

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERME HALLERİ (RUSYA FEDERASYONU ÖRNEĞİ)

N. HÜSEYİNLI* -A. ABDULLAH* -S. AKTUĞ*

Özet

Sovyetler Birliği'nin çöküşü sonrası Rusya Federasyonu'nda değişen ekonomik ve toplumsal ilişkiler çalışma hayatını da doğal olarak etkilemiştir. Çalışmamanın suç sayıldığı eski rejimin insanlara sağlamış olduğu kalıcı bir iş güvencesi veya iş bulabilme garantisi yenedünya düzeninde tarihe gömülmüştür. Rejim değişikliğinin ülkede en etkili olduğu alan çalışma hayatı olmuştur. İşçi-işveren ilişkilerinde ve çalışma koşullarında yeni bir sayfa açılmıştır. Çalışma hayatını düzenleyen yeni kanunların yürürlüğe girmesi de zorunluluk arz etmiştir. Yeni sosyal dünya düzenine uyum sağlamak için kanunlarla esnek kurallar getirilmiş; yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmış ve dolayısıyla iş sözleşmesinin sona ermesi daha da kolaylaştırılmıştır. Bu makale bağlamında da küresel rekabet olgusunun Rusya Federasyonu İş Hukukunu esneklettiği görülmektedir. Makalede Rusya Federasyonu'nda iş sözleşmesinin sona erme halleri tüm yönleriyle değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Rusya Federasyonu, İş Hukuku, İş Sözleşmesi, İş Güvencesi, İş Sözleşmesinin Sona Ermesi.

Abstract

After the collapse of the Soviet Union, changing economic and social relations in the Russian Federation naturally affected labour life. The former regime, where not working was considered crime, has provided the people a permanent job security or the guarantee of a job, but these are now lost to history in the new world order. Consequences of the regime change in the country has been the most effective in the area of working life. A new page has opened in working conditions and employer-employee relations. The enactment of new laws to regulate the working life has also become a necessity. Flexible rules by laws have been introduced in order to adapt to new social world order; new forms of work emerged and hence the termination of the employment contract were further facilitated. In the context of this article it is observed that the global competition phenomenon makes Russian Federation Labor Law flexible. This article evaluates the ways

* Yrd. Doç. Dr. Namık Hüseyinli, Akdeniz Üniversitesi, namikhuseyinli@akdeniz.edu.tr

** A. Abdullah, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Uzmanı, akif_abdullah@hotmail.com

*** Yrd. Doç. Dr. Semih Aktuğ, Siirt Üniversitesi, semihaktug@siirt.edu.tr

of termination of employment contract in the Russian Federation in all possible aspects.

Keywords: Russian Federation, Labour Law, Employment Contract, Job Security, Termination of Employment Contract.

“İş sözleşmelerinin kurulması ve sona ermesi” İş Hukukunun en temel konularındandır. İşçi ile işveren arasında devamlı olarak gelişen ve değişen şartlar iş sözleşmesi üzerinde etkili olduğu için genellikle tüm ülkelerin iş mevzuatında ve uygulamasında bu konu sürekli tartışılan ve önemini koruyan bir niteliğe sahiptir. Karşılaştırmalı hukuk açısından Rusya Federasyonu’nda bu konuda yürürlükte olan hukuki mevzuat ve uygulamaların incelenmesi, Türkiye mevzuatı ile karşılaştırma yapılmasına olanak tanıyacaktır.

Türk firmalarının Rusya Federasyonu’nda üstlendiği altyapı projeleri ve yatırımları neticesinde, Türk firmaları bu işlerde çalıştıracakları işçileri ağırlıklı olarak Türkiye’den temin etmektedirler. Bunun dışında, yerli firmalara bağlı olarak çalışan sözleşmeli Türk işçiler de azımsanamayacak şekilde artmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmanın, ülkenin hukukuna, özellikle onları ilgilendiren iş mevzuatı alanına ilişkin konuların Rusya Federasyonu’nda çalışan işçilere bu yönüyle de faydalı olacağı kanaatindeyiz.

1. Rusya’da Çalışma Hayatına İlişkin Mevzuat

Rusya Federasyonu hukukunda çalışma ilişkileri, dayanağını öncelikli olarak Anayasadan ve buna bağlı olarak hazırlanan İş Kanunundan almaktadır. Nitekim Anayasanın ilgili maddelerinde;

-‘Çalışma hürriyeti vardır’. Herkes işini serbestçe seçme hakkına sahiptir. (AY, mad. 37.8)

-‘Herkesin güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışma hakkı vardır’ (AY, mad. 37.3).

- Zorla çalıştırma yasaktır (AY, mad. 37.2).

şeklinde düzenlemeler mevcuttur.

Eski SSCB Ceza Kanunu mevzuatında çalışmama dolayısıyla ceza öngören madde mevcut idi. 19.04.1991 tarih ve 1032-1 sayılı *Rusya Federasyonu’nda Ahalinin İstihdamı Hakkında Kanununun* 1. maddesine göre, kişinin çalışmamasının herhangi bir idari veya ceza sorumluluğuna yol açmayacağı düzenlenmiştir. Ardından, 1996 tarihli Ceza Kanununda çalışmamaktan dolayı cezai sorumluluğu öngören bir düzenlemeye yer verilmemiştir. 25.9.1992 tarihinde ise 9.12.1971 tarihli *Çalışma Hakkında Kanununun* 2. maddesinde yapılan değişiklikle zorla çalıştırma yasaklanmış ve cezai müeyyide olarak uygulanan disiplin cezası ilgili Kanun metninden çıkarılmıştır. Daha sonraları bu Kanun 30.11.2001 tarih ve 197-F3 sayılı Rusya İş Kanununun kabulü ile yürürlükten kalkmıştır. İş Kanununun 4. maddesine göre de zorla çalıştırma yasak olmakta ve çalışmak isteyen kişiye disiplin cezası verilememektedir. Söz konusu maddeye göre, kişinin ücretinin tam olarak

ödenmemesi de zorla çalıştırma kapsamında nitelendirilmiştir (Tyurykanova 2006: 39). Çalışma hayatına yön veren çalışma serbestisi ilkesinin ayırmacılığı ortadan kaldıracığı ve bu anlamda fırsat eşitliği ilkesinin uygulanmasına yardım edeceği ifade edilmektedir (Buyanova vd. 2006: 17; Bugrov 1992: 79).

Daha sonra Rusya İş Kanununda 30 Haziran 2006 tarih ve 90-FZ sayılı Kanunla iş mevzuatında daha da kapsamlı değişikliklere yer verilmiştir. Özellikle Rusya İş Kanunu 21. maddesinde işçiye tanınan hak ve yükümlülükler genel olarak tanımlanmıştır. Kanuna göre işçi, sözleşme yapma, fesketme veya değiştirme, iş sözleşmesine uygun işte çalışmayı talep etme, iş güvenliği sağlanması, iş yüküne, tecrübesine ve yaptığı işe uygun olarak ücret hakkına, dinlenme, yıllık ücretli izin hakkına, işyerindeki çalışma şartları ve iş güvenliği konusunda bilgilendirilme hakkına, kanuna uygun olarak işinde terfi hakkına sahiptir.

Bunların dışında çalışma hakkının, çalışma özgürlüğünün, hukuki menfaatlerinin korunması amacıyla derneklere, sendikalara katılma hakkına, Kanun ve toplu iş sözleşmelerine uygun olarak sendikaların yönetimi ve toplu iş sözleşmelerinde yer alma ve bu sözleşmeler konusunda bilgi alma, greve katılma, çalışma hakkı ve çalışma özgürlüğünün korunması için hukuka uygun olarak önlemler alma, iş kazalarından dolayı maddi ve manevi tazminat hakkına ve zorunlu sosyal sigorta hakkına malik olduğu, Kanunda genel olarak düzenlenen haklardandır.

Aynı şekilde, Kanun gereğince işçi, iş sözleşmesine uygun olarak görevini yapma, işyerinin iç düzenine uyma, iş disiplinine uyma, çalışma kurallarına uyma, iş ve işçi güvenliği şartlarına uyma, işverenin malına ve diğer işçilere özenli davranma, insanların hayat ve sağlığı ve işverenin malı için tehlike arz eden durumları gecikmesiz olarak işverene veya onun temsilcisine bildirme gibi yükümlülükler taşımaktadır (Orlovskiy vd. 2008: 200).

