

TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN YABANCILARIN İKAMET, VERGİ, İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI AÇISINDAN DURUMLARININ İNCELENMESİ

TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN YABANCILARIN İKAMET, VERGİ, İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI AÇISINDAN DURUMLARININ İNCELENMESİ

Güray ÖĞREDİK

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
Mazars&Denge Denetim YMM A.Ş.

E-Yaklaşım, Eylül 2006

1- YABANCILARIN TÜRKİYE'YE GİREBİLMELERİ VE İKAMETLERİ

Yabancıların Türkiye sınırlarından girebilme şartları ve işlemleri **5682 sayılı Pasaport Kanunu** [1] ile düzenlenmiştir. Bu Kanunun 2 ve 5' inci maddeleri uyarınca yabancıların Türkiye'ye girebilmeleri için pasaport ya da pasaport yerine geçen bir belge ile ilgili Türk makamlarından (yabancının bulunduğu ülkedeki Türk elçilikleri ya da konsoloslukları) alacakları vizeyi giriş kapısındaki yetkili kişilere ibraz etmeleri zorunluluğu getirilmiştir. Ancak vize alınması ile ilgili şart yalnızca Türkiye Cumhuriyeti tarafından vize uygulanan ülke vatandaşları için geçerlidir.

Ancak, bu belgelerdeki Türkiye'ye giriş vizesi, ikamet süresi ile ilgili bir hüküm taşıyorsa, yalnızca sınırdan geçmeye yarayan bir belge niteliğindedir. Yabancıların Türkiye'de ikamet etmelerine ilişkin esaslar, **Yabancıların İkamet ve Seyahatleri Hakkındaki 5683 sayılı Kanunun** [2] hükümlerine tabidir.

Bu Kanun uyarınca Türkiye'de bir aydan fazla kalacak yabancılar ile çalışmak amacıyla Türkiye'ye gelen yabancıların geldikleri tarihten itibaren bir ay içerisinde (Bu süre, NATO ve CENTO üyesi ülkeler, Avrupa Konseyine üye memleketler ve karşılıklı vize anlaşmalarımız olan devletlerin vatandaşları için 3 aydır - 25.08.1961 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan 5/1516 no.lu Kararname) ve çalışmaya başlamadan önce ikamet izni almaları gerekmektedir (Söz konusu izin "**İkamet Tezkeresi**" denilen bir belge ile verilir.). İkamet Tezkeresi İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü il teşkilatları tarafından düzenlenmektedir.

Yabancıların ikamet tezkeresi alabilmesi için buldukları yerdeki Türk Konsolosluğundan vize almaları ve Türkiye'de geçimlerini nasıl sağlayacaklarını beyan etmeleri gerekmektedir.

İkamet tezkeresi alınması için il Emniyet Müdürlüğü'nün Yabancılar Şube Müdürlüğüne dilekçe ile başvurulması gerekir. Dilekçe ekinde verilmesi gereken belgeler şunlardır.

- Pasaport aslı,
- Çalışma izni aslı ve fotokopisi,
- Emniyet Müdürlüğünden alınmış ve daktilo ile doldurulmuş beyanname (4 adet),
- 7 adet vesikalık fotoğraf

Bu belgelerle başvuru halinde geçici olarak 3 aylık ikamet tezkeresi verilir. Bu belge ikamet edilecek mahalle muhtarlığına verilerek kayıt yaptırılır.

Geçici ikamet süresi sonunda, Ecnebilere Mahsus İş Vaziyeti Beyannamesi (2 adet), muhtardan alınan ikamet belgesi, süre uzatılması talebini içeren beyanname (2 adet) ile başvurularak, süre uzatımı talebinde bulunulabilir.

İkamet süresi azami iki yıl olup, süre bitmeden ya da bitiminden itibaren 15 gün içerisinde müracaat edilirse süre yenilenir. Bu durumda tekrar beyanname verilmesine gerek yoktur.

Eş ve çocuklar da aynı ikamet tezkeresine kaydedilecek olup, bunlardan çalışacak olanların ikametgah tezkereleri kendi adlarına (şahsi olarak) çıkarılması gerekir. [3]

İkamet tezkereleri süreye göre değişen tutarlarda harca tabidir. Söz konusu harç, Harçlar Kanunu 6 Sayılı Tarifesine göre alınmakta olup, 49 Seri no.lu Harçlar Kanununun Genel Tebliği'ne ekli (6) sayılı tarifenin, III-Yabancılara Verilecek İkamet Tezkeresi ve Dış İşleri Bakanlığı Tasdik Harçları başlıklı kısmında belirlenen, 01.01.2006' dan itibaren geçerli olan harç tutarları aşağıdaki gibidir:

1- İkamet tezkeresi ;**1 aya kadar her gün için (6,00 YTL)**

(Bu tutar ilk ay için tezkere başına 10.90 YTL' dan az, 54,90YTL 'den çok olamaz.)

1 aydan sonraki her ay için (36,50 YTL) İlk aydan sonraki aylara ait harcın hesabında ay kesirleri tam ay olarak dikkate alınır. (İkamet tezkeresinin alınmaması veya süresinin uzatılmaması, aşılın sürenin kapsadığı tarife itibarıyla hesaplanacak harcın tahsilini engellemez. Bu suretle hesaplanan harç, ceza ve gecikme faizi uygulanmaksızın bir kat fazlası ile tahsil edilir.) [4]

Aynı Kanununun 15'inci maddesi uyarınca, çalışmaya başlayan yabancıların işe başlamalarından itibaren 15 gün içerisinde ikamet ettikleri yerin polis ya da jandarma karakoluna başvurarak bu durumu bildirmeleri ve ikamet tezkerelerine işletmeleri gerekmektedir. Bununla birlikte yanlarında yabancı personel çalıştıranlar da bu kişilerin adını, soyadını, mesleğini, taşıdıkları ikamet tezkeresinin tarih ve no'sunu, ikametgah adreslerini, yaptığı işi ve aldığı ücreti gösterir bir beyannameyi personelin işe başlamasından itibaren 15 gün içerisinde en yakın polis ya da jandarma karakoluna vermeleri gerekmektedir .

Ayrıca yabancıların ikametlerinde, medeni hallerinde vb. meydana gelen değişiklikleri ilgili süreler içerisinde emniyet birimlerine bildirmeleri gerekir.

2- YABANCI KİŞİLERE ÇALIŞMA İZNI VERİLMESİ

2.1. Yabancıların Türkiye'de Çalışmalarına İlişkin Yasal Düzenlemeler [5]

Yabancıların çalıştırılması ve bunlara çalışma izni alınmasında birçok Kanun'da ve birbirinden farklı düzenlemelerin varlığı uygulamada birçok sorunu da beraberinde getirmekteydi. Ancak, son dönemde yapılan Kanuni düzenlemeler ile uygulamada birlikteliğin oluşturulması ve uluslar arası standartların sağlanması yolunda önemli bir mesafenin alındığı söylenebilir.

4817 sayılı **Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun** [6] 06.09.2003 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. **Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu**'nda [7] ise bu Kanun kapsamında istihdam edilecek yabancı kilit personelin istihdamına ilişkin düzenlemelere de yer verilmiştir.

Bu Kanunların uygulanmasına yönelik olarak da iki Yönetmelik yayımlanmıştır:**Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği** [8] ile Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik. Bu Kanuni ve idari düzenlemeler çerçevesinde aşağıdaki açıklamalarda bulunulmuştur.

2.1.1- Çalışma İzinlerinin Verilmesi

2.1.1.1- İzin Alma Yükümlülüğü

4817 sayılı Kanun'un 4. maddesine göre, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe yabancıların Türkiye'de bağımlı ya da bağımsız çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerekmektedir. Ancak ülke menfaatlerinin gerekli kıldığı durumlarda veya mücbir nedenlere bağlı olarak

çalışmaya başlamadan önce ilgili makama bilgi vermek koşuluyla çalışma süresi bir ayı geçmemek ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan onay alınmak suretiyle çalışma izni işe başladıktan sonra da verilebilir.

Çalışma izninin verilmesi veya uzatılmasına ilişkin düzenleme ise Kanun'un 12. maddesinde yapılmıştır. Buna göre; Türkiye dışında ikamet eden yabancılar, çalışma izni başvurularını buldukları ülkelerdeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine yaparlar. Temsilcilikler bu başvuruları doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na iletirler. Bakanlık ilgili mercilerin görüşlerini de alarak başvuruları değerlendirir; durumu uygun görülen yabancılara çalışma izni verir.

Bu izin ancak gerekli çalışma vizesi ile ikamet izninin alınması halinde geçerlidir. Çalışma izin belgesini alan yabancıların, bu belgeyi aldıkları tarihten itibaren en geç doksan gün içinde ülkeye giriş vizesi talebinde bulunmaları, ülkeye giriş yaptıkları tarihten itibaren en geç otuz gün içinde İçişleri Bakanlığı'na ikamet tezkeresi almak için başvurmaları zorunludur. Türkiye'de geçerli ikamet izni olan yabancılar veya bunların işverenleri başvurularını doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapabilirler. Başvurular Bakanlık tarafından en geç doksan gün içinde cevaplandırılır.

2.1.1.2- Çalışma İzin Türleri

A- Süreli Çalışma İzni

4817 sayılı Kanun'un 5. maddesine göre, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe süreli çalışma izni iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişiklikleri dikkate alınarak, yabancıların ikamet izninin süresi ile hizmet akdinin veya işin süresine göre, belirli bir işyeri veya işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak üzere en çok bir yıl geçerli olmak üzere verilir.

