

RUSYA FEDERASYONU İŞ HUKUKUNDA İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ ÇERÇEVESİ VE TÜRLERİ: TÜRK İŞ HUKUKU İLE KARŞILAŞTIRMALI BİR DEĞERLENDİRME

Doç. Dr. Namık HÜSEYİNLİ*

Öz

Bu çalışma, Rusya Federasyonu İş Kanunu çerçevesinde işçi-işveren ilişkilerinin temelini oluşturan iş sözleşmesinin hukuki altyapısını incelemeyi amaçlamaktadır. Normatif hukuk yöntemiyle yürütülen çalışmada, öncelikle RF İş Kanunu'nun kapsamı ve uygulama alanı değerlendirilmiş olup, devamında iş sözleşmesinin hukuki yapısı, şekli, içeriği ve türleri sistematik biçimde ele alınmıştır. Özellikle iş sözleşmesinin şekli yönünden Rusya hukuk sisteminde zorunlu olarak bulunan yazılılık şartı, sözleşmenin kurulması, değiştirilmesi ve sona ermesi gibi temel işlemlerin belirli prosedürlere ve resmî şekil şartlarına bağlandığı tespit edilmiştir. Araştırma, Rusya'da çalışmak üzere giden Türk işçilerin karşılaşılabileceği olası hukuki durumları öngörmek ve bu kişilere hak ve yükümlülükleri konusunda yol göstermek açısından da önem arz etmektedir. Ayrıca, konuya ilişkin yer yer Türk iş hukukundan örnekler verilerek iki hukuk sistemi arasında bulunan farklı ve benzer yönlere de dikkat çekilmiştir. Sonuç olarak, Rusya Federasyonu İş Kanunu, yerli ve yabancı işçilere uygulanabilir, ulusal ve

* Doç. Dr., Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Antalya, Türkiye.

✉ namik.huseyinli@alanya.edu.tr • ORCID 0000-0003-2518-5622.

✎ **Atıf Şekli** | **Cite As:** HÜSEYİNLİ, Namık: "Rusya Federasyonu İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Hukuki Çerçevesi Ve Türleri: Türk İş Hukuku İle Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme", SÜHFD, C. 33, S. 4, 2025, s. 2511-2558.

✎ **İntihal** | **Plagiarism:** Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

✎ Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır. | This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

uluslararası normlarla uyumlu, kapsamlı bir koruma ve düzenleme sistematığı içeren bir kanun olarak incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler

- Rusya İş Hukuku
- İş Kanunu
- İş Sözleşmesi
- Sözleşme Türleri
- Yazılılık Şartı

LEGAL FRAMEWORK and TYPES of EMPLOYMENT CONTRACTS in the LABOR LAW of the RUSSIAN FEDERATION: A COMPARATIVE ANALYSIS with TURKISH LAW

Abstract

This study aims to examine the legal substructure of the employment contract, which forms the basis of employee-employer relationships within the framework of the Labor Code of the Russian Federation. Conducted utilizing a normative legal methodology, the research initially assesses the scope and application area of the Russian Federation Labor Code. Subsequently, it systematically addresses the legal structure, form, content, and types of employment contracts. Specifically, regarding the form of the employment contract, it has been determined that the mandatory written form requirement within the Russian legal system subjects fundamental processes such as the conclusion, amendment, and termination of the contract to specific procedures and formal prerequisites. This study is also significant for its foresight in anticipating potential legal situations that Turkish workers intending to work in Russia might encounter, and for providing guidance to these individuals concerning their rights and obligations. Furthermore, similarities between the two legal systems are highlighted by occasionally providing examples from Turkish labor law relevant to the subject matter. Consequently, the Labor Code of the Russian Federation has been analyzed as a comprehensive system of protection and regulation that is applicable to both domestic and foreign workers, and compliant with national and international norms.

Key Words

- Russian Labor Law
- Labor Code
- Employment Contract
- Contract Types
- Written Form Requirement

GİRİŞ

Rusya Federasyonu'nda çalışma mevzuatı, 30.12.2001 tarihli, 197-FZ sayılı Rusya Federasyonu İş Kanunu (RF İşK.) çerçevesinde kapsamlı bir şekilde düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 1. maddesi, iş hukuku

mevzuatının vatandaşların çalışma hak ve özgürlüklerini güvence altına almayı, işçi ve işverenlerin menfaatlerini koruyarak uygun çalışma koşulları oluşturmayı amaçladığını açıkça belirtmektedir. Çalışma hayatında sosyal adaletin sağlanabilmesi için devletin, çalışma ilişkileri bakımından müdahalede bulunarak hem işçilerin hem de işverenlerin haklarını dengeli bir şekilde düzenlediği ifade edilebilir. Bu bağlamda, iş hukukunun, çalışma hayatına ilişkin mevzuatları tek çatı altında toplayarak genel bir kanun topluluğu niteliğinde geniş bir alanı kapsadığı söylenebilir.

Rusya İş Kanunu'nun ulusal ve uluslararası düzenlemelerle uyumlu olarak hazırlanmış olması, iş hukukunun gelişen ekonomik ve sosyal koşullara göre sürekli güncellenmesini gerekli kılmaktadır. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normları ve Rusya Anayasası'nda yer alan sosyal haklar, çalışma alanındaki yasal çerçevenin şekillenmesinde temel kaynaklar arasında yer almaktadır. Bu doğrultuda, Rusya Federasyonu Anayasası'nda yer alan sosyal haklar iş hukukunun temelini oluşturan önemli kaynaklardan biri olmuştur.

Rusya Federasyonu İş Kanunu, kamu ve özel sektörde çalışan işçi, memur ve diğer çalışma ilişkisi içinde bulunan tüm çalışan kategorilerine yönelik genel ve çatı nitelikte bir kanundur. Bu çerçevede, iş ilişkilerini düzenleyen genel hükümler hem özel hukuk ilişkisi içinde bulunan işçiler hem de kamuda işçi ve memur pozisyonunda bulunan çalışanlar açısından geçerlidir. Ancak, devlet memurları, belediye çalışanları ve diğer farklı çalışma kategorilerinde bulunanlar için, iş mevzuatında yer alan genel kuralların yanı sıra, federal düzeyde kabul edilen özel kanunlar ve diğer düzenleyici hukuki metinlerde yer alan hükümler öncelikli olarak uygulanmaktadır. Bu bağlamda, Rusya Federasyonu'nda kamu hizmeti ve yerel yönetim hizmetine ilişkin olarak çıkarılan özel yasal düzenlemeler, devlet memurlarına özgü hak ve yükümlülükleri ayrıntılı olarak düzenlemektedir. İş Kanunu'nun çerçeve niteliğindeki hükümleri ise bu özel normlarla birlikte tamamlayıcı şekilde uygulanmaktadır. Dolayısıyla, "işçi" kavramının yanı sıra, bu statü dışında kalan gruplar için "çalışan" kavramı da çalışmamızda kullanılmaktadır.

Rusya'da çalışma hayatına dair mevzuatın bilinmesi, yalnızca yerel işçiler için değil, aynı zamanda Rusya'ya çalışmak için giden yabancı işçiler, özellikle de Türk işçiler için de büyük önem taşımaktadır. Türkiye'den Rusya'ya giden işçiler, özellikle inşaat, sanayi ve hizmet sektörlerinde yoğun olarak çalışmaktadır. Dolayısıyla çalışma koşulları, işçi hakları, iş sözleşmeleri ve iş güvencesine dair Rusya'daki hukuki

çerçevenin bilinmesi, işçilerin haklarını daha iyi koruyabilmeleri açısından kritik bir role sahiptir.

Bu çalışmada, Rusya Federasyonu İş Kanunu çerçevesinde iş sözleşmelerinin hukuki yapısı ile iş sözleşmesi türlerinin hukuki boyutu ele alınacaktır. Çalışmada öncelikle, RF İş Kanunu'nun kapsamı ve uygulama alanı değerlendirilecek ve ardından iş sözleşmesinin tanımı, unsurları, şekli, içeriği ve değiştirilme esasları gibi temel hukuki yapısı incelenecektir. Devamında ise Rusya'daki iş sözleşmesi türleri ayrıntılı biçimde ele alınarak, bu türlerin dayandığı yasal çerçeve açıklanarak, ilgili düzenlemeler Türk iş hukuku ile benzerlikleri ve farklılıkları açısından karşılaştırmalı olarak analiz edilecektir. Karşılaştırmalı iş hukuku literatüründe Rusya Federasyonu iş sözleşmesi rejiminin Türk iş hukuku ile ayrıntılı biçimde ele alındığı çalışmalar sınırlı sayıdadır. Böylece, her iki hukuk sisteminin iş sözleşmesi rejimi konusundaki yaklaşımı ortaya konularak karşılaştırmalı iş hukuku perspektifine katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

I. RUSYA FEDERASYONU İŞ KANUNU'NDA İŞ SÖZLEŞMESİ'NİN HUKUKİ TEMELLERİ

A. İş Sözleşmesinin Tanımı, Unsurları ve İş İlişkisi Bağlamında Değerlendirilmesi

Rusya İş Kanunu'nda hem iş ilişkisi hem de iş sözleşmesinin tanımı açıkça düzenlenmiştir. İş ilişkisi- bir işçi ile işveren arasında, işçinin iş fonksiyonunu/görevini (*kadrodaki pozisyona, mesleğe veya uzmanlığa göre nitelik belirtilerek; işçiye verilen belirli iş türü*) işverenin çıkarları doğrultusunda, işverenin yönetimi ve kontrolü altında, işyerinin iç iş düzenlemelerine uyarak ve işverenin iş hukuku mevzuatında, iş hukuku normlarını içeren diğer normatif hukuki düzenlemelerde, toplu iş sözleşmesinde, anlaşmalarda, yerel normatif düzenlemelerde ve bireysel iş sözleşmesinde öngörülen çalışma koşullarını sağladığı bir ortamda, ücret karşılığında yerine getirmesi üzerine sözleşme ile kurulan hukuki ilişki olarak tanımlanmıştır (RF İşK. m. 15/1).

Ayrıca İş Kanunu m. 56'da iş sözleşmesinin açık tanımına yer verilmiştir. Tanıma göre, iş sözleşmesi, işveren ile işçi arasında yapılan ve işverenin, işçiye belirli bir işte çalışmayı; iş mevzuatı, iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici hukuki işlemler, toplu iş sözleşmeleri, yerel normatif düzenlemeler ve bu sözleşmede öngörülen çalışma koşullarını sağlamayı, işçiye ücretini zamanında ve tam olarak ödemeyi, işçinin ise bu

sözleşmede belirtilen işi bizzat yapmayı üstlendiği bir sözleşmedir (RF İşK. m. 56).

Rusya Federasyonu iş hukukunda iş sözleşmesinin unsurları, İş Kanunu'nun 15. ve 56. maddelerinden birlikte çıkarılmaktadır. Bu iki düzenleme doğrultusunda iş sözleşmesinin temel unsurları olarak, işçinin, bireysel niteliklerine göre sözleşmede belirlenmiş bir iş fonksiyonunu işverenin çıkarları doğrultusunda ve onun yönetimi ile denetimi altında bizzat yerine getirmeyi üstlenmesi, işverenin ise işçiye ücret ödeme, mevzuat ve sözleşme ile belirlenen çalışma koşullarını sağlama borcunu kabul etmesi olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, Rusya hukukunda iş sözleşmesinin unsurları; kişisel iş görme, ücret, işverenin yönetim ve kontrolü altında bağımlı çalışma ve çalışma koşullarının sağlanması şeklinde ortaya çıkmaktadır.

İş sözleşmesinin unsurları olarak, taraflar arasındaki karşılıklı yükümlülük, ücret karşılığında iş görme, çalışma koşullarının sağlanması ve işverenin otoritesine tabi olma unsurları bu sözleşmeyi diğer benzeri sözleşmelerden ayırmaktadır. Bu çerçevede tarafların temel hak ve borçlarını düzenleyen ve karşılıklı kazanç esasına dayalı bir sistem içinde yürütülen iş sözleşmesi ile taraflar arasında iş ilişkisi kurulmaktadır. İş ilişkisi kapsamında, sözleşmenin tarafı olan işveren, çalışma koşullarını kanunlara uygun biçimde sağlama yükümlülüğünü üstlenirken, işçi ise işverenin yönetimi ve denetimi altında çalışmakla yükümlüdür¹.

Öğretide, iş sözleşmesi çeşitli şekillerde açıklanmış olup, standart olmayan farklı tanımlarla ifade edilmiştir. Abjanov'a göre, iş sözleşmesi, baskı altında olmadan bireylerin karşılıklı mutabakat çerçevesinde imzaladığı bir sözleşme olup, taraflardan birinin belirli bir uzmanlık, meslek veya pozisyonda iş yapmayı ve iş yeri içi disiplin kurallarına uymayı taahhüt etmesi, diğer tarafın (işveren) ise işi organize etmeyi, harcanan emeğin miktarı ve kalitesine göre ücret ödemeyi ve kanunlar ile anlaşmalarla belirlenen tüm koşullara uymayı taahhüt ettiği bir sözleşmedir². İş sözleşmesi ile kurulan iş ilişkisi ise öğretide "işçinin işveren (kuruluş) ile gönüllü hukuki ilişkisi olup, bu ilişkiye göre işçi, işyeri içi disiplin kurallarına uyarak, kararlaştırılmış meslek veya uzmanlık alanında belirli bir işlevi yerine getirmeyi; işveren ise işçinin emeğini ödemeyi ve yasalar, toplu iş sözleşmesi ve

¹ СОЛОВЬЕВОЙ С. В./ФИЛИПОВОЙ И. А., (под ред.) *Трудовое право*, Учебник, Нижний Новгород, Нижегородский государственный университет, 2021, с. 77.

² АБЖАНОВ К. А., *Трудовой договор по советскому праву*, Монография, Москва, 1964, с. 30.

iş sözleşmesine uygun çalışma koşulları sağlamayı taahhüt eden bir hukuki ilişkidir", şeklinde tanımlanmıştır³. Bu tanımda, iş ilişkisine dahil olan tarafların karşılıklı hakları ve borçlarının hukuki ilişki çerçevesinde vurgulanması, ayrıca gönüllülük unsuruna dikkat çekilmesi, modern toplumsal iş organizasyonunun niteliği açısından önemli bir özellik olarak öne çıkmaktadır⁴. Dolayısıyla, iş sözleşmesi bu ilişkiyi tanımlayan yalnızca hukuki bir araç değil, aynı zamanda işçinin şahsi emeğine dayanan, kişisel sorumluluk içeren özgün bir sözleşme türüdür⁵. Bu niteliğiyle iş sözleşmesi, maddi sonuç odaklı diğer özel hukuk sözleşmelerinden belirgin biçimde ayrılmaktadır.

İş sözleşmesi, işçi ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin düzenlenmesinde, tarafların karşılıklı hakları ve borçlarının belirlenmesinde ve iş ilişkisinin temelini oluşturan yasal kaynaktır. İş sözleşmesi işlevleri olarak, taraflar arasındaki sözleşmenin ekonomik ve hukuki ilişkileri düzenlemedeki önemini ortaya koymakta olduğu, farklı sosyal ve hukuki amaçlar doğrultusunda düzenlenmektedir⁶.

İş Kanunu, iş ilişkisinin yasal çerçevede oluşturulabilmesi için sözleşme taraflarının, tanımda belirtilen tüm kriterlere uymasını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda kanun diğer medeni hukuk sözleşmeleri ile iş ilişkilerini fiilen düzenlenmesini yasaklamıştır (RF İşK. m. 15/2). İş ilişkilerinin ücret karşılığı yürütüldüğü özellikle vurgulanmakta olup, bu kapsamda ödenen ücretin ayırt edici yönü, canlı emek ve onun sonuçları için yapılan bir karşılık olmasıdır. Bu niteliğiyle, iş ilişkisi çerçevesinde ödenen ücret, medeni hukuk sözleşmeleri kapsamında yürütülen faaliyetler sonucu sağlanan hizmetler veya üretilen mallar karşılığında ödenen ücretlerden farklı değerlendirilir⁷. Dolayısıyla, iş ilişkisinin fiilen var olduğu durumlarda, taraflar arasındaki ilişkinin medeni hukuk sözleşmesiyle düzenlenmesi yasaklanarak, işçinin haklarının iş sözleşmesi dışı yollarla kısıtlanması engellenmek istenmiştir.

³ ГУСОВ К. Н./ТОЛКУНОВА В. Н., *Трудовое право России*, Учебник, Москва, Проспект, 2006, с. 106–107.

⁴ ƏKBƏRLİ Ülkər, *Əmək müqaviləsi*, Monoqrafiya, Bakı, Hüquq Yayın Evi, 2022, s. 236.

⁵ QASIMOV Alış, *Əmək hüququ*, Dərslük, Bakı, Letterpress Nəşriyyat Evi, 2016, s.329-330.

⁶ QASIMOV A. M./CƏFƏROV Z. İ. /ƏKBƏRLİ Ü. Ə./ŞİRİYEV E. F., *Azərbaycan Respublikasının və Rusiya Federasiyasının qanunvericiliyi üzrə əmək müqaviləsi (müqayisəli hüquqi təhlil): Monoqrafiya*, Bakı, Hüquq Yayın Evi, 2020, s. 30.

