

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRK VE RUS İŞ HUKUKU KAPSAMINDA YABANCI
İŞÇİLER

Mavzunakhon MUKHAMADİEVA

Danışman
Doç. Dr. Sezgi Öktem SONGU

İZMİR – 2023

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Türk ve Rus İş Hukuku Kapsamında Yabancı İşçiler” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

....../....../.....

Mavzunakhon MUKHAMADİEVA

İmza

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
Türk ve Rus İş Hukuku Kapsamında Yabancı İşçiler
Mavzunakhon MUKHAMADİEVA

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı
Özel Hukuk Programı

Yüksek Lisans Programı kapsamında hazırladığım çalışmamın konusu “Türk ve Rus İş Hukuku Kapsamında Yabancı İşçiler” dır.

Günümüzde Rusya Federasyonu ve Türkiye Cumhuriyeti, yeni bir hayata başlamak isteyen yabancı vatandaşlar için dünyanın en popüler ülkelerinden biridir. Her yıl çok sayıda ziyaretçi yabancı vatandaş, çalışma izni alma, yasak meslekler ve ülkede yasal olarak çalışmalarına izin veren çeşitli koşullar konusunda zorluklarla karşılaşmaktadır.

Bu çalışmada, yabancı uyruklu kavramı, yabancıların başka bir ülkede çalışmasına izin veren yasal çerçeve, çalışma izni türleri, çalışma izni alma prosedürü ve yasak meslekler incelenmiştir. Bu çalışma, Rusya İş Kanunu ve yabancı vatandaşlar için çalışma mevzuatının temelleri ile ilgilenenler için faydalı olabilir, çünkü Türkçe’de bu tür bilgiler çok azdır. Özellikle Rus mevzuattan ve Rusya’daki popüler hukukçuların görüşlerinden doğrudan alıntılarla bulunmamaktadır.

Anahtar Kelimeler: çalışma hakkı, çalışma izni, Rus İş Hukuku, yabancılar, Türk İş Hukuku.

ABSTRACT
Master's Thesis
Foreign Workers Under Turkish and Russian Labor Law
Mavzunakhon Mukhamadieva

Dokuz Eylül University
Graduate School of Social Sciences
Private Law Department
Private Law Program

The subject of my study, which I prepared within the scope of the Master's Program, is "Foreign Workers Under Turkish and Russian Labor Law".

Today, the Russian Federation and the Republic of Turkey are one of the most popular countries in the world for foreign citizens who want to start a new life. Every year, a large number of visitors face difficulties with foreign citizens, obtaining work permits, prohibited occupations and various conditions that allow them to legally work in the country. In this study, the concept of foreign nationals, the legal framework that allows foreigners to work in another country, the types of work permits, the procedure for obtaining work permits and prohibited professions are examined.

This study may be useful to those who are interested in the basics of the Russian Labor Code and labor legislation for foreign citizens, since in Turkish there is very little such information. In particular, there are no direct quotations from Russian legislation and the views of popular lawyers in Russia.

Keywords: right to work, work permit, Russian Labor Law, foreigners, Turkish Labor Law.

TÜRK VE RUS İŞ HUKUKU KAPSAMINDA YABANCI İŞÇİLER

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

YABANCI İŞÇİLERİN TÜRKİYE’DE VE RUSYA’DA ÇALIŞMASINA İLİŞKİN GENEL ESASLAR

I. TÜRK VE RUS HUKUKU KAPSAMINDA YABANCI KAVRAMI	3
A. Türk Hukuk Doktrininde Yabancı Kavramı	3
B. Rus Hukuk Doktrininde Yabancı Kavramı	4
II. TÜRK VE RUS MEVZUATINDA YABANCI KAVRAMI	6
A. Türk Mevzuatında Yabancı Kavramı	6
B. Rus Mevzuatında Yabancı Kavramı	7
III. YABANCI TÜRLERİ	8
A. Türk Hukukunda Yabancı Türleri	8
1. Yabancı Gerçek Kişiler	8
2. Vatansızlar	9
3. Mülteciler	9
4. Göçmenler	11
5. Birden Çok Vatandaşlığı Olanlar	12

6. Azınlıklar	12
B. Rus Hukukunda Yabancı Türleri	13

İKİNCİ BÖLÜM

YABANCILARIN TÜRKİYE’DE VE RUSYA’DA ÇALIŞABİLMESİ İÇİN KOŞULLAR

I. TÜRK HUKUKUNDA YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI	16
A. Genel Olarak Çalışma Hakkı	16
B. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Kapsamında Çalışma Hakkı	16
C. Yabancıların Çalışma Hakkı ve Sınırlanması	19
II. RUS HUKUKU KAPSAMINDA ÇALIŞMA HAKKI	20
A. Genel Olarak	21
B. Rusya Federasyonu İş Kanunu Kapsamında Yabancıların Çalışma Hakkı	25
III. RUS HUKUKU KAPSAMINDA ÇALIŞMA İZNİ VE PATENT	26
A. Genel Çerçeve	26
B. Çalışma İzni Türleri – Çalışma İzni ve Patent Arasında Farkı	28
C. Yabancıların İşe Alınması için Genel Koşullar	30
Ç. İş Başvurusu için Gerekli Belgeler	31
D. Patent	32
1. Patent Alma Prosedürü	33
2. Patent Almak için Gerekli Belgeler	34
a. Rusça Dil Yeterliliği, Tarih Bilgisi ve Rus Mevzuatının Temelleri	
Hakkında Sınav	35
b. Sınavdan Muaf Tutulan Yabancıların Kategorileri	36
3. Patentin Askıya Alınması ve Reddi	37
4. Bölgesel Geçerliliği ve Süresi	38
E. Çalışma İzni	39
1. İşveren için Zorunlu Şartlar	40
2. Çalışma İzni Almak için Gerekli Belgeler	40

3. Çalışma İzni Alma Aşamaları	41
4. Yabancı Vatandaşlar için Kota	43
5. Çalışma İzni Vermeyi Reddetme Gerekçeleri	43
6. Çalışma İzni ile İlgili Önemli Esaslar	44
II.TÜRK HUKUKUNA GÖRE YABANCILAR İÇİN ÇALIŞMA İZNİ	44
A. Çalışma İzni Alma Mecburiyeti	46
B. Çalışma İzni Başvurusu	46
C. Ön İzin	49
Ç. Çalışma İzni Başvurularının Değerlendirilmesi ve Red Sebepleri	50
D. Çalışma İzninin Süresi ve Uzatılması	51
E. Çalışma İzni Türleri	52
1. Süreli Çalışma İzni	52
2. Süresiz Çalışma İzni	53
3. Bağımsız Çalışma İzni	55
4. Turkuaz Kartı	56
5. İstisnai Çalışma İzni	59
F. Çalışma İzni Muafiyeti	60
1. Genel Olarak	61
2. Çalışma İzni Muafiyetinin Süresi ve Uzatılması	62
3. Çalışma İzni Muafiyetinin İptali	62
G. Çalışma İzni ile Çalışma İzni Muafiyetinin İkamet İzni Sayılması	64
III. YABANCILARIN TÜRKİYE'DE ÇALIŞMASINA İLİŞKİN ÖZEL DURUMLAR	64
A. Yabancı Öğrencilerin Çalışma İzni	65
B. Mültecilerin ve İkinci Koruma Statüsü Sahiplerin Çalışma İzni	66
C. Yabancı Mühendis ve Mimarların Çalışması	67
Ç. Geçici Koruma Statüsündeki Yabancıların Çalışma İzni	68

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
YABANCILARIN TÜRKİYE’DE VE RUSYA’DA ÇALIŞMASINA İLİŞKİN
YASAKLAR

I. RUS HUKUKU KAPSAMINDA YABANCILARA YASAK MESLEKLER	70
A. Genel Esaslar	70
B. Kamu Görevi	71
C. Kamu Hizmeti	70
Ç. Askerlik	72
D. Avukatlık	72
E. Muhasebecilik	73
F. Noterlik	73
G. Dedektiflik ve Güvenlik Faaliyetleri	73
Ğ. Ulusal Güvenlikle İlgili Pozisyonlar	74
II. TÜRK HUKUKUNDA YABANCILARIN ÇALIŞMALARININ YASAKLI OLDUĞU MESLEKLER VE GÖREVLER	75
A. Sağlık Alanı	75
B. Adalet Alanı	76
C. Devlet Memurluğu Alanı	78
Ç. Eğitim Alanı	78
D. Diğer Alanlar	79

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
TÜRK VE RUS İŞ HUKUKUNDA YABANCI İŞÇİ

I. RUS İŞ HUKUKUNDA YABANCI İŞÇİ	81
A. İş Sözleşmesinin Kavramı ve Önemi	81
B. İş Sözleşmesinin Tarafları	83
1. İşveren Kavramı	84

2. İşçi Kavramı	85
C. Yabancı İşçi ve İş Sözleşmesi	87
1.Genel Olarak İş Sözleşmesi	87
2. İş Sözleşmesinin İçeriği	88
3. İş Sözleşmelerinin Türleri	91
4. İş Sözleşmesinin Kurulması	93
5. Çalışanın İş Sözleşmesi için Sağlaması Gereken Belgeler	94
6. Yabancı Vatandaşlarla İş Sözleşmesi İmzalamanın Özellikleri	95
Ç. İş Sözleşmesinin Değişikliği	96
D. İş Sözleşmesinin Feshi	98
1. İşçinin Talebiyle Sözleşmenin Feshi	100
2. İşverenin Talebiyle Sözleşmenin Feshi	101
3. Tarafların Kontrolü Dışındaki Koşullar Nedeniyle Fesih	103
4. Yabancı Vatandaşlarla İş Sözleşmesinin Feshedilmesinin Özellikleri	104
II. TÜRK İŞ HUKUKU KAPSAMINDA YABANCI İŞÇİ	105
A. Yabancı İşçi Kavramı	105
B. İşçi ve İşveren İlişkileri	106
C. Yabancı İşçi Olmanın İş Sözleşmesine Etkisi	107
1. İş Sözleşmenin Şekli ve Türleri	108
2. Yabancı İşçilere Sınırlamalar	110
3. İş Sözleşmesinin Geçersizliği	112
4. Yabancı İşçinin İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi	113
SONUÇ	115
KAYNAKÇA	119

KISALTMALAR

115-FZ	115-FZ sayılı Yabancı Vatandaşların Hukuki Statüsüne İlişkin Federal Kanun
4528-1	4528-1 sayılı Mülteciler Hakkında Federal Kanunu
695 sayılı Kararnamesi	695 sayılı Rusya Federasyonu İçişleri Bakanlığı'nın tescil için kamu hizmetlerinin sağlanmasına ilişkin İdari Düzenlemelerinin onaylanması üzerine ve Rusya Federasyonu topraklarında çalışmak için yabancı vatandaşlar ve vatansız kişilere patent verilmesine dair Kararnamesi
AEB	Avrasya Ekonomik Birliği
AR-GE	Araştırma Geliştirme
BDT	Bağımsız Devletler Topluluğu
CSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ISK	5543 sayılı İskan Kanunu
RF	Rusya Federasyonu
TVK	5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu
UIK	Uluslararası İşgücü Kanunu
UİKUY	Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği
YÖK	Yükseköğretim Kurulu
YUKK	6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu

GİRİŞ

Günümüz dünyasında uluslararası hareketliliğin ve göçlerin artmasıyla birlikte, yabancı vatandaşların yukarıdaki ülkelerdeki hukuki statüsü birçok ülke için en önemli ve karmaşık sorunlardan biri haline gelmiştir. Tarihi, kültürel ve ekonomik ilişkilere sahip olan Rusya ve Türkiye gibi ülkeler, bu durumdan etkilenen ülkelerden sadece birkaçıdır.

Bu iki ülkeye yoğun göçün nedenleri arasında, Türkiye'nin stratejik coğrafi konumu ve sürekli ekonomik büyümesi ile Rusya'nın hem coğrafi hem de tarihsel olarak Bağımsız Devletler Topluluğu (BDT) ülkelerine yakınlığı önemli bir yer tutmaktadır. Rusya ve Türkiye'ye yönelik göç akışı içerisinde farklı devletlerden gelen vatandaşlar, bu ülkelerin iş mevzuatlarına uymak ve genellikle iş bulmak amacıyla bu ülkelere gelmektedirler. Türkiye'deki yabancı vatandaşların iş bulma ve meslek seçme özgürlüklerinin incelenmesi büyük bir önem taşır. Ancak bazı haklar ve özgürlükler, belirli yabancı vatandaş kategorilerine veya ülke vatandaşlarına özgü olabilir. Bu hakların hangi kişi kategorisine ait olduğunu tespit etmek için, Rusya ve Türkiye'deki yabancı vatandaş kavramının detaylı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. Farklı ülkelerin mevzuatı, ulusal vatandaşlar için farklı düzenlemeler uygulayabilir. Örneğin, eşitlik ilkesi temelinde yabancılara ülke vatandaşlarına eşit hak ve yükümlülükler sunabilir.

İş mevzuatı sürekli olarak değiştiğinden, yabancı vatandaşların yasal statüsü düzenlemeye ve ülkeler, kendi vatandaşlarını büyük göç akışları nedeniyle işsizlikten korumak adına çalışma izinlerini veya yabancı vatandaşların iş hakkını kısıtlayan karmaşık hükümleri kullanmaktadır. Bu nedenle, Rusya ve Türkiye'nin bu konudaki deneyimlerine ve politikalarına özel bir ilgi gösterilmelidir.

Bu tez, Rusya ve Türkiye'deki yabancı vatandaşların iş ilişkilerini odak noktasına almaktadır; çünkü bu konu her iki devlet için de büyük önem arz etmektedir. Türkçe kaynaklarda, Rus İş Mevzuatı hakkında çalışma hakkı, çalışma izinleri ve diğer önemli konularla ilgili tam ve güncel bilgilere ulaşmak mümkün değildir.

Bu tez çalışmasının ana hedefi, Rusya ve Türkiye'de yabancı vatandaşların hukuki statüsünü detaylı bir şekilde incelemek ve bu iki ülkenin göç süreçlerini düzenleme ve yabancılara haklarını koruma konusundaki benzerlikleri ve farklılıkları analiz etmektir.

Özellikle vurgulanması gereken bir husus, Rusya'da iş izniyle ilgili bahsedilen "patent" teriminin, Türk hukukundaki "patent" terimiyle aynı olmadığıdır. Türk Hukuku'nda "patent" terimi, bilimsel ve teknik bir buluşun ya da böyle bir buluşu uygulama alanında kullanma hakkının kime ait olduğunu gösteren resmi belge olarak ifade etmektedir ve aynı tanım Rus Patent Kanunu'nda da yer almaktadır. Bununla birlikte, Rus İş Hukuku'nda "patent" terimi, yabancı vatandaşlara Rusya'da çalışma izni sağlayan belge türü olarak anlaşılmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde, Rusya ve Türk yasalarına göre yabancı vatandaş kavramı ve bu kavrama dahil edilebilecek kişi kategorileri detaylı bir şekilde incelenmiştir. Ayrıca, yabancı vatandaş kavramı ve yabancı vatandaş türleri hakkındaki doktriner görüşlere de değinilmiştir. İkinci bölümde, Rusya ve Türkiye'de iş bulma hakkı, Anayasa ve kanunlarda yer alan hükümler çerçevesinde incelenmiştir. Bu bölümde ayrıca iş izinleri ve bunların alınmasıyla ilgili şartlar ve kriterlere de detaylı bir şekilde yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise, devletlerin belirli meslekleri kısıtlayarak veya yasaklayarak ülke içindeki belirli alanları nasıl korumaya çalıştığı açıklanmıştır. Dördüncü bölüm, Rusya ve Türkiye iş mevzuatı çerçevesinde bir yabancı vatandaş işçi olarak ele almaktadır. Bu bölümde, iş sözleşmesi yapmanın ve çalışma izninin iş sözleşmesinin geçerliliğine etkisine özel bir önem verilmektedir. Yabancı işçi kavramının kapsamlı bir şekilde incelenmesi için bu çalışmada hem iş hukuku hem de yabancı vatandaş hukuku literatürü kullanılmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

YABANCI İŞÇİLERİN TÜRKİYE’DE VE RUSYA’DA ÇALIŞMASINA İLİŞKİN GENEL ESASLAR

I. TÜRK VE RUS HUKUKU KAPSAMINDA YABANCI KAVRAMI

Yabancı işçi kavramının tanımlanması, özellikle çalışma hakları gibi yabancıları etkileyen hukuki kuralların uygulanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Ancak yabancı işçi kavramını anlamadan önce, yabancı kavramı hakkında Türk ve Rus hukukundaki tanımlamaları incelemek önemlidir.

A. Türk Hukuk Doktrinde Yabancı Kavramı

Yabancı kavramının tespiti, özellikle çalışma hakları gibi yabancıları etkileyen hukuki kuralların uygulanmasının belirlenmesi açısından kritik bir öneme sahiptir. Yabancıların kimliğini doğru bir şekilde belirlemek, bu kişilerin hangi hukuki düzenlemelere tabi olduğunu, çalışma hakları ve sınırlamaları gibi önemli unsurları anlamak açısından temel bir adımdır.

Eğer "yabancı devlet vatandaşı" kişiler yabancılar hukukunun süjesidir denilirse, böyle bir tanım sadece yabancı devlet vatandaşlarını kapsamına alacağından eksik kalır¹.

Yabancı kavramını literatürde incelediğimizde karşımıza en yaygın olan kullanım şekli "ülkesinde yaşamakta olduğu devlete vatandaşlıkla bağlı bulunmayan kişiler" olarak çıkmaktadır². Bu tarife göre yabancı terimi hem vatansızları, hem de bahis konusu devlet tâbiyeti dışında bir veya birkaç devlet tabiiyetinde olanları içine almaktadır³. Bir devletin vatandaşı olan kişi, o devletin topraklarından başka bir devletin yargı yetkisine girmekle ülkesine girdiği devlet nazarında "yabancı", vatandaşlık bağı ile bağh bulunduğu devlet

¹ Bülent Çiçekli, **Yabancılar Hukuku**, 1.baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007, s. 20.

² Tuğçe Bayraktar ve Havva Güllü, "Türkiye’de Yabancı İşçi Çalıştırılmasının Çalışanlar ve Çalışmayanlar Üzerine Etkileri", [564658 \(dergipark.org.tr\)](http://564658(dergipark.org.tr)), s.172.

³ Gündüz Ökçün, **Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hürriyeti**, 2.baskı, Sermaye Piyasası Kurulu, Ankara, 1998, s.3.

açısından "ülke dışındaki vatandaş" statüsüne girer. Diğer bir ülkenin topraklarına girmekle kişi, o ülkenin mülki hakimiyeti altına girmekte fakat aynı zamanda, ülkesinin de, kendi üzerinde hakları ve görevleri devam etmektedir⁴.

Yabancı kavramı, yalnızca yabancı devlet vatandaşı olan kimseleri ifade eden bir kavram olarak anlaşılmamalı ve geniş yorumlanmalıdır. Kavramın kapsamına, yabancı devlet vatandaşı olan kimselerin yanı sıra vatansızlar, göçmenler, uluslararası koruma talep eden ve uluslararası koruma statüsü alan diğer yabancılar, NATO mensupları, uluslararası kuruluşlarda çalışanlar ve diplomatik temsilciliklerde olduğu gibi özel statüdeki yabancılar da girmektedir⁵.

Bu konuda benimsenmiş olan ve Yabancılar Hukuku kitaplarında yinelenen "klasik" tanım Devletler Hukuku Enstitüsünün 1892 Cenevre Toplantısında kabul edilmiş olan yabancı tanımıdır⁶. Devletler Hukuku Enstitüsünün 1892 tarihli Cenevre Toplantısında yabancı, bir devletin ülkesinde bulunup da o devletin uyrukluğunu iddiaya hakkı olmayan kimse olarak tanımlanmıştır⁷. Bu tanımlamaya göre yabancı kişi, başka bir devletin vatandaşı olabileceği gibi, vatansız, mülteci, sığınmacı veya birden çok devlet vatandaşlığına sahip kişi de olabilir⁸. Görüldüğü gibi Devletler Hukuku Enstitüsü, yabancının tanımında vatandaşlık unsurunu nazara almıştır⁹.

B. Rus Hukuk Doktrinde Yabancı Kavramı

⁴ Aysel Çelikel ve Günseli Öztekin Gelgel, **Yabancılar Hukuku**, 27.bası, Beta, İstanbul, 2022, s.17.

⁵ Hatice Hilal Tiritoğlu Ersoy, "Türkiye'de Mültecilerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları", 31.07.2019, [Microsoft Word - 07 Hatice Hilal Tiritoğlu.docx \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/microsoft-word-07-hatice-hilal-tiritoğlu.docx), s.439.

⁶ Rona Aybay, **Yabancılar Hukuku**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2005, s.10;

⁷ Gülören Tekinalp, **Türk Yabancılar Hukuku**, 8.baskı, Beta, İstanbul, 2003, s.6; Halis Kırıl, **Yabancıların Türkiye'de Çalışma Esasları**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2006, s.13; Vedat Raşit Seviğ, **Türkiye'nin Yabancılar Hukuku**, İstanbul Üniversitesi Yayınlarından, İstanbul, 1981, s.13; Aydoğan Asar, **Türk Yabancılar Mevzuatında Yabancı ve Hakları**, 3.baskı, Turhan Kirabevi, Ankara, 2006, s.20; Aybay,s.10; Çelikel ve Gelgel, s.16.

⁸ Asar, s.29.

⁹ Vahit Doğan, **Türk Yabancılar Hukuku**, 6.baskı, Savaş Yayınevi, Ankara, 2021, s.5.

"Yabancı" terimi, yabancı devlet vatandaşlarını ve hiçbir devletin vatandaşı olmayan, yani vatansız kişileri içeren daha geniş bir anlayışa sahiptir¹⁰. Ancak Rus mevzuatında ve Rus doktrinde yabancı kavramı kullanılmamaktadır. Bunun nedeni, yabancı vatandaş ve vatansız kişi kavramlarının daha sık kullanılmasıdır. Bu durum, mevzuatta ve doktrinde "yabancı" teriminin yasal bir güce sahip olmaması ve belirsiz görünmesine karşın "yabancı vatandaş" ve "vatansız kişi" terimlerinin daha kesin olmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle doktrinde yabancı kavramına ilişkin bir tanım bulunmamakta, ancak "yabancı vatandaş" terimi kullanılmaktadır.

Sadece yabancı vatandaşları değil, aynı zamanda vatansız kişileri de kapsayan geniş bir anlamda kavramı anlamak gerekmektedir¹¹. Geniş anlamda yabancı vatandaşlar, başka bir devletin vatandaşı olmamakla birlikte başka bir devletin topraklarında bulunan kişilerdir. Dar anlamda yabancı, başka bir ülkede bulunan ve aynı zamanda başka bir ülkenin vatandaşlığına ait olduğunu teyit eden kişidir¹².

Avakyan kitabında Rusya'daki yabancı vatandaşların tanımını vermektedir. Tanım, genel kabul gören yabancı kavramından farklı olmasına rağmen, Rus hukuk doktrinde en çok kabul gören tanımlarından biri olmaya devam etmektedir.

Buna göre, yabancı vatandaşlar (yabancılar), başka bir devlete ait olduklarını doğrulayan belgelere sahip kişilerdir. Rus Hukukunda, vatandaşların ayrıca başka bir devletin vatandaşlığına sahip olmalarına izin verilmektedir. Bu durumda çifte vatandaşlık söz konusudur¹³. Rusya Federasyonu vatandaşı, belirli durumlarda yabancı bir devletin vatandaşı olduysa, Rusya'da sadece bir Rus vatandaşı olarak kabul edilmektedir¹⁴. Rus hukuk doktrin "yabancı" kavramının tanımını, Rusya topraklarında bulunan ve Rusya

¹⁰ Ekaterina Abrosimova ve diğerleri, **Uluslararası Özel Hukuk**, Statut Yayınevi, Moskova, 2015, s.3.

¹¹ Roman Khoruzhev, "Rusya Federasyonu'ndaki yabancı vatandaşların anayasal ve yasal statüsü", [Конституционно-правовой статус иностранных граждан в Российской Федерации \(asru.ru\)](https://asru.ru/), (24.03.2022), s.8.

¹² Aleksander Soldatov ve Sergey Britanovsky, "Yasal statünün iyileştirilmesi üzerine Rusya'daki yabancı vatandaşlar", [О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РОССИИ – тема научной статьи по праву читайте бесплатно текст научно-исследовательской работы в электронной библиотеке КиберЛенинка \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru/), (24.03.2022), s.55.

¹³ Suren Avakyan, **Rusya Anayasa Hukuku**, 5. baskı, Norma: Infra-M, Moskova, 2014, s. 586.

¹⁴ Vitaly Borisov ve diğerleri, **Uluslararası Özel Hukuk**, Kontrakt Yayınevi, Moskova, 2018, s.68.

vatandaşı olmayan herhangi bir kişiyi tanıyan ve böylece "yabancı vatandaşlar" ve "vatansız" kişileri birleştiren yasama düzeyinde düzeltmeyi teklif etmektedir¹⁵.

Bu tür ayrıntılara derinlemesine inmeme gerek olmadığını düşünüyorum, çünkü bu konu, çalışmamın kapsamı olan iş hukuku ve yabancıların haklarından biraz farklı bir alanı kapsamaktadır. Ancak, Rus hukuk doktrininin genel bir anlayışını elde etmek ve Rusya'nın hukuki çerçevesini daha iyi anlamak için bu konuyla kısa bir şekilde ilgilenmek gerekiyordu.

II. TÜRK VE RUS MEVZUATINDA YABANCI KAVRAMI

Türk ve Rus doktrinlerinin her ikisinde de yabancı vatandaş kavramının tanımlanmasına yönelik farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Ancak yabancı vatandaşların iş haklarının uygulanması için, her iki ülkenin hukuk sisteminde yabancı vatandaş kavramının yasal olarak tanımlandığı ve farklı yabancı vatandaş türlerinin belirlendiği yasal düzenlemelere odaklanmak büyük bir öneme sahiptir. Bu nedenle, yabancı çalışanların haklarını ve sınırlamalarını anlamadan önce, Türk ve Rus hukuklarında yabancı vatandaşların tanımlanması ve çeşitli yabancı vatandaş türlerinin belirlendiği ilgili yasal düzenlemelere dikkat etmek gerekmektedir.

A. Türk Mevzuatında Yabancı Kavramı

Yabancı kavramı 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'nda¹⁶ (TVK) yer almaktadır. Bu kanunun 3. maddesinin 1. fıkrasının (d) bendine göre yabancı; Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişi olarak tanımlanmıştır.

Türk Vatandaşlık Kanunu'na paralel olarak Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu'nun¹⁷(YUKK) 3. maddesi gereğince yabancı, "Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile

¹⁵ Maria Sarangova, "Rusya Federasyonu'ndaki Yabancı Vatandaşların Hukuki Statüsü", [8-sarangova.pdf \(publishing-vak.ru\)](https://8-sarangova.pdf.publishing-vak.ru), (18.10.2023), s. 68.

¹⁶ 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi:12.06.2009, Sayı: 27256.

¹⁷ 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi:11.04.2013, Sayı: 26615.

vatandaşlık bağı bulunmayan kişi” olarak tanımlanmıştır¹⁸. Dolayısıyla Türk Hukuku açısından “yabancı”; Türk vatandaşı olmamakla birlikte Türkiye’de ikamet edenleri ifade etmek için kullanılmaktadır¹⁹.

Türk hukukunda yabancı kavramı ağırlığını devam ettirmekle birlikte ülkeye uzun süreli yerleşim amacıyla gelenleri anlatan göçmen (muhacir) terimi de yabancı kavramıyla birlikte yaygın olarak kullanılmaya başlamıştır²⁰. Nitekim yabancı kişi denince, yabancı devlet vatandaşı, vatansız kişi, mülteciler, özel statülü yabancılar, birden çok vatandaşlığı olanlar (vatandaşlıklardan birisi o ülkenin vatandaşlığı olmamak kaydıyla) anlaşılmakta olup bunların Türkiye’de yasal sınırlamalar çerçevesinde çalışma hakkı mevcuttur²¹.

B. Rus Mevzuatında Yabancı Kavramı

Yabancı vatandaş kavramının tanımı Rusya Anayasası'na dayanmaktadır. Rusya Anayasası'nın 3. kısmı, 62. maddenin birinci fıkrasına göre, 'Rusya Federasyonu'ndaki yabancı vatandaşlar ve vatansız kişiler, federal yasa veya uluslararası bir antlaşma ile öngörülen haller dışında, Rusya Federasyonu vatandaşları ile eşit haklara sahip ve aynı yükümlülöklere tabidir.

115-FZ Kanunu'nun 2. maddesine göre, yabancı bir vatandaş, Rusya Federasyonu vatandaşı olmayan ve yabancı bir devletin vatandaşı olan bir kişidir. Aynı maddeye göre, vatansız bir kişi, Rusya Federasyonu vatandaşı olmayan ve yabancı bir devletin vatandaşı olmayan bir kişidir.

¹⁸ Ayan, s.58.

¹⁹ Volkan Çetin, “İşverenlerin Kayıtlı Yabancı İşçi Çalıştırmaya Yönelik Niyetleri : Hatay İli Örneği”, [Ulusal Tez Merkezi | Anasayfa \(yok.gov.tr\)](https://ulusaltezmerkezi.org.tr/anasayfa), (18.10.2023), s.10.

²⁰ Selami Er, “Yabancıların Çalışma İzinleri ve Ön İzin Müessesesi”, 01.04.2014, [155565 \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/155565), (18.10.2023), s.179.

²¹ Salimya Ganiyeva, “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hakkı ve Uygulamada Karşılaştıkları Sorunlar”, [m2018-139-1811 \(barobirlik.org.tr\)](https://barobirlik.org.tr/2018-139-1811), (18.10.2023), s.261.

Birçok açıdan, yabancı uyrukluların ve vatansız kişilerin yasal statüsü ortak bir anayasal ve yasal temele dayanmaktadır. Rusya Federasyonu'ndaki 115-FZ Kanunu, 'yabancı vatandaş' ve 'vatansız kişi' kavramlarını içermektedir²².

Rusya Federasyonu topraklarındaki yabancıların yasal statüsünün temelleri, Rusya Federasyonu Anayasası'nın 62. maddenin 3. fıkrası ile belirlenir. Bu kişilerin, federal yasa veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası bir antlaşması tarafından öngörülen haller dışında, Rusya Federasyonu vatandaşları ile eşit haklardan yararlanmaları ve aynı yükümlülükleri üstlenmeleri mümkündür²³.

Rusya Federasyonu Medeni Kanunu'nun 1196. maddesine göre, medeni hukuk ve bireylerin yasal kapasiteleri kişisel hukukları ile belirlenirken, yabancı vatandaşlar ve vatansız kişiler, kanunla öngörülen haller dışında, Rusya Federasyonu topraklarında Rus vatandaşları ile eşit haklara sahiptir. Böylece, Rusya Federasyonu topraklarındaki yabancı vatandaşlar ve vatansız kişilerle ilgili olarak, belirli istisnalar dışında ulusal bir düzenleme oluşturulmuştur²⁴.

III.YABANCI TÜRLERİ

Rus ve Türk hukuki sistemlerinde yabancı vatandaş türlerini araştırmak, bazı yabancı vatandaşlar için iş haklarının daha kolay gerçekleştirilmesine ve çalışma izni alma gerekliliğinden muaf tutulmalarına yol açan kategorilerin varlığının anlaşılmasını sağlar. İşte bu nedenle yabancı vatandaş kategorilerini araştırmak son derece önemlidir.

A. Türk Hukukunda Yabancı Türleri

1. Yabancı Gerçek Kişiler

²² Avakyan, ss. 829-830.

²³ Khoruzhev, s.9.

²⁴ Grigory Maistrenko ve Anna Maistrenko,“Çalışma ilişkileri alanında yabancı vatandaşların yasal statüsü: Rus deneyimi” , 15.03.2021, [Правовой статус иностранных граждан в сфере трудовых отношений: российский опыт – тема научной статьи по праву читайте бесплатно текст научно-исследовательской работы в электронной библиотеке КиберЛенинка \(cyberleninka.ru\)](#), (18.10.2023), s.357.

Yabancı türleri içerisindeki en yoğun grup, yabancı bir devlet vatandaşı olanlardır²⁵. Yabancılar kavramı daha önce açıklandığı gibi, bu bölümde farklı yabancı vatandaş türleri incelenecektir. Yabancı vatandaş türlerini incelemek, genel anlamda yabancı vatandaşlar kavramıyla daha kapsamlı bir anlayış geliştirmemize katkı sağlayacaktır.

2. Vatansızlar

Genellikle yabancıların tanımı daima izafidir, yani bir devlete göre yabancı sayılan kimse sözkonusudur. Bir de her devlete karşı yabancı durumundaki kişi vardır ki o da vatansız (heimatlos) dur²⁶. Vatansız, hiçbir devlete vatandaşlık bağı ile bağlı bulunmayan, herhangi bir devletin yasalarına göre vatandaş sayılmayan kişidir²⁷. Ayrıca, bir devletin vatandaşı olmakla birlikte bu vatandaşlığını yasal ya da fiili sebeplerle kaybettikten sonra herhangi bir devlet vatandaşlığını kazanmamış olan kişilere de vatansız kişiler denilmektedir²⁸.

Vatansız kavramı 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununda yer almaktadır. Bu kanunun 3. maddesinin “ş” bendine göre vatansız, “*Hiçbir devlete vatandaşlık bağı ile bağlı bulunmayan ve yabancı sayılan kişi*” olarak ifade edilmektedir.

Vatansızların Türkiye’de çalışabilmesi, Uluslararası İşgücü Kanunu’na²⁹ (UIK) tâbi tutulmuştur. Diğer bir ifade ile vatansızlar, yabancıların tabi olduğu şartlara uymak şartı ile Türkiye’de çalışma imkânına sahip olacaklardır³⁰.

3. Mülteciler

²⁵ Ayan, s.31.

²⁶ Seviğ, s.207.

²⁷ Çelikel ve Gelgel, s.17; Ayan, s.32; Doğan, s.8; Kırıl, s.14.

²⁸ Kırıl, s.14.

²⁹ 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi:13.08.2016, Sayı: 29800.

³⁰ Doğan, s.9.

En genel anlamda, "mülteci"; siyasal, dinsel, etnik, ekonomik baskılar karşısında, yurdunu terketmek zorunda kalmış olan ya da bu türden baskılara maruz kalacağı kaygısıyla yurduna dönemeyen kişidir³¹.

Türkiye'nin de iltihak ettiği Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşme³² ise mültecilerin hukuki durumunu devletler hususi hukuku bakımından da düzenlemiştir. Bu Sözleşmenin 12. maddesine göre, "her mültecinin şahsi statüsü ikametgahı ülkesinin hukukuna, ikametgahı yoksa sakın olduğu ülke hukukuna tâbidir". Sözleşmenin mülteciden kimleri kastettiği de ayrıca belirtilmiştir. Buna mukabil "şahsi statü" kavramının ne anlama geldiği Sözleşmede açıklanmamış; böylece âkit devletlerin devletler hususi hukukuna bırakılmıştır³³.

Türkiye'nin de kabul ettiği 1951 tarihli Sözleşmenin 17. maddesinde, "Sözleşmedeki daha müsait hükümler saklı kalarak, her akit devlet mültecilere, genel olarak yabancılara tanınan rejimi bahşedeceklerdir." denilerek, mülteci tanınan haklar açısından yabancı ile eşit statüde kabul edilmiş ve yabancılara kıyasla sözleşmede mülteciler lehine var olan hükümler saklı tutulmuştur. Sözleşmenin 3. maddesine göre, sözleşme hükümleri bütün mültecilere ırk, din, köken ülkesi bakımından herhangi bir ayırım gözetilmeksizin uygulanacaktır³⁴.

YUKK'nun 3. maddesinin "r" bendine göre mülteciler, şartlı mülteciler ve ikinci koruma talep eden yabancılar uluslararası koruma statüsünden faydalanabilmektedirler.

YUKK'nun 61. maddesine göre, *"Avrupa ülkelerinde meydana gelen olaylar nedeniyle; ırkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşüncelerinden dolayı zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için vatandaşı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan ya da söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen yabancıya veya bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu"*

³¹ Aybay, s.20.

³² Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşme, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 05.09.1961, Sayı: 10898.

³³ Ergin Nomer, **Devletler Hususi Hukuku**, 16.baskı, Beta, İstanbul, 2008, s.123.

³⁴ Kırıl, s.15.

korku nedeniyle dönmek istemeyen vatansız kişiye statü belirleme işlemleri sonrasında mülteci statüsü verilir” denilmektedir.

