 2023).
- Çelikel A and Öztekin Gelgel G, *Yabancılar Hukuku* (26. Baskı, Beta Basım Yayın, 2021).
- Dardağan Kibar E, 'An Overview and Discussion of the New Turkish Law on Foreigners and International Protection' (2013) 18(3) Perceptions 109-128.
- Dello Iacono C, Orfao G and Stanek M, *The Changing Nature Of Intra-European Mobility of Third-Country Nationals Review of Institutional Framework and General Dynamics*, 08.01.2020, <<http://www.hummingbird-H2020.eu>> Erişim Tarihi 30 October 2025.
- Demirkol B, 'Yabancıların Türkiye'de Çalışması ve Uluslararası İşgücü Kanunu' (2018) (1) Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 421-482.



- Dinç Ütükler İC, *İklim Değişikliği ile Mücadelede İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Araçları, İşin ve İşçinin Korunması* (Adalet Yayınevi 2025).
- Doğan V, *Türk Yabancılar Hukuku* (Savaş Yayınları, Ankara, 2018).
- Doukas I, 'Non-Discrimination on Grounds of Nationality: The Position of Third Country Nationals' within the EU' (2008) (1) Cambridge Student Law Review 1-10.
- Ekşi N, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku* (5. Baskı, Beta Basım Yayım, 2018).
- Elçin D, 'Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nda Aile İkamet İzni: Aile Hayatı Hakkı Mı? Aile Birleşimi Hakkı Mı?' (2017) (30) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 117-198.
- Erdem BB, *Türk Vatandaşlık Hukuku* (9. Baskı, Beta Basım, 2022).
- Esen E, *Türk Hukukunda Yabancıların İkamet İzinleri* (Beta Basım Yayım, 2019).
- Ergin BG, 'Yabancıların Türkiye'de Çalışma İzinleri Hakkında Kanunî Düzenlemeler' (2018) (135) Türkiye Barolar Birliği Dergisi 119-150.
- Erken B, *Türkiye'de Yabancıların Çalışması, Mevzuat, Uygulama ve İstatistikler* (Seçkin Yayıncılık, 2018).
- Erten R, 'Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu Hakkında Genel Bir Değerlendirme' (2015) 19(1) GÜHFD 3-51.
- Facchini G and Lodigiani E, 'Attracting Skilled Immigrants: An Overview of Recent Policy Developments in Advanced Countries' (2014) 229(1) National Institute Economic Review 3-21.
- Göçmen İ, 'Avrupa Birliği Hukuku Çerçevesinde Avrupa Birliği'ndeki Türk Vatandaşları ve Aile Birleşimi' (2014) 16(1) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 73-121.
- Güngör G, *Tâbiyet Hukuku* (9. Baskı, Yetkin Yayınları, 2021).
- Gözler K, *İnsan Hakları Hukuku* (2. Baskı, Ekin, 2018).
- Hardy J 'The Objective of Directive 2003/86 Is to Promote the Family Reunification of Third Country Nationals', (2012) (14) European Journal of Migration and Law 439-452.
- Ivanov D, Zavyalova S and Trofimova A, 'Blue Card as a Method for Regulating Migration Processes in the European Union' 1-4 04.07.2021, <<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3855009>> Erişim Tarihi 30 October 2025.
- Karagül D, 'Turkuaz Kart Uygulaması' (2019) 39(2) PPIL 393-414. doi: 10.26650/ppil.2019.39.2.0012.
- Kaya C, 'Türkiye'de Geçici Koruma Statüsü Sahibi Yabancıların Çalışma Hakları' (2017) 3(5) Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 57-77.
- Kaya T, *Çalışma Hakkına Erişimde Yabancı-Vatandaş Temelli Ayrımcılık* (Legal Yayıncılık, 2022).
- Kavlak B, 'Uluslararası İşgücü Kanunu ile Getirilen Bir Yenilik: Turkuaz Kart' (2019) (2) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 337-362.
- Loxa A, *Sustainability and EU Migration Law: Tracing the History of a Contemporary Concept* (Cambridge University Press 2025).
- Nomer E, *Türk Vatandaşlık Hukuku* (30. Baskı, Filiz Kitabevi, 2022).
- Özgenç Z, 'Sığınmacıların Aile Birleşimi Hakkı' (2018) 37(2) Bursa Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 297-342.
- Öztürk T, 'ILO Üyesi Ülkelerin İş Kazası Sonucu Oluşan Ölüm Oranı Bakımından Kümeleme Yöntemi ile Sınıflandırılması' (2022) 12(1) Sosyal Güvenlik Dergisi 35-52 doi:10.32331/sgd.1135317.
- Peers S, 'The revised Blue Card Directive: the EU's Search for More Highly skilled Non-EU Migrants' (2021) EU Law Analysis <<http://eulawanalysis.blogspot.com/2021/05/the-revised-blue-card-directive-eus.html>> Erişim Tarihi 30 October 2025.
- Süzek S, *İş Hukuku* (17. Baskı, Beta Basım, 2019).
- Süzek S, 'Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği' (2009) (14) Sicil 5, 5-28.
- Tiryaki H, *Yabancıların Türkiye'de Çalışma İzinleri* (Bilge Yayınevi, 2016).
- Tuncay AC, *İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu* Alpay Hekimler (ed), *AB-Türkiye Endüstri İlişkileri* (Vedat Yayıncılık, 2004).
- Veltri M, 'The New Blue Card Scheme: A Second Chance For Europe To Attract Foreign Talents' in Alessandro Bufalini, Giulia Del Turco, Francesco Luigi Gatta, Mario Savino, Michela Tuozzo, Flavio Valerio Virzì, Daniela Vitiello (eds) *Annuario ADIM 2021* (Editoriale Scientifica srl, 2022) 76-85.
- Walsh J and Ryan F, *The Rights of De Facto Couples*, Irish Human Rights Commission Report (2006), <http://www.ihrec.ie/download/pdf/report_defactocouples.pdf> Erişim Tarihi 30 October 2025.
- Weisbrock A, 'The Right to Family Reunification of Third Country Nationals Under EU Law Is Directive 2003/86/EC In compliance With The ECHR, (2011) (5) Human Rights & International Legal Discourse 138-165.
- Yılmaz M, *Türk Yabancılar Hukukunda Yabancıların Çalışma İzni* (On İki Levha Yayınları, 2017).