⁷ ОРЛОВСКИЙ Ю. П. (ред.), *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации*, 6-е изд., испр., доп. и перераб., Москва, Контракт-Инфра, 2014, с. 21.

İş ilişkisinin kurulması açısından kanunda düzenlenen bir diğer önemli husus yetkisiz biri tarafından iş ilişkisinin kurulmasının yasaklanmasıdır. Rusya Federasyonu İş Kanunu m. 67/1 uyarınca, işverenin açıkça yetkilendirmediği bir işveren vekili tarafından işe başlatılan işçiyle çalışmaya devam etmek istemeyen işveren, söz konusu iş ilişkisinin kendi iradesine dayanmaması sebebiyle iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Ancak işveren yetkisiz işe alınan işçinin fiilen yaptığı çalışmanın karşılığı olan ücreti ödemekle yükümlüdür. Kanunun “yetkisiz işe başlatma” kavramını açık ve net biçimde tanımlamaması, öğretide eleştirilmiştir⁸. Dolayısıyla, işçi fiilen belirli bir süre çalışmışsa, bu süreye ilişkin ücretin işveren tarafından ödenmesi gerektiği ve bu işe alan yöneticiyi sorumlu tutabileceği Rusya Federasyonu İş Kanunu’nun 67/1 maddesinin birinci fıkrasında açıkça düzenlenmiştir.

İş sözleşmesi, aksi mevzuatta ve sözleşmede belirtilmedikçe işçi ve işveren tarafından imzalandığı tarihten itibaren yürürlüğe girmiş olacaktır. İşçi, işverenin veya yetkilendirilmiş işveren vekilinin bilgisi veya talimatıyla fiilen işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinden kaynaklı haklara sahip olacaktır (RF İşK. m. 61). İşçi, iş sözleşmesinde belirtilen tarihte işine başlamakla yükümlüdür. Ancak herhangi bir nedenle iş sözleşmesinde taraflarca fiili çalışma tarihi belirlenmemişse, sözleşmenin imzalandığı tarihten itibaren iş ilişkisi başlamış olacaktır. Eğer iş sözleşmesinde işe başlama tarihi belirtilmemişse, işçi sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten sonraki ilk iş günü işe başlamakla yükümlüdür (RF İşK. m. 61/2). Eğer işçi, belirlenen tarihte işe başlamazsa, işveren iş sözleşmesini iptal etme hakkına sahip olacak ve iptal edilen iş sözleşmesi, hiç yapılmamış kabul edilecektir (RF İşK. m. 61/3). İş sözleşmesinin iptali, işçinin, iş sözleşmesinin imzalandığı tarih ile iptal edildiği tarih arasındaki sürede meydana gelen sigorta olayları kapsamında zorunlu sosyal sigortadan yararlanma hakkını ortadan kaldırmayacaktır (RF İşK. m. 61/4).

İş ilişkisi iş sözleşmesi ile kurulduğundan, RF İş Kanunu 68. maddesi gereğince bu ilişki iş sözleşmesi resmileştirilmekte ve iş ilişkisi bir hukuki ilişkiye dönüşmektedir. Dolayısıyla, sözleşmeyle belirlenen hukuki ilişkinin devam ettiği süre içinde, sözleşme tarafların hukuki

⁸ ЗАЙЦЕВА Л. В., “Организационные и финансовые последствия фактического допуска к работе неуполномоченным представителем работодателя”, *Налого и Финансовое Право*, 2014, (1), с. 72-75.; ПЕТУХОВА В. С. Правовой статус представителя работодателя: магистерская диссертация. Тюмень, Тюменский государственный университет, 2021, с. 51.

ilişkideki davranışlarının hukuka uygunluğunun ölçütü ve tarafların davranışları açısından uyması gereken hukuki bir model olarak işlev görmektedir⁹.

İş ilişkisinin kurulmasına ilişkin olarak, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 67.1. maddesinde, yalnızca fiili çalışmanın varlığı iş ilişkisi için yeterli görülmemekte ve işverenin rızası olmaksızın, işe alma yetkisi bulunmayan bir işveren vekili tarafından çalıştırılan kişiye yalnızca fiilen çalıştığı süreye ilişkin ücret ödenmesi yapılacağı açıkça düzenlenmiştir. Rusya Yüksek Mahkemesi kararında da belirtildiği üzere işe alım yetkisi olan temsilci tarafından işe alınan işçi ile işveren yazılı iş sözleşmesi yapma yükümlülüğü altında olacaktır¹⁰. Dolayısıyla, Rusya hukukunda, yetkisiz bir temsilci tarafından işe alınan kişiyle işveren arasında hukuken iş ilişkisi kurulmuş sayılmadığı ifade edilmektedir¹¹. Ayrıca, bu tür yetkisiz bir işe alım durumunda, ilgili işveren vekili hakkında disiplin ve maddi sorumluluk hükümlerinin uygulanabileceği, RF İş Kanunu'nun 67/1 maddesinin ikinci fıkrasında açıkça düzenlenmiştir.

B. İş Sözleşmesinin Şekli, İçeriği ve İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması

1. İş Sözleşmesinin Şekli

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 67. maddesi uyarınca, iş sözleşmelerinin kurulması, sözleşme değişikliklerinin yapılması, işe giriş ve çıkış bildirimleri gibi işlemlerde yazılı şekil şartı esas alınmıştır. Bu işlemlerin, kanunen belirlenmiş formlara uygun biçimde hazırlanması ve yetkili devlet kurumlarına teslim edilmesi veya kayıt altına alınması yasal bir zorunluluktur. İşverenin iş sözleşmesini kanunda belirtilen süre

⁹ МАВРИН С. П./ФИЛИППОВА М. В./ХОХЛОВ Е. Б., *Трудовое право России, Учебник*, Санкт-Петербург: Изд. дом Санкт-Петербург. гос. ун-та, 2007, с. 295.; ШАФИКОВА, Г. Х./ШАФИКОВ, А. М. (2016). К вопросу об основаниях возникновения трудовых отношений. *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: право*, 16(1), 91-96.; ХАЛФИНА Р. О., *общее учение о правоотношении*, Монография, Москва, Юрид.лит., 1974, с. 302.

¹⁰ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/307b9638d24d24fa83f0937c6a7f80ffd1a4baa5/, (дата обращения: 08.10.2025)

¹¹ ГУСОВ К. Н./ТОЛКУНОВА В. Н., *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации* Москва, Проспект, 2019, с. 255; ОРЛОВСКИЙ Ю. П. (отв. ред.). *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации*. 6-е изд., испр., доп. и перераб. М.: «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2014, С. 261-262.

inde yazılı şekilde düzenlememesi, Rusya Yüksek Mahkemesi içtihadına göre işverenin sözleşme yapma hakkını kötüye kullanması olarak değerlendirilmiştir¹². Bu bağlamda, Rusya hukukunda iş sözleşmesinin kurulması, sona erdirilmesi, fazla mesai yaptırılması, yıllık izin hakkının kullandırılması gibi temel iş hukuku işlemlerinde yazılılık ve resmiyet ilkesi temel bir kural olarak benimsenmiştir. İşveren, iş ilişkisinden doğan yükümlülüklerini ve işçinin haklarını kullanmasını belgelemekle yükümlü olduğundan, bu haklara ilişkin işlemlerin gerçekleştirilmesinde yazılı şekil şartlarına uymak zorundadır. Örneğin, işçiye yapılacak ücret artışları için yazılı bir ek sözleşme düzenlenmesi ve bu değişikliğin ilgili devlet makamlarına bildirilmesi gerekmektedir. Aynı şekilde fazla mesai yaptırılması (RF İşK. m. 99), yıllık izin kullandırılması veya ertelenmesi (m. 124), iş sözleşmesinin sona erdirilmesi (m. 80, m. 127), başka bir işe geçiş veya işveren değişikliğiyle gerçekleşen geçici/kalıcı nakiller (m. 72, m. 72.1), ücretsiz izin kullanımı (m. 128), ücretin ödeme şeklinin değiştirilmesi (m. 131), kişisel verilerin işlenmesi (m. 86) ve diğer birçok maddede belirtilen hususlar ancak işçinin yazılı talebi veya yazılı onayı ile yürürlüğe girmektedir. Bu bağlamda, Rusya İş Kanunu'nda öngörülen yazılılık şartı, sadece şekli bir prosedür değil, aynı zamanda işçinin haklarını koruyan ve işverenin sorumluluklarını belirleyen önemli bir hukuki güvence mekanizmasıdır. Ayrıca bu yazılılık kuralı, işverenin iş süresi, ücret ve izin gibi temel iş koşullarını kayıt altına almasını kolaylaştırmakta ve doğabilecek uyuşmazlıklarda delil olarak kullanılacak belgelerin oluşturulmasına hizmet etmekle birlikte aynı zamanda işverenin yükümlülüklerinin şeffaf, denetlenebilir ve belgelenebilir hale getirilmesini de sağlamaktadır¹³.

Yukarıda genel çerçevesiyle açıklanan yazılı şekil zorunluluğu, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 67. maddesinde ayrıntılı biçimde hükme bağlanmıştır. Bu maddeye göre, yazılı şekilde yapılacak iş

¹² Президиум Верховного Суда Российской Федерации. (2022). (утв. Президиумом ВС РФ 27.04.2022), https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_415892/, (дата обращения: 25.10.2025)

¹³ АНИСИМОВ Л. Н. Трудовой договор, трудовые отношения, Трудовое право. – 2008. № 4., с. 67–73; ВОЗНЯК А. М. “Проблемы использования электронной цифровой подписи при совершении юридически значимых действий в трудовом праве как гарантия справедливости в условиях информационного общества.” *Социальная справедливость и право: проблемы теории и практики: материалы Международной научно-практической конференции*, (отв. ред. Т. А. Сошникова), Москва: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2016.,с. 263.

sözleşmesi iki nüsha olarak düzenlenmeli ve hem işçi hem de işveren tarafından imzalanmalıdır. Sözleşmenin bir nüshası, işçiye imza karşılığında teslim edilirken, diğer nüshası işveren tarafından saklanmakla yükümlüdür (RF İşK. m. 67/1). Ancak yazılı şekilde iş sözleşmesi düzenlenmemişse ve işçi, işverenin veya yetkilendirilmiş işveren vekilinin bilgisi ya da talimatıyla fiilen işe başlamışsa, bu durumda iş sözleşmesi yapılmış sayılır. İşçiyi fiilen çalıştıran işveren, iş sözleşmesini, işçinin fiilen işe başladığı tarihten itibaren en geç üç iş günü içinde yazılı olarak düzenlemekle yükümlüdür. Taraflar arasında başlangıçta medeni hukuk sözleşmesine dayanılarak kurulan bir iş ilişkisi, daha sonra iş hukuku kapsamına giren bir nitelik kazanırsa, aynı şekilde yazılı iş sözleşmesinin üç iş günü içinde düzenlenmesi zorunludur (RF İşK. m. 67/2). Yazılı bir sözleşme yapılmadan işçi işe başlatılsa bile, daha sonra işveren yazılı sözleşme şartını yerine getirmekle yükümlüdür¹⁴. Ayrıca mevzuat gereğince, bazı işçi kategorileri için iş sözleşmesinin daha fazla nüsha olarak düzenlenmesi veya sözleşmenin geçerli olabilmesi için belirli kamu kurumlarının onayına tabi tutulması da öngörülebilir (RF İşK. m. 67/3).

İşveren, işçinin yazılı talebi üzerine, bu talebin sunulduğu tarihten itibaren üç iş günü içinde işçi için “emek kitapçığı”¹⁵, zorunlu sosyal sigorta sağlanması amacıyla, iş ile ilgili belge kopyalarını (*işe kabul emri, başka bir işe transfer emirleri, işten ayrılma emri; emek kitabından alıntılar, ücret bilgisi, hesaplanan ve fiilen ödenen sigorta primleri, işverenle çalışma süresi ve diğer bilgiler*) vermekle yükümlüdür (RF İşK. m. 62/1). İşçinin talebi üzerine ilgili belgelerin kopyaları uygun şekilde onaylanmalı ve kendisine ücretsiz olarak verilmelidir.

Karşılaştırmalı hukuk açısından ele alındığında, Rusya Federasyonu İş Hukuku’nda iş sözleşmeleri bakımından yazılılık şartı¹⁶ açık

¹⁴ ЛУКЪЯНЧИКОВ И. Д. (2016). Фактическое допущение к работе как основание возникновения трудовых отношений. *Вестник молодых учёных и специалистов Самарского университета*, (2 (9)), с.110-113.

¹⁵ Rusya’da ilk defa işe alınan işçilere Emek Kitapçığı (*Трудовая книжка*) adlı belge verilir. “Emek kitapçığı”, çalışmaya başlayan her bir çalışan adına açılan ve çalışma hayatı boyunca işvereni tarafından kanunun öngördüğü zorunlu kayıtların yazılarak tutulduğu çalışma sicili niteliğinde bir kayıt sistemidir. Bu belgede işçinin çalışma süresince iş değişiklikleri, işten ayrılma durumları, varsa cezai sorumlulukları vb. durumlar not edilmektedir., Konuya ilişkin bak. HÜSEYİNLİ Namık, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, Adalet Yayınevi, Ankara 2020, s. 461.

¹⁶ Avrupa Birliği ülkelerinin hukuki düzenlemelerinde de kural, iş sözleşmesinin geçerliliğinin yazılı olma koşuluna bağlı tutulmamasıdır. Bu doğrultuda, işçinin korunması amacıyla iş sözleşmesinin yazılı yapılması gerektiği görüşü, her zaman

biçimde düzenlenmişken, farklı hukuk sistemlerinde bu konuda daha esnek uygulamaların benimsendiği görülmektedir. Aynı şekilde Türk hukuku ile karşılaştırıldığında, Rusya hukukundan farklı olarak iş sözleşmesinin, kanunda aksi belirtilmedikçe, herhangi bir şekle bağlı olmaksızın sözlü, yazılı hatta örtülü şekilde dahi sözleşmenin kurulabildiği görülmektedir¹⁷. Türk Borçlar Kanunu, sözleşmelerde şekli zorunlu kılmamış ve asıl olarak şekil serbestisini benimsemiştir. Bir başka deyişle, sözleşme özgürlüğü kapsamında şekle ilişkin kural, esasen şekil serbestisidir. İş Kanunu'na göre, bir yıl veya daha uzun süreli belirli süreli iş sözleşmelerinin, çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin ve mevzuatta belirlenen diğer hâllerin yazılı şekilde yapılması zorunludur¹⁸.

İş sözleşmesinin kural olarak yazılı şekil şartına bağlı olmaması hem Türk hukukunda hem de yabancı hukuk sistemlerinde geçerliliğini koruyan bir ilkedir. Ancak bu durum, özellikle işçiler açısından bazı sakıncaları da beraberinde getirmektedir. İşçinin çalışma koşulları hakkında yeterli bilgiye sahip olamaması, sözleşmenin yazılı olmamasından doğan ispat güçlükleri ve işveren karşısında korunmasız kalması bu sakıncaların başında gelmektedir. Nitekim, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra çalışma koşullarına ilişkin uyuşmazlıkların önemli bir kısmı, bu koşulların yazılı olarak tespit edilmemiş olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, sözleşmelerin belirli bir şekle bağlı olarak yapılması, bu tür uyuşmazlıkların önüne geçilmesi açısından önem taşımaktadır. İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra açılan davalarda ortaya çıkan

savunulan bir yaklaşım olmuştur. Ancak, belirli süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli iş sözleşmesi gibi istisnai nitelik taşıyan sözleşmeler için yazılılık şartı öngörülmüştür., **GÜZEL Ali/UGAN Deniz/ERTAN Emre**, "Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçileri Bilgilendirme Yükümlülüğü", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 9, 2007, s. 43-74.

¹⁷ **SÜZEK Sarper**, *İş Hukuku*, 11. baskı, İstanbul, 2015, s. 318; **SUBAŞI İbrahim/YİĞİT Yusuf**, "İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı", *İş ve Hayat*, C. 4, S. 7, 2018, s. 148-175.

¹⁸ Türk hukukunda yazılı şekil şartına ilişkin tartışmalar açısından bk. **DEMİR Fevzi**, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, 11. baskı, İzmir, 2018, s. 73; **ŞAKAR Müjdat**, *İş Hukuku Uygulaması*, 12. baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s. 64-65; **SÜMER Halûk Hâdi**, *İş Hukuku Uygulamaları*, 6. baskı, Seçkin yayınevi, Ankara, 2016, s. 55, 61; **GÜZEL Ali/ÖZKARACA Ercüment/UGAN Deniz**, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları", *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, Cilt 1, İstanbul 2011, s. 546; **UŞAN Muhammet Fatih**, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 5. baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s. 86, 98; **MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi/ASTARLI Muhittin/BAYSAL Ulaş** *İş Hukuku Ders Kitabı* Cilt 1, Bireysel İş Hukuku, 1. bası, Ankara 2017, s. 163; **NARMANLIOĞLU Ünal**, *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I*, 4. baskı, İstanbul, 2012, s. 153-154.

uyuşmazlıkların önemli bir kısmı, çalışma koşullarının yazılı olarak tespit edilmemesinden kaynaklandığından, sözleşmelerin belirli bir şekle bağlı olarak yapılması bu tür uyuşmazlıkların önlenmesi açısından önem taşımaktadır¹⁹. Bu açıdan değerlendirildiğinde, Rusya Federasyonu İş Hukuku'nun iş sözleşmelerine ilişkin ayrıntılı yazılılık ve içerik düzenlemeleri, Türk hukukundaki şekil serbestisine kıyasla daha koruyucu ve önleyici bir nitelik taşıdığını söylemek mümkündür.

