

ŞİRKETLERİN YABANCI ORTAK VE YÖNETİCİLERİNİN ÇALIŞMA İZİNLERİ HAKKINDA

- HUKUK BÜLTENİ -

BÜLTEN NO: 17-03-06

I. Uluslararası İş Gücü Kanunu

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu (UİK)¹ 13 Ağustos 2016 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun’un amacı uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasları, yetki ve sorumlulukları ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlülükleri düzenlemektir (UİK m.1).

UİK, bünyesinde yabancı ortak ve yönetici bulunduran şirketler hakkında da önemli düzenlemeler getirmiştir. Bu bültende söz konusu düzenlemeler ele alınacaktır. Bu düzenlemelerdeki boşlukların şu an taslak halinde olan Uygulama Yönetmeliği ile giderilmesi beklenmektedir. Ancak bu Yönetmelik henüz yürürlüğe girmemiştir.

II. Çalışma izni nedir?

“Çalışma izni”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca (ÇSGB) resmî bir belge şeklinde düzenlenen ve geçerlilik süresi içinde yabancıya Türkiye’de çalışma ve ikamet hakkı veren izindir.

“Süresiz çalışma izni” yabancıya, Türkiye’de süresiz çalışma hakkı verir.

“Bağımsız çalışma izni” ise yabancıya Türkiye’de kendi ad ve hesabına çalışma hakkı veren çalışma iznini ifade eder.

III. Hangi ortak ve yöneticiler çalışma izni almak zorundadır?

UİK m.10/V’e göre 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’na (TTK) göre kurulmuş olan;

- Limited şirketlerin şirket ortağı olan müdürü,
- Anonim şirketlerin şirket ortağı olan yönetim kurulu üyesi,
- Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin yönetici olan komandite ortağı,

olan yabancılar çalışma izni alarak çalışabilirler.

¹ <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6735.pdf> (Erişimi tarihi: 22.03.2017).

Görüldüğü üzere kanun YK üyesi, müdür ve kanunen yönetici sıfatı taşıyan komandite ortakları şirketin çalışanı olarak kabul etmiş ve çalışma iznine tabi tutmuştur.

IV. Bu kişiler hangi tip çalışma izni alabilir?

Türkiye'deki anonim ve limited şirketlerde ortak ve yönetici olan kişilerin hukuki konumları klasik bir işçi-işveren ilişkisinin ötesinde ülkeye çekilen sermaye ve beyin gücü ile ilgili olduğundan, bu kişilere “bağımsız çalışma izni” verilmesi planlanmaktadır. Henüz yürürlüğe girmese de ilgili kurum ve kuruluşların görüşlerine açılan Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği Taslağı'nın² 30. maddesine göre bu kişilere “ortağı oldukları şirketin Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama yapacağı olumlu etki ile şirket ortağının sermaye payı” dikkate alınarak “bağımsız çalışma izni” verilecektir.

Sürelili çalışma izni almak için yurt içinde doğrudan ÇSGB'ye, yurt dışında yabancı vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarına başvurması gerekmektedir (UİK m.7/I). Başvurunun olumlu değerlendirilmesi halinde yabancıya, iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak koşuluyla, gerçek veya tüzel kişiye ya da kamu kurum veya kuruluşuna ait belirli bir işyerinde veya bunların aynı işkolundaki işyerlerinde belirli bir işte çalışmak şartıyla ilk başvuruda en çok bir yıl geçerli çalışma izni verilir. İlk uzatma başvurusunda en çok iki yıl, sonraki uzatma başvurularında ise en çok üç yıla kadar çalışma izni verilir (UİK m.10/I-II).

Bunun yanında söz konusu kişiler, Türkiye'de uzun dönem ikamet izni veya en az sekiz yıl kanuni çalışma izni olma şartlarını taşıyor iseler, süresiz çalışma iznine başvurabilirler.

V. Çalışma izni alınacak şirkete ilişkin kriterler nelerdir?

Şirket ortağı olarak çalışma izni istenen şirketin ÇSGB'ce belirlenen kriterleri şunlardır³:

- ❖ Ödenmiş sermayesinin en az 100.000 TL veya brüt satışlarının en az 800.000 TL veya son yıl ihracat tutarının en az 250.000 ABD Doları olması
- ❖ En az 5 Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı istihdam edilmesi (verilecek 1 yıllık çalışma izninin son altı ayı için aranır)

İzin isteyen şirket ortağı yabancı,ın,

- ❖ Sermaye payının en az yüzde 20 olması,
- ❖ Sermaye Tutarının en az 40.000 TL olması zorunludur.

² <http://www.baib.gov.tr/files/downloads/PageFiles/%7B5f1f29fc-28c7-4939-9bcd-90e7dfdf28b9%7D/Files/Ilgili%20Yonetmelik%20Taslagi.pdf> (Erişimi tarihi: 22.03.2017).