Bir kimse mülteci tanımında belirtilen ölçütlere uyduğu andan itibaren başka herhangi bir işleme gerek kalmaksızın mülteci sayılmakta ve mülteci statüsü yasal olarak tanınmadan önce ilgili kişi bu statüyü fiilen elde etmiş olmaktadır³⁵.

4. Göçmenler

Dini, siyasi, ekonomik sebeplerle bulundukları ülkeyi terk ederek yerleşmek amacıyla başka bir ülkeye giden kişiye "göçmen" denir³⁶. Diğer bir deyişle göç (muhaceret), bir ülkeden başka bir ülkeye yerleşme amacıyla gitmek anlamına gelmektedir³⁷.

Türk hukukunda göçmen kavramı 5543 sayılı İskan Kanununda³⁸ (ISK) yer almaktadır. ISK’nun 3. maddesinin “d” bendine göre göçmen, “ *Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yerleşmek amacıyla tek başına veya toplu halde Türkiye’ye gelip bu Kanun gereğince kabul olunanlar*” olarak ifade edilmektedir.

Bu tanıma göre göçmen sayılabilmek için;

- Türk soyundan olmak
- Türk kültürüne bağlı olmak
- Türkiye’ye yerleşmek amacı ile gelmek gereklidir ³⁹.

ISK’nda 3. maddesinde “ e, f, g, ğ” bendinde göçmenlerin türleri sıralanmıştır. Bunlar;

1. Serbest göçmen : Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yerleşmek amacıyla tek başına veya toplu halde Türkiye’ye gelip, Devlet eliyle iskân edilmelerini istememek şartıyla yurda kabul edilenlerdir.

³⁵ Mücahit Yılmaz, **Türk Yabancılar Hukukunda Yabancıların Çalışma İzni** , Oniki Levha Yayınları, İstanbul, 2017, s.15.

³⁶ Kırıl,s.15.

³⁷ Ayan, s.44.

³⁸ 5543 sayılı İskan Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 26.09.2006, Sayı: 26301.

³⁹ Çelikel ve Gelgel, s.22.

2. İskânlı göçmen : Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, özel kanunlarla yurt dışından getirilen ve bu Kanun hükümlerine göre taşınmaz mal verilerek iskânları sağlananlardır.
3. Münferit göçmen : Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, yurdumuza yerleşmek amacıyla bir aile olarak gelenlerdir.
4. Toplu göçmen : Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup, iki ülke arasında yapılan anlaşmaya göre yurdumuza yerleşmek amacıyla toplu olarak gelen ailelerdir.

5. Birden Çok Vatandaşlığı Olanlar

Türk Hukukunda 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu ile 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuk Kanun’da⁴⁰ çok vatandaşlık ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. TVK’nun 3. maddesinin 1. fıkrasının “b” bendine göre çok vatandaşlık, *“Türk vatandaşının aynı anda birden çok vatandaşlığa sahip olmasını”* olarak ifade edilmektedir.

TVK m. 44 uyarınca, herhangi bir nedenle yabancı bir devlet vatandaşlığını kazanan kişilerin bu durumlarına ilişkin belgeleri ibraz etmeleri ve yapılacak inceleme sonucunda kayden aynı kişiler olduklarının tespiti halinde, nüfus aile kütüklerindeki kayıtlarına çok vatandaşlığa sahip olduklarına dair açıklama yazılacaktır⁴¹. Öğretideki baskın görüş, birden fazla vatandaşlığın bulunması halinde, mahalli vatandaşlığın yabancı vatandaşlığa tercih edileceği yönündedir⁴².

6. Azınlıklar

⁴⁰ 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuk Kanun, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi:12.12.2007, Sayı: 26728.

⁴¹ Ebru Karademir, “Türk Hukukunda Çifte /Çok Vatandaşlıktan Kaynaklanan Sorunlar”, 20.07.2018, [Microsoft Word - 6- EBRU KARADEMİR-26.doc \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/microsoft-word-6-EBRU-KARADEMIR-26.doc), (18.10.2023), s.243.

⁴² Ayan, s.32.

Azınlıklar, bir ülkede yaşayan ve birbirlerine müşterek ırk, dil, din ve kültür bağları ile bağlı olan ve kendilerini, o ülkede yaşayan çoğunluğa nazaran bu bakımlardan farklı hissedilen grup olarak tanımlanabilir ⁴³.

Hukukumuzda azınlıkları, Türkiye'nin taraf olduğu Lozan Antlaşmasına⁴⁴ göre Türkiye'de Rum, Ermeni ve Musevilerden meydana gelen gayrimüslimler oluşturmuştur ⁴⁵.

Lozan Antlaşmasının 39. maddesinde yer alan “*Müslüman olmayan azınlıklara mensup Türk uyrukları, Müslümanların yararlandıkları aynı yurttaşlık (medeni) haklarıyla siyasal haklardan yararlanacaktır.*”

Lozan Antlaşması'nın 40. maddesinde “*Müslüman olmayan azınlıklara mensup Türk vatandaşları, hem hukuk bakımından hem de uygulamada diğer Türk vatandaşlarına uygulanan aynı muamele ve aynı güvencelerden yararlanacaklardır.*”denilmek suretiyle Türkiye'deki gayrimüslim azınlıkların hakları hukuken güvence altına alınmıştır. Söz konusu madde hükmü sonucunda Türkiye'de Lozan Antlaşması kapsamında azınlık olarak kabul edilen kişiler, yabancı statüsünde kabul edilmemektedirler. Keza günümüzde yürürlükte bulunan 1982 Anayasası'nda da müslim ve gayrimüslim ayrımı yapılmadığı ve her Türk vatandaşının eşit haklara sahip olduğu düzenlendiği için Türkiye'de bulunan gayrimüslim azınlıklar, yabancı gerçek kişi olarak kabul edilmemektedirler ⁴⁶.

B. Rus Hukukunda Yabancı Türleri

Rus hukuk doktrini, yabancı vatandaşları sınıflandırmak amacıyla bir dizi girişimde bulunmuştur. Bu, gelen yabancıların tek bir standarta uymadığı gerçeğinden

⁴³ Kırıl, s.16.

⁴⁴ Lozan Barış Antlaşması, 23 Ağustos 1923'te Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından onaylanarak yürürlüğe girdi.

⁴⁵ Özlem Kayatepe, “Türk İş Hukukuna Göre Yabancıların İş Sözleşmesi Yapması”, [Türk iş hukukuna göre yabancıların iş sözleşmesi \(antalya.edu.tr\)](https://www.antalya.edu.tr/tr/turk-is-hukukuna-gore-yabancilarin-is-sozlesmesi), (18.10.2023), s.19.

⁴⁶ Melis Kutlu, “Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinlerinin İş Sözleşmelerine Etkileri”, [Ulusal Tez Merkezi | Anasayfa \(yok.gov.tr\)](https://www.yok.gov.tr/tr/ulusal-tez-merkezi), (18.10.2023), s. 24.

kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, farklı sebeplerle bu ayrımı yapma ihtiyacı doğmuştur. Rusya'da yasal olarak bulunan yabancılar üç kategoriye ayrılmıştır:

1. Geçici olarak kalmaya gelen yabancı vatandaşlar; Rusya vizesi olanlar, vizesiz giriş hakkına sahip olanlar, göçmen kartına sahip olsalar da vizesiz giriş hakkına sahip olmayanlar ve geçici oturma izni almış olanlar,
2. Geçici olarak ikamet edenler: geçici izin almış kişiler (geçici ikamet) ;
3. Daimi olarak ikamet edenler: ikamet izni almış yabancı vatandaşlar ⁴⁷.

Bu kategoriler 25 Temmuz 2002 tarihli № 115-FZ "Rusya Federasyonu'ndaki Yabancı Vatandaşların Hukuki Statüsüne İlişkin Rusya Federasyonu Federal Yasası" (№ 115 – FZ) ile oluşmaktadır. Bu yasanın 2. maddesinin 1. fıkrasına göre, ilk kategori,

“Rusya Federasyonu'nda geçici olarak kalan yabancı vatandaş vize ile Rusya Federasyonu'nda bulunan veya prosedüre uygun olarak Rusya Federasyonu'na gelen bir kişi, Rusya Federasyonu'nun uluslararası bir antlaşmasında öngörülen durumlar dışında, vize gerektirmeyen ve göçmen kartı almış olanlar” olarak ifade edilmektedir.

Yabancı vatandaş kavramının ikinci ve üçüncü türleri da №115 – FZ ‘nın 2. maddesinin 1.fıkrasında yer almaktadır. Geçici olarak ikamet eden yabancılar *“Rusya Federasyonu'nda geçici olarak ikamet eden yabancı bir vatandaş, geçici oturma izni almış bir kişi”*olarak belirtilmiştir. Daimi olarak ikamet edenler yabancılar *“Rusya Federasyonu'nda daimi olarak ikamet eden yabancı bir vatandaş - oturma izni almış bir kişi”* olarak ifade edilmektedir.

Doktrinde yabancıların 4 kategoriye ayrıldığına dair yaygın bir görüş vardır. Rusya Federasyonu'da, mevcut mevzuat yabancı vatandaşları birkaç kategoriye ayırmaktadır:

1. Devletin topraklarında daimi olarak ikamet eden yabancı vatandaşlar;
2. Geçici olarak ikamet edenler;
3. Diplomatik dokunulmazlığa sahip olanlar;

⁴⁷Avakyan, s.831.

4. Mülteciler ⁴⁸.

İlk iki kategori, 115 Sayılı Yabancı Vatandaşlar Hakkında Federal Kanun'da belirtilmiştir ve diğer iki yabancı kategoriye dair ayrıntılı inceleme gerekmektedir. Sığınmacı kavramı, 19 Şubat 1993 tarihli ve 4528-1 sayılı "Sığınmacılar Hakkında" Federal Kanun'da yer almaktadır. Bu kanunun 1. maddesinin 1. fıkrasının birinci bendine göre, "Sığınmacı, Rusya Federasyonu vatandaşı olmayan ve ırkı, dini inancı, vatandaşlığı, tabiiyeti, belirli bir sosyal gruba üyeliği veya siyasi görüşleri nedeniyle haklı nedenlerle zulme uğradığı için kendi vatandaşı olduğu ve bu ülkenin korunmasından yararlanamayan veya bu korku nedeniyle bu korumadan yararlanmak istemeyen; veya belirli bir uyruğa sahip olmayan ve bu tür olaylar nedeniyle eski alışılmış yerleşim yerinin bulunduğu ülkesi dışında olan, bu korku nedeniyle geri dönemeyen veya dönmek istemeyen bir kişi olarak tanımlanır.

Rus iç hukuku, Rusya'da diplomatik statüye sahip yabancılar kavramına yer vermemektedir. Bu nedenle doktrinde diplomatik statüye sahip kişilerin tanımı yer almaktadır.

"Diplomatik dokunulmazlığı olan vatandaşlar" kategorisi, yabancı devletlerin resmi temsilcilerini, yani: diplomatik ve konsolosluk misyonlarının çalışanları, özellikle yabancı devletlerin temsilcileri, devletlerarası müzakerelere katılmak için Rusya Federasyonu'na gelen parlamento ve hükümet delegasyonlarının üyelerini, uluslararası konferansları, üyelerini içermektedir ⁴⁹.

⁴⁸ Aleksander Galushkin ve diğerleri, "Rusya Federasyonu'ndaki yabancı vatandaşların yasal statüsüne ilişkin güncel konular", [Актуальные вопросы правового положения иностранных граждан в Российской Федерации \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru), (18.10.2023), s.125.

⁴⁹ Saida Keramova, "Rusya Federasyonu'nda diplomatik dokunulmazlığı bulunan yabancı uyrukluların idari ve hukuki durumları", [Некоторые особенности административно-правового статуса иностранных граждан в Российской Федерации \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru), (18.10.2023), s.165.

İKİNCİ BÖLÜM

YABANCILARIN TÜRKİYE’DE VE RUSYA’DA ÇALIŞABİLMESİ İÇİN

KOŞULLAR

I. TÜRK HUKUKUNDA YABANCILARIN ÇALIŞMA HAKKI

A. Genel Olarak Çalışma Hakkı

Çalışma hakkı, gerek uluslararası insan hakları belgelerinde, gerekse ulusal anayasalarda, temel bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir⁵⁰. Çalışma hakkı ve çalışma izni konusu, diğer bir takım hakların kullanılabilmesiyle olan yakın ilişkisi nedeniyle yabancılarla ilgili temel konular arasında önemli yer tutar⁵¹. "Çalışma"nın "hak" olma niteliği kişinin yaşamını bağımsız olarak sürdürmesini sağlayacak olanaklara kavuşmasının bir aracı sayınsından kaynaklanır⁵².

Türk Hukuku, iş hakkını anayasal düzenlemeler ve uluslararası hukuk metinleri ile belirlemiştir. Bu bağlamda, yabancıları ilgilendiren çalışma hakkı da bulunmaktadır.

Türk literatürü, çalışma hak ve özgürlüğünü genelde kamusal hak ve özgürlükler arasında kabul etmiştir⁵³. Çalışma hürriyeti, genel olarak, bir şahsın kazanç sağlamak amacıyla faaliyet göstermede serbest olmasıdır⁵⁴. Çalışma hakkının ve çalışma hakkı kapsamında talep edilebilen diğer hakların asgari şartları devletler tarafından yasal düzenlemelerle belirlenmiştir⁵⁵.

B. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Kapsamında Çalışma Hakkı

⁵⁰ Aybay, s.149.

⁵¹ Asar, s.267.

⁵² Aybay, s.149.

⁵³ Çiçekli, s.107.

⁵⁴ Ökçün, s.9.

⁵⁵ Faruk Küdür, "Uluslararası Sözleşmeler Bakımından Türkiye’de Çalışma Hakkı ve Sınırlamaları", [Ulusal Tez Merkezi | Anasayfa \(yok.gov.tr\)](https://www.yok.gov.tr/ulusal-tez-merkezi), (27.10.2023), s.30.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasında temel hak ve özgürlüklerin birçoğu “herkes” için yani vatandaş veya yabancı ayrımı gözetilmeksizin tanınmıştır⁵⁶.

1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın⁵⁷ 12. maddesine göre:

Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder.

1982 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 48. maddesinde herkesin dilediği alanda çalışma, sözleşme yapma ve özel teşebbüs kurma özgürlüğünün bulunduğu ifade edilmektedir⁵⁸. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir" diyen 48. madde, "çalışma herkesin hakkı ve ödevidir" hükmü ile tamamlanmaktadır⁵⁹. “Hak” kavramı ise, “*hukuk düzeni tarafından korunan ve bu korumadan sahibine yararlanma yetkisi tanıyan her türlü menfaat*” olarak kabul edilmiş ve hak sözcüğünün karşısında özel hukukta “borç”, kamu hukukunda ise “ödev” (yükümlülük) terimlerine yer verilmiştir⁶⁰.

Çalışma özgürlüğü, bir şahsın iş yapmak, bir teşebbüse girişmek ve seçtiği meslek ve sanatını icra etme konusunda sahip olduğu hürriyet olarak tanımlanabilir⁶¹.

Burada geçen “herkes” kavramı, yabancı ile vatandaş arasında bir ayrım bulunmadığı, eşitlik esastan hareket edildiğini gözler önüne sermektedir⁶². Yalnız şuna dikkat etmelidir ki yabancı her istediği alanda çalışamayacaktır. Tıpkı vatandaşınki gibi yabancının çalışma hürriyeti kamu yararı amacıyla sınırlanabilecektir⁶³. Anayasal haklara sahip olma bakımından Türk vatandaşları ile yabancılar farklı konumdadırlar⁶⁴.

Aynı biçimde; “*kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı*”; “*küçüklerin ve kadınların, çalışma koşulları bakımından özel*

⁵⁶ Cansu Kaya, “Türkiye’de Geçici Koruma Statüsü Sahibi Yabancıların Çalışma Hakları”, 31.07.2017, [\(Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi » Makale » Türkiye’de Geçici Koruma Statüsü Sahibi Yabancıların Çalışma Hakları \(dergipark.org.tr\)\)](http://Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi » Makale » Türkiye’de Geçici Koruma Statüsü Sahibi Yabancıların Çalışma Hakları (dergipark.org.tr)), (20.10.2023), s.66.

⁵⁷ 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi:09.11.1982, Sayı:17863 (Mükerrer).

⁵⁸ Canan Öykü Dönmez Kara, “Türkiye’de Yabancıların Çalışma Hakkı: Suriyelilerin İşgücü Piyasasındaki Durumu”, [\(509805 \(dergipark.org.tr\)\)](http://509805 (dergipark.org.tr)) (20.10.2023) , s.156.

⁵⁹ Çelikel ve Gelgel, s.179

⁶⁰ Murat Şen, “İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı”, [\(787329 \(dergipark.org.tr\)\)](http://787329 (dergipark.org.tr)), (18.10.2023), s.146.

⁶¹ Kırıl, s.29.

⁶² Tiritoğlu ve Hilal, ss. 449-450.

⁶³ Seviğ, s.100.

⁶⁴ Er, ss.180-181.

olarak korunmaları gerektiği" yolundaki hükümler bakımından da vatandaş-yabancı ayrımı olmaması gerekir⁶⁵.

1982 Anayasa'nın temel ilkelerinden biri de eşitliktir. Bu temel ilke Anayasa'nın 10. maddesinde, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayrım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.", şeklinde ifade edilmiştir. Söz konusu hükümler temel hak ve hürriyetlerden olan çalışma hakkı konusunda Anayasa'nın vatandaşlar ile yabancılar arasında eşitlik esasını benimsediğini göstermektedir. Gerek uluslararası anlaşmalar gerek Anayasa ile benimsenen eşitlik anlayışı mutlak değildir⁶⁶.

Çalışıkları işlerin mahiyeti bakımından da yabancılar ile Türk vatandaşları aynı konumda değildirler. Yabancı olup Türkiye'de çalışmak isteyenler genellikle doğrudan yabancı yatırımı tamamlamak veya uluslar arası bir projede çalışmak ya da nitelik itibarıyla sağlanmasında güçlük bulunan alanlarda istihdam edilmek gibi durumlarda geçici süreyle Türkiye'ye gelmektedirler. Bu yönüyle yabancılar, Türk vatandaşları ile aynı hukuksal konumda olmadıklarından bunlar arasında eşitlik karşılaştırılması yapılamaz⁶⁷.

Anayasanın "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" başlıklı üçüncü bölümünün 49. maddesinde çalışma hakkı düzenlenmiştir. Buna göre, çalışmak, herkesin hakkı ve ödevidir⁶⁸. Bu fıkra da çalışma hakkı sosyal ve ekonomik bir hak olarak ele alınmıştır. Çalışma hakkı, herkesin bir işi elde etmeye hakkı olduğunu ifade etmektedir⁶⁹. Dolayısıyla, iş güvencesi hakkı, işyerlerinin çalışma ve sağlık koşullarına uygun olmasını isteme hakkı, çalışma sürelerinin uygunluğu, çalışan çocuk, kadın veya gençlerin korunması, adil ücret hakkı, ücretli izin, dinlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı gibi

⁶⁵ Aybay, s.151.

⁶⁶ Talat Kaya, "Yabancıların Çalışma İzini Muafiyetlerine Dair Bir Değerlendirme", [1884745](http://dergipark.org.tr) (dergipark.org.tr), (18.10.2023), s.219.

⁶⁷ Anayasa Mahkemesi Kararı, 19.1.2012 tarih, 2010/30 Esas, [Microsoft Word - 2012-7-nrm.docx](http://microsoft-word-2012-7-nrm.docx) (anayasa.gov.tr), (06.04.2023), s.4.

⁶⁸ C. Kaya, s.66.

⁶⁹ Gül Serenay Horuztepe, "Türkiye'de Çalışan Yabancıların İş Kanundan Kaynaklanan Hak ve Yürümlülükleri", gul-setenay-horuztepe-turkiye-de-calisan-yabancilarin-is-kanunundan-kaynaklanan-hak-ve-yukum-lulukleri-1.pdf, (18.10.2023), s.25.

birçok hakkın sağlandığı durumlarda çalışma hakkından söz edilebilir⁷⁰. Bu nedenle çalışma hakkı denildiğinde istihdamla ilgili pek çok hakkı içine alan torba bir kavram anlaşılmalıdır⁷¹.

Ulusal hukuklarda bazı çalışma alanlarının yabancılara tamamen yasaklandığı, bazılarının izin şartına bağlandığı; bazı devletlerde ise birtakım işlerin yabancılara karşılıklı işlem şartına tabi tutularak açıldığı görülmektedir. Çalışma alanlarının, kamu güvenliği, milli savunma, kamu sağlığı ve kamu düzeninin asgarî gereklerine uygun düşen yasaklamalar ve kısıtlamalar dışında, yabancılara açık tutulduğu gözlemlenmektedir⁷².

C. Yabancıların Çalışma Hakkı ve Sınırlanması

Anayasalarda sözleşme özgürlüğü ile birlikte "çalışma ve sözleşme özgürlüğü" şeklinde düzenlenebilen çalışma özgürlüğü, pozitif ve negatif yönleri bulunan bir özgürlüktür. Çalışma özgürlüğünün negatif yönü, çalışmama özgürlüğünü, kölelik ve kulluk yasağını, zorla çalıştırma ve zorunlu çalışma yasağı ile angarya yasağını işaret etmektedir. Pozitif yönü ise kişinin serbestçe çalışmasını, çalışacağı işi, mesleği ve iş yerini serbestçe seçme, seçilen iş yerini koruma, bırakma ve değiştirme özgürlüğünü ifade etmektedir⁷³.

Ancak Anayasada güvence altına alınmış bu temel hak ve özgürlükler, bazı hal ve şartlarda yabancılar için sınırlandırılabilir⁷⁴.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının, Temel Hak ve Ödevler başlığı altında sayılan haklar, yabancılara vatandaşlarla eşit şekilde tanınmakla birlikte, bu haklara bazı sınırlamalar getirilebileceği 16. maddede belirtilmiştir:

⁷⁰ Mustafa Kılıçoğlu, "Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencisi", [Kilicoglu_CalismaHakki](https://www.kilicoglu-calismahakki.com.tr/) ([anayasa.gov.tr](https://www.kilicoglu-calismahakki.com.tr/)), (18.04.2023), s.4.

⁷¹ Şermin Birtane, "Özel Hayata Saygı Hakkı(AİHS 8.madde) Bağlamında Çalışma Hakkı ve Mesleki Hayat İlişkisi", [2162845](https://www.dergipark.org.tr/) ([dergipark.org.tr](https://www.dergipark.org.tr/)), (18.10.2023), s.69.

⁷² Tiryakioğlu, s.80.

⁷³ Karagözler, s.11.

⁷⁴ C. Kaya, s.66.

"Temel hak ve hürriyetler, yabancılar için milletlerarası hukuka uygun olarak kanunla sınırlanabilir"

Sınırlamanın milletlerarası hukuka uygun olmasının yanı sıra kanunla getirilmesi yabancılar açısından güvence teşkil etmektedir. Bu hüküm, çalışma hakkı bakımından yabancılara vatandaştan farklı düzenlemeler getirilmesine imkân tanıyıcı niteliktedir⁷⁵.

Maddeden anlaşılabileceği gibi yabancılara tanınan hak ve özgürlüklere ilişkin sınırlamalar yalnız kanunla yapılabilir ve yabancılar hukukuna ilişkin iç hukuk düzenlemelerinin uluslararası hukuka uygun olması gerekmektedir. Bu kapsamda Anayasa'da yer verilen temel esaslar çerçevesinde yabancıların çalışma hak ve özgürlükleri çeşitli kanun ve yönetmeliklerle düzenlenmiştir⁷⁶. Bu hüküm, çalışma hakkı bakımından yabancılara vatandaştan farklı düzenlemeler getirilmesine imkân tanıyıcı niteliktedir⁷⁷.

Gerek sınırlamanın yapılmasında gerekse kötüye kullanılmasının önlenmesinde güdülen tek amaç, temel hak ve özgürlüklerin serbestçe kullanılmasını sağlamak, onların gerçekleşmesi için gerekli ortamı hazırlamaktır⁷⁸.

II. RUS HUKUKU KAPSAMINDA ÇALIŞMA HAKKI

Rusya'da iş hukuku konusu, yabancı çalışanların haklarını ve sınırlamalarını anlamak için önemlidir. İşte bu bağlamda, Rusya Federasyonu'nun Anayasası ve ilgili yasaları, işçilerin çalışma haklarını düzenlemektedir. Ancak, yabancı işçilerin iş bulma ve çalışma haklarına ilişkin yasal düzenlemelerde bazı farklılıklar bulunmaktadır. Bu çalışma, yabancı işçilerin Rusya'da çalışma haklarına ilişkin yasal çerçeveyi inceleyerek, bu hakların ne ölçüde kısıtlanabileceğini anlamayı amaçlamaktadır.

⁷⁵ İftar Cengiz (Urhanoglu), " Türk Hukukunda Yabancıların İş Sözleşmesi Ehliyeti", [2576506 \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/), (18.10.2023), s.191.

⁷⁶ Oğuzhan Aslantürk ve Yusuf Erdem Tunç, "Türkiye'de Yabancıların Çalışma İzinleri ve Süriyeliler", [644792 \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/), (18.10.2023),s.153.

⁷⁷ Cengiz,s.191.

⁷⁸ Fevzi Demir, **Hukukun Temel Kavramları**, Birleşik Matbaacılık, İzmir, 2004, s.137.

A.Genel Olarak

Çalışma ilişkilerinin hukuki düzenlemesinin temeli, Rusya Federasyonu Anayasası'nın 37. maddesini oluşturur. Bu madde, iş özgürlüğünü, zorla çalışmayı yasaklar, iş sağlığı ve güvenliği gereksinimlerini karşılayan koşullarda çalışma hakkını, herhangi bir ayrımcılık olmaksızın iş karşılığı ücret hakkını ve işsizlikten korunma hakkını güvence altına alır⁷⁹.

Rusya Federasyonu Anayasası, her bireyin iş sağlığı ve güvenliği gereksinimlerini karşılayan koşullarda çalışma hakkına sahip olduğunu ve çalışmanın insanların sağlığının korunmasını gerektirdiğini öngörüyor⁸⁰. Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğini çalışma faaliyeti sırasında koruma hakkını kullanırlar⁸¹.

Rusya Federasyonu Anayasası'nın 37. maddesinde aşağıdaki haklar ve prensipler garanti altına alınmıştır:

1. İş özgürlüğü ilkesi ve zorla çalışmanın yasaklanması;
2. İş sağlığı ve güvenliği gereksinimlerini karşılayan koşullarda çalışma hakkı;
3. Adil ücret hakkı ve işsizlikten korunma hakkı;
4. Bireysel ve kolektif işçi-işveren anlaşmazlıkları hakkı, grev hakkı dahil;
5. Dinlenme hakkı, yasayla belirlenmiş çalışma süresi garantileri, tatil ve resmi tatil günleri, ücretli yıllık izin hakkını içerir⁸².

Çalışma özgürlüğü, her bireyin serbestçe seçtiği işi yapma hakkını, yeteneklerini iş yapma hakkını, meslek ve faaliyet türünü seçme hakkını içerir⁸³. Çalışma özgürlüğü, işi hiç yapmama hakkını da içerir. Çalışma özgürlüğü, iş alanında zorla çalışma ve ayrımcılıkla bağdaşmaz⁸⁴.

Rusya Federasyonu Anayasası'nın 62. maddesinin 3. fıkrasına göre, yabancı vatandaşlar ve vatansız kişiler, Rusya Federasyonu vatandaşlarıyla eşit haklara ve

⁷⁹ Kantemir Gusov ve Vera Tolkunova, **Rus İş Hukuku**, Prospekt Yayınevi, Moskova, 2004, s.64.

⁸⁰ Gusov ve Tolkunova, s.352.

⁸¹ Svetlana Kolobova, **Rusya İş Hukuku**, Justitsinform, Moskova, 2018, s.62; Pashkova, s. 155.

⁸² Mikhail Presnyakov ve Sergey Channov, **Rusya İş Hukuku**, Yurait Yayınevi, Saratov, 2014, s.14.

⁸³ Lyudmila Filyushchenko ve Inna Pleshakova, **İş Hukuku**, Ural Üniversitesi Yayınevi, Yekaterinburg, 2019, s.51.

⁸⁴ Diana Abdulgamidova, **İş Hukuku**, Mahaçkale, Dağıstan Devlet Ulusal Ekonomi Üniversitesi, Mahaçkale, 2019, s.7.

yükümlülüklerle sahiptirler, ancak Rusya Federasyonu'nun federal yasaları veya uluslararası bir anlaşma ile farklı bir durum öngörülmediği sürece.

Bu anayasa hükmünün içeriği, iş hukuku konusundaki ilişkilere doğrudan uygulanmasına olanak tanır. Örneğin, hiç kimse bir çalışanın işyeri seçme özgürlüğünü veya çalışanın kendi isteğiyle iş sözleşmesini feshetme hakkını sınırlayamaz⁸⁵.

Uluslararası hukukta, bazı istisnalar dışında, yabancıların genel olarak kendi vatandaşlarıyla aynı statüye sahip olduğu yaklaşıma ulusal muamele adı verilmiştir. Rusya ayrıca yabancı vatandaşlara öncelikle ulusal muamele uygulamaktadır. Bu duruma yukarıda belirtilen Rusya Federasyonu Anayasasının 62. maddesinin 3. fıkrasında yer verilmiştir⁸⁶.

Dolayısıyla, çalışma ilişkilerinde yabancılar, Rus vatandaşlarıyla eşit haklara sahiptir. Rus mevzuatı, çalışma ilişkileri alanında ulusal muamele ilkesinin uygulanmasından kaynaklanmaktadır⁸⁷. Yabancı vatandaşlara cinsiyet, ırk, milliyet, dil, din ve benzeri nedenlerle ayrımcılık yapılmasına izin verilmemektedir⁸⁸.

Rusya Federasyonu'nda, yabancı vatandaşların çalışma ve çalışma ilişkileri alanındaki yasal statüsüne ilişkin olarak, federal yasa veya uluslararası bir anlaşma tarafından aksi belirtilmedikçe, Rus çalışma mevzuatı yabancı vatandaşlar için geçerli olduğu kuralı bulunmaktadır⁸⁹.

Buna göre, çalışma alanında Rusya Federasyonu Anayasası ile Rusya Federasyonu vatandaşlar için güvence altına alınan hakların yabancı işçiler için de aynı şekilde tanınmış olduğu sonucuna varabiliriz. Bu durumda, Anayasa'nın 37. maddesi hükümlerinde yer alan aşağıdaki haklar yabancılara da tanınmıştır. Bunlar;

- 1) çalışma yeteneklerini özgürce kullanma hakkı;

⁸⁵ Vladimir Mironov, **İş Hukuku**, Prospekt Yayınevi, Moskova, 2019, s.238.

⁸⁶ Avakyan, s.830.

⁸⁷ Alexander Soldatov ve Sergey Bratanovsky, s.54.

⁸⁸ Elshan Abdullaev, "Rusya Federasyonu topraklarında yabancı vatandaşların katılımıyla çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinin modern sorunları", [Современные проблемы регулирования трудовых правоотношений с участием иностранных граждан на территории Российской Федерации \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-polozhenie-inostrannyh-grazhdan-osuschestvlyayuschih-trudovuyu-devatelnost-v-rossiyskoy-federatsii), (18.10.2023), s.201.

⁸⁹N. Bay, "Rusya Federasyonu'nda işgücü faaliyetinde bulunan yabancı vatandaşların yasal durumu", <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-polozhenie-inostrannyh-grazhdan-osuschestvlyayuschih-trudovuyu-devatelnost-v-rossiyskoy-federatsii> (10.05.2023), s.187.

- 2) faaliyet türünü ve mesleği seçme hakkı;
- 3) yasal olarak belirlenmiş standartlara uygun çalışma koşulları hakkı;
- 4) hiçbir ayırım gözetilmeksizin ve kanunla belirlenen asgari ücretten düşük olmamak kaydıyla çalışma karşılığında ücret alma hakkı;
- 5) bireysel ve toplu iş uyuşmazlıkları hakkı;
- 6) bir iş sözleşmesi kapsamında çalışırken dinlenme hakkı olarak sayılabilecektir⁹⁰.

En yüksek yasal güce sahip olan Rusya Federasyonu Anayasası, 17. maddenin 2. fıkrasında, bir kişinin temel hak ve özgürlüklerinin doğuştan herkese ait olarak devredilemez olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, Anayasanın 62. maddesinin 3. fıkrasına göre Rusya Federasyonu topraklarında, başka bir devletin vatandaşlığına sahip kişiler veya vatansız kişiler, federal yasa veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası bir antlaşması tarafından belirlenen durumlar dışında, Rus vatandaşları ile aynı haklara sahiptir ve ilgili yükümlülükleri üstlenmektedir. Bu anlamda, Rusya Federasyonu Anayasasının 37. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenen çalışma hakkı bir istisna değildir⁹¹.

Aynı zamanda, Rusya Federasyonu Anayasası'nın 15. maddesinin 4. fıkrasına göre, Rusya Federasyonu'nun genel kabul görmüş ilke ve normları ve uluslararası hukuk ve Rusya Federasyonu'nun taraf olduğu uluslararası antlaşmalar, Rusya Federasyonu'nun hukuk sisteminin ayrılmaz bir parçasıdır⁹².

Böylece, Rusya Federasyonu Anayasası'nın 37. maddesinin 1.fıkrasında yer alan: *"Çalışma ücretsizdir. Herkes, çalışma yeteneklerini serbestçe kullanma, faaliyet türünü ve mesleğini seçme hakkına sahiptir"* hükmü, her yurttaşın dilediği biçimde çalışabileceğinin anayasal güvencesi olarak değerlendirilebilir. Bu durumda, çalışma özgürlüğü ilkesi, çalışma (ya da çalışmama), yani herhangi bir biçimde toplumsal olarak

⁹⁰ Grigory Maistrenko ve Anna Maistrenko, s.357.

⁹¹ Sofya Shelgina, "Rusya Federasyonu Bölgesinde Anayasal Çalışma Hakkının Yabancı Vatandaşlar Tarafından Uygulanmasına İlişkin Bazı Hususlar", <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-voprosy-realizatsii-inostrannymi-grazhdanami-konstitutsionnogo-prava-na-trud-na-territorii-rossiyskoy-federatsii>, (25.04.2023), s.78.

⁹² Vitaly Goshulyak, Shakhmutdin Seyidov, "Rusya Federasyonu'ndaki göçmen işçilerin anayasal ve yasal statüsünün özellikleri", <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-konstitutsionno-pravovogo-statusa-trudyaschihsya-migrantov-v-rossiyskoy-federatsii> (11.05.2023), s.5.

yararlı emeğe katılma (ya da katılmama) fırsatının gerçekleştirilmesinin bir garantisi olarak anlaşılabacaktır⁹³.

Ayrıca yabancı vatandaşlara ilişkin hükümler de özel bir yer tutmaktadır. Rusya Federasyonu Anayasası, yabancı vatandaşlara ilişkin hükümleri düzenleme konusuna ayrıntılı olarak yaklaşmış, hak ve yükümlülüklerde eşitlik gibi önemli konulara dikkat çekmiş ve onlara ulusal bir yasal rejim sağlamıştır⁹⁴.

Çalışma ilişkilerine girmek için gerekli izin prosedürünün tüm yabancı vatandaşlar için geçerli olmadığına dikkat edilmelidir. İstisnalar aşağıdaki yabancı gruplarıdır:

- kalıcı ve geçici olarak Rusya'da ikamet eden;
- dokunulmazlıklara ve ayrıcalıklara sahip olanlar;
- yabancı tüzel kişilerdeki çalışanlar;
- çalışan olan yabancı tüzel kişiler;
- Rusya Federasyonu'nda akredite olan gazeteciler;
- Rusya Federasyonu'nda okuyan kişiler (tatil sırasında);
- (dinî eğitim kurumlarında ders vermeye gelenler hariç) ders vermeye öğretmen olarak davet edilenler⁹⁵.

⁹³ Vera Anshinina ve Yuriy Poponov, “Çalışma özgürlüğü mü, çalışma hakkı mı? ”, [Свобода труда или право на труд? \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru/article/n/privno-na-trud?from_openstaple), (18.10.2023), s.88.

⁹⁴ Kolodina, s.348.

⁹⁵ I. Sirenko, “Yabancı vatandaşların çalışma hakkının uygulanmasında Rusya Federasyonu Yabancı Vatandaşlarının Yasal Statüsüne İlişkin Federal Yasanın uygulanması sorunu”, <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-primeneniya-federalnogo-zakona-o-pravovom-polozhenii-inostrannyh-grazhdan-rossiyskoy-federatsii-pri-realizatsii-inostrannymi> (08.05.2023),s.221.