2. İş Sözleşmesinin İçeriği

İş Kanunu'na göre, iş ilişkilerinin ve bunlarla doğrudan bağlantılı diğer ilişkiler işçiler ile işverenler arasında toplu iş sözleşmeleri, anlaşmalar ve bireysel iş sözleşmeleri yapılması, değiştirilmesi veya bu sözleşmelere eklemeler yapılması yoluyla düzenlenerek gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sözleşmeler, iş mevzuatında ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenlemelerde öngörülen hakları sınırlayan ya da tanınan güvenceleri azaltan hükümler içermemelidir. Bu tür hükümler sözleşmelere dahil edilse bile, geçersiz sayılır ve uygulanmaz (RF İşK. m. 9). Dolayısıyla, tarafların serbest iradesi, kanunla güvence altına alınmış hakların kısıtlanması sonucunu doğuracak biçimde kullanılamayacak ve sözleşmeye yazılmış olsa dahi uygulanamayacaktır²⁰. Bu doğrultuda, madde 9'un kapsamının daha açık şekilde tanımlanması ve hangi alanlarda sözleşmeye dayalı düzenleme yapılabileceğinin netleştirilmesi gerektiği belirtilmektedir²¹.

İş sözleşme içeriği açısından, iş hukuku mevzuatında ve uygulanma pratiğinde, iş sözleşmesinin içeriğinde yer alan "çalışma şartlarının önemi" kavramına sıkça rastlanmaktadır. İşçinin girişimiyle iş sözleşmesine eklenen herhangi bir özel şart, işçi açısından önemli kabul edilebilir. Bu nedenle, söz konusu şart üzerinde bir anlaşmaya varılmaması durumunda, işçinin iş sözleşmesini imzalamaktan vazgeçmesi olasıdır.

¹⁹ GÜZEL/UGAN/ERTAN, s. 43-74.

²⁰ ХАРИТОНОВ В. И. (2020). Основное содержание соглашений и особенности правового регулирования ими социально-трудовых отношений. Конференция: *К новому технологическому укладу: человек и его работа (юридические, социально-политические, философские науки)*, Москва, 19 марта 2020 года, с. 124-131.

²¹ Örneğin, öğrenci (çıraklık/mesleki eğitim) sözleşmeleri gibi bazı türlerin de bu madde kapsamında açıkça düzenlenmesi gerektiği önerilmektedir., МОРОЗОВ П. Е. (2017). Совершенствование трудового законодательства как основа эффективного функционирования договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. *Актуальные проблемы российского права*, (2 (75)), 144-151.

Dolayısıyla, işçinin sözleşmeye eklediği bir şartın önemli olması halinde, bu şart üzerinde uzlaşma sağlanmaması, iş sözleşmesinin yapılmamasına neden olabilir²².

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 57. maddesinde, "İş Sözleşmesinin İçeriği" başlığı altında, sözleşmede yer alması gereken unsurlar ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Rusya'daki yazılılık ve iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler, yalnızca bu ülkeye özgü olmayıp, birçok BDT ülkesinin iş hukuku sisteminde de benzer biçimde yer almaktadır²³. Bu durum, iş sözleşmesinin kapsam ve içeriğine ilişkin ortak bir yasal standartlaşma eğilimini yansıtmakta olup, aynı zamanda Sovyet döneminden miras kalan uzun ve ayrıntılı bir yasa hazırlama geleneğinin ürünüdür. Dolayısıyla, iş sözleşmelerinin içeriği yalnızca tarafların özgür iradelerine değil, mevzuatta açıkça belirlenen zorunlu hükümlere de dayanmaktadır. Bu düzenlemeler, sözleşmedeki her bir unsurun tarafların hak ve borçlarını net biçimde tanımlamasını amaçlamaktadır²⁴.

İş sözleşmesinin içeriği, işçinin emeğinin belirli koşullar altında kullanılmasını tarafların karşılıklı iradesiyle düzenleyen hükümleri içermektedir. Sözleşme içeriğinde yer alması gereken hususlar açıklanarak, hem yasal olarak sözleşmede bulunması zorunlu unsurlar hem de tarafların karşılıklı olarak belirleyebileceği şartlar çerçevesinde işçi ve işverenin hak ve yükümlülükleri ortaya konulmaktadır. Dolayısıyla söz konusu maddede tanımlanan iş sözleşmesinin kapsamını belirleyen hususlar, tarafların rızasıyla şekillenen ve hukuken bağlayıcı niteliğiyle, iş ilişkisinin esaslarını belirlemektedir²⁵.

²² ЛИВШИЦ Р. З./ ОРЛОВСКИЙ Ю. П. (отв. ред.), *Трудовое право России*, Учебник для вузов, Москва, ИНФРА-М-НОРМА, 1998, с. 102-103.

²³ Sözleşmede yer alması gereken unsurlar yalnızca Rusya Federasyonu İş Kanunu'nda değil, diğer bölge ülkelerinin mevzuatında da açıkça belirtilmiştir. Örneğin, Kırgızistan Cumhuriyeti İş Kanunu'nun 54. maddesi, Beyaz Rusya Cumhuriyeti İş Kanunu'nun 19. maddesi, Tacikistan Cumhuriyeti İş Kanunu'nun 30. maddesi, Kazakistan Cumhuriyeti İş Kanunu'nun 28. maddesi, Özbekistan Cumhuriyeti İş Kanunu'nun 73. maddesi ve Azerbaycan İş Kanunu'nun 43. maddesinde bu hususlar detaylı biçimde düzenlenmiştir, QASIMOV/CƏFƏROV/ƏKBƏRLİ/ŞİRİYEV, 2020, s. 140.

²⁴ СЫРОВАТСКАЯ Л.А., *Трудовое право*, Учебник, Москва, Юристъ, 2001, с. 147; ГУСОВ/ТОЛКУНОВА, 2006, с. 187

²⁵ RƏSULOVA M. B., *Sovet əmək müqaviləsi*, Dərs vəsaiti, Bakı, ADU nəşri, 1987, s. 17.; ПУСТОЗЕРОВА В. М., *Трудовой договор*, Москва, ПРИОР, 1996, с. 30.; ХОХЛОВА Е. Б./САФОНОВА В. А., (под ред.), *Трудовое Право России*, Учебник для вузов, Москва: ООО «Юрайт-Издат», 2008. с. 273.; ЕРШОВ В. В./ЕРШОВА А. А.,

Yukarıda genel hatlarıyla açıklanan iş sözleşmesi içeriği, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 57. maddesinde genel bilgiler, zorunlu koşullar ve ilave koşullar başlıkları altında sistematik bir şekilde sınıflandırılmıştır. Eğer iş sözleşmesi yapılırken, 57. maddenin birinci ve ikinci fıkralarında öngörülen bazı bilgiler ve/veya koşullar sözleşmeye dâhil edilmişse, bu durum sözleşmenin geçersiz sayılması veya feshedilmesi için bir gerekçe oluşturmaz. Bu tür eksiklikler, sözleşmeye sonradan eklenebilir. Eksik bilgiler, doğrudan iş sözleşmesinin metnine yazılacak, eksik koşullar ise sözleşmeye ek olarak düzenlenecek bir ek protokol ya da taraflar arasında yazılı olarak yapılacak ayrı bir anlaşma ile tamamlanır. Bu tür belgeler, iş sözleşmesinin ayrılmaz bir parçası kabul edilir²⁶.

Maddenin birinci bölümünde, işverenin ve işvereni tanımlayan temel bilgiler;

- İşçinin soyadı, adı, baba adı ve işverenin adı (*eğer işveren gerçek kişi ise soyadı, adı ve baba adı*), iş sözleşmesini imzalayan taraflar,
- İşçinin ve işverenin kimlik belgelerine ilişkin bilgiler (*işverenin gerçek kişi olması durumunda*),
- Vergi mükellefi tanımlama numarası (*bireysel girişimci olmayan gerçek kişiler hariç, işverenler için*),
- İş sözleşmesini imzalayan işveren vekiline ilişkin bilgiler ve bu kişinin yetkilendirilmiş olmasını gösteren belge,
- İş sözleşmesinin yapıldığı yer ve tarih.

Sözleşmede yer alması gereken zorunlu hususlar, m. 57/2'de sayılmıştır. İş sözleşmesinde yer alması gereken zorunlu şartlar konusunda çeşitli tanımlar yapılmış olmakla birlikte, bu tanımlar büyük ölçüde ortak bir zeminde bulunmaktadır. İş sözleşmesinin geçerli şekilde kurulabilmesi için bazı şartların mutlaka taraflar arasında açıkça kararlaştırılması gerektiği genel olarak kabul görmektedir. Orlovski'ye göre, kanunda belirtilen zorunlu şartlar her iş sözleşmesi için gereklidir²⁷. Dolayısıyla zorunlu şartlar, iş sözleşmesinin kurulmasının mümkün olmadığı ve iş

Трудовой договор, Учебное пособие, Москва, Дело, 2001, с. 89.; МИРОНОВ В. И., *Трудовое право*, Учебник для вузов, Санкт-Петербург, 2009, с. 250.

²⁶ ПЕТРОВ, А. Я. (2021). Содержание трудового договора: теоретический аспект. *Образование и право*, (4), 443-447, с. 445; ГАСАНОВА К.К./МЫШКО Ф.Г. (Под ред). *Трудовое право*. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Юриспруденция, 2012. с. 527.

²⁷ ОРЛОВСКИЙ Ю.П./НУРТДИНОВА А.Ф. (Отв.ред). *Трудовое право России: Учебник* М.: Изд-во Юридическая фирма «КОНТРАКТ-ИНФРА-М», 2011, с. 144

ilişkinin doğması için mutlaka taraflar arasında üzerinde anlaşılması gereken hükümlerdir. Taraflar arasında anlaşma sağlanmadığı takdirde iş sözleşmesinin kurulamayacağı ve iş hukuku ilişkisinin ortaya çıkmayacağı için iş sözleşmesinin kurulmuş kabul edilemeyeceği ve bu nedenle iş hukuku ilişkisinin de doğmayacağı belirtilmektedir²⁸. Bu görüşlerden de anlaşılacağı üzere, zorunlu şartlar iş sözleşmesinin geçerliliği ve iş ilişkisinin hukuken doğması açısından temel unsurlar olarak kabul edilmektedir. Bu şartlar (RF İşK m. 57/2);

- İşçinin bir şube, temsilcilik veya başka bir ayrı yapı içerisinde başka bir yerde çalıştırılması durumunda, bu yapının adı ve adresiyle birlikte çalışma yeri,
- İşçinin pozisyonu, mesleği, uzmanlık alanı ve nitelikleri belirtilecek görevi tanımlanmalıdır. Eğer belirli pozisyon veya meslekler için tazminat, avantaj veya sınırlamalar öngörülüyorsa, bu pozisyon ve niteliklerin isimleri, Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanan standartlara uygun olması,
- Eğer belirli süreli bir iş sözleşmesi yapılıyorsa, bu sözleşmenin süresi ve belirli süreli sözleşmenin yapılma nedenleri,
- İşçinin maaşı (tarife ücreti, pozisyon ücreti), ek ödemeler, primler ve teşvikler,
- İşçinin çalışma düzeni işverenin genel kurallarından farklıysa, bu durumun iş sözleşmesinde belirtilmesi,
- İşçi, zararlı veya tehlikeli koşullarda çalıştırılacaksa, bu koşulların özellikleriyle birlikte sağlanacak garantiler ve tazminatların yazılması,
- Gerekli durumlarda işin niteliğini belirleyen hususlar (*Gezici, yolculuk içeren, hareketli ya da benzeri çalışmalar*),
- Çalışma yerindeki iş koşulları,
- İş Kanunu'na ve diğer federal yasalara uygun olarak işçinin zorunlu sosyal sigortasına ilişkin bilgiler,

²⁸ ТОЛКУНОВА В.Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Прос пект, 2006, с.187-188; КУРЕННОГО А.М. (Под ред) Трудовое право России: Учебник, М.: Правовое дение, 2008, с.192; РАХМАТУЛЛИНА Р.Н. Индивидуально-договорное регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора: Монография. М.: Волтерс Клувер, 2010, с.42.

- İş mevzuatı ve iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici yasal düzenlemeler tarafından öngörülen durumlarda diğer koşullar.

Görüldüğü üzere, iş sözleşmesinde yer alması gereken zorunlu şartlar, söz konusu madde açıkça düzenlenmiştir. Yukarıda belirtilen bilgi veya koşullardan bazıları eksikse, bu durum sözleşmenin geçersiz sayılması veya feshi için bir gerekçe oluşturmayacaktır²⁹. Ancak bu şartlar, sözleşmenin geçerliliği açısından belirleyici olmasa da işveren açısından yasal yükümlülük doğurur ve eksiklik durumunda idari yaptırımlar uygulanacaktır³⁰.

İş sözleşmesinde, iş hukuku ve diğer düzenlemeler çerçevesinde, işçinin lehine olacak şekilde ek (ilave) koşulların da yer alabileceği kanunen kabul edilmiştir (RF İşK. m. 57/3). Bu ilave şartlar, sözleşmenin kurulması için zorunlu olmayan, ancak tarafların anlaşması hâlinde sözleşmeye dâhil edilebilecek nitelikteki düzenlemelerdir. Bu kapsamda, ilave şartlar, iş sözleşmesinin kurulması açısından zorunlu bir unsur teşkil etmemektedir. Söz konusu koşullar açısından Aleksandrov, bu tür şartları iş sözleşmesinin kurulması için zorunlu olmayan ancak taraflarca kararlaştırılabilecek ek hükümler olarak değerlendirmektedir³¹. Diğer bir görüşe göre ise, ilave koşullar, iş sözleşmesinin özünü belirlemeyen fakat taraflardan en az birinin ısrarı sonucu sözleşmeye dahil edilen koşullar olup, bu tür düzenlemeler “ihtiyari şartlar” olarak da nitelendirilmektedir³². İlave koşullar kanunda aşağıdaki şekilde sayılmıştır;

- Çalışma yerinin ve iş yerinin daha detaylı tanımlanması,
- Deneme süresi,
- Yasal olarak korunan gizli bilgilerin (devlet sırrı, ticari sır vb.) ifşa edilmemesi yükümlülüğü,
- İşverenin finansmanı ile yapılan eğitim sonrası belirli bir süre çalışma zorunluluğu,
- İşçinin ek sigorta türleri ve koşulları,

²⁹ ГАСАНОВА/МЫШКО, с. 80.

³⁰ БУГРОВ, Л. Ю. Содержание трудового договора. *Вестник Пермского университета. Юридические науки*, (2), 2008, 84-104.

³¹ АЛЕКСАНДРОВ Н.Г. Трудовое правоотношение: Монография. М.: Проспект, 2008, с. 236-237

³² МАВРИНА С.П./ХОХЛОВА Е.Б.. (Под ред.), Трудовое право России: Учебник, М.: Норма, 2013, с. 286.

- İşçi ve ailesinin sosyal ve yaşam koşullarının iyileştirilmesine ilişkin hükümler,
- Çalışma koşullarına uygun olarak işçi ve işverenin hakları ve borçlarının detaylandırılması,
- İşçi için özel emeklilik hakları.

İş Kanunu madde 57 son fıkrasına göre, tarafların karşılıklı anlaşmasıyla, iş sözleşmesine iş mevzuatı, iş hukuku normlarını içeren diğer düzenleyici hukuk metinleri, yerel düzenleyici normatif belgeler ile toplu iş sözleşmeleri ve anlaşmalardan doğan işçi ve işveren hak ve yükümlülükleri de dahil edilebilir. Bu tür hak ve yükümlülüklerin iş sözleşmesinde yer almamış olması, söz konusu haklardan vazgeçildiği veya bu yükümlülüklerin yerine getirilmeyeceği şeklinde değerlendirilemez³³.

Rusya hukuk sisteminde iş sözleşmesinin yapısal çerçevesi oldukça ayrıntılı düzenlenmişken, benzer veya farklı uygulamaların Türk hukukundaki yansımaları karşılaştırmalı değerlendirme açısından önem arz etmektedir. Şekil ve içerik açısından farklılıklar bulunmasına rağmen, Türk hukukunda da iş sözleşmesi, iş ilişkisinin kurulması ve yürütülmesinde temel hukuki dayanak olarak kabul edilmektedir. Nitekim Türk hukuku öğretisinde iş ilişkisinin iş sözleşmesi yapılmasıyla başladığı ifade edilmekte³⁴, istisnalar dışında şekil şartı aranmadığı için çalışma koşullarına ilişkin hususlar da her zaman yazılmamakta ve iş sözleşmesinin içeriği Rusya Federasyonu İş Hukuku'ndaki gibi ayrıntılı ve şekli kurallara bağlanmış değildir. Aynı şekilde Türk hukukunda, iş sözleşmesinde bulunması gereken zorunlu unsurlar mevzuatta sınırlayıcı bir biçimde sayılmamış ve iş sözleşmesinin içeriği büyük ölçüde tarafların takdirine bırakılmıştır. Ancak tarafların sözleşme içeriğini belirleme özgürlüğü, kanunun ve toplu iş sözleşmesinin emredici hükümleriyle sınırlandırılmıştır³⁵. Dolayısıyla, Rusya hukukundan farklı olarak Türk hukukunda iş

³³ СУТЯГИН А. В./ЕРШОВ, В. А./ТОЛМАЧЕВ, И. А. Справочник практикующего юриста по трудовому праву. М.: ГроссМедия, 2015, с. 3; БЕЛИКОВА, М. Ю. (2015). Трудовые отношения в среде предпринимательства: особенности возникновения, изменения и прекращения. Конференция: Актуальные проблемы развития гражданского права и процесса на современном этапе, Краснодар, 12 февраля 2015 года, с. 397-403.