³ <http://www.calismaizni.gov.tr/calisma-izni/izin-degerlendirme-kriterleri/> (Erişimi tarihi: 22.03.2017).

Bu kriterler mülga 4817 sayılı Kanun⁴ döneminde belirlenmiş olup, şu an yürürlükte olan UİK'e göre güncellenmeleri beklenmektedir.

VI. Hangi ortak ve yöneticiler çalışma izni almaktan muaftır?

TTK'ya göre kurulmuş

- anonim şirketlerin Türkiye'de ikamet etmeyen yönetim kurulu üyesi ve
- diğer şirketlerin yönetici sıfatı olmayan ortağı,

çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilir (UİK m.13/VII). Taslak Yönetmelik m.46/I-1, "*Türkiye'ye giriş tarihinden itibaren bir yıl içinde toplam üç ayı geçmemek ve bu durumu ibraz edeceği belgeler ile kanıtlama koşuluyla gelme*" şartı getirmiştir. Bu kişilere ayrıca, Türkiye'ye giriş tarihinden itibaren bir yıl içinde Türkiye'de toplam kalış süreleri üç ayı aşmamak üzere, Türkiye'ye çoklu giriş imkânı sağlanması planlanmaktadır (m.46/III).

Söz konusu kişiler, çalışma izni almaksızın ancak çalışma izni muafiyeti alarak çalışabileceklerdir. Bunun için yurt içinde doğrudan ÇSGB'ye, yurt dışında yabancı vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri ya da başkonsolosluklarına muafiyet başvurusu yapılmalıdır (UİK m.13/II).

VII. Çalışma izni ile ilgili düzenlemelere aykırılığın yaptırımları nelerdir?

Çalışma izni olmaksızın,

- Bir işverene bağlı olarak çalışan yabancıya 2.491 Türk lirası,
- Bağımsız çalışan yabancıya 4.983 Türk lirası,
- Yabancı çalıştıran işverene veya işveren vekiline her bir yabancı için 6229 Türk lirası,

tutarında idari para cezası verilir⁵. Fiillerin tekrarı hâlinde idari para cezaları bir kat artırılarak uygulanır (UİK m.23/V-VI).

Bunun yanında, çalışma izni bulunmadan çalıştığı tespit edilen yabancılar sınır dışı edilmek üzere İçişleri Bakanlığına bildirilir (UİK m.23/VII).

4817 sayılı mülga Kanun döneminde, bu kanuna göre verilmiş çalışma izni olmaksızın bağımsız çalışan yabancıya para cezasının yanısıra varsa işyeri veya işyerlerinin Bakanlık bölge müdürlerince kapatılması kararı alınarak, bu kararın uygulanması için durum ilgili valiliğe bildirilmesi öngörülmekteydi (m.21/V). UİK'da ise böyle bir yaptırım öngörülmemiştir.

⁴ <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=1.5.4817&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=> (Erişimi tarihi: 22.03.2017).

⁵ <http://www.calismaizni.gov.tr/html/kacak-yabanc%C4%B1-isci-calistirma-cezasi/> (Erişimi tarihi: 22.03.2017).

Dolayısıyla Őu an yürürlükteki mevzuat açısından işyeri kapatılması yaptırımının uygulanması mümkün değildir.

Son olarak belirtilmelidir ki yabancıların ortak veya yönetim kurulu olduğu Şirketlerde ticaret siciline tescil için çalışma iznine ilişkin belgeler aranmamakta; yabancı Türkiye’de ikamet ediyor ise ‘‘ikamet tezkeresi’’ yeterli görülmektedir.

VIII. Sonuç

6735 sayılı Uluslararası İŞgücü Kanunu’nun yürürlüğe girmesi ile ülkemiz, yabancı sermaye ve beyin gücünü çekme hususunda bir adım daha atmıŐ bulunmaktadırdır. Bu Kanun ile yabancıların çalışma izni almalarında prosedürel iŐlemler azaltılmıŐ ve baŐvuru kolaylıkları saęlanmıŐtır.

Anonim ve limited Şirketlerde hem ortak hem de yönetici olan yabancıların bağımsız çalışma izni almalarının n açılırken, yönetici sıfatı olmayan ortaklar ile anonim Şirketlerin Türkiye’de ikamet etmeyen yönetim kurulu üyelerine çalışma izninden muafiyet saęlanmıŐtır.

Konu ile ilgili olarak detaylı bilgiye ihtiyaç duyulması halinde Hukuk Bromuz ile irtibata geçilmesini rica ederiz.

Saygılarımızla

Forensis Hukuk Bürosu

Not: Bültenimizde yer verilen açıklamalar, ilgili mevzuat çerçevesinde konuyu genel hatlarıyla ele alır tarzda hazırlanmıŐtır. Size zel detaylı bilgi için Bromuzla bağlantıya geçmenizi tavsiye ederiz.