Bir yıllık kanuni çalışma süresinden sonra, aynı işyeri veya işletme ve aynı meslekte çalışmak üzere çalışma izninin süresi üç yıla kadar uzatılabilir. Üç yıllık kanuni çalışma süresinin sonunda, aynı meslekte ve dilediği işverenin yanında çalışmak üzere, çalışma izninin süresi altı yıla kadar uzatılabilir. Türkiye'ye çalışmak üzere gelen bir yabancıların beraberinde veya daha sonra getirmiş olduğu eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına da, yabancıların kendisi ile birlikte en az beş yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olmaları kaydıyla süreli çalışma izni verilebilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, süreli çalışma izninin coğrafi geçerlilik alanını genişletebilir veya daraltabilir.

B- Süresiz Çalışma İzni

4817 sayılı Kanun'un 6. maddesi gereğince, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, Türkiye'de en az sekiz yıl kanuni ve kesintisiz ikamet eden veya toplam altı yıllık kanuni çalışması olan yabancılara, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler dikkate alınmaksızın ve belirli bir işletme, meslek, mülki veya coğrafi alanla sınırlandırılmaksızın süresiz çalışma izni verilebilir.

C- Bağımsız Çalışma İzni

4817 sayılı Kanun'un 7. maddesine göre, bağımsız çalışacak yabancılara, Türkiye'de en az beş yıl kanuni ve kesintisiz olarak ikamet etmiş olmaları koşuluyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca bağımsız çalışma izni verilebilir.

Ç- Çalışma Süresine Dahil Süreler

Yıllık izinler, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık geçici iş göremezlik ödenekleri ile işsizlik sigortası ödeneği alınan süreler, kanuni çalışma süresine dahil edilir. Yabancıların toplam altı ayı geçmemek şartıyla Türkiye

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

2.1.1.3- İstisnai Haller

4817 sayılı Kanun'un 8. maddesinde yukarıda belirtilen sürelerle tabi olmaksızın, Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe aşağıda belirtilenlere çalışma izni verilebileceği belirtilmiştir:

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

b- 403 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'nun 19, 27 ve 28. maddeleri çerçevesinde Türk Vatandaşlığını kaybedenler ve bunların füruu,

c- Türkiye'de doğan veya kendi milli Kanunu'na, vatansız ise Türk mevzuatına göre rüşt yaşını doldurmadan Türkiye'ye gelen ve Türkiye'de meslek okulu, yüksek okul veya üniversiteden mezun olan yabancılar,

d- 2510 sayılı İskân Kanunu'na göre muhacir, mülteci veya göçebe olarak kabul edilen yabancılar,

e- Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşları ile bunların Avrupa Birliği üyesi ülkelerin vatandaşı olmayan eş ve çocukları,

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

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

h- Kanunla yetki verilen bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarınca sözleşme veya ihale usulleriyle mal ve hizmet alımı, bir işin yaptırılması veya bir tesisin işletilmesi işlerinde çalıştırılacak kilit personel niteliğindeki yabancılar.

2.1.1.4- Kilit Personel İzni

A- Kilit Personel Tanımı

4875 sayılı **Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu'nun** [9] 3. maddesi (g) fıkrasında ve **Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmelik'te**[10] konu ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. 4875 sayılı Kanun kapsamında istihdam edilecek personele ise, 4817 sayılı Kanun'un çalışma izin isteminin reddini düzenleyen 14. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi uygulanmaz.

Yönetmeliğin 4. maddesine göre, 4875 sayılı Kanun'daki **özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlar kapsamındaki**,[11] Türkiye'de kurulu bulunan ve tüzel kişiliğe sahip bir şirketin, aşağıdaki şartlardan en az birini sağlayan personeli "**kilit personel**" sayılmıştır;

a) 1- Şirketin üst yönetiminde ya da yürütme pozisyonunda çalışmak,

- 2- Şirketin tamamını veya bir bölümünü yönetmek,
- 3- Şirketin denetçilerinin, idari veya teknik personelinin işlerini denetlemek veya kontrol etmek,
- 4- Şirkete yeni personel almak ya da mevcut personelin işine son vermek veya bu konularda teklif yapmak,

alanlarından en az bir tanesinde görev alan veya bu konularda yetki sahibi; şirket ortağı, yönetim kurulu başkanı, yönetim kurulu üyesi, genel müdür, genel müdür yardımcısı, şirket müdürü, şirket müdür yardımcısı ve benzeri mevkilerde görev yapan kişi,

- b) Şirketin hizmetleri, araştırma cihazları, teknikleri ya da yönetimi için temel sayılan bilgiye sahip kişi,
- c) İrtibat bürolarında, yurt dışındaki ana şirket tarafından adına yetki belgesi düzenlenen en fazla bir kişi.

Ancak,

a- Özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel dışında kalan yabancı uyruklu personel ile,

b- Özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımların dışında kalan doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek yabancı uyruklu her türlü personelin, çalışma izinlerinde 4817 sayılı Kanun ve Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un Uygulama Yönetmeliği hükümleri uygulanır.

B- Kilit Personele Çalışma İzni Verilmesi

Özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personele Bakanlıkça çalışma izni verilir. Öte yandan, 4875 sayılı Kanun kapsamında faaliyet gösteren irtibat bürolarında, yetki belgesi sahibi en fazla bir kişiye; büro faaliyetleri için son yıl içinde yurt dışından en az 200.000 ABD Doları veya karşılığı döviz getirilmiş olması kaydıyla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çalışma izni verilir.

Kilit personel statüsündeki yabancılar, yurt dışında çalışma izin başvurularını uyruğunda buldukları veya daimi ikamet ettikleri ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine yapabilirler. Temsilcilikler, çalışma izin talebine ilişkin olabilecek değerlendirmeleri ile birlikte bu başvuruları doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na iletirler. Türkiye Cumhuriyeti temsilcilikleri ile Bakanlık, yurt dışından yapılacak çalışma izni başvuruları ile ilgili işlemleri, elektronik posta yolu ile yürütür. Başvuru sırasında istenilen belgeler ise, yabancıların Temsilciliğe başvurduğu tarihten itibaren en geç üç iş günü içerisinde yabancıların işverenince Bakanlığa intikal ettirilir.

Özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel statüsündeki yabancılar veya bunların işverenleri; yabancıların Türkiye'de kanuni olarak bulunması halinde, çalışma izni müracaatlarını yurtiçinde doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapabilirler.

C- Çalışma Vizesinin Alınması

Özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda çalışmak üzere çalışma izin belgesi alan kilit personelin, bu belgeyi aldıkları tarihten itibaren en geç doksan gün içinde Türkiye'nin dış temsilciliklerine çalışma vizesi talebinde bulunmaları ve ülkeye giriş yaptıkları tarihten itibaren en geç otuz gün içinde İçişleri Bakanlığı'na ikamet tezkeresi almak için başvurmaları zorunludur. Türkiye'de öğrenim amacıyla verilen ikamet izinleri hariç, herhangi bir sebebe istinaden en az altı ay süreli ikamet izni almış olup da bu izin süresi içerisinde çalışma izni verilmiş kilit personel için, Türkiye'nin dış temsilciliklerinden çalışma vizesi alması koşulu aranmaz.

Ç- Çalışma İzinlerinin Değerlendirilme Süresi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kilit personel için yapılan çalışma izni veya süre uzatımı müracaatlarını, belgelerin tam ve eksiksiz olması kaydıyla, Bakanlığa müracaat tarihinden itibaren en geç onbeş gün içinde sonuçlandırır. Başvurunun eksik evrak ile yapıldığının tespiti halinde, eksik evrakların tamamlanması istemiyle Bakanlık tarafından başvuru sahibine bilgi verilir. Bu durumda, onbeş günlük değerlendirme süresi eksik evrakların Bakanlığa intikal ettiği tarih itibariyle başlar. Yurt dışından yapılan müracaatlarda, onbeş günlük süre, tüm belgelerin Bakanlığa ulaştığı tarihten itibaren başlar. Özellikle arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda mesleki eğitim alanındaki bir görevde istihdam edilecek yabancı uyruklu kilit personel için yapılan çalışma izni müracaatlarında, birinci cümlede geçen onbeş günlük değerlendirme süresine ilişkin hüküm uygulanmaz.

Özellik arzeden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel statüsündeki yabancılar için, 4817 sayılı Kanun'un 14. maddesinin (b) bendinde yer alan izin isteminin reddine ilişkin; "başvurulan iş için ülke içinde, dört haftalık süre içerisinde o işi yapacak aynı niteliğe sahip kişinin bulunması" hükmü uygulanmaz.

2.1.2- Yabancıların Çalışma İzinlerine Sınırlama ve Muafiyetler

2.1.2.1- Çalışma İzinlerinin Sınırlandırılması

4817 sayılı Kanun'un 11. maddesine göre, Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerle sağlanan haklar saklı kalmak kaydıyla ve karşılıklılık ilkesi çerçevesinde çalışma izinleri, iş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür koşullarının gerekli kıldığı hallerde, belirli bir süre için, tarım, sanayi veya hizmet sektörleri, belirli bir meslek, işkolu veya mülki ve coğrafi alan itibariyle sınırlandırılabilir.