³⁴ ÇELİK Nuri/CANİKLİOĞLU Nurşen/CANBOLAT Talat, İş Hukuku Dersleri. 27. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, 2014, s. 101.

³⁵ YENİSEY Kübra Doğan, "Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi", *Çalışma ve Toplum*, S. 3, 2010, s. 93-116; UŞAN Muhammet Fatih, "4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı

sözleşmesinin esaslı unsurlarının yazılı olarak belirlenmemesi, sözleşmenin geçerliliğini etkilememekle birlikte, taraflar arasında uyuşmazlık yaşandığında, çalışma koşullarının tespiti ve ispatı daha güç hale gelmektedir³⁶.

3. İş Sözleşmesinde Değişiklik Yapılması

İş sözleşmesinde yapılacak değişiklikler, kural olarak tarafların yazılı ve karşılıklı rızasıyla mümkündür (RF İşK. m. 72). Ancak RF İş Kanunu'nun 72.2. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarında belirtilen bazı istisnai hâllerde işveren, işçinin onayını almaksızın değişiklik yapma yetkisine sahip olup bu istisnalar aşağıda ayrıca ele alınacaktır.

İş Kanunu'nda, işçinin başka bir işe geçişi veya yer değişikliği yapılabilecek hâllere açıklanmıştır. İşçinin başka işe geçişinin yapılması, işçinin veya çalıştığı birimin kalıcı ya da geçici olarak değiştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu değişiklik, işçinin aynı işverenle çalışmaya devam etmesi koşulu çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Ayrıca, işverenin başka bir yerleşim yerine taşınması durumunda, işçinin de bu yeni yerleşim yerindeki işe geçirilmesi bu kapsamda değerlendirilir. Başka bir işe geçiş, kural olarak yalnızca işçinin yazılı rızasıyla mümkündür. İşçinin yazılı talebi ya da yazılı rızası ile başka bir işverene devredilerek kalıcı olarak geçişi mümkündür. Bu durumda, işçinin eski işvereni ile iş sözleşmesi, İş Kanunu m. 77/1-5 kapsamında sona erdirilir. Öte yandan, işçi aynı işveren bünyesinde ve aynı yerleşim yerinde, temel çalışma koşullarını değiştirmeyen bir pozisyona rızası olmadan atanabilir. Ancak, işçinin sağlık durumu açısından elverişli olmayan bir işe geçirilmesi veya yerinin değiştirilmesi kanun ile yasaklanmıştır (RF İşK m. 72/1).

İş Kanunu'na göre, işçinin başka bir işe en fazla bir yıl süreyle geçici olarak görevlendirilmesi mümkündür. Bu sürenin sonunda işçiye eski işine dönüşü teklif edilmemişse ve işçi bu duruma itiraz etmeyip çalışmaya devam ediyorsa, geçici görevlendirme kalıcı hâle gelecektir (RF İşK. m. 72/2-1). Bir yıllık süre sınırlaması 2006 yılında yürürlüğe giren 90-FZ sayılı yasa ile getirilmiştir. Ancak bu görevlendirme, örneğin çocuk bakım izni nedeniyle (çocuğun 1,5 yaşına kadar bakımı gibi) uzun süreli izinli olan bir işçinin yerine geçici görevlendirme olduğunda görevlendirme

Değişiklik ve Uygulama Sorunları", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 9, 2007, s. 211-271.

³⁶ ATEŞ Sevgi Dursun, *İşverenin Yönetim Hakkı*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2019, s. 222.

süresi bir yılı aşabilecektir³⁷. Aynı şekilde, olağanüstü hâllerde ve kanunda belirtilen zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması hâlinde, işçinin rızası alınmaksızın, aynı işveren bünyesinde ve iş sözleşmesinde öngörülme-
yen başka bir işe bir aya kadar süreyle geçici olarak görevlendirilmesi mümkündür (RF İşK. m. 72/2-2). Yine aynı madde kapsamında, zorunlu hâllerde işçinin geçici olarak bir ay süreyle yazılı onayı aranmaksızın görevlendirilmesi yapılabilmektedir. Ancak işçinin onayının aranmadığı durumlarda bile, bir uyuşmazlık çıkması halinde işveren, tutumunun hukuka uygun olduğunu açıkça kanıtlamak zorundadır³⁸. Ekonomik, teknik, teknolojik veya organizasyonel nedenlerle oluşan üretimin geçici durması, işverenin mülkiyetinin yok olmasının veya zarar görmesinin önlenmesi ya da geçici olarak bulunmayan bir işçinin yerine görevlendirme yapılması bu kapsamdadır. Bu durumlarda, işçi daha düşük nitelikli bir işe geçirilecekse, yazılı rızasının mutlaka alınması gerekmektedir (RF İşK. m. 72/2-3). Bu tür geçici görevlendirmelerde, işçinin önceki ücretinde herhangi bir değişiklik yapılmayacaktır (RF İşK. m. 72/2-4).

Diğer bir değişiklik sebebi sağlık nedeniyle işçinin görev yeri işveren tarafından değiştirilmesidir. İşçinin sağlık durumu nedeniyle, resmi tıbbi rapora dayanılarak, işveren madde 73 gereğince, işçiyi sağlık durumu açısından sakıncası bulunmayan uygun bir pozisyona, işçinin yazılı onayı ile geçirmekle yükümlüdür. Rusya Anayasa Mahkemesi, İş Kanunu'nun 73. maddesindeki düzenlemenin amacının işçinin sağlığını korumak olduğunu vurgulayarak, bu hükmün Anayasa'ya aykırı olmadığını kararında açıkça belirtmiştir. Ayrıca, uygulamada işçilerin sağlık durumlarına uygun işe geçirilme sürecinin hukuken belirsizlikler taşıdığı ve işverenlerin bu hususu ihmal ettikleri ifade edilmektedir³⁹. Eğer işçi, tıbbi raporda belirtilen şekilde dört aya kadar süreli geçici bir görevlendirmeyi kabul etmezse veya işveren uygun bir pozisyon sağlayamazsa, işveren, raporda belirtilen süre boyunca işçiyi görevden uzaklaştırmak zorundadır. Bu süre zarfında işçinin görev yeri korunmakla birlikte, ücret ödemesi yapılmayacaktır. Ancak geçici görevlendirme süresinin dört ayı aşması ya da kalıcı bir görevlendirme söz konusu olması durumunda, işçi teklifi reddederse veya işverenin uygun bir pozisyonu yoksa, iş

³⁷ САФОНОВ А.Л.. (Отв. ред.), Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации / М.: МЦФЭР, 2006. с.252.

³⁸ АРИСТОВ, О. (2010). Как возложить на работника дополнительные обязанности. *Мясные технологии*, (2), 59-60.

³⁹ ПАРЯГИНА, О. А. (2021). Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. *Сибирский юридический вестник*, (2 (93)), 48-54.

sözleşmesi işveren tarafından feshedilebilir (RF İşK. 77/1-8). Bu hüküm, üst düzey yöneticiler, müdür yardımcıları, baş muhasebeci ve diğer üst düzey personel için de geçerlidir. Bu kişiler de önerilen görevi kabul etmediklerinde, işveren sözleşmeyi feshedebilir veya taraflar arasında yazılı mutabakat sağlanması hâlinde, ücretsiz görevden uzaklaştırma kararı alınabilir. Bu süreçte ücret ödenmeyecek olup, yalnızca kanun, toplu sözleşme ya da bireysel iş sözleşmesinde öngörülen hallerde istisnalar mümkündür (RF İşK. m. 73).

İş sözleşmesinin işveren inisiyatifiyle değiştirilebileceği hâllerden biri de RF İş Kanunu'nun 74. maddesinde düzenlenmiştir. Bu madde organizasyonel veya teknolojik koşullardaki değişiklikler nedeniyle bazı sözleşme şartlarının işveren tarafından tek taraflı olarak değiştirilmesini mümkün kılmaktadır. Söz konusu kanun maddesi, organizasyonel veya teknolojik koşullardaki değişiklikler nedeniyle iş sözleşmesinin taraflarca belirlenen bazı şartlarının işveren inisiyatifiyle değiştirilmesine imkân tanımaktadır. Ancak bu değişiklikler işçinin iş fonksiyonunu kapsamamalı ve işçiye en az iki ay önceden yazılı olarak bildirilmelidir. İşçi yeni koşulları kabul etmezse, işveren, işçinin yapabileceği nitelikte uygun bir işi yazılı olarak teklif etmek zorundadır. Bu iş, işçinin bulunduğu yerleşim yerinde olmalıdır. Başka bir yerdeki işler ise yalnızca toplu iş sözleşmesi veya bireysel anlaşmayla belirlenmişse teklif edilebilecektir. Uygun iş bulunamaz ya da işçi teklifi reddederse, iş sözleşmesi işverence feshedilir (RF İşK. m. 77/1-7). Toplu işten çıkarma riski bulunan durumlarda ise işveren, yerel sendika temsilciliğinin görüşünü alarak, en fazla altı ay süreyle kısmi çalışma rejimi uygulayabilir. Bu rejimi kabul etmeyen işçilerin sözleşmeleri işverence feshedilebilecektir (RF İşK m. 81/1-2). Ayrıca yapılan değişiklikler, işçinin toplu iş sözleşmesinden veya diğer düzenlemelerden doğan haklarını olumsuz etkilemeyecektir (RF İşK. m. 74). Yukarıda açıklandığı üzere, RF İş Kanunu'nun 74. maddesi, işverene üretimdeki yapısal veya teknolojik değişiklikler durumunda iş sözleşmesini tek taraflı değiştirme hakkı tanımaktadır. Ancak bu maddedeki "örgütsel veya teknolojik değişiklikler" ifadesi kanunda açık şekilde tanımlanmadığı için uygulamada belirsizlik yarattığı, işverenin keyfi kararlar almaya yol açtığı ve işçinin haklarını zayıflattığı ifade edilmektedir. Bu nedenle söz konusu hükme açıklık kazandırılması ve Yüksek Mahkeme tarafından açıklayıcı içtihatlar getirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır⁴⁰.

⁴⁰ ШАЙХУТДИНОВА, Н. П. (2015). Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных

İş sözleşmesinde değişikliğe yol açan bir diğer durum ise, İş Kanunu'nun 75. maddesi çerçevesinde düzenlenmiş olup, işletmenin el değiştirmesi, yeniden yapılandırılması veya hukuki türünün değiştirilmesi hâllerini kapsamaktadır. Buna göre, bir işletmenin mülkiyetinin el değiştirmesi durumunda, yeni mali, mülkiyet hakkının kendisine geçmesinden itibaren en geç üç ay içinde, yöneticiler, yardımcıları ve baş muhasebecisi ile yapılmış olan iş sözleşmesini feshedebilir. Bu hüküm yalnızca üst düzey yöneticileri kapsamakta olup, diğer işçilerin iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden teşkil etmemektedir. Nitekim, Rusya Yüksek Mahkemesi'nin 17.03.2004 tarihli ve 2 sayılı kararında, mülkiyetin devri hâlinde yönetici olmayan işçilerin sözleşmelerinin bu gerekçeyle feshedilemeyeceği açıkça belirtilmiştir⁴¹. Mülkiyet devri dışında, bir kamu veya özel kuruluşun bağlı olduğu idari yapının değişmesi, yeniden yapılanması (birleşme, devralma, bölünme, ayrılma, dönüşüm) ya da kamu veya belediye kurumu statüsünün değiştirilmesi, iş sözleşmelerinin feshi için haklı bir gerekçe oluşturmayacağı belirtilmektedir. Bu tür durumlarda yeni yönetim, işçiye eski işine uygun bir görevde çalışmaya devam etme imkânı sağlamakla yükümlüdür. Bu nedenle, mevcut iş sözleşmesi sona erdirilmeksizin geçerliliğini sürdürmekte, ayrıca yeni bir iş sözleşmesi yapılması da gerekmemektedir⁴². Ancak, bu koşullara rağmen işçi yeni yapıda çalışmayı kabul etmezse, iş sözleşmesi RF İş Kanunu m. 77/1-6 uyarınca işveren tarafından feshedilebilir.

Rusya İş Hukuku'nda çalışma koşullarında yapılacak değişikliklere ilişkin düzenlemelerin, açık, ayrıntılı ve sistematik bir şekilde öngörülebilirlik ilkesine uygun olarak ortaya konduğu görülmektedir. Karşılaştırmalı olarak değerlendirildiğinde, Türk İş Hukuku'nda çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapılması, işverenin tek taraflı tasarrufuyla mümkün değildir. Bu husus, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde açıkça düzenlenmiştir. İşveren, çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik yapmak isterse, bu değişikliği yazılı olarak işçiye bildirmek zorundadır

или технологических условий труда: проблемы правоприменения. *Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право»*, (3), 131-134.

⁴¹ КОЗЛОВ, М. А. (2011). Реорганизация учреждения: Трудовые отношения отношения с руководителем. *Советник в сфере образования*, (5), 87-92, с. 87-88.

⁴² МАКСИМЕНКОВА Е. А. Весенние изменения В Трудовой Кодекс Российской Федерации. *Советник бухгалтера государственного и муниципального учреждения*, (5), 2014, с. 21.

ve işçinin bu bildirimini en geç altı iş günü içinde yazılı olarak kabul etmesi halinde söz konusu değişiklik işçiyi bağlamayacaktır⁴³.

Çalışma koşullarında değişiklik Rusya mevzuatında ayrıntılı şekilde düzenlenmişken, Türk İş Hukuku'nda benzer nitelikte kapsamlı düzenlemeler bulunmamaktadır. Bu eksiklik, uygulamada ortaya çıkan boşlukların çoğunlukla yargı kararları yoluyla giderilmesine neden olmaktadır. Özellikle, Türk İş Hukuku'nda "esaslı değişiklik" kavramı, genellikle işçi aleyhine olan işveren uygulamaları açısından yalnızca iş güvencesi kapsamındaki işçilere mi yoksa tüm işçilere mi uygulanacağı konusunda farklı görüşler bulunmaktadır⁴⁴. Öte yandan, Rusya Federasyonu İş Hukuku'nda "esaslı değişiklik" kavramı doğrudan yer almamakla birlikte, bu değişiklikler yalnızca işçiyi olumsuz etkileyen durumlarla sınırlı değildir. Bu değişiklikler, organizasyonel veya teknolojik nedenlere dayalı olarak, objektif işletme ihtiyaçları çerçevesinde, belirli prosedürler izlenerek işçinin rızası aranmaksızın da yapılabilen, işverenin yapısal gereksinimlerine dayanan değişikliklere daha geniş ve sistematik bir alan tanınmaktadır.

Öğretide, Rusya mevzuatındaki organizasyonel veya teknolojik nedenlerle yapılan değişiklikler, geçici ya da kalıcı başka bir işe geçişler, işverenin yer değiştirmesi veya yeniden yapılanma gibi geniş kapsamlı düzenlemeler, işçinin sözleşmeden doğan haklarını korumayı amaçlayan bütüncül bir yaklaşımla yapılsa da bu düzenlemelerin işveren lehine geniş yorumlanabildiği ve işçi haklarını zayıflatabilecek sonuçlar doğurabileceği yönünde eleştiriler mevcuttur⁴⁵. Bu nedenle iş sözleşmesini değiştirmesine neden olabilecek koşulların sınırlı bir şekilde belirlenmesi veya tek taraflı değişiklik imkânını tamamen ortadan kaldırması gerektiği tartışılmaktadır⁴⁶.

⁴³ ŞAKAR, s. 173; DURUSUN ATEŞ, s. 163-165.

⁴⁴ Konuya ilişkin bk. SENYEN KAPLAN T. Emine, "Çalışma Koşullarında Değişiklik", *TBB Dergisi*, S. 158, 2022, s. 341-388; DOĞAN YENİSEY, s. 93-116; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 385.; EYRENCİ Öner/Devrim ULUCAN/TAŞKENT SAVAŞ/BASKAN MURAT, *İş Hukuku*, İstanbul, 2020, s. 186-187.

⁴⁵ БУГРОВ Л. Ю., "Способы изменения трудового договора", *Вестник Пермского университета. Юридические науки*, № 2, 2011, с. 175-186.; ШАЙХУТДИНОВА, 2015, с. 131-134.

⁴⁶ ИСТОМИНА А. В., "О применении статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации", *Общество наука. Инновации (НПК-2017)*, 2017, с. 5904-5908.

II. İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

A. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi

Rusya Federasyonu İş Kanunu 58.maddesine göre, iş sözleşmeleri belirsiz ve belirli süreli olarak düzenlenebilir. Taraflar arasında kurulacak iş sözleşmesi kural olarak hem belirli hem de belirsiz süreli olarak düzenlenebilecektir. Belirsiz süreli iş sözleşmesi yapıldığında taraflar sözleşmenin geçerlilik süresini açık bir şekilde belirlemeyecektir. İş sözleşmesinde süre belirtilmemişse sözleşmenin belirsiz süreli yapıldığı kabul edilir. Sözleşmede, yalnızca işçinin işe başlama tarihi, diğer deyimle sözleşmenin yürürlüğe giriş tarihi yer alacaktır (RF İşK. m. 58/1). İş Kanunu'nda esas sözleşme biçimi olarak kabul edilen belirsiz süreli iş sözleşmesi, iş hukuku açısından en uygun ve tercih edilmesi gereken sözleşme türü olduğu ifade edilmektedir⁴⁷.

İş Kanunu ve diğer federal kanunlar tarafından süre açısından aksi kararlaştırılmamış ise, beş yıldan fazla olmamak üzere belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir (RF İşK. m. 58/2). İki aya kadar olan sürelerle yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri ve mevsimlik işler genellikle geçici iş sözleşmeleri olarak sınıflandırılır ve bu kişiler, işletmenin sürekli kadrosuna dahil edilemeyecektir⁴⁸.

Kural olarak, belirli süreli iş sözleşmesi, yalnızca iş ilişkisinin belirsiz süreli olarak kurulmasının uygun görülmediği durumlarda yapılabilir. Özellikle işin niteliği veya yapılacağı koşullar gereği, süresiz bir iş ilişkisi kurulmasının mümkün olmadığı hâllerde, 59. maddenin birinci fıkrasında belirtilen şartlar doğrultusunda belirli süreli sözleşme akdedilmesi mümkündür. Bununla birlikte, aynı maddenin ikinci fıkrasında düzenlenen hâllerde, tarafların karşılıklı anlaşmasıyla, işin niteliği ya da koşulları dikkate alınmaksızın da belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilir. Belirli süreli iş sözleşmesinin geçerli sayılmadığı ve süresine ilişkin herhangi bir hükmün öngörülmediği durumlarda ise, sözleşme belirsiz süreli olarak kabul edilir (RF İşK. m. 58/3).

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sona ermesine rağmen taraflardan herhangi biri sözleşmenin feshi talebinde bulunmaz ve işçi, işin bitiminden sonra çalışmaya devam ederse, bu durumda iş sözleşmesi

⁴⁷ МИХАЙЛЕНКО, Ю. А. (2020). О Классификации Срочных Трудовых Договоров. *Алтайский вестник государственной и муниципальной службы*, (18), 50-53.

⁴⁸ ÖKBÖRLİ, s. 70

kendiliğinden belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür (RF İşK. m. 58/4). Ayrıca, mahkeme tarafından sözleşmenin belirli süreli yapılmasına ilişkin objektif bir gerekçe bulunmadığı tespit edilirse, bu sözleşme de belirsiz süreli kabul edilir (RF İşK. m. 58/5). Öte yandan, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere tanınan hak ve güvencelerden, belirli süreli sözleşmesiyle çalışan işçilerin de yararlanması esastır (RF İşK. m. 58/6). Bu nedenle, belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin yapılma gerekçesinin belirtilmesi zorunludur⁴⁹.

Belirli süreli sözleşmenin süresinin sona ermesi halinde süresinin uzatılıp uzatılmayacağı hususunda bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak literatürde bu hususta yeni bir sözleşme yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Kanunda belirli süreli sözleşme yapılmasının sınırlı hallerde mümkün olabileceği gerekçesiyle sözleşmenin süresinin uzatılarak değil yeni bir belirli süreli sözleşme yapılması gerektiği belirtilmiştir⁵⁰. Süresi biten sözleşmenin yeni bir süre için yenilenmesi veya değiştirilmesi yasağına ilişkin genel kuralın istisnası, İş Kanunu 261, 332 ve 338. maddelerinde öngörülmüştür. Örneğin, İş Kanunu 261. maddesi uyarınca, belirli süreli bir iş sözleşmesinin kadının hamileliği sırasında sona ermesi halinde, işveren, kadının yazılı talebi ve hamilelik durumunu teyit eden bir sağlık raporunun ibrazı üzerine, iş sözleşmesinin süresini hamileliğin sonuna kadar uzatmakla yükümlüdür⁵¹. Aynı şekilde İş Kanunu 332. maddesine göre, bilimsel-pedagojik alanda ve 338. maddesinin 2. fıkrasına göre, yurtdışı temsilciliklerinde çalışan işçilerin belirli süreli sözleşmeleri uzatılabilecektir.

Mevzuata göre, işverenin belirli süreli iş sözleşmesinin feshi konusunda işçiye bildirimde bulunması öngörülmektedir. Rusya İş Kanunu'nun 79. maddesine göre, işveren işçiye işten çıkarmadan en az üç takvim günü önce sözleşmenin feshedileceğine dair yazılı bildirimde bulunmakla yükümlüdür. Ayrıca, İş Kanunu'nun 58. maddesi uyarınca, taraflardan herhangi biri belirli süreli sözleşmenin süresinin sona erdiğini

⁴⁹ КОСУЛЬНИКОВА М. Срочный трудовой договор: от А до Я, *Кадровая служба и управление персоналом предприятия*. 2010. № 11–12.; МАРЧЕНКОВ, И. Г. Срочность как обязательное условие адвокатского трудового договора. *Евразийская адвокатура*, (3 (28)), 2017, 47-49.

⁵⁰ Комментарий (Ю.П. Орловский.), 2014, с. 215-216.

⁵¹ HÜSEYİNLİ Tahire, *Uluslararası Sözleşmeler İşliğinde Kadın İstihdamı*. Eğitim Yayınevi, Konya, 2024, s. 29.

gerekçe göstererek fesih talebinde bulunmaz ve işçi de çalışmaya devam ederse, bu durumda sözleşme belirsiz süreli hale gelecektir.

Yukarıda değinilen yasal çerçeve doğrultusunda, geçici nitelik taşıyan iş ilişkilerinde belirli süreli iş sözleşmesine başvurulması mümkündür. Nitekim, işçinin iş ilişkisine kanunda öngörülen sebeplerle geçici olarak ara vermesi durumunda, onun görevini yerine getirmek üzere belirli süreyle geçici işçi istihdam edilebilir. Örneğin, uzun süreli iş seyahati veya eğitim nedeniyle görevinin başında olamayan işçilerin yerine, doğum ya da ebeveynlik izni kullananların pozisyonlarına, hastalık veya sağlık nedenleriyle izne ayrılanların yerine ve kamu hizmeti gibi nedenlerle geçici olarak işten ayrılan kişilerin yerine belirli süreli işçi çalıştırılması mümkündür (RF İşK. m. 59/1).

Aynı kanun hükmü kapsamında, süresi iki ayı geçmeyen geçici işler için de belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesine olanak tanımaktadır. İşin doğası gereği kısa sürede tamamlanacak görevler için bu tür sözleşmelerin yapılması mümkündür. Bu durumda, sözleşmede işin süresi (örneğin üç hafta, bir ay, bir buçuk ay gibi) açıkça belirtilmeli ve bu süre hiçbir şekilde iki ayı aşmamalıdır. Ancak işverenin sürekli ve kalıcı nitelikteki işler için bu düzenlemeyi kullanarak kısa süreli sözleşmeler yapması, hukuka aykırı kabul edilmekte ve bu yolla hakkın kötüye kullanılmasının önüne geçilmektedir (RF İşK. m. 59/2).

Doğal koşullar nedeniyle işin yalnızca belirli bir dönemde yapılabildiği mevsimlik işlerde de belirli süreli iş sözleşmesi yapılacaktır (RF İşK. m. 59/3). Mevsimlik çalışma, doğal ve iklim koşulları nedeniyle tüm yıl boyunca değil, belirli bir dönemde (sezonda), genellikle altı ayı aşmayan şekilde yapılan işler olarak tanımlanmıştır (RF İşK. m. 293).

Yurt dışında çalışmak üzere görevlendirilen işçilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür. Bu kapsamda işçiler diplomatik temsilcilikler, konsolosluklar, federal yürütme organları, devlet kurumları, ticari işletmeler ile bilimsel ve eğitim kuruluşları gibi çeşitli alanlarda görevlendirilebilmektedir (RF İşK. m. 59/3). Yurt dışındaki bir temsilcilikte görev yapmak üzere gönderilen işçilerle yapılacak belirli süreli iş sözleşmelerinin süresi ise en fazla üç yıl olarak öngörülmüştür (RF İşK. m. 338).

Belirli süreli iş sözleşmeleri, işverenin olağan faaliyet alanı dışında kalan yeniden yapılandırma, montaj ve benzeri geçici işler için en fazla bir yıl süreyle yapılabilmektedir. Bu kapsamdaki işler, genellikle üretim kapasitesinde geçici artış ya da hizmet alanının kısa süreli olarak genişletilmesi gibi durumları içermektedir. Ancak bu tür sözleşmelerin

geçerliliği için, işin geçici niteliğinin önceden belirlenmiş olması ve sözleşme içeriğinin bu özelliğe uygun şekilde hazırlanması gerekmektedir (RF İşK. m. 59/4).

İş Kanunu'nun 59. maddesinde sayılan diğer hâllerde de belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkündür. Bu durumlar şunlardır:

- İlgili pozisyona yasal olarak düzenlenen bir yarışma sonucunda seçilen kişiler (örneğin, bilimsel ve pedagojik personel) (RF İşK. m. 59/5),
- Medya, sinema, tiyatro, konser organizasyonları ve sirklerde yaratıcı işlerde çalışanlar veya sanat eserlerinin yapımı ve sergilenmesine katılan kişiler (RF İşK. m. 59/6),
- Organizasyon yöneticileri, yardımcıları ve baş muhasebeciler, organizasyonun hukuki ya da mülkiyet yapısına bakılmaksızın (RF İşK. m. 59/7),
- Örgün eğitim gören tam zamanlı öğrenciler (RF İşK. m. 59/8),
- Rusya Uluslararası Gemi Siciline kayıtlı gemilerin mürettebatı (RF İşK. m. 59/9),
- Herhangi bir işte çalışmakta olan ve ek olarak ikinci bir işte daha çalışan işçiler (RF İşK. m. 59/10).

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler, ücret, sosyal haklar, kıdem süresi ve izinler konusunda belirsiz süreli çalışan işçilerle aynı haklara sahip olduğu için herhangi bir ayrımcılık yapılamayacaktır⁵². Yine kanuna göre, işverenin, yasada öngörülen şartlar dışında işçiyi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırması hukuka aykırıdır. Rusya Federasyonu Anayasa Mahkemesi, verdiği bir kararda, işverenin keyfi şekilde belirli süreli sözleşme yapamayacağına hükmetmiştir. Özellikle, belirli süreli sözleşmeyi gerektiren geçerli bir nedenin bulunmadığı durumlarda, yapılan sözleşme süresiz iş sözleşmesi olarak değerlendirilecektir. Kararda ayrıca, istisnai durumlarda işveren ile işçinin karşılıklı rızasıyla belirli süreli sözleşme yapılabileceği, bunun sözleşme özgürlüğü kapsamında kabul edilebileceği ifade edilmiştir. Ancak bu özgürlüğün kötüye kullanılması halinde, işçinin yargı yoluna başvurarak sözleşmenin niteliğine

⁵² КАЧУР А.Н./ГАНДОЯН И.В. О правовом регулировании ежегодных отпусков, Роль науки в развитии общества: Международной научно - практической конференции. Казань, 2015. С. 230 – 232, s. 231.

itiraz edebileceği de açıkça belirtilmiştir⁵³. Özellikle Rusya Federasyonu Yüksek Mahkemesi, yargılama sırasında aynı işin yapılması için kısa süreli iş sözleşmelerinin birçok kez yapıldığının tespit edilmesi hâlinde, mahkeme her somut olayın koşullarını dikkate alarak bu sözleşmenin belirsiz süreli olarak kabul edilmesi yönünde karar vermiştir⁵⁴.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, Rusya ile Türk hukuk sistemleri açısından karşılaştırıldığında, bu sözleşmelerin istisnai bir uygulama olarak düzenlendiği ve yalnızca belirli şartlar altında kurulmasına izin verildiği görülmektedir. Her iki ülkede de iş sözleşmelerinin belirsiz süreli olarak kurulması asıl, belirli süreli yapılması ise istisnai bir durumdur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesi uyarınca belirli süreli sözleşmenin kurulabilmesi için aranan objektif bir nedenin varlığı genel anlamda ifade edilmiş olup, Rusya hukukundaki gibi ayrıntılı bir biçimde sayılmamaktadır. Belirli süreli sözleşmeler için sayılan objektif koşullar yoksa bu sözleşme belirsiz süreli sözleşme sayılacaktır⁵⁵. Her iki hukuk sisteminde de belirli süreli iş sözleşmesinin süresi sona erdiğinde taraflardan biri fesih talebinde bulunmaz ve işçi çalışmaya devam ederse, sözleşme kendiliğinden belirsiz süreli hale dönüşmektedir. Rusya'da belirli süreli sözleşmelerin süresi en fazla beş yıl ile sınırlandırılmışken, Türk hukukunda bu konuda herhangi bir azami süre sınırlaması bulunmamaktadır. Dolayısıyla, belirli süreli sözleşme yapma olanağının üst sınırının gösterilmemiş olması AB mevzuatıyla kıyaslamada eksiklik olarak nitelendirilebilecek bir husus olarak değerlendirilmiştir⁵⁶. Ayrıca her iki sistemde de belirli süreli sözleşme ile çalışan işçilerin, belirsiz süreli çalışanlara kıyasla daha az hakka sahip olmaması gerektiği vurgulanmış ve ayrımcılık yasağı getirilmiştir. Sonuç olarak, her iki hukuk sistemi benzer ilkelere dayansa da Rusya hukukunda belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin düzenlemelerin daha ayrıntılı ve sistematik bir biçimde ele alındığı görülmektedir.

⁵³ Определение Конституционного Суда РФ от 29.05.2014 № 1094-О, https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_154241/, (дата обращения: 01.06.2025).

⁵⁴ **КОЗЛОВ**, М. А. Заключаем срочный трудовой договор с работником. *Советник бухгалтера государственного и муниципального учреждения*, (4), 2014, 61-69.

⁵⁵ **SÜZEK**, s. 259; **ŞAKAR**, s. 80; **SÜMER**, s. 46.

⁵⁶ **TAŞKENT** Savaş, "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Üzerine-Tekrar", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 13, 2009, s. 5-18.

B. Yarı Zamanlı Ek İş Sözleşmesi

Kısmi süreli sözleşme türü olan yarı zamanlı ek iş sözleşmesi kapsamında işçi, serbest zamanlarında çalışmış olduğu asıl işinden arta kalan boş zamanlarında aynı işveren ile ikinci bir iş sözleşmesi veya başka bir işveren yanında ücretli işte çalışmak üzere ikinci bir kısmi süreli iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptir (RF İşK. m. 61). İşçinin, asıl işinden arta kalan zamanlarında ücretli başka bir işte çalışmasına yarı zamanlı ek çalışma denir (RF İşK. m. 282/1)⁵⁷. İşçinin iş ilişkisi içinde bulunduğu işverenle akdedilen bir iş sözleşmesine dayanarak yarı zamanlı olarak yaptığı çalışma, iç yarı zamanlı çalışma, başka bir işveren yanında yaptığı çalışma ise dış yarı zamanlı çalışma olarak tanımlanmaktadır⁵⁸.

İş sözleşmesinde, yapılan işin ikincil yarı zamanlı ek iş olduğu açıkça belirtilmelidir. Ayrıca kanuna göre, bazı kişilerin sözleşme ile ek yarı zamanlı işte çalışması yasaklanmıştır. Söz konusu yasak kapsamında, 18 yaşından küçükler, asıl işleri tehlikeli ve/veya zararlı işlerde çalışan işçilere ve diğer federal yasalar ile İş Kanunu tarafından öngörülen özel durumlarda ek yarı zamanlı işlerde çalışmaya izin verilmemektedir (RF İşK. m. 282).

Ek iş kapsamında çalışmanın günlük süresi dört saati aşmamalıdır. Ancak işçinin asıl işinde çalışmadığı günlerde, ek işinde tam gün olarak çalışmasına izin verilir. Bir ay içinde, ek işte çalışılan toplam süre, ilgili çalışanın belirlenen aylık çalışma süresinin yarısını geçmemelidir. Ancak bazı durumlarda günlük dört saat sınırlaması uygulanmamaktadır. Örneğin, işçi asıl işinde çalışmayı durdurmuşsa veya uzaklaştırılmışsa süre sınırı açısından bir sınırlama olmayacaktır (RF İşK. m. 284). Bu iş için verilecek ücret çalışma süresine orantılı olarak hesap edilecektir (RF İşK. m. 285).