İş Kanununun 99. maddesine göre işçi, rızası olmadan normal çalışma süresinden fazla çalıştırılmaz. Ayrıca rıza olsa bile bunun için belirli koşulların gerçekleşmesi ve işçiye fazladan ücret ödenmesi gerekmektedir. Çalışma Hakkında Kanunun eski şeklinde 55. maddesine göre ise bazı durumlarda işçinin rızası olmaksızın fazladan çalıştırılması mümkün idi. Kısacası Rusya Federasyonu Anayasası ve İş Kanunu çalışma hayatında "çalışma özgürlüğü" ve "işini serbestçe seçme özgürlüğü" haklarını tanımıştır (Tiryaki 2006: 64 vd., Fedin 2005: 150). Dolayısıyla çalışma hayatında iş sözleşmesine ilişkin mevzuat, işçi ve işverene serbestçe sözleşme yapma ve fesketme özgürlüğü tanımaktadır.

İşçilerin iş mevzuatından doğan haklarının önemli bir kısmı iş sözleşmesi sona erdiğinde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle taraf olarak zayıf konumunda bulunan işçilerin zarar görme ihtimalini göz önünde bulundurarak hiçbir sınırlama olmadan, belli bir çerçeve çizilmeden tarafların ortak iradeleri veya tek taraflı beyanı doğrultusunda iş sözleşmelerinin sona ermesi hallerinde mağduriyet yaşanması kaçınılmazdır. İş Kanununda iş söz-

leşmesinin sona ermesine getirilen belirli bir kısıtlamalar uygulanmak suretiyle işverenin karar özgürlüğü ve işçilerin işlerini koruması hakları ile anayasal çalışma hakkı arasında bir denge sağlanması öngörülmüştür. Aksi takdirde hak ve özgürlüklere ilişkin Anayasanın 55. maddesine aykırılık sözkonusu olacağı ifade edilmiştir (Gluxhov 2012: 70 vd.).

İş Kanununda iş sözleşmesinin sona ermesi genel olarak belirli hukuki gerekçelere dayandırılmıştır. Kanunda sözleşmenin sona erme halleri ayrıntılı bir biçimde sayılmış ve iş mevzuatı kapsamında özellikle güvence altına alınmış olan bazı hak ve özgürlüklerin hiçbir şekilde fesih için geçerli sebep oluşturmasının altı çizilerek belirtilmiştir.

İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesinin sona ermesinde kavram olarak üç ifade öne çıkmaktadır. Bunlar fesih, sona erme ve serbest kalma terimleridir ki, bu üç ifadeyle iş sözleşmesinin sona erme şekilleri ifade edilmek istenmiştir. Rusya Federasyonu İş Kanununda yapılan 06 Ekim 2006 tarihli değişikliklerden sonra genellikle fesih ibaresinin yerine 'iş sözleşmesinin sona ermesi' ibaresi ağırlıklı kullanılmaktadır (Tkaçenko vd. 2007).

Rusya Federasyonu İş Kanununda sözleşmenin feshi ve işçi işveren ilişkilerinin temel prensiplerinin düzenlenmesinde sık sık "iş sözleşmesinin feshi", iş sözleşmesinin iptali" veya diğer benzeri terimler kullanılmaktadır. Doktrinde sabit bir terim kullanılmamasının anlam açısından belirsiz kavram veya anlatımlara sebep olduğu vurgulanarak eleştirilmektedir (Egorov vd. 2007: 300).

2. İş Sözleşmesinin Sona Erme Halleri

İş Kanunu madde 77'de iş sözleşmesinin sona ermesi halleri sayılmıştır. Bu haller aşağıda sıralanmıştır (Magas 2005: 51):

- 'Tarafların ortak iradesi' (RİK, mad.78),

- 'Belirli süreli iş sözleşmelerinin süre sonunda sona ermesi' (RİK, mad. 58). Ancak bu durumun bir istisnası vardır ki, her iki taraf sözleşmenin süresinin sona ermiş olmasına rağmen çalışma ilişkisini devam ettirebilmektedir. Sadece zımni de olsa tarafların çalışma ilişkisini yürütme isteği aranacaktır.

- 'İşçi tarafından iş sözleşmesinin feshi' (RİK, mad. 80). Belirli hallerde ve usulüne uyma şartıyla işçiye tanınan bir haktır. Ancak işçi iki hafta önceden işverene yazılı olarak ihbarda bulunma koşuluyla bu hakkını kullanabilecektir.

- 'İşveren tarafından iş sözleşmesinin' feshi halleri madde 81'de düzenlenmiştir. Buna göre işveren tarafından işçinin kusurlarından dolayı geçerli veya haklı nedenlerle sözleşme feshedilebilecektir. İşçinin kusurundan kaynaklanan bu nedenler, işçinin o görevi yürütmesinde engel teşkil edecek esaslı unsur olarak değerlendirilmektedir.

- 'İşçiye, işverenle anlaşarak başka bir işveren yanında işe başlaması veya vazifeye tayin olunması imkânı tanınmıştır'. Bu durumda eski sözleşmenin feshedilmesi ve yeni işverenle sözleşme imzalanması aranacaktır.

- Bir işyeri el değiştirdiği takdirde işçi, yeni işverenle çalışmaktan imtina edebilir ve iş sözleşmesini sona erdirebilir. (RİK, mad. 75)

-‘Çalışma ortamının değiştirilmesi veya çalışma şartlarının işveren tarafından değiştirilmesi işçi tarafından olumlu karşılanmadığı takdirde sözleşme, işçi tarafından feshedilebilir’ (RİK, mad. 73).

-İşçinin işveren tarafından başka bir işe aktarılması onun sağlığına zararlı olabileceği takdirde işçi yeni işi reddetme hakkına sahiptir (RİK, mad. 77). İşçinin, yeni işte çalışmayacağına dair doktor raporu doğrultusunda, işveren işçiye uygun işi sağlamak zorundadır.

-İşveren mevcut işletmesini farklı bir bölgeye taşıyabilir, ancak taşınan işletmede çalışan işçi yeni yere gitmeye zorlanamaz (RİK, mad. 72). Bu halde işçiden bu bölgeye gitmesi istenemez ve işçi haklı nedenle sözleşmeyi feshedebilecektir.

-Taraflardan kaynaklanmayan sebeplerle iş sözleşmesinin sona ermesi mümkündür (RİK, mad. 83). Örneğin, işverenin ölümü, işçinin askere çağırılması gibi benzeri haller.

-İş Kanunu veya diğer Federal Kanunlarda öngörülen kuralların bozulması hallerinde iş sözleşmesi taraflarca sona erdirilebilecektir (RİK, mad. 84).

Ekleyelim ki, Rusya İş Kanunu 77. maddesi genel nitelikli bir madde olup, iş sözleşmesinin sona ermesinin tüm hallerini kapsamaktadır.

Çalışma hayatında işveren tarafından sözleşmelerin fesih nedenlerinin başında niteliksiz işçi yerine daha nitelikli ve deneyimli işçi alınması gelmektedir. Sözleşmenin feshinde daha az kalifiye işçilere öncelik verilmekte ve deneyimli işçiler genellikle işyerinde tutulmaktadır. Ancak bazı durumlar vardır ki, aynı nitelikte olan işçilerin seçiminde aile koşulları gibi etkenler değerlendirilmeye alınır. Örneğin, aynı nitelikte olan iki işçiden birisinin sözleşmesi feshedilecekse, işçinin aile durumu, çocuk sayısı gibi etkenler değerlendirilerek karar verilecektir. Ailesinde sürekli ücrete malik birisi bulunmayan işçilere öncelik tanınacaktır. Eğer işçinin o işten kaynaklı kalıcı meslek hastalığı bulunmakta ise, o işçinin çalışması devam edecektir. İkinci Dünya Savaşına iştirak edenler veya ülke için başka bir savaşa katılanlar aynı kapsamda değerlendirilecektir.