2.1.2.2- Çalışma İzin İsteminin Reddi

4817 sayılı Kanun'un 14. maddesi gereğince, çalışma izni veya çalışma izninin uzatılması talebi aşağıdaki durumlarda reddedilir:

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

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

c- Yabancı'nın geçerli bir ikamet tezkeresinin bulunmaması,

d- Bir işyeri, işletme veya meslek için izin talebi reddedilen yabancı'nın aynı işyeri, işletme veya aynı meslek için izin talebinin reddedildiği tarihten itibaren bir yıl geçmeden yeniden izin talebinde bulunması,

e- Yabancı'nın çalışmasının milli güvenlik, kamu düzeni, genel asayiş, kamu yararı, genel ahlak ve genel sağlık için tehdit oluşturması.

2.1.2.3- Çalışma İzninin İptali

Yabancı'nın 4817 sayılı Kanun'un 11 ve 13. maddelerinde sayılan sınırlamalara aykırı olarak çalışması veya 14. maddede öngörülen hallerden birinin varlığının veya yabancı'nın ya da işverenin, çalışma izni talep dilekçesinde eksik veya yanlış bilgi verdiğinin sonradan tespit edilmesi halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verdiği çalışma iznini iptal eder.

2.1.2.4- Çalışma İzninin Geçerliliğini Kaybetmesi

4817 sayılı Kanun'un 16. maddesine göre, çalışma izni, geçerlilik süresinin sona ermesi dışında;

a- Yabancı'nın ikamet tezkeresinin herhangi bir nedenle geçersiz hale gelmesi ya da geçerlilik süresinin uzatılmaması,

b- İçişleri veya Dışişleri Bakanlıklarının uygun görüşlerinin bulunması hali hariç, yabancı'nın pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması,

c- Yabancı'nın mücbir sebepler dışında aralıksız olarak altı aydan fazla yurt dışında kalması, hallerinde de geçerliliğini kaybeder.

2.1.2.5- Yargı Yoluna Başvurma Hakkı

4817 sayılı Kanun'un 17. maddesi gereğince, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, çalışma izni verilmesi ya da uzatılması talebinin reddedilmesi, çalışma izninin iptal edilmesi ya da çalışma izninin geçerliliğinin kaybedilmesine ilişkin kararını, yabancıya veya varsa işverenine 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ eder. Bakanlıkça verilecek kararlara karşı ilgililer tarafından tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde itiraz edilebilir. İtirazın Bakanlıkça reddedilmesi hallerinde idari yargı yoluna başvurulabilir.

2.1.2.6- Muafiyetler

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un Uygulama Yönetmeliği'nin değişik 55. maddesinde çalışma izni alınmasına gerek olmayan hususlara yer verilmiştir [12]. Buna göre; özel kanunlarda belirlenen hükümler saklı kalmak ve yabancı ile işverenin diğer kanunlardan doğan yükümlülüklerini yerine getirmeleri kaydıyla;

a- Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerle çalışma izninden muaf tutulanların,

b- Daimi ikametgahları yurt dışında olup bilimsel, kültürel ve sanatsal faaliyetler amacıyla bir aydan az süre için geçici olarak Türkiye'ye gelen yabancıların,

c- Türkiye'ye ithal edilen makine ve teçhizatın montajı, bakım ve onarımı, kullanımına ilişkin eğitiminin verilmesi veya teçhizatı teslim almak veya Türkiye'de arızalanan araçların tamiri amacıyla; Türkiye'ye giriş tarihinden itibaren üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla gelenlerin,

d- Türkiye'den ihraç edilen ya da Türkiye'ye ithal edilen mal ve hizmetlerin kullanılmasına ilişkin eğitim amacıyla Türkiye'ye giriş tarihinden itibaren üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla Türkiye'de bulunanların,

e- Türkiye'de fuar ve sirklerde gösteri ve benzeri görevli olarak Türkiye'ye giriş tarihinden itibaren altı ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlamak koşuluyla bulunanların,

f- Eğitim süresiyle sınırlı olmak üzere durumunu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlayarak üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarına bilgi ve görgülerini artırmak üzere gelen yabancıların,

g- Sosyo-kültürel ve teknolojik alanlar ile eğitim konularında üç ayı aşmayan bir sürede Türkiye'ye önemli hizmet ve katkı sağlayabilecekleri ilgili mercilerce bildirilenlerin,

h- Karşılıklılık esasına göre, öğrenci değişim programları çerçevesinde staj süreleri ile sınırlı kalmak kaydıyla özel veya kamu kurum ve kuruluşlarında staj yapacak yabancı öğrencilerin,

i- Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmeler gereğince veya konsorsiyumlar tarafından yürütülecek ulusal, uluslararası projelerde veya uluslararası kuruluşlarda çalışacak yabancıların,

j- Bir yıl içerisinde görev süresi altı ayı geçmemek kaydıyla Türkiye'ye gelen tur operatörü temsilcisi yabancıların,

k- Türkiye Futbol Federasyonunca veya Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünce talepleri uygun bulunan yabancı futbolcular ile diğer sporcu ve antrenörlerin sözleşmeleri süresince çalışma izni almalarına gerek bulunmamaktadır.

Ancak mesleki hizmetler kapsamında olup, muafiyet hükümlerine tabi yabancı mimar, mühendis ve şehir plancılarının, hizmet sürelerinin bir ayı aşması, (i) bendi kapsamındaki ise bir yılı aşması durumunda akademik ve mesleki yeterliliğini tamamlayarak Bakanlıktan çalışma izni alması, ilgili meslek kuruluşuna geçici üye olması ve ulusal kurum ve kuruluşların uygulamalarına uyması zorunludur.

Muafiyet süreleri uzatılamaz. Ayrıca, (b), (c), (d), (e), (g) ve (j) bentleri kapsamındaki yabancılar, muafiyet başlangıç tarihinden itibaren oniki ay içinde muafiyet hükümlerinden sadece bir kez yararlanır.

Bu maddede sayılan yabancılar, geliş amaçlarını, ne kadar süre ile ve nerede kalacaklarına ilişkin bilgileri, buldukları yerin emniyet makamlarına bildirirler. Bu bildirimlerde şahsi başvuru zorunluluğu yoktur.

Öte yandan çalışma izninden muaf olan yabancılarla istekleri halinde şekli ve içeriği Bakanlıkça belirlenecek "**Çalışma İzni Muafiyet Teyit Belgesi**" düzenlenir.

2.1.3- Yabancılar Yasaklanan Meslekler

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un 35. maddesi ile 11.06.1932 tarih ve 2007 sayılı Türkiye'de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun yürürlükten kaldırıldığından 2007 sayılı Yasa'da yer alan mesleklerin yabancılar tarafından icra edilebilmesi mümkün hale gelmiştir.

Ancak, 2007 sayılı Kanun'un dışında da yabancıların çalışma hayatına sınırlama getiren ve halen yürürlükte olan Kanunlar bulunmamaktadır. Nitekim, 4817 sayılı Kanun'un 13. maddesi 2. fıkrasında bu konuya açıklık getirilerek; "**diğer kanunlarda yer alan, yabancıların çalışamayacağı iş ve mesleklere dair hükümler saklıdır**" hükmüne yer verilmiştir.

Bu itibarla süreli, süresiz ve bağımsız çalışma izni verilenler ile muafiyet kapsamındaki yabancıların 2007 sayılı Kanun dışındaki Kanunlarda yer alan ve sırf Türk vatandaşlarına hasredilmiş bulunan iş ve mesleklerde çalışmaları mümkün bulunmamaktadır.

Örneğin, süresiz çalışma izni sahibi olan bir yabancıların 1219 sayılı Kanun ile yabancılar yasaklanmış olan "**doktorluk**" mesleğini Türkiye'de icra etmesi mümkün değildir.

Yabancılar yasaklanmış meslekler ise şunlardır:

1- 815 sayılı Kabotaj Kanunu uyarınca; kara suları dahilinde balık, istiridyeye, midye, sünger, inci, mercan, sedef, kum, ve çakıl ihracı, denizde kazaya uğrayan deniz araçları ile terk edilmiş enkazın kaldırılması, dalgıçlık, arayıcılık, kılavuzluk, deniz bakkallığı, deniz araçlarında; kaptanlık, çarkçılık, katiplik, tayfalık, amelelik, iskele rıhtım hamallığı, deniz esnafılığı.

2- 2920 sayılı Sivil Havacılık Kanunu uyarınca; Türkiye sınırları içerisinde hava yolu ile yük ve yolcu taşıma.

3- 3213 sayılı Maden Kanunu uyarınca; maden hakkı.

4- 5680 sayılı Basın Kanunu uyarınca; periyodik yayınlarda mes'ul müdürlük.

5- 2821 sayılı Sendikalar Kanunu uyarınca; sendika kuruculuğu.

6- 1618 sayılı Seyahat Acentaları ve Seyahat Acentaları Birliği Kanunu uyarınca; seyahat acentelerinde mes'ul müdürlük.

7- 4458 sayılı Gümrük Kanunu uyarınca; gümrük müşavirliği.

8- 1163 sayılı Kooperatifler Kanunu uyarınca; kooperatif yönetim kurulu üyeliği.

9- 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun uyarınca; doktorluk, hemşirelik, dişçilik, ebelik, hastabakıcılık.

10- 6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun uyarınca; eczacılık.

11- 3958 sayılı Gözlükçülük Hakkında Kanun uyarınca; gözlükçülük.