Ek işte çalışan işçilere, bu iş nedeniyle hak etmiş olduğu yıllık ücretli izinleri asıl işindeki izinle aynı zamanda kullanılacaktır. Eğer işçi,

⁵⁷ Azerbaycan hukukunda da bulunan bu sözleşme türü, "Evazçılık Üzere İş Sözleşmesi" tanımlanmakta, iş sözleşmesinin koşulları izin verdiği takdirde işçi asıl işyerindeki çalışma süresi dışında ikinci bir işte çalışabilmesi ve bu durumda çalıştığı yeni yer ek işyeri ise asıl işyeri olarak adlandırılmaktadır. Bk. UŞAN Muhammet Fatih, "Azerbaycan Hukukunda İş Sözleşmesinin (Emek Mukavelesinin) Temel Özellikleri (Türk Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak)", *Kamu İş ve İktisat Dergisi*, C. 8, S. 3, 2005, s.13-14.; QASIMOV Alish/QURBANOV Sadiq/MUSTAFAYEV Muxdar/MƏMMƏDOV Eyvaz/PAŞALI Şehriyar, *Əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsi, Монография, Баки, Hüquq Yayın Evi, 2023, s. 24.*

⁵⁸ Комментарий (Ю.П. Орловский.), 2014, с. 1057.

ek işinde 6 ayını tamamlamamışsa, yıllık izin avans olarak verilir. Eğer ek işteki yıllık ücretli izin süresi, asıl işindeki izin süresinden daha kısa ise, işçi ücretsiz izin talep edebilir. İşveren, işçinin talebi üzerine bu süre kadar ücretsiz izin vermekle yükümlüdür (RF İşK. m. 286). Bu pozisyonda çalışan işçinin iş sözleşmesi, bu işe asıl işçi olarak alınacak bir işçinin istihdam edilmesi durumunda, işverence en az iki hafta önceden yazılı bildirimde bulunularak feshedilebilir (RF İşK. m. 288). Söz konusu bu düzenlemelerin, işçinin asıl işvereni tarafından ek iş yapma hakkını kullanmasını zorlaştıran bazı kısıtlamaları azaltmayı amaçladığı ifade edilmektedir⁵⁹.

Türk iş hukukunda ise bu konuda açık ve özel bir düzenleme bulunmamaktadır. 4857 sayılı Kanun'da işçinin birden fazla işverene bağlı çalışması yasaklanmamış olmakla birlikte, bu durum işçinin sadakat borcu ve rekabet yasağı gibi genel ilkelerle sınırlandırılmıştır.

C. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi

İşçinin işe alımında veya sonrasında tarafların anlaşması halinde, sözleşme kısmi süreli çalışma şeklinde yapılabilir. Kısmi çalışma süresi, kısmi çalışma günü veya kısmi çalışma haftası şeklinde belirlenebilir. Kısmi süreli çalışma, süresiz olarak veya iş sözleşmesi tarafları tarafından kararlaştırılan herhangi bir süre için sözleşmede kararlaştırılabilir (RF İşK. m. 93/1). Ayrıca, günlük çalışma süresine ilişkin olarak herhangi bir alt ya da üst sınır kanunen belirlenmemiştir. Uygulamada, işçinin kısmi çalışma talebine ilişkin yasal hakkı ve buna karşılık işverenin yükümlülüğü açıkça düzenlenmiş olsa da bu hakkın nasıl kullanılacağı, kısmi sürenin kapsamı ve süresi ile işverenin bu yükümlülüğü yerine getirmemesi durumunda ne yapılacağı gibi hususlar ne yargı kararlarında ne de öğretilerde yeterince açıklığa kavuşturulmamış olması eleştirilmektedir⁶⁰.

İşveren özellikle bazı işçilerin talebi halinde, bu işçileri kısmi süreli olarak çalıştırmakla yükümlüdür. Hamile kadın işçi, 14 yaşından küçük çocuğu olan ebeveynlerden biri, 18 yaşından küçük engelli çocuğu olan ebeveynlerden biri veya hastalığı sebebiyle tıbbi rapora dayalı olarak bir aile üyesine bakmakla yükümlü işçiler bu kapsamda sayılmıştır. Bu

⁵⁹ **ВАСИНА** А. Н. Нормативное определение совместительства и реалии сложившейся практики: проблема несоответствия. *Актуальные проблемы российского права*, (4), 2015, 154-160.

⁶⁰ **СОНИН**, О. Е. Проблемы реализации права работников на установление неполного рабочего времени. *Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Юридические науки*, 3(4), 2017, 200-209.

bağlamda, işçilerin talebi halinde kısmi süreli çalışma talebi karşılanacaktır. Dolayısıyla, işverenin kadın işçilerin kısmi süreli çalışma talebini karşılaması gerektiği, Rusya Yüksek Mahkeme Kurul Kararı'nda da açıkça belirtilmiştir⁶¹. Bu talep doğrultusunda, kısmi süreli çalışmanın süresi, çalışma başlangıç ve bitiş saatleri, dinlenme süreleri işverenin üretim veya iş koşulları dikkate alınarak belirlenmektedir. Bu çalışma biçiminde ücretler çalışılan süreye orantılı olarak veya gerçekleştirdikleri işin hacmine göre ödenmektedir. Ayrıca, kısmi süreli olarak çalışmak, işçinin yıllık izin hakkı ve diğer iş hukukundan kaynaklanan haklarını kısıtlamayacak ve işçi tüm haklardan yararlanacaktır (RF İşK. m. 93/2).

İş Kanunu, bazı durumlarda işçinin talebi olmaksızın da işverene kısmi süreli çalışma rejimini uygulama imkânı tanımaktadır. Kurumsal veya teknolojik koşullardaki değişiklikler nedeniyle, işçinin görevi değiştirilmeden, işverenin inisiyatifiyle iş sözleşmesinin belirli koşullarında değişiklik yapılmasına izin verilir. İşçi yeni koşullarda çalışmak istemezse, işveren ona uygun başka bir pozisyon teklif etmek zorundadır. İşveren madde 77/1-7 uyarınca, uygun bir pozisyon yoksa ya da işçi yeni teklifi kabul etmezse, sözleşmeyi feshedebilir. Eğer bu tür değişiklikler toplu işten çıkarmaya yol açabilecekse⁶², işveren, işyerindeki sendikanın görüşünü alarak ve gerekli prosedürleri izleyerek, işten çıkarmaları önlemek amacıyla altı aya kadar kısmi süreli çalışma rejimi uygulayabilir (RF İşK. m. 74). Yine işveren madde 81/1-2 uyarınca, işçi bu çalışma rejimini de kabul etmezse, iş sözleşmesini feshedebilecektir⁶³.

Rusya İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışmayla ilgili bazı boşlukların olduğu ifade edilmektedir. Günlük çalışma süresinin en fazla ne kadar

⁶¹ Пленум Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1; ТУЧКОВА, Э. Г. (Ed.). *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации* (10-е изд.), Москва: Проспект. 2019, с. 368.

⁶² Rusya hukukunda toplu işçi çıkarma durumlarında kısmi süreli iş rejimine aktarmaya ilişkin düzenleme, Türk hukukunda kabul gören "feshin son çare olması" (ultima ratio) ilkesine benzer niteliktedir. Nitekim 4857 sayılı Kanuna göre, işveren iş sözleşmesini feshetmeden önce, iş ilişkisinin devamını sağlayacak alternatif yolları değerlendirmeli ve uygulamalıdır. Ancak bu yolların sonuçsuz kalması hâlinde, feshin son çare olarak başvurulacak bir yöntem olmalıdır., YILDIZ Gaye Burcu, "Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, 2013, s. 681-708.; MÜLAYİM Bakı Oğuz, "İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı ile Son Verilmesi", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 46, 2021, s. 327-354. s. 336.

⁶³ Комментарий (Ю.П. Орловский), 2014, с. 398.

olacağına dair bir üst sınır belirlenmemiştir⁶⁴. Uluslararası tecrübelerden de yararlanarak kısmi süreli çalışma saatlerine ilişkin alt ve üst sınırların belirlenmesiyle, İş Kanunu'nun 93. maddesinde net çerçeveler çizilmiş olacağı, hukuki belirsizliklerin giderileceği ve işveren ile işçinin menfaatlerinin korunacağı ifade edilmektedir⁶⁵.

Bu noktada, Rusya İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışmaya ilişkin mevcut düzenlemelerin değerlendirilmesi, konuya dair yasal çerçevenin daha net anlaşılmasını sağlamaktadır. Nitekim, kısmi süreli çalışma sözleşmesine benzer uygulamaları öngören diğer hukuk sistemleri, özellikle Türk iş hukuku yaklaşımı, karşılaştırmalı bir perspektif sunmaktadır. Rusya ve Türk iş hukukları, kısmi süreli çalışma konusunda benzer şekilde işçiyi koruyucu yaklaşımlar benimsemiş olsa da düzenlemelerde bazı farklar bulunmaktadır. Türk hukukunda, çalıştırma yasakları, analık ve süt izni hakları, ücretsiz izin olanakları ve hafif işte çalıştırma imkânlarının yanı sıra, 29.01.2016 tarihli ve 6663 sayılı Kanun ile kadın işçilere, doğum sonrası çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla kısmi süreli çalışma hakkı da tanınmıştır⁶⁶. Her iki ülkede işçinin talebiyle kısmi süreli çalışmaya izin vermekte ve bu çalışmanın işçinin temel haklarını etkilemeyeceği ve çalışma süresine orantılı olarak eşit bir şekilde yararlanabilecekleri öngörülmektedir. Ancak Rusya hukukunda, günlük veya

⁶⁴ Türk hukuku ile karşılaştıracak olursak, 4857 sayılı Türk İş Kanunu'nda çalışma süresi açısından standart çalışma biçiminden ayrılan bir sözleşme türü olarak, "normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenen" bir sözleşme olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca 4857 sayılı Kanuna ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. maddesinde "Kısmi süreli çalışma, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmadır" şeklinde yapılan tanımlama ile kanundaki tanım açıklığa kavuşturulmuştur. Kısmi süreli çalışanlar da gerekli prim gün sayısını tamamlamaları şartıyla sosyal güvenlik ve işsizlik sigortası haklarından tam süreli çalışan işçiler gibi yararlanabilirler.; **KIRMIZI** Evran, *Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanların Sosyal Güvenlik Hakları*, Seçkin Yayınevi, Ankara 2020, s. 22.; **DEMİRTAŞ** Serkan/**KESER** Hakan, "Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakları", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 14, S. 1, 2024, s. 69-88.

⁶⁵ **АХТУЛОВ** В. В./**ПРОМОВА** Ю. А. "Правовое регулирование режима неполного рабочего времени", *Вопросы российской юстиции*, № 2, 2019, с. 143-150.

⁶⁶ Konuya ilişkin bk. **UĞUR** Suat/**YİĞİT** Yusuf, "İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı", *Trakya University, Economics & Administrative Sciences Faculty E-Journal*, C. 6, S. 1, 2017, s. 71-100.; **KÖSEOĞLU** Ali Cengiz, "Türk İş Hukukunda Analık", *İş ve Hayat*, C. 2, S. 4, 2016, s. 97-124.; **KURT** Resul, "Doğum Sonrası Yarım ve Kısmi Çalışma Hakkı", *Mali Hukuk Dergisi*, C. 14, S. 159, 2018, s. 705-725.

haftalık çalışma süresine ilişkin açık bir alt ya da üst sınır belirlenmemiştir. Bu durum, hem işverenin inisiyatifiyle uygulanan kısmi süreli çalışmalarda hem de işçinin talebiyle yapılan düzenlemelerde belirsizlik doğurabilmektedir. Rusya’da bu eksikliklerin, uluslararası normlar dikkate alınarak ve kanunda kısmi çalışmanın alt-üst sınırlar belirlenerek giderilmesi gerektiği dile getirilmektedir⁶⁷.

D. Mevsimlik İş Sözleşmesi

Rusya hukukunda mevsimlik iş, iklim ve diğer doğal koşullara bağlı olarak belli bir dönemde yapılan, genellikle altı ayı aşmayan iş olarak tanımlanmıştır. Mevsimlik işlerin listesi ve bazı işlerde altı aydan uzun sürebilen belirli mevsimlik işlerin listesi, federal düzeydeki sektörel (veya sektörler arası) sosyal ortaklık anlaşmalarıyla karşılaştırılmakta ve belirli mevsimlik işlerin maksimum süresi belirlenmektedir (RF İşK. m. 293). Mevsimlik iş sözleşmeleri, geçici iş sözleşmeleriyle karıştırılmaktadır. Ancak bu iki sözleşme arasındaki en temel fark; mevsimlik işin, doğal koşullarla sınırlı ve belirli bir döneme bağlı olarak yapılması olduğu ifade edilmektedir⁶⁸.

İş Kanunu m. 294’e göre, iş sözleşmesinin içeriğinde, işin mevsimlik niteliğine ilişkin bir şartın mutlaka yer alması zorunludur. Bu tür sözleşmelerde, sözleşmenin süresi “mevsimin bitimi”, “ürün hasadının tamamlanması” gibi bir olaya ya da süreye bağlı düzenlenebilir⁶⁹. Sözleşmenin süresi, doğa ve iklim şartlarının etkisiyle özellikle hava koşullarına bağlı olarak değişebileceğinden, belirli bir dönem için açıkça öngörülmeyebilir. Ancak kural olarak, kanunda belirtilen mevsimlik işlerde süre 6 ayı geçmeyecek olup, istisnai olarak altı aydan fazla olabilecek mevsimlik işlere ise bu imkân tanınacaktır⁷⁰.

Mevsimlik işte çalışan işçi, iş sözleşmesini erken feshetmesi durumunda bunu işverene üç takvim günü öncesinden yazılı olarak bildirmek zorundadır. İşveren ise mevsimlik işçiyi şirketin tasfiyesi (kapanması), işçi sayısının veya kadronun azaltılması gibi nedenlerle işten çıkarılacağı konusunda en az yedi takvim günü önceden yazılı olarak ve imza

⁶⁷ АХТУЛОВ/ГРОМОВА, 2019, с. 143–150.

⁶⁸ ДУЧЕНКО О. Сезонный труд: особенности регулирования, *Трудовое право*. 2013. № 3. С. 13.

⁶⁹ АНТИПОВ, Е. И. Особенности регулирования сезонного труда работников. *Апробация*, (11), 42-43.

⁷⁰ Комментарии к Трудовому кодексу РФ, <https://www.trudkod.ru/chast-4/razdel-12/glava-46/st-294-tk-rf>, 2015, 24.04.2025.

karşılığında bilgilendirmekle yükümlüdür. Bu sebeple sözleşmesi sona eren işçiye iki haftalık ortalama kazancı tutarında tazminat ödenecektir (RF İşK. m. 296). Mevsimlik işlerde çalışılacak işçi, her takvim ayı için iki işgünü yıllık ücretli izin kullanabilecektir (RF İşK. m. 295). Özellikle ücret ve diğer işçi hakları açısından, mevsimlik işlerde çalışmak üzere belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere, belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan işçilere tanınan tüm hak ve güvenceler aynen uygulanacaktır⁷¹.

Karşılaştırma bağlamında, Türk iş hukuku ile karşılaştırıldığında, 4857 sayılı İş Kanunu'nda mevsimlik iş kavramının açık ve kesin bir biçimde tanımlanmadığı görülmektedir. Bu tanım eksikliği, uygulamada özellikle işçilerin yıllık ücretli izin haklarından yararlanması konusunda çeşitli sorunlara yol açmaktadır⁷². Rusya Federasyonu mevzuatına göre, mevsimlik iş sözleşmesiyle çalışan bir işçi işten ayrılmak istediğinde bunu en az üç gün önceden, işverenin ise fesih bildirimini en az yedi gün önceden yapması gerekmektedir. Türk hukukunda ise mevsimlik iş sözleşmeleri çoğunlukla sezon sonunda kendiliğinden sona ermektedir. Yine Rusya'da iş sözleşmesinin feshi durumunda işçiye iki haftalık ortalama ücret tutarında tazminat ödenmesi, mevsimlik işçilere her takvim ayı için iki iş günü yıllık izin verilmesi Türk hukuku ile kıyaslamada mevsimlik işçi açısından önemli bir avantaj sağladığı söylenebilir⁷³.

E. Evde Çalışma ve Uzaktan Çalışma Sözleşmeleri

Günümüzde dijitalleşme ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasıyla birlikte, evden çalışma ve uzaktan çalışma uygulamaları iş hayatının vazgeçilmez unsurları haline gelmiştir. Rusya İş Kanunu'nda farklı maddeler kapsamında düzenlenen bu iki çalışma modeli, işçilerin işlerini işyeri dışında yürütmelerine yasal bir zemin hazırlanmış ve tarafların hak

⁷¹ МЕШКОВА Г. В. Сезонный труд: особенности регулирования и бухгалтерского учета. *Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт*, 2016 (2), 14-20.

⁷² OKUR Zeki, "Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı İncelemesi)", *Journal of Istanbul University Law Faculty*, C. 72, S. 2, 2014, s. 305-315.