Bazı hallerde işçi kendi işvereni tarafından başka bir işveren yanına bir konuda kendini geliştirmek ve iş kalitesini arttırmak için gönderilebilmektedir. Bu durumda işçinin asıl işverenle iş ilişkisi kesintiye uğramadan devam edecektir (Uss 2004: 155).

3. İş Sözleşmesinin Fesih Dışı Nedenlerle Sona Ermesi

3.1. Tarafların Anlaşması

İş sözleşmesinin tarafların isteğiyle karşılıklı olarak feshedilebileceği, Rusya Federasyonu İş Kanununda düzenlenmiştir. Kanunun 77/1. ve 78. maddeleri uyarınca tarafların anlaşması ile sözleşmenin istedikleri tarihte sona erdirilmesine imkân tanınmıştır. Hem belirli süreli iş sözleşmelerinde

hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerinde anlaşarak feshetme mümkündür. Anlaşarak sözleşmeyi sonlandırma ile işçinin kendi isteğiyle sözleşmeyi feshetmesinde dikkat çeken bir ayrıntı bulunmaktadır. İşçi sözleşmeyi kendi isteğiyle feshettiği takdirde iki hafta içinde feshi beyanından dönebilir, ancak tarafların anlaşmasıyla sözleşmenin sona ermesinde geri dönüş mümkün değildir (Kasyanova vd. 2005: 128). Uygulamada genellikle, taraflar anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmektedirler. Ancak işçilerin, bu ibarenin olumlu ve olumsuz sonuçları hakkında tedirginlikleri bulunmaktadır.

3.2. Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Sürenin Bitmesi

Belirli süreli iş sözleşmeleri, geçerli olduğu sürenin bitmesi ile sona ermektedir. İşçinin bir başkasının yerine çalıştığı durum hariç (RİK, 79 mad.) sözleşmesi sona eren işçiye üç takvim günü öncesinden yazılı olarak bildirilmelidir. Belirli bir işin yapılması için işe alınan işçilerin sözleşmesi, o işin bitiminden itibaren feshedilecektir (Magas 2005: 53).

Belirli süreli iş sözleşmeleri Kanunda belirtildiği koşullarda imzalanabilmektedirler. Bu sözleşmelerden en yaygın olanları aşağıda sıralanmıştır:

- Geçici olarak başka bir işçinin alınması durumunda (örneğin doğum izninde olan işçinin yerine geçici işçi alınması),
- İki aya kadar olan işler için istihdam edilen işçi,
- Mevsimlik işler için alınan işçi,
- Yurtdışı işlerine gönderilen işçi,
- İşverenin konusu dışında olan işler için istihdam edilen işçi,
- Özel proje için alınan işçi,
- Ek iş olarak işe alınan işçi.¹

Rusya İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmeleri, her ne kadar Türk İş Hukukunda düzenlenen belirli süreli iş sözleşmeleri ile aynı niteliği taşısa da, bazı hususlarda farklılık göstermektedir. Nitekim Türk İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmesi, süresi belirli olan bir işin yapılması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ve işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesidir (Alpagut 1998: 7). Rusya Hukukunda ise örneğin, ek iş için işe alınan işçilerin sözleşme süresi belli değildir. İhtiyaç olan kalıcı işçi alındıktan sonra ek işe alınan işçinin sözleşmesi feshedilebilecektir. Görüldüğü üzere bu veya benzeri sözleşmelerde farklı bir nitelik söz konusu olabilmektedir.

¹ Kalıcı bir işte çalışan işçilere, zamanı müsait olduğu takdirde ek bir işte çalışmasına hukuki olarak engel bulunmamaktadır. Ancak çalışmış olduğu ek iş için belirsiz süreli işçi alındığı takdirde bu işçinin sözleşmesi feshedilebilir. Ancak iki hafta önceden ihbar zorunluluğu Kanun ile tespit edilmiştir.

3.3. Sözleşmenin Taraflar Dışındaki Nedenlerle Sona Ermesi

Rusya Federasyonu İş Kanununun 83. maddesinde işçi ve işverenden kaynaklanmayan sebeplerle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halleri gösterilmiştir. Bu haller (Magas, 2005: 59-60):

1) İşçinin askeri hizmete veya zorunlu alternatif sivil hizmete² gönderilmesi durumunda (18 ve 27 yaşları arasındaki erkek vatandaşlar, zorunlu askeri hizmete veya zorunlu alternatif sivil hizmete gönderildiği takdirde sözleşmeleri sona erecektir. Ayrılan işçiye iki haftalık ücret ödenir. İlk üç ay içinde sağlık veya başka nedenle terhis olan işçi eski işine tekrar geri dönebilecektir).

2) İş müfettişi raporu veya mahkeme kararıyla işçinin eskiden de o işi yapmış olması şartıyla kendi işine iadesi,

3) Kurum içinde bir göreve seçimle gelen bir görevlinin bir sonraki dönemde seçimi kazanamaması halinde,

4) Hapis kararı gereğince işçinin çalışamaması,

5) Tıbbi raporu olmak kaydıyla işçinin çalışamaz durumda olması (işçinin çalışamaz durumda olmasının kabulü sağlık raporuyla belirlenmektedir),

6) İşçinin veya işverenin ölümü,

7) Hükümet tarafından yürürlüğe konulan hukuki düzenlemeyle işçi birçok sebeplerden dolayı işine devam etmeyebilir. Bunlar özellikle olağanüstü hal durumlarıdır ki, savaş, afet, bulaşıcı hastalık v.b. gibi nedenler sayılmıştır. Olağanüstü hallerin devlet tarafından resmi olarak tespit edilmiş olması gerekir.

Kanunun 83.2 maddesinin bendine göre, eğer bir işçiyi başka bir yere göndermek mümkün değilse, iş sözleşmesi feshedilecektir (Orlovskiy vd. 2008:198).

3.4. İşyerinin Kapatılması veya Devri

Genel olarak bir işletme, işveren tarafından veya mahkeme kararıyla kapatılabilir. İşletme kapandığı takdirde tüm işçilerin sözleşmesi zorunlu olarak sona erdirilecektir. Ancak iş sözleşmesinin feshinden en az iki ay

² Sovyetler Birliği'nde 1917 yılında dini inançlar gereği askerlikten imtina edilmesi yönünde çalışmalar yapılmış, 1919 yılında karar ve 1923 yılında ise Kanun kabul edilmiştir. Fakat Kanun uygulanmamış ve 1939 yılında iptal edilmiştir. Aynı Kanun kapsamında 1993 yılında, Anayasada düzenleme yapılarak felsefi, ahlaki, etik, politik ya da dini inançları doğrultusunda alternatif zorunlu sivil hizmet konusu düzenlenmiştir. Temel gerekçe sağlıklı ve askerlik için engeli olmayan vatandaşın yukarıdaki nedenlerle askerlik yapmak istememesidir. Başvurular aynı askerlik şubelerine yapılmalı ve yapılan hizmet sadece devlet idarelerinde veya askeri kuruluşlarda olmalıdır. Bu vatandaşlar kendi keyiflerine göre iş sözleşmesini feshetmeleri ve siyasi etkinliklere katılmaları yasaklanmıştır. Alternatif hizmet süresi, askerlik süresinden daha fazladır. 01 Ocak 2008'den itibaren zorunlu alternatif hizmet süresi askeri kuruluşlarda hizmet edecek şahıslar için 18 ay, diğer devlet kurumlarında hizmet yapacaklar için ise 21 ay olarak öngörülmüştür.

önce yazılı şekilde tüm işçilere ihbarda bulunulması zorunludur. Taraflar arasında yazılı anlaşmayla iki aylık ücret önceden işçiye ödenerek ihbar süresi beklenmeden de iş sözleşmesi feshedilebilir.

İş sözleşmesi feshedilen işçilere hafta sonu günleri de hesaplanarak ücret ödenir. İşçi iş sözleşmesinin feshinden sonra iki hafta içerisinde İstihdam Kurumuna başvurmuşsa ve bu sürede yeni iş bulamamışsa o halde üç aylık ücrete hak kazanacaktır. Aynı şartlar işyeri şubelerinin kapatılmasında da geçerlidir.

