



CUMHUR İNAN BİLEN
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

İZİNSİZ YABANCI/SURİYELİ PERSONEL ÇALIŞTIRILMASI VE UYGULANACAK CEZALAR

12 EYLÜL 2019

KAPSAM

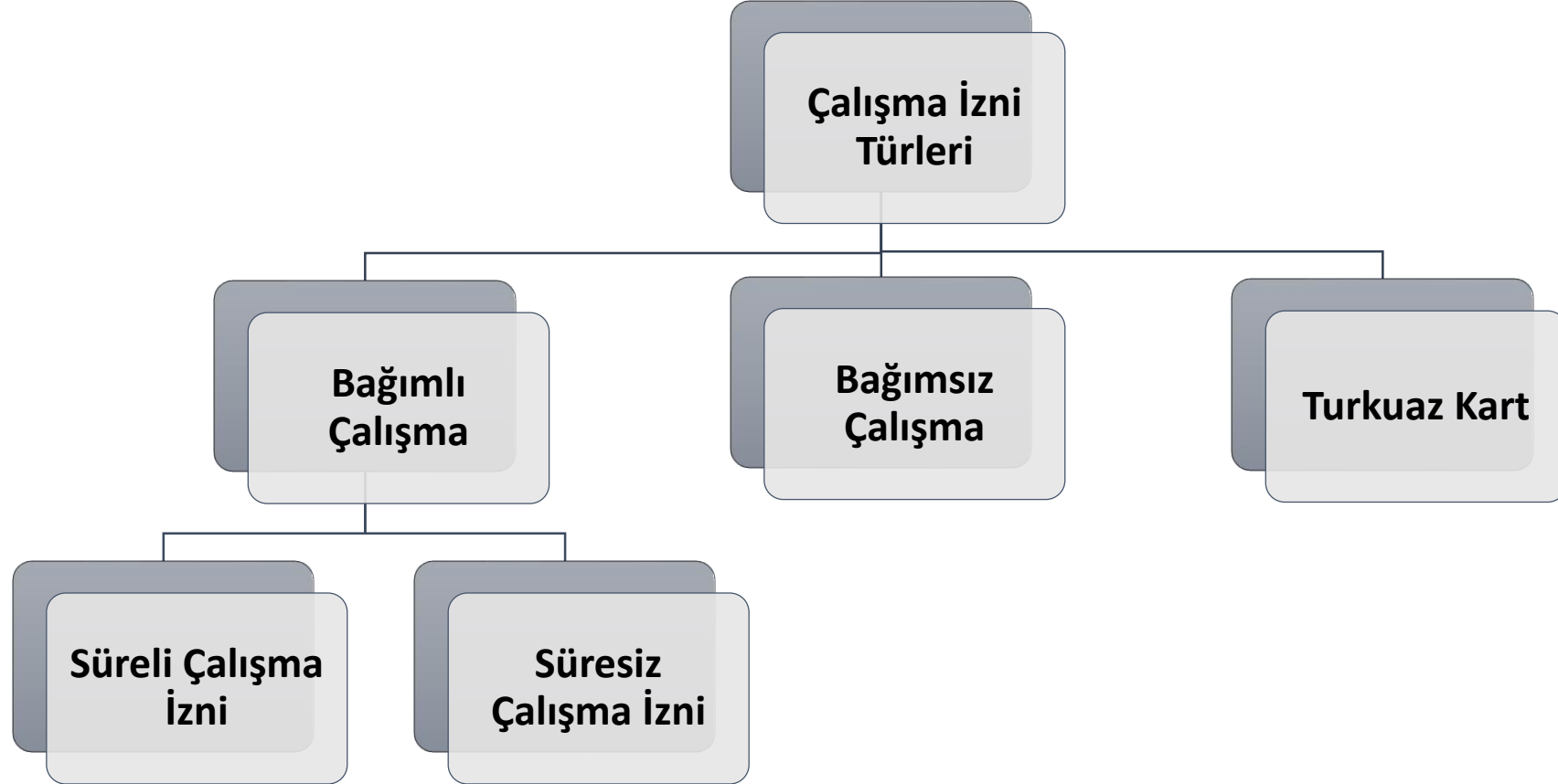
- **6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu**
- **4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun**
- **5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**
- **29.08.2003 Tarih ve 25214 Sayılı Resmi Gazete’de Yayımlanan Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği**
- **22.10.2014 Tarih ve 29153 Sayılı Resmi Gazete’de Yayımlanan Geçici Koruma Yönetmeliği**

1. Çalışma İzni Nedir?

