

YABANCILARIN TÜRKİYE’DE EĞİTİM HİZMETİNDE ÇALIŞMASI

*THE WORKING CONDITIONS OF FOREIGNERS IN THE EDUCATIONAL SERVICE IN THE SCOPE
OF INTERNATIONAL LABOUR LAW*

Hakemli Makale

Gülce GÜMÜŞLÜ TUNÇAĞIL*

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|----|
| GİRİŞ | 70 |
| I. TÜRK HUKUKUNDA YABANCI KAVRAMI | 70 |
| II. YABANCILARIN ÇALIŞMA VE ÖĞRETİM HÜRRİYETİNE İLİŞKİN ANAYASAL ESASLAR 73 | |
| III. YABANCILARIN EĞİTİM HİZMETİNDE ÇALIŞABİLMELERİ İÇİN YASAL DÜZENLEMELER | 77 |
| A. Ön İzin Alınması | 78 |
| B. Çalışma İzni veya Çalışma İzni Muafiyeti Alınması | 79 |
| 1. Çalışma İzni ve Çalışma İzni Muafiyeti Başvurularında Yetkili Makamlar | 79 |
| 2. Çalışma İzni Başvurusunun Uluslararası İşgücü Politikasına Uygun Olması | 80 |
| a. Yabancı Öğretmenlerin Başvurularında Esas Alınması Gereken Ölçütler | 80 |
| b. Yabancı Öğretim Elemanlarının Başvurularında Esas Alınması Gereken Ölçütler | 81 |
| 3. Çalışma İzni Uzatma Başvurusu | 81 |
| 4. Çalışma İzni Başvurularının Mahiyeti ve Değerlendirilme Süresi | 82 |
| 5. Eğitim Hizmetinde Çalışacak Yabancıların Alabilecekleri Çalışma İzni Türleri | 82 |
| a. Süreli Çalışma İzni | 83 |
| b. Süresiz Çalışma İzni | 84 |
| c. İstisnaî Çalışma İzni | 85 |
| 6. Çalışma İzni Muafiyeti Alabilecek Eğitim Personeli | 89 |
| 7. Çalışma İzni Başvurusunun Reddi | 89 |
| a. Yabancı Öğretmenlerin Çalışma İzni Başvurularının Ret Sebepleri (m.9) | 89 |

DOI: 10.32957/hacettepehdf.542280

Makalenin Geliş Tarihi: 20.03.2019

Makalenin Kabul Tarihi: 11.04.2019

* Dr. Öğr. Üyesi. Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Milletlerarası Özel Hukuk Ana Bilim Dalı.
Eposta: ggumuslu@cankaya.edu.tr

ORCID: 0000-0001-8076-7807

| | |
|---|-----|
| b. Yabancı Öğretim Elemanlarının Çalışma İzni Başvurularının Ret Sebepleri..... | 90 |
| 8. Çalışma İzinlerinin Sınırlandırılması ve Çalışma İzninin veya Çalışma İzni Muafiyetinin İptali | 91 |
| C. Türkiye'ye Hukuka ve Usulüne Uygun Olarak Girilmesi | 92 |
| D. Çalışmaya İlişkin Kanunî Sınırlamaya Uyulması | 96 |
| 1. Yabancı Öğretim Elemanlarının Yükseköğretim Kurumlarında Çalışabilmeleri için Tâbi Olacakları Kanunî Sınırlamalar | 96 |
| 2. Yabancı Öğretmenlerin Okul Öncesi, İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışabilmeleri için Tâbi Olacakları Kanunî Sınırlamalar | 100 |
| a. Özel Öğretim Kurumları..... | 100 |
| b. Türk Resmî Öğretim Kurumları | 102 |
| c. Konsolosluk Okulları..... | 103 |
| d. Yabancıların Özel Ders Verebilmesi | 104 |
| E. Bildirim Yükümlülüğü | 104 |
| A. Sosyal Güvenlik Yükümlülüğü | 105 |
| SONUÇ | 106 |
| KAYNAKÇA..... | 107 |

ÖZ

Yabancıların Türkiye’de eğitim hizmetinde çalışabilmeleri, başta 13 Ağustos 2016 tarihinde yürürlüğe giren Uluslararası İşgücü Kanunu (UİK) olmak üzere, diğer ilgili sektörel hukukî düzenlemelere tâbi tutulmuştur. UİK, 2003 tarihli 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunu (YÇİHK) yürürlükten kaldırmıştır. Çalışmamızda yabancı öğretim elemanlarının ve yabancı öğretmenlerin Türkiye’de çalışabilmeleri için kabul edilen usul ve esaslar, YÇİHK ile UİK karşılaştırılarak tespit edilmiştir. Şöyle ki, çalışma izni vermede yetkili makam veya ön izin alınma usulü gibi konularda UİK ile değişikliğe gidilmiştir. Ayrıca, yabancı öğretim elemanları ile yabancı öğretmenlerin Türkiye’de çalışabilmelerine ilişkin usul ve esaslar, tâbi oldukları UİK ve sektörel düzenlemelere göre de farklılık arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Uluslararası İşgücü Kanunu, yabancı öğretim elemanları, yabancı öğretmenler, çalışma şartları, çalışma izni.

ABSTRACT

Working of foreigners in the educational service is subject to the provisions of the International Labour Force Law, number 6735 and other sectoral legal arrangements. International Labour Force Law entries into force on 13 August 2016 and repealed the previous act named the Law on Work Permits of

Foreigners, number 4817. The provisions of the new Law and the previously law about the foreigner academicians and foreign teachers working in Turkey were compared and the differences between these provisions, for instances provisions on the competent authority giving work permit and the procedure about obtaining pre-authorization, were determined. Besides, foreign academicians or foreign teachers are subject to different sectoral legal arrangements depending on the educational institution which they work and the procedures and principles vary according to these legal arrangements which they are subject.

Keywords: International Labour Law, foreign academic staff, foreign teachers, working conditions in Turkey, working permits.

GİRİŞ

Günümüzde özellikle yabancı dil eğitimi yapan Türk eğitim-öğretim kurumlarında yabancı eğitimcilerin çalışmalarına sıklıkla tanık oluruz. Bu vesileyle yabancılar hukuku alanındaki mevzuatı incelediğimizde yabancıların Türkiye’de eğitim hizmetinde çalışabilmelerinde tâbi olacakları kurallarda güncel değişiklikler yapılmıştır. Çalışmamızda bu değişikliklerle ortaya çıkan yeni hukukî durumun bir bütün hâlinde ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu çerçevede öncelikle Türk hukukunda yabancı kavramı ve yabancıların çalışma ve öğretim hürriyetine ilişkin anayasal esaslar üzerinde durulacaktır. Ayrıca yabancıların eğitim hizmetinde çalışabilmeleri için tâbi oldukları hukukî düzenlemeler ve sınırlamalar, yabancıların yükseköğretim kurumları ile ilk-orta dereceli eğitim-öğretim kurumlarında çalışabilmeleri şeklinde bir ayırım çerçevesinde ilgili sektörel düzenlemeler de dikkate alınarak değerlendirilecektir. Son olarak, 13.06.2016 tarihinde yürürlüğe giren, 28.7.2016 tarihli ve 6735 sayılı Uluslararası İş Gücü Kanunu (UİK)¹ kapsamında yükseköğretim kurumlarında ve ilk-orta dereceli eğitim-öğretim kurumlarında yabancıların çalışma şart ve usulüne uygulanacak hükümler yer yer YÇİHK hükümleri ile karşılaştırılarak tespit edilecektir.

I. TÜRK HUKUKUNDA YABANCI KAVRAMI

Yabancı’; 1892 yılında Devletler Hukuku Enstitüsü tarafından yapılan Cenevre toplantısında, “bir devletin ülkesinde bulunan ve o devletin vatandaşlığını iddiaya hakkı

¹ Resmî Gazete (RG) 13.08.2016/29800.

olmayan kimse” olarak tanımlanmıştır². Bu tanım doktrinde çeşitli açılardan eleştirilmiştir. İlki, tanımda geçen ‘bulunduğu devletin, vatandaşlığını iddiaya hakkı olmayan kimse’ ifadesinin, sadece gerçek kişileri kapsamına aldığı, tüzel kişileri kapsamına almadığıdır³. İkincisi, vatandaşlık/uyrukluğunun kişinin iddia etmesine gerek olmadan bağımsız olarak varlığını sürdüren bir olgu olmasıdır⁴. Son olarak ise, tanımda geçen ‘ülkede bulunma’ tabirinin, o devletin yetki alanı içinde haklara sahip olunmasına rağmen ülkede fiziksel olarak bulunmayan kişileri dışlamasıdır⁵.

6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun (YUKK)⁶ 3/ü ve Uluslararası İş Gücü Kanununun 3/1. maddeleri kapsamında ise “yabancı, Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişidir.”

Bu kapsamda, yabancı gerçek kişiler; Türk vatandaşlığını taşımayan kişiler (yabancı devlet vatandaşları); hiçbir devlete vatandaşlık bağı ile bağlı olmayan kişiler (vatansızlar) (YUKK m.3/ş); göçmenler; Türk vatandaşlığı dışında birden fazla devlet vatandaşlığını taşıyan kişiler⁷ ve YUKK kapsamında uluslararası korumadan (mülteciler, şartlı mülteciler veya ikincil koruma statüsü sahipleri) ve geçici korumadan yararlananlardır⁸. Ayrıca, Türk hukuku açısından özel statülü kişiler de yabancıdır⁹. Özel statülü kişilerden kasıt, yabancı siyasi ve diplomatik temsilciler, Birleşmiş Milletler ve NATO mensupları, Türk Vatandaşlığı Kanununun 28. maddesi kapsamında

² BERKİ, Osman Fazıl, **Devletler Hususî Hukuku, Tâbiyet ve Yabancılar Hukuku**, Güzel Sanatlar Matbaası, Ankara, 1966, s.148.

³ GÖĞER, Erdoğan, **Yabancılar Hukuku**, Üçüncü Bası, Sevinç Matbaası, Ankara, 1979, s.5.

⁴ AYBAY, Rona/DARDAĞAN KİBAR, Esra, **Yabancılar Hukuku**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2010, s.13; ÇİÇEKLİ, Bülent, **Yabancılar ve Mülteciler Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.24.

⁵ AYBAY/DARDAĞAN KİBAR, **2010**, s.13-14; ÇİÇEKLİ, **2016**, s.24.

⁶ RG. 11.04.2013/28615.

⁷ ALTUĞ, Yılmaz, **Yabancıların Hukukî Durumu**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1971, s.9; SEVİÇ, Muammer Raşit, **Devletler Hususî Hukuku, Giriş, Vatandaşlık ve Yabancılar Hukuku**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1983, s.207-210.

⁸ ÇELİKEL, Aysel/ ÖZTEKİN GELGEL, Günseli (2017), **Yabancılar Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017, s.20-28; EKŞİ, Nuray, **Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku**, Beşinci Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018, s.39-54.

⁹ AYBAY/DARDAĞAN KİBAR, **2010**, s.22-23; ÇELİKEL/ÖZTEKİN GELGEL, **2017**, 30-32; EKŞİ, **2018**, s.39; DOĞAN, Vahit, **Türk Yabancılar Hukuku**, Üçüncü Baskı, Savaş Yayınevi, Ankara, 2018, s.7-18 (Yabancılar); ÇİÇEKLİ, **2016**, s.24.

doğumla Türk vatandaşı olup çıkma yoluyla Türk vatandaşlığını kaybetmiş kişiler ve bu kişilerin üçüncü dereceye kadar altsoyu (Mavi Kart sahipleri), uzun dönem ikamet izni sahipleri¹⁰, süresiz çalışma izni sahipleri¹¹ ve turkuaz kart sahipleridir¹²¹³.

Yabancıların eğitim hizmetinde çalışabilmelerine ilişkin Türk hukukunda yer alan ilgili hukukî düzenlemelerde, ‘yabancı uyruklu’ terimine yer verilmektedir. Oysa ‘uyruklu’, tâbiyet kavramı ile eş anlamlıdır¹⁴. Tâbiyet, gerçek kişi, tüzel kişi ve şeyleri devlete bağlayan hukukî ve siyasi bağ iken vatandaşlık, sadece gerçek kişileri devlete bağlayan hukukî ve siyasi bağdır¹⁵. ‘Yabancı uyruklu’ terimi kullanıldığında, örneğin, vatansız kişiler bu terimin kapsamı dışında kalmaktadır. Bu nedenle, yabancı uyruklu ifadesi yerine yabancı kavramının tercih edilmesi ve yabancı uyruklu teriminin yabancı kişi olarak anlaşılması gerektiğini değerlendirmekteyiz¹⁶.

¹⁰ YUKK’un 42 ve 44. maddeler kapsamında, Türkiye’de en az 8 yıl ikamet izniyle kalan veya Göç Politikaları Kurulunun belirlediği şartlara uyan yabancılara İçişleri Bakanlığının onayı üzerine, valilikler tarafından uzun dönem ikamet izni verilir. Uzun dönem ikamet izni sahipleri, belirli hak ve yükümlülükler dışında Türk vatandaşları ile aynı hak ve yükümlülükleri sahiptirler. Bu kişiler, askerlik hizmetini yapma yükümlülüğü, seçme ve seçilme hakkı, kamu görevlerine girme hakkı ve muaf olarak araç ithal etme hakkına sahip değillerdir.

¹¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. aşağı. Süresiz Çalışma İzni.

¹² Ayrıntılı bilgi için bkz. aşağı. İstisnai Çalışma İzni.

¹³ DOĞAN, Yabancılar, 2018, s.16.

¹⁴ GÖĞER, Erdoğan, **Türk Tâbiyet Hukuku**, Sevinç Matbaası, Üçüncü Bası, Ankara, 1975, s.6. Ayrıca ‘tâbiyet’, ‘uyruklu’ ve ‘vatandaşlık’ kavramları hakkındaki terminoloji tartışmaları ve bu kavramlar hakkında bilgi için bkz. GÖĞER, 1975, s.2 vd; NOMER, Ergin, **Türk Vatandaşlık Hukuku**, 22. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2016, s.15 vd; DOĞAN, Vahit, **Türk Vatandaşlık Hukuku**, 15. Baskı, Savaş Yayınevi, Ankara, 2018, s.4 vd (Vatandaşlık).

