

# ULUSLARARASI İŞGÜCÜ KANUNU UYARINCA KANUNİ ÇALIŞMA İZİNİ SÜRESİ, DENETİM VE İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASI

## I. GİRİŞ

6735 Sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu hükümleri uyarınca yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye’de çalışmaları yasaktır.

Yabancıların çalışma izni alma ve çalışma izni muafiyetlerinden yararlanma, çalışma izinleri ve türleri ile sürelerini daha önce yazılan makalelerimizde ayrıntılı olarak inceledik.

Bu makalede, kanuni çalışma izni süresinin hesaplanması, askıda kaldığı haller, söz konusu izinlerle ilgili sosyal güvenlik yükümlülükleri, denetim ve idari para cezası konuları incelenecektir.

## II. KANUNİ ÇALIŞMA SÜRESİNİN HESAPLANMASI, ASKI HALLERİ VE SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA BİLDİRİM YÜKÜMLÜĞÜ

**Kanuni çalışma izni süresi, yabancı, kanuni yükümlülüklerinin yerine getirilmesi suretiyle çalışma izniyle çalıştığı süredir.**

### A) KANUNİ ÇALIŞMA SÜRESİNİN HESAPLANMASI

**Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliğinin 59. maddesi uyarınca,** yıllık ücretli izinler, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık, geçici iş göremezlik ödenekleri alınan süreler, kanuni çalışma süresine dâhil edilir.

Yukarıda sayılanlar dışında hangi sürelerin kanuni çalışma süresinin hesaplanmasına dâhil edileceğini belirlemeye ve resmi internet sayfasında yayımlamaya Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü yetkilidir. Sürelerin hesaplanmasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuru tarihi esas alınır.

### B) KANUNİ ÇALIŞMA SÜRESİNİN ASKIYA ALINMASI

**Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliğinin 30. maddesi uyarınca,** iş veya hizmet sözleşmesinin ücretsiz izin yoluyla askıya alınması ve ücretsiz iznin sonlanması durumlarının işverence en az bir gün önceden Bakanlığa bildirilmesi zorunludur.

Bir işverene bağlı olarak verilen çalışma izninde, iş kazası, hastalık, analık, zorunlu kamu hizmeti gibi ücretsiz izin verilmesini zorunlu kılan haller hariç olmak üzere işveren ve yabancı karşılıklı anlaşması suretiyle en fazla doksan gün iş veya hizmet sözleşmesinin ücretsiz izin yoluyla askıya alınması durumunda bu durumun yukarıda belirtilen süre içinde bildirilmesi halinde çalışma izni askıya alınır ve çalışma izni ücretsiz izin süresince askıda kalır.



Süresiz çalışma izni belgesinin izin başlangıç tarihinden itibaren beş yıllık sürenin sonunda yenilenmemiş olması durumunda süresiz çalışma izni askıya alınır ve belgenin yenilenmesine kadar askıda kalır.

Çalışma izninin askıya alınması halinde bu çalışma iznine bağlı olarak doğan; çalışma hakkı, iznin askıya alınması tarihinden itibaren; ikamet hakkı, iznin askıya alınmasını takip eden 10 günlük sürenin tamamlanmasından itibaren, askı halinin son bulunduğu tarihe kadar kullanılamaz.

Çalışma izninin askıya alınabileceği meslek ve sektörler Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü tarafından belirlenir.

### **C) SOSYAL GÜVENLİK YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliğinin 60. maddesi uyarınca, çalışma izni veya çalışma izin muafiyeti bulunan yabancılara ilişkin sosyal güvenlik yükümlülüklerinin çalışma izni veya çalışma izin muafiyet başvurusu esnasında beyan ve taahhüt edilen ücret ve tam zamanlı çalışmaya ilişkin usul ve esaslar üzerinden yerine getirilmesi zorunludur.