12- 6343 sayılı Veteriner Hekimleri Birliği ile Odalarının Teşekkül Tarzına ve Göreceđi İşlere Dair Kanun uyarınca; veterinerlik.

13- 2219 sayılı Hususi Hastaneler Kanunu uyarınca; özel hastanelerde sorumlu müdürlük.

14- 2802 sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu uyarınca; hakimlik ve savcılık.

15- 1136 sayılı Avukatlık Kanunu uyarınca; avukatlık.

16- 1512 sayılı Noterlik Kanunu uyarınca; noterlik.

17- 2495 sayılı Bazı Kurum ve Kuruluşların Korunması ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında Kanun uyarınca; özel veya kamu kuruluşlarında güvenlik görevliliği.

Gerek çalışma izni almış olarak gerekse çalışma izni olmadığı halde yukarıda sayılan meslekleri icra eden yabancılar hakkındaki yasal işlemler, ilgili kamu kurumlarınınca "4817 sayılı Yasa'ya muhalefet" gerekçesiyle yerine getirilmektedir.

2.1.4- Yükümlülükler, Denetleme ve Cezaî Hükümler

2.1.4.1- Bildirim Yükümlülükleri

4817 sayılı Kanun'un 18. maddesinde bağımsız çalışan yabancılar ile yabancı çalıştıran işverenler için bildirim yükümlülükleri getirilmiştir. Buna göre;

a- Bağımsız çalışan yabancılar, çalışmaya başladıkları tarihten ve çalışmanın bitiminden itibaren,

b- Yabancı çalıştıran işverenler yabancıların çalışmaya başladığı tarihten, çalışma izninin verildiği tarihten itibaren otuz gün içerisinde çalışmaya başlamaması halinde bu sürenin bitiminden itibaren ve herhangi bir nedenle hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren, en geç on beş gün içerisinde durumu Bakanlığa bildirmekle yükümlüdürler.

2.1.4.2- Denetleme Yetkisi

4817 sayılı Kanun'un 20. maddesine göre, bu Kanun kapsamına giren yabancıların ve işverenlerin bu Kanun'dan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri ve Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sigorta Müfettişleri tarafından denetlenir.

Genel bütçeye dahil daireler ve katma bütçeli idarelerin teftiş ve denetim elemanları kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları her türlü denetim ve incelemeler sırasında, yabancı çalıştıran işverenlerle yabancıların bu Kanun'dan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini de denetler ve denetim sonuçları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ayrıca bildirilir.

2.1.4.3- Ceza Hükümleri

A- Ceza Hükümlerinin Uygulanması

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun kapsamındaki cezai hükümler bu Kanun'un 21. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre **2003** yılı için; [13]

- 4817 sayılı Yasa'nın 18. maddesine göre bildirim yükümlülüğünü ilgili makamlara yapmayan bağımsız çalışan yabancı ile yabancı çalıştıran işverene her bir yabancı için 250.000.000 TL, **(2006 için 392,24 YTL)**

- Çalışma izni olmaksızın çalışan yabancıya 500.000.000 TL, **(2006 için 784,48 YTL)**

- Çalışma izni olmaksızın yabancıyı çalıştıran işveren veya işveren vekillerine her bir yabancı için 2.500.000.000 TL, **(2006 için 3.922,38 YTL)**

- Çalışma izni olmadan bağımsız çalışan yabancıya 1.000.000.000 TL **(2006 için 1.568,95 YTL)**

İdari para cezası uygulanacaktır. İdari para cezaları **tekrarında bir kat artırılarak uygulanacaktır. Ayrıca her yıl yeniden değerlendirme oranında artırılacaktır.**

Bu Kanun'a göre verilmiş çalışma izni olmaksızın bağımsız çalışan yabancıya bir milyar lira idari para cezası verilir ve varsa işyeri veya işyerlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlerince kapatılması kararı alınarak, bu kararın uygulanması için durum ilgili valiliğe bildirilir. Tekrarı halinde, varsa işyeri veya işyerlerinin kapatılmasının yanı sıra idari para cezası bir kat artırılarak uygulanır.

B- İdari Para Cezalarına İtiraz

4817 sayılı Kanun'da idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüğüne ilgililere 7201 sayılı Tebliğat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. İdari para cezaları tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içinde vergi daireleri veya mal müdürlüklerine ödenir. İlgililer cezaya bu süre içinde yetkili **sulh ceza mahkemesi** nezdinde itiraz edebilir. Başvuru, cezanın takip ve tahsilini durdurmaz. Bu Kanun'a göre idari para cezası ile cezalandırılan bağımlı veya bağımsız çalışan yabancılar ile yabancı çalıştıran işverenler İçişleri Bakanlığı'na bildirilir.

Bu Kanun'a göre süresi içinde ödenmeyen idari para cezaları ve diğer alacakların takip ve tahsilinde 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümleri uygulanır. İdari para cezaları her yıl yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanmaktadır.

2.2. Yabancı Personel İstihdamı İçin Gerekli Belgeler

2.2.1- 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanuna Bağlı Uygulama Yönetmeliği'nin Ekleri içinde yer alan belgelerin hazırlanması gerekmektedir. Bu ekler;

Ek-1: Yabancı personel başvuru formu (4 nüsha doldurulacaktır.) ,

Ek-2: Başvuru için istenilen ve başvuruya eklenecek belgeler,

- A- Başvuruya esas belgeler
 - 1- Yabancıdan istenilen belgeler
 - 2- Yabancı personel istihdam edecek kurum/kuruluştan istenilen belgeler
- B- Başvuruya ek belgeler
- C- Süre uzatımı başvurularında istenilen belgeler

Ek-3: Türkçe ve İngilizce olmak üzere, yönetmelik eki formatına uygun yabancı personelin özgeçmişi,

şeklinde gruplanmıştır. 4817 sayılı Kanun kapsamında yabancı personel istihdam edecek şirketlerin bu evrakları detaylı olarak incelemeleri ve eksiksiz hazırlamaları gerekmektedir.

2.2.2- Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmeliğin 1. maddesi aşağıdaki şekildedir.

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

Yine aynı yönetmeliğin 2. maddesi ise aşağıdaki gibidir.

"Bu Yönetmelik, **özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda ve irtibat bürolarında istihdam edilecek yabancı uyruklu kilit personele** uygulanır.

Ancak,

a) Özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek **kilit personel dışında kalan yabancı uyruklu personel** ile,

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

çalışma izinlerinde **4817 sayılı Kanun ve Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği hükümleri uygulanır."**

Görüldüğü gibi, "Doğrudan Yabancı Yatırımlarda Yabancı Uyruklu Personel İstihdamı Hakkında Yönetmeliği" sadece özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımla kurulmuş şirketlerdeki kilit personel için uygulanacaktır.

Bu yönetmelik kapsamında çalıştırılacak personel için aranan belgeler söz konusu yönetmeliğin 10. maddesinde açıklanmıştır. Buna göre ;

Müracaatta Aranacak Belgeler

Madde 10 —Özellik arz eden doğrudan yabancı yatırımlarda istihdam edilecek kilit personel statüsündeki yabancıların çalışma izinleri için aşağıdaki belgelerle müracaat edilir:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

h) İşveren tarafından hazırlanacak çalışma izni talep dilekçesi.

3- SERBEST BÖLGELERDE YABANCI PERSONEL İSTİHDAM EDİLMESİNE İLİŞKİN ESASLAR

3218 Sayılı Serbest Bölgeler Kanununun [14] 10'uncu maddesinde; "**Serbest bölgelerde, faaliyet gösterecek iş yerlerinde yabancı uyruklu yönetici ve vasıflı personel çalıştırılabilir.** Buna ait esaslar yönetmelikle belirlenir. Serbest bölgelerde Türkiye Cumhuriyeti sosyal güvenlik mevzuatı hükümleri uygulanır." hükmü yer almaktadır. **Serbest Bölgeler Uygulama Yönetmeliğinin**[15] **Yabancılar İçin Çalışma İzni** başlıklı 18'inci maddesinde de, yanlarında yabancı yönetici ve vasıflı personel çalıştırmak isteyen serbest bölge kullanıcılarının "**Çalışma İzin Belgesi**" almak için hazırlanmış matbu formları ve eklerini doldurup, imzalayarak, "Çalışma İzni" almak üzere, ilgili Serbest Bölge Müdürlüğüne ya da Serbest Bölgeler Genel Müdürlüğüne müracaat etmeleri öngörülmüştür. [16]

Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı Serbest Bölgeler Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan 98/3 sayılı Genelgede, serbest bölgelerde personel istihdam edilmesine ilişkin esaslar açıklanmıştır. Bu Genelgede yer alan düzenlemeleri genel olarak belirtecek olursak; [17]

a) Serbest bölgelerde çalışacak personelin yurt içinden temininde güçlük çekilen yönetici ya da vasıflı personel olması ve bu durumun diploma ile belgelenmesi esas olup yoksa, sertifika ya da daha önce çalıştığı firmalardan alınan referansın ibrazı gerekmektedir. (Bu kişinin firmanın sahibi ya da ortağı olması durumunda böyle bir şart aranmaz.)

b) Çalışma izni alınması için başvuru personele daha önce Hazine Müsteşarlığı Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğüne verilmiş bir çalışma izni varsa bunun iptal edilmesi ve bu işlemi tevsik eden belgelerin başvuru dosyasına eklenmesi gerekir.

c) Yabancı personelin istihdam taleplerinde Serbest Bölge Faaliyet Ruhsatı Müracaat Formunda belirtilen sayıda Türk işçisinin istihdam edilmiş olma hususunun dikkate alınacağı ve bu formda belirtilenden fazla yabancı personel istihdam edilmek istenmesi durumunda da gerekçesinin açıklanmasının isteneceğinin göz önünde bulundurulması gerekir.