⁷³ Türk hukukunda mevsimlik iş sözleşmesine ilişkin bk. URHANOĞLU İftar, "Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanmanın Bir Koşulu Olarak Yapılan İşin ve İşyerinin Niteliğinin Yıllık Ücretli İzne Elverişli Olması", *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 11, S. 2, 2021, s. 643-668.; BODUR Mehtap Yücel, "Mevsimlik İş Sözleşmesi ile Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları", *İş ve Hayat*, C. 1, S. 1, 2015, s. 131-146.; KAYIRGAN Hasan, "Yargı Kararları Işığında Yıllık Ücretli İzin Hakkı", *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 4, S. 2, 2021, s. 577-596.

ve yükümlülükleri çeşitli yönleriyle açıkça belirlenmiştir. Belirtmek gerekir ki, evde çalışma 1981 yılında yürürlüğe giren özel bir yönetmelikle uygulanmaya başlamış ve sonrasında RF İş Kanunu'nun 310. ve 311. maddelerinde düzenlenerek belirli kurallara bağlanmıştır. Ancak yeni çalışma biçimlerinin açıkça tanımlanması ve uygulamada ortaya çıkan belirsizliklerin giderilmesi için, sürekli yasal değişiklikler yerine, mevcut yasal çerçevede sözleşmeye dayalı esnek düzenlemelere öncelik verilmesi önerilmektedir⁷⁴.

Evde çalışan işçiler, işverenle yaptıkları iş sözleşmesi kapsamında işi kendi evlerinde gerçekleştiren kişilerdir. Bu kişiler, işlerini işveren tarafından sağlanan veya kendi satın aldıkları malzeme, araç ve ekipmanlarla yürütürler. İşçi, sözleşme ile belirlenen işi aile üyelerinin desteğiyle iş yapabilmekle birlikte, işveren ile işçinin aile üyeleri arasında doğrudan bir iş ilişkisi kurulmuş sayılmayacaktır. Eğer işçi, kendi araç ve ekipmanlarını kullanıyorsa, bu ekipmanların aşınma ve yıpranması karşılığında kendisine işveren tarafından tazminat ödenecektir. Aksi durumda bu ekipman ve malzemeler işveren tarafından sağlanacaktır (RF İşK. m. 310). Ancak kanun maddesinde evde çalışmanın aile üyelerinin desteğiyle yapılabileceği hususu bu hususta tartışmaya sebep olmuş ve iş sağlığı ve güvenliği sorumluluğunu kim üstlenecek sorusu gündeme getirmiştir. Bu nedenle 310. maddeden bu hükmün çıkarılması daha doğru olacağı belirtilmiştir⁷⁵.

Evde çalışan işçilerin yaptıkları işler iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygun koşullarda yapılmalıdır (RF İşK. m. 311). Bu işçilerin iş sözleşmesinin feshi, iş sözleşmesinde öngörülen usule uygun olarak yapılır. İşveren tarafından yapılan fesih halleri iş sözleşmesinde açıkça belirtilmelidir. Ancak, kanunda belirtilen genel fesih sebepleri de evde çalışan işçiler açısından geçerlidir. Bu işçilerin hastalanması halinde veya yıllık ücretli izinde olduğu sürelerde işveren iş sözleşmesini tek taraflı olarak feshedemeyecek ve ayrıca kanunda düzenlenen tüm haklardan yararlanacaktır (RF İşK. m. 312). Bununla birlikte, işveren ile evde çalışan işçi

⁷⁴ КУРЕННОЙ А. М. Некоторые актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений. *Российское право: образование, практика, наука*, (4), 2020, 4-12.

⁷⁵ БАЦАЗОВА К. О./МАГОМЕДРАСУЛОВА, З. Э. Правовое регулирование труда надомников: история и современность. *Право, общество, государство: проблемы теории и истории*, Всероссийской студенческой научной конференции, 28–29 апреля Москва, 2017, с. 428-431.

arasında yapılan iş sözleşmesinde, kanuni sebeplerin yanı sıra ek fesih nedenlerinin belirlenmesi de mümkündür⁷⁶.

Uzaktan çalışma ise bir iş sözleşmesinde belirtilen bir fonksiyonun, işverenin doğrudan veya dolaylı olarak kontrolü altında olan sabit bir işyeri, bölge veya tesis dışında yerine getirilmesi olarak tanımlanmıştır. RF İş Kanunu m. 312/1 ve m. 312/9 aralığında uzaktan çalışma biçimi ayrıntılı olarak nasıl uygulanacağı düzenlenmiştir. Buna göre, işveren ile işçi arasında sözleşme ile kararlaştırılan işin bilgi ve telekomünikasyon ve kamu iletişim ağlarının kullanılarak yerine getirilmesi öngörülmüştür. Taraflar iş sözleşmesi veya iş sözleşmesine ek bir anlaşma ile işçinin işini uzaktan çalışma şeklinde yapmasını öngörebilirler. Bu sözleşme ile uzaktan çalışma, altı ayı aşmayacak şekilde geçici olarak ve dönemsel olarak düzenlenebilecektir. Bu bağlamda, uzaktan çalışma ile evde çalışma sözleşmesi açısından; evde çalışan işçi iş sözleşmesini şahsen imzalayacağı veya feshetmesi, uzaktan çalışan bir işçinin ise sözleşmeyi elektronik belgeler aracılığıyla imzalayabileceği belirtilmektedir. Dolayısıyla, her iki çalışma biçimi de işyeri dışında gerçekleştirilse de sözleşmenin kurulma şekli ve teknik araçların kullanımı açısından ayrılmaktadır⁷⁷.

Uzaktan çalışan işçiler, işlerini uzaktan yürüttükleri süre boyunca İş Kanunu'nun genel hükümlerine tabidir. Bunun yanında, uzaktan çalışmaya özgü belirli düzenlemeler de geçerlidir. İşveren, uzaktan çalışan işçilerle iletişimi elektronik belge yönetim sistemleri aracılığıyla sürdürebilir. İşçinin iş yükümlülüğünü uzaktan yerine getirmesi, ücretin azaltılması için gerekçe oluşturamayacaktır. Ayrıca, uzaktan çalışan işçiler, diğer işçilerle eşit haklara sahiptir (RF İşK. m. 312/5). İş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde, fesih bildirimlerinin elektronik ortamda yapılması mümkün olmakla birlikte, ayrıca yazılı kopyasının işçiye taahhütlü posta yoluyla gönderilmesi zorunludur. İşveren, uzaktan çalışan işçiye, gerekli ekipman, yazılım ve donanım, bilgi güvenliği araçları ve diğer araçları sağlamakla yükümlüdür. Söz konusu araçlar işçi tarafından temin edildiğinde, işveren bunlara ilişkin ücret ve giderleri işçiye ödeyecektir (RF İşK. m. 312/6). Bu hususta yargı kararlarında, eğer işçi kişisel eşyasını kullanmadan önce işverenden onay almamış ve sonrasında bu kullanıma ilişkin

⁷⁶ **ЧАШИН А. Н.** (2018). *Постатейный комментарий к Трудовому кодексу РФ* (784 с.). Москва: Эксмо, с. 576.

⁷⁷ **ЗАКАЛЮЖНАЯ Н.В.** *Дистанционная работа и схожие правоотношения*, *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2015, № 2., с. 46-58.

tazminat talebinde bulunmuşsa, mahkemelerin çoğunlukla işveren lehine karar verdiği görülmektedir⁷⁸.

Karşılaştırmalı hukuk açısından değerlendirildiğinde, işyeri dışında çalışma biçimlerinin düzenlenişi, ülkelerin sosyal ve hukuki ihtiyaçlarına göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, Rusya hukukundan farklı olarak Türk hukukunda son yıllarda düzenlenen evde çalışma ve uzaktan çalışma gibi işyeri dışı çalışma türleri, genellikle birlikte ele alınmaktadır. Rusya hukukunda ise evde çalışma 1981 tarihli özel bir düzenleme ile ayrı bir çalışma modeli olarak tanımlanmış ve günümüzde de iş kanunda korunmuştur. Uzaktan çalışma bakımından da ise Rusya'da sözleşme süresi en fazla altı ayla sınırlı tutulabilirken, Türkiye'de böyle bir süre sınırlaması bulunmamaktadır. Özellikle, sosyal güvenlik hakları açısından, Rusya hukukunda işverenin evde çalışma ve uzaktan çalışma için sigorta primi ödeme ve bilgilendirme yükümlülükleri⁷⁹ açıkça düzenlenmiştir⁸⁰.

Sonuç

Bu çalışma kapsamında, Rusya Federasyonu İş Kanunu çerçevesinde iş sözleşmesinin hukuki yapısı ile sözleşme türleri ele alınmış ve ilgili düzenlemeler kısmi olarak Türk iş hukuku ile karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir. Türkiye'den Rusya'ya çalışmak amacıyla giden

⁷⁸ Апелляционное определение Воронежского областного суда от 14.03.2023 по делу № 2–3559/22, СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 04.11.2025); **ЧАШТАНОВА Д. П.** (2024). Развитие правового регулирования компенсаций дистанционным работникам на оборудование рабочего места. *Юридическая наука*, (3), 182-185.

⁷⁹ Türk hukukunda ise 5510 sayılı Kanun'da uzaktan çalışmaya özgü açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte, bu çalışanların genel hükümlere göre sigortalı sayılması gerektiği kabul edilmekte ve diğer işçilerle aynı sosyal güvenlik haklarına tabidir. **ŞAKAR Müjdat/ŞAHİN Duygu Erkan**, "Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 11, S. 2, 2021, s. 249–267.; **DEMİR Duygu Çelebi**, "Uzaktan Çalışma İlişkinin Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 29, S. 1, 2023, s. 596–625.

⁸⁰ **КУЗНЕЦОВА И. М.**, "Дистанционный труд: особенности учета и налогообложения", в: *(Международной научно-практической конференции «Основы Устойчивого Развития: Инвестиции, Кластеры, Инновации И Дорожные Карты»*, Калуга 8 июня 2020 г., с. 52–55.; **БОРОДИНА Е. Н.**, "Правовое регулирование надомного и дистанционного труда в Российской Федерации", *Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право*, № 4(35), 2018, с. 270–282.

işçilerin sayısal yoğunluğu dikkate alındığında, Rusya'daki iş hukuku düzenlemelerinin doğru şekilde anlaşılması ve uygulanması, bireysel hak kayıplarının önlenmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, Rusya'daki iş sözleşmesine ilişkin normatif çerçevenin karşılaştırmalı bir bakış açısıyla ele alınması, hem uygulamada karşılaşılan hukuki sorunların çözümüne katkı sağlayacak hem de ilgili literatüre teori ve uygulama bakımından anlamlı bir katkı sunacaktır.

Rusya hukuku açısından, iş sözleşmesi, yalnızca iş ilişkisinin başlangıç noktası olmanın ötesinde, tarafların karşılıklı hak ve yükümlülüklerini güvence altına alan, ihtilafların oluşması halinde ise başvurulabilecek zorunlu ve temel bir belge niteliği taşımaktadır. Kanunda sözleşmenin yazılı olarak yapılması zorunlu tutulmuş olup, içeriğinde yer alması gereken hususlar ayrıntılı ve bağlayıcı biçimde düzenlenmiştir. Dolayısıyla yazılılık, Rusya iş hukukunda işverenin keyfiliğine karşı hukuki ve kurumsal bir denetim aracı olarak görülmektedir. Bu yaklaşım, sözleşmenin içeriğinin yalnızca tarafların serbest iradesine bırakılmasını engellemekte ve işçinin haklarını daha etkili şekilde korumayı amaçlamaktadır.

Rusya hukukundan farklı olarak, Türk hukukunda iş sözleşmelerinin kurulmasında şekil ve içerik açısından serbestlik ilkesi benimsenmiş olup bu durum taraflara daha geniş bir takdir yetkisi tanımıştır. Ancak yazılı şeklin zorunlu olmaması, özellikle uyuşmazlıkların çözümünde ispat yükü bakımından çeşitli sorunlara yol açabilmekte ve dolayısıyla işçiler hak kaybı yaşayabilmektedir. Bu yönüyle, şekle ve içeriğe ilişkin sıkı kurullarla işçi haklarını korumaya yönelik daha güçlü bir sistem sunan Rusya hukuku ile sözleşme serbestisi ilkesi doğrultusunda daha esnek bir yaklaşım benimseyen Türk hukuku uygulamalarının birlikte ele alınarak incelenmesi, her iki sistemin avantaj ve dezavantajlarının karşılaştırmalı olarak değerlendirilmesine imkân sağlayacaktır.

İş sözleşmesinin içeriği bakımından Rusya mevzuatı, kapsamlı ve sistematik bir düzenlemeye sahiptir. Öncelikle, sözleşmenin kurulabilmesi için tarafların zorunlu şartlar üzerinde mutabık kalması gerekmektedir. Bu unsurların sözleşmede yer almaması durumunda, sözleşmenin kurulmuş sayılması hukuken mümkün değildir. İlave şartlara ise tarafların anlaşması çerçevesinde yer verilmekle birlikte, bu tür düzenlemelerin işçinin aleyhine sonuç doğuracak şekilde belirlenmesi açıkça yasaklanmıştır. İş sözleşmesinde zorunlu ve ilave koşulların kanun koyucu tarafından tanımlanması, klasik sözleşme hukukunun temel ilkelerinden biri olan sözleşme serbestisi ilkesine bir istisna teşkil etmekte ve işçi ile

işveren arasındaki eşitsizlik nedeniyle, özellikle sözleşmenin zayıf tarafı olan işçiyi korumaya yönelik sınırlamalar öngörülmektedir. Bu çerçevede, Rusya hukukunda kanunda özellikle zorunlu şartların sözleşmede yer almasının mecburi hale getirilmesi, iş hukukunun sosyal işlevinin yerine getirilmesini amaçlamıştır.

Özellikle zorunlu şartların tanımlanması ve ilave hükümlerin çerçevesinin sınırlandırılmasını öngören bu sistem, taraflar arasında kurulan sözleşme ilişkisinde belirsizliklerin önlenmesi ve tarafların haklarının açıkça tanımlanması, iş ilişkisinde şeffaf ve hesap verebilir bir yapı kurmayı hedeflemektedir. Benzer şekilde Rusya Federasyonu İş Kanunu'nda sözleşmenin içeriğinde yer alacak zorunlu unsurlar ile tarafların üzerinde mutabakata varabileceği ilave şartları normatif düzeyde ayrıştırarak işçiye yazılı güvenceler tanımakta ve sözleşme serbestisini yeniden şekillendirmektedir. Bu bağlamda, Rusya hukukundaki düzenleme, sözleşme içeriğinin yalnızca bireysel tercihlerle değil, aynı zamanda kamu hukuku zemininde belirlenmesini sağlamaktadır. Böylece çalışma koşullarının şeffaflık ve öngörülebilirlik ilkeleri doğrultusunda oluşturulmasına ve işçi ile işveren arasında ortaya çıkabilecek olası uyuşmazlıkların en aza indirilmesine katkı sunmaktadır.

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nda yer alan iş sözleşmesi türleri, iş ilişkisinin mahiyetine uygun hukuki bir çerçeve içerisinde farklı çalışma biçimleriyle düzenlenmiştir. Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri, yarı zamanlı ek işler, kısmi süreli sözleşmeler, mevsimlik işler ile evden ve uzaktan çalışma sözleşmeleri gibi çeşitli sözleşme türleri aracılığıyla, iş ilişkilerinin niteliği gözetilerek taraflar arasındaki hukuki belirsizliğin en aza indirilmesi amaçlanmıştır. Diğer taraftan, kısmi süreli ve yarı zamanlı çalışmaya ilişkin hükümler hem işçinin çalışma koşullarını hem de işverenin esnekliğini gözetken bir denge kurma amacı taşımaktadır. Yine evde çalışma ve uzaktan çalışma sözleşmeleri bakımından, işyeri sınırları dışında bilgi teknolojilerinin iş ilişkisine entegrasyonuna da imkân tanıyan bir yasal zemin oluşturulmakta ve böylece istihdamın dijitalleşen doğasına hukuki uyum sağlanmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Rusya iş hukukunun, gelişmiş normatif altyapısı sayesinde hem yerli hem de yabancı işçilere yönelik hak ve yükümlülükleri ayrıntılı bir biçimde düzenlediği görülmektedir. Bu yönüyle Türk iş hukukuna kıyasla iş sözleşmesi ilişkilerinde ortaya çıkacak sorunların önlenmesi açısından daha öngörülebilir bir sistem oluşturduğunu söylemek mümkündür. Geniş ve ayrıntılı şekilde kaleme

alınan Rusya İş Kanunu, iş sözleşmelerini detaylı biçimde düzenleyen yapısıyla, öğreti ve yargının geniş yorumlarına fazla olanak tanımamaktadır. Dolayısıyla, yazılılık ve sözleşme içeriği bakımından Türk hukukunda sürekli karşılaşılan sorunların Rusya hukukunda daha sınırlı kaldığı uygulamadan da görülmektedir. Ayrıca, etkin denetim mekanizmaları ve caydırıcı idari yaptırımlar sayesinde, iş uyuşmazlıkları çoğu zaman yargı mercilerine intikal etmeden çözülebilmektedir. Bu bakımdan, Rusya hukukunda iş sözleşmesine ilişkin düzenlemelerin, işçi ve işveren arasındaki eşitsizliği dengeleyen ve işçiyi iş ilişkisi sürecinde koruyan kapsamlı bir hukuki model ortaya koyduğu sonucuna varılmaktadır.