Bu durumda işveren iki ay öncesinden işçilere ve devlet istihdam kurumlarına bilgi vermekle yükümlüdür. Bununla birlikte işçilerin mesleğinin, uzmanlık alanının, niteliklerinin ve her bir işçinin aldığı ücret bilgilerinin de bildirimde bulunulması zorunludur. İki ayın sonunda işçilerin iş sözleşmesi sona erecektir. Eğer, toplu işçi çıkarma söz konusu ise işveren en geç 3 ay önceden ilgili faaliyetleri bildirmekle yükümlüdür.

İşçinin kendi isteğiyle iki aylık ücret de ödenerek iş sözleşmesi sona erdirilebilecektir. Bu durumda işçinin istifa dilekçesinin alınması şarttır. İstihdam Kurumuna verilen bilgide işçilerin konumu, mesleği ve işçilere verilecek kıdem tazminatı ve kullanılmamış yıllık izin ücretleri ve diğer bilgiler ayrıntılı bildirilecektir. Belirli risk grupları için Kanunda öngörülen koruma tedbirleri bu durumda geçerli olmayacaktır. Bu durum Rusya Federasyonu İş Kanununun 261. maddesi uyarınca 3 yaşından küçük çocuğu olan kadınlar, 14 yaşına kadar çocukları olan (veya 18 yaşından küçük özür-lü çocuğu olan) tek annelerin sözleşmesinin feshedilemeyeceği istisnası, bu sona ermede geçerli olmayacaktır (Gavrilova 2010: No. 17).

Rusya Federasyonu İş Kanunu 178. maddenin 1.ve 2. fıkraları uyarınca tasfiye nedeniyle sözleşmesi sona eren işçiye iş bulma dönemi boyunca işsizlik aylığı ödenmelidir. İş bulma dönemi en fazla 2 ay olabilmektedir. Ancak eğer işçi, sözleşmenin feshinden sonra iki haftalık süre içinde İstihdam Kurumu organlarına resmi başvuru yapmışsa ve kendisine iş bulunamamışsa, işçinin iş bulma dönemi bir ay daha uzar ve bu süre için de işsizlik aylığı ödenir (Orlovskogo, Kommentariy; Rusya Vergi ve Hukuk Rehberi).

4. Fesih Nedeniyle İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

4.1. Sözleşmenin İşçi Tarafından Feshi

Rusya Federasyonu İş Kanununun 80. maddesi uyarınca, işçi Kanun veya diğer Federal Kanunlar ile yasaklanmadığı sürece, en fazla iki hafta önce yazılı bildirimde bulunarak sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir. İşçi ve işveren arasındaki anlaşma ile bir iş sözleşmesi ihbar süresi dolmadan önce sona erdirilebilir. İhbar süresi zarfında işçi kendi fesih bildirimini geri alabilir. İşçiye ihbar süresi bitmeden sözleşmeyi feshetme beyanından vazgeçerek işine devam etme hakkı tanınmıştır. İşveren fesih beyanından dönen işçiyi çalıştırmaya devam edecektir. Ancak bunun mümkün olması için

işçinin yerine alınmış olan yeni işçiye yazılı olarak işe daveti yapılmamış olması gerekmektedir (Magas, 2005: s. 54).

Ancak bu husus Türk İş Hukukunda farklıdır. Türk Yargıtay'ının da değerlendirmesine göre, sözleşmenin feshi tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir irade beyanı olup, karşı tarafa ulaştıktan sonra tek taraflı olarak geri alınması mümkün değildir. Örneğin, işverence dava sırasında yapılan davet daha önce gerçekleştirilen feshi ortadan kaldırmayacaktır (Y9.HD., T. 30.04.2007, E. 2007/1308, K. 2007/13524). Bu yönüyle Türk İş Hukuku ve yargı kararları Rusya İş Hukukundan ayrılmaktadır. Ancak, taraflardan daha zayıf bir konumda olan işçiye ihbar süresi içinde böyle bir hak tanınması olumlu bir uygulama olarak değerlendirilmelidir.

Bazı durumlarda işçi tarafından sözleşmenin sona erdirilmesi halinde, işveren işçinin ayrılmak istediği tarihte ilişkisini kesmek zorundadır. Örneğin, işçinin üniversiteyi kazanması, emekli olması veya işveren tarafından iş kurallarına aykırı çalıştırılması halinde işveren, işçinin dilekçede yazdığı tarihte iş sözleşmesini gecikmeden feshedebilir. İşveren işlemleri işçinin yazılı isteği yönünde yapmak zorundadır.

Bildirim süresinin dolmasından sonra işçi, herhangi bir bildirimde bulunmadan işi durdurma yetkisine sahiptir. İşveren, işçinin ayrılacağı son gün işçinin yazılı talebi üzerine, işçinin işyeri kaydı işlemlerini tamamlamak, ilgili diğer belgeleri ve son ödemesini yapmak zorundadır (Magas 2005: 54).

Süre sonunda taraflar, iş sözleşmesini sonlandırmadıkları ve işçinin de işe devam etmesi halinde zımni olarak taraflar iş sözleşmesini devam ettirmiş sayılacaklardır. İşçi iş sözleşmesini devam ettirmeyi istememesi durumunda işveren, ilişkisi kesilen işçinin haklarını ödemekle ve çalışma karnesini³ kendisine teslim etmekle yükümlüdür (Rogojin 2006: 169). Çalışma karnesini işçiye teslim etmeyen işveren, işçinin ücretini devamlı ödemek zorundadır. Çünkü çalışma karnesi olmadan işçi başka bir işte çalışamayacaktır. İşveren süre sonunda ilişkisini kesmiş olduğu işçinin çalışma karnesine İş Kanununun hangi maddesi gereğince iş sözleşmesinin sona erdiğini yazmak zorundadır (Çapışkin 2004; Volovskaya 2001).

Bildirim süreleri - Türk Hukukunda da olduğu gibi- ihbarın yapıldığı günden sonraki gün hesaplanmaya başlanacaktır. Son gün hafta sonuna rastladığı takdirde bir sonraki gün dikkate alınacaktır.

³ "Emek Kitapçığı" diye de tabir edilen çalışma karnesi niteliğindeki söz konusu belge, Sovyetler Birliği döneminden devam eden bir uygulama olup, işçiye zimmetli olarak verilmektedir. İşçi her işe giriş ve çıkışları, fesihler, fesih nedenleri, işten verilen cezalar vd. hususlar bu kitapçığa yazılmaktadır. Zira olumsuz kayıtlar işçinin bir sonraki iş başvurularında, iş bulmasında etkili olacağı için iş giriş ve çıkış kayıtları önem arz etmekteydi. Son dönem çalışmalarında bu kitapçıkların kaldırılması için değişiklikler planlanmaktadır.

4.2. Sözleşmenin İşveren Tarafından Feshi

4.2.1. İşverene Tanınan Fesih Hakları

Rusya Federasyonu İş Kanununun 81. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin feshi aşağıdaki durumlarda mümkündür:

- 1) İşletmenin kapatılması ve işyerinin faaliyetinin durdurulması,
- 2) İşyerinde işçi sayısının azaltılması zorunluluğu,
- 3) İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler,
 - a) Sağlık sorunları nedeniyle tıbbi muayene sonucu yetersiz görülmesi,
 - b) İşçinin mesleki deneyim ve uzmanlık konusundaki yetersizliği,
- 4) İşyerinin devri (işyeri devrinde özellikle işveren vekili, baş muhasebe veya diğer üst yöneticilerin sözleşmesinin sona erdirilmesi kanunda öngörülmüştür),
 - 5) Geçerli ya da haklı sebep olmaksızın işçinin kendi görevlerini, geçerli bir mazereti olmadan ve daha önce bu konu ile ilgili olarak uyarılmasına rağmen yerine getirmemesi,
 - 6) İşçinin kendi iş sorumluluklarını ihlal etmesi halinde;
 - a) Geçerli ya da haklı sebep olmaksızın işçinin, işyerinde tam bir iş günü (mesai süresince) bulunmaması halinde veya mesai süresi içerisinde 4 saatten fazla işyerinde bulunmaması halinde,
 - b) İşyerinde işçinin alkol ve uyuşturucu madde kullanması durumunda,
 - c) İşçinin çalıştığı pozisyonda işin niteliğinden dolayı öğrenmiş olduğu ve kanun gereğince gizli bilgiler kapsamına giren ulusal, ticari, mesleki vb., bilgileri veya diğer işçiler hakkındaki bilgileri açıklaması durumunda,
 - d) Başka kişilere ait eşyaların işyerinde çalındığı, kasıtlı olarak yok edildiği veya zarar verildiği mahkeme kararıyla tespit edildiğinde,
 - e) İşyeri İşçi Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu veya yetkili organı tarafından işçinin, iş güvenliği şartlarını ihlal ettiği ve bu ihlalin iş kazasına veya ölüme sebep olması veya bu sonuçların oluşma risklerini oluşturduğu halde,
 - 7) Değerleri para ve emtia ile ölçülen ilgili işte, işçilere işverenin güvenini sarsacak davranışlarda bulunması halinde,
 - 8) Eğitim sektöründe çalışan işçinin, işine devam etmesine engel olacak etik olmayan hareketlerde bulunması halinde,
 - 9) İşveren adına hareket eden vekillerinin, yardımcılarının veya baş muhasebecinin aldıkları kararlar dolayısıyla şirketin zarara uğradığı, mal varlıklarının yanlış kullanılması halinde,
 - 10) İşveren adına hareket eden vekillerinin, yardımcılarının veya baş muhasebecinin kendi sorumluluklarını ciddi şekilde ihlal etmesi halinde,
 - 11) İş sözleşmesini imzalama esnasında işçinin, işverene sahte evraklar vermesi halinde,

12) Şirket yöneticisi veya yönetim organıyla yapılan iş sözleşmesinde öngörülen hallerde,

13) Rusya İş Kanunu ve diğer federal kanunların öngördüğü diğer durumlarda,

iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi Kanunda öngörülmüştür. (Şkatulli vd. 2006: 228, Şirketlerin Hukuki Yapısı, 78)

İşyerinin kapanması durumu hariç, işçinin geçici sakatlık veya izinde olduğu süreler içerisinde işverenin, fesih hakkı olmadığını göz önünde bulundurulmasında fayda vardır. Kanunun 81. maddesinin 2. ve 3. bentlerinde öngörülen sebeplerden dolayı fesih halinde işçiye işletmedeki diğer boş iş pozisyonları teklif edilmelidir.

İşçiden kaynaklanan sebeplerle iş sözleşmesinin feshini gerektiren bir durumda iki haftalık bildirim süresi içinde işçi kendi istifasını da sunmuş olabilir. Ancak işveren, işçinin istifa sebebini kabul etmek zorunda değildir. İşveren geçerli ya da haklı gerekçeye dayanarak iş sözleşmesini feshedebilecektir (Kuzmiçeva 2003: 30-36).

4.2.2. Sendikaların Fesihlerdeki Rolü

Rusya'da işveren tarafından yapılan haksız fesihleri önlemek için İş Kanununda sendikalara bazı haklar tanınmıştır. Özellikle toplu fesihlerde sendikaların rolü büyüktür. Kanun koyucu uluslararası anlaşma hükümlerine uygun İş Kanunu madde 19'da "Sendikalar, onların hakları ve faaliyetlerinin teminatları" başlığı altında sendikalara ilişkin düzenleme yapılmıştır. Sendikalar kanunlar çerçevesinde tanınan yetkiye dayanarak işçilerin çıkarlarını korumak için tüm yasal haklarını kullanabilmektedirler.

2002 tarihine kadar fesih konusunda sendikaların rolü kısıtlı olduğu için müdahale yolları da yetersiz kalmakta idi. Sendika sadece fesih işlemi formalite olarak onaylama görevi yapıyordu. Ancak 1 Şubat 2002 tarihinde İş Kanununda yapılan değişikliklerle sendikaların yetkileri arttırılmıştır. Kanunla belirlenen hallerde sendikaya sorma zorunluluğu verilmiş, sendikaya ise feshi sorgulama, itiraz etme ve bu konuyu araştırma yetkisi tanınmıştır (RİK, mad. 373).

Rusya Federasyonu İş Kanunu 372. madde uyarınca işverene fesih yetkisi tanıyan mad. 81'in 2. 3. ve 5. bendine ve madde 82'in 2. bendine göre işverene sözleşmesi feshedilecek işçi ile ilgili sendikaya başvuru zorunluluğu öngörülmüştür. İşveren, feshe ilişkin beyanını (iki nüsha) sendikaya yazılı göndermekle yükümlüdür. Sendika ise 7 gün içinde yazılı cevap yazmalı veya iş günü içinde karşılıklı müzakere için işverenle bir araya gelerek konuyu müzakere etmelidir.

Taraflar anlaşamadıkları takdirde sendika itiraz yazısı iş müfettişlerinin konuyu araştırmasını talep edebilecektir. Bu durumda bir ay içinde müfettişlerin araştırma yaptıktan sonra verecekleri karar gereğince işçinin sözleşmesinin devamına veya aksine karar verilecektir. İşçi aleyhine verilen

müfettiş kararı sonrası işveren, işçinin ödenmemiş ücretini ödemek ve onu çalıştırmaya devam etmek zorundadır. Ancak bu işçi ile çalışmak istemeyen işveren, mahkemeye başvurma yoluyla işçinin sözleşmesinin feshini talep edebilecektir (Şkatulli vd. 2006: 967 vd.).

4.2.3. Deneme Süresi İçinde Sözleşmenin Feshi

İş sözleşmesini imzalama sırasında işçinin işe uygunluğunun değerlendirilmesi için deneme süresi öngörülmüştür. İş sözleşmesinde deneme süresinin belirlenmemesi halinde işçinin işe alındığı sonucu çıkmaktadır. Deneme süresi bitmeden denemenin olumsuz sonuçlanması halinde işveren, işçiye üç gün önce yazılı olarak bildirimde bulunmak suretiyle iş sözleşmesini tek taraflı sona erdirebilir (Kondrateva, <http://planetahr.ru/publication/3542/>).

Deneme süreli iş sözleşmesi ile birlikte işçi ile işveren arasında bir iş sözleşmesi oluşmaktadır. Deneme süresi, belirli veya belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin başlangıç süresine işaret eder. Deneme süreli iş sözleşmesi, deneme süresinin sona ermesiyle birlikte sona erer. Sürenin bitiminden sonra işveren, sadece genel sebeplerden dolayı sözleşmeyi feshedebilecektir. Deneme süresi içerisinde işçi, işin kendisine uymadığı sonucuna varırsa, işvereni üç gün öncesinden bilgilendirip işten ayrılabilir (Vergi ve Hukuk Rehberi, 53).

Deneme süresini içeren iş sözleşmesi imzalanırken dikkat edilmesi gereken bazı hususlar vardır. Özellikle Kanunda bazı hallerde işe alınanlara deneme süresi uygulanması yasaklanmış ki bu kişiler işe alınırken deneme süresi, iş sözleşmesinde yer alamaz veya uygulanamaz. Söz konusu kişiler şunları kapsar (Anisimov 2007: 55 vd.):

- Sınav sonucu işe alınan işçiler, (RİK, mad. 18),
- Hamile veya 1,5 yaşını doldurmamış bebeği bulunan kadınlar,
- 18 yaşını doldurmamış gençler (RİK, mad. 63),
- Devlet akreditasyonlu meslek okullarından mezun olup bir yıl içerisinde kendi branşlarında çalışanlar (RİK, mad. 17),
- İşverenler arasında yapılan anlaşma doğrultusunda başka işyerinden transfer edilen işçiler (RİK, mad. 72),
- İki aydan daha kısa süreli iş sözleşmesi imzalayan işçiler (RİK, mad. 289),
- İş Kanununda, diğer federal kanunlarda ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen diğer çalışanlar,

Rusya İş Kanununun 70. maddesinde deneme süresi ile ilgili bazı kısıtlamalar getirilmiştir. Kanunda deneme süresi en fazla üç ay olarak öngörülmüştür. Ancak yöneticiler için aynı kural geçerli değildir. İşveren vekili, yöneticiler, baş muhasebeci gibi üst düzey yöneticilere deneme süresi üç ayın üzerinde uygulanabilmektedir. Ancak yukarıda bahsedilenler için de azami süre altı ay öngörülmüştür. Bu sürelerden fazla bir deneme süresi

hukuken mümkün değildir. Hatta taraflar bu sürelerin üzerinde bir süre için anlaşma yapsalar bile anlaşma geçersiz sayılır (Şkatulli, 2006, s. 213).