ç) İstihdam etmek istediği yabancı personele "çalışma izni" verilebilmesi için, serbest bölge kullanıcısının bir dilekçe ve aşağıdaki belgelerle birlikte Dış Ticaret Müsteşarlığına başvurulması gerekir. (Şahsen ya da postayla)

- Yabancı Personel Başvuru Formu,
 - 6 adet fotoğraf
 - Yabancı personelin ilgili Türk konsolosluğu ya da Türkiye'deki bir noterden onaylı pasaport tercümesi ve sureti,
 - Son mezun olduğu okulun noter tasdikli diploma tercümesi,
- (Müracaat eden kişi firma sahibi veya ortağı ise diploma sureti ve tercümesi aranmaz.)
- Daha önce izin alınmışsa bu izin yazısının ve belgenin fotokopileri,
 - Son 4 aylık döneme ait SSK Prim Bordrosu,
 - Süre uzatımı talep edeceklerin ise,
 - Daha önce düzenlenen çalışma izin belgesinin aslı,
 - 6 adet fotoğraf
 - Çalışılan süreye ilişkin SSK Prim Bordroları

d) İç İşleri Bakanlığında ikamet izni alan yabancı personelin 1 ay içerisinde bölgede çalışmaya başlaması gerekir, aksi takdirde çalışma izni iptal edilir ve İç İşleri Bakanlığına bildirilerek ikamet iznin iptali sağlanır.

e) Yabancı personelin serbest bölgede çalışması için verilen çalışma izin belgesiyle Türkiye'de çalıştığı tespit edilirse, bu personeli istihdam eden serbest bölge kullanıcısının faaliyet ruhsatı iptal edilir.

f) Çalışma İzin Belgesinin muhafazasından, personeli istihdam eden kullanıcı sorumlu olup, belgenin istihdam süresince saklanması gerekir. İşten ayrılan ya da çalışma izni iptal edilen personelin çalışma izin belgesinin aslının bir hafta içerisinde Müsteşarlığa iade edilmesi gerekir.

4- VERGİ KANUNLARI AÇISINDAN YABANCI KİŞİLER

Gelir Vergisi Kanununun 1'inci maddesi uyarınca bir gerçek kişinin bir takvim yılında elde ettiği kazanç ve iratlar gelir vergisine tabidir. Kanununun 3'üncü maddesinde de Türkiye'de yerleşmiş olanların tam mükellef sayılarak, Türkiye içinde ve dışında elde ettikleri kazanç ve iratların tamamı üzerinden vergilendirileceğine hükmedilmiştir. G.V.K.'nın 4. maddesinde ise ikametgahı Türkiye'de bulunanlar ya da bir takvim yılı içerisinde Türkiye'de devamlı olarak altı aydan fazla oturanların Türkiye'de yerleşmiş kabul edileceği açıklanmıştır.

Bu çerçevede ikametgahı Türkiye'de olmasa dahi bir takvim yılı içerisinde altı aydan fazla Türkiye'de oturanlar tam mükellef sayılarak, Türkiye'de ve Türkiye dışında elde ettikleri tüm kazanç ve iratlar üzerinden vergilendirilirler.

Ancak Kanununun 5'inci maddesinde **belli ve geçici görev veya iş için Türkiye'ye gelen iş, ilim ve fen adamları, uzmanlar, memurlar**, basın veya yayın muhabirleri ve **durumları bunlara benzeyen diğer kişilerin**, altı aydan fazla Türkiye'de kalsalar dahi Türkiye'de yerleşmiş sayılmayacakları öngörülmüştür. Kanununun 6'ncı maddesinde ise Türkiye'de yerleşmiş olmayan gerçek kişiler, dar mükellef olarak addedilmiş ve yalnızca Türkiye'de elde ettikleri kazanç ve iratlar üzerinden vergilendirilmeleri öngörülmüştür.

Belli ve geçici görev veya iş için gelenler ifadesi ne anlaşılması gereği Kanun maddesinde net değildir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, görev ve işin

- Hem belli,
- Hem de geçici olmasıdır.

Örneğin; bir baraj inşaatının derivasyon tünellerini yapmayı üstlendiği için Türkiye'ye gelen bir iş adamı, bir takvim yılında altı aydan fazla otursa, Türkiye'de yerleşmiş sayılmaz. Tam mükellefiyete tabi olma durumuna girmez. Çünkü, Türkiye'ye gelmesinin nedeni olan iş hem belli hem de geçicidir. Aynı şekilde, Türkiye'de çevrilmekte olan bir filmin çalışmalarını izlemek üzere gelen basın muhabiri, bir takvim yılı içinde altı aylık oturma süresini geçirse de, Türkiye'de yerleşmiş sayılmaz. Buna karşılık aynı muhabir, Türkiye'ye gelmesinin nedeni olan film çalışmalarını izleme dışında, başka konularda da haber toplar, bağlı olduğu yayın organına gönderirse işin "belli olma" özelliği ortadan kalkmış olur. Geçicilik durumunun mevcudiyetine rağmen altı aylık oturma süresinin geçmesi halinde, Türkiye'de yerleşmiş sayılarak tam mükellefiyet esasında vergiye tabi tutulabilir.[18]

İşin belli olması şartı, işin nevi itibarıyla değil konusu itibarıyla aranır. Danıştay dördüncü daire, 22.05.1954 tarih ve E.1954/215, K.1954/1711 sayılı kararında;

"Yabancı bir şirketin Yakındoğu şubelerini teftiş için İstanbul'da oturan bir kimsenin işinin ne belli ne de geçici olduğu, ayrıca ilgilinin teftiş için arasına Türkiye dışına çıkmasının Türkiye'deki oturma süresinin kesmeyeceği" şeklinde hüküm vermiştir. Teftiş görevi, nevi itibarıyla belli olmakla beraber, teftişin tek bir işe ait olmaması nedeniyle "belli olmadığı" kabul edilmiştir. [19]

Belli ve geçici sayılabilecek nitelikli işlerle neyin ifade edildiği açık olmamakla birlikte bize göre, Türkiye’de ikamet etme gayesi gütmeyen belli bir dönem bir hizmeti ifa etmek üzere Türkiye’ye gelen kişilerin bu kapsamda değerlendirilmesi gerekir. Örneğin işletmelerin kurulması, işletilmesi, genişletilmesi aşamasında Türkiye’ye gelerek hizmet veren uzmanların sözleşmeli olarak Türkiye’ye gelip ders veren öğretim elemanlarının; belli bir mamulün tanıtımı ve pazarlanması aşamasında, bu mamulün ya da pazarlama işinin uzmanı olan kişilerin Türkiye’ye gelmesi ve durumu bunlara benzeyen diğer kişilerin bu kategoriye girdiği söylenebilir. [20]

Bu kapsamda, yurt dışındaki ana (yabancı) şirketin, Türkiye’de kurmuş olduğu şirkete yönetici olarak gönderdiği personel (genel müdür, pazarlama müdürü, denetim müdürü..v.b.), Türkiye’ye belli ve geçici bir görev için gelmiş olarak kabul edilebilir. Bu noktada tavsiyemiz; bu kişilerin Türkiye’ye hangi görev ya da iş için gönderildiklerinin ve görevlerinin sürelerinin kesin ve net ifadelerle bir sözleşmeye bağlanmasıdır. Süre sonunda elbette görev süreleri yeni bir sözleşme ile uzatılabilir. Böylelikle, GVK’nun 5. maddesinde bir arada aranan şartların (görevin belli ve geçici olduğu) oluştuğu ispat edilmiş olacaktır.

Bu kişiler dar mükellef statüsüyle yalnızca Türkiye’de elde ettikleri kazanç ve iratlar üzerinden vergilendirileceklerdir.

Bu kişilerin elde ettikleri ücret gelirinin vergilendirilmesindeki esaslar şöyle özetlenebilir.

GVK’nun 61’inci maddesinde ücret, işverene tabi ve belli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen paralarla sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler olarak tanımlanmıştır. **Ücretin yerli çalışana veya yabancı çalışana verilmesi mahiyetini değiştirmez.** Yine aynı Kanunun vergi tevkifatı başlıklı 94. Maddesinde de işverenlerin, hizmet erbabına ücret ve ücret sayılan menfaatleri nakden ya da hesaben yaptıkları ödeme sırasında, bunlar üzerinden istihkak sahibinin gelir vergilerine mahsuben tevkifat yapmaları öngörülmektedir. Dolayısıyla, yerli veya yabancı ayrımı yapılmadan tüm hizmet erbabına verilen ücretler aynı şekilde ve aynı oranda gelir vergisine tabidir. Ayrıca Türk vatandaşları ile aynı şekilde vergi indirim (ücretlilerde vergi iadesi), sakatlık indirim gibi müesseselerden yararlanabilirler. [21]

Bazı hallerde, Türk firmasının çalıştırmak istediği yabancı, Türkiye dışındaki bir firmanın personeldir ve o firmadan ayrılması söz konusu olmadığı için yabancı kişi, onu çalıştıran firmadan talep edilir. Talep kabul edilirse yabancının ücretini yine yurt dışındaki firma bordrolayıp öder, fakat yabancı kişi fiilen Türkiye’de çalıştığı yani bir manada yabancı firma bu kişiyi Türk firmasına kiraya verdiği için, yurt dışından fatura gönderir.