- 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un 4. maddesinde; *"Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, yabancıların Türkiye'de **bağımlı** veya **bağımsız çalışmaya** başlamadan önce izin almaları gerekir."* ibaresi yer almaktadır. Başka bir ifadeyle, yabancı uyruklu vatandaşların Türkiye'de çalışabilmeleri için **"Çalışma İzni"** almaları öngörülmektedir.
- Bu kapsamda, çalışma izni 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 3/1-(c) maddesinde; *"Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından resmi bir belge şeklinde düzenlenen ve geçerlilik süresi içinde yabancıya Türkiye'de çalışma ve ikamet hakkı veren izin"* olarak tanımlanmıştır.
 - **Bağımlı Çalışan:** Gerçek veya tüzel kişiliği haiz bir veya birden fazla işveren emrinde ücret, aylık komisyon ve benzeri karşılığı çalışan yabancı ifade etmektedir.
 - **Bağımsız Çalışan:** Başka şahısları istihdam etsin veya etmesin kendi ad ve hesabına çalışan yabancıyı ifade etmektedir.

2. Çalışma İzni Türleri Nelerdir?

- 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanun kapsamında çalışma izin türleri aşağıdaki gibi tasnif edilebilecektir. Buna göre;



2.1. Süreli Çalışma İzni

- **Süreli çalışma izni**, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un 5. maddesinde açıklanmaktadır. Buna 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, yabancıнын 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 yabancıнын beraberinde veya daha sonra getirmiş olduğu eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına da, yabancıнын kendisi ile birlikte en az beş yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olmaları kaydıyla süreli çalışma izni verilebilir.
 - Bakanlık, süreli çalışma izninin coğrafi geçerlilik alanını genişletebilir veya daraltabilir.

2.2. Süresiz Çalışma İzni

- **Süresiz çalışma izni**, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un 6. maddesinde açıklanmaktadır. Buna göre;
 - Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe ve 11/4/2014 tarihinden önce süresiz çalışma izni verilmiş olan yabancıların hakları saklı kalmak kaydıyla; 4/4/2013 tarihli ve 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu uyarınca uzun dönem ikamet iznine sahip olanlar veya Türkiye'de kesintisiz en az sekiz yıl ikamet izni ile kalmış olan veya en az sekiz yıl kanuni çalışması olan yabancılar ile eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi önemli olan yabancılara süresiz çalışma izni verilebilir.

2.3. Bağımsız Çalışma İzni

- **Bağımsız çalışma izni**, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un 7. maddesinde açıklanmaktadır. Buna göre;
 - Bağımsız çalışacak yabancılara, Türkiye'de en az beş yıl kanuni ve kesintisiz olarak ikamet etmiş olmaları koşuluyla Bakanlıkça bağımsız çalışma izni verilebilir.

2.4. Turkuaz Kart

- **Turkuaz Kart**, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanun'un 11. maddesinde açıklanmaktadır. Buna göre;
 - Uluslararası işgücü politikası doğrultusunda; eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi ile Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu önerileri ve Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslara göre başvurusu uygun görülen yabancılara "**Turkuaz Kart**" verilir.
 - Turkuaz Kart, ilk üç yılı geçiş süresi olmak kaydıyla verilir. Bakanlık, geçiş süresi içinde işveren veya yabancından yürütülen faaliyetlere ilişkin bilgi ve belge talep edebilir. Geçiş süresi içinde 15'inci madde uyarınca iptal edilmeyen Turkuaz Kartta yer alan geçiş süresi kaydı, yabancı'nın başvurusu hâlinde kaldırılır ve süresiz Turkuaz Kart verilir. 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.
 - Turkuaz Kart sahibi yabancı'nın, mevzuat hükümlerine göre eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına Turkuaz Kart sahibi yakını olduğunu gösteren ve ikamet izni yerine geçen belge verilir.