B.Rusya Federasyonu İş Kanunu Kapsamında Yabancıların Çalışma Hakkı

Yabancı vatandaşlar, Rusya Federasyonu vatandaşları ile eşit bir şekilde haklardan yararlanır ve yükümlülükler taşır. Sonuç olarak, bu kategorideki kişiler ve Rusya vatandaşları, bir iş ilişkisine girerken bir iş sözleşmesi yapmalıdır⁹⁶.

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nda, uzun bir süre boyunca yabancı vatandaşların çalışmalarını düzenleyen herhangi bir özel norm bulunmuyordu. Temel olarak yabancıların işlerini düzenleyen tüm konular, çalışma mevzuatının genel hükümlerine ve Anayasa'nın temel hükümlerine dayanmaktaydı.

Rusya Federasyonu'ndaki yabancıların yasal statüsünü tanımlayan ana kanun, 25 Temmuz 2002 tarihli ve 115-FZ sayılı Yabancı Vatandaşların Hukuki Statüsüne İlişkin Federal Kanun (115-FZ). Kanun yabancı vatandaşlar ile kamu makamları arasındaki ve özellikle yabancı vatandaşların Rusya Federasyonu topraklarında işgücü faaliyetlerinin uygulanmasıyla bağlantılı olarak ortaya çıkan, ilişkileri düzenlemektedir⁹⁷.

115 – FZ federal yasanın 13. maddesi, Rusya Federasyonu Anayasasının 34. ve 37. maddelerinin hükümlerini tekrarlar. Buna göre:

- yabancılar çalışma haklarını özgürce kullanma hakkından yararlanırlar;
- yabancılar faaliyet türünü ve mesleği seçebilir;
- yabancılar, kanunen yasaklanmayan girişimcilik ve diğer ekonomik faaliyetler için çalışma ve mülk edinme haklarını serbestçe kullanabilirler⁹⁸.

Ayrıca, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 11. maddesine göre, yabancı vatandaşlar ve vatansız kişiler, İş Kanunu'nda ve iş hukuku normlarını içeren diğer kanunlarda yer alan normlara tabidir.

⁹⁶ Sirenko, s.221.

⁹⁷ Bay, s.187.

⁹⁸ Pshizova, Tharkakho ve Z. Kiyatova, “Yabancı vatandaşlar ve vatansız kişiler olan işçilerin çalışma düzenlemesinin özellikleri”, [Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru), (18.10.2023), s.168.

Bu nedenle, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 11. Maddesinin içeriğinden, yabancı işçilerin emeğini düzenlerken, emeklerinin düzenlenmesinin özellikleri dikkate alınarak hem genel hem de özel normların kullanılabileceği anlaşılmaktadır.⁹⁹

Uluslararası hukukun genel kabul görmüş ilke ve normları ile Rusya Federasyonu'nun uluslararası antlaşmaları, hukuk sisteminin ayrılmaz bir parçasıdır. Anayasa'nın 15. maddesinin 4. bölümü şöyle tanımlıyor: "Rusya Federasyonu'nun uluslararası bir antlaşması, kanunla öngörülenden farklı kurallar koyarsa, o zaman uluslararası antlaşmanın kuralları kabul edilmektedir"¹⁰⁰.

Yasa koyucu, yabancı vatandaşlarla ilgili olarak hak ve özgürlüklere ilişkin herhangi bir kısıtlamanın amaca uygun ve makul bir şekilde uygulanabilmesi için, Rusya Federasyonu Anayasasının 55. maddesinde, başkalarının haklarını korumak için anayasal düzeni ve hukukun üstünlüğü, gereklilik ölçütlerine dayalı kısıtlamaların uygulanmasına izin verilebilir¹⁰¹.

Böylece, Rusya Federasyonu Anayasasının yabancı vatandaşlara ve vatansız kişilere Rusya Federasyonu vatandaşlarıyla aynı çalışma hakkını sağladığı sonucuna varabiliriz. Ayrıca, Rusya'da yabancı vatandaşların ve vatansız kişilerin yasal statüsünü düzenleyen ayrı bir yasanın (115-FZ) kabul edilmiş olmasına özel dikkat gösterilmelidir. Çalışma hakkında eşitliğe rağmen, kanun koyucu yabancıların çalışma hakkından yararlanmaları için bazı istisnalar ve kısıtlamalar getirmiştir.

III.RUS HUKUKU KAPSAMINDA ÇALIŞMA İZNİ VE PATENT

A. Genel Çerçeve

Rusya İş Kanunu uzun bir süre yabancı vatandaşların emeğinin düzenlenmesine ilişkin yasal hükümler içermediği için, temelde tüm konular genel olarak çalışma

⁹⁹ Lyudmila Klechkovskaya, "Rusya Federasyonu'ndaki yabancı vatandaşların istihdam ve istihdam özellikleri", [Особенности трудоустройства и осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами в Российской Федерации \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru/doc/n115-fz), (20.05.2023), s.57.

¹⁰⁰ Grigory Maistrenko ve Anna Maistrenko, s.30.

¹⁰¹ Soldatov, ss.52-53.

mevzuatının genel hükümleri ve Rusya Federasyonu Anayasası ile düzenlenmiştir. 25 Temmuz 2002 tarihli ve 115-FZ sayılı Rusya Federasyonu'ndaki Yabancı Vatandaşların Hukuki Statüsüne İlişkin Federal Yasa, yabancı vatandaşların Rusya Federasyonu topraklarındaki iş faaliyetlerinin özelliklerini belirlemektedir.

Ancak bu alandaki ilişkilerin özellikleri, ayrı bir bölümün oluşturulmasını gerektirmiştir. Konferanslar ve tezlerin bilimsel tutanaklarında sıkça ifade edilen görüşler, mevzuatta detaylandırma ve değişiklik yapılmasını gerekli kılmıştır¹⁰².

Bu nedenle, 1 Aralık 2014 tarihli ve 409-FZ sayılı Federal Yasa, Rusya Federasyonu İş Kanunu'na 50.1 "Yabancı vatandaş veya vatansız kişi olan çalışanların çalışma düzenlemesinin özellikleri" bölümünü eklemiştir. 2014 yılındaki bir diğer önemli adım ise 24 Kasım 2014 tarihli 115-FZ sayılı Rusya Federasyonu'ndaki yabancı vatandaşların yasal statüsüne ilişkin federal yasayı değiştiren 357-FZ federal yasasıdır.

Yabancı bir işçinin emek faaliyetinde bulunma olasılığı, hem işçi hem de işveren için özel izinlerin mevcudiyetine bağlıdır. Rusya Federasyonu, yabancı uzmanların ülke topraklarında kalmasını memnuniyetle karşılarsa da, göç akışını düzenlemek ve vatandaşların çalışma haklarını korumak için gerekli yasal kısıtlamaları da getirmektedir¹⁰³.

Rus devleti, yabancı vatandaşların çalışma haklarını sınırlamak ve emek faaliyetlerine kabul etmek için ek engeller getirir. Bu, ulusal güvenliği sağlama ihtiyacı, Rus vatandaşlarının öncelikli istihdam hakkı ve devletin iç ve dış politika görevlerini yerine getirme gerekliliği nedeniyle yapılır¹⁰⁴. Hem çalışma izni hem de patent, yabancı vatandaşlara Rusya Federasyonu'ndaki işgücü faaliyetlerine yasal olarak katılma fırsatı sunar.

¹⁰² Yulia Koldina, "Pandemi (COVID-19) Işığında Rusya Federasyonu'nda Çalışan Yabancı Vatandaşların Hukuki Durumu", [ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СВЕТЕ ПАНДЕМИИ \(COVID-19\) \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-polozhenie-inostrannykh-grazhdan-osushchestvlyayushchikh-trudovuyu-deyatelnost-v-rossiyskoy-federatsii-v-svete-pandemii-covid-19), (18.10.2023), s.719.

¹⁰³ Grigory Maistrenko ve Anna Maistrenko, ss.359-360.

¹⁰⁴ Irina Potapenkova ve Elena Yarmonova, "Rusya Federasyonu'nda yabancı vatandaşlar tarafından çalışma hakkının uygulanmasının belirli yönleri", [ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДАНАМИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru/article/n/otdelnyye-aspekty-realizatsii-prava-na-trud-inostrannymi-grazhdanami-v-rossiyskoy-federatsii), (06.06.2023), s.244.

İzin belgesi olarak bir patent, 24 Kasım 2014 tarihli 357-FZ sayılı Federal Yasa ile "Rusya Federasyonu'ndaki Yabancı Vatandaşların Hukuki Statüsüne İlişkin" ve "Federal Yasada Değişiklikler ve Rusya Federasyonu'nun Bazı Yasal Düzenlemeleri Hakkında" düzenlemesiyle getirilmiştir. 1 Ocak 2015 tarihinde yürürlüğe giren bu yasa, bir patent aracılığıyla iş faaliyetlerini yürütmek için izin veren bir prosedürle vizesiz bir şekilde Rusya Federasyonu'na gelen yabancıları çalışmaya çekmek için kota mekanizmasının yerini almıştır. Bu önlem, diğer şeylerin yanı sıra, bölgenin sosyo-ekonomik gelişimi için tahminlere dayanarak, Rusya Federasyonu'nun işgücü piyasasının gelişimi için bütüncül bir politika oluşturmayı amaçlamıştır¹⁰⁵.

1 Ocak 2015 tarihinde, 357-FZ sayılı "Rusya Federasyonu'ndaki Yabancı Vatandaşların Hukuki Statüsüne İlişkin Federal Yasada Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" yürürlüğe girmiştir. Bu kanuna göre, ülkede yabancı vatandaşların patent temelinde Rusya'da çalışma haklarını genişleten yeni bir patent sistemi getirilmiştir. Yeni patent sistemi şu hakları içermektedir:

"çalışma" amacıyla Rusya'ya vizesiz gelen göçmenlere, daha önce olduğu gibi, sadece bireyler için değil, aynı zamanda tüzel kişiler için de bir patent temelinde emek faaliyetlerini yürütme hakkı vermektedir.

Federasyonun konularına, bir patent için devlet ücretinin maliyetini bağımsız olarak belirleme hakkı verilmektedir (patent altında çalışan bir kişinin geliri üzerinden devlet vergisi). Ayrıca, yasanın hükmü, bir patentin etkisini, verildiği federasyonun konusu sınırları ile sınırlamaktadır¹⁰⁶.

B. Çalışma İzni Türleri – Çalışma İzni ve Patent Arasında Farkı

¹⁰⁵ Olga Kurbatova ve Lyubov Sakulina, "Rusya topraklarında yabancı vatandaşlar tarafından emek faaliyetinin patent temelinde uygulanmasına ilişkin yasal düzenlemenin geliştirilmesi", [Развитие правового регулирования осуществления иностранными гражданами трудовой деятельности на территории России на основании патента \(cyberleninka.ru\)](http://cyberleninka.ru), (06.06.2023), s.203.

¹⁰⁶ Leonid Kononov ve Irina Mikhalkovich, "Göçmen işçiler için Rus patent sisteminin modernleştirilmesi konusunda", [К вопросу модернизации Российской патентной системы для трудовых мигрантов \(cyberleninka.ru\)](http://cyberleninka.ru), (06.06.2023), s.53.

Rusya Federasyonu'nda, yabancı vatandaşların işgücü faaliyetlerini yürütmesi için gerekli olan iki tür izin vardır. Bunlar Patent ve çalışma iznidir. Patent ve çalışma izni kavramları, 115-FZ sayılı Kanun'un 2. maddesinde düzenlenmiştir.

Yabancı bir vatandaşın çalışma faaliyeti ile ilgili uygunluğunu belirleyen belge türü, Rusya Federasyonu ile vizesiz rejime ilişkin eyaletler arası bir anlaşmanın imzalanmasına bağlıdır. Böyle bir anlaşmanın varlığında patent alınması gerekmektedir, böyle bir anlaşmanın olmadığı durumlarda çalışma izni alınmalıdır. Çalışma izni verme prosedürü, patente kıyasla daha karmaşıktır¹⁰⁷.

Patent ve izin arasında çok az fark vardır. Patent, federal yasanın öngördüğü durumlar dışında, Rusya Federasyonu'na vize gerektirmeyen yabancı bir vatandaşın geçici olarak iş yapma hakkını onaylayan bir belgedir. Rusya Federasyonu topraklarındaki bir kuruluşun faaliyetlerine izin verilmesi ve çalışma izni, bu hakkı vize temelinde onaylayan bir belge olarak hizmet verir¹⁰⁸.

Kanundaki bu terimlerden her iki çalışma izninin de Rusya Federasyonu'nda çalışma hakkı veren belgeler olduğu ve her iki belgenin de yabancı vatandaşların Rusya'da geçici çalışma faaliyetleri yürüteceğini ima ettiği anlaşılmaktadır.

Ayrıca, bu iki izin türü arasındaki temel fark, çalışma izni almak için işverenin aktif katılımını gerektirirken, patent almak için işverenin katılımını gerektirmediğidir. Bunun nedeni, patent gibi bir belgenin, bir yabancının aktif eylemleri yoluyla ve işverene bağımlı olmaksızın bu izni alması için özel olarak tasarlanmış olmasıdır. Rusya Federasyonu'nda iki tür çalışma izni bulunmaktadır: patent ve çalışma izni. Bir belgenin alınması, iş faaliyetini yürütmek isteyen yabancı bir vatandaşın statüsüne ve Rusya Federasyonu topraklarında hangi rejime ait olduğuna bağlıdır.

¹⁰⁷ Shelyagina, s.79.

¹⁰⁸ Antonina Fadeeva ve Anna Sheremetyeva, “Milletlerarası Özel Hukukta Çalışma İlişkileri”, [ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В МЕЖДУНАРОДНОМ ЧАСТНОМ ПРАВЕ – тема научной статьи по праву читайте бесплатно текст научно-исследовательской работы в электронной библиотеке КиберЛенинка \(cyberleninka.ru\)](#), (06.06.2023), s.86.

C. Yabancıların İşe Alınması için Genel Koşullar

Yabancı vatandaşların çalışma hakkı ve çalışma koşulları, Yabancı Vatandaşların Rusya Federasyonu'ndaki Hukuki Statüsüne Dair Federal Kanun'un 13. maddesinin 4. fıkrasından kaynaklanan çeşitli sebeplerle değişebilir.

İlk olarak, 18 yaşını doldurmuş olmak, yabancı bir vatandaşın Rusya Federasyonu topraklarında çalışabilmesi için bir ön koşuldur. Ancak örneğin, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 348.8. Maddesi tarafından öngörülen istisnalarla, 18 yaşın altındaki sporcular gibi durumlarda istisnalar bulunmaktadır.

İkinci olarak, yabancı bir vatandaşın vatandaşlığı, bu hakkın uygulanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Örneğin, Belarus Cumhuriyeti, Kazakistan Cumhuriyeti, Ermenistan Cumhuriyeti ve Kırgız Cumhuriyeti vatandaşları için Avrasya Ekonomik Birliği Antlaşması'nın 97. maddesi, emek faaliyetlerini Rusya Federasyonu vatandaşları ile eşit bir şekilde yürütme imkanı sağlamaktadır.

Diğer bir ifadeyle, Rusya Federasyonu Anayasası'nın 62. maddesi uyarınca, federal yasalar ve uluslararası anlaşmalarla öngörülen kısıtlamalar, bu kategorideki kişiler için belirli bir derecede geçerli olabilir. Üçüncü olarak, yabancı vatandaşların farklılık gösterdiği üç alan, Federal Yasanın¹⁰⁹ 2. maddesinin 1. fıkrası uyarınca Rusya Federasyonu topraklarında yasal kalma rejimini içerir: İlk olarak, geçici olarak Rusya Federasyonu'nda bulunan yabancı vatandaşlar, ikinci olarak, geçici ve kalıcı olarak Rusya Federasyonu'nda ikamet edenler.

Bu nedenle çalışma hakkı, yabancı bir vatandaşın eylemlerinin yasallığını sağlayan çalışma izni veya patentin gerekli belgelerinin mevcut olduğu durumlarda kullanılabilir¹¹⁰.

Bu nedenle, genel bir kural olarak, bir yabancı 18 yaşından büyükse işe alınabilir¹¹¹. İstisnalar, kalıcı ve geçici olarak ikamet eden yabancılar ve geçici sığınma hakkı kazanmış kişilerdir. Onlar da Rus vatandaşları gibi 16 yaşından itibaren ve belirli

¹⁰⁹ 25 Temmuz 2002 tarih ve 115-FZ sayılı Rusya Federasyonu'ndaki Yabancı Vatandaşların Hukuki Statüsüne İlişkin Federal Kanun.

¹¹⁰ Shelyagina, ss.78-79.

¹¹¹ 30 Aralık 2001 tarihli "Rusya Federasyonu İş Kanunu" N 197-FZ (327.1.madde).

koşullar altında 15 hatta 14 yaşından itibaren çalışabilirler¹¹². Ancak iş kanununun reşit olmayanların çalışması için koyduğu tüm kısıtlamalara tabidirler.

Ç. İş Başvurusu için Gerekli Belgeler

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 65. maddesi, bir işe başvururken sağlanması gereken genel bir belge listesi oluşturur. Bu belgeler şunları içermektedir:

- Pasaport veya diğer kimlik belgesi;
- bir iş sözleşmesinin ilk kez akdedildiği durumlar dışında, bir çalışma kitabı veya çalışma faaliyeti hakkında bilgi;
- elektronik belge biçimi de dahil olmak üzere, bireysel (kişiselleştirilmiş) muhasebe sistemine kaydı onaylayan bir belge¹¹³;
- askerlik hizmetinden sorumlu olanlar ve askerlik hizmeti için zorunlu askerliğe tabi kişiler için askerlik sicil belgeleri;
- özel bilgi veya özel eğitim gerektiren bir işe başvururken eğitim veya nitelikler veya özel bilginin mevcudiyeti hakkında bir belge;
- sabıka kaydının varlığına (yokluğuna) veya ceza kovuşturması gerçeğine veya rehabilite edici gerekçelerle ceza kovuşturmasının sona erdirilmesine ilişkin bir sertifika;
- bir kişinin doktor reçetesi olmadan narkotik ilaçlar veya psikotrop maddeler veya potansiyel olarak tehlikeli yeni psikoaktif maddeler kullanması nedeniyle idari cezaya tabi olup olmadığına dair bir sertifika.

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 65. maddesinde yer alan belgelerin listesi, bir iş başvurusu yaparken herkes için zorunlu olup, yani hem Rus vatandaşları hem de yabancı vatandaşlar tarafından sağlanmalıdır. Ancak çalışma mevzuatı, 65. madde

¹¹² 30 Aralık 2001 tarihli "Rusya Federasyonu İş Kanunu" N 197-FZ (63.madde).

¹¹³ 1 Nisan 1996 tarih ve 27-FZ sayılı Federal Yasa "Zorunlu Emeklilik Sigortası ve Zorunlu Sosyal Sigorta Sistemlerinde Bireysel (Kişiselleştirilmiş) Muhasebe" bu belge hakkında bilgi içermektedir. 27-FZ Kanununun 1. maddesine göre, bireysel kişisel hesap, bu Federal Yasa tarafından sağlanan ve Rusya Federasyonu Emeklilik ve Sosyal Sigorta Fonu'nun bilgi kaynaklarında saklanan kayıtlı bir kişi hakkında bilgi içeren elektronik bir belgedir.

tarafından belirtilen genel liste ile birlikte yabancı vatandaşlar için istihdamla ilgili ek bir belge listesi sunmaktadır. Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 327.3. maddesine göre, yabancı vatandaşlar ve vatansız kişiler iş başvurusu yaparken ana belgelerin yanı sıra aşağıdaki belgeleri de sunmalıdır:

- İşverenin, yüksek nitelikli bir uzman olan bir çalışana ücretli tıbbi hizmetlerin sağlanması konusunda bir tıbbi kuruluşla bir anlaşma imzaladığı durumlar dışında, Rusya Federasyonu topraklarında yürürlükte olan gönüllü sağlık sigortası sözleşmesi (poliçesi); ve federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlarda;
- federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlar dışında, çalışma izni veya patent¹¹⁴;
- Rusya Federasyonu'nun federal yasaları veya uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlar dışında, geçici oturma izni, eğitim amaçlı geçici oturma izni¹¹⁵;
- oturma izni, federal yasalar veya Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmaları tarafından belirlenen durumlar dışında¹¹⁶.

Böylece, yabancı vatandaşlar için tek bir belge listesi olmadığı anlaşılmaktadır, çünkü belirli bir belgeye duyulan ihtiyaç, iş bulmak isteyen bir kişinin hangi yabancı vatandaş kategorisine ait olduğuna bağlıdır.

D. Patent

Patent, çalışma iznine benzer bir belgedir. Patent'in bir seri numarası, hologramı ve barkodu bulunmaktadır. İzinler göçmenlik makamları tarafından verilmektedir. Bir

¹¹⁴ Bu belgeler, geçici olarak Rusya Federasyonu'nda kalan yabancı bir vatandaş veya vatansız kişi ile bir iş sözleşmesi imzalarken gereklidir (Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 327.3. maddesinin 3. fıkrası).

¹¹⁵ Bu belge, geçici olarak Rusya Federasyonu'nda ikamet eden yabancı bir vatandaş veya vatansız kişi ile bir iş sözleşmesi imzalarken gereklidir (Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 327.3. maddesinin 4. fıkrası).

¹¹⁶ Bu belge, kalıcı olarak Rusya Federasyonu'nda ikamet eden yabancı bir vatandaş veya vatansız kişi ile bir iş sözleşmesi imzalarken gereklidir (Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 327.3. maddesinin 5. fıkrası).

vatandaş Rusya'ya vizesiz girdiyse veya girişte istihdam amacını belirttiyse, kendi başına başvuruda bulunur. Diğer durumlarda, işveren onun yerine başvuruda bulunacaktır¹¹⁷.

1. Patent Alma Prosedürü

Rusya Federasyonu mevzuatında, İş Kanunu ve Federal Yasa 115-FZ, yabancı vatandaşlar ve vatansız kişiler tarafından işgücü faaliyetlerinin uygulanması için patentlerin tescil ve verilmesi sürecini düzenlememektedir. Bu hükümler, Rusya İçişleri Bakanlığı'nın 695 sayılı "Rusya Federasyonu İçişleri Bakanlığı'nın Tescil İçin Kamu Hizmetlerinin Sağlanmasına İlişkin İdari Düzenlemelerinin Onaylanması" Kararnamesi üzerine ve Rusya Federasyonu topraklarında çalışmak için yabancı vatandaşlara ve vatansız kişilere patent verilmesine dair Kararnamesi'nde (695 sayılı İçişleri Bakanlığı'nın Kararnamesi) yer almaktadır. 695 sayılı İçişleri Bakanlığı'nın Kararnamesi'nin 17. maddesine göre, patent tescili ve verilmesi için İçişleri Bakanlığı ve Bakanlığın bölgesel düzeydeki şubeleri kamu hizmeti vermektedir. Kamu hizmetlerinin sağlanmasının sonuçları şunlardır:

- Patent verilmesi;
- Patent yenileme;
- Bir patentin kopyasının verilmesi;
- Rusya Federasyonu'nun başka bir konusunun topraklarında emek faaliyeti için patent verilmesi;
- Patentte yer alan bilgilerdeki değişiklikler;
- Patent iptali¹¹⁸.

Yabancı vatandaş gerekli tüm belgeleri sunduktan ve İçişleri Bakanlığı bölgesel organı, 695 Sayılı İçişleri Bakanlığı Kararnamesi'nin 22. maddesi uyarınca patent başvurusunu kabul ettikten sonra, 10 iş günü içinde bir patent verilmelidir. Rusya

¹¹⁷ Tatyana Suvalova, "Rusya Federasyonu'nda yabancı vatandaşları işe almanın özellikleri", <https://vestnik.guu.ru/jour/article/download/661/84>, (15.06.2023), s.2.

¹¹⁸ Rusya İçişleri Bakanlığı'nın 05.10.2020 N 695 tarihli Emri "Rusya Federasyonu İçişleri Bakanlığı'nın yabancı vatandaşlar ve vatansızlar için patentlerin tescili ve verilmesi için kamu hizmetlerinin sağlanmasına ilişkin İdari Düzenlemelerinin onaylanması üzerine Rusya Federasyonu topraklarında çalışacak kişiler" (09.11.2020 N 60794 tarihinde Rusya Adalet Bakanlığına kayıtlıdır), (21. madde).

Federasyonu'ndaki bir patentin özelliği, onu elde etmek için yabancı vatandaş ile işveren arasında bir iş sözleşmesine gerek olmamasıdır; bu hüküm, 115-FZ sayılı Federal Yasa'nın 13.3. maddesinin 1. fıkrasından kaynaklanmaktadır. Patent alma süreci, koşullar ve gerekli belgeler Federal Yasa 115-FZ'nin 13.3. maddesinin 2. fıkrasında belirtilmiştir.

2. Patent Almak için Gerekli Belgeler

Patent almak için, yabancı bir vatandaşın, Rusya Federasyonu'na giriş tarihinden itibaren otuz takvim günü içinde, göç alanındaki federal yürütme organının bölgesel organına aşağıdaki belgeleri sunması gerekmektedir:

- Patent başvurusu;
- Kimlik belgesi;
- Rusya Federasyonu'na ziyaret amacıyla çalışmayı gösteren bir göç kartı;
- Yabancı vatandaşın çalışmak istediği topraklarda Rusya Federasyonu'nda bulunan bir sağlık kuruluşu ile akdedilen gönüllü sağlık sigortası sözleşmesi (poliçesi) veya ücretli tıbbi hizmetlerin sağlanmasına ilişkin sözleşme;
- Listede belirtilen uyuşturucu bağımlılığı ve başkaları için tehlike oluşturan bulaşıcı hastalıkların bulunmadığını doğrulayan belgeler ve ayrıca insan immün yetmezlik virüsünün (HIV enfeksiyonu) neden olduğu bir hastalığın bulunmadığına dair bir sertifika;
- Rus dili bilgisini, Rusya tarihi bilgisini ve Rusya Federasyonu mevzuatının temellerini doğrulayan bir belge¹¹⁹.

Patent almak için gerekli belgelerden biri, yabancı vatandaşlara Rusya Federasyonu sınırını geçerken verilen göçmen kartıdır. Burada önemli bir husus, ziyaretin amacının göçmen kartında belirtilmesi gerektiğidir. Ancak, yabancı bir vatandaş, Rusya Federasyonu'na girdikten sonra, ziyaret amacını değiştirmeyi düşünürse, mevzuat buna izin verir. 115-FZ sayılı Federal Yasanın 13.3. maddesinin 2. fıkrasına göre, Rusya'ya iş faaliyeti dışındaki amaçlarla gelen yabancı bir vatandaş, ziyaret amacını değiştirme

¹¹⁹ V. Udumbara, “Rusya Federasyonu'ndaki yabancı kişilerin emek faaliyetinin özellikleri”, <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-trudovoy-deyatelnosti-inostrannyh-lits-v-rf> (06.06.2023), ss.65-66.

hakkına sahiptir. Ziyaret amacındaki değişikliği patent başvurusunda belirtmelidir. Böyle bir yabancı vatandaşı patent verilirken, Rusya Federasyonu'na yaptığı ziyaretin amacı çalışmak olarak kabul edilir. Ayrıca, Federal Yasanın 115-FZ'nin 13.3. maddesinin 2. fıkrasının 8. bendine göre, patent başvurusu sırasında, yabancı bir vatandaşın ikamet ettiği yerde tesciline ilişkin belgelere sahip olması gerekmektedir.

a. Rusça Dil Yeterliliği, Tarih Bilgisi ve Rus Mevzuatının Temelleri Hakkında Sınav

Rusça dil yeterliliği, tarih bilgisi ve Rus mevzuatının temelleri hakkında belge sağlama gerekliliği, yabancı vatandaşların patent almasını zorlaştırabilir. Ancak 115-FZ sayılı Federal Yasanın 15.1 maddesi, bu konuda bazı belge seçeneklerini sunar:

1. Geçici oturma izni veya oturma izni, çalışma izni veya patent alma amacına uygun düzeyde Rusça yeterlilik belgesi, Rusya tarihi ve Rusya Federasyonu mevzuatının esasları hakkında bilgi.
2. 1 Eylül 1991'den önce Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'nin bir parçası olan bir devletin topraklarındaki bir eğitim kurumu tarafından yayınlanan, devlet tarafından tanınan bir eğitim belgesi (temel genel eğitimden daha düşük olmayan bir düzeyde).
3. 1 Eylül 1991'den bu yana Rusya Federasyonu topraklarında devlet nihai sertifikasını başarıyla geçen kişilere verilen eğitim ve (veya) niteliklere ilişkin bir belge.

İş Kanunu ve 115-FZ sayılı Federal Kanun, yabancı dil olarak Rusça bilgisi, Rusya tarihi ve Rusya Federasyonu mevzuatının temelleri için bir sınav yapma prosedürünü ve şeklini belirlememektedir. Bu sınavın uygulanma şekli ve prosedürü, 31 Mayıs 2021 tarih ve 824 sayılı "Yabancı Dil Olarak Rusçada Sınav Yapılmasına, Rusya Tarihine ve Rusya Federasyonu Mevzuatının Temellerine İlişkin Yönetmeliğin Onaylanması Hakkında" kanunu ve Rusya Federasyonu Hükümeti Kararı ile belirlenmektedir.

Bu sınav yazılı olarak yapılır ve her yıl resmi web sitesinde bu sınavın cevaplarını içeren bir soru bankası yayınlanır. Sınav 80 dakika sürer ve başarıyla tamamlayan yabancı vatandaşlara Rusça dil bilgisi, Rusya tarihi bilgisi ve Rusya Federasyonu mevzuatının temelleri hakkında bir sertifika verilir. Yabancı vatandaşlar bu sınavı başarıyla geçtiklerinde, patent almak için gereken belgeleri sunmuş olurlar.

Yabancı vatandaşların bu belgeleri sağlamaları, işgücü piyasasına katılımlarını yasal hale getirir ve çalışma haklarına sahip olmalarını sağlar.

b. Sınavdan Muaf Tutulan Yabancıların Kategorileri

Federal Yasa 115-FZ'nin 15.1 maddesinin 5. fıkrasına göre, aşağıdakiler sınavdan muaftır:

- 1) Ehliyetsiz yabancı vatandaşlar veya sınırlı yasal ehliyete sahip yabancı vatandaşlar;
- 2) on sekiz yaşını doldurmamış yabancı vatandaşlar;
- 3) altmış beş yaşını doldurmuş yabancı vatandaşlar;
- 4) Rusya Federasyonu'na Gönüllü Yeniden Yerleşmeye Yardım Devlet Programına katılan yabancı vatandaşlar ve onlarla birlikte Rusya Federasyonu'na taşınan aile üyeleri;
- 5) yabancı vatandaşlar - oturma izni için başvuran yüksek nitelikli uzmanlar ve aile üyeleri;
- 6) ana dili Rusça olan kişiler olarak tanınmak için oturma izni başvurusunda bulunan yabancı vatandaşlar;
- 7) Rusya Federasyonu ve Beyaz Rusya Cumhuriyeti tarafından oluşturulan Birlik Devletinin vatandaşları olan yabancı vatandaşlar;
- 8) Rusya Federasyonu vatandaşı olan ve kalıcı olarak Rusya Federasyonu'nda ikamet eden bir ebeveyni (evlat edinen ebeveyn, vasi, kayyum), oğlu veya kızı olan oturma izni başvurusunda bulunan yabancı vatandaşlar;
- 9) Donetsk Halk Cumhuriyeti, Luhansk Halk Cumhuriyeti veya Ukrayna vatandaşı olan yabancı vatandaşlar.

3. Patentin Askıya Alınması ve Reddi

Rusya İçişleri Bakanlığı'nın 695 sayılı Kararnamesi, yabancı vatandaşlara patent verme veya yeniden tescil etmeme konusunda ayrıntılı gerekçeler içermektedir. Bu gerekçeler, yabancı bir vatandaşın bir patente hak kazanmasını veya mevcut patentinin yeniden tescil edilmesini engelleyen koşulları kapsar.

Aşağıda, yabancı bir vatandaşın patent almasını veya yeniden tescil edilmesini engelleyebilecek durumları içeren bu gerekçelerin bir özeti bulunmaktadır:

- Rusya Federasyonu ziyaretinin amacı olarak çalışmayı göç kartında belirtmemişse;
- zorunlu devlet parmak izi kaydı ve fotoğraf çekiminden geçmeyi reddetmişse;
- üçüncü şahısların emeğini içeren işçilik faaliyetlerini yürütüyorsa;
- Rusya Federasyonu'nun anayasal düzeninin temellerinde zorla değiştirilmesini savunuyor, diğer eylemlerle Rusya Federasyonu'nun veya Rusya Federasyonu vatandaşlarının güvenliğine tehdit oluşturunca;
- terörist (aşırılık yanlısı) eylemleri finanse eder, planlar ve terörist (aşırılık yanlısı) faaliyetleri destekliyorsa;
- başvuru tarihinden önceki 5 yıl içinde sınır dışı edildi veya 10 yıl içinde uluslararası bir geri kabul anlaşması uyarınca yabancı bir ülkeye nakledildiyse;
- sahte veya tahrif edilmiş belgeler veya yanlış bilgiler vermişse;
- bir suç işlemekten dolayı geçerli bir mahkeme kararıyla mahkûm edilmiş ve yabancı bir vatandaşla ilgili olarak, Rusya Federasyonu'nda kalmanın (ikamet) istenmediğine veya Rusya Federasyonu'na girmesine izin verilmediğine dair bir karar verilmişse;
- Federal yasa uyarınca Rusya Federasyonu topraklarında veya yurtdışında suç işlemekten olağanüstü veya silinmemiş bir mahkumiyeti varsa;
- bir yıl içinde birkaç kez (iki veya daha fazla kez) yabancı vatandaşların Rusya Federasyonu'nda kalma (ikamet) rejimini ihlal ettiği için idari sorumluluğa getirilmişse;

- daimi ikamet için yabancı bir ülkeye gitmek üzere Rusya Federasyonu'ndan ayrılmış ve altı aydan uzun süredir Rusya Federasyonu dışında bulunuyorsa;
- uyuşturucu bağımlısı ise veya herhangi bir hastalığı (HIV enfeksiyonu) bulunmadığına dair belgesi yoksa veya başkaları için tehlike oluşturan bulaşıcı hastalıklardan birine yakalanmışsa;
- Birleşik Devlet Tüzel Kişiler Sicilinde veya Birleşik Devlet Bireysel Girişimciler Sicilinde işveren hakkında bilgi ve devlet ödemeleri ve vergiler hakkında bilgi bulunmamışsa;
- Göç biriminin, patent süresi boyunca yabancı vatandaşın istihdamı hakkında bilgisi yoksa, patent yeniden verilmemektedir.

Bu gerekçeler, yabancı vatandaşların patent alma sürecini ve mevcut patentlerin yeniden tescilini etkileyebilir ve Rusya İçişleri Bakanlığı'nın kararı doğrultusunda uygulanır. Yabancı vatandaşlar, bu gerekçelerin herhangi birini karşılayan durumlarla başvuru yapmadan önce dikkatlice değerlendirmelidir.

4. Bölgesel Geçerliliği ve Süresi

Patent başvurusunun değerlendirilme süresi en fazla 10 iş günüdür ve yabancı bir vatandaşın vergi dairesine tescili hakkında bilgi varsa, böyle bir başvurunun alındığı tarihten itibaren en fazla 5 iş günüdür¹²⁰.

25 Temmuz 2002 tarih ve 115-FZ sayılı Federal Yasanın “Rusya Federasyonu'ndaki Yabancı Vatandaşların Yasal Statüsüne İlişkin” Madde 13.3'e göre, yabancı bir vatandaşa bir yıldan on iki aya kadar bir süre için patent verilmektedir. Bir patentin süresi, bir aylık bir süre için tekrar uzatılabilmektedir. Aynı zamanda, bir patentin toplam süresi, uzatmalar da dikkate alınarak, patentin veriliş tarihinden itibaren on iki ayı geçememektedir¹²¹.

¹²⁰ 25 Temmuz 2002 tarih ve 115-FZ sayılı Rusya Federasyonu'ndaki Yabancı Vatandaşların Hukuki Statüsüne İlişkin Federal Kanun (13.3. madde, 4. fıkra).