Çalışma izni veya çalışma izin muafiyeti kısmi süreli çalışmak üzere düzenlenebilir. Kısmi süreli çalışmanın yapılabileceği sektör, iş ve meslekler Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünce belirlenerek resmi internet sayfasında yayımlanır. Bu kapsamda bulunan yabancılara ilişkin sosyal güvenlik yükümlülükleri başvuru esnasında ibraz edilen iş sözleşmesinde belirtilen ücret ve süreler üzerinden yerine getirilir.

Çalışma izni veya çalışma izin muafiyeti bulunan yabancı bakımından:

a) Yetkilendirilmiş sağlık hizmet sunucularından veya işyeri hekiminden alınmış istirahatli olduğunu gösterir raporun bulunması,

b) 4857 sayılı Kanununun 74.maddesinde (analık halinde çalışma ve süt izni) sayılan hallerin bulunması,

c) Gözaltı veya tutukluluk hallerinin bulunması,

ç) Çalıştığı işyerinde grev veya lokavt olması,

d) Yabancıнын geçici olarak yurtdışına çıkması,

e) Çalışmaya engel mücbir sebeplerin var olması,

f) Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliğinin 30. maddesi kapsamında çalışma izninin askıya alınmış olması, hallerinde bu durumu kanıtlayan belgelerin işveren veya bir işverene bağlı olmaksızın düzenlenen çalışma izinlerinde yabancı tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna ibrazı zorunlu.



**Çalışma izninin düzenlenmesinden sonra çalışma izni başvurusunda beyan edilen ücretin altında ücret ödenmesini veya tam süreli çalışmanın kısmi süreli çalışmaya dönüştürülmesini öngören iş veya hizmet sözleşmesi değişikliği yapılamaz.**

Türkiye'nin taraf olduğu sosyal güvenlik sözleşmeleri hükümleri saklıdır.

### **III.DENETLEME YETKİSİ VE İDARİ YAPTIRIM**

#### **A) DENETLEME YETKİSİ**

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun 23. maddesi ve Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliğinin 30. maddesi uyarınca Kanun ve bu Yönetmelik kapsamındaki yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri ile Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri ve sosyal güvenlik denetmenleri tarafından denetlenir. Bu kapsamda yapılacak teftiş, denetim ve soruşturmalar, uygulamakla yükümlü olunan mevzuatın teftiş, denetim ve soruşturma hükümlerine göre yapılır.

Kamu idarelerinin denetim elemanları ile kolluk kuvvetlerinin, kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları her türlü denetim, inceleme ve kontrol sırasında yabancı çalıştıran işverenler ile yabancıların Kanun ve bu Yönetmelikten doğan yükümlülüklerini yerine getirmediklerini tespit etmeleri hâlinde, durum ilgili çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirilir.

#### **B) İDARİ YAPTIRIM**

##### **1) İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASI**

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun 23. maddesine göre (2022 yılı için),

##### **a) Bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeksizin,**

- 1) Bağımsız veya süresiz çalışma izni ile çalışan yabancıya 1.067,00 TL,
- 2) Yabancı çalıştıran işverene her bir yabancı için 1.067,00 TL,

##### **b) Çalışma izni olmaksızın,**

- 1) Bir işverene bağlı olarak çalışan yabancıya 6.423,00 TL,
- 2) Bağımsız çalışan yabancıya 12.854,00 TL,

3) Yabancı çalıştıran işverene veya işveren vekiline her bir yabancı için 16.066,00 TL, tutarında **idari para cezası verilir.**



Yukarıdaki fıkrada sayılan fiillerin tekrarı hâlinde idari para cezaları bir kat artırılarak uygulanır.

## 2) İDARİ YAPTIRIMIN UYGULANMA ŞEKLİ

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununa göre verilen idari para cezaları, tebliğinden itibaren 1 ay içinde ödenir.

Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliğinin 63. maddesinin birinci fıkrası uyarınca **yapılan denetimler ve ikinci fıkrasına göre yapılan bildirimler üzerine, gönderilen tutanaklara ve denetim raporlarına göre**, Kanunda yer alan idari yaptırımlar çalışma ve iş kurumu il müdürünce uygulanır.