3. Çalışma İzni Başvurusu Nereye Yapılır?

- Çalışma izni başvuruları yurt içinde doğrudan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na, yurt dışında yabancının vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarına yapılır. Yurt dışında yapılan çalışma izni başvuruları Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarınca Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na iletilir.

4. Çalışma İzin Harçları ve Değerli Kağıt Tutarları Ne Kadardır?

- 492 sayılı Harçlar Kanunu uyarınca; yabancılara verilecek çalışma izinleri ve çalışma izni muafiyetleri harca tabidir. Bunun yanı sıra, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 27/2. maddesi ile 210 sayılı Değerli Kağıtlar Kanunu'ndaki düzenlemeler kapsamında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından düzenlenen çalışma izin belgeleri değerli kağıt olarak sayılmıştır. Bu sebeple, çalışma izni ve çalışma izni muafiyetinden değerli kağıt bedeli alınmaktadır.

- 31.12.2018 tarih ve 30642 sayılı 3. mükerrer Resmi Gazete’de yayımlanan Harçlar Kanunu Genel Tebliği (Seri No:82) ile belirlenen 2019 yılı uygulanan çalışma izni harç tutarları aşağıdaki gibidir:

	Süre	2019 Yılı Harç Tutarı
Bağımsız Çalışma İzin Belgesi		7.612,70 TL
Sürelili Çalışma İzin Belgesi (Süre uzatımları da aynı miktarda harca tabidir)	1 Yıla Kadar (1 Yıl Dahil)	761,10 TL
Süresiz Çalışma İzin Belgesi		7.612,70 TL

Not: Bir yıldan fazla süreli izinlerde her yıl için 761,10 TL harç alınır.

Geçici Koruma Çalışma İzni Harç Tutarı	Süre	2019 Yılı Harç Tutarı
1 Yıl	1 Yıl	283,20 TL

- 31.12.2018 tarih ve 30642 sayılı 3. mükerrer Resmi Gazete’de yayımlanan Muhasebat ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü (Sıra No:60) Genel Tebliği ile belirlenen 2019 yılı değerli kağıt bedeli aşağıdaki gibidir:

	2019 Yılı
Değerli Kağıt Bedeli	89,00 TL

5. Geçici Koruma Nedir?

- **Geçici Koruma**, 22.10.2014 Tarih ve 29153 Sayılı Resmi Gazete’de Yayımlanan Geçici Koruma Yönetmeliği’nin (“Yönetmelik”) 3/1-(f) maddesinde; *“Ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ayrıldığı ülkeye geri dönemeyen, acil ve geçici koruma bulmak amacıyla kitlesele olarak veya bu kitlesele akın döneminde bireysel olarak sınırlarımıza gelen veya sınırlarımıza geçen ve uluslararası koruma talebi bireysel olarak değerlendirmeye alınamayan yabancılara sağlanan koruma”* olarak tanımlanmaktadır.
- Valilikler tarafından verilen geçici koruma kimlik belgesine sahip olanlar, İçişleri Bakanlığı Kurulu tarafından belirlenen sektörlerde, iş kollarında ve coğrafi alanlarda (il, ilçe veya köylerde) çalışma izni almak için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na başvurulabilir (Yönetmelik, 29/2 madde).
- Bunun yanı sıra, geçici korunanlara verilen çalışma izinlerinin süreleri, geçici korumanın süresinden fazla olamaz. Geçici koruma sona erdiğinde, bu kapsamda verilen çalışma izni sona erer (Yönetmelik, 29/4 madde).