¹⁵ BERKİ, 1966, s.15-16; FİŞEK, Hicri, **Türk Vatandaşlık Hukuku**, Güzel İstanbul Matbaası, Ankara, 1959, s.9,12; GÖĞER, 1975, s.6-7. Ayrıca bkz. GÜNGÖR, Gülin, **Tâbiyet Hukuku, Gerçek Kişiler, Tüzel Kişiler, Şeyler**, Beşinci Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2018, s.1 vd; DOĞAN, Vatandaşlık, 2018, s.6 vd.; TURHAN, Turgut/TANRIBİLİR, Feriha Bilge, **Vatandaşlık Hukuku**, Dördüncü Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017, s.25; ERDEM, Bahadır, **Türk Vatandaşlık Hukuku**, Beta Basım, İstanbul, 2010, s.6-7.

¹⁶ Aynı yönde bkz. ÇİÇEKLİ, 2016, s.24; ÖZBEK, Nimet, **Türkiye’deki Yabancıların Öğrenim ve Öğretim Özgürlüğü**, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları, Ankara, 2000, s.3-4

II. YABANCILARIN ÇALIŞMA VE ÖĞRETİM HÜRRİYETİNE İLİŞKİN ANAYASAL ESASLAR

Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahip olup (Anayasa m.48/1); çalışma herkesin hakkı ve ödevidir (7 Kasım 1982 tarihli 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Anayasa m.49/1¹⁷). Yabancıların öğretim hürriyeti ise, özel olarak Anayasa’da ayrı bir hüküm altında düzenlenmemiştir. Yabancıların öğretim hürriyetini, yani Türkiye’de bulunan okullarda öğretmenlik yapabilmelerini, yabancıların çalışma hak (Anayasa m.49/1) ve hürriyeti (Anayasa m.48/1) kapsamında değerlendirebiliriz. “Eğitim ve öğrenim hakkı ve ödevi” başlıklı 42. maddenin 3. fıkrasında, “eğitim ve öğretim hürriyetinin, Anayasaya sadakat borcunu ortadan kaldırmayacağı” düzenlenmiştir. Anayasa’nın 48 ve 49. maddelerinde, ‘Türk’ veya ‘vatandaş’ ifadelerine yer vermeden ‘herkes’ ifadesi tercih edilmiştir. ‘Herkes’ ifadesi, sadece vatandaşları değil, yabancıları da kapsamına alacak şekilde yorumlanmalıdır¹⁸.

Anayasanın 48/1. maddesinde çalışma hürriyeti, sınırlandırma öngörülmeden herkese tanınmış bir hürriyettir. Sadece yabancıların özel teşebbüsler kurması durumunda, bu teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürütmesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlamak üzere devletin tedbirler alacağı düzenlenmiştir (Anayasa m.48/2). Ayrıca, Anayasanın 49. maddesinde çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu; Devletin çalışanlarının hayat standartlarını yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için gerekli önlemleri alacağı bildirilmiştir. Bu düzenlemeler ile eşitlik ve genellik sistemi doğrultusunda vatandaş ve yabancı, Türkiye’de çalışma ve öğretim hürriyetine sahip olmada kural olarak eşittir.

Ancak çalışma hakkı ve hürriyetine ilişkin bir sınırlamanın maddede öngörülmemesi, bu hakkın yabancılarla tamamen sınırsız olarak tanındığı anlamına gelmez.

¹⁷ RG. 9.11.1982/17863 Mükerrer.

¹⁸ Anayasa’da eşitlik ve genellik sistemi kabul edilmektedir. Farklı olarak doktrinde, ‘herkes’ ifadesinin, doğrudan ‘yabancıları’ da kapsar şeklinde yorumlanmaması; devletin ekonomik imkânları, siyasî ve toplumsal yapısı ile vatandaş ve yabancı arasındaki farklılığı azaltma amacı göz önüne alınarak yorumlanabileceği belirtilmiştir. Bu değerlendirme 09.07.1961 tarihli 334 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası döneminde yapılmıştır: bkz. GÖĞER, 1979, s.21-24.

Anayasamızda, temel hak ve hürriyetlerin yabancılar bakımından sınırlandırılabilmesi için ölçütler belirlenmiştir. Buna göre, bir yabancı için temel hak ve hürriyetleri, milletlerarası hukuka uygun olarak ancak kanunla sınırlanabilir (m.16). Anayasanın 16. maddesi yanında 13. maddenin de yabancıların temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılmasında dikkate alınıp alınmayacağı doktrinde tartışmalıdır. Anayasanın “Temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılması” başlıklı 13. maddesine göre, “temel hak ve hürriyetler, özlerine dokunulmaksızın yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak ve ancak kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz”.

Bu konuda ortaya konan görüşlerden ilkinde göre; yabancı için temel hak ve hürriyetlerin kısıtlanmasında sadece Anayasa m.16 uygulanmalı; yani her temel hak ve hürriyetin sınırlandırılmasında, ilgili olduğu Anayasa maddesinde gösterilen sınırlamalar yabancılar için geçerli olmalıdır¹⁹. Bir diğer görüş doğrultusunda, 1982 Anayasasının 13. maddesi, her türlü temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılmasında genel hüküm olarak dikkate alınmalıdır²⁰. Şöyle ki, “1982 Anayasasının 13 ve 16. maddeleri, temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılması açısından birlikte uygulanmalıdır. Anayasanın 13. maddesinde belirtildiği üzere temel hak ve hürriyetler, demokratik toplum düzeninin gereklerine uygun biçimde kanunla sınırlanmalı; ancak yabancılar söz konusu olduğunda ek bir güvence getirilerek, bu sınırlandırma milletlerarası hukuka uygun olmalıdır”²¹. Anayasanın 13. maddesinin gerekçesinde, bu maddenin tüm hak ve hürriyetler için geçerli, genel nitelikte sınırlama hükmü olduğu belirtilmiştir. Ayrıca Anayasa Mahkemesinin 14.07.2016 tarihli kararlarında, yabancı için temel hak ve hürriyetlerinin, Anayasanın 16. maddesinde belirtilen ölçütler

¹⁹ GÖZLER, Kemal, **Türk Anayasa Hukuku Dersleri**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2015, s.121. 1982 Anayasasının 13. maddesi, 1961 Anayasasının 11. maddesi; 1982 Anayasasının 16. maddesi ise 1961 Anayasasının 13. maddesi ile aynı şekilde kaleme alınmıştır. 1961 Anayasasının 11 ve 13. maddelerinin yorumu için bkz. GÖGER, **1979**, s.26.

²⁰ Anayasa Mahkemesinin bu yönde verdiği kararlara ilişkin bilgi için bkz. TEZİÇ, Erdoğan, **Anayasa Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.236.

²¹ SARGIN, Fügen, “Türkiye’de Öğrenim Gören Yabancı Öğrencilerin Türkiye’ye Giriş, Türkiye’de İkamet Etmek ve Çalışma Hakları”, **Yılmaz Altuğ’a Armağan, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni**, Yıl 1997-1998, Cilt 17-18, Sayı 1-2, s.334-336.

çerçevesinde sınırlandırılmasının Anayasanın 13. maddesinde yer alan güvencelere aykırı olamayacağı vurgulanmıştır²². Anayasanın 16. maddesi ile yabancıların temel hak ve hürriyetlerinin sınırlandırılmasına ilişkin getirilen ölçüt, bu sınırlandırmanın milletlerarası hukuka uygun olarak sadece kanunla yapılmasıdır; bunun yanında sınırlandırma yapılırken de Anayasanın 13. maddesinde belirtilen ölçütler kanımızca göz önünde bulundurulmalıdır. Anayasanın 13. maddesinde yer alan ‘kanunla sınırlama’ ilkesinin, yabancıların temel hak ve hürriyetlerinin sınırlandırılmasına ilişkin 16. maddesinde de ifade edilmesi, bu durumun önemini ve teminatını belirtmek içindir.

Bu açıklamalar doğrultusunda bir yabancıların Türkiye’de çalışma hürriyetleri;

- **Milletlerarası hukuka**; yani Devletlerin taraf oldukları iki veya çok taraflı antlaşmalara, milletlerarası teamüllere (örf ve adetler), medenî milletlerce kabul edilen ve temel hukuk prensiplerinden bulunan, iyi niyet, ahde vefa, kazanılmış haklara saygı, Devletler Hukukunun iç hukuka üstünlüğü ilkeleri ve yardımcı kaynak sayılan ilmi ve kazaî içtihadı uygun olarak²³;

- Bu **hakların özlerine dokunulmaksızın**; yani, temel hakların kullanılmasını ciddi surette güçleştirmeden, amacına ulaşmasına engel olmadan ve etkisini ortadan kaldırıcı bir nitelik taşımadan²⁴;

- Yalnızca Anayasanın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplere bağlı olarak **kanunla** sınırlandırılabilir.

“Kanun” ibaresi; sadece şeklî ve dar anlamda; yani yasama organı tarafından çıkarılan, içeriğine bakılmadan “kanun” olarak isimlendirilen yasama tasarrufu olarak mı yoksa maddî anlamda, yani diğer düzenleyici işlemleri de kapsamına alacak şekilde mi yorumlanmalıdır?²⁵. Öncelikle, Anayasamızın 104.

²² Anayasa Mahkemesi Kararı, Karar Tarihi 14.7.2016, Esas Sayısı:2016/37, Karar Sayısı: 2016/135; Esas Sayısı: 2016/29, Karar Sayısı: 2016/134; RG.23.09.2016/29836.

²³ Anayasa Mahkemesi Kararı, Karar Tarihi 16.3.1985, E.1984/14, K.1985/7, RG.24.8.1985/18852.

²⁴ Anayasa Mahkemesi Kararı, Karar Tarihi: 14.7.2016, Esas Sayısı:2016/37, Karar Sayısı: 2016/135; Esas Sayısı: 2016/29; Karar Sayısı: 2016/134; RG.23.09.2016-29836.

²⁵ TEZİÇ, 2013, s.15-17; GÖĞER, 1979, s.41-42.

maddesinde temel haklar, kişi hakları ve ödevleri (Anayasa m.17-40²⁶) ile dördüncü bölümünde yer alan siyasi haklar ve ödevler (Anayasa m. 66-749²⁷), Cumhurbaşkanı kararnamesi ile düzenlenemeyeceği kabul edilmiştir²⁸. Doktrinde bir görüş, sınırlamanın ‘kanun’ ile yapılmasının, uygulamada bir çözüm olmadığını; kanundan alınan yetkiye dayanılarak yürütme organı tarafından yapılan düzenleyici işlemler ile yabancıların haklarının sınırlanabileceğini belirtmektedir²⁹. Bizim de katıldığımız bir diğer görüş, yabancıların haklarının sınırlandırılmasında Anayasa hükmü kapsamında bir güvence getirildiği ve bu güvencenin de sınırlamanın sadece ‘kanun’ ile yapılması gerektiği yönündedir³⁰.

- Son olarak, bu sınırlamalar, Anayasanın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzenine ve lâik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamaz.

Anayasa Mahkemesi, demokratik toplum düzeninin gerekleri ile ölçülülük ilkesi arasında sıkı bir bağ içinde olduğunu ve bu ölçütlerin, demokratik bir hukuk

²⁶ Kişi hakları ve ödevlerine örnek olarak, kişinin dokunulmazlığı, kişi hürriyeti, düşünce ve kanaat hürriyeti, özel hayatın gizliliği, yerleşme ve seyahat hürriyeti ve mülkiyet hakkı verilebilir.

²⁷ Siyasi hak ve ödevlere örnek olarak, seçme, seçilme ve siyasi faaliyette bulunma hakkı, parti kurma, kamu hizmetlerine girme hakkı, askerlik ödevi, vergi ödevi ve dilekçe hakkı verilebilir.

²⁸ Anayasamızın 104. maddesinde geçen ‘düzenleme’ ifadesinin, sınırlandırmayı da kapsamına alıp almayacağı da ayrı bir tartışma konusudur. 16.4.2017 tarihli Anayasa değişikliği ile kabul edilen 104. madde, 91. maddeyi yürürlükten kaldırmıştır. Mülga 91/1. maddeye göre, “Türkiye Büyük Millet Meclisi, Bakanlar Kuruluna kanun hükmünde çıkarma yetkisi verebilir. Ancak sıkıyönetim ve olağanüstü haller saklı kalmak üzere, Anayasanın ikinci kısmının birinci ve ikinci bölümlerinde yer alan temel haklar, kişi hakları ve ödevleri ile dördüncü bölümünde yer alan siyasi haklar ve ödevler, kanun hükmünde kararnemelerle düzenlenemez”. Bu hükme ilişkin doktrinde ortaya konan görüşler için bkz. SARGIN, **1997-1998**, s.339-341; SAĞLAM, Fazıl, “Kanun Hükmünde Kararname Çıkarma Yetkisinin Sınırları, Uygulamanın Yaygınlaşmasından Doğabilecek Sorunlar”, **Anayasa Dergisi**, Yıl 1984, Cilt 1, (s.268); KARAHANOGULLARI, Onur, “Kanun Hükmünde Kararname Çıkarma Yetkisi”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi**, Yıl 1997, Cilt 51, Sayı 1, s.394; GÖZLER, **2015**, s.365.

²⁹ AYBAY/DARDAĞAN KİBAR, **2010**, s.82.

³⁰ ERTEN, Rifat, **Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanununun Türk Yabancılar Hukuku Sistemi İçindeki Yeri ve Rolü**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 2005, s.82; ERTEN, Rifat, “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu Hakkında Genel Bir Değerlendirme”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Yıl 2015, Cilt XIX, Sayı 1, s.5-6; aynı yönde DOĞAN, Yabancılar, **2018**, s.28.

devletin özgürlükler rejiminde gözetilmesi gereken temel ölçütler oluşturduğunu belirtmiştir³¹.

Sonuç olarak bir yabancıнын, Türkiye’de çalışabilme hakkına ilişkin getirilecek sınırlandırma, Anayasa m.16 ve 13’e uygun olmalıdır.

III. YABANCILARIN EĞİTİM HİZMETİNDE ÇALIŞABİLMELERİ İÇİN YASAL DÜZENLEMELER

Yabancıların, Türkiye’de çalışma hak ve hürriyetine ilişkin Anayasal esaslar belirtildikten sonra bu bölüm kapsamında eğitim hizmetinde çalışabilmelerinin yasalarla nasıl düzenlendiği üzerinde durulacaktır.