6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ve Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği kapsamında düzenlenen bildirim yükümlülüklerinin ihlaline ilişkin **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan tespitler üzerine** Kanunda yer alan idari yaptırımlar Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce uygulanır.

Türkiye'nin taraf olduğu anlaşmalar, uluslararası sözleşmeler ve özel kanunlarda çalışma izni almadan çalışabileceği düzenlenen yabancılar hariç olmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ulaşan bilgi ve belgelerden yabancıların çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti olmaksızın çalıştırıldığına açık olarak tespiti halinde söz konusu bilgi ve belgelere göre Kanunda yer alan idari yaptırımlar yine Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce uygulanır.

Bu madde kapsamında Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce uygulanan idari yaptırımlara ilişkin bilgiler ve Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliğinin 65. maddesinin birinci fıkrası kapsamındaki tespitler en geç 10 gün içerisinde sistem üzerinden Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğüne bildirilir. Bildirimde yer alacak hususlar Genel Müdürlükçe belirlenir.

## 3) ÇALIŞMA İZİNİ OLMADAN ÇALIŞTIĞI TESPİT EDİLEN YABANCILARIN SINIR DIŞI EDİLMESİ

**Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliğinin 65. maddesi uyarınca çalışma izni olmadan çalıştığı tespit edilen yabancılar sınır dışı edilmek üzere** Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun 23. maddesinin sekizinci fıkrası uyarınca **İl Göç İdaresi Müdürlüğüne** bildirilir.

Yukarıda yer alan hüküm uyarınca yabancıların işveren veya işveren vekili, yabancıların ve varsa eş ve çocuklarının konaklama giderlerini, ülkelerine dönmeleri için gerekli masrafları ve gerektiğinde sağlık harcamalarını karşılamak zorundadır.

Bu gider, masraf ve harcamaların Göç İdaresi Başkanlığı bütçesinden karşılanması hâlinde, bu madde gereğince ödenen tutarlar, 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun uyarınca işveren veya işveren vekilinden tahsil edilir.



#### IV.İDARİ PARA CEZASINA İTİRAZ USULÜ

6735 Uluslararası İşgücü Kanunu'nda idari para cezasına itiraz konusunda görevli mahkeme gösterilmemiştir.

Konuyla ilgili olarak Uyuşmazlık Mahkemesi, "...6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun 23. maddesinde öngörülen idari para cezasının 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 16. maddesinde belirtilen idari yaptırım türlerinden biri olduğu, 6735 sayılı Kanun'da idari para cezasına itiraz konusunda görevli mahkemenin gösterilmediği anlaşılmıştır. Bu durumda, Kabahatler Kanunu'nun 5560 sayılı Kanunla değişik 3. maddesinde, bu Kanunun idari yaptırım kararlarına karşı kanun yoluna ilişkin hükümlerinin, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunmaması halinde uygulanacağı belirtildiğinden, dava konusu idari para cezasına karşı açılan davanın görüm ve çözümünde, anılan Kanun'un 27. maddesinin (1) numaralı bendi uyarınca adli yargı yerinin görevli olduğu sonucuna varılmıştır." biçiminde hüküm kurmuştur. <sup>1</sup>

Bu durumda, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun 23. maddesi uyarınca uygulanan idari para cezalarına Sulh Ceza Mahkemesi nezdinde itiraz edilecektir.

Sonuç olarak, 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanununun 23. maddesi uyarınca Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne idari para cezası uygulanması halinde, 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 27. maddesinin birinci fıkrası uyarınca, söz konusu idari para cezası yaptırım kararına karşı, **kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren 15 gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulmalıdır. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir.**

**BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**



<sup>1</sup> T.C. Uyuşmazlık Mahkemesi, Karar Tarihi 07.06.2021,E.2021/260,K.2021/330