

Pratik Çalışma 1 - Öğrenci ve geçici koruma

Olay

Fas vatandaşı A, İstanbul'daki bir devlet üniversitesinde yüksek lisans öğrencisidir ve öğrenci ikamet izni vardır. Bir yazılım şirketi A'yı haftada 45 saat tam zamanlı olarak işe almak istemektedir. Aynı işyerinde çalışmak isteyen Suriye vatandaşı B ise geçici koruma kimlik belgesine sahiptir; kayıt ili Gaziantep'tir, fakat işveren B'yi Ankara şubesinde istihdam etmeyi planlamaktadır.

Sorular

1. A bakımından uygulanacak ana metinler hangileridir?
2. A'nın öğrenci statüsü çalışma süresini ve izin başvuru rejimini nasıl etkiler?
3. B bakımından geçici koruma, kayıt ili ve muhtemel il/kota sınırlamaları ne sonuç doğurur?
4. İşverenin en kritik uyum riski nedir?

Model cevap

1) A için uygulanacak metinler

A bakımından ilk bakılacak hükümler YUKK m.41, UİK m.19 ve UİK Uygulama Yönetmeliğinin yabancı öğrencilere ilişkin hükümleridir. Yüksek lisans öğrencisi olduğu için A, çalışma izni alarak çalışabilir; ayrıca öğrenci ikamet izni nedeniyle Türkiye'de yasal kalış zemini de vardır.

2) Öğrenci statüsünün etkisi

Ön lisans ve lisans öğrencilerinde ilk yılın tamamlanması şartı aranırken lisansüstü öğrenciler için bu sınırlama yoktur. Ancak A yine de otomatik çalışma hakkına sahip değildir; uygun çalışma izni alınmalıdır. Tam zamanlı çalışma, öğrenci statüsünün fiilî devamı ve eğitim yükümlülükleri açısından ayrıca sorun yaratabilir.

3) B için geçici koruma rejimi

B bakımından geçici koruma özel rejimdir. Çalışma hakkı için ayrıca izin veya muafiyet gerekir; kayıt ili, işin yapılacağı il ve yönetimce getirilebilecek kota/sektör sınırlamaları önemlidir. B'nin kayıt ili Gaziantep iken Ankara'da çalıştırılması, başvurunun il bakımından uygunluğunu doğrudan etkileyebilir.

4) İşveren riski

İşveren bakımından en büyük risk, yabancıları sırf yasal kalış hakkı var diye çalıştırabileceğini sanmaktır. A için uygun çalışma izni alınmadan, B için de geçici koruma çalışma rejimine uyulmadan işe başlatılırsa izinsiz çalışma nedeniyle yaptırım ve B bakımından İçişleri Bakanlığına bildirim riski doğar.

Pratik Çalışma 2 - İrtibat bürosu ve yabancı personel

Olay

Almanya'da kurulu MedTech GmbH, Türkiye pazarını değerlendirmek için İstanbul'da irtibat bürosu açmak istemektedir. Büro; pazar araştırması yapacak, Türkiye'de ürettirilecek parçaların kalite denetimini sağlayacak ve merkeze rapor gönderecektir. Altı ay sonra şirket, Türkiye'de anonim şirket kurarak satış faaliyetine geçmeyi; Alman ülke müdürü ile şirket ortağı olmayan bir yabancı strateji danışmanını Türkiye'ye göndermeyi planlamaktadır.

Sorular

1. İrtibat bürosu aşamasında hangi faaliyetler mümkündür, hangileri yasaktır?
2. Satış faaliyetine geçildiğinde hangi yeni hukukî yapı ve bildirim rejimi devreye girer?
3. E-TUYS bu olayda ne zaman önem kazanır?
4. Ülke müdürü ile diğer yabancı personel için izin/muafiyet analizi nasıl ayrıştırılmalıdır?

Model cevap

1) İrtibat bürosu aşaması

Olaydaki pazar araştırması, kalite denetimi ve merkeze bilgi aktarımı, Yönetmelikte irtibat büroları için örnek verilen meşru faaliyetler arasındadır. Buna karşılık Türkiye'de satış yapmak, gelir doğurmak veya ticari sözleşme akdetmek irtibat bürosunun sınırını aşar.

2) Satışa geçiş ve yeni yapı

Şirket satış faaliyetine geçmek istediği anda irtibat bürosu mantığından çıkarılır. Bu aşamada Türkiye'de anonim şirket ya da yabancı şirket şubesi gibi ticari faaliyete elverişli bir yapı kurulmalı; artık şirket ve yabancı personel bakımından ÜİK rejimi ayrıca değerlendirilmelidir.

3) E-TUYS zamanı

E-TUYS, DYYK kapsamındaki şirket ve şubeler ile bunların yabancı ortaklık yapısının ve yıllık faaliyet bilgilerinin bildirilmesinde devreye girer. Dolayısıyla anonim şirket kurulması veya yabancı yatırımcı iştiraki ile birlikte kullanıcı yetkilendirmesi, yatırımcı ve ortak listesi girişleri ve sonraki yıllık/olaysal bildirimler gündeme gelir.

4) Yabancı personel analizi

Alman ülke müdürü ile yabancı strateji danışmanı için "şirket var = otomatik çalışma hakkı var" sonucu çıkarılamaz. Her kişi bakımından ayrı ayrı; görev, şirketle ilişki, ortaklık/yöneticilik sıfatı, çalışma izni mi muafiyet mi gerektiği ve işe fiilen başlanacak tarih dikkate alınmalıdır. Özellikle anonim şirket yönetim kurulu üyeleri ile yöneticilik yapmayan ortaklar bakımından muafiyet ihtimali ayrı; fiilen yönetici veya çalışan sıfatıyla faaliyet gösterecek yabancı bakımından çalışma izni gereği ayrıdır.