Bir diğer durum 2 ile 6 aylık süre için imzalanan iş sözleşmeleri için söz konusudur. Bu tür belirli süreli iş sözleşmelerinde ise deneme süresi iki haftadan uzun olamayacaktır (Kondakova 2007). Türk İş Kanununda ise, iş sözleşmesinin en önemli unsuru olan deneme süresinin, en çok iki ay olarak belirlenmiş olduğu, ancak kanunda toplu iş sözleşmesi hükmü ile bu sürenin 4 aya kadar uzatılabileceği hususunu karşılaştırma açısından belirtiyoruz (4857 s. İK. md. 15)

Rusya Federasyonu'nda çalışma hayatında deneme süresi çok katı bir şekilde uygulanmamaktadır. Şöyle ki, İş Kanunu madde 70 ve 71 uyarınca sürenin hesaplanmasında, işçinin çalışmış olduğu günler esas alınmaktadır. Mazeret gösterildiği takdirde, örneğin geçici olarak iş göremezlik veya başka bu gibi sebeplerden dolayı işçinin fiilen işte olmadığı süreler dikkate alınmamaktadır (Orlovskiy 2008: 196).

İşçinin deneme süresinin sonuna kadar bekleme zorunluluğu bulunmamakta, işi beğenmediği takdirde deneme süresi içerisinde işten ayrılabilir. Aynı şekilde işveren, deneme süresinin sonuna kadar beklemeden işçinin sözleşmesini feshedebilir. Deneme süresinde ayrılan işçiye çalışmış olduğu günlere ilişkin ücret ve kullanmadığı izin günlerinin ücreti ödenecektir (Anisimov 2007: 56 vd.).

4.2.3.4. Kanunda Sözleşmesi Feshedilemeyecek Risk Grupları

Dikkat edilmesi gereken diğer önemli husus ise, İş Kanunu md. 261 uyarınca 3 yaşından küçük çocuğu olan kadınların, 14 yaşına kadar babasız çocuk büyüten kadınların veya 18 yaşından küçük özürlü çocuğu olan dul kadınların iş sözleşmelerinin feshi yasaklanmıştır. Kanun, özellikle sosyal güvenlik açısından risk grubunda olan çocuklu annelerin korumaya tabi tutulmasını gerekli görmüştür. Ancak kanaatimizce bu kural bu kadar keskin şekilde uygulanmayacaktır. Kanunun somut olarak belirtmediği haller örneğin işverene veya diğer işçilere karşı işlenen hırsızlık veya diğer suç teşkil edecek eylem ve davranışlar nedeniyle işçinin iş sözleşmesine son verilebilmesi gerekir. Kanaatimizce, kanun koyucu özellikle sosyal güvenlik açısından risk grubuna giren kadınların korunması gerektiği düşüncesine binaen böyle bir açık bırakmıştır. Ayrıca Kanunda kadınlar için öngörülen bir istisna vardır ki, madde 261 gereğince hamile kadınların iş sözleşmesinin bitimi hamilelik dönemine denk gelirse, işveren hamilelik dönemi sonuna kadar iş sözleşmesini feshedemeyecektir (Orlovskiy vd. 2008:135).

5. Feshin Sonuçları ve Uyulması Gereken Kurallar

5.1. Feshin Sonuçları

İşçinin iş sözleşmesinin haksız olarak feshinde belirli hukuki yaptırımlar öngörülmüştür. Haksız fesih sonrası işçi, Devlet İş Müfettişliğine veya mahkemeye başvurabilme hakkına sahiptir. Haksız fesih olduğu belirlendiği

takdirde işçi, işine geri dönecektir. Ancak işçinin de onayıyla işveren tarafından başka bir işe transfer edilebilecektir (RİK, mad. 83).

İşçinin işe iadesinin mümkün olmaması hallerinde işçiye tazminat ödenmesi söz konusudur. Ayrıca, çalışma karnesi değişikliği yapılarak yenisi verilecektir. İşe iade edilen işçinin çalışmadığı aylara ilişkin ücreti ödenecektir. İşe iade kararına rağmen halen işe alınmayan işçilerin, bu sürede hesaplanan ücreti de kendilerine ödenecektir. İşçinin kendi isteğiyle, işyerindeki anlaşmazlık nedeniyle işe dönmek istememesi durumunda sadece tazminat ödenmesine imkân tanınmıştır. Ayrıca işten ayrılan işçi, yeni bir iş bulmuşsa, işçiye çalışmadığı sürelerle ilişkin ücretin ödenmesi kararlaştırılacaktır. Kanununun 121. maddesine göre, işçinin haksız olarak sözleşmesinin feshi durumunda arada geçen süre, işçinin kıdemine, çalışmış gibi ilave edilecek ve ayrıca geçici iş göremezlik gibi durumlarda diğer sosyal haklardan da yararlanacaktır. İşçi çalışmadığı iş günleri için günlük tazminatın dışında ayrıca manevi zarara uğradığını da kanıtlayarak tazminat isteyebilir. Bu durumda tazminatın miktarına mahkeme karar verecektir (Şkatulli vd. 2006: 228).

Rusya Federasyonu İş Kanununun 127. maddesine göre işveren, işçiye kullanmadığı izin günlerinin tazminatını da ödemek durumundadır. Söz konusu tazminat, yıllık izin hakkının aralıksız 6 aylık iş süresinden sonra kazanıldığına bakılmaksızın ödenecektir. Eğer işçi, iki aydan kısa bir süre içinde çalışıp işten ayrılmışsa tazminatı, çalıştığı her ay için 1 iş günü olarak hesaplanacaktır (RİK, mad. 18). Eğer işçi 2,5 aydan fazla çalışmışsa işçiye ödenecek tazminat tutarı, çalıştığı her ay için 2,33 işgünü olarak hesaplanacaktır (Rusya'da İş Yapma 2013: 44).

5.2. Fesih Prosedürü

İş sözleşmesinin feshi, işverenin talimatı ile yapılmaktadır. İş sözleşmesinin feshi Rusya Federasyonu İstatistik Kurumunun yayınladığı resmi formla "İş Sözleşmesinin Feshi veya İşçiyi İşten Çıkarma Kararı" formu ile yapılmalıdır. İşçi, iş sözleşmesinin feshi kararını imzalayarak okuduğunu teyit etmelidir. İşveren, işçinin isteği üzerine fesih kararının onaylanmış bir kopyasını işçiye vermek zorundadır. Eğer işçi kararı imzalamak istemiyorsa kararda bununla ilgili not düşülür (Vergi ve Hukuk Rehberi 53).

İş sözleşmesinin fesih günü olarak işçinin çalışmış olduğu son gün kabul edilmekte ve işçinin fiilen çalışmadığı ancak Rusya Federasyonu İş Kanunu uyarınca kurumdan çıkışının yapılmadığı haller hariç tutulmaktadır. İş sözleşmesinin feshi gününde işverenin işçiye, çalışma karnesini vermesi ve tüm alacaklarının ödenmesi gerekmektedir. İşçinin yazılı talebi üzerine işveren, işle ilgili tüm evrakları onaylayıp vermek zorundadır. İş karnesine yazılan ve işçinin sözleşmesinin feshi nedenini açıklayan notun, iş mevzuatına veya diğer federal kanunlara harfiyen uyması aranan hususlardandır. Ayrıca çalışma karnesine uygulama ile ilgili madde, bent, fıkra, paragraf açıkça yazılmalıdır (Şirketlerin Hukuki Yapıları 80).

İş sözleşmesinin feshi gününde işçinin bulunamamasından veya tebliğatı istememesinden dolayı çalışma karnesinin teslimi imkânsız olduğu halde, işveren, çalışma karnesini alması veya posta ile gönderilmesi için bir onay vermesi amacıyla işçiye bildiri gönderecektir. İşbu bildirin gönderildiği günden itibaren işverenin işçinin çalışma karnesini koruma yükümlülüğü bitmektedir. Çalışma karnesini alamayan işçinin yazılı talebi üzerine işveren, en geç 3 gün içerisinde işçiye çalışma karnesini teslim etmelidir (RİK, mad. 84.1).