Bir yabancı, eğitim hizmetinde çalışabilmek için öncelikle belirleyici nitelikte olan Uluslararası İş Gücü Kanunundaki esas ve usullere³² ve bunların yanında aşağıda açıklanacağı üzere çalışacağı eğitim hizmetinin türüne göre özel düzenlemelere, örneğin bir yükseköğretim kurumunda çalışacaksa, Yükseköğretim Kanununa veya bir özel öğretim kurumunda çalışacaksa Özel Öğretim Kurumları Kanununa tâbi olacaktır.

Yabancı öğretmenlerin ve öğretim elemanlarının Türkiye’de bir eğitim kurumunda çalışabilmeleri için bazı hususların yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu hususların çoğu aslında genel olarak bir yabancıнын Türkiye’de çalışabilmesi için UIK kapsamında öngörülen hususlardır.

Bir yabancıнын Türkiye’de çalışabilmesi için ana şart,

1. Çalışma izninin veya çalışma muafiyetinin mevcudiyetidir.
2. Eğitim hizmetinde çalışacak yabancıнын, diğer işler ve hizmetlerde çalışacak yabancılardan farklı olarak, çalışma iznini veya çalışma muafiyetini alabilmesi için ön izin alması gerekir³³.

³¹ Anayasa Mahkemesi, Karar Tarihi: 14.7.2016, Esas Sayısı: 2016/37, Karar Sayısı: 2016/135; Karar Tarihi: 14.07.2016, Esas Sayısı: 2016/29; Karar Sayısı: 2016/134: RG.23.09.2016-29836.

³² Bu düzenlemelerin yanında henüz yürürlüğe girmese de Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği Taslağı da mevcuttur.

³³ Ön izin alma şartı, eğitim hizmetinde çalışacak yabancıların yanında sağlık hizmetinde çalışacak yabancılar için de kabul edilmiştir. Ayrıca Ar-Ge personeli olarak çalışacak yabancılar hakkında da,

Bu şartların sağlanması durumunda, aşağıda belirtilen hususların yerine getirilmesi gerekmektedir³⁴:

3. Türkiye'ye hukuka ve usulüne uygun olarak girilmesi;
4. Çalışmaya ilişkin kanunî sınırlamalara uyulması;
5. Bildirim yükümlülüğünün ifası;
6. Sosyal güvenlik yükümlülüğünün ifasıdır.

A. Ön İzin Alınması

Mevzuatta meslekî yeterlilik gerektiren işlerde yabancıların çalışabilmeleri için ön izin gerekmektedir. İşte meslekî yeterlilik gerektiren hizmetlerden biri eğitim hizmetidir (UİK m.8/1). Eğitim hizmetinde çalışmak isteyen yabancıların, çalışma izni başvurusunun değerlendirilebilmesi için ön iznini sunması gerekir. 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun (YÇİHK)³⁵ döneminde ön izin alınması sadece yabancı öğretmenler için zorunluyken; UİK ile birlikte, yabancı öğretim elemanları için de zorunlu hâle getirilmiştir. Böylece, UİK ile gerek özel veya Türk resmî okullarında gerekse yükseköğretim kurumlarında sözleşmeli olarak çalışabilecek yabancıların ön izin almaları şarttır. Ön izni vermeye yetkili makamlar konusunda farklılık yaratılmıştır. Şöyle ki, bir yükseköğretim kurumunda çalışacak yabancı için ön izni verecek makam, Yükseköğretim Kurulu iken yükseköğretim öncesi eğitim-öğretim kurumlarında çalışacak yabancı için ön izni verecek makam, Millî Eğitim Bakanlığıdır.

Yabancı öğretmenlerin ön izin alınmasına ilişkin usul, Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinin 29/2. maddesinde belirtilmiştir. Bu usul, UİK ile değişmediği için halen geçerlidir. Buna göre, ön izin belgesi için istenen belgeler, kurum yetkilisince milli eğitim müdürlüğüne teslim edilir; valilik, müdürlükçe kendilerine teslim edilen başvurulardan şartları taşıyanları, beş iş günü içinde MEB'e bildirir; MEB de ayrı bir inceleme yaparak, ön izin belgesini beş iş günü içinde valiliğe gönderir. MEB tarafından ön izin belgesi verilen yabancıların çalışma izinleri, Aile, Çalışma ve Sosyal

çalışma izni verilmeden önce Sanayi ve Teknoloji Bakanlığında olumlu görüş alınması gerekmektedir (UİK m.8/1, 6).

³⁴ DOĞAN, Yabancılar, 2018, s.197-199,237.

³⁵ RG 6.3.2003/25040.

Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) tarafından verilir (Özel Öğretim Kanunu m.8/9; Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği m.26/2; Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği³⁶ m.60). Farklı olarak, yabancı öğretim elemanlarının ön izin alma usulüne ilişkin bir hüküm mevcut değildir.

B. Çalışma İzni veya Çalışma İzni Muafiyeti Alınması

AÇSHB'nca resmî belge şeklinde düzenlenen ve geçerlilik süresi içinde yabancıya Türkiye'de çalışma ve ikamet hakkı veren izin, çalışma izni; Türkiye'de çalışma izni almaksızın çalışma ve ikamet izni veren izin ise 'çalışma izni muafiyeti'dir. (UİK m.3/1/ç, e).

Genel kural, bir yabancının Türkiye'de çalışabilmesi için çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti almasıdır. Ancak UİK m.6/4 uyarınca, doğumla Türk vatandaşı olup çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybedenler ve üçüncü dereceye kadar olan altsoylarının çalışma hakkının saklı olduğu belirtilmiştir. Türk Vatandaşlığı Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik³⁷ m.52/2'ye göre, bu kişilerin Türkiye'de çalışmaları, Türk vatandaşlarına uygulanmakta olan mevzuat çerçevesinde yürütülecektir. Böylece, bu kişiler, çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti almadan çalışabilirler. TVK m.28 kapsamındaki kişiler, kamu kurumlarında işçi, geçici veya sözleşmeli personel olarak çalışabilirler (TVK m.28/3). Sonuç olarak, bu kişiler, Türk resmî eğitim-öğretim kurumlarında kamu memuru olarak çalışamazlar. Ancak kamu ve özel eğitim-öğretim kurumlarında sözleşmeli personel olarak çalışabilirler.

1. Çalışma İzni ve Çalışma İzni Muafiyeti Başvurularında Yetkili Makamlar

Yurt içinden yapılan çalışma izni ve çalışma izni muafiyet başvuruları, doğrudan AÇSHB'na, yurt dışında ise yabancının vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçiliklerine veya başkonsolosluklarına yapılır ve bu kurumlarca AÇSHB'na iletilir (UİK m.7/1;13/2). Ayrıca bu başvurular, yetkili aracı

³⁶ RG. 29.8.2003/25214.

³⁷ RG. 06.04.2010/27544.

kurum tarafından da yapılabilir (m.7/2;13/3)³⁸. Eğitim hizmetlerinde çalışabilmek için de başvurular bu kurumlara yapılacaktır.

2. Çalışma İzni Başvurusunun Uluslararası İşgücü Politikasına Uygun Olması

Genel olarak çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde, uluslararası işgücü politikasına uygunluk aranmaktadır; yabancı öğretmenlerin başvuruları ile yabancı öğretim elemanlarının başvurularının değerlendirilme ölçütlerinde çeşitli farklılıklar bulunmaktadır.

Bu farklılıklara geçmeden önce UİK'nın genel gerekçesinde³⁹ belirtildiği üzere, Türkiye'de nitelikli yabancı çalışanlarının istihdamını sağlama ve yabancıların kayıt dışı çalışmalarının önüne geçmek amacıyla uluslararası işgücü politikasının belirlenmesi hedeflenmektedir. Bu politikanın belirlenmesinde AÇSHB yetkilendirilmiştir⁴⁰. Ayrıca yine bu politikaların tespitinde Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulunun oluşturulacağı, bu Kurulunun kimlerden oluşacağı ve görev alanları UİK'nın 4/4-8. maddelerinde düzenlenmişti; ancak ilgili hükümler, 2.7.2018 tarihinde 703 sayılı KHK'nın 212. maddesi ile kaldırılmıştır.

a. Yabancı Öğretmenlerin Başvurularında Esas Alınması Gereken Ölçütler

Ön okul, ilkokul ve ortaöğretim kurumlarında çalışmak isteyen yabancıların ön izin almalarından sonra çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti, uluslararası işgücü politikasına göre değerlendirilir (m.7/4; m.13/4). Uluslararası işgücü politikasının

³⁸ Yetkili aracı kurum; nitelikleri ve görev çerçevesi yönetmelikle belirlenen ve İçişleri Bakanlığı tarafından yetkilendirilen kurum veya kuruluş olarak UİK m.3/i'de tanımlanmıştır; ancak yetkili aracı kurumun nitelikleri, görev çerçevesi ve yetkilendirilmeye ilişkin usul ve esaslar, çıkarılacak yönetmeliğe bırakılmıştır (m.25/1/i).

³⁹ Uluslararası İşgücü Kanunu Genel Gerekçesi ve Madde Gerekçeleri için bkz. Sayı 31853594-101-1309-1696, 23.06.2016, www.tbmm.gov.tr, erişim tarihi Nisan 2019.

⁴⁰ Yürürlüğe girmeyen UİK Uygulama Yönetmeliği Taslağında ise, uluslararası işgücü politikasının belirlenmesi için Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğüne Türkiye'nin nitelikli işgücü için çekim merkezi olmasına yönelik programları içeren bir politika belgesinin hazırlanmasından bahsedilmektedir (Taslak m.5). Bunun yanında uluslararası işgücü politikasının belirlenmesi, uygulanması ve izlenmesi için Genel Müdürlük tarafından yurt içi ve yurt dışında tanıtım ofislerinin kurulacağı, bu ofislerde nitelikli işgücünün Türkiye'ye yönlendirileceğine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır (Taslak m.8).

hazırlanmasında AÇSHB, ilgili kurum ve kuruluşların görüşlerini (m.13/4 atfıyla m.7/5) ve istihdam ve çalışma hayatına ilişkin gelişmeleri, sektörel ve ekonomik dönemsel değişiklikleri, kalkınma plan ve programlarını, yabancının uyruğunda bulunduğu ülkeyle ikili ekonomik, sosyal ve kültürel ilişkileri, Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmaları ve uluslararası sözleşmeleri, kamu düzeni, kamu güvenliği ve kamu sağlığı, uluslararası işgücü hareketliliği ve bölgesel gelişmeleri dikkate alarak uluslararası işgücü politikasını belirler (m.4/1,2).

b. Yabancı Öğretim Elemanlarının Başvurularında Esas Alınması Gereken Ölçütler

Ön izni alan yabancı öğretim elemanlarının çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde, uluslararası işgücü politikası esas alınmaz (m.8/4). Bu hüküm, çalışma izni başvurularının değerlendirilmesine ilişkindir. Öte yandan çalışma izni muafiyetinin düzenlendiği 13/4. maddede, çalışma izni muafiyeti başvurularında, genel olarak, uluslararası işgücü politikasının dikkate alınacağı düzenlenmiştir. Bu durumda yabancı öğretim elemanlarının çalışma izni muafiyetine başvurmaları durumunda, uluslararası işgücü politikasına göre değerlendirme yapılacak mıdır? Kanımızca, yükseköğretim kurumlarında çalışmak üzere izin başvurusunun değerlendirilmesinde dikkate alınmayan şart; evleviyetle çalışma izin muafiyet başvurusunun değerlendirilmesinde de dikkate alınmamalıdır.

3. Çalışma İzni Uzatma Başvurusu

Genel olarak, çalışma izni uzatma başvuruları, çalışma izni süresinin bitimine altmış gün kalmasından itibaren ve her durumda çalışma izni süresi dolmadan önce yapılır; belirtilen sürenin dolmasından sonra yapılan uzatma başvuruları reddedilir (m.7/3).

Çalışma izni uzatma başvurusunun hangi makama yapılacağı düzenlenmemiş olmakla beraber, yetkide paralellik ilkesi gereğince çalışma izni uzatma başvuruları da AÇSHB'na yapılmalıdır.

Ayrıca çalışma izni uzatma başvuruları için de ilgilinin, çalışacağı eğitim kurumuna bağlı olarak Millî Eğitim Bakanlığında veya Yükseköğretim Kurulundan ön izin alması gerekir (m.8/5).

4. Çalışma İzni Başvurularının Mahiyeti ve Değerlendirilme Süresi

Yabancı, çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti almışsa, ayrıca ikamet izni alması gerekmez; bu izinler, ikamet izni yerine geçer (YUKK m.27).

Usulüne uygun olarak yapılan başvuruların değerlendirilmesi, bilgi ve belgelerin tam olması kaydıyla otuz gün içinde tamamlanır (UİK m.7/8). Öte yandan bilgi ve belgelerin eksik olması durumunda, çalışma izni başvurusunun değerlendirilmesi, en fazla otuz gün ertelenir (m.7/7). Ancak eksikliklerin tamamlanmasını geciktiren mücbir sebeplerin varlığının resmî makamdan belgelendirilmesi durumunda, bu süre uygulanmaz (m.7/7). Ayrıca UİK m.13/4'ün m.7/7'ye atfıyla bu usul, çalışma izni muafiyeti başvurusunda bulunan eksikliklerin tamamlanması için de uygulanır; ancak farklı olarak, m.13/4'de, çalışma izni başvurusunun değerlendirilme süresine ilişkin m.7/8'e bir atıf olmadığı için çalışma izni muafiyet başvurusunun değerlendirilmesine ilişkin bir süre öngörülmemiştir.

Ancak yine de kanımızca, çalışma izni başvurularının değerlendirilmesi için öngörülen otuz günlük süre, çalışma izni muafiyet başvurusunun değerlendirilmesinde de uygulanmalıdır.