¹²¹ Kristine Kazaryan, “Göçmen işçiler tarafından istihdam sürecinde patent kullanımına ilişkin gerçek sorunlar”, [АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫМИ МИГРАНТАМИ ПАТЕНТОВ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru), (06.06.2023),s.85.

Federal Yasa 115-FZ'nin 13.3. maddesinin 5. fıkrasına göre, bir patentin süresi, sabit avans şeklinde kişisel gelir vergisinin ödendiği süre kadar uzatılmış sayılır. Bu durumda, federal yürütme organının içişleri alanındaki bölgesel organlarına itiraz gerekli değildir.

Kişisel gelir vergisi için sabit bir avans ödemesi, patentin verildiği (uzatılan) sürenin başlangıcından önce vergi mükellefi tarafından ödenmektedir¹²².

Örneğin, Moskova şehrinde yabancı vatandaşların Moskova'da çalışabilmeleri için patent ücreti olarak ayda 6.600 ruble¹²³ ödemesi gerekmektedir¹²⁴.

Burada önemli bir nokta, patentin Rusya genelinde değil, yalnızca yabancı bir vatandaşa verildiği federasyon kapsamında geçerlidir. Bu hüküm, yabancı bir vatandaşın kendisine patent verilen Rusya Federasyonu konusunun sınırları dışında çalışma hakkına sahip olmadığı 115-FZ Federal Yasasının 13.3. maddesinin 16. bölümünden kaynaklanmaktadır. İşveren, yabancı bir vatandaşı, topraklarında patentin bu yabancı vatandaşa verildiği Rusya Federasyonu sınırları dışındaki bir patent temelinde işgücü faaliyetine dahil etme hakkına sahip değildir.

E. Çalışma İzni

Yabancı vatandaşlar için çalışma izni almak, işverenin ve çeşitli devlet kurumlarının aktif olarak dahil olduğu oldukça karmaşık bir süreçtir. Rusya'da yabancı uyruklular için patent almaya kıyasla çalışma izni almak daha az kullanılmaktadır ve bu nedenle bu konudaki uygulama kapsamlı değildir. Buna dayanarak, çalışma izinleri konusuna ilişkin çalışma, Rusya Federasyonu'nun yasal düzenlemeleri çerçevesinde gerçekleştirilmektedir.

¹²² Rusya Federasyonu Vergi Kanunu'nun 227.1. maddesinin 4. fıkrası.

¹²³ 06.11.2023 tarihi itibarıyla bu tutar 1864 Türk Lirası karşılığıdır.

¹²⁴ Referans bilgileri: "Rusya Federasyonu'nun kurucu kuruluşlarında işgücü faaliyetlerinde bulunan yabancı vatandaşlar için bir patentin maliyeti", [С 1 января 2023 года \ КонсультантПлюс \(consultant.ru\)](https://www.consultant.ru) (11.06.2023).

1. İşveren için Zorunlu Şartlar

Patent ve çalışma izni arasındaki temel fark, asıl eylemleri işverenin gerçekleştirmesi ve devletin de bunun için bir takım şartlar öne sürmesidir. Bu nedenle, 115-FZ Federal Yasasının 18. maddesinin 8. fıkrasına göre, yabancı bir vatandaşı çalışmaya davet eden bir işveren:

1. yabancı işçi çalıştırma iznine sahip olmalı;
2. yabancı bir vatandaşın çalışma izni almasını sağlamalı;
3. yabancı bir vatandaşın Rusya Federasyonu'nda ikamet ettiği yere kaydı için gerekli belgeleri ibraz etmeli;
4. yabancı bir vatandaşın sınır dışı edilmesiyle ilgili masrafları ödemeli;
5. işçileri alanındaki federal yürütme organına, yabancı bir işçinin iş sözleşmesi veya medeni hukuk sözleşmesi şartlarını ihlal etmesi ve bu tür sözleşmelerin erken feshi hakkında bilgi göndermeli;
6. işçileri alanındaki federal yürütme organına yabancı bir işçinin bir iş yerinden veya ikamet yerinden izinsiz ayrılması hakkında bilgi göndermelidir.

2. Çalışma İzni Almak için Gerekli Belgeler

115-FZ sayılı Federal Yasa, çalışma izni başvurusunun Rusya'da yabancı vatandaşlar tarafından nasıl alınacağını ayrıntılı bir şekilde belirtmez.

Rusya İçişleri Bakanlığı'nın 1 Ağustos 2020 tarihli ve 541 sayılı Emri, yabancı vatandaşların Rusya'da çalışma izni alabilmeleri için gereken şartlar, prosedür ve diğer bilgilere daha ayrıntılı bir şekilde yer verir.

Yabancı vatandaşlar için çalışma izni, 541 sayılı İçişleri Bakanlığı Emri'nin 20. paragrafına uygun olarak Rusya İçişleri Bakanlığı ve bölgesel şubeleri tarafından verilmektedir.

541 sayılı İçişleri Bakanlığı Emri'nin 39. paragrafına göre, işveren, yabancı vatandaşlara çalışma izni başvurusu yaparken şunları sunmalıdır:

- Her bir yabancı vatandaş için çalışma izni başvurusu;
- Yabancı uyruklu vatandaşa ait kimlik belgesinin fotokopisi;

- Tıbbi belgeler. Ancak, yabancı bir vatandaş Rusya Federasyonu dışındaysa, bu belgeleri daha sonradan, başvuruyu değerlendirme süresi içinde sağlayabilir. 78.1. paragraf, tıbbi belgeler arasında aşağıdaki sertifikaların zorunlu olduğunu belirtir:
 - Yabancı vatandaşın uyuşturucu bağımlılığı ve başkaları için tehlike oluşturan bulaşıcı hastalıkları olmadığını onaylayan belgeler;
 - Başvuru sahibinin insan immün yetmezlik virüsünün (HIV enfeksiyonu) neden olduğu bir hastalığı olmadığını onaylayan sertifika.

Ayrıca, 541 sayılı Emir 65. paragraf, devlet kurumlarının ve yerel yönetimlerin çalışma izni başvurusu sırasında isteyebileceği ek belgelerin bir listesini içerir. Bir girişimcinin yabancı bir vatandaşın emeğini kullanması durumunda, aşağıdaki belgeleri sunması gerekebilir:

- Bireysel girişimcinin kimliğini onaylayan belgenin bir kopyası;
- Bireysel girişimcilerin sicilinden bir alıntı veya tüzel kişilerin sicilinden bir alıntı;
- Devlet ücretinin ödendiğini onaylayan bir belge;
- Özel izin gerekiyorsa, yabancı bir vatandaşın tesisin arazisine girmesi için özel iznin bir kopyası.

3. Çalışma İzni Alma Aşamaları

Yabancı işçi çalıştırma izni almak için, işveren veya yetkilendirdiği kişi, yabancı işçi çalıştırma izni başvurusunda bulunmalıdır. Rusya İçişleri Bakanlığı'nın 541 sayılı Emri, Rusya'da çalışma izni almak için gereken idari prosedürlerin bir listesini içermektedir ve bu aşamalar şunlardır:

1. Yabancı işçi çalıştırma izni veya çalışma izni başvurusu ve gerekli diğer belgelerin başvuru sahibi tarafından sunulması;
2. Kamu hizmetlerinin sağlanmasında yer alan organlara (kuruluşlara) departmanlar arası taleplerin oluşturulması ve gönderilmesi;
3. Başvurunun ve ek belgelerin değerlendirilmesi, bu değerlendirmenin sonuçlarına göre karar verilmesi;
4. Çalışma izni veya çalışma izninin kaydedilmesi ve verilmesi.

İçişleri Bakanlığı'nın 541 sayılı Emri, çalışma izinleri hakkında ayrıntılı bilgiler içerdiğinden, bu süreçte her bir katılımcının özel eylemleri ve önemli hususlar ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

Çalışma izni alma prosedürünün başlangıcı, işveren tarafından bir başvurunun ve gerekli tüm belgelerin göç birimine veya İçişleri Bakanlığı'nın yurtdışındaki birimine sunulmasıyla olur. Bu aşama, başvuru sahibine kabul belgesinin verilmesiyle sona erer.

Ardından başka bir aşama gelir, 1 iş günü içinde yetkili kişi tarafından başvuru kaydedilir ve ardından başvurunun alındığı tarihten itibaren 2 gün içinde departmanlar arası talepler oluşturan ve gönderen başka bir yetkiliye gider.

Bölümler arası talep, bu aşamanın tamamlanmasının ardından yetkilinin şunları almasıdır:

- Devlet İstihdam Servisi, Rosmorrechflot¹²⁵ ve Rosrybolovstvo'nun¹²⁶ yabancı işgücü kullanma ihtiyacına ilişkin kararı;
- Federal Vergi Dairesi'nden, bireysel girişimcilerin sicilinden veya tüzel kişilerin sicilinden başvuranlar hakkında bilgi;

Bu taleplerin hazırlanması ve yanıtlanması 5 veya 10 iş günü kadar sürer. Bu aşamanın tamamlanmasının sonucu, taleplere verilen yanıtların alınması, devlet organlarından alınan kararların alınması ve bu sonuçların 1 iş günü içerisinde bir yetkili tarafından sisteme girilmesidir.

Bir sonraki aşama, İçişleri Bakanlığı sistemindeki başvuru sahiplerinin kanunları ihlal edip etmedikleri hakkındaki bilgilerin kontrol edilmesiyle başlar. Yetkili, gerekli başvuruları, devlet organlarının kararlarını, gerekli sistemlerden gelen bilgileri ve önceki aşamalarda alınan diğer belgeleri değerlendirir ve ancak bundan sonra çalışma izni verilmesine karar verilir.

115-FZ sayılı Federal Yasanın 15.1. maddesinin 7. fıkrasına göre, çalışma izni alan yabancı bir vatandaş, 30 gün içinde İçişleri Bakanlığı bölge organına Rusça dilini, Rusya Federasyonu mevzuatının tarihini ve temellerini doğrulayan bir belge sunmalıdır. Ayrıca, 115-FZ sayılı Federal Yasanın 13. maddesinin 12. fıkrasına göre, yabancı bir işçi,

¹²⁵ Rosmorrechflot, Rusya'daki Federal Deniz ve Nehir Taşımacılığı Ajansıdır.

¹²⁶ Rosrybolovstvo, Rusya'daki Federal Balıkçılık Ajansıdır.

çalışma izni aldıktan sonraki 30 gün içinde, uyuşturucu veya psikotrop maddeler kullanmadığını teyit eden tıbbi belgeler sunmalıdır.

4. Yabancı Vatandaşlar için Kota

Rusya Federasyonu Hükümeti yıllık olarak vize temelinde gelen yabancı işçilere olan ihtiyacı belirler. 2023 yılında Rusya Federasyonu'na vize ile gelen yabancı işçi ihtiyacı 123.943 kişi olarak tespit edilmiştir¹²⁷.

Federal Yasa 115-FZ'nin 18. maddesinin 2. fıkrasına göre, işgücü faaliyetlerini yürütmek amacıyla yapılan bir davetle eş zamanlı olarak, işveren her yabancı işçi için bir çalışma izni alır.

5. Çalışma İzni Vermeyi Reddetme Gerekçeleri

541 sayılı İçişleri Bakanlığı Kararnamesi'nin 68 ve 70. paragrafları, çalışma izninin reddedilmesi için kapalı bir liste içerir ve bunlar patent reddi ile aynı olanları içerir, ayrıca buna ek olarak:

1. Devlet istihdam hizmetinin, belirli meslek ve uzmanlık alanlarında yabancı işçi çalıştırmanın tavsiye edilmediği sonucuna varması.
2. İşveren tarafından kendisi veya yabancı bir vatandaş hakkında yanlış bilgi veya sahte belge sağlanması.
3. Bireysel girişimcilerin sicilinde veya Rusya Federasyonu tüzel kişiliklerinin sicilinde işveren hakkında bilgi eksikliği.

¹²⁷ Rusya Federasyonu Hükümeti'nin 30 Kasım 2022 tarih ve 2171 sayılı Kararı "Öncelikli mesleki yeterlilik grupları da dahil olmak üzere, Rusya Federasyonu'na vize temelinde gelen yabancı işçileri çekme ihtiyacının belirlenmesi ve 2023 kotalarının onaylanması hakkında" [Постановление Правительства РФ от 30.11.2022 N 2171 "Об определении потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, и... \ КонсультантПлюс \(consultant.ru\)](#)

6. Çalışma İzni ile İlgili Önemli Esaslar

Yabancı işçi çalıştırılması için işverene izin verme süresi, belgelerin alındığı tarihten itibaren 30 takvim günüdür ve Rusya Federasyonu'na vize gerektiren bir şekilde gelen bir yabancıya çalışma izni verme süresi, belgelerin teslim tarihinden itibaren 15 takvim günüdür¹²⁸.

Federal Yasa 115-FZ'nin 18. maddesinin 4. fıkrasına göre, bir işverene 1 yıllık bir süre için yabancı işçi çalıştırma izni verilir, çünkü bu izin, bir yabancıya çalışma izni verilmesi için bir ön koşuldur; çalışma izni de 1 yıl süreyle geçerlidir.

Patent veya çalışma izni almak için devlete ödenen ücret 3.500¹²⁹ ruble tutarındadır¹³⁰.

IV. TÜRK HUKUKUNA GÖRE YABANCILAR İÇİN ÇALIŞMA İZNİ

Yabancılar Türkiye’de çalışabilmek için öncelikle ilgili kurum ve kuruluşlara başvurmak suretiyle çalışma iznini alıp yasaklı olmayan meslekleri icra edebilmektedirler¹³¹.

28.07.2016 tarihinde kabul edilen 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'u yürürlükten kaldırmıştır. Bu Kanunun amacı, UIK 1. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre; uluslararası işgücü politikalarının belirlenmesi, uygulanması ve izlenmesi çerçevesinde yabancılara

¹²⁸ Rusya İçişleri Bakanlığı'nın 1 Ağustos 2020 tarihli ve 541 sayılı Emri "Rusya Federasyonu İçişleri Bakanlığı'nın yabancı işçilerin çekilmesi ve kullanılması için izinlerin yanı sıra yabancı vatandaşlar ve vatansız kişiler için çalışma izinlerinin verilmesine yönelik kamu hizmetlerinin sağlanmasına ilişkin İdari Düzenlemelerinin onaylanması üzerine " (26. Ve 27.paragraf).

¹²⁹ 06.13.2023 tarihi itibarıyla bu yaklaşık 988 liraya denk gelmektedir.

¹³⁰ Rusya İçişleri Bakanlığı'nın 1 Ağustos 2020 tarihli ve 541 sayılı Emri "Rusya Federasyonu İçişleri Bakanlığı'nın yabancı işçilerin çekilmesi ve kullanılması için izinlerin yanı sıra yabancı vatandaşlar ve vatansız kişiler için çalışma izinlerinin verilmesine yönelik kamu hizmetlerinin sağlanmasına ilişkin İdari Düzenlemelerinin onaylanması üzerine " (26. Ve 27.paragraf).

¹³¹ Kayatepe, s.59.

verilecek olan çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esaslar kanunun amacını oluşturmaktadır¹³².

Yabancıların Türkiye'de çalışmalarına ilişkin temel ilkeler, UİK'da düzenlenmiştir. Buna göre, Türkiye'de çalışmak isteyen yabancılar "çalışma izni" olarak çalışabilirler¹³³.

6735 sayılı UİK bir bütün olarak değerlendirildiğinde, yabancıların Türkiye'de yasal olarak çalışabilmeleri için kabul edilen ilkeleri şu şekilde tespit edebiliriz;

- Yabancılar ancak "izin" almak suretiyle çalışabilir (istisnai haller hariçtir).
- Yabancıların çalışma izni alabilmeleri karşılıklılık şartının varlığına bağlıdır.
- Belli meslekler veya belli coğrafi bölgeler açısından yabancıların çalışması kısıtlanabilmektedir¹³⁴.

Yabancıların Türkiye'de çalışmaları için, öncelikle usulüne uygun olarak ülkeye giriş yapmış olmaları gereklidir. Ülkeye giriş yapan yabancıların çalışmak için yerine getirmeleri gerekli şartlar 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nda düzenlenmiştir¹³⁵.

Uluslararası İşgücü Yasasına göre Türkiye'de çalışmak isteyen yabancı kişiler öncelikle çalışma izni almak mecburiyetindedirler¹³⁶. Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 3. maddesinin 1. fıkrasına c bendine göre, "*Çalışma izni: Bakanlıkça resmî bir belge şeklinde düzenlenen ve geçerlilik süresi içinde yabancıya Türkiye'de çalışma ve ikamet hakkı veren izni*" olarak tanımlanmıştır.

Türkiye'de çalışmak isteyen yabancıların çalışma izni alma zorunluluğu vardır. Bu yükümlülük, Uluslararası İşgücü Kanuna göre çalışma izni olmadan çalışma yasağından kaynaklanmaktadır. UİK 6. madde 2. fıkrası uyarınca, "Bu Kanun kapsamında yer alan yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışmaları veya çalıştırılmaları yasaktır." Aynı yükümlülük, Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliğinde¹³⁷ (UİKUY) de yer almaktadır. Bu Yönetmeliğin 12. maddesine göre,

¹³² Çelikel, ve Gelgel, s.182.

¹³³ Doğan, s.199.

¹³⁴ Yılmaz, s.66.

¹³⁵ Doğan, s.197.

¹³⁶ Kayatepe, s.59.

¹³⁷ Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 02.02.2022, Sayı: 31738.

“Türkiye’de çalışacak yabancının çalışmaya başlamadan önce çalışma izni alması zorunludur. Çalışma izni Bakanlık tarafından verilir”.

UİK 3. maddesinin 1.fırcasının b bendine ve UİKUY 4. maddesinin 1.fırcasının b bendine göre “*Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.*” Bu tanımlara istinaden Türkiye Cumhuriyeti'nde yabancılara çalışma izni veren devlet kurumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır.

A. Çalışma İzni Alma Mecburiyeti

Anayasa'da herkesin çalışma hakkına sahip olduğu tespit edilmesine rağmen, Anayasa'nın 16. maddesinin verdiği yetkiye dayanılarak çıkartılan UİK'da yabancıların Türkiye'de çalışması kural olarak "izne" tâbi tutulmuştur¹³⁸. Uluslararası İşgücü Kanunu uyarınca, Türkiye'de çalışmak isteyen yabancılar, çalışmaya başlamadan önce, kural olarak, "çalışma izni" veya "çalışma izni muafiyeti" almak zorundadır¹³⁹.

Çalışma izni kural olarak, uluslararası işgücü politikası esas alınarak verilir. Dolayısıyla UİK'de veya uluslararası sözleşmelerde çalışma izninden muaf olarak belirtilen kişiler içerisinde sayılmayan herkesin, Türkiye'de çalışmaya başlamadan önce çalışma izni alması gerekmektedir. UİK'nin 6. maddesinin 2. fıkrası gereğince, Kanun kapsamı içerisinde olan bir yabancının, çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti olmaksızın çalışması ve çalıştırılması yasaktır. Öte yandan Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası anlaşmalarda veya mevzuatımızda bulunan diğer özel kanunlarda, bazı yabancıların çalışma izni almaksızın (çalışma izninden muaf şekilde) çalışabilecekleri belirtilmiş ise bu yabancılar çalışma izni olmadan da çalışabilir veya çalıştırılabilir¹⁴⁰.

¹³⁸ Doğan, s.199.

¹³⁹ Çelikel ve Gelgel, s.186.

¹⁴⁰ Hasan Alparslan Ayan, **İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, ss.101-102.

B. Çalışma İzni Başvurusu

Çalışma izni başvurularının üç farklı kuruma yapılması mümkündür. Bunlar:

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (CSGB).
- Dışişleri Bakanlığı veya Ekonomi Bakanlığı.
- Elçilik veya Konsolosluklar¹⁴¹.

Uluslararası İş Kanunu'nun 7. maddesinin 6. bölümüne göre, Bakanlık, Uluslararası İşgücü Politikası Danışma karar Kuruluları hedef çalışma izni hükümlerinin değerlendirilmesinde ve çalışma izni yükünün işletim sisteminin oluşturulmasında kullanım ölçütünü belirler.

Yurt dışındaki temsilciliklere veya yurt içinde doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yapılan çalışma izni başvuruları hakkında karar verme yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına aittir¹⁴². Buna göre; çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti için yurt dışından ve yurt içinden başvuru yapılması mümkündür. Yurt içinden başvurular, doğrudan CSGB'na yapılacaktır. Yurt dışından başvurular ise, yabancının vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarına yapılacaktır Yurt dışından yapılan bu başvurular, başkonsolosluk veya büyükelçilik tarafından ÇSGB'na iletilecektir¹⁴³.

UIK'na göre, çalışma izni başvurularını yabancı bizzat yapabileceği gibi, başvurular yetkili aracı kurum tarafından da yapılabilir. Yetkili aracı kurumdan ne anlaşılması gerektiği Kanun'da tanımlanmıştır. Buna göre yetkili aracı kurum, "Nitelikleri ve görev çerçevesi yönetmelikle belirlenen ve Bakanlık tarafından yetkilendirilen kurum veya kuruluşu" ifade etmektedir. Görüldüğü gibi Kanun'da, yetkili aracı kuruma ilişkin açıklık bulunmamakta, konu yönetmeliğe bırakılmaktadır¹⁴⁴.

Yurt dışından yapılan başvuruya istinaden çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti verilen yabancı, çalışma izninin veya çalışma izni muafiyetinin geçerliliğinin

¹⁴¹ Ayan, 102.

¹⁴² Hediye Ergin, **Türk Hukukunda Çalışma İzinleri**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.S., İstanbul, 2017, s.53.

¹⁴³ Çelikel ve Gelgel, s.186.

¹⁴⁴ Doğan, s.200.

başladığı tarihten itibaren 6 ay içinde Türkiye'ye gelmek zorundadır. Bu süre içinde Türkiye'ye gelmeyen yabancının çalışma izni ve çalışma izni muafiyeti iptal edilir¹⁴⁵. Çalışma izni iptal edilen kişiler, Türkiye'de çalışmak için tekrar izin almak zorundadırlar¹⁴⁶.

Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 14. maddesine göre, Yabancı ülkelerin Türkiye'deki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinin;

- Bağlı birimi olarak faaliyet gösteren okullarda, kültür kurumlarında ve din kurumlarında görevli yabancılar, çalışma izni muafiyeti,
- 18.04.1961 tarihli Diplomatik İlişkiler Hakkında Viyana Sözleşmesi ve 24.04.1963 tarihli Konsolosluk İlişkileri Hakkında Viyana Sözleşmesi kapsamında bağlı birimi sayılmayan okul, kültür veya din kurumlarında görevli yabancılar çalışma izni almak kaydıyla çalışabilirler.
- Yabancı ülkelerin Türkiye'deki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinde diplomatik kadro üyesi, konsolosluk memuru, idari ve teknik kadro üyesi ve konsolosluk hizmetlisi, Türkiye'deki uluslararası kuruluşlarda uluslararası memur ve idari ve teknik personel olarak görev yapan kişilerin;
- Eş ve çocukları ile karşılıklılık esasına veya ilgili ülkeyle yapılmış bulunan ikili anlaşmaya göre belirlenmiş yakınları; bu Kanunda, ilgili ikili anlaşmada ve mevzuatta zikredilen çalışma izni muafiyeti hükümleri saklı kalmak kaydıyla Türkiye'de çalışma izni alarak,
- Özel hizmetinde çalışan yabancılar, çalışma izni muafiyeti alarak, çalışabilirler.

Söz konusu maddede belirtilen yabancılar, çalışma izni başvurularını Dışişleri Bakanlığı'na yapmak zorundadırlar. Dışişleri Bakanlığı'nın, bu maddede sayılan kişilerin çalışma izni başvurularını uygun görmesi hâlinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti düzenlenecektir¹⁴⁷.

¹⁴⁵ Çelikel ve Gelgel, s.187.

¹⁴⁶ Doğan, s.201.

¹⁴⁷ Kutlu, s.43.

C. Ön İzin

Uluslararası İşgücü Kanunuyla getirilen yeni uygulamalardan bir tanesi de “ön izin” müessesesidir. Bu müessesenin getirilme nedeni mesleki elverişlilik, yani herhangi bir meslekte çalışmak isteyen yabancıların bu yeterliliği bulunup bulunmadığının ilgili kamu kurumlarınca değerlendirilmeye alınmasıdır¹⁴⁸.

6735 sayılı Kanun’un 8. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, “Mesleki yeterlilik gerektiren sağlık ve eğitim hizmetlerinde çalışacak yabancıların çalışma izni başvurularının değerlendirilmesinde ön izin alınması zorunludur”. 6735 sayılı Kanun, ön izin uygulamasını öncelikle sağlık ve eğitim hizmetleri için öngörmüştür. Bununla beraber, ön izin uygulaması, Kanun’un 8. maddesinin 4. ve 6. fıkraları ile öğretim elemanları ve Araştırma Geliştirme (Ar-Ge) personeli için de düzenlenmiştir¹⁴⁹.

Madde gerekçesine göre, "Ön izin uygulamasının amacı, yabancıların, hizmet sunacakları meslekler için gerekli niteliklere sahip olup olmadıklarının ilgili kamu otoritelerince etkili bir şekilde değerlendirilebilmesidir". Bu kapsamda ön izin; sağlık hizmetlerinde çalışacak yabancılar için Sağlık Bakanlığı'ndan, eğitim hizmetlerinde çalışacak yabancılar için Milli Eğitim Bakanlığı'ndan ve Yükseköğretim Kurumlarında çalışacak yabancı öğretim elemanları için Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından alınacaktır¹⁵⁰.

Mesleki yeterlilik gerektiren sağlık hizmetlerinde çalışacak yabancılara, ön izin Sağlık Bakanlığı tarafından, eğitim hizmetlerinde çalışacak yabancılara Milli Eğitim Bakanlığı tarafından verilecektir. Eğitim ve sağlık hizmetlerinde hangi meslekler bakımından ön izin şartının uygulanacağı da, bu Bakanlıkların görüşleri doğrultusunda, CSGB tarafından belirlenecektir¹⁵¹.

¹⁴⁸ Kayatepe, s.69.

¹⁴⁹ Kayatepe, s.69.

¹⁵⁰ Ergin, s.43.

¹⁵¹ Çelikel ve Gelgel,s.189.

Ç. Çalışma İzni Başvurularının Değerlendirilmesi ve Red Sebepleri

Usulüne uygun olarak yapılan çalışma izni başvurularının "değerlendirilmesine ilişkin esaslar" UIK 7. maddesinin 4., 5. ve 6. fıkralarında ve "Çalışma İzni Başvurusunun Reddi" sebepleri UIK 9. maddesinde düzenlenmiştir¹⁵².

Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 7. maddeye göre çalışma izninin değerlendirilmesi için kanun koyucu aşağıdakileri belirlemiştir:

- Çalışma izni başvurusu uluslararası işgücü politikasına göre değerlendirilir.
- Bakanlıkça gerek görülen hâllerde, ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının görüşleri dikkate alınır.
- Bakanlık, Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu kararları doğrultusunda çalışma izni başvurusunun değerlendirilmesinde ve çalışma izni puanlama sisteminin oluşturulmasında kullanılacak kriterleri belirler.

Puanlama sisteminin oluşturulmasında, uluslararası işgücü politikası doğrultusunda belirlenen kriterler esas alınacaktır. Puanlama sisteminin getirilme amacı; nitelik ve nicelik yönünden yabancılar arasında farklı değerlendirme yöntemlerine imkan sağlaması ve yabancı yatırımcılara ve nitelikli yabancılar çalışma izni verilmesine ilişkin objektif kriterler getirmesi olarak açıklanmaktadır¹⁵³.

Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 9. maddesi, yabancı uyrukluların çalışma izinlerinin reddedilebileceği hükümler içermektedir. Buna göre,

- a) Uluslararası işgücü politikasına uygun olmayan,
- b) Sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapılan,
- c) Yabancı istihdam edilmesine ilişkin gerekçesi yeterli görülmeyen,
- ç) Diğer kanunlarda Türk vatandaşlarına hasredilen iş ve meslekler için yapılan,
- d) Gerekli nitelik ve uzmanlığı taşımadığı anlaşılan yabancılar ilişkin olan,
- e) Bakanlıkça belirlenen değerlendirme kriterlerini karşılamayan,

¹⁵² Çelikel ve Gelgel, s.190

¹⁵³ Çelikel ve Gelgel, s.190

f) 6458 sayılı Kanunun 7., 15. ve 54. maddeleri kapsamında olduğu İçişleri Bakanlığınca bildirilen yabancılara ilişkin olan,

g) Kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye’de çalışmasında sakınca görülen yabancılara ilişkin olan,

ğ) Dışişleri Bakanlığının uygun görüşü olması durumu hariç, Türkiye Cumhuriyetinin tanımadığı veya diplomatik ilişkisinin bulunmadığı ülke vatandaşları için yapılan,

h) Kanuni süresi içinde yapılmayan veya eksiklikleri tamamlanmayan, başvurular reddedilir.

D. Çalışma İzninin Süresi ve Uzatılması

Çalışma izninin uzatılması halinde, çalışma izninin başlangıç tarihi, çalışma izninin sona erdiği tarihtir. Başvuruda eksik bilgi veya belgelerin olması hâlinde, bu eksiklikler tamamlanıncaya kadar başvurunun değerlendirilmesi ertelenir. Erteleme süresi, bilgi veya belge eksikliklerinin tamamlanmasını geciktiren mücbir bir sebebin varlığının resmî bir makamdan belgelendirildiği hâller dışında otuz günü aşamaz. Erteleme süresi sonunda eksiklikleri tamamlanmayan başvurular reddedilir. Usulüne uygun olarak yapılan başvuruların değerlendirilmesi, bilgi ve belgelerin tam olması kaydıyla otuz gün içinde tamamlanır¹⁵⁴.

Çalışma izninin süresi, aşağıda incelenecek her bir çalışma izni türü bakımından özel olarak düzenlenmiştir. Ancak UİK 24. maddesine uyarınca, çalışma izninin süresi her halde, yabancının pasaport veya pasaport yerine geçen belgelerinin geçerlilik süresinden 60 gün daha kısa olacaktır. Çalışma izni uzatma başvuruları, çalışma izni başvurularında izlenen aynı usulle yapılacaktır. Çalışma izni uzatma başvurularının her durumda çalışma izin süresi dolmadan önce yapılması gerekmektedir. Uzatma başvurusu

¹⁵⁴ Ergin, s.52.

en erken ise; sürenin dolmasına 60 gün kala yapılacaktır. Çalışma izin süresinin dolmasından sonra yapılan uzatma başvuruları reddedilecektir¹⁵⁵.

E. Çalışma İzni Türleri

Uluslararası İşgücü Kanunu'nda beş çeşit çalışma izni oluşturmuştur. Bunlar:

1. Süreli Çalışma İzni
2. Süresiz Çalışma İzni
3. Bağımsız Çalışma İzni
4. Turkuaz Kart
5. İstisnai Çalışma İzni

1. Süreli Çalışma İzni

Süreli çalışma izni, süre unsuru açısından sınırlandırılarak verilen çalışma iznidir. Buna göre, süreli çalışma izninin başlangıç ve bitiş tarihleri somut olarak önceden belirlenmiştir¹⁵⁶. Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 10. maddesinin 1. ve 2. fıkalarında süreli çalışma izinlerine ilişkin hükümler düzenlenmiştir.

Yabancınn çalışma başvurusunun olumlu sonuçlanması hâlinde, iş veya hizmet sözleşmesinin süresini aşmamak şartıyla, gerçek veya tüzel kişiye ya da kamu kurum veya kuruluşuna ait belirli bir işyerinde veya bunların aynı işkolundaki işyerlerinde belirli bir işte çalışmak şartıyla ilk başvuruda verilen çalışma iznidir¹⁵⁷.

Süreli çalışma izni; yabancınn hizmet akdinin veya işin süresine göre, belirli bir işverene ait, belirli bir işyeri veya işletmede veya aynı işverenin aynı iş kolundaki işyerlerinde belirli bir işte çalışmak üzere ilk başvuruda en çok 1 yıl geçerli olmak üzere

¹⁵⁵ Çelikel ve Gelgel, s.191.

¹⁵⁶ Ayan, 118.

¹⁵⁷ Doğan, ss. 205 – 206.

verilir¹⁵⁸. Bir yıllık yasal çalışmadan sonra bu süre, aynı işverene bağlı olarak ilk uzatma başvurusunda en çok iki yıl, sonraki uzatma başvurularında ise en çok üç yıla kadar çalışma izni verilir¹⁵⁹.

Buna karşılık başvurunun farklı bir işveren yanında çalışmak üzere yapıldığı anlaşıldığında, çalışma iznine ilk kez başvuru yapılmış gibi işleme tabii tutulur¹⁶⁰. Farklı bir işveren yanında çalışmak üzere yapılan başvurular ise ilk başvuru gibi değerlendirilir ve en çok 1 yıl geçerli olmak üzere çalışma izni verilebilir¹⁶¹. Burada yine pratikte ortaya çıkan bir problemden bahsetmek gerekmektedir. O da daha önce bahsettiğimiz gibi çalışma izninin işveren bazlı olarak verilmesidir. Bu nedenle genelde aynı işverenin yanında çalışan kişiler için uzatma başvuruları değerlendirilebilmektedir. Aksi takdirde kişi velev ki aynı işveren yanında 3 sene boyunca çalışmış olsun, başka bir işverenin yanına geçtiğinde yeni başvuru olarak değerlendirilmekte ve en fazla 1 yıl olarak verilmektedir. Bu da gerek çalışma izni almak isteyen yabancı, gerekse sistem açısından daha fazla iş yükü anlamına gelmektedir¹⁶².

2. Süresiz Çalışma İzni

Yabancıya Türkiye'de süresiz olarak çalışma ve ikamet hakkı veren çalışma iznine, süresiz çalışma izni denmektedir. Süresiz çalışma izni, mevzuatımıza uygun olarak çalışmak isteyen ve şartları sağlayan yabancılara süre kısıtlaması olmaksızın verilen çalışma iznidir¹⁶³. Bu tür çalışma izni, Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 10. maddesinin 3. bölümünde tanımlanmıştır.

Kanun'da, hangi yabancıların süresiz çalışma iznine müracaat edebileceği sayma yöntemi ile sınırlı olarak tespit edilmiştir. Buna göre

- Türkiye'de uzun dönem ikamet izni sahibi yabancılar,

¹⁵⁸ Çelikel ve Gelgel, s.192.

¹⁵⁹ Ergin, s.45.

¹⁶⁰ Ayan, 118.

¹⁶¹ Çelikel ve Gelgel, s.192.

¹⁶² Yılmaz, ss.68 -69.

¹⁶³ Ayan, ss.119-120.

- Türkiye'de en az sekiz yıl kanunî çalışma izni olan yabancılar

süresiz çalışma izni almak için müracaat edebileceklerdir¹⁶⁴.

Yabancıların uzun dönem ikamet izni veya en az sekiz yıl çalışma iznine sahip olması süresiz çalışma izni için ön koşul olmakla birlikte, iznin mutlaka verileceği anlamına gelmemektedir¹⁶⁵. Buna göre herhangi bir yabancıların Türkiye'de sekiz yıl ikamet etmesi veya uzun dönem ikamet izni sahibi olması durumunda Bakanlık izin vermek zorunda değildir. 3. fıkradaki "Ancak, yabancıların başvuru şartlarını taşıması yabancıya mutlak hak sağlamaz" ifadesi de bu doğrultudadır¹⁶⁶.

Bu husus, yabancıların hangi tür çalışma iznine başvurduğunun önem taşımadığını, devletçe belirlenmiş işgücü politikasının her durumda göz önüne alınacağını ve idarenin bu yönde mutlak bir takdir yetkisinin olduğunu belirtmektedir. Süresiz çalışma izni, yabancıya bazı haklar sağlamaktadır¹⁶⁷.

Kanun maddesinin bu kadar detaylı düzenlenmesinden de süresiz çalışma iznine sahip yabancıların bir nevi ayrıcalıklı statüye sahip oldukları söylenebilir. Kanunda süresiz çalışma iznine sahip yabancıların Türkiye'de yararlanamayacakları haklar sayılmıştır. Kanunda sayılı haklar dışında kalan haklardan Türk vatandaşları gibi yararlanabileceklerdir¹⁶⁸.

Süresiz çalışma izni olan yabancı, uzun dönem ikamet izninin sağladığı tüm haklardan yararlanabilmektedir¹⁶⁹. Süresiz çalışma izni olan yabancı, özel kanunlardaki düzenlemeler hariç, sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı kalmak ve bu hakların kullanımında ilgili mevzuat hükümlerine tabi olmak şartıyla, Türk vatandaşlarına tanınan haklardan yararlanır. Süresiz çalışma izni olan yabancıların seçme, seçilme ve kamu görevlerine girme hakkı ile askerlik hizmeti yapma yükümlülüğü yoktur¹⁷⁰.