İş sözleşmesine son verilirken işçilerin hukuki olarak hak ve güvencelerinin korunması Kanunda düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin sonlandırılması için buna ilişkin işverenin kararı yazılı olarak düzenlenmeli ve içeriğinde işletmenin adı, adresi, kararın sayısı, tarihi ve onu imzalayan işverenin bilgileri yer almalıdır. Öte yandan, iş sözleşmesi feshedilen işçinin bilgileri, görevi, sözleşmenin sona erme/erdirmeye sebepleri, sözleşmenin feshine veya sona erdirilmesine uygun kanun maddesi karara yazılmalıdır.

Fesih kararını düzenleyen işveren, kararda bulunması zorunlu bilgilerden bir veya birkaçını karara yazmazsa bu karar mahkeme kararıyla geçersiz kabul edilebilir. Her ne kadar usul açısından yapılan bir düzenleme de olsa, bu hususu işçilere, kararı mahkemeye götürme ve geçersiz olduğuna ilişkin karar verilmesini talep etme imkânı tanımıştır (Orlovskiy vd. 2008: 187).

Belirli süreli iş sözleşmeleri, geçerli olduğu sürenin bitmesi ile sona ermektedir. İşçinin yerine bir başkasının çalıştığı durumlar hariç (RİK, mad. 79) iş sözleşmesinin sona erdiği, işçiye 3 takvim günü öncesinden yazılı olarak bildirilmelidir (Tezelman 2008: 57).

Belirsiz süre için imzalanan ek iş sözleşmelerinin feshi ise bu pozisyonda çalışacak olan kalıcı işçinin işe alınmasından sonra ek iş olarak çalışan işçiye en az iki hafta öncesinden haber verilerek iş sözleşmesi feshedilir (RİK, mad. 288).

5.3. Sözleşmesi Feshedilen İşçinin Hak ve Alacakları

Rusya Federasyonu İş Kanunu 140. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin feshinde işçinin hakları yerine getirilmelidir. İşçi fesih yapılan gün çalışmadıysa, yazılı talebin verilmesini takip eden gün işveren borcunu işçiye ödemelidir (Orlovskiy vd. 2009: 290, Şirketlerin Hukuki Yapıları, s. 83).

İzinler konusu, Kanunun 126⁴ ve 127. maddelerinde düzenlenmiştir. İşçinin işten ayrılması halinde işçiye kullanılmamış tüm izin günlerinin karşılığı hesaplanarak fesih günü ödenmek zorunluluğu öngörülmüştür. İşçinin kusuru sonucu sözleşmenin feshi durumu hariç, işçinin yazılı talebi üzerine işçinin izin ücretleri ödenecek, ancak işten ayrılma günü resmi olarak izin süresinin bitiminden itibaren olacaktır. Bu hüküm işçi yararına düzenlen-

⁴ Kanunun 126. maddesine göre, 18 yaş altı çalışanlar, hamile kadınlar ve ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar hariç, eski yıllara ilişkin izinlerini kullanmamış olan işçi 28 günden fazla izinlerin parasal karşılığı işverenden talep edilebilecektir.

miştir ki, işçi, fesih beyanından dönmesi halinde kendi işine tekrar devam edebilecektir. Bu durumda işten ayrılma günü olarak iznin son günü esas alınacaktır (Şkatulli 2006: 228; Karaçev-Kılasov 2008: 300).

5.4. İşverenin Sorumlulukları

Rusya Federasyonu İş Kanunu normlarına göre işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesinde işverenin sorumlulukları söz konusudur. Nitekim İş Kanunu madde 1'e göre; "... İş Kanununun amacı, işçi ve işverenlerin hak ve yükümlülüklerinin korunması, iş için elverişli ortamın oluşturulması, vatandaşların çalışma hakkı ve hürriyetinin devlet garantisinin sağlanmasıdır" (Lebedev vd. 2007: 88 vd.; Perederin 2010: 14 vd.).

Rusya Federasyonu İş Kanunu 56. maddesine göre iş anlaşması, işverenin işçiye belli bir iş, görev vereceği, gerekli iş şartlarını sağlayacağı, ücretinin tamamını zamanında ödeyeceği, işçinin ise söz konusu görevi bizzat kendisinin yerine getireceği, işletme içi iş düzeni kurallarına uyacağı bir anlaşmadır (Osminina 2006: 41).

İşçinin çalışmasının mümkün olmadığı (işverenden kaynaklanan nedenlerle) durumlarda işveren, işçinin elde edemediği geliri tazmin etmek zorundadır. Bu zorunluluk aşağıdaki durumlarda geçerlidir:

- İşçinin haksız olarak sözleşmesinin feshi veya başka işe atanması halinde,
- İşverenin resmi hukuk deneticisi tarafından işçinin eski işine iade kararını yerine getirmemesi veya zamanında yerine getirmemesi halinde,
- İşverenin çalışma karnesini işçiye zamanında iade etmemesi, çalışma karnesine yanlış bilgilerin veya fesih sebebinin kanun tarafından öngörülmemiş şekilde yazılması halinde (RİK, mad. 234).

Sovyetler Birliği döneminden kalan bir uygulama olan çalışma karnesi bulunmadan, işçinin ikinci bir işe başlaması mümkün değildir. Ayrıca işçinin kusuru nedeniyle sözleşmesi feshedilmesi halinde işçinin yeni bir işe başlaması sıkıntılar yaratmaktaydı. Nitekim yukarıda da belirttiğimiz üzere çalışma karnesinde fesih nedenleri, fesih nedenlerinin dayanağı olan kanun maddeleri mutlaka yazılırdı.

İşçinin alacağıın zamanında ödenmemesi halinde gecikmeden dolayı her gecikme günü için, Merkez Bankası verileri dikkate alınarak reeskont faizi oranında gecikme faizi hesaplanacağı öngörülmüştür. Gecikmede işverenin suçunun olup olmaması önemli değildir.

İşçi haksız fesih nedeniyle manevi tazminat talep edebilecektir. Manevi tazminatın değeri ve ödeme şekli işçi ve işveren arasında belirlenebilmekte, ancak işveren ödemeye yanaşmadığı takdirde mahkeme yoluna başvurabilmektedir. İşçinin usul açısından 3 ay içerisinde mahkemeye başvurmuş olması aranacaktır (Perederin 2010:429.; Rusya Vergi ve Hukuk s. 58).

Sonuç

İş sözleşmesinin sona erme halleri konusu Rusya İş Hukuku açısından en önemli konulardan biridir. Geniş bir nüfusa ve işgücü piyasasına sahip ülkede istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılmasına yönelik çalışmalar son yıllarda hız kazanmasıyla konuya ilişkin çalışmaların daha da arttığı söylenebilir. Nitekim Rusya Federasyonu'nda istihdamın arttığı, işsizliğin ise azaldığı gözlemlenmektedir ki, bu da istihdam politikalarına verilen öneme işaretlerdir. Konuya farklı açıdan dikkat edilirse, istihdam politikalarında başarı sağlamanın şartlarından birinin de çalışma hayatını düzenleyen iş mevzuatının ihtiyaçları karşılaması ve ister işçi, ister de işveren yönünden adaletli bir şekilde sorunları çözümü aranacaktır. Her ne kadar istihdam politikalarının netice verileri öncelikle dikkat çekse de, çalışan nüfusun iş sözleşmelerinin devamlılığı ve iş güvenliğinin olması bu verileri etkilemektedir. Zira işgücü piyasasındaki keyfilik, işverenin istediği şekilde işçinin iş sözleşmesini feshetmesi veya işçiye iş güvencesinin sağlanamaması, işsizliği ve dolayısıyla ülkede sosyal adaletsizliği tetikleyecektir.

Sovyetler Birliği sonrası Rusya'da işgücünün niteliği, çalışma biçimleri, çalışma süreleri gibi hususlar önemli ölçüde değişmiştir. Küreselleşmenin beraberinde getirdiği uluslararası rekabetin hızlanması ile ortaya çıkan yeni sosyal ihtiyaçlar, işçi-işveren ilişkilerinin şeklini de değiştirmiş ve etkilemiştir. Neticede daha kolay fesih yapılmasına uygun esnek çalışma biçimleri mevzuatta yer almaya başlamıştır.