5. Eğitim Hizmetinde Çalışacak Yabancıların Alabilecekleri Çalışma İzni Türleri

UİK m.10 kapsamında, süreli, süresiz ve bağımsız olmak üzere üç tür çalışma izni belirtilmiştir. Ayrıca 'çalışma izninin istisnaî olarak verilebileceği yabancılar' başlığını taşıyan UİK m.16 kapsamında bu iznin kimlere verilebileceği belirlenmiş; maddenin son cümlesinde, çalışma izni başvuru usulü ve değerlendirilmesine ilişkin 7., çalışma izni başvurusunun ret sebeplerine ilişkin 9. ve çalışma izni türlerine ilişkin 10. maddelerin uygulanmasına ilişkin istisnalar tanınabileceği belirtilmiştir. UİK m.16/son cümlesinde yer alan ifadeden yola çıkarak, 7, 9, 10. maddelerin uygulanmasında mı istisna tanınacağı yoksa UİK'nın yürürlüğe girmesi ile ilga olan YÇİHK'nun yürürlükte

kaldığı dönemde olduğu gibi çalışma izninin dördüncü türü olarak mı anlaşılacağı net değildir. Ancak çalışma izni alınmasına ilişkin UİK m.6 açısından bir istisna tanınmadığından, m.16'da belirlenen yabancılar çalışma izni almalıdırlar. Çalışmamızda, m.16'yı, YÇİHK'nun yürürlükte kaldığı dönemdeki gibi çalışma izninin dördüncü türü olarak kabul edeceğiz.

Yabancı öğretmenlerin veya öğretim elemanlarının çalışma izin başvurularının olumlu değerlendirilmesi hâlinde üç çalışma izni türünden birini alabilirler. Bunlar, süreli, süresiz ve istisnaî çalışma izin türleridir. Bir diğer izin türü olan bağımsız çalışma izni, yabancıya Türkiye'de kendi ad ve hesabına çalışma hakkı veren çalışma izni olduğundan (m.3/1/a)⁴¹ ve “bazı şirket ortakları ile profesyonel mesleklerde kendi işini kuracak olan yabancılara”⁴² verilir. Yabancı kendi açtığı eğitim kurumunda çalışmadığı sürece bu izni alması mümkün değildir. Yabancıların eğitim-öğretim kurumları açabilmeleri için gereken usul ve esaslar, çalışmamızın kapsamı dışında olduğu için bu hususa girilmeyecektir.

a. Süreli Çalışma İzni

UİK m.10/1 kapsamında süreli çalışma izni, yabancının ilk başvurusunda; iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak ve belirli bir işyerinde veya işverenlerin aynı işkolundaki işyerlerinde belirli bir işte çalışma şartıyla en çok bir yıllığına verilir. Yabancı, çalışma iznini uzatma başvurusunda bulunmuşsa, aynı işveren yanında çalışmak şartıyla iki yıl; sonraki uzatma başvurularında üç yıla kadar süreli çalışma izni verilir (m.10/2, ilk cümle). Ancak yabancının farklı bir işveren yanında çalışmak üzere başvurusu, ilk başvuru olarak değerlendirilecektir (m.10/2, son cümle).

⁴¹ Genel olarak bağımsız çalışma izninin, uluslararası işgücü politikası doğrultusunda değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu değerlendirmede, yabancının eğitim düzeyi, meslekî deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi gibi hususlar dikkate alınır (m.10/7). Bağımsız çalışma izni, süre sınırlamasına tâbi olmadan süreli bir şekilde verilir (UİK m.10/8); bunun takdiri AÇSHB tarafından yapılacaktır.

⁴² EKŞİ, 2018, s.231.

b. Süresiz Çalışma İzni

Süresiz çalışma izni, yabancıya, Türkiye’de süresiz çalışma hakkı veren çalışma iznidir. Bir yabancının süresiz çalışma izni alabilmesi için uzun dönem ikamet izni⁴³ veya en az sekiz yıl kanunî çalışma izni alması gerekir (m.10/3). Yabancının bu şartları sağlaması, ona mutlak hak kazandırmaz (m.10/3). Bir diğer deyişle çalışma izni başvurularını değerlendiren AÇSHB, şartları sağlayan her yabancıya süresiz çalışma izni vermeyebilir.

Süresiz çalışma izni alan yabancı, uzun dönem ikamet izninin sağladığı bütün haklardan yararlanır (m.10/4). Bu anlamda söz konusu yabancı, askerlik yapma yükümlülüğü, seçme ve seçilme, kamu görevlerine girme hakkı ve özel kanunlardaki düzenlemeler hariç, sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı kalmak ve bu hakların kullanımına ilişkin mevzuat hükümlerine tâbi olmak kaydıyla, Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanır (m.10/4). Ancak YUKK m.44/1/ç kapsamında uzun dönem ikamet iznini alan yabancından farklı olarak, süresiz çalışma izni alan yabancının, muaf olarak araç ithal etme hakkına sahip olup olmayacağı UİK m.10/4, son cümlede belirtilmemiştir. Ancak UİK m.10/4, ilk cümlesinde, süresiz çalışma izni alan yabancının, uzun dönem ikamet izninin sağladığı tüm haklardan yararlanacağı kabul edilmiştir. UİK m.10/4, c.1’in YUKK m.44’e atfı ile uzun dönem ikamet izninin, sahibine sağladığı ve sağlamadığı hakları incelediğimizde, uzun dönem ikamet izni sahibinin muaf olarak araç ithal etme hakkına sahip olmadığını görmekteyiz. Böylece, süresiz çalışma izni sahibi yabancının da muaf olarak araç ithal etme hakkına sahip olmadığı sonucuna ulaşabiliriz⁴⁴.

⁴³ Yabancının Türkiye’de kesintisiz en az sekiz yıl ikamet izniyle kalması şartıyla İçişleri Bakanlığın onayıyla valilikler tarafından uzun dönem ikamet izni verilir (YUKK m.42/1). YUKK m.43’de düzenlenen uzun dönem ikamet izni alınabilmesi için gereken kanunî şartlar; kesintisiz en az sekiz yıl ikamet izniyle Türkiye’de kalmak, son üç yıl içinde sosyal yardım almamak, kendisi veya varsa ailesinin geçimini sağlayacak yeterli ve düzenli gelir kaynağına sahip olmak, geçerli sağlık sigortasına sahip olmak ve kamu düzeni veya kamu güvenliği bakımından tehdit oluşturmamaktır. Bunun dışında, 2.7.2018 tarihli ve 703 sayılı KHK’nın 71. maddesi ile kaldırılan Göç Politika Kurulunun uygun gördüğü yabancılar da, uzun dönem ikamet iznini almaktaydı. Bunun için kanunî şartlardan sadece kamu düzeni veya kamu güvenliği bakımından tehdit oluşturmama şartı aranmaktaydı.

⁴⁴ Süresiz çalışma izni sahibi bir yabancı ile uzun dönem ikamet iznine sahip bir yabancı, TVK m.28’de düzenlenen doğumla Türk vatandaşı olup çıkma izni almak suretiyle Türk vatandaşlığını kaybeden yabancı ve bu yabancının üçüncü dereceye kadar olan alt soylarının sahip oldukları ve olmadıkları

c. İstisnaî Çalışma İzni

İstisnaî çalışma izninin verilebilmesi için bu başvurunun öncelikle AÇSHB tarafından belirlenen uluslararası işgücü politikasına göre değerlendirilmesi esastır. Bu başlık altında konumuzla bağlantılı olabilecek çalışma izninin istisnaî olarak verilebileceği yabancılar (m.16) hakkında açıklamalarda bulunulacaktır.

- Bu yabancılardan ilki, “eğitim düzeyi, ücreti, meslekî deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı vb. özellikleri itibarıyla nitelikli işgücü olarak değerlendirilen ve bilim ve teknolojiye katkısı, yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü vb. özellikleri itibarıyla nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilenlerdir (m.16/1/a, b).

Turkuaz Kart başlığını taşıyan 11/1. maddeye göre, uluslararası işgücü politikası doğrultusunda; eğitim düzeyi, meslekî deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye’deki faaliyetinin veya yatırımının ülke ekonomisine ve istihdama etkisi ve AÇSHB tarafından belirlenen usul ve esaslara göre başvurusu uygun görülen yabancılara Turkuaz Kart verilir. Ayrıca 14 Mart 2017 tarihinde yürürlüğe giren Turkuaz Kart Yönetmeliğinin⁴⁵ 5. maddesi de Turkuaz Kart verilebilecek yabancıları belirlemiştir. UİK m.11/1; m.16/a,b ve Yönetmelik m.5’de yer alan ifadeler birbirine benzemektedir⁴⁶.Yönetmeliğin 5/1/a-b. maddesinin lafzına bakıldığında, Kanunun m.16/1/a-b’den tek farkı, “yüksek nitelikli yatırımcı ve yüksek nitelikli işgücü ifadesine yer vermesidir. Kanımızca istisnaî çalışma izninin verilebileceği bu grup, UİK’nın getirdiği yeniliklerden biri olan Turkuaz Kart sahibi olabilecek yabancılardır⁴⁷.

haklardan farklı olarak, muaf ev eşyası ithal etme hakkına sahip olmaktadır (karşılaştırınız: TVK m.28/2, UİK m.10/4 ve YUKK m.44).

⁴⁵ RG.: 14.3.2017/30007.

⁴⁶ Ayrıca UİK m.16/h’de, alanındaki başarısı ile uluslararası düzeyde temayüz eden bilimsel, kültürel, sanatsal veya sportif amaçla Türkiye’ye gelen yabancıların istisnaî çalışma izni alabileceği düzenlenmiştir. Turkuaz Kart Yönetmeliğinin m.5/ç bendine baktığımızda, kültürel, sanatsal veya sportif faaliyetler açısından uluslararası düzeyde başarılı olan yabancıya Turkuaz Kart verilebileceği kabul edilmiştir. Bu iki düzenleme de birbirinin benzeridir.

⁴⁷ Farklı olarak, doktrinde Turkuaz Kart uygulamasının, çalışma izninin bir diğer türü olarak tasnifi için bkz. ÇELİKEL/ÖZTEKİN GELGEL, **2017**, s.197 vd; EKŞİ, **2018**, s.232; DOĞAN, Yabancılar, **2018**, s.206 vd. Yine farklı olarak UİK’nın sistematigine bağlı kalınarak, çalışma izni türlerini üç tane olarak kabul edip, istisnaî çalışma izni ile Turkuaz Kart’ın ayrı değerlendirilmesi için bkz. KARAAĞAÇ, Ömür, “Yabancıların Türkiye’de Çalışmalarına İlişkin Temel Düzenleme Olarak Uluslararası İşgücü

Turkuaz Kart başvurusu, yurt içinden doğrudan AÇSHB Yabancı Başvuru, Değerlendirme ve İzleme Sistemi üzerinden veya yurt dışında yabancının vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türk dış temsilciliği aracılığıyla yapılır (Turkuaz Kart Yönetmeliği m.6/1). Turkuaz Kart başvurusunun değerlendirilmesinde, uluslararası işgücü politikası doğrultusunda Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünce belirlenen kıstaslar çerçevesinde oluşturulan puanlama sistemi kapsamında yeter puan almak gerekmektedir (Turkuaz Kart Yönetmeliği m.9/1,2).

Turkuaz Karta ilişkin ayrıntılarına girmeden, konumuzla bağlantılı olarak akademik alanda uluslararası kabul görmüş çalışmaları bulunanlar, nitelikli yabancı olarak değerlendirilebilir (UİK m.11/5). Bu kişilerin Turkuaz Kart alabilmeleri için yeterli bir puan alabilmelerinde esas alınacak ölçütler: akademik unvan, ulusal ya da uluslararası alanda bilinen yükseköğretim kurumlarında çalışma veya meslekî deneyim, ulusal veya uluslararası kurumlar tarafından tescillenmiş patent, ticarî marka veya lisans, inovasyon faaliyetleri, Ar-Ge alanında ya da bilişim, savunma, maden, enerji gibi ülke ekonomisi açısından stratejik sektörlerde önemli görevlerde çalışma veya meslekî deneyimdir (Turkuaz Kart Yönetmeliği m.11/1/c).

Turkuaz Kart, öncelikle üç yıllık geçiş süresi kaydıyla verilir ve bu kayıt kaldırıldıktan sonra sahibine süresiz çalışma ve ikamet hakkı; eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına ise sadece ikamet hakkı verir (UİK m.11/2,3,17;Turkuaz Kart Yönetmeliği m. 4/1/e,17).

Turkuaz Kart sahibi yabancı, süresiz çalışma hakkının sağladığı haklardan yararlanır (UİK m.11/4, Turkuaz Kart Yönetmeliği m.19/1). Böylece, kanımızca, Turkuaz Kart sahibi yabancı, istisnaî çalışma izni almalı; ancak süresiz çalışma hakkının sağladığı haklardan yararlanmalıdır. Turkuaz Kart Yönetmeliğinin 19/1/ç ve 19/2. maddelerinde bu kart sahibi yabancıların çalışmalarına ilişkin işlemlerin, ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından Türk vatandaşlarına uygulanmakta olan mevzuata göre yürütüleceği; ancak özel kanunlarda sadece Türk vatandaşlarının çalışabilmelerine ilişkin koşul aranan meslek veya iş kollarında çalışamayacakları düzenlenmiştir.

Kanununun Genel Değerlendirilmesi”, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Yıl 2018, Cilt 3, Sayı 1, (s.103).

Örneğin, Turkuaz Kart sahibi yabancı, Türk resmî okullarında devlet memuru olarak öğretmenlik yapamaz⁴⁸.

Son olarak, Turkuaz Kart sahibi yabancılar, 25.9.2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun⁴⁹ 12. maddesi kapsamında istisnâî yolla Türk vatandaşlığını kazanabilirler⁵⁰.

- İstisnâî çalışma izninin verilebileceği ikinci grup yabancılar ise, İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığı tarafından Türk soylu olduğu bildirilen yabancılardır.

5543 sayılı İskân Kanununun⁵¹ 7. maddesine göre, Türk soylu yabancıların tayin ve tespiti, Cumhurbaşkanı kararı ile yapılır⁵².

2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun⁵³ m.1, 3 ve Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik m.1, 3, 11, 12 uyarınca, Türk soylu yabancılar, Türkiye’de ikamet etmek şartıyla Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı hariç olmak üzere Türk vatandaşlarının yapabileceği belirtilen veya Türk vatandaşı olma şartının arandığı mesleklerde ve kamu veya özel kuruluşlarda çalışabilirler.

⁴⁸ Bkz. aşa. Bölüm Ç/2/a, Ç/2/b.