¹⁶⁴ Doğan, s. 206.

¹⁶⁵ Aydoğan Asar, **Yabancılar Hukuku**, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara ,2020, s.276.

¹⁶⁶ Yılmaz, ss.70 – 71.

¹⁶⁷ Ayan, ss.119-120.

¹⁶⁸ Yılmaz, s.71.

¹⁶⁹ Asar,s.276.

¹⁷⁰ Yılmaz, s.70.

Ayrıca diğerk bir istisna olarak da süresiz çalışma izni sahibi yabancılar, mevzuatta yalnızca Türk vatandaşlarının yapacağı kabul edilen iş ve mesleklerde çalışamayacaklardır. Örneğın, avukatlık yapamayacaklardır. İlgili düzenlemeye bu açıdan bakıldığında, Türkiye'de süresiz çalışma izni sahibi yabancılar, doğumla Türk vatandaşı olup da yetkili makamdan izin alarak Türk vatandaşlığından çıkan eski Türk vatandaşları gibi özel statülü yabancı konumuna getirilmiştir¹⁷¹.

3. Bağımsız Çalışma İzni

Bağımsız çalışma izni, yabancıya Türkiye'de kendi ad ve hesabına çalışma hakkı veren çalışma izni olarak tanımlanmıştır¹⁷². Özel kanunlarla düzenlenen meslekleri Türkiye'de icra etmek isteyen yabancılara bağımsız çalışma izni ise bu kanunlarda belirtilen özel şartların sağlanması kaydıyla verilebilecektir¹⁷³.

Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 10. maddesinin 6. fıkrasına göre, profesyonel meslek sahibi yabancılara, varsa eğer diğerk düzenlemelerde aranan özel şartlar gözetilerek, bağımsız çalışma izni tahsis edilebilir¹⁷⁴.

Profesyonel meslek mensubunun kim olduğu konusunda bazı açıklamalara ihtiyaç duyulabilecektir. Profesyonel; bir işi kazanç sağlamak amacıyla yapan kimse olarak tanımlanmaktadır Profesyonel meslekler diğerk iş ve mesleklerden bazı özelliklerinden dolayı farklılık göstermektedir. Bunlar, toplumun bazı kesimlerince talep edilen ihtiyaçları karşılayabilecek bilgiye yüksek düzeyde eğitim alarak ulaşmayı, meslekle ilgili sürekli öğrenim bilincine sahip olmayı ve etik kurallar çerçevesinde faaliyet göstermeyi gerektirmektedir.¹⁷⁵ Bağımsız çalışma izni talepleri, uluslararası işgücü politikası bağlamında değerlendirilecektir. Değerlendirmede, yabancının eğitim düzeyi, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı, Türkiye'deki faaliyetinin veya yatırımının

¹⁷¹ Yılmaz, s.71.

¹⁷² Doğan, ss. 207-208.

¹⁷³ Çelikel ve Gelgel,s.193.

¹⁷⁴ Ayan, 120.

¹⁷⁵ Asar, ss.276-277.

ülke ekonomisine ve istihdama etkisi nazara alınacaktır¹⁷⁶. Tüm bu kriterlere ilişkin detaylar ise Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu'nun belirleyeceği Uluslararası İşgücü Politikası ve Bakanlıkça belirlenecek hususlar kapsamında belirlenecektir¹⁷⁷.

UİK madde 10/5 ve 10/6'da bağımsız çalışma izninin kimler tarafından alınabileceği tahdidi olarak sayılmıştır¹⁷⁸.

Buna göre;

13.01.2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununa göre kurulmuş olan;

a) Limited şirketlerin şirket ortağı olan müdürü,

b) Anonim şirketlerin şirket ortağı olan yönetim kurulu üyesi,

c) Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin yönetici olan komandite ortağı,

olan yabancılar çalışma izni alarak çalışabilirler.

Bağımsız çalışma iznine başvurabilmek için Kanun herhangi bir süre şartı aramamaktadır. Bağımsız çalışma izninin, süreli olarak düzenleneceği belirtilmiştir. Buna karşılık, azami kaç yıl süre ile düzenlenebileceği hükümde yer almamaktadır¹⁷⁹.

Burada pratik açıdan henüz netleşmemiş olan bir husus da bağımsız çalışma izninin ne kadar süre ile verileceğidir. Bağımsız çalışma iznine başvurabilmek için Kanun hali hazırda herhangi bir süre şartı aramamaktadır. Bu konuya ilişkin UİK 10. madde 8. fıkrasında "Bağımsız çalışma izni, bu maddede yer alan süre sınırlamalarına tabi olmaksızın süreli olarak düzenlenir" denilmiştir¹⁸⁰.

4. Turkuaz Kartı

Bazı hukuk sistemlerinde yabancıların o ülkede yaşamasını ve hatta vatandaşlığa alınmasını kolaylaştıran kart sistemi uygulamalarına çok benzeyen Turkuaz Kart

¹⁷⁶ Doğan, s. 208.

¹⁷⁷ Yılmaz, s.72.

¹⁷⁸ Yılmaz, s.72.

¹⁷⁹ Çelikel ve Gelgel, s.193.

¹⁸⁰ Yılmaz, s.73.

uygulaması, UİK'in yabancıların çalışma hakkına ilişkin getirdiği en önemli yeniliklerden biridir¹⁸¹.

Turkuaz Kart kavramı Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 3. maddesinde yer almaktadır. Bu kavrama göre Turkuaz Kart, “yabancıya, Türkiye’de süresiz çalışma hakkı, mevzuat hükümlerine göre eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına ise ikamet hakkı veren belgeyi” ifade etmektedir.

Turkuaz Kart uygulamasına ilişkin usul ve esaslar; 14.03.2017 tarihinde yürürlüğe giren Turkuaz Kart Yönetmeliği ile düzenlenmiştir¹⁸². Turkuaz Kart verilebilecek yabancılar, diğer bir deyişle Turkuaz Kart uygulaması kapsamında değerlendirilen yabancılar, Turkuaz Kart Yönetmeliği’nin 5. maddesinde sayılmıştır. Bu tür yabancılar, kanun koyucunun nitelikli olduğunu tespit ettiği yabancılarıdır¹⁸³.

Turkuaz Kart Yönetmeliği’nin 5. maddesinde Turkuaz Kart verilebilecek yabancılar detaylı olarak belirtilmiştir. Buna göre, Turkuaz Kartın,

- Eğitim düzeyi, ücreti, mesleki bilgisi ve deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ve benzeri nitelikleri itibarıyla yüksek nitelikli işgücü olarak değerlendirilen,
- Yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü, bilimsel ve teknolojik gelişmeye yaptığı katkı ve benzeri özellikleri itibarıyla yüksek nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen,
- Bilimsel ve teknolojik gelişmeye katkı sağlayan veya bilim, sanayi ve teknoloji alanlarında uluslararası düzeyde ülke menfaatleri açısından stratejik kabul edilen çalışmalar ve araştırmalar yapan bilim insanı veya araştırmacı,
- Kültürel, sanatsal veya sportif faaliyetler açısından uluslararası düzeyde başarılı olan,
- Türkiye’nin veya Türk kültürünün uluslararası tanınırlığına veya tanıtımına katkı sağlayan, Türkiye’nin milli menfaatlerine ilişkin hususlarda uluslararası düzeyde faaliyette bulunan yabancılar verilebileceği düzenlenmiştir¹⁸⁴.

¹⁸¹ Çelikel ve Gelgel, s.193.

¹⁸² Çelikel ve Gelgel, s.193.

¹⁸³ Ayan, s.60.

¹⁸⁴ Bengül Kavlak, “Uluslararası İşgücü Kanunu ile Getirilen Bir Yenilik: Turkuaz Kart”, [Microsoft Word - 04 Bengül Kavlak \(1\).docx \(dergipark.org.tr\)](#), (06.06.2023), s.344.

Kanun'un gerekçesinde, ülkemiz ekonomisine ve istihdama olumlu etkisi olabilecek, ülkemizin kalkınmasını destekleyen yatırımlar yapabilecek, bilimsel ve teknolojik gelişmeye katkı sağlayacak, eğitim durumu, meslekî deneyimi ile AR-GE ve yenilikçilik alanlarında yetişmiş, stratejik önemi haiz herhangi bir alanda öne çıkmış nitelikli yabancı insan gücünün ülkeye kazandırılması amacı ile Turkuaz Kart uygulamasının başlatıldığı ifade edilmiştir¹⁸⁵.

Uluslararası İşgünü Kanunu'nun Turkuaz Kartı düzenleyen 11. maddesinin gerekçesinde, Türkiye'nin ekonomisine ve istihdama olumlu etkisi olabilecek, ülkemizin kalkınmasını destekleyen yatırımları yapacak, bilimsel ve teknolojik gelişmeye katkı sağlayacak, eğitim durumu, mesleki deneyimi ile Ar-Ge ve yenilikçilik alanlarında yetişmiş, stratejik alanda önemi haiz bir alanda öne çıkmış, nitelikli yabancı insan gücünün ülkeye kazandırılması, Turkuaz Kart sisteminin hukuk sistemine getirilmesinin amacı olarak ifade edilmiştir¹⁸⁶.

Turkuaz Kart sahibi yabancılar, Türkiye'de süresiz çalışma izninin sağladığı haklardan aynı şekilde yararlanabileceklerdir. Diğer bir ifade ile Kanun'da sayılan haklar dışında kalan haklardan Türk vatandaşları gibi yararlanacaklardır. Bu kişiler;

- Türkiye'de askerlik yapma yükümlülüğünden muaftırlar,
- Seçme ve seçilme, kamu görevlerine girme haklarından yararlanma- mazlar,
- Sosyal güvenliğe ilişkin kazanılmış hakları saklı olup, bu hakların kullanımında ilgili mevzuattaki hükümlere tabidirler¹⁸⁷.

Yabancıların başvurusunun olumlu değerlendirilmesi sonucunda Turkuaz Kart, ilk aşamada süresiz olarak verilmez. Kanun koyucu, Turkuaz Kart sahipleri açısından bir geçiş süresi öngörmüştür. Turkuaz Kartta geçiş süresi, Yönetmeliğin 15. maddesi ile düzenlenmiştir. Buna göre, Turkuaz Kartta geçiş süresi üç yıldır¹⁸⁸. İlk üç yıllık geçiş süresi içerisinde işveren veya yabancı işçi yürütülen faaliyetlere ilişkin Bakanlığa talep edilen bilgi ve belgeleri sunmakla yükümlüdür. Geçiş süreci olumlu değerlendirilen

¹⁸⁵ Doğan, s.208.

¹⁸⁶ Kavlak, s.344.

¹⁸⁷ Doğan, s. 210.

¹⁸⁸ Ayan, s.65.

yabancıların Turkuaz Kartlarında yer alan geçiş süresi kaydı yabancıların başvurusu ile kaldırılır ve kendisine süresiz Turkuaz Kart verilir¹⁸⁹.

Turkuaz kart için yapılan başvuruların değerlendirilmesinde, uluslararası işgücü politikası doğrultusunda Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünce belirlenen ölçütler kapsamında oluşturulan puanlama sistemi kullanılır¹⁹⁰. Geçiş süresi kaldırma başvurusunun geçiş süresinin dolmasına 180 gün kalmasından itibaren ve her durumda süre dolmadan yapılması gerekmektedir. Bu süre dolduktan sonra yapılan başvurular reddedilir ve Turkuaz Kart geçersiz hale gelir¹⁹¹.

Turkuaz Kart hamili yabancıların eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına Turkuaz Kart sahibi yakını olduğunu gösteren ve ikamet izni yerine geçen belge verilir¹⁹². Turkuaz Kart sahibi yabancıların süresiz çalışma izninin sağladığı haklardan yararlanacakları hüküm altına alınmıştır. Bu düzenleme ile, uzun dönem ikamet iznine sahip yabancılar, süresiz çalışma iznine sahip yabancılar ve Turkuaz Kart sahibi yabancıların, Türkiye'deki sosyal ve ekonomik hak ve özgürlüklerden faydalanma bakımından "imtiyazlı yabancı" statüsüne sahip hale getirildiği ifade edilebilir¹⁹³.

5. İstisnai Çalışma İzni

İstisnai olarak çalışma izni verilebilecek yabancılar, UIK'nin 16. maddesinde sayılmıştır. Buna göre, Bakanlıkça belirlenen uluslararası işgücü politik bilime katkısı ve başkaca özellikleri itibarıyla nitelikli işgücü olarak değerlendirilmesine uygun olarak; aldığı eğitimin derecesi, hak edişi, mesleki tecrübesi¹⁹⁴; UIK'nin 16. maddesine göre, istisnai olarak verilebileceği yabancılar şunlardır:

a) Eğitim düzeyi, ücreti, mesleki deneyimi, bilim ve teknolojiye katkısı ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli işgücü olarak değerlendirilen,

¹⁸⁹ Çelikel ve Gelgel, s.194.

¹⁹⁰ Doğan, s. 209.

¹⁹¹ Çelikel ve Gelgel, s.194.

¹⁹² Doğan, s. 211.

¹⁹³ Çelikel ve Gelgel, s.194.

¹⁹⁴ Ayan, 122.

b) Bilim ve teknolojiye katkısı, yatırım veya ihracat düzeyi, sağlayacağı istihdamın büyüklüğü ve benzeri özellikleri itibarıyla nitelikli yatırımcı olarak değerlendirilen,

c) Belirli bir süre için işvereni tarafından Türkiye’de gerçekleştirilen bir projede istihdam edilen,

ç) İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığı tarafından Türk soylu olduğu bildirilen,

d) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vatandaşı,

e) Avrupa Birliği üyesi ülke vatandaşı,

f) 6458 sayılı Kanun uyarınca uluslararası koruma başvurusu sahibi, şartlı mülteci, geçici koruma sağlanan veya vatansız ya da mağdur destek sürecinden yararlanan insan ticareti mağduru,

g) Bir Türk vatandaşı ile evli ve eşiyle Türkiye’de evlilik birliği içinde yaşayan,

ğ) Yabancı devletlerin ve uluslararası kuruluşların Türkiye’deki temsilciliklerinde diplomatik dokunulmazlığı olmadan çalışan,

h) Alanındaki başarısı ile uluslararası düzeyde temayüz etmiş olarak bilimsel, kültürel, sanatsal veya sportif amaçla Türkiye’ye gelen,

ı) Sınırötesi hizmet sunucusu.

Kanunda özel olarak belirtilmiş bu tür yabancılara, Uluslararası İşgücü Politikası ve ilgili kurul kararları dikkate alınarak, istisnai olarak çalışma izni verilebilir. Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 16. maddesi gereğince, söz konusu yabancılara yönelik değerlendirme ölçütleri, çalışma izni başvurularının reddi sebepleri ve çalışma izni türlerine ilişkin istisnalar uygulanabilir. İdarenin bu hususlarda takdir yetkisi vardır¹⁹⁵.

F. Çalışma İzni Muafiyeti

¹⁹⁵ Ayan, 122.

1. Genel Olarak

Çalışma izni muafiyetine başvuru usulü ve genel esaslar, UIK 13. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; çalışma izni muafiyeti kapsamında olan yabancılar, çalışma izni muafiyet belgesi almak kaydıyla çalışabileceklerdir¹⁹⁶.

6735 sayılı Kanun'da kimlerin çalışma izni muafiyeti kapsamında olduğu Kanun'un 13. maddenin 7. fıkrası ile 14. maddesi dışında açıkça belirtilmemiştir. 6735 sayılı Kanun'un 13. maddesinin 7. fıkrasına göre, "6102 sayılı Kanun'a göre kurulmuş anonim şirketlerin Türkiye'de ikamet etmeyen yönetim kurulu üyesi ve diğer şirketlerin yönetici sıfatı olmayan ortağı ile Türkiye'de gerçekleştirdiği faaliyetleri yüz seksen gün içinde doksan günü geçmeyen sınırötesi hizmet sunucusu, çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilir." 6735 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre ise yabancı ülkelerin Türkiye'deki diplomatik ve konsüler temsilciliklerinin bağlı birimi olarak faaliyet gösteren okullarda, kültür kurumlarında ve din kurumlarında görevli yabancılar ile bu yerlerde diplomatik kadro üyesi, konsolosluk memuru, idari ve teknik kadro üyesi ve konsolosluk hizmetlisi, Türkiye'deki uluslararası kuruluşlarda uluslararası memur ve idari teknik personel olarak görev yapan kişilerin eş ve çocukları ile özel hizmetinde çalışan yabancılar, çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirilir. Söz konusu madde düzenlemeleri haricinde kimlerin çalışma izni muafiyeti kapsamında değerlendirileceği 6735 sayılı Kanun'un uygulanmasına ilişkin olarak çıkarılacak olan Yönetmeliğe bırakılmıştır¹⁹⁷.

UIK m.13 uyarınca çalışma izni muafiyeti başvuruları kural olarak yurt içinde ÇSGB'ye, yurt dışında ise yabancıların vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri ya da başkonsolosluklarına yapılır. Bununla birlikte yurt dışından yapılan başvurular büyükelçilikler veya başkonsolosluklarınca değerlendirilmeyerek karar alınmak üzere Bakanlığa iletilmektedir¹⁹⁸.

¹⁹⁶ Çelikel, ve Gelgel, s.196.

¹⁹⁷ Kutlu, ss.69-70.

¹⁹⁸ Kaya, s.237.

Üç aya kadar talep edilen çalışma izni muafiyeti başvuruları ise başvuruların yurtiçinden yapılması halinde Bakanlıkça, yurtdışından yapılması halinde ise Türk dış temsilcilliğince değerlendirilir. Başvurusu olumlu değerlendirilen yabancılara durumlarını gösterir belge verilir¹⁹⁹.

Bu kişiler dışında hangi yabancıların çalışma izni muafiyeti alıp Türkiye’de çalışabileceği Uluslararası İşgücü Kanununun Uygulanmasına İlişkin çıkarılacak Yönetmeliğe bırakılmıştır. Yabancılar ve Uluslararası Koruma Yasası 27. madde ile Uluslararası İşgücü Yasası 12. madde 1. fıkrasında belirtilen Çalışma İzni Muafiyet Teyit Belgesinin ikamet izni yerini tutacağı belirtilmiştir. Bundan ötürü Çalışma İzni Muafiyeti alan mülteciler ile ikincil koruma statüsü sahiplerinin ikamet izni almalarına gerek yoktur²⁰⁰.

Son olarak, çalışma izninden muaf tutulan yabancılar kapsamında değeren direbileceğimiz diğer yabancılar, mülteciler ve ikincil koruma statüsü sahibi kişilerdir. YUKK’un 89. maddesinin 4. fıkrasının (b) bendi uyarınca; mülteci ve ikincil koruma statüsü sahibi yabancılara verilen kimlik belgeleri, çalışma izni yerine geçmekte ve bu kişiler statü almalarından itibaren bağımlı veya bağımsız olarak Türkiye’de çalışabilmektedir. YUKK’un 27. maddesi ve UIK 12. maddesine uyarınca, "çalışma izni muafiyet teyit belgesi" ikamet izni sayılacağından, çalışma izninden muaf tutulan bu yabancıların ayrıca ikamet izni almalarına gerek bulunmamaktadır. Ancak önemle belirtmek gerekir ki çalışma izni muafiyeti ile geçirilen süreler kanuni çalışma izni ve ikamet izni sürelerinin hesabında dikkate alınmayacaktır²⁰¹.

2. Çalışma İzni Muafiyetinin Süresi ve Uzatılması

6735 sayılı Kanun’un 7. maddesinin 3. fıkrasına göre, “Çalışma izni uzatma başvurusu, çalışma izni süresinin dolmasına altmış gün kalmasından itibaren ve her

¹⁹⁹ Çelikel ve Gelgel,s.196.

²⁰⁰ Kayatepe,s.90.

²⁰¹ Çelikel ve Gelgel,s.198.

durumda çalışma izni süresi dolmadan yapılır. Bu süre dolduktan sonra yapılan çalışma izni başvuruları reddedilir”.

6735 sayılı Kanun’un Uygulama Yönetmeliği taslağının 45. maddesinin 3. fıkrası uyarınca, “Yurt içinden yapılacak çalışma izni muafiyeti başvuruları yabancı tarafından, vize veya vize muafiyeti süresini geçmemek ve yasal olarak Türkiye’de bulunması kaydıyla Türkiye’ye giriş tarihinden itibaren en geç doksan gün içinde yapılır”.

3. Çalışma İzni Muafiyetinin İptali

UİK 15. maddesinin 2. fıkrasında ise çalışma izni ve çalışma izni muafiyetinin iptal sebepleri birlikte ele alınmıştır²⁰². Buna göre, yabancının veya işverenin talebi dışında çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti, yabancının:

- a) Çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin geçerlilik tarihinden itibaren altı ay içinde Türkiye’ye gelmemesi,
- b) İçişleri Bakanlığı veya Dışişleri Bakanlığının uygun görüşünün bulunması hâli hariç, pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması,
- c) Bu Kanunda belirtilen hükümlere aykırı olarak çalıştığının tespiti,
- ç) Çalışmasının herhangi bir nedenle sona ermesi,
- d) Çalışma izni başvurusunun sahte veya yanıltıcı bilgi ve belgelerle yapıldığının sonradan tespiti,
- e) 11 inci madde kapsamında olması ve geçiş süresi içinde talep edilen bilgi ve belgeleri sunmaması ya da bunların niteliklerini kaybettiğinin anlaşılması,
- f) 6458 sayılı Kanunun 7., 15. ve 54. maddeleri kapsamında olduğunun İçişleri Bakanlığınca bildirilmesi,
- g) Kamu düzeni, kamu güvenliği veya kamu sağlığı açısından Türkiye’de çalışmasında sakınca olduğunun ilgili kamu kurum ve kuruluşlarınca bildirilmesi,

²⁰² Kaya, s.240.

- ğ) Sağlık sebepleri veya zorunlu kamu hizmeti gibi mücbir sebepler dışında süreli çalışma izinlerinde aralıksız olarak altı aydan, bağımsız ve süresiz çalışma izinlerinde ise aralıksız olarak bir yıldan uzun süre Türkiye dışında kalması,
- h) Turkuaz Kart sahibi olması hâlinde yurt dışında kalış süresinin Bakanlıkça belirlenen süreyi aşması,
- durumlarında iptal edilir.

G. Çalışma İzni ile Çalışma İzni Muafiyetinin İkamet İzni Sayılması

6735 sayılı Kanun'un 12. maddesinin 1. fıkrasında bu Kanun'a göre verilen çalışma izni veya çalışma izni muafiyetinin, 6458 sayılı Kanun'un 27. maddesi uyarınca ikamet izni yerine geçeceği düzenlenmiştir. Söz konusu madde hükmü sonucunda çalışma izni ve çalışma izni muafiyetine sahip olan yabancılar, herhangi bir işleme gerek kalmaksızın ikamet iznine sahip olacaklardır. Ancak, 6458 sayılı Kanun'da tanımlanan mülteci ya da ikincil koruma statüsü sahibi dışında yabancıların herhangi bir nedenle ikamet izninin olması yabancıya çalışma hakkı vermemektedir²⁰³.

III. Yabancıların Türkiye'de Çalışmasına İlişkin Özel Durumlar

Yabancıların Türkiye'de çalışmasına ve çalıştırılmasına ilişkin genel esaslar, yukarıda hükümlerini ayrıntısıyla incelediğimiz üzere, Uluslara İşgücü Kanunu ile düzenlenmiştir. Genel esasların yanı sıra, Türk Hukukunda, bazı özellikleri olan yabancıların Türkiye'de çalışmaları farklı şekilde düzenlenmiştir. Çalışmanın bu bölümünde, özellikleri sebebiyle farklı düzenlemeye tabii tutulan yabancılar başlıklar altında ele alınacaktır²⁰⁴.

²⁰³ Kutlu, s.71.

²⁰⁴ Ayan, 137.

A.Yabancı Öğrencilerin Çalışma İzni

Türkiye’deki yabancı öğrencilerin durumu 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu’nun 41. maddesi ve 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu’nun 19. maddesi ile düzenlenmiştir. 6458 sayılı Kanun’un 41. maddesi uyarınca, *“Türkiye’de öğrenim gören ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencileri, çalışma izni almak kaydıyla çalışabilirler. Ancak, ön lisans ve lisans öğrencileri için çalışma hakkı, ilk yıldan sonra başlar ve haftada yirmi dört saatten fazla olamaz.”* 6735 sayılı Kanun da ilgili madde hükmüne paralel bir düzenleme getirmiştir. 6735 sayılı Kanun 19. maddesinin 1. fıkrası ile Türkiye’deki bir yükseköğretim kurumunda örgün öğretim programına kayıtlı olan öğrencilerin, çalışma izni almaları koşuluyla Türkiye’de çalışabilecekleri düzenlenmiştir²⁰⁵.

Burada da görüldüğü üzere kanunkoyucu yabancı öğrenciler açısından bir ayrıma gitmiştir. Buna göre ön lisans ve lisans öğrencilerinin çalışma iznine müracaat edebilmeleri için öğrenimlerinin ilk yılını tamamlamaları istenmektedir. Buna ek olarak da tam zamanlı değil sadece kısmi süreli olarak çalışabilmektedirler. Ön lisans ve Lisans öğrencileri haricinde lisans üstü öğrenciler için ise böyle bir sınırlamaya yer verilmemiştir. Bu doğrultuda yüksek lisans ve doktora öğrencileri UİK’de öngörülen genel usullere uygun olarak ÇSGB’den çalışma izni almak şartıyla Türkiye’de çalışabilecekleri kayıt altına alınmıştır. Ancak burada yabancı öğrencilere verilecek çalışma iznine ilişkin düzenlemede özellikle süre sınırlaması olmadığını ifade etmek gerekmektedir. Aynı maddenin son bendinde ise; "Türkiye’de yükseköğrenimini tamamlayan yabancının mezuniyet tarihinden itibaren bir yıl içinde çalışma izni başvurusu yapması hâlinde, başvuru Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulunca belirlenen esaslar doğrultusunda değerlendirilir" denilmiştir. Buradan anlaşıldığı üzere yabancı öğrencilerin ülkemizde çalışmaya devam etmesi için bir teşvik çalışması

²⁰⁵ Kutlu,s.62.

yürütülmektedir. Mesleğinde uzmanlaşmış yabancıların ülkemize katkı sağlayacağı açıktır²⁰⁶.

Önemli bir diğer husus ise, çalışma izninin ikamet izni yerine geçeceği kuralının istisnasıdır. Söz konusu bu istisnaya göre yabancı öğrencilere verilen çalışma izinleri, bu öğrencilerin sahip olduğu geçerli öğrenci ikamet iznini ve bu ikamet izninin sağladığı hakları sona erdirmeyecektir. Zira yabancı öğrencilerin öğrencilik dönemi boyunca elde etmiş olduğu "öğrenci ikamet izinleri", normal ikamet iznine göre, örneğin sosyal sigortalar açısından, daha elverişli olabilmektedir. Bu gibi sebeplerden ötürü kanun koyucu yabancı öğrenciler lehine bir hüküm getirerek, çalışma izninin, öğrenci ikamet iznini etkilemeyeceğini belirtmektedir. Bunun sonucunda çalışma izni alan yabancı öğrenci, öğrenci ikamet izni ile ülkedeki yasal kalışını devam ettirebilecektir²⁰⁷.

B. Mültecilerin ve İkinci Koruma Statüsü Sahiplerin Çalışma İzni

Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu, 89. maddesinin 4. fıkrası ile mülteci ve ikincil koruma sahiplerinin çalışmasını özel olarak düzenlemiştir. Yine aynı Kanunu'nun bu maddesine dayanılarak, "Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik"²⁰⁸ çıkarılmıştır. Bu yönetmeliğin ardından da UİK yayımlanmıştır. Bu sebeple, mülteciler ve ikincil koruma statüsü sahiplerinin çalışması için UİK ve YUKK hükümlerinin birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir²⁰⁹.

YUKK 89. maddesinin 4.fıkrasına göre "Mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibi, statü almasından itibaren bağımlı veya bağımsız olarak çalışabilir. Mülteci veya ikincil koruma statüsü sahibi kişiye verilecek kimlik belgesi, çalışma izni yerine de geçer ve bu durum kimlik belgesine yazılır" denilmiştir²¹⁰.

²⁰⁶ Yılmaz, ss.83-84.

²⁰⁷ Ayan, 144.

²⁰⁸ Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 26.04.2016, Sayı: 29695.

²⁰⁹ Ayan, 137.

²¹⁰ Yılmaz, ss.83-84.

Diğer bir deyişle, bu yabancıların ÇSGB'den çalışma izni almalarına gerek yoktur, Buna karşılık bu kişiler , özel düzenlemeler ile Türk vatandaşlarına tahsis edilen mesleklerde çalışmamaktadırlar²¹¹.

6735 sayılı Kanun'un 16. maddesinin 1. fıkrasının (f) bendi ile 17. maddesi uyarınca şartlı mültecilerin, Türkiye'de çalışabilmeleri için istisnai çalışma izni almaları gerektiği düzenlenmiştir. 6458 sayılı Kanun'un 89. maddesinin 4. fıkrasının (a) bendi uyarınca, "Başvuru sahibi veya şartlı mülteci, uluslararası koruma başvurusu tarihinden altı ay sonra çalışma izni almak için başvurabilir."²¹².

C. Yabancı Mühendis ve Mimarların Çalışması

Yabancı mühendis ve mimarlar açısından UİK 20. maddesinde düzenleme yapılmıştır. Buna göre;

Öğrenimlerini Türkiye'de bir yükseköğretim kurumu- nun mühendislik ve mimarlık fakültelerinde veya yurt dışın- da ilgili ülke makamları ve Yükseköğretim Kurulu tarafından tanınmış bir yükseköğretim kurumunda tamamlayarak mühendis ve mimar unvanlarını almış olan yabancılar bu Kanuna göre proje bazlı ve geçici süre ile çalışma izni alarak mühendislik ve mimarlık mesleklerini icra edebilirler denilmiştir²¹³.

Burada normal çalışma izin sürecinden farklı olarak ilgili yabancının yurtdışında okuyarak mühendis ve mimar ünvanını kazanmış olması ayrıcalık teşkil etmektedir. Kanun maddesine göre bu kategoriye giren yabancı mühendis ve mimarların yurtdışında okuduğu mühendislik ve mimarlık fakültesinin ülkemizde YÖK tarafından tanınmış olması gerekmektedir. Aksi takdirde ülkemizde mühendis ya da mimar ünvanı ile çalışma iznine başvurması mümkün olmayacaktır. Burada da, aynı bölgelerde çalışacak

²¹¹ Ayan, 137.

²¹² Kutlu, s.67.

²¹³ Yılmaz, s.84.

yabancılarda Ekonomi Bakanlığı'nın izin vermesi gibi, YÖK'ün izin vermesi ön şart olarak koyulmuştur.²¹⁴

Düzenlemeye göre bu yabancılar, uluslararası koruma başvuru tarihinden itibaren altı ay sonra çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti almak için ÇSGB'ye başvurabilirler. O halde bu yabancıların, Türkiye'de çalışabilmeleri için mülteciler ve ikincil koruma sahiplerinden farklı olarak, çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti başvurusunda bulunmaları gerekmektedir²¹⁵.

6735 sayılı Kanun, 20. maddesi ile yabancı mühendis ve mimarların çalışma izinleri ile ilgili esasları ortaya koymuştur. Düzenlemeye göre, eğitimini Türkiye'de herhangi bir üniversitenin ilgili fakültelerinde veya yurt dışında devletin tanıdığı bir üniversitede başarıyla bitirerek diplomalarını almış olan yabancılar, proje süresince çalışma izni alarak, mühendislik ve mimarlık mesleklerini icra edebilirler. Bunun dışında mühendislik ve mimarlık mesleğini icra edecek yabancıların ise çalışma izin başvurularında Türkiye Mühendis ve Mimarlar Odaları Birliğinin olumlu ön izni aranacaktır. Maddenin gerekçesine göre, nitelikli personel sayılan ve ülkede gerçekleştirilen önemli projelerde kilit rol üstlenmiş yabancı mühendis ve mimarların, başka bir işleme gerek kalmaksızın çalışma izni alabilmeleri saplanmıştır²¹⁶.

Ç. Geçici Koruma Statüsündeki Yabancıların Çalışma İzni

6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu kapsamında, geçici koruma statüsü sahiplerinin Türkiye'de çalışma hakları, Uluslararası İşgücü Kanunu, Geçici Koruma Yönetmeliği ve Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik'te²¹⁷ özel olarak düzenlenmiştir. Geçici koruma statüsü sahibi

²¹⁴ Yılmaz, s.84.

²¹⁵ Ayan, s.138.

²¹⁶ Ayan, s.145.

²¹⁷ Geçici Koruma Yönetmeliği ve Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik ,Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 15.01.2016, Sayı:29594.

yabancıların Türkiye'de çalışabilmeleri için, kural olarak, ÇSGB'dan çalışma izni almaları gerekmektedir²¹⁸.

6735 sayılı Kanun' un 17. maddesinin 1. fıkrasına göre, geçici koruma sağlanan yabancılar, geçici koruma kimlik belgesinin düzenlendiği tarihten itibaren altı ay sonra çalışma izni veya çalışma izni muafiyeti almak için başvurabilirler. Yönetmeliğin 29. maddesinin 2. fıkrası ile (yönetmeliğin adı yazılmalı) Yönetmeliğin 4. maddesinin 1. fıkrasında da geçici koruma kimlik belgesi sahibi olan yabancıların, Türkiye'de çalışabilmeleri için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan izin almaları gerektiği düzenlenmiştir. Geçici Koruma Yönetmeliği ve Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmeliğin 5. maddesinin 2. fıkrasında, geçici koruma statüsü sahiplerinin çalışma izni başvurularının, geçici koruma sağlanan yabancıları çalıştıracak işverenler tarafından e-Devlet Kapısı üzerinden doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılacağı belirtilmiştir²¹⁹.

²¹⁸ Çelikel ve Gelgel, s.204.

²¹⁹ Kutlu, s.67.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YABANCILARIN TÜRKİYE’DE VE RUSYA’DA ÇALIŞMASINA İLİŞKİN YASAKLAR

I.RUS HUKUKU KAPSAMINDA YABANCILARA YASAK MESLEKLER

A. Genel Esaslar

Rusya Federasyonu Anayasası'nın 34. maddesinin 1. fıkrasına göre, herkes yeteneklerini ve mülklerini girişimcilik ve kanunla yasaklanmayan diğer ekonomik faaliyetler için serbestçe kullanma hakkına sahiptir. "Herkes" terimi, yalnızca Rusya Federasyonu vatandaşlarını değil, aynı zamanda Rusya Federasyonu topraklarında yasal olarak bulunan yabancı vatandaşlar ve vatansız kişiler de dahil olmak üzere tüm kişileri ifade etmektedir²²⁰.

Rusya Federasyonu'nda, çalışma hakkı alanı da dahil olmak üzere yabancı vatandaşlara karşı herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılması yasaktır. Rusya Federasyonu Anayasasının 62. maddesinin 3. fıkrasına uyarınca yabancı vatandaşlara ve vatansız kişilere çalışma hakları verirken, ulusal bir rejim uygulamaktadır²²¹.

Buna rağmen, Rusya Federasyonu mevzuatı, yabancı vatandaşlar için çalışma haklarının kullanılması konusunda kısıtlamalar getirmektedir. Bu yaklaşım, işgücü kaynaklarını dengelemek ve öncelikli olarak Rus vatandaşlarının istihdamını teşvik etmek gerektiği amaçlarından kaynaklanmaktadır. Ayrıca yabancılara yönelik bu kısıtlamaların temel nedenlerinden biri de devletin iç ve dış politikasındaki sorunların çözümü için ulusal güvenliğin sağlanmasıdır.

Yabancı vatandaşlar için kısıtlamalar aşağıdakilerle ilgilidir:

- 1) yabancılar tarafından belirli bir tür emek faaliyetinde bulunulması;

²²⁰ Anatoly Prudnikov, “Dış işgücü göçünü düzenlemenin temeli olarak ulusal mevzuat”, [Национальное законодательство как основа регулирования внешней трудовой миграции \(cyberleninka.ru\)](http://nacionallnoe-zakonodatelstvo-kak-osnova-regulirovaniya-vneshney-trudovoy-migratsii.cyberleninka.ru), (06.06.2023), s.257.

²²¹ Irina Potapenkova ve Elena Yarmonova, s.244.