Konunun Türk İş Hukuku ile karşılaştırma yapılabilmesi açısından önemli olduğunu düşünüyoruz. İş Kanunu kapsamında iş sözleşmelerinin tüm sona erme hallerine çalışmada yer verilmiştir. Ayrıca işveren tarafından fesihlerde sendikalara tanınan yetkiler veya bazı risk gruplarının sözleşmelerinin feshedilemeyeceği hususları gibi konuların inceleme açısından dikkat çekeceğini düşünüyoruz. Öte yandan fesih beyanının işçi tarafından tek taraflı olarak geri alınmasına imkân tanınması Türk hukukundan farklı sonuç doğurmaktadır.

Ancak çalışma hayatında iş sözleşmesinin sona erme hallerinde keyfilikler yaşandığı, işverenlerin de çok rahatlıkla işçinin sözleşmesini feshettiği çalışma hayatında mevcut şikâyet konularındandır. Haksız fesih sonrası işçi tarafından yasada tanınan mahkeme yoluna gidilmesi ve işe iade veya tazminat gibi talepler, uygulamada az tercih edilmektedir. Ayrıca işgücü piyasasında kayıt dışı istihdamın kontrol altına alınamaması, çevre cumhuriyetlerden Rusya'ya gelen kayıt dışı işçi göçü işgücü piyasasını etkilediği söylenebilir.

KAYNAKÇA

- ALPAGUT, Gülsevil, (1998), *Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi*, Ankara.
- ANISIMOV. L.H., (2007), *Novoe v Trudovom Zakonodatelstve*, Moskva.
- BUGROV L. Y., (1992), *Problemi Svobodı Truda v Trudovom Prave Rossii*, Perm.
- BUYANOVA M.O. – GUSOV K. N., (2006), *Kommentariy k Trudovomu Kodeksu Rossiyskoy Federatsii*, TK “VELBİ”, Moskva.
- ÇAPIŞKIN, A.Y., (2004), Kontrolnaya: Obşie osnavaniya rastorjeniya trudovogo dogovora, Ryazan, <http://works.tarefer.ru/85/100028/index.html>, (Erişim Tarihi: 02.04.2013).
- EGOROV, V.İ.-KARİTONOV, Y.V.; (2007), *Trudovoy Dogovor: Uçebnoe Posobie*, Moskva.
- FEDİN V. V., (2005), *Yuridiçeskiy Status Rabotnika Kak Subykta Trudovogo Prava: Monografiya*, “Prospekt, Moskva.
- GAVRİLOVA, S., (2010), “Prava Rabotnikov Pri Likvidatsii Organizatsii”, Finansovaya Gazeta, N. 17.
- GLAZİRİN V. V.,-İSAEVA N. M.-KİRİLİN A. V.-NADVİKOVA V. V.-ROGALEVA G. A.-SAVİN V. A.-STAVTSEV A. İ.-SUETİNA L. M.-SİTİNSKAYA M. V.-ŞKATULLA V. İ. (Pod. Red), (2006), *Kommentariy k Trudovomu Kodeksu Rossiyskogo Fedaeratsii*, 4-e İzdanie, Moskva.
- GLUXOV Aleksandr Viktoroviç, (2012), “Rastorjenie Trudovogo Dogovora s Rukovoditelem Organizatsii”, Jurnal: Yuridiçeskaya Nauka, Nomer Vıpuska: 1.
- KARAÇEV D. G.-KILASOV C. B.: (2008), *Trudovoy Kodeks Rossiyskoy Federatsii S Postateynoy Sudebnoy Praktikoy*, Novosibirsk.
- KASYANOVA, G Y- KOMKO E. A.-ŞERENKO, M.V.; (2005), *Trudovoy Dogovor C Uçotom Poslednix İzmeneniy Zakonodatelstva*, Moskva.
- KONDAKOVA K. A., (2007), “İspitatelnyy Srok: Pravovie Aspekti i Tipiçnie Oşibki”, Jurnal: Kadrovaya Slujba i Upravlenie Personalam Predpriyataya, İyun, <http://www.delo-press.ru/articles.php?n=6963>, (Erişim Tarihi: 04. 05.2013).
- KONDRATEVA, Olga; “Çto Neobxadimo Znat ob İspitatelnom Sroke”, <http://planetahr.ru/publication/3542/>, (Erişim Tarihi: 04. 04.2013)
- KUZMIÇEVA, L. İ. (2003), *Uvolnenie po Sobstvennomu Jelaniyu*, Kadrovoe Delo, No: 1.
- LEBEDEV V. M. – VORONKOVA E. R. – MELNİKOVA V. G. (2007), *Sovremennoe Trudovoe Pravo*, Moskva.
- MAGAS, Vladimir İvanoviç: (2005), *Trudovoy Kodeks Rossiyskoy Federatsii, V Voprosax i Otvetax*, Feniks, Rostov.
- ORLOVSKİY Y. P.-GLAZİRİN, V.V.-NURTDİNOV, A. F.-ÇIKANOVA, L. A.-ŞEPTULİNA, N. N. (2008), *Trudovoe Pravo Rossii*, Uçebnik, Moskva.

- Abramov O. V. – Boçarnikov M. A. – Vinogradova Z. D. – Gavrilina A. K. – Korşunova T. Y. – Nurtdinova A. F. – Orlovskiy Y. P. – Çikanova L. A. Şeptulina N. N. (2009), *Kommentariy k Trudovomu Kodeksu RF*, Otv. Red. Y. P. Orlovskiy, 5-e izd. Dop. İ pererab., Moskva, s. 290
- ORLOVSKOGO, Y.P., *Kommentariy k State 178 Trudovogo Kodeksa*, http://www.labex.ru/page/kom_tk_178.html
- OSMİNİNA E. (2006), *Trudovoy Kodeks Rossiyskoy Federatsii*, Omega-L, Moskova.
- PEREDERİN, S. V., (2010), *Trudovoe Pravo Rossiyskoy Federatsii*, Voronej.
- ROGOJİN, M. Y: (2006), *Spravoçnik Kadrovika v Voprosax i Otvetax*, Moskva.
- Rusya Vergi ve Hukuk Rehberi, <http://oibrussia.org>, (Erişim Tarihi: 28.03.2013).
- Rusya'da İş Yapma Sanatı*, 220 Soru 220 Cevap, 2013, <http://oibrussia.org>, (Erişim Tarihi: 08.04.2013).
- T.C. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T. 30.04.2007, E. 2007/1308, K. 2007/13524, Çalışma ve Toplum, 2007/4 (15).
- TEZELMAN, Cem, (2008), “Rusya’da Mali Sistem, İş Sözleşmesinin Feshi Prosedürü”, Haftalık Haber Gazetesi, Sayı: 57, 11 Nisan http://www.gazetem.ru/pic/gazetemarsiv/_pdf_5.pdf, (Erişim Tarihi: 08.04.2013).
- TİRYAKİ Mustafa, (2006), *Rusya Federasyonu Anayasası'nda Sosyal Hakların Gelişimi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul,
- TKAÇENKO, S.V.; KUDRYAŞOV, A.V.; TKAÇENKO, V.V., (2007), “Trudovoy Dogovor: Teoriya i Praktika, Samara”, <http://www.allpravo.ru>, (Erişim Tarihi: 01.04.2013).
- TYURKANOVA Elena, (2006), *Prinuditelny Trud v Sovremennoy Rossii: Nerugiruemaya Migratsiya i Torgovlya Lyudmi*, Mejdunarodnoe Byuro Truda, Jeneva.
- Uss A.V; Tolokonskiy V.A.; İvankov V.İ.; Lisiça V.N., (2004), *Sotsialny Kodeks Rossiyskoy Federatsii: Problemy Kodifikatsii Zakonodatelstvo o Sotsialnom Obespeçenii*, RİF-Novosibirsk.
- VOLOVSKAYA Nina Mikaylovna, (2001), *Ekonomika i Sotsologiya Truda*, Uçebnoe Posobie, Novosibirsk, Sibirskoe Soglaşenie.