⁴⁹ RG.12.06.2009/27256.

⁵⁰ 19/3.maddesinde, geçiş süresinin kaldırılması ve AÇSHB’nin teklifi şartları belirtilmiştir. Ancak Kanunda belirtilmesi gereken şartlara ek şart getiren Yönetmelik hükmünün değerlendirilmesi ayrı bir çalışma konusudur.

⁵¹ RG.26.09.2006/26301.

⁵² 2.7.2018 tarihli ve 700 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin m.174 uyarınca “ilgili bakanlıkların görüşü alınarak Dışişleri Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu” ifadesi değiştirilmiştir.

⁵³ RG.29.9.1981/17473.

2527 sayılı Kanun m.3⁵⁴ ve UİK m.8, 16⁵⁵ birlikte yorumlandığında, İçişleri veya Dışişleri Bakanlıkları tarafından Türk soylu oldukları bildirilen yabancı öğretmenler ve öğretim elemanları, MEB veya Yükseköğretim Kurumundan alacakları ön izni takiben AÇSHB tarafından kendilerine verilen istisnaî çalışma izni ile Türkiye’de resmî, özel öğretim kurumları ile yükseköğretim kurumlarında çalışabilirler.

- İstisnaî çalışma izninin verilebileceği üçüncü grup, YUKK uyarınca uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma sağlanan, vatansız ya da mağdur destek sürecinden yararlanan insan ticareti mağduru yabancılardır.

Bu statüdeki yabancı öğretmen ve akademisyenler, çalışma izni muafiyeti kapsamında değillerse, Türkiye’de çalışabilmeleri için istisnaî çalışma izni alabilirler. UİK m.17 ve YUKK m.89/4 uyarınca, uluslararası koruma talebinde bulunan ve henüz başvurusu hakkında nihaî karar verilmemiş yabancılar veya şartlı mülteciler, uluslararası koruma başvurusu tarihinden; geçici koruma sağlanan yabancılar ise geçici koruma kimlik belgesinin düzenlendiği tarihten itibaren altı ay sonra çalışma izni veya çalışma izni muafiyetini almak üzere başvurabilirler⁵⁶. İçişleri Bakanlığının olumlu görüşü alındıktan (UİK m.17/2) sonra AÇSHB tarafından istisnaî çalışma izni, UİK m.10’da belirtilen sürelerle; yani süreli veya süresiz olarak verilebilir (UİK m.17/4). Çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin alınması, yabancılara Türkiye’de mutlak kalış hakkı sağlamaz (m.17/3). Bu kişilerin çalışması, çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti, il, süre, iş veya meslek bakımından, uluslararası işgücü politikası ve İçişleri Bakanlığının görüşü dikkate alınarak AÇSHB tarafından sınırlanabilir (UİK m.17/6).

⁵⁴ Ayrıca bkz. Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanunun Uygulanması Hakkındaki Yönetmelik m.3-6.

⁵⁵ 2527 sayılı Kanun, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna (YÇİHK) atıf yapmaktadır. Ancak UİK’nın Temmuz 2016 tarihinde yürürlüğe girmesinden sonra, YÇİHK’ya yapılan atıflar, UİK’ya yapılmış sayılacaktır (UİK m.26/1).

⁵⁶ Uluslararası koruma ve geçici koruma sağlanan yabancıların çalışmalarına ilişkin ayrı yönetmelikler bulunmaktadır. Uluslararası Koruma Başvurusu Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik m.6 (RG.: 26.4.2016/29695) ve Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik m.5, (RG.: 15.01.2016/29594) ile UİK m.17 ve YUKK m.89/4 hükümleri paraleldir.

- İstisnaî çalışma izninin verilebileceği son grup, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı; Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşı; bir Türk vatandaşı ile evli ve eşiyse Türkiye’de evlilik birliği içinde yaşayan yabancı öğretmen veya öğretim elemanıdır.

6. Çalışma İzni Muafiyeti Alabilecek Eğitim Personeli

Yukarıda belirttiğimiz yabancılar dışında kalan bazı yabancılar, çalışma izninden muafırlar. UİK’da belirtilen, konumuzla ilgili olabilecek kişiler şunlardır:

- UİK m.6/3 uyarınca diğer kanunlarda ya da Türkiye’nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası sözleşmelerde çalışma izni almadan çalışabileceği belirtilen yabancılar:

UİK’nın uygulama yönetmeliği henüz yürürlüğe girmediği için Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanuna İlişkin Yönetmelik; halen yürürlükte ve Yönetmeliğin 55/1/a. maddesinde de belirtildiği gibi bu yabancılar, çalışma izninden muafırlar.

- Son olarak, UİK m.14. kapsamında yabancı ülkelerin Türkiye’deki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinin bağlı birimi olarak faaliyet gösteren okullarda görevlendirilecek yabancılar, Dışişleri Bakanlığına başvuru yapmalıdırlar; bu başvurulardan uygun görülenler AÇSHB’na bildirilir ve İçişleri Bakanlığının olumlu görüşü alınarak, kendilerine AÇSHB’nca çalışma izni muafiyeti verilir.

7. Çalışma İzni Başvurusunun Reddi

UİK’da genel olarak, çalışma izni ret sebepleri belirtilmiştir. Bunlar aynı zamanda, yabancı öğretmenler ve öğretim elemanlarının çalışma izni başvurularının değerlendirilmesi bakımından da uygulanmaktadır; ancak bu kişilerin başvurularında dikkate alınacak ret sebepleri açısından çeşitli farklılıklar mevcuttur.

a. Yabancı Öğretmenlerin Çalışma İzni Başvurularının Ret Sebepleri (m.9)

Yabancı öğretmenlerin çalışma izni başvuruları hakkında öncelikle uluslararası işgücü politikasına uygun olup olmadığına göre bir değerlendirme yapılır. Uluslararası işgücü politikasına uygun olmayan; sahte veya yanıltıcı bilgi veya belgelere dayanan; yabancı istihdam edilmesine ilişkin gerekçesi yeterli görülmeyen; diğer kanunlarda

sadece Türk vatandaşlarına hasredilen iş ve mesleklere ilişkin; kanunî süresi içinde yapılamayan veya eksikleri tamamlanmayan başvurular reddedilir. Ayrıca diğer ret sebepleri, yabancınn ÷lkeye girişine izin verilmeyecek veya vize verilmeyecek veya hakkında sınır dışı etme kararı alınacak yabancılardan olması; kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye’de çalışmasında sakınca gör÷lmesi; yabancınn, Dışışleri Bakanlığının uygun gör÷şü olması durumu hariç, Türkiye Cumhuriyeti’nin tanımadığı veya diplomatik ilişkisinin bulunmadığı ÷lke vatandaşı olmasıdır. Bu ret sebeplerinin yanında, UİK m.7/6 doğrultusunda, AÇSHB’nin belirleyeceği çalışma izni başvurusunun değerlendirme ve çalışma izni puanlama sisteminin oluşturulmasında kullanılacak ölçütleri karşılamayan başvurular da reddedilebilecektir.

Bu ret sebeplerinin dışında UİK’nun 9. maddesinde bir ret sebebi daha düzenlenmiştir. O da, gerekli nitelik ve uzmanlığı taşımadığı anlaşılan yabancıların başvurularının reddedileceğidir. Ancak bu ret sebebi, yabancı öğretmenlerin çalışma izin başvurularında dikkate alınacak ret sebebi değildir (m.8/3 atfıyla). Zaten yabancı öğretmenlerin çalışacağı eğitim hizmeti, meslekî yeterlilik gerektirdiğinden ve ön izin değerlendirilmesi de bu yabancınn meslekî yeterliliği karşılayıp karşılamadığı noktasında yapılacağından; ayrıca bu araştırmanın bir de çalışma izni başvurusu sırasında yapılması gerekmemektedir.

b. Yabancı Öğretim Elemanlarının Çalışma İzni Başvurularının Ret Sebepleri

Yabancı öğretmenlerin Türkiye’de çalışma izni başvurularının reddini gerektiren sebeplerden sadece üçü, yabancı öğretim elemanlarının Türkiye’de çalışma izni başvurularının reddi sebeplerindedir (m.8/4, son cümle). Bu ret sebeplerinden ilki, yabancı öğretim elemanının, İçişleri Bakanlığınca, YUKK kapsamında ÷lkeye girişine izin verilmeyecek, vize verilmeyecek veya hakkında sınır dışı etme kararı alınacak yabancılardan olmasıdır (m.9/1/f). İkincisi, bu yabancınn kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye’de çalışmasında sakınca gör÷lmesi hâlidir (m.9/1/g). Son olarak, başvuruda bulunan yabancınn, Dışışleri Bakanlığının uygun

görüşü haricinde, Türkiye Cumhuriyeti'nin tanımadığı veya diplomatik ilişkisinin bulunmadığı ülke vatandaşlığını taşımasıdır (m.9/1/ğ).

Burada dikkat çeken husus, yabancı öğretim elemanının Türkiye'de bir yükseköğretim kurumunda çalışma başvurusunun, uluslararası işgücü politikasına göre değerlendirilmeyecek olmasıdır (m.8/4 atfıyla m.7/4). Bundan dolayı, bu yabancı'nın başvurusunun, AÇSHB'nca belirlenen uluslararası işgücü politikasına uygun olmaması, ret sebebi teşkil etmez.

8. Çalışma İzinlerinin Sınırlandırılması ve Çalışma İzninin veya Çalışma İzni Muafiyetinin İptali

UİK m.12/3'e göre, çalışma izinleri, belirli bir süreliğine veya çalışacakları hizmet sektörü, meslek, işkolu, mülkî veya coğrafî alan itibarıyla sınırlandırılabilir. Yabancıların çalışma izinlerinin sınırlandırılmasında, karşılıklılık ilkesi, iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür dikkate alınır. Ancak Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerle sağlanan haklar saklıdır. Bu genel düzenleme, yabancı öğretmen ve yabancı öğretim elemanlarının çalışma izinlerinin sınırlandırılması için de uygulanır. Aynı şekilde çalışma izni ve çalışma izni muafiyetinin hangi hâllerde iptal edileceğine ilişkin düzenleme de yabancı öğretmen ve yabancı öğretim elemanlarının çalışma izinlerinin ve çalışma izin muafiyetlerinin iptali için de geçerlidir. Bu haller şunlardır (m.15/2): Yabancı'nın;

- Çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin geçerlilik tarihinden itibaren altı ay içinde Türkiye'ye gelmemesi,
- İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığının uygun görüşünün bulunması hâli hariç, pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması,
- Bu Kanunda belirtilen hükümlere aykırı olarak çalıştığı'nın tespiti,
- Çalışmasının herhangi bir nedenle sona ermesi,
- Çalışma izni başvurusunun sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapıldığının sonradan tespiti,

- Turkuaz Kart verilebilecek yabancıların, geçiş süresi içinde talep edilen bilgi ve belgeleri sunmaması ya da bunların niteliklerini kaybettiğinin anlaşılması,

- İçişleri Bakanlığınca, YUKK kapsamında Türkiye'ye girişine izin verilemeyecek, vize verilmeyecek ve hakkında sınır dışı etme kararı alınabilecek yabancı olduğunun bildirilmesi,

- Kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye'de çalışmasında sakınca olduğunun ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca bildirilmesi,

- Sağlık sebepleri veya zorunlu kamu hizmeti gibi mücbir sebepler dışında süreli çalışma izinlerinde aralıksız olarak altı aydan, bağımsız ve süresiz çalışma izinlerinde ise aralıksız olarak bir yıldan uzun süre Türkiye dışında kalması,

- Turkuaz Kart sahibi olması hâlinde yurt dışında kalış süresinin Bakanlıkça belirlenen süreyi aşmasıdır.

Çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti, geçerlilik süresinin sona ermesi veya AÇSHB tarafından iptal edilmesi durumunda geçerliliğini kaybeder (m.15/1).

C. Türkiye'ye Hukuka ve Usulüne Uygun Olarak Girilmesi⁵⁷

YUKK kapsamında genel olarak, bir yabancıнын Türkiye'ye hukuka ve usulüne uygun olarak girebilmesi için gereken şartlar şunlardır:

- YUKK m.5 ve 5682 sayılı Pasaport Kanunu'nun⁵⁸ 1. maddesi kapsamında Cumhurbaşkanınca tayin olunan **sınır kapılarından sadece ülkeye giriş ve çıkış yapılmalıdır⁵⁹**.

- **Türkiye'ye geçerli pasaport veya pasaport yerine geçen belgelerle giriş yapılması gerekmektedir (YUKK m.5)**. Pasaport ve pasaport yerine geçen vesika çeşitleri, Pasaport Kanunu'nun 12. maddesinde

⁵⁷ DOĞAN, Yabancılar, **2018**, s.197, 45 vd.; EKŞİ, **2018**, s.69 vd.; ÇELİKEL/ÖZTEKİN GELGEL, **2016**, s.80 vd.; ERTEN, **2015**, s.11-19.

⁵⁸ RG. 15.07.1950/5682.

⁵⁹ 2.7.2018 tarihli ve 700 sayılı KHK m.23 ile "İçişleri Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca" ifadesi değiştirilmiştir.

sayılmıştır. Pasaportlar; diplomatik pasaport, hususî damgalı pasaport, hizmet damgalı pasaport, umuma mahsus pasaport ve vatansızlara veya tâbiyet durumu belli olmayanlara verilen yabancılara mahsus pasaporttur⁶⁰. Pasaport yerine geçen vesikalar ise, pasavanlar, idarî mektuplar ve hudut geçiş belgeleri; gemi adamı cüzdanları, demiryolu ve hava ulaşım araçları memur ve mürettebatına verilen vesikalar ve mültecilere verilen seyahat belgesidir⁶¹.

- **Türkiye'ye girişine izin verilmeyecek veya hakkında giriş yasağı bulunan yabancılardan olunmamalıdır** (YUKK m.7, 9, m.18/3). YUKK'un 7. maddesinde düzenlenen Türkiye'ye girişine izin verilmeyecek yabancılar üç bent altında düzenlenmiştir. İlki, pasaportu, pasaport yerine geçen belgesi, vizesi, ikamet veya çalışma izni olmayanlar ile bu belgeleri veya izinleri hileli yollarla edindiği veya sahte olduğu anlaşılan yabancılardır. İkincisi, vize, vize muafiyeti veya ikamet izin süresinin bitiminden itibaren en az 60 gün süreli pasaport veya pasaport yerine geçen belgesi olmayanlar ve son olarak, YUKK'un 15. maddesi kapsamında vize verilemeyecek yabancılardır.