2) yabancı vatandaşların belirli türdeki işletmelerde, kurumlarda, kuruluşlarda çalışması;

3) diğer kısıtlamalar²²².

B. Kamu Görevi

İlk kategori, yabancı vatandaşların Rusya'da kamu görevi yapmalarına ilişkin kısıtlamaları içermektedir. Bu pozisyonların listesi, Rusya Federasyonu Cumhurbaşkanı'nın 11 Ocak 1995 tarihli ve 32 sayılı "Rusya Federasyonu'nun kamu pozisyonları hakkında" Kararında yer almaktadır.

Başka bir kısıtlama, Rusya Federasyonu Anayasasının 81. ve 97. Maddelerinde yer almaktadır. Buna göre, yabancı vatandaşların Rusya Federasyonu Başkanı ve Devlet Duma²²³ milletvekilliği görevlerini üstlenmesi yasaktır.

C. Kamu Hizmeti

İkinci kategori kamu hizmetidir. 27 Mayıs 2003 tarihli 58-FZ sayılı "Rusya Federasyonu kamu hizmeti sistemi hakkında" Federal Yasasına göre, kamu hizmeti sistemi şunları içermektedir:

1) devlet kamu hizmeti;

2) askerlik hizmeti;

3) diğer türden kamu hizmeti²²⁴.

Yabancı uyrukluların ülkeye giriş yasağı devlet kamu hizmeti, 27 Temmuz 2004 tarihli ve 79-FZ sayılı "Rusya Federasyonu Devlet Memurluğu Hakkında" Federal Kanununda yer almaktadır²²⁵.

²²² Potapenkova, ve Yarmonova, ss.244 – 245.

²²³ Devlet Duması, Rusya Federasyonu Parlamentosu'nun alt meclisidir.

²²⁴ Potapenkova ve Yarmonova, s.245.

²²⁵ Potapenkova ve Yarmonova, s.245.

Rusya vatandaşlarının, eğer aynı zamanda bir yabancı devletin vatandaşlığına da sahiplerse, Rusya Federasyonu tarafından yalnızca Rusya Federasyonu vatandaşı olarak kabul edildiği ve yabancı bir kişi statüsüne sahip olmadığı belirtilmelidir. Aynı zamanda, Rusya Federasyonu'nun uluslararası bir antlaşması tarafından aksi belirtilmedikçe, çifte vatandaşlığın varlığı, devlet memurluğuna geçiş yasağını gerektirmektedir²²⁶.

Ç. Askerlik

79-FZ sayılı Federal Yasanın 18.1. maddesine göre, yabancı vatandaşların askerlik hizmetine girmesi yalnızca bir sözleşme kapsamında mümkündür. Ayrıca, 28 Mart 1998 tarihli ve 53-F3 sayılı Federal Kanunun “Askerlik görevi ve askerlik hizmetine ilişkin” başlıklı 2. maddesinde, sözleşmeli olarak askerlik hizmeti gören yabancı uyrukluların doldurabilecekleri sınırlı bir kadro listesi bulunmaktadır. Yani bunlar, Rusya Federasyonu Silahlı Kuvvetlerinde ve askeri oluşumlarda askerler, denizciler, çavuşlar ve ustabaşılar tarafından doldurulacak askeri pozisyonlardır.

D. Avukatlık

31 Mayıs 2002 tarih ve 63-F3 sayılı "Rusya Federasyonu'nda Avukatlık ve Baro Hakkında" Federal Yasasına göre:

- 1) yabancı bir devletin avukatları, bu yabancı devletin hukukuna ilişkin konularda Rusya Federasyonu topraklarında adli yardım sağlayabilir;
- 2) yabancı devletlerin avukatlarının, Rusya Federasyonu'nun devlet sırlarıyla ilgili konularda Rusya Federasyonu topraklarında adli yardım sağlamasına izin verilmez;
- 3) Rusya Federasyonu topraklarında hukuk uygulayan yabancı devletlerin avukatları, federal yürütme organı tarafından adalet alanında kayıtlıdır;
- 4) söz konusu sicile kayıt olmaksızın, Rusya Federasyonu topraklarında yabancı devletlerin avukatlarının avukatlık yapması yasaktır.

²²⁶Potapenkova ve Yarmonova, s.245.

E. Muhasebecilik

Rusya'da, işverenlerin muhasebeci pozisyonu için yabancı vatandaşları işe almasının yasak olduğu şeklinde çok popüler bir yanlış anlama vardır. Ancak , bu yanlış bir algıdır , çünkü yasa koyucu bu mesleği yapmasına izin verilen yabancı vatandaşların listesini yasaklamamış, yalnızca sınırlandırmıştır.

115-FZ sayılı Federal Yasanın 14. maddesine göre, Rusya Federasyonu'nda geçici veya kalıcı olarak ikamet eden yabancı bir vatandaş, baş muhasebeci veya muhasebeden sorumlu başka bir yetkilinin pozisyonunu doldurabilir.

F. Noterlik

Rusya Federasyonu Medeni Kanunu'nun 1247. Maddesi, yabancı vatandaşların patent vekili ve noter olamayacağı temelinde bir yasak içermektedir. Noterler Hakkındaki Mevzuatın Esasları'nın 2. maddesine göre, Rusya Federasyonu'nda noter, yabancı devlet veya yabancı devlet vatandaşlığına sahip bir kişi olamaz. Ancak yabancı uyruklu uluslararası bir anlaşma ile sağlanıyorsa, Rusya topraklarında noter olma fırsatı bulunmaktadır.

G. Dedektiflik ve Güvenlik Faaliyetleri

Rusya Federasyonu'nun 11 Mart 1992 tarih ve 2487-1 sayılı “Rusya Federasyonu'nda Özel Dedektiflik ve Güvenlik Faaliyetleri Hakkında Kanunu”, yabancı ülke vatandaşları veya yabancı bir devlet vatandaşlığına sahip Rusya Federasyonu vatandaşları, yabancı tüzel kişiler, bu vatandaş ve kişilerin bulunduğu kurucuların bir parçası olarak kuruluşlar, yalnızca Rusya Federasyonu'nun uluslararası anlaşmalarında öngörülen gerekçelerle herhangi bir biçimde özel dedektiflik ve güvenlik faaliyetleri yürütebilir.

Ğ. Ulusal Güvenlikle İlgili Pozisyonlar

115-FZ sayılı Federal Yasanın 14. maddesi, yabancılar için yasak olan mesleklerin bir listesini içermektedir. Yabancı bir vatandaş aşağıdaki pozisyonlarda bulunma hakkına sahip değildir:

- Rusya Federasyonu Deniz Ticaret Kanunu tarafından öngörülen kısıtlamalara uygun olarak, Rusya Federasyonu Devlet Bayrağını taşıyan bir geminin mürettebatındaki bir pozisyon;
- Rusya Federasyonu savaş gemisinin veya ticari olmayan amaçlarla işletilen başka bir geminin mürettebatının bir üyesi ve ayrıca bir devlet havacılık uçağının bir üyesi;
- deneysel uçağın komutanı veya federal yasa tarafından aksi belirtilmedikçe, deneysel uçağın mürettebatının başka bir üyesi;
- federal yasa tarafından aksi belirtilmedikçe, bir sivil hava aracının komutanı; faaliyetleri Rusya Federasyonu'nun güvenliğini sağlamakla ilgili olan tesis ve kuruluşlardaki pozisyon. Bu tür nesnelerin ve kuruluşların listesi Rusya Federasyonu Hükümeti tarafından onaylanmıştır;
- yabancı vatandaşların kabulünün federal yasa ile sınırlandırıldığı faaliyetler.

Yabancı vatandaşlar tarafından çalışma hakkının kullanılmasını kısıtlama kriterlerini düzenleyen bütüncül yasal normlar sistemi vardır. Bu hukuk kuralları, diğer şeylerin yanı sıra, Rusya Federasyonu ve yabancı devletlerin emek faaliyeti ve bu alandaki karşılıklı yükümlülükler hakkındaki uluslararası anlaşmalarını içermektedir²²⁷. Yukarıdakilerin hepsinden, Rusya Federasyonu mevzuatının yabancı vatandaşlar için açık bir yasak meslekler listesine sahip olduğu sonucuna varabiliriz. Bu liste, federal yasaların kabul edilmesi ve uluslararası anlaşmaların imzalanması yoluyla yenilenebilir.

²²⁷ Potapenkova ve Yarmonova, s.248.

II. TÜRK HUKUKUNDA YABANCILARIN ÇALIŞMALARININ YASAKLI OLDUĞU MESLEKLER VE GÖREVLER

UİK'da yabancıların, çalışma izni veya çalışma izni muafiyet belgesi almadan çalışamayacakları ifade edilmiştir. Buna karşılık bazı özel kanunlarda ise, yabancıların bazı meslekleri icra edemeyeceği kanunkoyucu tarafından hüküm altına alınmıştır²²⁸.

A. Sağlık Alanı

Kamu sağlığı nedeniyle getirilen yasaklamaların konusu, insan ve hayvan sağlığını ilgilendirmektedir. Bu doğrultuda doktorluk, hemşirelik, ebelik, hastabakıcılık, diş hekimliği, veteriner hekimliği, eczacılık ve optisyenlik, kamu sağlığını etkileyen mesleklerdendir ve bu sebeple kısıtlamalara tabii tutulmaktadır²²⁹.

Yabancıların çalışmalarının yasaklı olduğu mesleklerden birisi "Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun'da²³⁰ düzenlenmiştir. 1928 tarih ve 1219 sayılı bu kanunun ilk maddesinde, Türkiye'de doktorluk yapmak ve hasta tedavi edebilmek için Türk Tıp fakültelerinden mezun olmak ve Türk olmak şartı kabul edilmiştir. Ancak bu hüküm 11.10.2011 tarih ve 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin²³¹ 58. madde ile değiştirilmiş ve buna göre "Türkiye Cumhuriyeti dâhilinde tababet icra ve herhangi surette olursa olsun hasta tedavi edebilmek için tıp fakültesinden diploma sahibi olmak şarttır" denilmiştir. Bu yapılan değişiklik ile birlikte doktorluk mesleğinin yabancılar açısından icra edilmesinin önü açılmıştır²³².

²²⁸ Yılmaz, s.23.

²²⁹ Ayan, s.165.

²³⁰ 1219 sayılı Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 14.14.1928, Sayı: 863.

²³¹ 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 02.10.2011, Sayı: 28103 (Mükerrer).

²³² Yılmaz, s.24.

Diş hekimliği ise, yabancılara yasak olan mesleklerden biridir. Fakat 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun²³³ gereğince, yabancı diş hekimi yasağına istisna getirilmiş ve Türk soylu yabancıların hastabakıcı olarak çalışmasına imkân verilmiştir. 1219 sayılı Kanun'un 63. maddesi gereğince, Türk olmayan kadınların hastabakıcı olamayacakları belirtilmiştir. Buna karşılık 2527 sayılı Kanun ile Türk soylu yabancıların hastabakıcı olarak mesleği icra edebilmeleri mümkündür²³⁴.

Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun²³⁵, Türkiye Cumhuriyeti Devleti sınırlarında eczacılık mesleğinin icrası için Türk vatandaşı olma koşulunu düzenlemiştir²³⁶.

Yabancılar için yasaklı mesleklerden bir diğeri de veterinerliktir. 6343 sayılı "Veteriner Hekimliği Mesleğinin İcrasına, Türk Veteriner Hekimleri Birliği İle Odalarının Teşekkül Tarzına Ve Göreceği İşlere Dair Kanun'un²³⁷ 2. maddesinde "Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan ve sahip oldukları diplomalarını Ziraat Vekaletine tescil ettirilmiş bulunan her (Veteriner hekim) mesleğini bu kanun hükümleri dahilinde serbestçe icra edebilir" denilmiştir. Bu maddeye göre de yabancıların Türkiye'de veterinerlik mesleğini icra etmesi yasaktır²³⁸.

B. Adalet Alanı

²³³ 2527 sayılı Türk Soylu Yabancıların Türkiye'de Meslek ve Sanatlarını Serbestçe Yapabilmelerine, Kamu, Özel Kuruluş veya İşyerlerinde Çalıştırılabilmelerine İlişkin Kanun, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 29.09.1981, Sayı: 17473.

²³⁴ Ayan, s.166.

²³⁵ 6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 24.12.1953, Sayı:8591.

²³⁶ Ayan, s.167.

²³⁷ 6343 sayılı Veteriner Hekimliği Mesleğinin İcrasına, Türk Veteriner Hekimleri Birliği İle Odalarının Teşekkül Tarzına Ve Göreceği İşlere Dair Kanun, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 18.03.1954, Sayı:8661.

²³⁸ Yılmaz, ss.24-25.

Avukatlık Kanunu'nun²³⁹ ilk maddesinde, avukatlığın kamu hizmeti niteliğinde serbest meslek olduğu kabul edilmiştir. Avukatlığa kabulünü düzenleyen 3'üncü maddede, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak ve Türk hukuk fakültelerinden birinden mezun olmak veya yabancı memleket hukuk fakültesinden mezun olup da noksan kalan derslerden başarılı sınav vermiş bulunmak şartları aranmaktadır²⁴⁰.

Yabancılar için bir diğer yasaklı meslek ise Avukatlıktır. 1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nun 3. maddesinde avukatlığa kabul şartlarından biri olarak "Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak" sayılmıştır. Bu maddeye göre yabancılar Avukatlık mesleği yapamaz. Ancak burada yabancıların da dahil olacağı avukatlık ortaklığına dair herhangi bir yasaktan söz edilmemiştir²⁴¹.

Öte yandan bu Kanun, 44. maddesi ile karşılıklılık şartı öngörerek, yabancı sermayeyi teşvik mevzuatı çerçevesinde Türkiye'de faaliyet göstermek isteyen yabancı avukatlık ortaklıkları bu Kanuna ve avukatlık ortaklığı düzenlemesine uygun olarak kurulmak koşulu ile yalnızca yabancı hukuklar ve milletlerarası hukuk konularında danışmanlık hizmeti verebilecekleri düzenlenmiştir²⁴².

Noterlik de yabancılar için yasaklı meslekler arasında yer almaktadır. 1512 sayılı Noterlik Kanunu'nun²⁴³ 7/1 maddesinde noterlik stajına kabul edilebilmek için "Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşı Olmak" şartı aranacağı ifade edilmiştir. Bu nedenle yabancıların noterlik yapması da yasaktır²⁴⁴. 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu'nun²⁴⁵ 8. maddesi, Türk vatandaşlığı esasından hareket etmektedir²⁴⁶.

Hakim ve Savcı olunması açısından da Hakimler ve Savcılar Kanunu 8. maddeye göre Türk vatandaşı olma zorunluluğu bulunmaktadır. Devlet Memurları Kanunu²⁴⁷ madde 48/A-1 uyarınca devlet memurluğuna alınmak için Türk vatandaşı olma şartı aranmaktadır. Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun'un 10. maddesine göre özel

²³⁹ 1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nun, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 07.04.1969, Sayı: 13168.

²⁴⁰ Vahit Doğan, s.229.

²⁴¹ Yılmaz, s.25.

²⁴² Ayan, s.168.

²⁴³ 1512 Noterlik Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 05.02.1972, Sayı: 14090.

²⁴⁴ Yılmaz, s.25.

²⁴⁵ 2802 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 26.02.1983, Sayı: 17971.

²⁴⁶ Ayan, s.168.

²⁴⁷ 657 Devlet Memurları Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 26.06.2004, Sayı: 25504.

güvenlik görevlilerinin Türk vatandaşı olması şartı öngörülmüştür. Gözlükçülük hakkındaki kanunun 1. maddesine göre numaralı gözlük camı satmak ve gözlükçü ünvanını kullanabilmek için Türk vatandaşı olma şartı aranıyordu. Ancak Optisyenlik Hakkında Kanun²⁴⁸ ile bu hüküm yürürlükten kaldırılmıştır.

C. Devlet Memurluğu Alanı

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 48. maddesi ile memurluğa alınmak için Türk vatandaşı olma şartını aramaktadır. Bu durumun istisnası yukarıda açıkladığımız gibi, 2527 sayılı Kanun gereğince Türk soyluların, güvenlik teşkilatı ve Türk silahlı kuvvetleri hariç olmak üzere memur olarak istihdam edilmesidir²⁴⁹.

2527 sayılı Kanun kapsamında, Türk soylular için yabancıların Türkiye’de devlet memurluğu yapma yasağına ilişkin istisnai bir düzenleme mevcuttur. 2527 sayılı Kanun’un 1. maddesine göre, Türk soylular, yalnız Türk Silahlı Kuvvetleri ve Güvenlik Teşkilatı’na ilişkin işlerde görev alamaz. Bununla beraber, yabancı soyluların çalışma izni almaları durumunda devlet memurluğu da dâhil diğer mesleklerde çalışmaları mümkündür. Ayrıca, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin²⁵⁰ geçici 5. maddesine göre, Bulgaristan’dan Türkiye’ye zorunlu olarak göç etmeye zorlanan ve Türkiye’de ikamet eden Türkiye soyundan olan kişilerin devlet memurluğuna alınmalarında Türk vatandaşı olma şartına bakılmayacaktır²⁵¹.

Ç. Eğitim Alanı

2547 sayılı Yükseköğretim (YÖK) Kanunu²⁵², yabancı uyruklu öğretim elemanlarının özel sektör içerisinde sözleşmeli personel olarak çalışmalarına, 34.

²⁴⁸ 5193 Optisyenlik Hakkında Kanun, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 14.07.1965, Sayı: 12056.

²⁴⁹ Ayan, s.169.

²⁵⁰ 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 30.06.1989, Sayı: 20211.

²⁵¹ Kutlu, s.144.

²⁵² 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 04.11.1981, Sayı: 17506.

maddesi gereğince izin vermiştir. Aynı düzenlemeye göre, yükseköğretim kurumlarında yabancı uyruklu öğretim elemanları, ilgili fakülte, enstitü ve yüksekokul yönetim kurulu önerisi ve üniversite yönetim kurulunun uygun görüşü üzerine, YÖK tarafından verilecek ön izne müteakip, CSGB'den alınacak çalışma izni neticesinde çalıştırılabilirler. Bu şekilde atanan yabancı öğretim görevlileri, Yüksek Öğretim Kanunu'nda düzenlenmiş diğer aylıklı öğretim üyelerinin tabii olduğu hükümlere tabidirler. Yabancı öğretim üyelerinin atanmaları ve görevlendirilmeleri, Yükseköğretim Kurulu tarafından İçişleri Bakanlığı'na bildirilir ve iki ay içerisinde alınacak olumlu görüş neticesinde ilgili üniversite ile sözleşmesi yapılır²⁵³.

2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu madde 34 uyarınca yabancı uyruklu öğretim elemanlarının sözleşmeli personel olarak çalışmaları, ilgili üniversite biriminin önerisi ve üniversite yönetim kurulunun olur görüşüyle YÖK'ten verilecek ön izni müteakip ÇSGB'den alınacak çalışma izni akabinde mümkün kılınmıştır²⁵⁴.

Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun Uygulama Yönetmeliği'nin²⁵⁵ 30. maddesi uyarınca, özel eğitim kurumlarında görev yapacak müdür ve müdür yardımcılarının Türk vatandaşı olması gerekmektedir²⁵⁶.

D. Diğer Alanlar

5118 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun'un 10. maddesinin 1. fıkrası gereğince, özel güvenlik görevlilerinin Türk vatandaşı olma şartı öngörülmüştür. Buna göre yabancıların özel güvenlik mesleğini icra edebilmeleri mümkün değildir. 4458 sayılı Gümrük Kanunu'nun²⁵⁷ 227. maddesine göre, gümrük müşaviri ve yardımcısı olabilecek çalışanların Türk vatandaşı olması gerekmektedir²⁵⁸.

²⁵³ Ayan, s.164.

²⁵⁴ Yılmaz, ss.25 – 26.

²⁵⁵ Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun Uygulama Yönetmeliği, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 20.03.2012, Sayı: 28239.

²⁵⁶ Ayan, s.165.

²⁵⁷ 4458 sayılı Gümrük Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 04.11.1999, Sayı: 23866.

²⁵⁸ Ayan, 169.

4458 sayılı Gümrük Kanunu'nun 227. maddesi gereğince Gümrük müşavirliği yapamazlar. Serbest Muhasebecilik, Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu 4. madde uyarınca söz konusu mesleklerin yalnızca Türk vatandaşları tarafından yapılabileceği ifade edilmiştir. Ancak 8. maddede yabancı serbest muhasebeci mali müşavirlerin, karşılıklı lik şartının sağlanmasıyla birlikte bu meslek ünvanı altında mesleklerini Türkiye'de yapmalarına Maliye ve Gümrük Bakanlığı'nın teklifi üzerine Başbakan'ın onayı ile izin verilebileceği açıklanmıştır. 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanununun²⁵⁹ 3. maddesi gereğince yabancıların Turist rehberliği icra etmeleri yasaklanmıştır²⁶⁰.

²⁵⁹ 6326 sayılı Turist Rehberliği Meslek Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 22.06.2012, Sayı: 28331.

²⁶⁰ Yılmaz, ss.25 – 26.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YABANCI İŞÇİ TÜRK VE RUS İŞ HUKUKUNDA

I. RUS İŞ HUKUKUNDA YABANCI İŞÇİ

A. İş Sözleşmesinin Kavramı ve Önemi

İşçiler, iş sözleşmesi yoluyla Rusya Federasyonu Anayasası'nın 37. maddesi uyarınca iş özgürlüğü ilkesini ve meslek, iş seçme ve iş yeri seçme hakkını gerçekleştirirler²⁶¹. İşçi ve işveren, Rusya Federasyonu'ndaki işin sözleşme niteliğini gösteren iş sözleşmesini, değiştirir ve sonlandırır²⁶².

İş özgürlüğü, iş sözleşmesinin zorunlu olarak yapılmasını öngörmez. Kişiler hiç işle uğraşmayabilir veya bir tüzel kişilik oluşturmadan bireysel girişimci olarak çalışabilirler. Bununla birlikte, iş sözleşmesinin uygulanması açısından, bu sözleşme iş özgürlüğünün ağır bastığı bir şekildedir, çünkü sadece bu tür bir sözleşme iş ilişkisinin ortaya çıkmasına neden olur ve bu ilişkiyle ilişkilendirilen önemli sosyal haklar bulunmaktadır. Örneğin, yasalarla belirlenen asgari ücretin altında olmayan bir ücret, izin hakkı, geçici iş göremezlik durumunda yardım hakkı ve diğer haklar²⁶³.

İş Sözleşmesi, hukuki bir kavram olarak çeşitli perspektiflerden ele alınabilir. Hukuki literatürde genellikle iş sözleşmesini iş ilişkisinin ortaya çıkmasına temel teşkil eden iş anlaşması olarak yorumlarlar. Bu anlaşma, vatandaşların istihdamının organizasyonel ve hukuki biçimi olarak, iş hukukunun merkezi kurumu olarak ve iş sözleşmesinin yapılması, değiştirilmesi ve sonlandırılmasının düzenlendiği düzenlemeyi düzenleyen bir belge olarak ele alınır²⁶⁴. İş Sözleşmesi, iş hukuku sisteminde merkezi bir yere sahiptir²⁶⁵, çünkü iş ilişkisinin kurulmasının ve zaman içinde varlığının temel

²⁶¹ Kantemir Gusov ve Vera Tolkunova, **Rus İş Hukuku**, Prospekt Yayınevi, Moskova, 2004, s.180.

²⁶² Alexander Kurennoy, **Rus İş Hukuku**, Prospekt, Moskova, 2015, s.63.

²⁶³ Yuri Orlovsky ve Aliya Nuritdinova, **Rus İş Hukuku**, Sözleşme, Infra-M, Moskova, 2008, s.130.

²⁶⁴ Lyudmila Filyushchenko ve Inna Pleshakova, **İş Hukuku**, Ural Üniversitesi Yayınevi, Yekaterinburg, 2019, s.51.

²⁶⁵ Mikhail Presnyakov ve Sergey Channov, **Rus İş Hukuku**, Yurait Yayınevi, Saratov, 2014, s.46; Svetlana Kolobova, **Rus İş Hukuku**, Justitsinform, Moskova, 2018, s.62; Pashkova, s. 50; Filyushchenko, s.51; Kurennoy,s.202.

organizasyonel ve hukuki biçimidir; ayrıca iş gücünün organizasyonun teknolojik sürecini sağlamada ana hukuki kaynaktır²⁶⁶.

İş sözleşmesinin rolü çok yönlüdür; bu, iş hukukunun merkezi bir kurumudur ve normları diğer kurumların içine dahil edilir, İş Kanunu'nun birçok bölümünde ve kısmında, diğer yasalarda ve diğer normatif hukuki belgelerde ifadesini bulur²⁶⁷. Onun önemi İş Kanunu tarafından vurgulanır ve iş sözleşmesine adanmış beş bölüm içeren bir İş Kanunu bulunmaktadır. Bu bölümler iş sözleşmesinin tanımını ve taraflarını, içeriğini, iş sözleşmesinin türlerini, işe alımın düzenlenmesine ilişkin kuralları, işe alımın güvencelerini, iş sözleşmesinin değiştirilmesini ve sonlandırılmasını belirler²⁶⁸.

Hukuki bir belge olarak iş sözleşmesi, iş ilişkisinin doğmasına olanak tanıyarak, tarafların anlaşmaya varmasına, yani sözleşmenin içeriğine göre anlaşmalarına olanak sağlayarak iş ilişkisini oluşturur²⁶⁹. Bu, zorunlu koşulları bireyselleştirmek ve belirli koşulları somutlaştırmak, hatta sözleşme içeriğini belirlemek ve ek koşulları belirlemek için tarafların müzakere yapmasını mümkün kılar. İş sözleşmesi, iş ilişkisinin oluşmasının temelidir²⁷⁰. İş sözleşmesi değiştiğinde, iş ilişkisi de değişir ve iş sözleşmesinin sona ermesiyle iş ilişkisi sona erer²⁷¹.

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 56. maddesinde iş sözleşmesi kavramının yasal tanımı verilmiştir. Bu maddeye göre, *iş sözleşmesi, işveren ile işçi arasındaki anlaşmadır. Bu anlaşma gereğince işveren, belirlenmiş işlevlere uygun olarak işçiye iş sağlama, işçiye iş hukuku ve diğer iş hukuku normlarını içeren mevzuata, toplu sözleşmelere, anlaşmalara, yerel düzenlemelere ve bu anlaşmayla belirlenen koşullara uygun çalışma koşulları sağlama, işçinin ücretini zamanında ve tam olarak ödeme yükümlülüğündedir. İşçi ise bu anlaşma gereğince işverenin yönetimi ve denetimi altında belirlenen işlevi kişisel olarak yerine getirme, işverenin iç işleyiş kurallarını uyarma ve bu işverene bağlı olarak belirtilen görevleri yerine getirme yükümlülüğündedir.*

²⁶⁶ Galina Pashkova, **İş Hukuku**, Tomsk Devlet Üniversitesi Yayınevi, Tomsk, 2018, s.50.

²⁶⁷ Kurenoy, s.63.

²⁶⁸ Vladimir Geykhman, **İş Hukuku**, Yurait, Moskova, 2015, s. 56; Orlovsky ve Nuritdinova, s.130; Kurenoy, s.203.

²⁶⁹ Kurenoy, ss.202-203.

²⁷⁰ Kolobova, s.62; Geykhman, s.56; Orlovsky ve Nuritdinova, s.132; Kurenoy, ss. 202-203.

²⁷¹ Geykhman, s.56.

Bu tanımdan, iş sözleşmesini bir hukuki kavram olarak karakterize eden aşağıdaki durumlar öne çıkarılabilir:

1. İş sözleşmesinin varlığı, işveren ve işçi arasında iş sözleşmesinin temel şartları olarak adlandırılan şartlara ilişkin gönüllü irade beyanının bulunması; yani iş sözleşmesinin var olabilmesi için gerekli olan şartlar.
2. İşverenin, işçiye iş sağlama yükümlülüğü, belirli bir meslek, uzmanlık alanı veya pozisyonu belirtmek suretiyle işçinin gönüllü irade beyanı temelinde çalışma yükümlülüğünü yerine getirmesi.
3. İşverenin, yasalar, diğer normatif hukuki belgeler, özellikle anlaşmalar, organizasyonun yerel düzenlemeleri ve iş sözleşmesi tarafından belirlenen yükümlülüklerin yerine getirilmesi.
4. İşverenin, işçinin çalışmasını zamanında ve tam olarak ödeme yükümlülüğünün yerine getirilmesi.
5. İşçinin, iş sözleşmesinde belirtilen işlevi işverenle yapılan anlaşma temelinde kişisel olarak yerine getirmesi.
6. İşçinin, işverenin iç işleyiş kurallarını uyması²⁷².

Tanımda sözleşmenin tarafları ve temel özellikleri belirtilmektedir. İş sözleşmesi, iş ilişkilerini düzenlemenin tek yol olarak ele alınır. Sözleşme yoluyla iş ilişkilerinin kurulmasının vurgulanması, iş ilişkilerini kurmanın sözleşmeye dayalı yöntemi ile uyumlu olup, iş özgürlüğü ve zorla çalıştırmanın yasaklanması gibi anayasal prensiplere uygunluk arz etmektedir²⁷³.

B. İş Sözleşmesinin Tarafları

İş ilişkileri, işçi ve işveren arasında anlaşma temelinde, yani iş sözleşmesi temelinde ortaya çıkar²⁷⁴. İş sözleşmesi çift taraflı bir anlaşmadır²⁷⁵. İş sözleşmesinin

²⁷² Mironov, s.238.

²⁷³ Filyushchenko ve Pleshakova, s.51.

²⁷⁴ Presnyakov ve Channov, s.2.

²⁷⁵ Kolobova, s.63.

tarafları işveren ve işçidir²⁷⁶. Sözleşmenin yapılabilmesi için her iki tarafın da irade beyanı gereklidir²⁷⁷.

İşveren, işgücüne ihtiyaç duyan fiziksel veya tüzel kişidir²⁷⁸ ve işçi, belirli bir yaşa ulaşmış fiziksel bir kişi olup, iş sözleşmesi uyarınca belirli bir ücret karşılığında iş yapmak için işe alınandır²⁷⁹. Bu şekilde, taraflar arasındaki ilişkiler, tarafların eşitliği ve iş sürecinde belirli bir ast-üst ilişkisi, iş sürecinde bağımlılık gibi unsurların birleşimini yansıtmaktadır²⁸⁰.

1. İşveren Kavramı

"İşveren" kavramı, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 20. maddesinin 4. paragrafında belirtilmiştir. Buna göre işveren, bir çalışanla iş ilişkilerine giren fiziksel veya tüzel kişidir.

İş ilişkilerinde işverenin hakları ve yükümlülükleri şu şekilde gerçekleşir:

- İşveren sıfatını taşıyan fiziksel kişi,
- Hukuki bir kişi (kuruluş) yönetim organları veya yetkili kişiler tarafından yasalar, diğer hukuki belgeler, hukuki kişi kuruluş belgeleri ve yerel düzenleyici belgeler tarafından belirlenen düzenlemeye göre işveren sıfatını taşıyan kişiler tarafından gerçekleştirilir²⁸¹.

İş ilişkilerinde, fiziksel bir kişi olarak işveren, kendi adına ve kendi çıkarları doğrultusunda doğrudan hareket eder²⁸². Rusya Federasyonu İş Kanunu, fiziksel kişi

²⁷⁶ Kurenoy,s.203; Geykhman, s.56.

²⁷⁷ Filyushchenko ve Pleshakova, s.51.

²⁷⁸ Rusya Federasyonu 30.11.1994 tarihli ve N 51-FZ sayılı Medeni Kanunu'nun 48. maddesine göre, tüzel kişilik, ayrılmış bir mal varlığına sahip olan ve bu mal varlığıyla yükümlülüklerine cevap verebilen, kendi adına sivil haklar kazanabilen ve kullanabilen ve hukuki yükümlülükler taşıyan bir organizasyon olarak tanımlanmaktadır. Hukuki kişilik, mahkemede davacı veya davalı olabilir. Hukuki kişiliğe sahip bir organizasyon, bu Kanun'da öngörülen organizasyon ve hukukî biçimlerden birinde Rusya Federasyonu'nda birleşik tüzel kişiler siciline kaydedilmelidir.

²⁷⁹ İş Hukuku, **Nizhny Novgorod Devlet Üniversitesi**, Nizhny Novgorod, 2021, s.77.

²⁸⁰ Geykhman, s.9.

²⁸¹ Abdulgamidova, ss.23-24.

²⁸² Kolobova, s. 36.

işverenleri iki gruba ayırmıştır: bireysel girişimciler ve bireysel girişimci olmayan işverenler²⁸³.

Fiziksel kişi işveren, bir hukuki konumun tüm elemanlarına sahip olmalıdır, yani iş hukuku konusundaki bir konu olarak ele alınan tüm unsurlara sahip olmalıdır. Bu nedenle işveren olarak, 18 yaşına ulaşmış bir fiziksel kişi hareket edebilir²⁸⁴.

İş hukukunda fiziksel kişi işverenin belirli özellikleri vardır. Bu tür bir işveren genellikle bir bireysel girişimci olarak hareket eden kişidir ve bir hukuki kişi oluşturmadan faaliyetini sürdürür. Ancak fiziksel kişi işveren sadece bireysel girişimci değil, aynı zamanda kendi kişisel amaçları için ücretli çalışmayı kullanan diğer bir yurttaş olabilir²⁸⁵. Örneğin, herhangi bir fiziksel kişi ev işçisi, şoför, eğitici vb. işe alabilir. Rusya Federasyonu İş Kanunu, fiziksel kişi işverenin çalışanlar için iş kayıtları tutmadığını, iş sözleşmelerini yerel yönetim organlarında kaydetme zorunluluğu olduğunu düzenleyen özel bir 48. bölümü içermektedir.

2. İşçi Kavramı

İş sözleşmesi kişisel bir karaktere sahiptir çünkü işlevin yürütülmesi sadece işçi tarafından kişisel olarak mümkündür; çünkü iş gücünün sahibi onunla ilgili kararlar alabilir²⁸⁶. Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 20. maddesinin 1. paragrafına göre işçi, "işverenle iş ilişkisine giren bir fiziksel kişi" olarak tanımlanır.

Bu tanım, kısa ve oldukça formal bir tanımdır, bu nedenle "iş ilişkileri" teriminden yola çıkarak işçiyi tanımlayan önemli özelliklerin ek açıklamalarını gerektirir. Bu özellikler temelinde işçi, işverenin denetimi ve gözetimi altında, işverenin çıkarları

²⁸³ Presnyakov ve Channov, s.42; Kolobova,s.62.

²⁸⁴ Mironov, s.246.

²⁸⁵ Presnyakov ve Channov, s.8.

²⁸⁶ Kolobova, s.62.

doğrultusunda belirli bir işlevi kişisel olarak ve ücret karşılığında gerçekleştiren bir fiziksel kişi²⁸⁷ olarak tanımlanır²⁸⁸.

Genel kurallara göre, iş ilişkisine 16 yaşını doldurmuş bireyler katılabilir²⁸⁹. Rusya'da iş sözleşmelerinin imzalanması yaş düzenlemeleri 63. ve 66. maddelerde belirtilmiştir: Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 63. maddesine göre, 15 yaşını doldurmuş bireyler, sağlıklarına zarar vermeyen hafif işlerde iş sözleşmesi imzalama hakkına sahiptir, bu durumda genel eğitim kurumlarında öğrenimlerine devam etmeleri veya federal yasa temelinde bu eğitimi tamamlamaları şartıyla. Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 66. maddesine göre, 16 yaşından büyük işçiler, işverenle iş sözleşmesi imzalama hakkına sahiptir. Bu durumda işçinin yaşına, fiziksel hazırlığına, niteliklerine ve sağlık durumuna göre işçinin iş hukuki hakları ve yükümlülükleri belirlenir.

Bir ebeveynin (vasi, himaye eden) ve vasi makamının onayı ile, 14 yaşını doldurmuş öğrenciler, sağlıklarına zarar vermeyen ve eğitim sürecini bozmayan hafif işlerde öğrenim süresi dışında çalışma için iş sözleşmesi imzalama hakkına sahiptir²⁹⁰. Bazı federal yasalarda işe alım yaşına yönelik özel gereksinimler bulunmaktadır. Örneğin, devlet memuru olmak için veya kimyasal silahlarla ilişkili toksik maddelerle çalışmak için 20 yaşını doldurmuş yurttaşlar ve belirlenen nitelikleri karşılayanlar ve tıbbi karşı göstergeleri bulunmayanlar kabul edilir²⁹¹.