KAYNAKÇA

- ÇELİK** Nuri/**CANİKLİOĞLU** Nursen/**CANBOLAT** Talat, *İş Hukuku Dersleri*, 27. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi, 2014.
- DEMİR** Fevzi, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, 11. baskı, İzmir 2018.
- DURSUN ATEŞ** Sevgi, *İşverenin Yönetim Hakkı*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2019.
- ƏKBƏRLİ** Ülker, *Əmək müqaviləsi*, Monoqrafiya, Bakı, Hüquq Yayın Evi, 2022.
- EYRENCİ** Öner/**ULUCAN** Devrim/**TAŞKENT** Savaş/ **BASKAN** Murat, *İş Hukuku*, İstanbul, 2020.
- GÜZEL** Ali/**ÖZKARACA** Ercüment/**UGAN** Deniz, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları", *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, Cilt 1, İstanbul, 2011.
- HÜSEYİNLİ** Namık, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, Adalet Yayınevi, Ankara 2020.
- HÜSEYİNLİ** Tahire, *Uluslararası Sözleşmeler Işığında Kadın İstihdamı*. Eğitim Yayınevi, Konya, 2024.
- KIRMIZI** Evran, *Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanların Sosyal Güvenlik Hakları*, Seçkin Yayınevi, Ankara 2020.
- MOLLAMAHMUTOĞLU** Hamdi/**Astarlı** Muhittin/**BAYSAL** Ulaş, *İş Hukuku*, Ankara, 2017.
- NARMANLIOĞLU** Ünal, *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I*, 4. baskı, İstanbul 2012.
- QASIMOV** A.M. *Əmək hüququ*, Dərslik, Bakı, Letterpress Nəşriyyat Evi, 2016.
- QASIMOV** Alish/**CƏFƏROV**, Zahid/ **ƏKBƏRLİ** Ülker/**ŞİRİYEV** Elxan, *Azərbaycan Respublikasının və Rusiya Federasiyasının qanunvericiliyi üzrə əmək müqaviləsi (müqayisəli-hüquqi təhlil)*, monoqrafiya, Bakı, Hüquq Yayın Evi, 2020.
- QASIMOV** Alish/**QURBANOV** Sadiq/**MUSTAFAYEV** Muxdar/**MƏMMƏDOV** Eyvaz /**PAŞALI** Şəhriyar, *Əvəzçilik üzrə əmək müqaviləsi*, Monoqrafiya, Bakı: Hüquq Yayın Evi, 2023.

- RƏSULOV M. B.**, *Sovet əmək müqaviləsi*, Dərs vəsaiti, Bakı, ADU nəşri, 1987.
- SÜMER Haluk Hadi**, *İş Hukuku Uygulamaları*, 6. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016.
- SÜZEK Sarper**, *İş Hukuku*, 11. Baskı, İstanbul, 2015.
- ŞAKAR Müjdat**, *İş Hukuku Uygulaması*, 12. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2018.
- UŞAN Muhammet Fatih**, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 5. baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2024.
- АБЖАНОВ К. А.**, *Трудовой договор по советскому праву, Монография*, Москва, Юрид.лит., 1964.
- АЛЕКСАНДРОВ Н.Г.** Трудовое правоотношение: Монография. М.: Проспект, 2008.
- ГАСАНОВА К.К./МЫШКО Ф.Г.** (Под ред). Трудовое право. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Юриспруденция, 2012.
- ГУСОВ К. Н./ТОЛКУНОВА В. Н.**, Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации Москва, Проспект, 2019.
- ГУСОВ К.Н./Толкунова В.Н.**, *Трудовое право России*, Учебник, Москва, Проспект, 2006.
- ЕРШОВ В. В./ЕРШОВА А. А.**, *Трудовой договор, Учебное пособие*, Москва: Дело, 2001.
- КУРЕННОГО А.М.** (Под. ред) Трудовое право России: Учебник, М.: Правове дение, 2008.
- ЛИВШИЦ Р. З./ОРЛОВСКИЙ Ю. П.** (Отв. Ред), *Трудовое право России*, Учебник для вузов, Москва, ИНФРА-М-НОРМА, 1998.
- МАВРИНА С. П./ХОХЛОВА Е. Б.**, (Под ред), *Трудовое право России*, Учебник, Москва, Норма, 2007.
- МАВРИНА С.П./ХОХЛОВА Е.Б.** (Под ред.), Трудовое право России: Учебник, М.: Норма, 2013.
- МИРОНОВ В. И.**, *Трудовое право, Учебник Для Вузов*, Санкт-Петербург, 2009.
- ОРЛОВСКИЙ Ю. П.** (отв. ред.). *Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации*. 6-е изд., испр., доп. и перераб. М.: «КОНТРАКТ»: ИНФРА-М, 2014.

ОРЛОВСКИЙ Ю. П./НУРТДИНОВА А.Ф. (Отв.ред). *Трудовое право России: Учебник* М.: Изд-во Юридическая фирма «КОНТРАКТ-ИНФРА-М», 2011.

ПЕТУХОВА В. С. Правовой статус представителя работодателя: магистерская диссертация. Тюмень: Тюменский государственный университет, 2021.

ПУСТОЗЕРОВА В. М., *Трудовой договор*, Москва, ПРИОР, 1996.

РАХМАТУЛЛИНА Р.Н. Индивидуально-договорное регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора: Монография. М.: Волтерс Клувер, 2010.

САФОНОВ А.Л. (Отв. ред.), Комментарий официальных органов к Трудовому кодексу Российской Федерации / М.: МЦФЭР, 2006.

СОЛОВЬЕВОЙ С. В., ФИЛИПОВОЙ И. А., (под ред.) *Трудовое право*, Учебник, Нижний Новгород, Нижегородский Государственный Университет, 2021.

СУТЯГИН А. В./ЕРШОВ, В. А./ТОЛМАЧЕВ, И. А. Справочник практикующего юриста по трудовому праву. М.: ГроссМедия, 2015.

СЫРОВАТСКАЯ Л. А., *Трудовое право*, Учебник, Москва, Юристъ, 2001.

ТОЛКУНОВА В. Н. Трудовое право России: Учебник. М.: Проспект, 2006.

ХАЛФИНА Р. О., *Общее учение о правоотношении*, Монография, Москва, Юрид.лит., 1974.

ХОХЛОВА Е. Б./САФОНОВА В. А., (под ред.), *Трудовое право России*, Учебник для вузов, Москва, ООО «Юрайт-Издат», 2008.

ЧАШИН А. Н. *Постатейный комментарий к Трудовому кодексу РФ* (784 с.). Москва: Эксмо, 2018.

АНИСИМОВ Л. Н. Трудовой договор, трудовые отношения, Трудовое право. 2008. № 4., с. 67–73;

АНТИПОВ, Е. И. Особенности регулирования сезонного труда работников. *Апробация*, (11), 42-43.

АРИСТОВ, О. (2010). Как возложить на работника дополнительные обязанности. *Мясные технологии*, (2), 59-60.

- AХТУЛОВ В. В./ГРОМОВА Ю. А.** “Правовое регулирование режима неполного рабочего времени”, *Вопросы российской юстиции*, № 2, 2019, с.143–150.
- DEMİR ÇELEBİ** Duygu, “Uzaktan Çalışma İlişkisinin Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 29, S. 1, 2023, s. 596-625.
- DEMİRTAŞ** Serkan/**KESER** Hakan, “Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakları”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 14, S. 1, 2024, s. 69–88.
- DOĞAN YENİSEY** Kübra, “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, *Çalışma ve Toplum*, S. 3, 2010, s. 93-116.
- GÜZEL** Ali/**UGAN** Deniz/**ERTAN** Emre, “Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçileri Bilgilendirme Yükümlülüğü”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 9, 2007, s. 43–74.
- HÜSEYİNLİ** Namık/**AKTUĞ** Semih Serkant, Abdullah Akif, “İş Sözleşmesinin Sona Erme Halleri (Rusya Federasyonu Örneği)”, *Karadeniz Araştırmaları*, C. 40, S. 40, 2013, s. 277-310.
- KAYIRGAN** Hasan, “Yargı Kararları Işığında Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 4, S. 2, 2021, s. 577-596.
- KÖSEOĞLU** Ali Cengiz, “Türk İş Hukukunda Analık”, *İş ve Hayat*, C. 2, S. 4, 2016, s. 97–124.
- KURT** Resul, “Doğum Sonrası Yarım ve Kısmi Çalışma Hakkı”, *Mali Hukuk Dergisi*, C. 14, S. 159, 2018, s. 705-724.
- MÜLAYİM** Baki Oğuz, “İş Sözleşmesine Disiplin Kurulu Kararı ile Son Verilmesi”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 46, 2021, s. 327-354.
- OKUR** Zeki, “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı İncelemesi)”, *Journal of Istanbul University Law Faculty*, C. 72, S. 2, 2014, s. 305-315.
- SENYEN KAPLAN** E. Tuncay, “Çalışma Koşullarında Değişiklik”, *TBB Dergisi*, S. 158, 2022, s. 341-388.
- SUBAŞI** İbrahim/**YİĞİT** Yusuf, “İş Sözleşmesinin Devrinde Şekil Şartı”, *İş ve Hayat*, C. 4, S. 7, 2018, s. 148–175.

- ŞAKAR** Müjdat/**ŞAHİN** Duygu Erkan, “Esnek Çalışma Modellerinden Uzaktan Çalışma ve Uzaktan Çalışanların Sigortalılığı”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 11, S. 2, 2021, s. 249-267.
- TAŞKENT** Savaş, “Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Üzerine-Tekrar”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 13, 2009, s. 5–18.
- UĞUR** Suat/**YİĞİT** Yusuf, “İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı”, *Trakya University, Economics & Administrative Sciences Faculty E-Journal*, C. 6, S. 1, 2017, s. 71-100.
- URHANOĞLU** İştahar, “Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanmanın Bir Koşulu Olarak Yapılan İşin ve İşyerinin Niteliğinin Yıllık Ücretli İzne Elverişli Olması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 11, S. 2, 2021, s. 643-668.
- UŞAN** Muhammet Fatih, “4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 9, 2007, s. 211-271.
- UŞAN** Muhammet Fatih, “Azerbaycan Hukukunda İş Sözleşmesinin (Emek Mukavelesinin) Temel Özellikleri (Türk Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak)”, *Kamu İş ve İktisat Dergisi*, C. 8, S. 3, 2005, s. 17-51.
- YILDIZ** Gaye Burcu, “Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 15, 2013, s. 681-708.
- YÜCEL BODUR** Mehtap, “Mevsimlik İş Sözleşmesi ile Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları”, *İş ve Hayat*, C. 1, S. 1, 2015, s.131-146.
- БАЦАЗОВА** К. О./**МАГОМЕДРАСУЛОВА**, З. Э. Правовое регулирование труда надомников: история и современность. *Право, общество, государство: проблемы теории и истории*, Сборник статей Всероссийской студенческой научной конференции, 28–29 апреля Москва, 2017, с. 428-431.
- БЕЛИКОВА**, М. Ю. (2015). Трудовые отношения в среде предпринимательства: особенности возникновения, изменения и прекращения. *Конференция: Актуальные проблемы развития гражданского права и процесса на современном этапе*, Краснодар, 12 февраля 2015 года, с. 397-403.
- БОРОДИНА** Е. Н., “Правовое регулирование надомного и дистанционного труда в Российской Федерации”, *Вестник*

Воронежского государственного университета. Серия: Право, № 4(35), 2018, с. 270–282.

БУТРОВ Л. Ю., «Способы изменения трудового договора», *Вестник Пермского университета. Юридические науки*, № 2, 2011, с. 175–186.

БУТРОВ, Л. Ю. Содержание трудового договора. *Вестник Пермского университета. Юридические науки*, (2), 2008, 84-104.

ВАСИНА А. Н. Нормативное определение совместительства и реалии сложившейся практики: проблема несоответствия. *Актуальные проблемы российского права*, (4), 2015, 154-160.

ВОЗНЯК А. М. “Проблемы использования электронной цифровой подписи при совершении юридически значимых действий в трудовом праве как гарантия справедливости в условиях информационного общества.” *Социальная справедливость и право: проблемы теории и практики: материалы Международной научно-практической конференции*, (отв. ред. Т. А. Сошникова), Москва: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2016., 262-266.

ДУЧЕНКО О. Сезонный труд: особенности регулирования, *Трудовое право*. 2013. № 3, <https://www.top-personal.ru/lawissue.html?2245>, (Е.Т. 15.10.2025).

ЗАЙЦЕВА Л. В., “Организационные и финансовые последствия фактического допуска к работе неуполномоченным представителем работодателя”, *Налоги и финансовое право*, 2014, (1), с. 72–75.

ЗАКАЛЮЖНАЯ Н.В. Дистанционная работа и схожие правоотношения, *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2015, № 2., с. 46-58.

ИСТОМИНА А. В., «О применении статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации», *ОБЩЕСТВО. НАУКА. ИННОВАЦИИ (НПК-2017)*, 2017, с. 5904–5908.

КАЧУР А.Н./ГАНДОЯН И.В. О правовом регулировании ежегодных отпусков, *Роль науки в развитии общества: Сборник статей Международной научно - практической конференции*. Казань, 2015. С. 230 – 232.

КОЗЛОВ М. А. Заключаем срочный трудовой договор с работником. *Советник бухгалтера государственного и муниципального учреждения*, (4), 2014, 61-69.

КОЗЛОВ М. А. Реорганизация учреждения: трудовые отношения отношения с руководителем. *Советник в сфере образования*, (5), 2011, 87-92, с. 87-88.

КОММЕНТАРИИ К ТРУДОВОМУ КОДЕКСУ РФ,
<https://www.trudkod.ru/chast-4/razdel-12/glava-46/st-294-tk-rf>,
24.04.2025.

КОСУЛЬНИКОВА М. Срочный трудовой договор: от А до Я, *Кадровая служба и управление персоналом предприятия*. 2010. № 11–12.

КУЗНЕЦОВА И. М., “Дистанционный труд: особенности учета и налогообложения”, в: (*Международной научно-практической конференции «Основы устойчивого развития: инвестиции, кластеры, инновации и дорожные карты»*), Калуга 8 июня 2020 г., с. 52–55, <https://ami.im/sbornik/MNPK-EC-74.pdf>, 02.06.2025.

КУРЕННОЙ А. М. Некоторые актуальные проблемы правового регулирования трудовых отношений. *Российское право: образование, практика, наука*, (4), 2020, 4-12.

ЛУКЬЯНЧИКОВ И. Д. (2016). Фактическое допущение к работе как основание возникновения трудовых отношений. *Вестник молодых учёных и специалистов Самарского университета*, (2 (9)), с.110-113.

МАКСИМЕНКОВА Е. А. Весенние изменения в трудовой кодекс Российской Федерации. *Советник бухгалтера государственного и муниципального учреждения*, (5), 2014, 18-27.

МАРЧЕНКОВ И. Г. Срочность как обязательное условие адвокатского трудового договора. *Евразийская адвокатура*, (3 (28)), 2017, 47-49.

МЕШКОВА Г. В. Сезонный труд: особенности регулирования и бухгалтерского учета. *Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт*, 2016 (2), 14-20.

МИХАЙЛЕНКО, Ю. А. (2020). О Классификации Срочных Трудовых Договоров. *Алтайский вестник государственной и муниципальной службы*, (18), 50-53.

МОРОЗОВ П. Е. (2017). Совершенствование трудового законодательства как основа эффективного функционирования договорного регулирования трудовых отношений и иных

- непосредственно связанных с ними отношений. *Актуальные проблемы российского права*, (2 (75), 144-151.
- ПАРЯГИНА**, О. А. (2021). Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. *Сибирский юридический вестник*, (2 (93), 48-54.
- ПЕТРОВ**, А. Я. (2021). Содержание трудового договора: теоретический аспект. *Образование и право*, (4), 443-447.
- СОНИН**, О. Е. Проблемы реализации права работников на установление неполного рабочего времени. *Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Юридические науки*, 3(4), 2017, 200-209.
- ХАРИТОНОВ** В. И. (2020). Основное Содержание Соглашений Иособенности Правового Регулирования Ими Социально-Трудовых Отношений. Конференция: *К новому технологическому укладу: человек и его работа (юридические, социально-политические, философские науки)*, Москва, 19 марта 2020 года, с. 124-131.
- ЧАШТАНОВА** Д. П. (2024). Развитие правового регулирования компенсаций дистанционным работникам на оборудование рабочего места. *Юридическая наука*, (3), 182-185.
- ШАЙХУТДИНОВА** Н. П., “Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда: проблемы правоприменения”, *Вестник Удмуртского университета. Серия “Экономика и право”*, № 3, 2015, с. 131–134.
- ШАФИКОВА**, Г. Х./**ШАФИКОВ**, А. М. (2016). К вопросу об основаниях возникновения трудовых отношений. *Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право*, 16(1), 91-96.

Yargı Kararları.

Апелляционное определение Воронежского областного суда от 14.03.2023 по делу № 2–3559/22, СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 04.11.2025).

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015), “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”,

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW47257/307b9638d24d24fa83f0937c6a7f80ffd1a4baa5/, (дата обращения: 08.10.2025)

Определение Конституционного Суда РФ от 29.05.2014 № 1094-О, «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина В. А. Романа на нарушение его конституционных прав рядом положений Трудового кодекса Российской Федерации», доступ из «КонсультантПлюс»: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_154241/, (дата обращения: 01.06.2025).

Президиум Верховного Суда Российской Федерации от 27.04.2022, “Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора” (утв. Президиумом ВС РФ 27.04.2022), https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_415892/ (дата обращения: 25.10.2025).