Ayrıca YUKK'un 9/1. maddesinde Göç İdaresi Genel Müdürlüğünün, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının görüşlerini alarak, gerekli görmesi hâlinde, Türkiye dışında bulunup da kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye'ye girmesinde sakınca görülen yabancılardan ülkeye girişini yasaklayabileceği düzenlenmiştir. Bu durumda yabancılara, Türkiye'ye giriş yapmak üzere geldikleri sınır kapılarından giriş-çıkış işlemlerinden sorumlu kolluk birimince tebligat yapılabilir (YUKK m.10; Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik/YUKK Yönetmelik m.9/1/c⁶²). Ayrıca Türkiye'den sınır dışı edilen yabancılardan da, Göç İdaresi Genel Müdürlüğü veya valilikler

⁶⁰ Bu pasaport çeşitlerinin kim tarafından kimlere verilebileceğine ilişkin düzenlemeler için bkz. Pasaport Kanunu m.13-18.

⁶¹ Pasaport yerine geçen belgelere ilişkin düzenlemeler için bkz. Pasaport Kanunu m.19-20, seyahat belgesine ilişkin olarak YUKK m.84.

⁶² RG.17.3.2016/29656.

tarafından Türkiye'ye girişi yasaklanır (YUKK m.9/2). Bu kapsamdaki yabancılara valilik tebligat yapar (YUKK m.10; YUKK Yönetmelik m.9/1/b). Genel Müdürlük; giriş yasağını kaldırabilir veya bu yasak saklı kalmak kaydıyla geçici süreliğine yabancının Türkiye'ye girişine izin verebilir; bazı yabancılardan da, kamu düzeni veya kamu güvenliği sebebiyle ülkeye girişlerini ön izin şartına bağlayabilir (m.9/7). Türkiye'ye giriş yasağı veya ön izin şartı kapsamında olan yabancılara, vize, ikamet veya çalışma izni almak üzere konsolosluklara başvurmaları hâlinde konsolosluk görevlileri, giriş yasağını veya ön izin şartını tebliğ eder (YUKK Yönetmelik m.9/1/c). Bu yasak süresi en fazla beş yıl olup; kamu düzenine veya kamu güvenliğine ciddi tehdit bulunması durumunda, en fazla on yıl daha artırılabilir (m.9/3). Hakkında sınır dışı kararı alınan, vize veya ikamet izni süresi sona eren ve bu durumları yetkili makamlarca tespit edilmeden önce Türkiye dışına çıkmak için valiliklere başvuran yabancılardan bazılarının Türkiye'ye giriş yasağı bir yılı geçemez (m.9/4). Ayrıca sınır dışı kararı alınanlardan bazılarının, sınır dışı etme kararında belirtmek üzere Türkiye'yi terk edebilmeleri için on beş günden az olmamak üzere otuz güne kadar süre tanınır (m.56/1); bu süre içinde Türkiye'yi terk edenler hakkında giriş yasağı alınmayabilir (m.9/5). Son olarak, Türkiye'ye giriş yasağı kararı alınan yabancının, bu karara karşı itiraz hakkı saklıdır (m.10).

Son olarak, YUKK'un 18. maddesinde Cumhurbaşkanına⁶³ vize ve pasaport işlemleri hakkında tanınan yetkilerden biri de yabancılardan Türkiye'ye girişlerini belli şartlara bağlayıcı veya kısıtlayıcı tedbir alabilme yetkisidir. Bu hükme dayanarak, Cumhurbaşkanı bazı yabancılardan ülkeye girişini yasaklayabilir, girişine izin vermeyebilir veya ülkeye girişi belirli şartlara tâbi kılabilir.

- Vize verilmeyecek yabancılardan olmamak kaydıyla **Türkiye'ye vize ile giriş yapılması** gerekmektedir (YUKK m.11,15). Vize, Türkiye'de en fazla doksan güne kadar kalma hakkı tanıyan ya da transit geçişi sağlayan

⁶³ 2.7.2018 tarihli 703 sayılı KHK m.71 ile maddede yer alan "Bakanlar Kurulu" ifadesi "Cumhurbaşkanı" olarak değiştirilmiştir.

izindir (YUKK 3/1/t). Böylece, Türkiye’de doksan güne kadar kalacak yabancılar, vatandaşı oldukları veya yasal olarak buldukları ülkedeki konsolosluklardan geliş amaçlarını da belirten vize almak zorundadırlar. Vizenin veya vize muafiyetinin Türkiye’de sağladığı kalış süresi, her yüz seksen günde doksan günü geçemez (YUKK m.11/1)⁶⁴. Ancak Türkiye’ye giriş yapacağı tarih itibariyle geçerli çalışma izni veya ikamet izni bulunanlar, vize muafiyetine sahiptir (YUKK m.12; YUKK Yönetmelik m.13). Öte yandan bazı yabancılar vize verilemeyeceği Kanunun 15. maddesinde düzenlenmiştir. Bu yabancılar; talep ettikleri vize süresinden en az altmış gün daha uzun süreli pasaport ya da pasaport yerine geçen belgesi olmayanlar; Türkiye’ye girişleri yasaklı olanlar; kamu düzeni veya kamu güvenliği açısından sakıncalı görülenler; kamu sağlığına tehdit olarak nitelendirilen hastalıklardan birini taşıyanlar; Türkiye Cumhuriyeti’nin taraf olduğu anlaşmalar uyarınca, suçluların geri verilmesine esas olan suç veya suçlardan sanık olanlar ya da hükümlü bulunanlar; kalacağı süreyi kapsayan geçerli sağlık sigortası bulunmayanlar; Türkiye’ye giriş, Türkiye’den geçiş veya Türkiye’de kalış amacını haklı nedenlere dayandıramayanlar; kalacağı sürede, yeterli ve düzenli maddi imkâna sahip olmayanlar; vize ihlalinden veya önceki ikamet izninden doğan ya da 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanuna göre takip ve tahsil edilmesi gereken alacakları ödemeyi kabul etmeyenler veya 26/9/2004 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanununa göre takip edilen borç ve cezalarını ödemeyi kabul etmeyenlerdir.

Ancak bu madde kapsamında olup da vize verilmesinde yarar görülenlere İçişleri Bakanının onayıyla vize verilebileceği 15/2. maddesinde ifade edilmiştir. Ayrıca Kanunun 18/1/a. maddesinde Cumhurbaşkanı da, vize işlemlerine ilişkin anlaşmalar yapmaya ve gerek gördüğü hallerde bazı

⁶⁴ Vizeye ilişkin düzenlemeler için bkz. YUKK m.11-18; YUKK Yönetmelik m.10-18. Ayrıca yabancıların vize alma zorunluluğu ile ilgili bkz. TEKSOY, Barış, “6458 Sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununa Göre Yabancıların Vize Alma Zorunluluğu”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Yıl 2013, Cilt 62, Sayı 3, s.855-906.

devletlerin vatandaşları için vize zorunluluğunu tek taraflı kaldırmaya, vize kolaylığı getirmeye ve vize sürelerini belirlemeye yetkili kılınmıştır.

D. Çalışmaya İlişkin Kanunî Sınırlamaya Uyulması

Yabancı öğretmenlerin veya öğretim elemanlarının Türkiye’de bir eğitim-öğretim kurumunda çalışabilmeleri için öngörülen kanunî sınırlamalar ayrı incelenecektir.

1. Yabancı Öğretim Elemanlarının Yükseköğretim Kurumlarında Çalışabilmeleri için Tâbi Olacakları Kanunî Sınırlamalar

Yükseköğretimde çalışacak öğretim elemanları, 4.11.1981 tarihinde kabul edilen 2547 sayılı Yükseköğretim Kanuna⁶⁵ tâbidir. Yükseköğretim, ‘milli eğitim sistemi içinde, ortaöğretime dayalı, en az dört yarıyılı kapsayan her kademedeki eğitim ve öğretimin tümüdür’ (m.3/a). Yükseköğretim kurumlarına örnek olarak, üniversite, yüksek teknoloji enstitüleri konservatuvar, araştırma ve uygulama merkezleri, meslek yüksekokulları verilebilir (m.3/c). Bu kurumlarda görevli öğretim elemanları ise; öğretim üyeleri⁶⁶, öğretim görevlileri⁶⁷, okutmanlar⁶⁸ ve öğretim yardımcılarıdır⁶⁹(m.3/l).

Yabancı öğretim elemanlarının Türkiye’de çalışabilmelerine ilişkin temel hüküm ise Yükseköğretim Kanununun 34/1. maddesidir⁷⁰. Buna göre, yabancı öğretim elemanları, ilgili fakülte, enstitü veya yüksekokul yönetim kurulunun önerisi ve

⁶⁵ RG.06.11.1981/17506.

⁶⁶ Profesörler, doçentler ve yardımcı doçentler, öğretim üyeleridir (Yükseköğretim Kanunu, m.3/m).

⁶⁷ Yükseköğretim Kanununda, ders vermek ve uygulama yaptırmakla yükümlü kişi olarak tanımlanmıştır (m.3/n). Uygulamada, bağlı buldukları yükseköğretim kurumunda ders veren veya uygulama yaptıran ancak henüz yardımcı doçent statüsünü kazanmamış doktora tamamlayan kişiler ile henüz tamamlamamış kişiler, öğretim görevlisi olarak kabul edilmektedir.

⁶⁸ Yükseköğretim kurumlarında ortak zorunlu ders olarak belirlenen, dersleri okutan veya uygulayan öğretim elemanlarıdır (Yükseköğretim Kanunu m.3/o). Ortak zorunlu derslere örnek olarak, Türk Dili, Atatürk İlke ve İnkılapları Tarihi, Yabancı Dil, Bilgisayar verilebilir.

⁶⁹ Yükseköğretim kurumlarında belli süreler için görevlendirilen araştırma görevlileri, uzmanlar, çevirciler ve eğitim-öğretim planlamacılarıdır (Yükseköğretim Kanunu m.3/p).

⁷⁰ Bu maddenin başlığında ve içeriğinde yabancı uyruklu öğretim elemanları ifadesi yer almaktadır; ancak bu ifadenin dar bir ifade olduğu ve “yabancı öğretim elemanları” şeklinde anlaşılması gerektiğini değerlendirmekteyiz. Bu nedenle çalışmamız kapsamında “yabancı uyruklu” terimi yerine, “yabancı” terimi kullanılacaktır.

üniversite yönetim kurulunun uygun görüşü üzerine rektör tarafından atanarak, sadece sözleşmeli akademik personel olarak çalışabilirler.

Yükseköğretim Kanununun 34/2. maddesi, çeşitli defalarda değişikliğe uğramıştır. Bu değişikliklerden önce, yabancı öğretim elemanları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Bakanlar Kurulu kararını gerektiren hükümlerine tâbi olmadan, İçişleri Bakanlığı (İİB) ve Millî Eğitim Bakanlığının (MEB) olumlu görüşü neticesinde atanmaktalardı. Daha sonraları, 17.8.1983 tarihli 2880 sayılı Kanunun 17. maddesi⁷¹ ile MEB'in olumlu görüşü kaldırılmış; Yükseköğretim Kurulu (YÖK) yetkilendirilmiştir. Buna göre YÖK, başvuruları İİB'ne bildirecek ve İİB'nin iki ay içinde vereceği olumlu görüş neticesinde yabancı öğretim elemanları, bir yükseköğretim kurumunda çalışmaya başlayacaktı. Son değişiklik, UİK m.8/4 ile yapılmış ve yabancı öğretim elemanlarının bir yükseköğretim kurumunda çalışabilmeleri için YÖK'ten alacakları ön izni takiben çalışma izninin verilmesinde AÇSHB yetkilendirilmiştir. Ayrıca 2018 yılında 34. maddeye ek bir fıkra ile⁷² yükseköğretim kurumunda sözleşmeli yabancı öğretim elemanı sayısının, dolu öğretim elemanı kadrosu sayısının %2'sini geçemeyeceği ve bu kapsamdaki yabancı öğretim elemanının, yükseköğretim kurumlarına dağılımının, ücretinin, sözleşme süresinin uzatımının veya sona ermesinin YÖK tarafından yapılacağı kabul edilmiştir.

Ancak 25.4.2001 tarihli ve 4652 sayılı Polis Yükseköğretim Kanunu ile kendi kurumlarında görevlendirilecek yabancı öğretim elemanları için özel hükümler kabul edilmiştir⁷³. Kanunun 23. maddesine göre,

“Akademide görevlendirilecek yabancı öğretim elemanları, polis akademisinin ihtiyaç göstermesi, Emniyet Genel Müdürünün teklifi ve Maliye Bakanlığından alınacak olumlu görüş üzerine, İçişleri Bakanının onayı ile sözleşmeli olarak çalıştırılabilirler. Bu şekilde sözleşmeli olarak çalıştırılacak yabancı öğretim elemanlarına ödenecek ücret, Yükseköğretim Personel

⁷¹ RG.19.08.1983/18140.

⁷² 2.7.2018 tarihli 703 sayılı KHK m.43.

⁷³ RG.9.5.2001/24397.

Kanununun 16. maddesi uyarınca Cumhurbaşkanınca⁷⁴ belirlenecek esaslar çerçevesinde Bakanlıkça tespit edilir”.

Bu hüküm kapsamında, polis akademisinde görevlendirilecek öğretim elemanlarının çalışabilmeleri için öngörülen usul ve yetkili makamlar, UİK ile değiştirilen Yükseköğretim Kanununun 34. maddesinde öngörülen usulden ve yetkili makamlardan farklıdır. Dolayısıyla polis akademisinde görevlendirilecek öğretim elemanları, çalışma izinlerini AÇSHB’den almayacaktır.

Sonuç olarak, Yükseköğretim Kanunu ve Polis Yükseköğretim Kanunu uyarınca yükseköğretimde ve polis akademilerinde görevlendirilecek yabancı öğretim elemanları, ancak sözleşmeli olarak çalışabilirler.