Genel kural olarak, iş hukuku, iş ilişkilerinin katılımcılarının yaşını sınırlamaz. Bununla birlikte, belirli çalışan kategorileri için yaş sınırlaması özel kurallarla belirlenir. Örneğin, bir yükseköğretim kurumu rektörü veya bir fakülte dekanı için bu yaş sınırı 65'tir. Bu maksimum yaşa ulaşıldığında işverenle iş sözleşmesi sona erer²⁹².

²⁸⁷ Rusya Federasyonu Medeni Kanunu, yalnızca vatandaşları değil aynı zamanda diğer vatandaş olmayanları da içeren daha geniş bir "bireyler" kategorisini kullanmaktadır. Evgeny Sukhanov, Rus Medeni Hukuku, Statut Yayınevi, Moskova, 2011, s.127.

²⁸⁸ İş Hukuku, **Nizhny Novgorod Devlet Üniversitesi**, Nizhny Novgorod, 2021, s.43.

²⁸⁹ Orlovsky ve Nuritdinova, s.137; Kolobova, s.63

²⁹⁰ Gusov ve Tolkunova, s.183.

²⁹¹ İş Hukuku, **Nizhny Novgorod Devlet Üniversitesi**, Nizhny Novgorod, 2021, s.57.

²⁹² Presnyakov ve Channov, s.8.

C. Yabancı İşçi ve İş Sözleşmesi

1. Genel Olarak İş Sözleşmesi

Ana çalışma hakları ve yükümlülükleri, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 21. maddesinde belirtilmiştir. Bu statü hakkı ve yükümlülükleri tüm çalışanlar için geçerlidir²⁹³. Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 11. maddesine göre, bir çalışan yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi olabilir. Belirli vatandaşlar ve yabancılar için işe alım sürecinde özel gereksinimler bulunmaktadır, bunlar özel iş hukuki konumluluğa sahip olmalıdır. Yabancı bir vatandaş veya vatansız bir kişi iş sözleşmesi yaparken mutlaka Rusya Federasyonu'nda geçici olarak bulunan yabancı vatandaşlar ve vatansız kişilere yönelik çalışma izni veya geçici olarak Rusya Federasyonu'nda bulunan yabancı vatandaşlar ve vatansız kişilere yönelik patent sunulmalıdır.

25.07.2002 tarihli 115-FZ sayılı "Rusya'daki Yabancı Vatandaşların Hukuki Durumu Hakkında" Federal Kanunu'nun 13. maddesine göre, bu gereklilik Rusya'da sürekli veya geçici olarak ikamet eden yabancı vatandaşları etkilemez; diplomatik temsilcilik çalışanları veya yabancı kuruluşlar tarafından sağlanan ekipman montajı ve hizmet hizmetlerini gerçekleştiren kişiler; Rusya'da akredite edilmiş gazeteciler veya Rus üniversitelerinin öğrencileri ve benzerleri²⁹⁴.

Belirli ülke vatandaşları, Avrasya Ekonomik Birliği (AEB) Anlaşması gibi uluslararası anlaşmalar gereği Rusya vatandaşları ile aynı çalışma haklarına sahiptir²⁹⁵. Bu anlaşma, bazı ülkeler tarafından²⁹⁶ imzalanmış ve bu ülkeler arasında malların, hizmetlerin, sermayenin ve iş gücünün serbest dolaşımını sağlar. Bu anlaşma uyarınca, AEB ülkelerinin vatandaşlarının Rusya'da işe alınması basitleştirilmiştir: işverenin iş sözleşmesi yapması, İçişleri Bakanlığı'na işe alımı bildirmesi ve çalışanın işveren tarafından sağlanan evde kalması durumunda göç kaydına kaydolması yeterlidir. Yabancı çalışanların hukuki statüsüne ilişkin bilgiler, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 50.1 numaralı bölümünde ve Yabancı Vatandaşlar Hakkında Kanun'da yer almaktadır.

²⁹³ Kolobova, s.35

²⁹⁴ İş Hukuku, **Nizhny Novgorod Devlet Üniversitesi**, Nizhny Novgorod, 2021, s.46.

²⁹⁵ 29 Mayıs 2014'te Astana'da imzalanan "Avrasya Ekonomik Birliği Anlaşması".

²⁹⁶ Rusya, Kırgızistan, Belarus, Ermenistan ve Kazakistan.

2. İş Sözleşmesinin İçeriği

İş sözleşmesinin içeriği, tarafların karşılıklı mutabakatıyla belirlenir. İş sözleşmesinin içeriği, işçinin ve işverenin haklarını ve yükümlülüklerini belirleyen koşulların toplamını oluşturur²⁹⁷.

"Sözleşmenin gereklilikleri" ve "koşullar" kavramlarını ayırt etmek önemlidir. Bir yazılı belge olarak sözleşmenin gereklilikleri; anlaşmanın yapıldığı yer hakkındaki bilgiler, sözleşmenin tarafları, sözleşme dışı nitelikte olan tarafların hakları ve yükümlülükleri gibi belgede bulunan düzenlenmiş bilgilerdir²⁹⁸.

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 57. maddesi anlamına göre, iş sözleşmesinin içeriğine, iş sözleşmesinin şartları ile ilgili olmayan ve bilgilendirici nitelikte olan bilgiler de dahil edilir²⁹⁹. Bu maddeye göre iş sözleşmesinde zorunlu olarak belirtilmesi gereken kayıtlar şunlardır:

- İşçinin soyadı, adı, orta adı ve iş sözleşmesi yapan işverenin adı ve soyadı (fiziksel bir işverenin adı ve soyadı),
- İşçinin ve fiziksel işverenin kimliklerini doğrulayan belgelere ilişkin bilgiler,
- Vergi mükellefi kimlik numarası (bireysel girişimci olmayan fiziksel işverenler için),
- İşvereni temsil eden ve iş sözleşmesini imzalayan temsilciye ilişkin bilgiler ve ilgili yetkilendirmeyi sağlayan temsilci,
- İş sözleşmesinin yapıldığı yer ve tarih.

İş sözleşmesinin içeriği, taraflar arasında kesinlikle sağlanması gereken zorunlu şartlar ve tarafların anlaşması durumunda yer alabilecek ek şartlar olmak üzere ayrılan ve şartlarının tümüdür³⁰⁰. Zorunlu şartlar, herhangi bir iş sözleşmesi için gerekli olan şartlardır. Bunun aksine, ek şartlar, sözleşmede olabilecek veya olmayabilecek şartlardır³⁰¹.

²⁹⁷ Kolobova, s.63.

²⁹⁸ Pashkova, s.52.

²⁹⁹ Geykhman, s.59.

³⁰⁰ Kurenoy, s.204.

³⁰¹ Orlovsky ve Nuritdinova, s.140.

RF İş Kanunu'nun 57. maddesine göre iş sözleşmesinde bulunması zorunlu koşullar şunlardır:

1. İşyeri³⁰²; çalışan, şubede, temsilcilikte veya diğer ayrılmış yapısal birimde çalıştırılacaksa, bu birim ve bulunduğu yer belirtilerek çalışma yeri gösterilmelidir.
2. İş fonksiyonu³⁰³, yani pozisyonla uygun olarak kadro planı, meslek veya uzmanlıkla ilgili çalışma nitelikleri belirtilerek çalışana verilen belirli iş türü.
3. İşe başlama tarihi ve belirli süreli bir iş sözleşmesi yapıldığında - sözleşmenin süresi ve işbu Kanun veya diğer federal yasaya dayanılarak belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasına temel teşkil eden durumlar de dahil.
4. İş ücreti koşulları , işçinin tarife ücreti veya maaşı, ek ücret, ek ödeme ve ödüller dahil);
5. Çalışma ve dinlenme süresinin düzeni³⁰⁴;
6. Zararlı veya tehlikeli çalışma koşullarında çalışacaksa, bu durumda işçiye sağlanan güvenceler ve telafi edici ödemelerin koşulları, işyerindeki çalışma koşullarının özelliklerini belirterek;
7. İhtiyaç durumunda işin niteliğini belirleyen koşullar (hareketli, seyahat, yolda, diğer çalışma türleri);
8. İşyerinde çalışma koşulları³⁰⁵;
9. İş Kanunu ve diğer federal yasalar gereği işçinin zorunlu sosyal sigortası koşulu;
10. İş Kanunu ve diğer çalışma hukuku normları içeren diğer koşullar, kanunlar ve düzenlemeler tarafından belirlenen durumlarda diğer koşullar.

³⁰² RF İş Kanunu'nun 57. maddesine göre İşyeri işçinin işi nedeniyle bulunması veya gitmesi gereken yer, ve doğrudan veya dolaylı olarak işverenin denetimi altında olan yerdir. Güvenli çalışma ortamının düzenlenmesine yönelik genel gereklilikler, işte çalışan birimlerin sağlığı ve güvenliği konularındaki devlet politikasını geliştirme ve uygulama yetkisine sahip federal yürütme organı tarafından, Rusya'daki Sosyal İş İlişkileri Düzenleme Rus Üçlü Komisyonunun görüşü dikkate alınarak belirlenir.

³⁰³ Benzer bir tanım Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 15. maddesinde de verilmiştir; buna göre iş fonksiyonu, işçi ile işveren arasında ücret karşılığı bireysel olarak işin yapılmasına ilişkin anlaşmaya dayalı ilişkilerdir.

³⁰⁴ Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 100. maddesi, çalışma süresi ile ilgili kuralları belirlemektedir. Bu, genel çalışma gününün süresini belirleme, çalışma gününün başlangıç ve bitiş saatlerini tespit etme ve çalışma süresi içinde dinlenme ve yemek molası sürelerini belirleme gibi konuları içermektedir.

³⁰⁵ Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 209. maddesine göre, çalışma koşulları, çalışanın çalışma kapasitesi ve sağlığı üzerinde etkili olan üretim ortamı ve iş sürecinin faktörlerinin bütünüdür.

Bazı koşulların zorunluluğu, genellikle işçinin temsil ettiği zayıf tarafın çıkarlarının korunmasının bir garantisi olarak hizmet eder³⁰⁶. Eğer iş sözleşmesi yapılırken bu şartlardan herhangi biri içeri alınmamışsa, bu, iş sözleşmesinin yapılmamış veya feshedilmemiş sayılmasını gerektirmez³⁰⁷. İş sözleşmesi, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 57. maddesinin 3. fıkrasında belirtildiği gibi, işveren ve işçinin ayrılmaz bir parçası olan iş sözleşmesine ek koşullarla tamamlanmalıdır; bu koşullar iş sözleşmesine ek veya ayrı bir anlaşma ile belirlenir³⁰⁸.

İş sözleşmesinin ek koşulları arasında, ek sigorta türleri ve koşulları ile çalışanın ve ailesinin sosyal yaşam koşullarının geliştirilmesi gibi unsurlar da yer almaktadır³⁰⁹.

57. maddeye göre, iş sözleşmesinde ek şartlar aşağıda belirtilmiştir:

1. İş yerinin, yapılan işin ve iş yerinin yerinin belirtilmesi;
2. Deneme süresine ilişkin şartlar;
3. Yasalarca korunan gizliliğe (devlet, resmi, ticari ve diğer) ilişkin şartlar;
4. İşveren tarafından finanse edilen eğitim sonrası belirlenen süreyi çalışma yükümlülüğüne ilişkin şartlar;
5. Çalışanın ek sigorta türleri ve koşulları;
6. Çalışanın ve ailesinin sosyal yaşam koşullarının geliştirilmesine ilişkin şartlar;
7. Çalışanın ve işverenin hak ve yükümlülüklerine ilişkin şartlar;
8. Ek emeklilik koşulları.
9. İş sözleşmesine, çalışma yasaları ve diğer çalışma hukuku normlarını içeren normatif hukuki belgeler, yerel düzenlemeler, toplu sözleşmelerden doğan işçi ve işveren hak ve yükümlülükleri, tarafların anlaşmasına bağlı olarak dahil edilebilir

57. madde kapsamında yer alan iş sözleşmesinin ek koşullar listesi kapalı değildir³¹⁰. Taraflar iş sözleşmesinin koşullarını belirleme konusunda serbesttir³¹¹. Ancak, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 9. maddesine göre iş sözleşmeleri, işçilerin haklarını sınırlayan ve işçi güvencesini düşüren koşullar içeremez. Eğer bu tür koşullar iş

³⁰⁶ Pashkova, s.52.

³⁰⁷ Presnyakov ve Channov, s.48.

³⁰⁸ Kolobova, ss. 65-66.

³⁰⁹ Geykhman, s.58

³¹⁰ Pashkova, ss. 54-55.

³¹¹ Orlovsky, s.140.

sözleşmesine dahil edilmişse, uygulanamazlar³¹². İşçinin durumunu kötüleştiren koşullara gönüllü olarak onay vermesi, işvereni iş hukukunu ihlal etmesinden kaynaklanan sorumluluktan kurtarmaz³¹³.

3. İş Sözleşmelerinin Türleri

İçerik temelinde iş sözleşmeleri, işin karakterine, çalışanın statüsüne göre sınıflandırılarak farklı temellere göre türlerine ayrılabilir³¹⁴. Belirtmek önemlidir ki, sürelerine bağlı olarak, tüm iş sözleşmeleri Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 58. maddesine göre sınıflandırılır. Bu maddeye göre iş sözleşmeleri; belirsiz süreli iş sözleşmeleri veya en fazla beş yıl süreli belirli süreli iş sözleşmeleri olmak üzere ayrılmaktadır, eğer diğer federal yasalarca belirlenmemişse³¹⁵.

İlk tür, tarafların süreyi belirtmediği süresiz iş sözleşmesidir. Sözleşmede yürürlüğe giriş tarihi belirlenebilir³¹⁶. Eğer iş sözleşmesinde süre belirtilmemişse, sözleşme belirsiz süreli olarak kabul edilir³¹⁷. Belirsiz süreli olarak yapılan iş sözleşmeleri en yaygın olanıdır³¹⁸. Elbette, belirsiz süreli bir sözleşmenin süresinin dolması, belirsiz süreli bir sözleşmenin sona erdirilmesi için bir neden olarak uygulanamaz. Bu nedenle, işveren için daha uygun olanı, süreyle sınırlı olan iş sözleşmesidir³¹⁹.

İkinci tür, genellikle beş yılı aşmayan belirli bir süre için yapılan süreli iş sözleşmesidir³²⁰. Yasa koyucu, süreli sözleşmenin yeterli sebeplerle yapılması gerektiği kuralını koymuştur³²¹. Eğer taraflardan hiçbiri süreli iş sözleşmesinin süresinin dolması

³¹² Presnyakov ve Channov, s.48.

³¹³ Kolobova, s.65.

³¹⁴ İş Hukuku, **Nizhny Novgorod Devlet Üniversitesi**, Nizhny Novgorod, 2021, s.83.

³¹⁵ Geykhman,s.61.

³¹⁶ Gusov ve Tolkunova,s.198.

³¹⁷ Kolobova,s.73.

³¹⁸ Geykhman,s.61.

³¹⁹ Mironov, s.261.

³²⁰ Gusov ve Tolkunova,s.198.

³²¹ Kolobova,s.73.

nedeniyle feshedilmesini talep etmezse ve çalışan süreli iş sözleşmesinin süresi dolduktan sonra çalışmaya devam ederse, iş sözleşmesi belirsiz süreli olarak kabul edilir³²².

Sözleşmeye belirli bir süre koymak, Rusya Federasyonu İş Kanunu'na göre belirli koşullar doğrultusunda ve kendi özelliklerine sahip olarak gerçekleşir. Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 59. maddesine göre, belirli bir süreli iş sözleşmesi, geçici, mevsimlik işler, eksik çalışanın yerine geçme ve diğer benzer durumlar gibi geçici işlerin yerine getirilmesi durumunda yapılabilir.

Bununla birlikte, 58. maddenin 2. fıkrası, belirli bir süreli iş sözleşmelerinin işin niteliği ve şartları dikkate alınmaksızın, iş sözleşmesi taraflarının anlaşmasıyla yapılabilmesine dair başka bir kuralı içermektedir³²³.

İş sözleşmeleri, Rusya Federasyonu İş Kanunu veya diğer federal yasalarla belirlenmemişse en fazla beş yıl için yapılabilir. Bu şu sonuçları doğurur:

1. Sözleşmenin yapılabileceği toplam maksimum süre beş yıldır;
2. Genel kuraldan bir istisna olarak federal yasa, sözleşmenin başka bir maksimum süresini öngörebilir;
3. Belirli bir sözleşmenin süresi, federal yasa tarafından belirlenen maksimum süre sınırları içinde taraflar tarafından belirlenir³²⁴.

Süresiz iş sözleşmesi ve belirli süreli iş sözleşmesi arasındaki farklar uygulamada nelerdir? Sözleşme türlerine bağlı olarak tarafların yükümlülükleri aynı olacaktır: işçi çalışmalı ve kurumsal kurallara uymalıdır, işveren ise iş sağlamalı ve ücret ödemelidir. Ancak belirli süreli bir sözleşmede işveren için işçiyi işten çıkarmak için özel bir sebep oluşur, o da sözleşmenin süresinin dolmasıdır³²⁵.

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresi belirtme yoluyla belirlenebilir (örneğin, üç yıl için), belirli bir olayın gerçekleşmesine bağlı olarak (örneğin, işçinin üç yaşına gelene kadar çocuk bakım izninde olduğu süre) veya belirli bir iş için (örneğin, bir evin inşası için belirli bir süre; bir tasfiye komitesinde çalışmak için)³²⁶.

³²² Abdulgamidova, s.48.

³²³ Kurenov, s.217.

³²⁴ Pashkova, s.56.

³²⁵ İş Hukuku, **Nizhny Novgorod Devlet Üniversitesi**, Nizhny Novgorod, 2021, s.83.

³²⁶ Presnyakov ve Channov, s.49.

Eğer hiçbir taraf, süresi belirli bir iş sözleşmesinin süresi dolması nedeniyle feshedilmesini talep etmediyse ve işçi süresi dolan iş sözleşmesi sonrasında çalışmaya devam ederse, iş sözleşmesi süresiz olarak kabul edilir³²⁷.

4. İş Sözleşmesinin Kurulması

İş sözleşmesi, işçi ve işveren arasında anlaşma sağlanarak, sözleşmeye dahil edilen tüm koşullarda doğrudan görüşmeler ve anlaşmaya varılarak yapılır. İş sözleşmesi yapabilmek için işçi ve işverenin karşılıklı irade beyanı gereklidir³²⁸. İş sözleşmesinin yapılması ve işe alım sürecine Rus İş Kanunu'nun 11. bölümü ayrılmıştır. İş sözleşmesi, işçi ve işveren arasında zorunlu koşullar ve mümkünse bu sözleşmenin ek koşulları üzerinde anlaşma sağlanması yoluyla yapılır³²⁹. İşe kabul sürecinin düzenlenmesi şunları içerir:

1. Çalışma sözleşmesinin yapılması,
2. İşe kabulüne yönelik emir veya talimatın yayımlanması,
3. İşçinin işe alımına dair kayıtların düzenlenmesi³³⁰.

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 67. maddesine göre, her biri taraflarca imzalanan iki nüsha halinde hazırlanmış bir iş sözleşmesi yazılı olarak yapılır. Cevher sözleşmesinin bir nüshası çalışana verilir, diğeri işverende saklanır.

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 67. maddesinde belirtildiği gibi, sözleşme yazılı olarak düzenlenmediğinde ve çalışan, işverenin veya yetkilendirdiği temsilcisinin direktifi veya talimatı doğrultusunda işe başlamışsa, bu durumda iş sözleşmesi geçerliliğini kaybetmez³³¹. Eğer işi yapma görevi işe alım yetkisine sahip bir kişi tarafından verilmişse veya iş, işverenin veya onun temsilcisinin direktifi veya talimatı doğrultusunda yapılıyorsa, bu durumda iş sözleşmesi yazılı olarak düzenlenmemiş sayılır³³². Bu durumda, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 67. maddesinin 2. fıkrasına

³²⁷ Mironov,s.262.

³²⁸ Presnyakov ve Channov, s.52.

³²⁹ Geykhman,s.69.

³³⁰ Kolobova,s.68.

³³¹ Kurenoy,s.213.

³³² Presnyakov ve Channov, s.54.

göre, işveren, işçiyi işe başlatma tarihinden itibaren en geç üç gün içinde iş sözleşmesini yazılı olarak düzenlemekle yükümlüdür³³³.

Bazı durumlarda iş sözleşmesinin imzalanmasından önce, bireyin tıbbi muayene geçmesi ve gelecekteki işverene tıbbi rapor sunması gerekebilir. Bu gereklilik örneğin, reşit olmayan bireyler ve kamu yeme-içme, su temini, gıda endüstrisi gibi sektörlerde işe alınacak kişiler, zararlı ve/veya tehlikeli koşullarda çalışacak bireyler için geçerlidir³³⁴.

İş sözleşmesine ek olarak, istihdamı resmileştirmek için, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 68. maddesi, işverenin yetkili temsilcisi tarafından bir çalışanın işe alınmasına ilişkin bir emir veya talimat verilmesini gerektirir. Bu emir, çalışanla imzalanan bir iş sözleşmesi temelinde verilmelidir; çalışanın kuruluşun bordrosuna dahil edilmesinin yanı sıra, iş sözleşmesinin öngördüğü maaşı ondan tahsil etmenin temelini oluşturur. Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 68. maddesinin 1.fıkrasından, söz konusu emrin içeriğinin imzalanan iş sözleşmesinin şartlarına uygun olması gerektiği anlaşılmaktadır³³⁵.

5. Çalışanın İş Sözleşmesi için Sağlaması Gereken Belgeler

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 65. maddesi uyarınca bir iş sözleşmesi imzalamak için belirli belgelerin sağlanması gerekmektedir. Bunlar şunları içerir:

- pasaport veya diğer kimlik belgesi;
- iş sözleşmesinin ilk kez akdedildiği durumlar hariç, iş kayıt defteri veya iş faaliyetine ilişkin bilgiler³³⁶;
- elektronik belge biçimi de dahil olmak üzere, bireysel muhasebe sistemine kaydı onaylayan bir belge;

³³³ Geykhman,s.60.

³³⁴ İş Hukuku, **Nizhny Novgorod Devlet Üniversitesi**, Nizhny Novgorod, 2021, ss.78-79.

³³⁵ Mironov,s.255.

³³⁶ Çalışma kitabına bilgiler girilir: çalışan hakkında, iş hakkında, ödüller hakkında. İşe alma, başka bir kalıcı işe transfer veya işten çıkarılma, ödüllerle ilgili tüm kayıtlar, işveren tarafından emri verdikten sonra, ancak en geç bir hafta içinde ve işten çıkarılma durumunda - işten çıkarılma gününde yapılır. Disiplin yaptırımının işten çıkarma olduğu haller dışında, cezalara ilişkin bilgiler çalışma kitabına girilmez. Mironov,s.54.

- askerlik hizmetinden sorumlu olanlar ve askerlik hizmetine tabi kişiler için askerlik sicil belgeleri;
- özel bilgi veya özel eğitim gerektiren bir işe başvururken eğitim veya niteliklere veya özel bilginin varlığına ilişkin bir belge;
- Sabıka kaydının varlığını veya yokluğunu veya cezai kovuşturma yapıldığını veya cezai kovuşturmanın rehabilitasyon gerekçeleriyle sona erdirildiğini doğrulayan bir sertifika
- kişinin doktor reçetesi olmadan narkotik ilaçlar veya psikotrop maddeler veya potansiyel olarak tehlikeli yeni psikoaktif maddeler tüketmesi nedeniyle idari cezaya tabi olup olmadığını belirten bir sertifika;

Yapılan iş özel bilgi veya özel eğitim gerektiriyorsa, vatandaşın eğitim ve niteliklere veya özel bilgilerin bulunup bulunmadığına ilişkin bir belge sunması gerekir³³⁷. Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 66. maddesi uyarınca çalışma kitabı, emek faaliyeti ve uzmanlık alanındaki iş deneyiminin yanı sıra çalışanın iş deneyimine ilişkin ana belgedir³³⁸. İlk kez bir iş sözleşmesi imzalanırken işveren tarafından bir çalışma kitabı düzenlenir. Bu kuruluştaki işin esas olması durumunda, mevsimlik ve geçici işçiler de dahil olmak üzere kuruluştaki beş günden fazla çalışmış tüm çalışanların çalışma defterleri tutulur³³⁹.

6. Yabancı vatandaşlarla iş sözleşmesi imzalamanın özellikleri

Rusya Federasyonu İş Kanunu, belirli işçi kategorilerini belirler; işlerinin doğası veya diğer etkenler, çalışmalarını etkileyen ve işlerinin yasal düzenlemesinin farklılaştırılmasını ve özellikle iş sözleşmesinin, sona ermesinin özel düzenini

³³⁷ Kurenov,s.212.

³³⁸ Geykhman,s.59.

³³⁹ Mironov,s.54.

gerektiren³⁴⁰. Yabancı çalışanlar için iş sözleşmesinin içeriği, büyük ölçüde Rus vatandaşlarıyla standart iş anlaşmasına benzer koşulları ve istihdam bilgilerini içerir³⁴¹.

Bazı durumlarda, yasaların ek belgeler sunma zorunluluğunu öngörmesi mümkündür³⁴². Yabancı vatandaşlar için, 25 Temmuz 2002 tarihli Federal Kanun № 115-FZ "Rusya Federasyonu'ndaki yabancı vatandaşların hukuki durumu" ile işe alım için özel bir prosedür belirlenmiştir. Yabancı vatandaşlar, iş izni veya patent bulunması kaydıyla çalışmaya alınabilirler³⁴³.

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 327.2 maddesi, Rusya Federasyonu'nda çalışan yabancı vatandaşlar veya vatansız kişilerle yapılan iş sözleşmelerinin özelliklerini düzenlemektedir. Bu maddeye göre, yabancı vatandaşlarla yapılan iş sözleşmesinde aşağıdaki bilgiler yer alır:

- Rusya Federasyonu topraklarında geçici olarak ikamet eden yabancı vatandaşlar için çalışma izni veya patent bilgileri;
- Rusya Federasyonu topraklarında geçici olarak ikamet eden yabancı vatandaşlar için geçici ikamet izni;
- Rusya Federasyonu topraklarında sürekli ikamet eden yabancı vatandaşlar için oturma izni.

İş sözleşmesinin uygun şekilde yapılmasından tüm durumlarda işyerinin yöneticisi sorumludur³⁴⁴.

Ç. İş Sözleşmesinin Değişikliği

³⁴⁰ Geykhman,s.62.

³⁴¹ Anlaşılan bu pozisyon, Rusya Federasyonu Yüksek Mahkemesi'nin 18.09.2020 tarihli № 31-AD20-3 sayılı Kararında da yer almaktadır. Bu karara göre, yabancı uyruklu bir çalışanın iş sözleşmesinin düzenlenmesi, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 67. maddesinde belirtilen genel kurallara göre gerçekleştirilir.

³⁴² İş Hukuku, **Nizhny Novgorod Devlet Üniversitesi**, Nizhny Novgorod, 2021, s.78.

³⁴³ Kolobova,s.68.

³⁴⁴ Kolobova,s.73.

İş sözleşmesinde değişiklik, iş sözleşmesinin taraflarınca sözleşme yapılırken belirlenen şartlardan birini veya birkaçını değiştirme anlamına gelir, bu şartlar iş sözleşmesinin yanı sıra iş yasaları tarafından öngörülen türetilmiş şartları da içerir³⁴⁵.

Çalışma ve iş sözleşmesi özgürlüğü ilkesinden hareketle, iş sözleşmesinin tarafları tarafından başlangıçta belirlenen şartlar, yalnızca onların anlaşmasıyla değiştirilebilir³⁴⁶. Çünkü iş sözleşmesinin şekli yazılıdır, bu nedenle sözleşmede değişiklik yapma anlaşması yazılı olmalıdır³⁴⁷.

İş sözleşmesinde değişiklik aşağıdaki durumlarda mümkündür:

1. RF İK Kanunu'nun 72. maddesine göre tarafların anlaşmasıyla: İş sözleşmesinde değişiklikler, işçi ve işverenin mutabık kalmasıyla yapılabilir. Genellikle bu tür değişiklikler iş sözleşmesine ek anlaşma ile düzenlenir;
2. İş koşullarının ve çalışma düzeninin değişmesi durumunda, RF İK Kanunu'nun 74. maddesine göre: İşveren, iş koşullarındaki değişiklikler, iş koşullarındaki teknolojik veya organizasyonel değişiklikler, üretimdeki teknik ve teknolojik değişiklikler, üretimde yapılan yapısal değişiklikler ve diğer nedenlerle iş sözleşmesinde değişiklik yapabilir, işçiyi 2 ay önceden bilgilendirme koşuluyla;
3. RF İK Kanunu'nun 72.1. maddesine göre iş değişikliği durumunda: İşçiyi, mesleki faaliyet değişikliği ile ilgili olarak diğer bir işe geçirme durumunda.

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 72.1. maddesinin 1.fıkrasına göre başka bir işe transfer, çalışmaya devam ederken iş sözleşmesinde belirtilmesi halinde, bir çalışanın veya yapısal birimin çalışma fonksiyonunda kalıcı veya geçici bir değişikliktir. Belirli bir işverenin yanı sıra işverenle birlikte başka bir yerde çalışmaya transfer³⁴⁸.Taraflarca belirlenen iş sözleşmesi şartlarında yapılan değişiklikler, bunların yürürlüğe girmesinden en geç iki ay önce çalışana işveren tarafından bildirilmelidir. Bu kuralın bir istisnası, organizasyonel veya teknolojik çalışma koşullarındaki bir değişikliğin toplu işten çıkarmalara yol açabileceği durumlardır³⁴⁹. Çalışan kendisine sunulan yeni çalışma

³⁴⁵ Gusov ve Tolkunova,s.211.

³⁴⁶ Geykhman,s.77.

³⁴⁷ İş Hukuku, **Nizhny Novgorod Devlet Üniversitesi**, Nizhny Novgorod, 2021, s.85.

³⁴⁸ Geykhman,s.77.

³⁴⁹ Mironov,s.289.

koşullarını kabul etmiyorsa, işveren ona niteliklerine uygun tüm boş pozisyonların yanı sıra daha düşük niteliklere izin veren boş işleri de teklif etmekle yükümlüdür³⁵⁰.

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 72.1 maddesinin 3. fıkrası gereği yer değişikliği ile ilgili olan bu yerinden hareketi ayırmak önemlidir. Yer değişikliği, aynı işverenin başka bir iş yeri veya aynı yerde bulunan farklı bir yapı birimine ya da başka bir mekanizmada veya cihazda çalışma görevi verilmesiyle ilgilidir. Yer değişikliği, başka bir sürekli işe atanma anlamına gelmez ve çalışanın onayını gerektirmez³⁵¹.

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 74. maddesi, işverenin girişimiyle sözleşme koşullarının değiştirilmesini düzenleyerek pratikte büyük öneme sahiptir. İşveren, koşulları keyfi bir şekilde değiştiremez; yalnızca uygun gerekçeler bulunması durumunda değişiklik yapabilir:

1. İşverenin çalışma koşulları (organizasyonel veya teknolojik) değişiyor;
2. Geçerli çalışma sözleşmesinin şu anki koşulları korunamıyor;
3. Çalışanın işlevi değişmiyor³⁵².

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 327.4. maddesine göre, yabancı bir işçi, mevcut işverenle yapılan iş sözleşmesinde öngörülmeyen bir süre için geçici olarak devredilebilir. Bu, çalışanın çalışma izninde veya patente belirtilen meslek, uzmanlık, pozisyon veya emek faaliyeti türünden bağımsız olarak izin verilir. Böyle bir devir, bir takvim yılı içinde en fazla bir kez gerçekleşebilir.

D. İş sözleşmesinin Feshi

İş sözleşmesinin sona erdirilmesinin nedenleri arasında hukuki gerçekler yer alır, yani yasal olarak iş sözleşmesinin sona erdirilmesine izin veren yaşamsal durumlar³⁵³. İş sözleşmesi taraflarının anlaşmasıyla, iş sözleşmesi herhangi bir zamanda sona

³⁵⁰ İş Hukuku, **Nizhny Novgorod Devlet Üniversitesi**, Nizhny Novgorod, 2021, s.86.

³⁵¹ Geykhman,s.77.

³⁵² İş Hukuku, **Nizhny Novgorod Devlet Üniversitesi**, Nizhny Novgorod, 2021, s.86.

³⁵³ Geykhman,s.80.

erdirilebilir. İş sözleşmesinin taraflarının anlaşmasıyla sona erdirilmesi durumunda, iş sözleşmesinin türü önemli değildir³⁵⁴.

İşten çıkarmaya bağlı olmaksızın iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin prosedür aşağıdaki aşamaları içerir:

- İş sözleşmesinin sona erdirilmesine dair kararın ilan edilmesi ve çalışana imza karşılığında bildiriminin yapılması;
- Kesin hesaplamaların yapılması ve hak edilen ödemelerin yapılması (ayrılma gününde);
- İş kaydının³⁵⁵ veya iş deneyimi bilgilerinin teslim edilmesi³⁵⁶.

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 77. maddesi, iş sözleşmesini sona erdirmeye için 11 genel nedeni içermektedir. Bunlar şunlardır:

1. Tarafların anlaşması;
2. İş sözleşmesinin süresinin dolması, iş ilişkilerinin fiilen devam ettiği ve taraflardan hiçbirinin sona erdirmeyi talep etmediği durumlar hariç;
3. İşçinin talebiyle iş sözleşmesinin feshi;
4. İşverenin talebiyle iş sözleşmesinin feshi;
5. İşçinin isteği veya onayıyla başka bir işverene ya da seçimli bir işe geçiş amacıyla işçinin transferi;
6. İşçinin, kuruluşun mal sahibinin değişikliği nedeniyle işi sürdürmeyi reddetmesi;
7. İşçinin, taraflarca belirlenen iş sözleşmesi koşullarının değişmesi nedeniyle işi sürdürmeyi reddetmesi;
8. İşçinin, tıbbi görüşe göre gerekli olan diğer bir işe transferini veya işverenin uygun işi bulunmaması nedeniyle işi sürdürmeyi reddetmesi;
9. İşçinin, işverene birlikte başka bir yere transfer edilmesini kabul etmemesi;
10. Tarafların iradesine bağlı olmayan durumlar;

³⁵⁴ Kurenov, s.233.

³⁵⁵ İş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin nedenlerin ve sebeplerin işlenmesi, Rusya Federasyonu İş Kanunu veya diğer federal kanunların ifadelerine uygun olarak ve ilgili kanunun maddesi veya diğer federal kanunun atıflarıyla yapılmalıdır. Filyushchenko ve Pleshakova, s.85.

³⁵⁶ İş Hukuku, **Nizhny Novgorod Devlet Üniversitesi**, Nizhny Novgorod, 2021, s.86.

11. İş sözleşmesi yapma kurallarını ihlal etmek, eğer bu ihlal işin devam etmesini imkansız kılıyorsa, Rusya Federasyonu İş Kanunu veya diğer federal yasalar tarafından belirlenen kuralların ihlali.

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 78. maddesi, iş sözleşmesinin taraflar arasındaki anlaşmaya dayalı olarak sona erdirilmesini öngörmektedir. Taraflar arasındaki anlaşma ile süresiz veya süreli (süresi bitmeden sona erdirilebilen) herhangi bir iş sözleşmesinin sona erdirilmesi mümkündür³⁵⁷.

1. İşçinin Talebiyle Sözleşmenin Feshi

İşçinin İstifasıyla İlgili Prosedür, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 80. maddesi tarafından belirlenmiştir.

İş sözleşmesi, çalışma özgürlüğü ilkesine dayalıdır ve bu nedenle işçi istediği zaman çalışma ilişkilerini sonlandırma hakkına sahiptir. Bu hak, iş sözleşmesinin türünden, işçinin işlevinden veya işverenin statüsünden bağımsızdır³⁵⁸. İşçi, iş sözleşmesini feshederken, bu durumu yazılı olarak en az iki hafta önceden işverene bildirmelidir³⁵⁹. İşçinin iş sözleşmesini feshetmesine yönelik sözlü başvuru, işverenin ilgili istifaya ilişkin kararnameyi yayınlama sebebi olarak kullanılamaz³⁶⁰. Eğer işçi ve işveren arasında anlaşma sağlanmışsa, çalışma sözleşmesi işten ayrılma bildirimi süresinin dolmasından önce sonlandırılabilir³⁶¹.

Belirtmekte fayda var ki, işçinin isteğiyle işten ayrılma tarihini belirleyen anlaşmanın yapılması, işçinin bu tarihe kadar istifasını geri çekme hakkını ortadan kaldırmaz³⁶². İşten ayrılma bildirimi süresinin sona ermesinden önce iş sözleşmesinin feshedilmemesi ve işçinin ayrılmakta ısrar etmemesi durumunda, sözleşmenin geçerliliği devam eder³⁶³.