Bu durumda ;

- Şayet yabancı personel, Türk firmasında, hiyerarşi zinciri içine girerek, genel müdür, pazarlama müdürü gibi belli bir unvan alarak çalışıyorsa, yurtdışından bu çalışma nedeniyle gönderilen faturanın içeriği “ücret” niteliği taşır. Eski KVK’nun 24 üncü maddesi uyarınca bu ödeme stopaja tabidir. Eski KVK’nun 24. maddesinde; “Dar mükellefiyete tabi kurumların ticari, zirai ve diğer kazanç ve iratlar dışında kalan kazanç ve iratları ile.....kurumlar vergisi tevkifatına tabidir hükmü yer almaktaydı”. Bu hükme istinaden de Bakanlar Kurulunca 2003/6575 sayılı BKK ile ücretler üzerinden yapılacak kurumlar vergisi tevkifatı %25 olarak tespit edilmişti. (Çifte vergilendirmeyi önleme anlaşmalarında yer alan hükümler ise elbette özellik arz edebilecektir.) Ancak, **Yeni KVK’nun 30. maddesinde ise tevkifata tabi olacak kazanç türleri teker teker belirtilmiştir ve bu kazanç türleri içerisinde “ücret” yoktur. Bu durumda yeni KVK’na göre yurt dışından gelen ücret niteliği taşıyan fatura bedelleri KVK kapsamında stopaja tabi değildir.**

Ancak bu fatura bedeli üzerinden elbette Katma Değer Vergisi Kanunu (KDV) Madde 6/b gereği, sorumlu sıfatıyla KDV hesaplanacak ve 2 numaralı KDV beyannamesi ile beyan edilecektir.

- Eğer yabancı kişi geçici süre için, danışman sıfatıyla, unvan almaksızın ve emir komuta zinciri içine girmeksizin çalışmakta ise, bu kişinin hizmeti nedeniyle yurt dışındaki firmanın göndereceği fatura yukarıda izah edilen stopaj ve KDV işlemlerine tabidir fakat burada nitelik "ücret" değil **serbest meslek** hizmeti olduğu için, stopaj oranı yeni KVK'nun 30/1-b bendi gereği %15'dir. Ancak, yukarıda da belirttiğimiz gibi faturanın geldiği ülke ile Türkiye arasında çifte vergilendirmeyi önleme (ÇVÖ) anlaşması varsa, bu anlaşma hükümleri öncelikle uygulanacaktır. Genellikle de ÇVÖ Anlaşmalarında serbest meslek kazançlarının vergileme hakkının ödeme yapacak ülkeye ait olması için, yabancı kişinin o ülkede 183 günden fazla kalma şartı aranmaktadır. Stopaj ne olursa olsun brüt tutar üzerinden sorumlu sıfatı ile KDV ödenip indirilmesi gerekir.

Türkiye'ye belirli bir görev için ve geçici olarak gönderilen kişiler, elbette Türkiye'de başka kazanç ve iratlar da elde edebilirler. Örneğin; birikimlerini değerlendirmek amacıyla mevduat faizi, repo, devlet tahvil faizi, borsa kazancı elde edebilirler veya yabancı dil dersi vermek suretiyle serbest meslek kazancı da elde edebilirler. Ancak, bu durumda GVK'nun 5. maddesinde yer alan, "Türkiye'de belli ve geçici bir görev veya iş için bulunma" şartı ihlal edilmiş mi olmaktadır? Yani bu kişiler, Türkiye'ye gönderilme nedenleri dışında da bir faaliyette mi bulunmaktadır? Eğer serbest meslek kazancı veya ticari kazanç kapsamında da bir gelirleri olursa, Türkiye'ye geliş nedenleri dışında da bir faaliyette buldukları şüphesizdir ve asıl görevleri gereği bir takvim yılında 6 aydan daha uzun süre zaten Türkiye'de kaldıkları için artık GVK Madde 3/1 ve 4/2 gereği tam mükellefiyet esasına vergilendirilmeleri gerekecektir. Ancak, her kişi gibi onların birikimlerini değerlendirmek hakları vardır ve sadece bu nedenle yapmış oldukları işlemler bize göre GVK Madde 5'deki şartların (beli ve geçici görev veya iş) ihlali anlamına gelmemelidir.

Ayrıca sıklıkla karşılaşılan bir durum ise, yabancı sermayeli şirketler, yurt dışından gelen yöneticileri için ücret dışında da bir takım harcamalar, ödemeler (ev kirası, otomobil kirası, çocuklarının okul ücretleri, ev mobilyaları, yurt dışından bir takım şahsi eşyalarının getirilmesi, taşınma masrafı, tatil masrafları....v.b) yapmaktadırlar. Unutulmamalıdır ki, şirket personeli olan bu kişiler için yapılan her türlü ödeme, sağlanan her türlü menfaat ücrettir. KDV dahil ödeme tutarı net ücret olarak kabul edilir ve ücret bordrosuna içinde bulunulan gelir vergisi dilimi oranına göre brütleştirilerek, brüt ücret olarak yansıtılır.

Bu gibi ödemelerin muhasebe kaydında izlenmesi için önereceğimiz yöntem şu şekildedir. Yabancı uyruklu yönetici için ay içinde ücreti dışında yapılan her türlü ödeme, harcama 196-Personel Avansları hesabında izlenebilir (KDV dahil tutarları ile). Aylık ücret bordrosu tanzim edilirken ise 196 hesaba kaydedilen tutarlar net ücret olarak değerlendirilerek bordroda brüt ücrete dahil edilecektir ve daha sonrasında ise net ücrete gidilirken mahsup edilecektir.

Örneğin: Eylül 2006 içinde şirketin yabancı uyruklu genel müdürü için ücreti dışında yapılan ödemeler KDV dahil 5.000 YTL'dir. Bu kişinin aylık brüt ücret ise 10.000 YTL'dir. (Bir sonraki bölümde anlatılan sosyal güvenlik mevzuatı hakkındaki açıklamalarımız kapsamında örneğimizdeki bu kişinin Türkiye'de sigortalı sayılmadığı varsayılmıştır.) (Hesap kolaylığı açısından ise gelir vergisi oranı düz olarak %15 alınmıştır.)

	Normal Ücret Hesabı	Özel Harcamalar Dahil Ücret Hesabı
Brüt ücret	: 10.000,00.-	15.924,17.-
Gelir vergisi matrahı	: 10.000,00.-	15.924,17.-
Gelir vergisi	: 1.500,00.-	2.388,63.-
Damga vergisi	: 60,00.-	95,54.-
Özel kesinti	: ---	5.000,00.-
Net ücret	: 8.440,00.-	8.440,00.-

Brütleştirme oranı: $1 - (0,15 + 0,006) = 0,844$

Net harcama tutarı: 5.000,00.- YTL

Brüt harcama tutarı: (5.000,00 / 0,844) = 5.924,17 YTL

Görüldüğü aylık normal net ücret değişmemiş ancak diğer harcamalar bordroda vergiye tabi tutulmuştur.

Bir diğer husus ise, yabancı personel için kiralanacak evin kira ödemelerinde nasıl bir yöntem izlenmesi gerektiğidir. Ev kira sözleşmesinde kiracının kim olarak yer alacağı önemlidir. Yabancı personel kiracı olarak yer alırsa, bu durumda kiralayana kira ödemesini personel yapacak, şirket ise yabancı personele sadece kira ödemesini yapacak ve bunu yukarıdaki gibi brütleştirerek bordroya yansıtacaktır. Kiracı olarak sözleşmede şirket yer alırsa; bu durumda kiraya veren gerçek kişi, şirket kira ödemesi sırasında GVK Madde 94 kapsamında stopaj yapmak zorundadır. Bu durumda ise stopaj dahil brüt tutar yabancı personele sağlanan menfaat olarak kabul edilecek ve stopaj dahil brüt tutar net ücret olarak kabul edilerek (yukarıdaki yöntem önerimize göre stopaj dahil brüt tutar 196 hesaba kaydedilecek) ücret bordrosuna brütleştirilerek dahil edilecektir. Bu durumda gelir vergisi stopajı dahil bir tutar ücret gelir vergisi matrahına dahil edilmiş olacaktır. Kiraya veren şirket ise bu durumda da kira tutarı ise KDV'li faturalı gelecek ancak bu KDV indirilemeyecek ve KDV dahil tutar yine brütleştirilerek ücret bordrosuna yansıtılacak ve bu seferde KDV'de ücret gelir vergisi matrahına dahil edilmiş olacaktır. **Bu nedenle, mesken kira sözleşmelerinde verginin vergisinin ödenmesi gibi bir sonuca götüren bu sürecin yaşanmaması için önerimiz; kira sözleşmelerinde kiracı olarak bilfiil yabancı personelin adının yer alması, kira ödemelerinin ise yine şirket tarafından yapılmasıdır.** Elbette, kira sözleşmesi damga vergisi de aynı prosedüre tabii olacaktır.

5- SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI AÇISINDAN YABANCI KİŞİLER

5.1- 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun "sigortalı sayılmayanlar" başlıklı 3' üncü maddesinin I/ G fıkrası uyarınca, "Yabancı memleketlerde kurulu teşebbüsler tarafından **bunların nam ve hesabına** Türkiye'ye bir iş için gönderilen ve **yabancı ülkede sigortalı olduğunu** bildiren yabancılar" 506 sayılı Kanunun kapsamına girmeyecek yani sigortalı sayılmayacaklardır.

Aynı maddenin II /A fıkrasında da bir işverenin emrinde çalışan Türk uyruklu olmayan kişilerin malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının ancak Kurumdan **yazılı istekte** bulunmaları halinde uygulanacağı belirtilmiştir.

506 sayılı Kanun'un 2. maddesinde sigortalı sayılanlar, 3. maddesinde de sigortalı sayılmayanlar belirtilmiştir. 506 sayılı Kanun'un 3. maddesinin I/G fıkrasına göre; "**yabancı bir memlekette kurulu herhangi bir müessese tarafından ve o müessese nam ve hesabına Türkiye'ye bir iş için gönderilen ve yabancı memlekette sigortalı olduğunu bildiren yabancı kimseler**" sigortalı sayılmamıştır.

Daha önce haklarında sadece kısa vadeli sigorta kolları (iş kazası, hastalık ve analık), istekleri halinde de uzun vadeli sigorta kolları (malullük, yaşlılık ve ölüm) uygulanan yabancı uyruklular[22]; 506 sayılı Kanunun 3. maddesinin II. fıkrasının (A) bendi **4958 sayılı Kanunun** yayımlandığı **06.08.2003** tarihi itibarıyla yürürlükten kaldırılmış olduğundan, **bir işveren emrinde çalışan yabancı uyruklu kimseler hakkında istekleri olup olmadığına bakılmaksızın 06.08.2003 tarihi itibarıyla tüm sigorta kolları uygulanacaktır.** [23] [24]

Dolayısıyla, yabancı bir ülkedeki herhangi bir işletmeye bağlı olmadan Türkiye'ye gelen ve Türkiye'de bir işverene bağlı olarak çalışmaya başlayan kişi 506 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılır. Bu kişilerin isteklerine bakılmadan, işe alınmalarıyla iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık ve analık sigortaları uygulanmaya başlar. [25]

Bir başka husus da, çalışma iznini alarak ülkemizde hizmet akdine istinaden çalışmaya başlayan yabancılar başkaca bir koşul aranmaksızın 506 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olurlarken, **4447 sayılı İşsizlik Sigortası**

kapsamına girebilmeleri sosyal güvenlik sözleşmesi yaptığımız ülke vatandaşı olmaları şartına bağlanmıştır. [26]

5.2- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından

Bilindiği üzere, 5510 sayılı Kanun 16.06.2006 tarihli ve 26200 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır ve 01.01.2007 tarihinden itibaren de yürürlüğe girecektir. Dolayısıyla, 506 sayılı Kanun hükümleri 01.01.2007'den itibaren geçersizdir. Konumuz açısından Türkiye'de çalışanların sosyal güvenlik mevzuatı karşısındaki durumlarını 5510 sayılı Kanunda da inceleyecek olursak ilgili hükümler ve açıklamaları aşağıdaki gibi olacaktır.

5.2.1- Sosyal Sigorta Hükümleri Açısından

5510 sayılı Kanunun 2. kısmı, "**Sosyal Sigorta Hükümleri**"ne ayrılmıştır. Kanunun 3. maddesinde sigortalı; "Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi" şeklinde tanımlanmıştır.

Kanunun, 4. maddesinde "**sigortalı sayılanlar**" açıklanmış ve yabancı uyruklu kişiler için ise 2. fıkranın (c) bendinde şu açıklamaya yer verilmiştir; "**Mütekabiliyet [27] esasınadayaı olarak, uluslar arası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere**, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar" sigortalı sayılırlar.

Kanunun 6. maddesinde ise "**sigortalı sayılmayanlar**" açıklanmış ve 6. maddenin birinci fıkrasının (e) bendinde ise yabancı uyruklu kişiler için şu açıklamaya yer verilmiştir; "Yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye bir iş için gönderilen **ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen** kişiler" sigortalı sayılmazlar.

İki madde arasındaki temel fark, yabancı kişinin Türkiye'de bulunuş sebebidir.

Yabancı, Türkiye'ye belli bir işverenin emri altında, hizmet akdine dayalı olarak çalışmaya geldiye, Kanunun 4. maddesinin 2. fıkrasının (c) bendine göre, sosyal güvenlik anlaşması yapılan bir ülke vatandaşı değilse, sigortalı sayılacaktır.

Eğer yabancı, Türkiye'ye sadece belirli bir iş için gönderilmişse[28] **ve** bu işi yurt dışındaki bir şirketin adına ve hesabına yapıyorsa **ve bununla birlikte** kendi ülkesinde de sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeliyorsa, Türkiye'de sigortalı sayılmayacaktır.

5.2.2- Genel Sağlık Sigortası Hükümleri Açısından

5510 sayılı 3. kısmı "**Genel Sağlık Sigortası Hükümleri**"ne ayrılmıştır. Kanunun 3. maddesinde genel sağlık sigortası ve genel sağlık sigortalısı aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır.

Genel Sağlık Sigortası: Kişilerin öncelikle sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşmaları halinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigortayı ifade eder.

Genel Sağlık Sigortalısı: Kanunun 60. maddesinde sayılan kişileridir.

Kanunun 60. maddesine göre, yine aynı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri gereğince sigortalı sayılan kişiler, genel sağlık sigortalısıdır. 60. maddenin birinci fıkrasının (d) bendine göre; "Oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarındanyabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayan kişiler" genel

sağlık sigortalısı sayılır hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca, 60. maddenin 3. fıkrasında aşağıdaki açıklamalara yer verilmiştir.

60. maddenin birinci fıkrasının (d) bendi kapsamında olan yabancı kişiler, Türkiye’de bir yıldan kısa süreyle yerleşik olmaları halinde genel sağlık sigortalısı sayılmazlar. Yine Kanunun 6. maddesinin (sigortalı sayılmayanlar) birinci fıkrasının (e) bendi kapsamında olanlar, genel sağlık sigortalısı sayılmazlar. Kanunun 6. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi hükmüne yukarıda da yer verildiği üzere; “Yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye’ye bir iş için gönderilen veyabancı ülkede sosyal sigortaya tabi olduğunu belgeleyen kişiler” sigortalı sayılmazlar. Dolayısıyla bu kişiler genel sağlık sigortalısı da sayılmamaktadır.

Yukarıda yapılan açıklamaları toparlayacak olursak;

a) Türkiye’de kurulan bir şirketin bordrosuna ve hiyerarşik yapısına katılarak çalışmaya başlayan bir yabancı kişi, artık yabancı bir kuruluşun adına ve hesabına çalışıyor olarak kabul edilemez. Türkiye’deki şirket ayrı bir tüzel kişiliktir ve yabancı kişi artık bu tüzel kişinin (Türkiye’deki şirketin) bir personelidir. Bu durumda 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin 2. fıkrasının (c) bendine göre, **mütekabiliyet esasına dayalı olarak Türkiye ile arasında uluslar arası sosyal güvenlik anlaşması düzenlenmiş bir ülkeden Türkiye’ye gelen** ve Türkiye’deki şirkette ücretli olarak çalışmaya başlayan yabancı bir kişi, 5510 sayılı Kanuna göre **“sigortalı” sayılmaz**. Mütekabiliyet esasına dayalı uluslar arası sosyal güvenlik anlaşması olmayan bir ülkeden gelen ve Türkiye’deki şirketin ücret bordrosuna katılarak çalışan yabancı kişi **“sigortalı” sayılacaktır**. Bu yabancı kişilerden 60. maddenin birinci fıkrasının (d) bendine göre oturma izni almış olanlar, **kendi ülke mevzuatlarına göre sigortalı sayılırlarsa, Türkiye’de genel sağlık sigortası kapsamına girmezler**.

b) Türkiye’de kurulu bir şirketin ücret bordrosuna dahil olmayan, yurt dışındaki yabancı şirketin adına ve hesabına olmak üzere Türkiye’ye bir iş için gönderilen ve geldiği ülkede sosyal sigortalı olduğunu belgeleyen kişi, **“sigortalı” sayılmaz**. Bu kişiler **genel sağlık sigortası kapsamına da girmemektedirler**.

Yabancı sermayeli ancak Türkiye’de kurulmuş ve yabancı ortağından ayrı bir tüzel kişiliği olan, tam mükellef bir şirketin, oturma ve çalışma izni almış, ücret bordrosuna ve hiyerarşik yapısına katılmış yabancı personeli, 5510 sayılı Kanuna göre; eğer Türkiye ile mütekabiliyet esasına dayalı uluslar arası sosyal güvenlik anlaşması yapmış bir ülke vatandaşı ise “sigortalı” sayılmaz ve kendi ülke mevzuatına göre de sigortalı sayılmakta ise “genel sağlık sigortalısı” da sayılmaz.

6- İŞ KANUNU AÇISINDAN YABANCI KİŞİLER

Türkiye’de istihdam edilen yabancı uyruklu kişilerin de çalışma saati, fazla mesai, ücretli ve ücretsiz izinler, kıdem tazminatı ve ihbar önellere, toplu sözleşme hakkı, hizmet sözleşmesinin akdi ve feshi gibi 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca düzenlenen bütün konularda Türk vatandaşları ile aynı haklara sahiptirler.