Öte yandan, yabancı öğretim elemanlarına ödenecek ücret ise, 11.10.1983 tarihli ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun⁷⁵ 16. maddesine tâbi kılınmış ve Cumhurbaşkanınca⁷⁶ belirlenecek esaslar dâhilinde Yükseköğretim Kurulunca (YÖK) tespit edileceği düzenlenmiştir. Önceki dönemde bu yetkinin Bakanlar Kuruluna ait olması ile Bakanlar Kurulu, yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sözleşmeli çalışma esasları ve ödenebilecek sözleşme ücretlerinin üst sınırlarına ilişkin 14.10.1983 tarihli 83/7148 sayılı Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Karar almış ve bu Karar, çeşitli zamanlarda değişikliğe uğramıştır.

Bu Kararın 8. maddesinin ilk hâline göre, yabancı öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalışabilmeleri için öncelikle YÖK tarafından yabancı uyruklu öğretim elemanının ücreti konusunda karar alınması ve İİB’nin görüşüne sunulması; olumlu görüş alınmasını takiben ilgili üniversite rektörlüğünce imzalanacak sözleşmenin, vize için Maliye Bakanlığına gönderilmesi gerekirdi. Sözleşme, aynı şartlarla, YÖK’un olumlu görüşü üzerine ilgili üniversite Rektörlüğünce uzatılabilir ve

⁷⁴ 2.7.2018 tarihli 703 sayılı KHK m.154 ile maddede yer alan ‘Bakanlar Kurulu’ ifadesi ‘Cumhurbaşkanı’ olarak değiştirilmiştir.

⁷⁵ RG.13.10.1983/18190.

⁷⁶ 2.7.2018 tarihli 703 sayılı KHK m.137 ile maddede yer alan ‘Bakanlar Kurulu’ ifadesi ‘Cumhurbaşkanı’ olarak değiştirilmiştir.

Maliye Bakanlığına bildirilirdi. Ancak 2.9.1983 tarihli ve 78 sayılı Yükseköğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile bu hüküm değiştirilmiş ve yabancı uyruklu öğretim elemanları ile sözleşme yapılması, bu sözleşmenin süresinin uzatılması ve sona erdirilmesi konusunda sadece YÖK yetkili kılınmıştır. Buna göre:

“2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 34’üncü ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 16. maddesine göre yükseköğretim kurumlarında sözleşme ile istihdam edilecek yabancı uyruklu öğretim elemanı sayısı dolu öğretim elemanı kadrosu sayısının %2’sini geçemez. Bu kapsamdaki yabancı uyruklu öğretim elemanının yükseköğretim kurumları itibariyle dağılımı, isim, ücret ve sözleşme örneğinin vizesi, sözleşme süresinin uzatılması ve sona erdirilmesi, Yükseköğretim Kurulu tarafından yapılır”.

83/7148 sayılı Kararın 4. maddesi ile yabancı öğretim elemanlarına ödenecek aylık brüt sözleşme ücretleri ise, “aynı kurumlarda görevli emsali kadrolu öğretim elemanlarına ödenen aylık ve diğer her türlü ödemeler toplamının, öğretim üyeleri, öğretim görevlileri için 6 katını; uzman, okutman, çevirici ve eğitim-öğretim planlamacıları için 4 katını geçemez.” Bu miktarın belirlenmesinde yetkili kurum, YÖK’tür. YÖK, bu miktarı belirlerken, öğrenim durumlarını, uzmanlık alanlarını, mezuniyetlerinden itibaren yürüttükleri hizmetleri ve hizmet sürelerini, öğretim yüklerini, kendi ülkelerinden veya uluslararası kuruluşlardan yardım ve burs alıp almadıklarını, Türkiye’de yerleşip yerleşmediklerini ve kalış sürelerini dikkate almalıdır (Karar m.5). Araştırma görevlisi statüsüyle çalışacak yabancı öğretim elemanlarına ödenecek aylık brüt sözleşme ücretinin, emsali kadrolu araştırma görevlilerine ödenen miktarı geçemeyeceği kabul edilmişti; ancak 2009/15214 sayılı Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar ile “emsali kadrolu araştırma görevlilerine ödenen miktar” ifadesi, araştırma görevlileri için 2 katını geçemez” ifadesi ile değiştirilmiştir⁷⁷. Ayrıca 83/7148 sayılı Kararın 4. maddesinin son fıkrasında, yabancı

⁷⁷ RG.23.07.2009/27297.

personeler görev aldıkları üniversite tarafından sözleşme esasları içinde lojman veya kalacak yer tahsis edilebilir.

Kararın 10. maddesi kapsamında ise, yabancı öğretim elemanı ile çalışacağı yükseköğretim kurumu arasındaki sözleşme süresi iki yıl olarak belirlenmiştir ve Maliye Bakanlığının olumlu görüşü doğrultusunda her defasında iki yıl olmak üzere bu süre uzatılabilir. Bu hüküm doğrultusunda asgari sözleşme süresi ve sözleşmenin iki yıllık süreler halinde uzatılabileceği tayin edilmiş; kaç defa uzatılmaya gidileceği yönünde herhangi bir kısıtlayıcı düzenleme kabul edilmemiştir.

Son olarak, yabancı öğretim elemanının yıllık izin, doğum izni ve süt izni süreleri ve sosyal güvenliğe ilişkin durumu, 2006/11518 sayılı Yükseköğretim Kurumlarında Yabancı Uyruklu Öğretim Elemanı Çalıştırılması Esaslarına İlişkin Kararda Değişiklik Yapılmasına Dair Karar⁷⁸ güncellenmiştir. Özetle, sözleşmeli statüde çalışan yabancı öğretim elemanlarının yıllık izin süreleri emsali kadrolu öğretim elemanlarının izin süresi kadardır ve on altı hafta doğum izinleri vardır. Ayrıca bu kişilerin sosyal güvenlikleri, Sosyal Güvenlik Sözleşme hükümleri saklı kalarak, ilgili mevzuat uyarınca tüm sigorta kollarına prim ödenerek sağlanır.

2. Yabancı Öğretmenlerin Okul Öncesi, İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışabilmeleri için Tâbi Olacakları Kanunî Sınırlamalar

Bu başlık kapsamında yabancıların öğretmenlik yapabilme şartları, özel öğretim kurumları, Türk resmî öğretim kurumları ve Türkiye’de bulunan büyükelçilik veya konsolosluk bünyesinde faaliyet gösteren okullar bakımından incelenecektir.

a. Özel Öğretim Kurumları

5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun⁷⁹ 1. maddesine göre özel öğretim kurumları, Türkiye Cumhuriyeti uyruklu gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri, özel hukuk hükümlerine göre yönetilen tüzel kişiler veya yabancılar tarafından açılan kurumlardır. Özel öğretim kurumları içine dâhil olan; “yabancılar tarafından açılan özel okullar”, yabancı okul (Özel Öğretim Kurumları Kanunu m.2/d) ve “yalnız yabancı

⁷⁸ RG.10.01.2007/26399.

⁷⁹ RG.14.2.2007/264349.

uyruklu öğrencilerin devam ettiği özel öğretim kurumları” ise milletlerarası özel öğretim kurumlarıdır (Özel Öğretim Kurumları Kanunu m.2/1).

11.10.1985 tarihli ve 9949 sayılı MEB’e Bağlı Bazı Okullarda Görevlendirilecek Yabancı Uyruklu Öğretmenlerin Sözleşmeli Çalıştırılmaları Hakkındaki Esaslara İlişkin Bakanlar Kurulu kararında⁸⁰, istihdam edilecek öğretmenlerin sayısı, görevlendirme süresi, ücretleri, yurt dışına gelir transferi, yol ve ev nakil ücreti, hastalık ve iş kazası sigortası, ders yükü, izinleri, bilgilendirme ve MEB ile yabancı arasında yapılan iş sözleşmesine ilişkin düzenlemeler kabul edilmiştir. Karara göre bir yabancı, MEB’e bağlı eğitim kurumlarında ancak sözleşmeli personel olarak çalışabilir. Bir yabancı öğretmenin çalışma süresi, iki yıldır; birer yıllık dönemler halinde uzatılır ve toplam görevlendirme süreleri beş yılı aşamaz (m.4). Ayrıca Türkiye’de görevlendirilmek üzere sözleşmeli olarak çalışacak öğretmenlerin toplam sayısı, bir öğretim yılında en fazla 400’tür (m.3) ve yabancı öğretmenler, Kararın 5. maddesi kapsamında belirlenecek sözleşme net ücretinin %40’ından fazlasını, Türkiye dışına transfer edemezler.

Bakanlar Kurulu kararına dayanılarak hazırlanan MEB’e Bağlı Bazı Okullarda Sözleşmeli Olarak Görevlendirilecek Yabancı Uyruklu Öğretmenlerin Nitelikleri ve Seçimlerine Dair Yönetmelik⁸¹ kapsamında yabancı öğretmen kadrosuna adayların başvurabilmesi için en az dört yıllık öğrenim alması; 45 yaşını doldurmaması; idarî ve adlî ceza almaması; en az beş yıllık öğretmenlik tecrübesine sahip olması ve bu süre içinde kendi ülkesi mevzuatına göre hakkında verilen raporlarda ortalaması iyi veya pekiyi olması, kendisine verilecek görev yerini kabul etmesi ve sağlık bakımından her türlü iklimde çalışabileceğini belgelemesi gerekir. Bu şartların yanında, ‘ihtisas alanında lisansüstü öğrenim görmesi, yayın yapması, Türkçe bilmesi ve bekâr olması veya evli ise eşinin de öğretmen olması’, tercih sebebi olarak değerlendirilmektedir (m.5).

⁸⁰ RG.2.11.1985/18916.

21.01.2017 tarihinde 6771 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanununun 17. maddesiyle Anayasamıza eklenen Geçici m.21/F ile “bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte yürürlükte bulunan kanun hükmünde kararnameler, tüzükler, Başbakanlık ve Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan yönetmelikler ile diğer düzenleyici işlemler yürürlükten kaldırılmadıkça geçerliliğini sürdürür”.

⁸¹ RG.7.2.1986/19012.

Ayrıca, Millî Eğitim Bakanlığı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliğinde⁸², yabancı okullar ve milletlerarası kurumlarda yönetici, öğretmen, uzman öğretici ve usta öğretici olarak görevlendirilecek yabancılar için gereken nitelikler ayrı olarak düzenlenmiştir. Yönetmeliğin m.28/1/a'ya göre, yabancı okullarda müdür başyardımcısı dışında kurucuların, çalışacak müdür ve öğretmenlerin Türk vatandaşı olması gerekmez.

Sonuç olarak, Özel Öğretim Kurumları Kanunu ve ilgili mevzuatta belirlenen nitelikleri taşıyan yabancı öğretmen, yukarıda belirttiğimiz UİK'da belirlenen usulleri yerine getirmelidir. Yabancı öğretmen, öncelikle MEB'den alacağı öz izni takiben kendisine verilen çalışma izni ile özel öğretim kurumlarında sözleşmeli personel olarak çalışabilir.

b. Türk Resmî Öğretim Kurumları

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda⁸³, yabancıların, MEB'e bağlı okullarda öğretmenlik yapıp yapamayacakları düzenlenmemiştir. Bu Kanunun 43/5. maddesinde, öğretmenlik mesleğini yapabilmek için gereken şartlar konusunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na (DMK)⁸⁴ atıf yapılmaktadır. DMK'nun devlet memurluğuna atanacaklarda aranacak genel ve özel şartlara ilişkin 48.maddesi kapsamında memur olma, sadece Türk vatandaşlarına hasredilmiştir. Bundan dolayı yabancı öğretmenlerin devlet memuru statüsünde Türk Resmî Öğretim Kurumlarında çalışmaları mümkün değildir.

Ancak bu Kanunun 4/B/2. maddesinde yabancıların, zorunlu hallerde kamu hizmetinde sözleşmeli personel olarak çalıştırılabileceği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca bazı derslerin yabancı dille öğretiminin yapıldığı Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda yabancı öğretmenlerin sözleşmeli olarak çalıştırılmasına ilişkin esaslar hakkında 11.10.1985 tarihli Bakanlar Kurulu Kararı⁸⁵ ve yine Bazı Okullarda Sözleşmeli Olarak Görevlendirilecek Yabancı Uyruklu Öğretmenlerin Nitelikleri Ve

⁸² RG.20.3.2012/28239.

⁸³ RG.24.6.1973/14574.

⁸⁴ RG.23.7.1965/12056.

⁸⁵ RG.2.11.1985/18916.

Seçimlerine İlişkin Yönetmelik⁸⁶ bulunmaktadır. Bu Yönetmelik ve Karar kapsamında, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı bir kısım derslerin öğretiminin yabancı dille yapıldığı okullarda, yabancıların sözleşmeli öğretmen olarak çalışabilecekleri düzenlenmiştir. Günümüzde MEB'e bağlı resmî okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında yabancı dille verilen dersler bulunmaktadır. Bunların yanında, Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Fen Liseleri ve Sosyal Bilimler Liselerinin Öğretmenleri ile Güzel Sanatlar ve Spor Liselerinin Beden Eğitimi, Müzik ve Görsel Sanatlar/Resim Öğretmenlerinin Seçimi ve Atamalarına Dair Yönetmelik⁸⁷ uyarınca da yabancı öğretmenlerin çalışamayacaklarına ilişkin sınırlayıcı bir düzenleme bulunmamaktadır.

Kanımızca, gerek Devlet Memurları Kanunu gerekse Milli Eğitim Temel Kanunu ve bu başlık altında değindiğimiz diğer hukukî düzenlemeler kapsamında, ihtiyaç dâhilinde yabancılar, sözleşmeli öğretmen statüsünde Türk resmî okullarında çalışabilirler.

c. Konsolosluk Okulları

Konsolosluk okulları, Türkiye'de bulunan diplomatik temsilciler tarafından açılan okullardır; bu okullar, Türkiye ile çeşitli devletler arasında akdedilen kültür anlaşmaları ile kurulur⁸⁸. Şu ana kadar Türkiye, 98 ülke ile iki taraflı kültür anlaşmalarının yanında iki tane de çok taraflı kültür anlaşması akdetmiştir⁸⁹. Örneğin, bu ülkelerden biri olan Almanya ile 7.5.1958 tarihinde akdedilen kültür anlaşmasının⁹⁰ 1.maddesinde, her iki tarafın ülkesindeki üniversitelerde ve diğer öğretim kurumlarında, diğer ülkenin dili, edebiyatı, kurumları ve tarihi ile ilgilenecek kürsülerin kurulmasının ve bu mevzularda öğretim yapılmasının temin edilmesi kabul edilmiştir. Bu anlaşma esas alınarak Türkiye'de Alman okulları eğitim verebilmektedir. Almanya'nın Ankara Büyükelçiliğinin Okulu ile bu okulun İstanbul ve İzmir şubelerinin eğitim dili, kendi

⁸⁶ RG.7.2.1986/19012.