6. Geçici Koruma Kimlik Belgesine Sahip Suriyeli Personel Çalıştırılabilmesi İçin Gerekli Şartlar Nelerdir?

Geçici koruma kimlik belgesine sahip olan bir vatandaş çalıştırmak için;

- i. Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK'ya) kayıtlı en az bir Türk çalışan olması yeterlidir. Dolayısıyla küçük esnaf, oto sanayiler ve diğer tüm çırak ve kalfa ihtiyacı olanlar isterlerse çalışma izni olarak iş yerlerinde bir Suriyeli personel yasal olarak çalıştırabilecektir.
- ii. Sanayi işletmelerinde, ihtiyaç olması durumunda çalışacak her bir Suriyeli personel için en az 10 Türk personel olması gerekmektedir. Çalışacak Suriyeli personel sayısı toplam personelin %10'undan fazla olamaz. Örneğin, 100 kişinin çalıştığı bir fabrikada sadece 10 Suriyeli personele çalışma izni alınabilmektedir.
- iii. Dernek, vakıf ve sivil toplum kuruluşları haricinde Suriyeli personel çalıştırmak isteyen kişi veya kurumlar bir yabancı için on Türk çalıştırmak zorundadır. 10 kişiden az Türk çalışanı olan iş yerlerinde sadece bir Suriyeli personele çalışma izni alınabilmektedir.

- v. Suriyeli personel çalışma izni olmaksızın Türkiye’de çalışamaz veya çalıştırılmaz. Çalışma izni olmaksızın çalışan Suriyeli personel ile bunları çalıştıranlar hakkında 27.02.2003 tarihli ve 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun’un ilgili hükümleri uygulanmaktadır.
- vi. Geçici koruma sağlanan yabancılar için, geçici koruma kayıt tarihinden altı ay sonra çalışma izni almak için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na başvuruda bulunabilirler. Çalışma izni başvuruları, geçici koruma sağlanan yabancıları çalıştıracak işveren tarafından e-Devlet Kapısı üzerinden yapılabilmektedir.
- vii. Bağımsız çalışma iznine başvurma hakkı olan geçici koruma sağlanan yabancılar kendi adına başvuru yapabilmektedir.
- viii. Mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izni muafiyeti kapsamındadır. Çalışma izni muafiyeti başvuruları geçici koruma sağlanan il valiliğine yapılır. Bu başvurular, ilgili valilik tarafından Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bildirilir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından, mevsimlik tarım veya hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılarla ilişkin il ve kota sınırlaması getirilebilmektedir.

7. İzinsiz Yabancı/Suriyeli Personel Çalıştırılması Durumunda Uygulanacak İdari Para Cezası

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 23/5. maddesi uyarınca, 2019 yılı için çalışma izni olmaksızın;

- Bir işverene bağlı olarak çalışan yabancıya **3.527,00 TL**,
 - Bağımsız çalışan yabancıya **7.057,00 TL**,
 - Yabancı çalıştıran işverene veya işveren vekiline her bir yabancı için **8.821,00 TL**, idari para cezası verilir.
- Aynı Kanun'un 23/6. maddesi kapsamında, yukarıdaki fiilin tekrarlanması halinde idari para cezaları bir kat artırılarak uygulanır.
 - Çalışma izni bulunmadan çalıştığı tespit edilen yabancılar sınır dışı edilmek üzere İçişleri Bakanlığı'na bildirilir (6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, 23/8. madde).