7- İŞSİZLİK SİGORTASI AÇISINDAN YABANCI KİŞİLER

4447 sayılı Kanunun 46. maddesine göre, Türkiye Cumhuriyeti ile mütekabiliyet esasına dayalı olarak sosyal güvenlik anlaşması imzalamış ülkelerin vatandaşları, bu anlaşmalara göre Türkiye’de çalışmalarını durumunda işsizlik sigortasına tabiidirler.

Ülkemiz sosyal güvenlik alanında 18 sözleşme imzalamıştır. Bu ülkeler: Almanya, Arnavutluk, Avusturya, Azerbaycan, Belçika, Bosna Hersek, Çek Cumhuriyeti, Fransa, Hollanda, İngiltere, İsveç, İsviçre, KKTC, Kanada, Kebek, Libya, Makedonya, Romanya’dır.[29] Sözleşme çalışmaları devam eden ülkeler ise: Avustralya, Belarus,

Çin, Hırvatistan, İsrail, Lüksemburg, Mısır, Moldova, Özbekistan, Rusya, Beyaz Rusya, Sırbistan Karadağ, Slovakya, Ukrayna'dır.[30]

HAZIRLAYAN:

Güray ÖĞREDİK

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir

Mazars/Denge Denetim YMM A.Ş.

Vergi Bölümü/Müdür Yardımcısı

gogredik@mazarsdenge.com.tr

[1] 24.07.1950 tarih ve 7564 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

[2] 24.07.1950 tarih ve 7564 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

[3] MAÇ, Mehmet ve TURUT, Şenol; "Yabancıların Türkiye'de İkametine ve Çalışmasına İlişkin Esaslar", Vergi Dünyası, Eylül 1998. (MBHUD tarafından yayınlanan, "1981'den 2003'e Vergi Dünyası CD'sinden alınmıştır.)

[4] <http://www.gelirler.gov.tr/gelir2.nsf/HK492?OpenFrameSet> (15.07.2006)

[5] BİLGİLİ, Özkan; "Yabancıların Çalışma İzinleri ve Sosyal Güvenlikleri", E-Yaklaşım, Temmuz 2004

[6] 06.03.2003 tarih ve 25040 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

[7] 17.06.2003 tarih ve 25141 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

[8] 29.08.2003 tarih ve 25214 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

[9] 17.06.2003 tarih ve 25141 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

[10] 29.08.2003 tarih ve 25214 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

[11] Söz konusu yönetmeliğin 4. maddesinde, "Özellik Arz Eden Doğrudan Yabancı Yatırımlar" için 4875 sayılı Kanun kapsamına giren ve aşağıdaki şartlardan herhangi birisini taşıyan şirket ve şube olarak tanımlanmıştır.

"Özellik Arz eden Doğrudan Yabancı Yatırımlar: 4875 sayılı Kanun kapsamına giren ve aşağıdaki şartların en az birini sağlayan şirket veya şubeyi ifade eder.

a) Yabancı ortakların toplam sermaye payının en az 400 milyar Türk Lirası olması kaydıyla, şirket veya şubenin son yıl cirosunun en az 30 trilyon Türk Lirası olması,

b) Yabancı ortakların toplam sermaye payının en az 400 milyar Türk Lirası olması kaydıyla, şirket veya şubenin son yıl ihracatının en az 1 milyon ABD Doları olması,

c) Yabancı ortakların toplam sermaye payının en az 400 milyar Türk Lirası olması kaydıyla, şirket veya şubede son yıl içinde Sosyal Sigortalar Kurumu'na kayıtlı en az 250 personelin istihdam edilmesi,

d) Şirket veya şubenin yatırımında bulunacak olması halinde, öngörülen asgari sabit yatırım tutarının en az 10 trilyon Türk Lirası olması,

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

[12] 24.04.2004 tarih ve 25442 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

[13] TEMİR, Arif; "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki 4817 Sayılı Yasanın Getirdikleri", Yaklaşım, Eylül 2003 (E-Yaklaşım'dan alınmıştır.)

[14] 15.06.1985 tarih ve 18785 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

[15] 10.03.1993 tarih ve 21520 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır.

[16] TOROSLU, M. Vefa; "Serbest Bölgeler", Beta Basım A.Ş., 2000, Sayfa: 149 ve 162

[17] MAÇ, Mehmet ve TURUT, Şenol; a.g.m.

[18] ÖZBALCI, Yılmaz; "Gelir Vergisi Kanunu Yorum ve Açıklamaları", Oluş Yayıncılık, Ocak 2004, Sayfa: 81

[19] ÖZBALCI, Yılmaz; a.g.e., Sayfa:82

[20] MAÇ, Mehmet ve TURUT, Şenol; a.g.m.

[21] MAÇ, Mehmet ve TURUT, Şenol; a.g.m.

[22] BİLGİLİ, Özkan; a.g.m.

[23] KURT, Resul; "İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve Esaslar, Uygulamalar, Sorunlar, Çözümler, Yargı Kararları", İSMMMO Yayın No:37/2. Baskı, 2003, Sayfa:41

[24] Fiiliyatta ise geçmişten gelen hakim görüş sürekli kabul gördüğünden, yabancı personel eğer kendi ülkesinde sigortalı ise Türkiye’de sigortalı olmayacağı kabulü ile aslında 06.08.2003’ten bu yana bu değişiklik çokta fiiliyatta uygulanmamıştır. Aslında mevcut 506 sayılı Kanununun 3. maddesinin I/G bendinde yer alan hüküm, Türkiye’ye belirli bir iş için ve yurt dışındaki şirketin adına ve hesabına gönderilenler için geçerlidir. 4958 sayılı Kanunla yürürlükten kaldırılan hüküm ise, 506 sayılı Kanununun 3. maddesinin II /A fıkrasında yer alan, "bir işverenin emrinde çalışan Türk uyruklu olmayan kişilerin malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının ancak Kurumdan yazılı istekte bulunmaları halinde uygulanacağı" hükmüdür. İşte 4958 sayılı Kanunla bu yazılı istek şartı kaldırılmıştır. Dolayısıyla Türkiye’ye belirli ve geçici bir görev için değil de, hizmet akdine bağlı olarak ve bir iş veren emrinde (Türkiye’deki tüzel kişi işverenin emrinde) çalışmaya gelen yabancılar, 506 sayılı Kanuna tabidir. Ancak, fiiliyatta her şeye rağmen, kendi ülkesinde sosyal sigortalı olduğunu belgeleyenler için çoğu şirket sigorta bildiriminde bulunmayacağı düşüncesi ile hareket etmiştir. Bu yönüyle şirketlerde SSK tarafından yapılacak bir incelemede, bir çok yabancı sermayeli şirketin ya da bünyesinde yabancı personel istihdam eden bir çok şirketin ciddi cezalar ile karşılaşacağını düşünmekteyiz.

[25] MAÇ, Mehmet ve TURUT, Şenol; a.g.m.

[26] Ülkemiz sosyal güvenlik alanında 18 sözleşme imzalamıştır. Bu ülkeler: Almanya, Arnavutluk, Avusturya, Azerbaycan, Belçika, Bosna Hersek, Çek Cumhuriyeti, Fransa, Hollanda, İngiltere, İsveç, İsviçre, KKTC, Kanada, Kebek, Libya, Makedonya, Romanya’dır. (<http://www.ssk.gov.tr/wps/portal/!ut/p/ s.7 0 A/7 0 DR>) (15.07.2006) Sözleşme çalışmaları devam eden ülkeler ise: Avustralya, Belarus, Çin, Hırvatistan, İsrail, Lüksemburg, Mısır, Moldova, Özbekistan, Rusya, Beyaz Rusya, Sırbistan, Karadağ, Slovakya, Ukrayna’dır. (<http://www.ssk.gov.tr/wps/portal/!ut/p/ s.7 0 A/7 0 DR?cpid=420>) (15.07.2006)

[27] Müttekabiliyet: Karşılıklı olma

durumu. (<http://www.tdk.gov.tr/TDKSOZLUK/SOZBUL.ASP?kelime=m%FCtekabiliyet&submit1=ara>)

[28] Kanun maddesinde yer alan belli bir iş için Türkiye’ye gönderilme kavramı, 4. bölümde yabancıların Türkiye’deki durumlarını vergi mevzuatımız açısından inceleyen bölümdeki açıklamalarımızda yer alan, GVK’nun 5. maddesindeki "belli ve geçici bir görev veya iş" için Türkiye’de bulunanların, Türkiye’de yerleşmiş sayılmayacakları hükmü ile paralellik göstermekte olup, aslında birlikte yorumlanması gerektiğini düşündüğümüz Kanun maddeleridir. Dolayısıyla şöyle denebilir; Türkiye’ye belli ve geçici bir görev veya iş için ve yurt dışındaki şirketin adına ve hesabına gelen yabancı kişiler hem Türkiye’de yerleşmiş olarak kabul edilmeyecek ve hem de kendi ülkelerinde sigortalı olduklarını belgelerlerse Türkiye’de sigortalı sayılmayacaktır.

[29] (<http://www.ssk.gov.tr/wps/portal/!ut/p/ s.7 0 A/7 0 DR>) (15.07.2006)

[30] (<http://www.ssk.gov.tr/wps/portal/!ut/p/ s.7 0 A/7 0 DR?cpid=420>) (15.07.2006)