⁸⁷ RG.19.12.2010/27790.

⁸⁸ ÖZBEK, 2000, s.93.

⁸⁹ Bkz.<http://disiliskiler.kulturturizm.gov.tr/TR-22139/yururlukte-olan-kultur-anlasmalari-kulturel-degisim-pro.html>, erişim tarihi Ocak 2019.

⁹⁰ RG.14.05.1958/19304.

anadilleri olan Almanca'dır; ancak bu öğrencilere Türkçe öğrenmeleri ve Türkçe bilgilerinin gelişimi için de dersler verilmektedir. Bu okullar, Alman hukukuna göre kurulmuş ve Almanya'daki eğitim müfredatını uygulamaktadırlar⁹¹.

UİK'nun 14. maddesi kapsamında yabancı ülkelerin Türkiye'deki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinin bağlı birimi olarak faaliyet gösteren okullarda görevlendirilecek yabancılar, Dışişleri Bakanlığına başvuru yapmalıdırlar; bu başvurulardan uygun görülenler AÇSHB'ye iletilir ve İçişleri Bakanlığının olumlu görüşü alınarak, kendilerine AÇSHB'nca çalışma izni muafiyeti verilir. Buna karşın, 18.4.1961 tarihli Diplomatik İlişkiler Hakkında Viyana Sözleşmesi ve 24.4.1963 tarihli Konsolosluk İlişkileri Hakkında Viyana Sözleşmesi kapsamında bağlı birimi sayılmayan okullarda görevlendirilecek yabancılar ise çalışma izni almalıdırlar. Yine bu kişiler de başvurularını Dışişleri Bakanlığına yaparlar. Dışişleri Bakanlığı, bu başvuruları AÇSHB'na iletir ve AÇSHB, İçişleri Bakanlığının olumlu görüşünü alarak bu kişilere çalışma izni verir.

d. Yabancıların Özel Ders Verebilmesi

Anayasa hükümleri ve ilgili sektörel kanunlar, yabancıların kamu, özel veya vakıf ayırımına gitmeden belirli bir kurumda çalışabilmelerine ilişkin düzenleme getirmektedir. Bunun dışında bir yabancı, belirli bir kuruma bağlı kalmadan da öğrencilere özel ders verebilir; mevzuatımızda, yabancıların özel ders verebilmesine ilişkin herhangi bir düzenleme veya sınırlama getirilmemiştir⁹².

E. Bildirim Yükümlülüğü

UİK'nın 22/1. maddesi kapsamında, yabancıların Türkiye'de çalışmaya başlaması ile çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin iptalini gerektirecek hâller, AÇSHB'ye bildirilmelidir. Bildirim yükümlülüğü getirilen kişiler, yabancı öğretmen veya öğretim elemanı çalıştıran işverenler ile süresiz⁹³ çalışma izni bulunan yabancı öğretmen veya öğretim elemanıdır. Bu kişiler, on beş gün içinde AÇSHB'ye bildirimde bulunmak zorundadır. Ancak bu sürenin başlangıcı olarak UİK'da açık bir ifade yer almamaktadır.

⁹¹ Bilgi için bkz. <http://www.tuerkei.diplo.de>, erişim tarihi Mart 2017.

⁹² ÖZBEK, 2000, s.77

⁹³ Hükümde "süresiz veya bağımsız çalışma izni bulunanlar yabancılar" denmektedir.

UİK'nın yürürlüğe girmesi ile yürürlükten kalkan YÇİHK'nun 18. maddesinde bildirim süresi, yabancıya çalışmaya başladığı tarihten; çalışma izninin verildiği tarihten itibaren otuz gün içerisinde çalışmaya başlamamışsa, bu sürenin bitim tarihinden ve herhangi bir nedenle hizmet akdinin sona erdiği tarihten itibaren başlamaktaydı.

Ancak uygulamada, ilgili kişilerin gerekli bildirimleri ne zaman yapacağı ayrı olarak, ilgili kişilere çalışma izni gönderildiği zaman bildirilmektedir.

A. Sosyal Güvenlik Yükümlülüğü⁹⁴

Çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti alan yabancı öğretmen veya öğretim elemanı ile onları çalıştıran işverenler, Türkiye'nin taraf olduğu sosyal güvenlik sözleşmeleri saklı kalmak kaydıyla, sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan yükümlülüklerini kanunî süresi içinde, 31.5.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu⁹⁵ hükümlerine göre yerine getirmek zorundadırlar (UİK m.22/2,3).

5510 sayılı Kanun uyarınca karşılıklılık şartına dayalı olarak uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılan ülke vatandaşlığında olanlar dışında hizmet akdi ile çalışan yabancılar, genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır (m.4/1-a, m.4/2-c). Buna karşın uluslararası sosyal güvenlik sözleşmeleri saklı kalmak şartıyla yabancı bir ülkede kurulu herhangi bir kuruluş tarafından ve o kuruluş adına ve hesabına Türkiye'ye üç ayı geçmemek üzere bir iş için gönderilen ve yabancı ülkede sosyal sigortaya tâbi olduğunu belgeleyen kişiler ile Türkiye'de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan, yurt dışında ikamet eden ve o ülke sosyal güvenlik mevzuatına tâbi olanlar sigortalı sayılmazlar (m.6/1/e).

Ayrıca, Kanun kapsamında isteğe bağlı sigortalılık da düzenlenmiştir. İsteğe bağlı sigortadan yararlanabilmek için gereken şartlar, Türkiye'de ikamet etmek; Kanuna tâbi zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak veya sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde otuz günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamak;

⁹⁴ Sosyal güvenlik yükümlülüğü konusundaki ayrıntılı açıklamalar için bkz. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler/sosyal_guvenlik_sozlesmeleri, erişim tarihi Nisan 2019. Ayrıca bkz. DOĞAN, 2018, s.236-238.

⁹⁵ RG.16.06.2006/26200.

kendi sigortalılığı nedeniyle aylık bağlanmamış olmak ve on sekiz yaşını doldurmuş bulunmaktır (m.50/2). Yabancı ülke vatandaşlarından Türkiye’de yerleşik olma hali bir yılı doldurmadıkça isteğe bağlı olarak genel sağlık sigortası primi alınmaz ve bu kişiler genel sağlık sigortalısı sayılmaz (m.52/2, son cümle).

Genel olarak yurt içinden yapılan başvurularda çalışma izninin başlama tarihinden yurt dışından yapılan başvurularda ise yabancı çalışanın ülkeye giriş tarihinden itibaren 30 gün içinde SGK sigortalı girişinin yapılma zorunluluğu bulunmaktadır⁹⁶. Ancak Türkiye ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi yapılan bir ülke⁹⁷ vatandaşlığını taşıyan yabancıların, mütekabiliyet esasına bağlı olarak Sözleşmelerde öngörülen süreler kadar, sosyal güvenlik yükümlülüğünden muaftırlar; bunun için yabancıların sigorta primlerinin kendi ülkelerinde ödenmeye devam ettiğinin kanıtlanması gerekmektedir⁹⁸.

SONUÇ

UİK’nın genel gerekçesinde belirtildiği üzere yüksek vasıflı işgücünü ülkemize çekmek ve yabancı istihdamı ile işgücü göçü yönetimi konusunda yeni ihtiyaçların karşılanmasına yönelik politikaların oluşturulması amacıyla UİK hazırlanmıştır.

UİK ile meslekî yeterlilik gerektiren bazı hizmetlerde çalışacak yabancılar için ön izin kurumu yeniden düzenlenmiştir. Ön izin şartının kabul edildiği hizmet türlerinden biri eğitim hizmetidir. YÇİHK döneminde ön izin alınma şartı sadece ilk-orta dereceli eğitim-öğretim kurumlarında çalışacak yabancı öğretmenler için iken; UİK ile birlikte yükseköğretim kurumlarında çalışacak yabancı öğretim elemanları için de zorunlu hâle getirilmiştir. Ancak ön izni vermeye yetkili makamlar açısından ayırım yapılmıştır.

UİK düzenlemesine baktığımızda, YÇİHK döneminden farklı olarak çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde temel ölçüt bu başvuruların uluslararası işgücü

⁹⁶ Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü resmi İnternet sayfası.

<https://birim.ailevecalisma.gov.tr/uiigm/contents/yabancilar/sosyalguvenlik>, erişim tarihi Nisan 2019.

⁹⁷ Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalamış ülkelerin listesi için bkz. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/yurtdisi_islemler/sosyal_guvenlik_sozlesmeleri, erişim tarihi Nisan 2019.

⁹⁸ Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü resmi İnternet sayfası, <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/uiigm/contents/yabancilar/sosyalguvenlik>, erişim tarihi Nisan 2019.

politikasına uygun olmasdır. Nitekim ön izni alan yabancı öğretmenlerin çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde bu ölçüt aranırken, ön izni alan yabancı öğretim elemanlarının çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde bu ölçüt aranmayacaktır. Yine yabancı öğretmenler ile yabancı öğretim elemanlarının ülkemizde çalışma başvurularının değerlendirilmesinde esas alınacak ret sebepleri konusunda da farklılıklar söz konusudur.

Bu kişilerin ülkemizde çalışmaları için genel kural çerçevesinde çalışma izni muafiyeti kapsamında değillerse, çalışma izni almaları gerekir. Çalışmamızda bu kişilerin, süreli, süresiz ve istisnaî çalışma izni türlerinden birini alarak çalışabileceklerini değerlendirmekteyiz. Son olarak, yükseköğretim kurumlarında çalışacak ön izni alan yabancı öğretim elemanlarına çalışma izinleri artık AÇSHB'den verilecektir. Böylece UİK ile eğitim sektöründe yer alan herhangi bir kurumda çalışacak yabancılara çalışma izni veren yetkili makamlar arasındaki fark da ortadan kaldırılmıştır.

KAYNAKÇA

- ALTUĞ, Yılmaz, **Yabancıların Hukukî Durumu**, İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1971.
- AYBAY, Rona / DARDAĞAN KİBAR, Esra, **Yabancılar Hukuku**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2010.
- BERKİ, Osman Fazıl, **Devletler Hususî Hukuku, Tâbiyet ve Yabancılar Hukuku**, Güzel Sanatlar Matbaası, Ankara, 1966.
- ÇELİKEL, Aysel / ÖZTEKİN GELGEL, Günseli, **Yabancılar Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017.
- ÇİÇEKLİ, Bülent, **Yabancılar ve Mülteciler Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.
- DOĞAN, Vahit, **Türk Yabancılar Hukuku**, Üçüncü Baskı, Savaş Yayınevi, Ankara, 2018 (Yabancılar).

DOĞAN, Vahit, **Türk Vatandaşlık Hukuku**, 15. Baskı, Savaş Yayınevi, Ankara, 2018 (Vatandaşlık).

EKŞİ, Nuray, **Yabancılar ve Uluslararası Koruma Hukuku**, Beşinci Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018.

ERDEM, Bahadır, **Türk Vatandaşlık Hukuku**, Beta Basım, İstanbul, 2010.

ERTEN, Rifat, **Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanununun Türk Yabancılar Hukuku Sistemi İçindeki Yeri ve Rolü**, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 2005.

ERTEN, Rifat, “Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu Hakkında Genel Bir Değerlendirme”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Yıl 2015, Cilt XIX, Sayı 1, (3-51).

FİŞEK, Hicri, **Türk Vatandaşlık Hukuku**, Güzel İstanbul Matbaası, Ankara, 1959.

GÖĞER, Erdoğan, **Türk Tâbiyet Hukuku**, Üçüncü Bası, Sevinç Matbaası, Ankara, 1975.

GÖĞER, Erdoğan, **Yabancılar Hukuku**, Üçüncü Bası, Sevinç Matbaası, Ankara, 1979.

GÖZLER, Kemal, **Türk Anayasa Hukuku Dersleri**, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2015.

GÜNGÖR, Gülin, **Tâbiyet Hukuku, Gerçek Kişiler, Tüzel Kişiler, Şeyler**, Beşinci Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2018.

KARAHANOGULLARI, Onur, “Kanun Hükmünde Kararname Çıkarma Yetkisi”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi**, Yıl 1997, Cilt 51, Sayı 1, (s.387-433).

KARAAĞAÇ, Ömür, “Yabancıların Türkiye’de Çalışmalarına İlişkin Temel Düzenleme Olarak Uluslararası İşgücü Kanununun Genel Değerlendirilmesi”, **Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Yıl 2018, Cilt 3, Sayı 1, (s.89-121).

NOMER, Ergin, **Türk Vatandaşlık Hukuku**, 22. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2016.

ÖZBEK, Nimet, **Türkiye’deki Yabancıların Öğrenim ve Öğretim Özgürlüğü**, Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları, Ankara, 2000.

SAĞLAM, Fazıl, “Kanun Hükmünde Kararname Çıkarma Yetkisinin Sınırları, Uygulamanın Yaygınlaşmasından Doğabilecek Sorunlar”, **Anayasa Dergisi**, Yıl 1984, Cilt 1, (261-271).

SARGIN, Fügen, “Türkiye’de Öğrenim Gören Yabancı Öğrencilerin Türkiye’ye Giriş, Türkiye’de İkamet Etmek ve Çalışma Hakları”, **Yılmaz Altuğ’a Armağan, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni**, Yıl 1997-1998, Cilt 17-18, Sayı 1-2, (s.317-354).

SEVİĞ, Muammer Raşit, **Devletler Hususi Hukuku, Giriş, Vatandaşlık ve Yabancılar Hukuku**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1983.

TURHAN, Turgut/TANRIBİLİR, Feriha Bilge, **Vatandaşlık Hukuku**, Dördüncü Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017.

TEKSOY, Barış, “6458 Sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununa Göre Yabancıların Vize Alma Zorunluluğu”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Yıl 2013, Cilt 62, Sayı 3, s.855-906.

TEZİÇ, Erdoğan, **Anayasa Hukuku**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013.