8. Sigortasız İşçi Çalıştırılması Sebebiyle SGK Tarafından Uygulanacak Cezalar

- Çalışma izni olmaksızın yabancı/Suriyeli personel çalıştıran işverene, SGK tarafından sigortasız işçi çalıştırmaya ilişkin cezalar verilebilecektir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun "*İdari Para Cezaları ve Fesih Hükümleri*" başlıklı 102 ve 103. maddelerinde sigortasız personel çalıştırılması durumunda uygulanacak idari para cezalarına değinilmiştir.
- Öncelikle; işe girişi yapılan bir sigortalının, işe başladığı günün bir gün öncesinde sigortalılık işlemleri yapılmalıdır.
- SGK işe giriş bildirgesinin kurum tarafından düzenlenip SGK'ya bildirilmesi gerekmektedir.
- Eğer; ay sonunda düzenlenen ücret bordolarında işçinin adı geçmiyorsa, düzenlenen aylık bildirgelerde işçinin adı yer almıyorsa veya ücret bordosu ve aylık bildirgelerde işçinin adı yer alıyor fakat eksik gün gösteriliyorsa, insan kaynakları veya muhasebe bölümü tarafından bir şekilde veriler girilmemiş veya yanlış veri girişinden kaynaklanıyorsa, söz konusu durumda SGK tarafından gerekli belgelere arşivden ulaşılarak gerekli düzeltmeler yapılmaktadır.
- Ancak, işverenden kaynaklanan ve bilinçli olarak SGK giriş işlemi yapılmamış ve bildirimde bulunulmamışsa SGK tarafından yapılan denetim ve kontrollerde durum tespit edildiğinde işverenin idari para cezaları ile karşı karşıya kalması söz konusu olacaktır.

8.1. Sigortasız İşçi Çalıştırılması Durumunda İşverene Uygulanacak İdari Para Cezaları

İşverene uygulanacak idari para cezaları aşağıdaki gibidir:

- İşe giriş bildirgesinin bildirilmemesi durumunda her ay için asgari ücretin **2 katı** (2019 yılı için **5.117 TL**) ceza verilmektedir.
- Aylık prim ve hizmet belgesi verilmemesi durumunda her ay için asgari ücretin **2 katı** (2019 yılı için **5.117 TL**) ceza verilmektedir.
- Ücret bordosunun geçersiz olması ve ücret bordosunda kaçak çalıştırılan işçinin adı olmaması durumunda her ay için asgari ücretin **yarısı** (2019 yılı için **1.279 TL**) kadar ceza verilmektedir.
- Yasal defterlerin geçersiz olması ve yasal defterlerde sigortasız çalıştırılan işçiye verilen ücretlerle ilgili kayıt ve bilgilerin olmaması durumunda asgari ücretin **yarısı** (2019 yılı için **1.279 TL**) kadar ceza verilmektedir.

Defter tutma usulüne göre uygulanacak idari para cezaları ise şu şekildedir:

- Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olan işverenler, sigortasız işçi çalıştırmaları halinde (1 yıl için 1 sigortasız işçi) **38 asgari ücret** cezası (2019 yılı için toplam **97.219 TL**),
- Diğer defterleri tutmakla yükümlü olan işverenler, sigortasız işçi çalıştırmaları halinde (1 yıl için 1 sigortasız işçi) **32 asgari ücret** cezası (2019 yılı için toplam **81.869 TL**),
- Defter tutmakla yükümlü olmayan işverenler, sigortasız işçi çalıştırmaları halinde (1 sene için 1 sigortasız işçi) **29 asgari ücret** cezası (2019 yılı için toplam **74.194 TL**),
ödemek durumundadırlar.

8.2. Sigortasız Personel Çalıştırılması Durumunda Uygulanacak Diğer Yaptırımlar

- Kayıt dışı çalıştırılan işçinin hastalanması, iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına yakalanması halinde SGK'nın karşılaştığı maliyet bedeli işverenden tahsil edilmektedir.
- İşveren, bir yıl süreyle SGK teşviklerinden yararlanamaz.
- Sigortasız çalıştırılan süreye ait sigorta primleri, işverenden gecikme zammı ve faizi ile birlikte tahsil edilmektedir.



CUMHUR İNAN BİLEN
YEMİNLİ MALİ MÜŞAVİRLİK A.Ş.

SAYGILARIMIZLA

Sitemizde(cumhurbilenymm.com.tr) paylaşılan vergi ve vergileme ile ilişkili çalışmalarda şahsi görüş ve yorumlarımız yer almaktadır. Sitemizde yer alan bilgi veya verileri kullanmanız sonucunda ortaya çıkabilecek her türlü risk tarafınıza aittir. Sitemiz ve yazarları, söz konusu kullanımdan dolayı (ihmalcilik kaynaklı olanlar da dahil olmak üzere) her türlü özel, dolaylı veya arızı zararlardan ve cezai tazminattan dolayı sorumlu tutulamaz.