³⁵⁷ Pashkova,s.135.

³⁵⁸ Filyushchenko ve Pleshakova,s.66.

³⁵⁹ Pashkova,s.137.

³⁶⁰ Abdulgamidova,s.61.

³⁶¹ Kolobova,s.84.

³⁶² Mironov,s.305.

³⁶³ Pashkova,s.137.

2. İşverenin Talebiyle Sözleşmenin Feshi

Ticaret ilişkilerinde ekonomik olarak daha güçlü olan taraf olan işverenin işçi ile olan iş sözleşmesini sonlandırma hakkını önemli ölçüde kısıtlayan iş hukuku mevzuatı bulunmaktadır³⁶⁴. Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 81. maddesinde, tüm çalışanlara uygulanan iş sözleşmesinin feshedilmesine yönelik nedenler ve belirli koşullar altında sadece belirli çalışan kategorilerine uygulanan nedenler bulunmaktadır. Yasalar, işveriyeye iş sözleşmesini feshetme yetkisi verir, ancak bu bir zorunluluk değildir³⁶⁵.

İşverenin girişimine dayalı olarak işçiye işten çıkarma nedenleri olarak, yasa üç grup nedeni belirtir: a) işçinin kusurlu davranışları; b) işçinin kişiliği ile ilgili ancak kusurlu davranışının sonucu olmayan nedenler; c) işçinin kişiliğinden bağımsız durumlar³⁶⁶.

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 81. maddesine göre, işverenin iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkı aşağıdaki durumlarda kullanılabilir:

1. Kuruluşun tasfiyesi veya bireysel girişimcinin faaliyetlerinin sona ermesi;
2. Kuruluşun veya bireysel girişimcinin çalışan sayısının veya personel kadrosunun azaltılması;
3. Çalışanın atanan pozisyonuna veya yaptığı işe yeterli niteliklere sahip olmaması, atestasyon sonuçlarıyla doğrulanmış;
4. Kuruluşun mülkiyetinin değişmesi (kuruluşun yöneticisi, yardımcıları ve baş muhasebeciler için);
5. Çalışanın kusurlu davranışlarının sonucu olmayan, ancak çalışanın kişiliği ile ilgili nedenler;
6. Çalışanın kusursuz olmayan nedenlerle defalarca görevlerini yerine getirmemesi ve disiplin cezası almışsa;
7. Çalışanın ağır ihlallerde bulunması;

³⁶⁴ Kurenoy,s.236.

³⁶⁵ Filyushchenko ve Pleshakova,s.68.

³⁶⁶ Pashkova,ss.137-138.

a) Belirli bir çalışma günü içinde dört saatten fazla süreyle iş yerinde belirli bir neden olmadan devamsızlık,

b) İşe alkollü, uyuşturucu veya diğer toksik maddelerin etkisi altında gelme,

c) Yasalarca korunan sırların ifşa edilmesi (devlet, ticari, hizmet ve diğer sırlar), çalışanın görevlerini yerine getirirken öğrendiği kişisel verilerin ifşa edilmesi de dahil olmak üzere, d) Mahkeme kararı veya yetkili kişi tarafından belirlenen hırsızlık, zimmete para geçirme, kasıtlı tahribat veya yok etme işlemlerinin iş yerinde gerçekleştirilmesi;

8. Para veya mal değerlerle doğrudan ilgilenen çalışanın kasten işveren tarafından güvenin kaybedilmesine neden olan hareketlerde bulunması;

8.1) Çıkar çatışması durumunu önlemek veya çözmek için çalışan tarafından alınan önlemlerin kabul edilmemesi;

9. Eğitim görevini üstlenen çalışanın, bu tür bir işle uyumsuz ahlaki bir suç işlemesi ve bu işlemin mevcut işi devam ettirmesiyle bağdaşmaması;

10. Kuruluşun yöneticisi, yardımcıları ve baş muhasebecilerin, işletme malvarlığının güvenliğini ihlal eden, haksız kullanımına yol açan veya işletme malvarlığına zarar veren bir karar alması;

11. Çalışanın iş sözleşmesini imzalarken işverene sahte belgeler sunması;

12. Kuruluşun yöneticisi, kurumsal icra kurulu üyeleri ve bunlar dışındaki kişilerle yapılan iş sözleşmelerinde öngörülen hükümler;

12.1) Askerlik hizmetini tamamladıktan sonra üç ay içinde işe geri dönmemesi;

13. Bu Kanun ve diğer federal yasalarla belirlenen diğer durumlar.

Disiplin cezası, özellikle iş görevlerinin haklı bir neden olmaksızın tekrarlanan ihlali; işe gelmeme; iş yerinde alkollü, uyuşturucu veya toksik etkisi altında bulunma; iş yerinde hırsızlık yapma gibi eylemler için uygulanır ve ihlalin tespit tarihinden itibaren en geç bir ay içinde uygulanır³⁶⁷. İşverenin, iş sözleşmesini feshetme hakkı, bir yükümlülük değil, bir hak olarak kabul edilir. Bu nedenle, iş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin yukarıda ele alınan nedenlerin varlığında bile işveren, işçiyi işten çıkarmama hakkına sahiptir³⁶⁸.

³⁶⁷ Kolobova, ss.86-87.

³⁶⁸ Mironov, s.330.

3. Tarafların Kontrolü Dışındaki Koşullar Nedeniyle Fesih

Tarafların kontrolü dışındaki koşullar nedeniyle işten çıkarılma, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 83. maddesinde öngörülmüştür.

İş sözleşmesinin sona ermesi, taraflardan hiçbiri tarafından tek başına başlatılmaz. Bu, tarafların kontrolünde olmayan ve üzerlerinde etki sahibi olamadıkları nesnel nedenler veya olaylar nedeniyle gerçekleşir. Tarafların çalışma ilişkilerini sürdürme isteğine rağmen, bu ilişkileri sona erdirmek için iş sözleşmesini feshetme yoluyla zorunda kalmalarının nedenidir³⁶⁹.

Bunlar, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 83. maddesine göre iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin nesnel nedenlere örnek olarak verilebilir:

1. İşçinin askeri veya alternatif hizmete çağırılması (askeri seferberlik çağrısı hariç);
2. Daha önce bu işi yapan çalışanın, iş mahkemesi veya mahkeme kararıyla işe geri alınması;
3. Pozisyona seçilmeme;
4. Mahkeme kararıyla işçinin devamını engelleyen bir cezaya çarptırılması;
5. Tıbbi rapora göre çalışanın tamamen çalışamaz durumda olduğunun kabul edilmesi;
6. İşçi veya işverenin ölümü veya mahkeme kararıyla işçinin veya işverenin öldüğünün veya kaybolduğunun ilan edilmesi;
7. Savaş eylemleri, felaketler, doğal afetler, büyük kazalar, salgınlar ve diğer olağanüstü durumlar gibi iş ilişkilerinin devamını engelleyen olağanüstü durumların meydana gelmesi;
8. İşçinin iş sözleşmesindeki görevlerini yerine getirmesini engelleyen diskalifiye veya diğer idari ceza;
9. Lisans, taşıt kullanma hakkı, silah taşıma hakkı veya diğer özel hakların süresinin dolması, iki aydan fazla süreyle askıya alınması veya işçinin bu tür özel haklardan mahrum bırakılması;

³⁶⁹ Kurenoy,s.267.

10. Yapılan işin bu tür bir yetkiyi gerektirmesi durumunda, devlet sırrına erişimin sona erdirilmesi;
11. Mahkeme kararının iptal edilmesi veya işçinin işe iadesi konusunda iş denetim kurulunun kararının iptal edilmesi (yasa dışı ilan edilmesi);
12. Bu Kanun veya diğer federal yasalar tarafından belirlenen, belirli türde iş yapma kısıtlamalarını ve işçinin iş sözleşmesinde belirtilen görevleri yerine getirme yeteneğini engelleyen kısıtlamaların ortaya çıkması.

4. Yabancı Vatandaşlarla İş Sözleşmesinin Feshedilmesinin Özellikleri

Yabancı uyruklularla işveren arasındaki iş ilişkilerinin özgünlüğü vardır ve bunlar, çalışma ilişkilerini düzenleyen iş yasaları ve diğer çalışma hukuku normlarını içeren belgelerde belirtilen kurallara tabidir, belirli istisnalarla birlikte, bu tür çalışanlarla iş ilişkilerinin yabancı hukuk tarafından düzenlendiği durumlarda³⁷⁰.

Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 327.6 maddesi, yabancı uyruklularla yapılan iş sözleşmesinin sona erdirilebileceği ek nedenleri içermektedir. Bu nedenler şunlardır:

1. Geçici olarak bulunan yabancı uyruklular için yabancı çalışanların çekilmesine ve kullanımına ilişkin izinlerin askıya alınması, sona ermesi veya iptali durumunda;
2. Geçici olarak bulunan yabancı uyruklular için çalışma izni veya patentin iptali durumunda;
3. Geçici olarak bulunan yabancı uyruklular için geçici ikamet izni, eğitim amacıyla geçici ikamet izni iptal edilmesi durumunda;
4. Kalıcı olarak yaşayan yabancı uyruklular için oturma izni iptal edilmesi durumunda;
5. Geçici olarak bulunan yabancı uyruklular için çalışma izni veya patentin süresinin dolması durumunda;
6. Geçici olarak bulunan yabancı uyruklular için geçici ikamet izni, eğitim amacıyla geçici ikamet izni süresinin dolması durumunda;

³⁷⁰ Kurenoy,s.259.

7. Kalıcı olarak yaşayan yabancı uyruklular için oturma izni süresinin dolması durumunda;
8. Rusya Federasyonu topraklarında özel sağlık sigortası sözleşmesinin süresinin dolması durumunda;
9. Yabancı uyrukluların sayısını, Rus Federasyonu mevzuatı uyarınca belirlenen kısıtlamalara uygun hale getirme durumunda;
10. Geçici olarak başka bir pozisyonda çalışan çalışanın geçici süreli geçirilmesinin süresinin dolması durumunda mevcut işine geri döndürülememesi durumunda;
11. Geçici olarak başka bir pozisyonda çalışanın geçici süreli geçirilmesinin mümkün olmaması durumunda.

Yabancı uyruklu çalışanlarla yapılan iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi durumunda, bu feshin işçinin yasal statüsüne, çalışma ve oturma izinlerine ve diğer yasal gerekliliklere uygun olması önemlidir. Yabancı uyruklu çalışanların haklarına ve iş sözleşmelerine uygun davranılması, işverenlerin yasal yükümlülüklerini yerine getirmesini sağlar ve her iki tarafın da adil bir şekilde muamele görmesini sağlar.

II. TÜRK İŞ HUKUKU KAPSAMINDA YABANCI İŞÇİ

A. Yabancı İşçi Kavramı

Ülkeler arasındaki ekonomik, ticari, siyasi ve kültürel ilişkiler sıklaştıkça, vatandaş olduğu devlet dışında bir ülkeye çalışmak için gidenlerin sayısı artmaktadır. Buna bağlı olarak çalışma hayatına giren yabancı işçi sayısı artmakta ve bu durum yabancıları, iş sözleşmesinin tarafı haline getirmektedir³⁷¹. İş hukukunun temel kavramlarının başında kuşkusuz işçi gelir; işçi, iş hukukunun korumayı amaçladığı asli öznedir³⁷². İşçi, üretime genellikle bedeni işgücü ile katkıda bulunan kimselerdir. İş

³⁷¹ Ayan, s.171.

³⁷² Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı**, Ayrıntı Basımevi, 2.baskı, Ankara, 2018, s.31.

Hukuku kapsamı içinde yer alırlar. Esasında İş Hukukunun en önemli unsurlarından biridir³⁷³.

Nitekim, İş Kanununun³⁷⁴ 2. maddesi işçinin tanımıyla başlamaktadır. Maddenin ilk fıkrasına göre, "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye ... işçi denir"³⁷⁵. İşçi kavramının saptanmasında en önemli unsurlardan biri, iş sözleşmesidir³⁷⁶. İş Kanununun 8. maddesinin 1. fıkrası gereğince "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir". Görüldüğü gibi iş akdi, iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır³⁷⁷. Buna bağlı olarak işçi kavramı, işverene bağımlı olarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan gerçek kişi olarak tanımlanabilir³⁷⁸.

Sadece gerçek kişiler işçi sıfatı kazanabilir³⁷⁹. Türk tabiiyeti olup olmaması fark etmeksizin, bir tüzel kişinin işçi olması mümkün değildir, buna karşılık işveren olması mümkündür³⁸⁰.

B. İşçi ve İşveren İlişkileri

İş Hukukunda işveren, bir hizmet akdine dayanarak bir kimseyi işçi olarak çalıştıran kimsedir. İşveren İş Hukuku içinde, işçiden sonra gelen ikinci unsurdur³⁸¹. İşveren, İş Hukukunun yöneldiği temel süje değildir. İş Hukuku, işçi merkezli bir

³⁷³ Faruk Andaç, **İş Hukuku**, Legal Yayıncılık A.Ş., İstanbul, 2018, s.49.

³⁷⁴ 4857 sayılı İş Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 10.06.2003, Sayı: 25134.

³⁷⁵ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, **İş Hukuku**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 29.baskı, İstanbul, 2016, s.41; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 21.baskı, İstanbul, 2021, s.141; Şükran Etrürk, **Bireysel İş Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022, s.51; Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., 25.baskı, Ankara, 2020, s.15; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 9.baskı, İstanbul, 2018, s.51; Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, 3.baskı, Ankara, 2008, s.139;

³⁷⁶ Tunçomağ ve Centel, s.49.

³⁷⁷ Süzek, s.139.

³⁷⁸ Sümer, s.15.

³⁷⁹ Mollamahmutoğlu, s.139.

³⁸⁰ Ayan, s.172.

³⁸¹ Andaç, s.68.

hukuktur; işveren, işçi çalıştırması nedeniyle bu hukukun kurallarına tabi olur³⁸². İşveren bir gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olabilir³⁸³.

İş akdi, bir kişinin işçi niteliğini belirle diğı gibi, sözleşmenin diğeri tarafı olan işvereni de belirler³⁸⁴. İş Kanununun 2. maddesinin ilk fıkrasına göre, "Bir iş sözleşmesine dayanarak ... işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren... denir"³⁸⁵. Bu şekilde işveren kavramı, iş hukukunun esprisine uygun olarak işçi kavramı esasında tanımlanmış olmaktadır³⁸⁶. Nasıl işçi başkasının hizmetinde çalışan kişiye, işveren de bir başkasını işçi olarak çalıştıran kişidir³⁸⁷.

O halde yabancı işçi açısından yaygın olan, bir işverene bağımlı olarak çalışmaktır. Bu durumda yabancı ile işvereni iş sözleşmesi akdetmek için, kural olarak, çalışma izni almadan önce ancak çalışma iznine başvuru yapılacağı zamana yakın masaya oturmaktadır³⁸⁸.

C. Yabancı İşçi Olmanın İş Sözleşmesine Etkisi

Vatandaşlık unsuru dikkate alınmaksızın, işçi kavramının saptanmasında en önemli unsurlardan birisi, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin varlığıdır³⁸⁹.

Nitekim, iş sözleşmesi, iş ilişkisini yaratan bir sözleşmedir. Ancak, iş ilişkisinin oluşması için, mutlaka bir iş sözleşmesinin varlığı da gerekmez. Gerçekten, iş ilişkisi; işçinin, işverenin bilgisi altında işletmeye (işyerine) katılması, orada çalışması olgusundan da doğabilir³⁹⁰.

³⁸² Mollamahmutoğlu, s.155.

³⁸³ Sümer, s.16.

³⁸⁴ Süzek, s.148.

³⁸⁵ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s.50; Süzek, s.148;

³⁸⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.36.

³⁸⁷ Tunçomağ ve Centel, s.15.

³⁸⁸ Ayan, s.173.

³⁸⁹ Ayan, s.176.

³⁹⁰ Tunçomağ ve Centel, s.50.

İş Kanununun 8. maddesinin 1. fıkrasına göre "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir"³⁹¹.

İş sözleşmesi İş Hukukunun temel yapı taşını oluşturur. Gerçekten, bir kişi İş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte işçi, onu çalıştıran kişi işveren sıfatını kazanır. Böylelikle işçi ile işveren arasında iş ilişkisi kurulmuş olur³⁹².

Borçlar Kanununun³⁹³ 393. maddesine göre de "Hizmet sözleşmesi işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir." Bu tanımında yer alan "zaman" kavramı, iş akdinin varlığının belirlenmesinde bağımsız bir unsur olmayıp, bağımlılık unsurunun saptanmasında yardımcı bir ölçüt niteliği taşır³⁹⁴.

1. İş Sözleşmenin Şekli ve Türleri

Yabancı ile yapılan iş sözleşmesi esas olarak diğer iş sözleşmelerinden farklı değildir. Bu sebeple iş sözleşmelerinde bulunması gereken iş görme, bağımlılık ve ücret unsurlarının, yabancılar ile akdedilecek olan iş sözleşmelerinde de bulunması zorunludur³⁹⁵. İşçi kavramı bakımından aranan bir sözleşmenin varlığı, bağımlı olarak iş görme ve bir ücret karşılığında çalışma unsurları, yabancı işçiler açısından da söz konusu olacaktır³⁹⁶.

Sözleşme kural olarak herhangi bir şekil şartına bağlı olmaksızın yazılı, sözlü ve hatta örtülü olarak, tarafların birbirine uygun karşılıklı irade açıklamaları ile kurulabilecektir³⁹⁷. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunun 8. maddesinin 1. fıkrasına göre, "İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir"³⁹⁸.

³⁹¹ Süzek,s.233.

³⁹² Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s.113.

³⁹³ 6098 sayılı Borçlar Kanunu, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi: 04.02.2011, Sayı: 27836.

³⁹⁴ Süzek,s.233.

³⁹⁵ Ayan,s.176.

³⁹⁶ Ayan,s.177.

³⁹⁷ Arzu Arslan Ertürk, **İş Sözleşmesinde Şekil**, Vedat Kitapçılık Basım Yayım Dağıtım LTD.ŞTİ., İstanbul,2017, s.95.

³⁹⁸ Mollamahmutoğlu, s.398.

İş sözleşmeleri, sürelerine göre belirli veya belirsiz süreli, çalışma biçimlerine göre sürekli veya süreksiz, tam süreli veya kısmî süreli yahut dememe süreli ya da çeşitli türlerde oluşturulabilir³⁹⁹. Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımı ile sürekli ve süreksiz iş ayırımının birbirine karıştırılmamaları gerekir. Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının esasları iş sözleşmesinin süresine dayanırken, sürekli ve süreksiz iş ayırımı ise, işin niteliği esasına dayanmaktadır⁴⁰⁰.

İş Kanununu 11. maddesine göre, iş ilişkisi bir süreye bağlı olarak yapılmadığı takdirde sözleşme belirsiz süreli sayılmaktadır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi ise belirli süreli iş sözleşmesi sayılmaktadır. Belirli iş sözleşmelerinde sürenin belirli olması için objektif bir neden olması gerekir⁴⁰¹.

Gerçekten de Kanun, işin belirli süreli olması ya da belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif bir durum (objektif koşul) var ise iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılabileceğini öngörmektedir⁴⁰². Görüldüğü gibi, İş Kanununun 11. maddesinin 1. fıkrasında işçileri korumak amacıyla belirli süreli iş akdi yapma serbestisi sınırlandırılmış ve bu tür sözleşmelerin kurulabilmesi ancak anılan fıkra da belirtilen objektif koşulların varlığına bağlanmıştır. Bu objektif koşullar, işin (niteliği gereği) belirli süreli veya belli bir işin tamamlanmasına yönelik olması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkmasıdır⁴⁰³.

Sözleşme özgürlüğü, kişilerin sözleşme yapıp yapmama veya diledikleri kişi ile sözleşme yapma, sözleşmenin içeriğini ve şeklini diledikleri gibi belirleyebilme ve sözleşmeyi sona erdirebilme özgürlüğünü ifade eder⁴⁰⁴. Bununla birlikte bu özgürlük mutlak değildir⁴⁰⁵.

³⁹⁹ Andaç, s.112.

⁴⁰⁰ Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, **Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, Vedat Kitapçılık Basım Yayım Dağıtım LTD.ŞTİ, İstanbul, 2012, s.6.

⁴⁰¹ Andaç, s.114.

⁴⁰² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.116.

⁴⁰³ Süzek, s.250.

⁴⁰⁴ Sümer, s.52.

⁴⁰⁵ Mollamahmutoğlu, s.408.

2. Yabancı İşçilere Sınırlamalar

Anayasanın 50. maddesinin 1. fıkrasına göre "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar". Anayasanın bu hükmüne uygun olarak iş mevzuatında işçinin, yaş küçüklüğü, cinsiyeti, sağlık durumu ve yabancı olmasına göre iş akdinin yapılmasına bazı sınırlamalar getirilmiştir⁴⁰⁶.

Türkiye’de yabancıların çalıştırılması esas itibariyle 27.7.2016 tarihli ve 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ile 04.04.2013 tarihli ve 6458 sayılı Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanununda düzenlenmiştir⁴⁰⁷. Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe, yabancıların Türkiye’de bağımlı veya bağımsız çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerekmektedir⁴⁰⁸.

Hukuk düzeni, kural olarak, kişilere diledikleri şekilde hukukî ilişkiler kurmak, değiştirmek ve ortadan kaldırmak hakkını tanımıştır. Anayasanın 48. maddesinde "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir" denilerek irade özerkliğine dayanan sözleşme özgürlüğü güvence altına alınmış ve Gerekçe’de kanunun bu hürriyetleri ancak kamu yararı amacıyla sınırlayabileceği belirtilmiştir⁴⁰⁹.

İş mevzuatında da iş sözleşmesini kullanma ve sözleşmeden yararlanma ilkelerine bazı şartlar konmuştur. Bu şartlara uyulmaması halinde yapılmış iş sözleşmeleri geçersizdir. Gerek işçi ve gerekse işveren kendi iradeleri ile isteyerek böyle bir akit yapmış olsalar bile yine geçersizdir⁴¹⁰.

Çok önemli bir soru, "geçici çalışma izni" vermenin kanunların geçici iş sözleşmeleri hakkında kaynaklanan objektif bir geçerli neden olup olmadığıdır.

Yargıtay kararında⁴¹¹, eğer çalışma izni süreli alınmış ise yapılan sözleşmenin de belirli süreli olduğu, belirsiz süreli çalışma izni alınmış ise iş sözleşmesiz belirsiz süreli

⁴⁰⁶ Süzek,s.328.

⁴⁰⁷ Süzek,s.329.

⁴⁰⁸ Centel,s.81.

⁴⁰⁹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, s.205.

⁴¹⁰ Andaç,s.119.

⁴¹¹ Yargıtay 9.HD’nin, 07.06.2005 tarihli, E. 2004/24583, K.2005/20488 sayılı Kararı.

olduğunu kabul ederek, süreli çalışma izni alınmasının belirli süreli sözleşme yapabilmek için objektif neden oluşturacağı sonucuna varmıştır⁴¹².

6735 sayılı Kanun kapsamında yer alan yabancıların çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışmaları veya çalıştırılmaları yasaktır⁴¹³. Ancak diğer kanunlarda ya da Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar veya uluslararası sözleşmelerde çalışma izni almadan çalışabileceği belirtilen yabancılar, bu Kanuna göre çalışma izni almadan çalışabilir veya çalıştırılabilirler⁴¹⁴.

Ülke çıkarlarının gerekli kıldığı hallerde veya mücbir nedenlere bağlı olarak, çalışmaya başlamadan önce ilgili makama bilgi vermek koşuluyla, çalışma süresi bir ayı geçmemek ve Bakanlık onayı alınmak suretiyle çalışma izni işe başladıktan sonra da verilebilir⁴¹⁵.

Türk hukukuna göre, çalışma izni muafiyetinin söz konusu olmadığı durumlarda ve çalışma izni başvurusunun yapıldığı ancak iznin temininden önce işçinin işe başladığı hallerde, iznin sonradan verilmesi kaydıyla, yapılan iş sözleşmesinin geçerli olduğu kabul edilmektedir. Ancak çalışma yasağı söz konusu olmamakla birlikte, çalışma izni eksikliğinin olduğu durumda iş sözleşmesi yapan yabancı işçi, izni olmadığı nedeniyle fiilen çalışmıyorsa, iş akdi yine geçerlidir⁴¹⁶.

Türk hukukunda da, yabancı işçiler yönünden izin alınmasının gerekli olduğu hallere, izin için başvurup da henüz izin gelmeden işçi işe başlanılmışsa izin verilmesi kaydıyla yapılan iş sözleşmesinin geçerli olduğu kabul edilmektedir⁴¹⁷.

Fakat yabancı, akdin karşı tarafı için, ifa edememenin sonuçlarına katlanır. Aynı şekilde izin verildikten bir süre sonra geri alınırsa yine kurulan hizmet akdinin başlangıçtan itibaren geçersiz olduğu ileri sürülemez. Yargıtay 9. HD 07.06. 2005 tarihli kararında⁴¹⁸, yabancı işçi için çalışma izni alınamamışsa iş sözleşmesinin belirsiz süreli

⁴¹² Hediye,s.77.

⁴¹³ Sümer,54.

⁴¹⁴ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat,s.204.

⁴¹⁵ Ertürk,s.173.

⁴¹⁶ Ayan,s.190.

⁴¹⁷ Hediye,s.72.

⁴¹⁸ Yargıtay 9.HD'nin, 07.06.2005 tarihli, E. 2004/24583, K.2005/20488 sayılı Kararı.

hale dönüşeceği sonucuna varmıştır. Böylece, Yargıtay bu kararında, çalışma izni alınmadan yapılan bir iş sözleşmesinin geçerli olduğunu isabetli olarak tespit etmiştir⁴¹⁹.

Türk Hukukunda yabancı işçinin iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü şim diye kadar, daha çok yabancıların kendilerine yasak işlerde çalışmaları açısından tartışma konusu yapılmıştır⁴²⁰.

Yabancılar tarafından icrası yasaklanmış bir mesleğin, yasağın ihlal edilerek yapılması halinde ise durum farklıdır. Bu doğrultuda Türk Hukukunda, yabancı işçinin iş sözleşmesinin kesin geçersizliği/hükümsüzlüğü, daha çok, yabancıların kendilerine yasak işlerde çalışmaları açısından tartışılmıştır. Buna göre, kamu güvenliği ve Türk vatandaşlarının menfaati gibi nedenlerle yabancılara yasaklanan meslekleri konu alan iş sözleşmeleri, kesin geçersiz/hükümsüzdür⁴²¹.

3. İş Sözleşmesinin Geçersizliği

Bir yabancı işçinin çalışma izni olmadan işe alınması durumunda, iş sözleşmesinin geçerli olarak hüküm doğurup doğurmayacağı hususunun açıklığa kavuşturulması gerekir⁴²². Genel hükümlere göre konusu kanuna, kamu düzenine, ahlak ve adaba aykırı olması, kişilik haklarına tecavüz eder mahiyette olması veya akdin uygulamasının mümkün olmaması hallerinde akit sakat olur⁴²³.

Yabancı uyrukluların Türkiye'de yabancılara yasaklanmış bir işte çalıştırılması durumunda, yapılmış iş sözleşmesi batıldır. Hatta, burada ulusal çıkarları korumak için getirilmiş bir yasal yasak sözkonusu olduğu için, yabancı kendisine yasak olan işte, işverenin onayıyla çalışmış olsa dahi, bundan geçerli bir iş ilişkisi (fiili iş ilişkisi) doğmaz⁴²⁴.

⁴¹⁹ Hediye,s.73.

⁴²⁰ Hediye,s.66.

⁴²¹ Ayan,s.186.

⁴²² Hediye,s.65.

⁴²³ Andaç,s.118.

⁴²⁴ Centel, s.82.

Türk Hukukunda yabancı işçinin iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü şimdiye kadar, daha çok yabancıların kendilerine yasak işlerde çalışmaları açısından tartışma konusu yapılmıştır⁴²⁵.

4. Yabancı İşçinin İş Sözleşmesinin Feshine Etkisi

4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmesinin fesih yoluyla sona sinde iki fesih türü öngörmüştür. Bunlar, İş Kanunun 17. maddesinde düzenlenen, "bildirimli fesih" ve 24. ve 25. maddelerinde düzenlenen, "bildirimsiz fesihtir"⁴²⁶.

İş sözleşmesinin fesih dışında sona erme sebepleri ölüm, sürenin bitimi, tarafların anlaşması (ikale-bozma sözleşmesi) ve fesihtir⁴²⁷.

İş sözleşmelerinin fesih dışı sona erme nedenleri; taraflarının anlaşması ile sona erme, taraflarından birinin ölümü, belirli süreli iş sözleşmeleri açısından sürenin sona ermesi olarak karşımıza çıkmaktadır⁴²⁸. İş Kanunun 24. maddesi işçinin, 25. maddesi ise işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshini düzenlemektedir. 24. madde düzenlemesi uyarınca iş sözleşmesi nin işçi tarafından haklı fesih nedenleri; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kural larına uymayan haller ve benzerleri, zorlayıcı sebepler şeklinde üç bent halinde sayılmıştır. 25. madde düzenlemesi uyarınca işverenin iş sözleşmesini haklı feshetme nedenleri ise; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller fes ve benzerleri, zorlayıcı sebepler ile işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması hali olmak üzere dört bentte düzenlenmiştir⁴²⁹.

Yabancılarla yapılmış iş sözleşmesinin, yabancıнын ölümü veya tarafların anlaşması ile sona erdiği hallerde, sözleşme taraflarından birisinin yabancı olması özellik

⁴²⁵ Hediye,s.66.

⁴²⁶ Ali Cengiz Köseoğlu, **İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi**, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2011, s.58.

⁴²⁷ Ayan,s.208.

⁴²⁸ Burcu Savaş, **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi**, Beta Basım A.Ş.,İstanbul, 2012, s.22.

⁴²⁹ Savaş,s.36.

arz etmemektedir. Bu durumlar iş sözleşmesi, diğer işçilerde olduğu gibi sona erecektir⁴³⁰.

Feshi ihbar suretiyle iş sözleşmesinin feshinde, çalışma izninin etkisini gözlemlemek mümkündür. İş sözleşmesinin bir irade beyanıyla sona erdirilmesinde, taraflardan birisinin sözleşmeyi feshedeceğini karşı tarafa önceden bildirerek sözleşmeyi sona erdirmesi söz konusu olur. Yabancı işçilerin çalışma izni alamaması sebebiyle iş sözleşmesinin feshi hakkında, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu'nda özel bir düzenleme bulunmamaktadır⁴³¹.

⁴³⁰ Ayan,s.208.

⁴³¹ Ayan,s.209.

SONUÇ

Bu tez , Rusya ve Türkiye'de yabancı vatandaşların çalışma ve iş izni gibi hukuki statülerini incelemiştir. Çalışmanın temel amacı, her iki ülkenin benzerliklerini ve farklılıklarını analiz etmiştir. Rusya ve Türkiye'de, yabancı çalışanların hukuki statülerini düzenleyen yasalar ve kurallar mevcuttur. Ancak her iki ülkenin yaklaşımları ve politikaları, çalışma izinlerinin alınması, iş çalışma koşulları gibi çeşitli alanlarda farklılık göstermektedir.

Rusya'da, yabancı vatandaşlar belirli meslekler ve şirket kategorileriyle sınırlı olan çalışma izni almak zorundadırlar. İşverenler, yabancı çalışanlarını işe alırken belirli kurallar ve prosedürleri izlemekle yükümlüdürler. Ayrıca, çalışma koşulları, ücretlendirme ve çalışan haklarının korunması konularında düzenlemeler bulunmaktadır.

Türkiye'de de çalışma izni sistemi belirli kriterlere uygunluk gerektirir. Yabancı çalışanlar, ülkede yasal çalışan statüsüne sahip olmak için çalışma izni almalıdırlar.

Rus ve Türk iş kanunu, yabancı vatandaşlara haklar verilmesi açısından pek çok ortak noktaya sahiptir. Bununla birlikte, Rusya'da çalışma izni alma prosedürü çok daha karmaşıktır ve Rus dili, tarihi ve hukuku sınavını geçmeyi gerektirmektedir. Türk İş Kanunu, yabancı uyruklu vatandaşların çalışma izni vermesini değerlendirmek için daha net kriterler içerirken, Rus İş Kanunu bu kriterleri daha belirsiz hale getirmektedir. Ancak Türk Hukuku, yabancı vatandaşların çalışma haklarının sınırlandığı daha birçok alanı içerirken, Rusya'da bu kategori ulusal güvenliği temsil eden alanlarla sınırlıdır. İki hukuk sisteminin bu şekilde karşılaştırılması hem Rus İş Hukuku hakkında daha fazla bilgi sahibi olmamızı hem de Türk İş Hukuku ile karşılaştırma yapmamızı sağlamaktadır.

Rusya ve Türkiye'de yabancı çalışanların hukuki statülerini ve çalışma izinlerini incelemiş bulunmaktayız. Bu inceleme, her iki ülkenin hukuki düzenlemelerini, politikalarını ve uygulamalarını karşılaştırarak benzerliklerini ve farklılıklarını ortaya koymayı amaçladı. İşte bu karşılaştırma sonucunda çıkan bazı anahtar noktalar:

Çalışma İzni Uygulamaları: Hem Rusya hem de Türkiye'de yabancı vatandaşların çalışma izni alma gerekliliği bulunmaktadır. Ancak bu izinlerin alınması için gerekli prosedürler ve başvuru süreçleri ülkeden ülkeye değişmektedir. Rusya'da

daha karmaşık bir süreç bulunurken, Türkiye'de daha net kurallar ve kriterler belirlenmiştir.

Yabancı Çalışan Kategorileri: Her iki ülke de özel kategorilere sahip yabancı çalışanları tanımaktadır. Bu kategoriler, belirli haklar ve ayrıcalıklarla birlikte gelir. Örneğin, Türkiye'de, Turkuaz Kart sahipleri özel bir kategori olarak kabul edilmektedir.

Yabancı Çalışanların Sınırları: Hem Rusya hem de Türkiye, belirli ulusal güvenlik veya diğer hassas sektörlerde çalışan yabancıları sınırlamaktadır. Ancak bu sınırlamaların kapsamı ve uygulanma biçimi ülkeden ülkeye farklılık gösterir.

Çalışan Hakları ve Koruma: Hem Rusya hem de Türkiye'de yabancı çalışanların hakları yasalarla koruma altına alınmıştır. İş koşulları, ücretlendirme ve çalışan haklarıyla ilgili düzenlemeler bulunmaktadır. Ancak bu hakların korunma derecesi ve uygulanma biçimi, ülkelere göre farklılık gösterebilir.

Bu karşılaştırma sonucunda, her iki ülkenin yabancı çalışanların haklarını koruma konusundaki çabalarını gözlemlemekteyiz. Ancak yabancı çalışanların hukuki statülerinin belirlenmesi ve çalışma izni alınması süreçleri bürokratik zorluklarla karşılaşabilir. Ayrıca, yabancı çalışanların sınırlamaları ve özel kategorileri, her iki ülkenin kendi ulusal çıkarlarına dayalıdır.

Rusya ve Türkiye'nin iş hukuku analizi, yabancı işçinin iş ilişkilerinin tam bir katılımcısı olduğunu göstermektedir. Evet, çalışma için bazı kısıtlamalar mevcuttur, örneğin yasaklı meslekler veya çalışma izni alınması gerekliliği gibi. Ancak bir iş izni aldıktan ve bir iş sözleşmesi imzalandıktan sonra, yabancı bir vatandaş iş ilişkisinin bir tarafı olabilir; yani bir işçi olarak, bu statüden doğan tüm haklar ve yükümlülüklerle.

Türk doktrininde tartışmalı kalan bazı durumlar vardır. İlk olarak, yabancı bir işçiyle hangi tür bir sözleşme yapılmalı ve çalışma izni türünün dikkate alınıp alınmaması gerektiği sorusu. İkincisi, çalışma izni ile iş sözleşmesinin geçerliliği arasındaki ilişki. Bu sorular, Rus iş hukukunda tartışmalı değildir çünkü yabancı işçilerle sözleşme yapma şekli, çalışma izninin iş sözleşmesini nasıl etkilediği açıkça yasalarda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

"Yabancı çalışan" kavramı, sadece iş hukukunu değil, aynı zamanda yabancıların hukukunu, uluslararası hukuku ve anayasa normlarını da etkileyen bir

kavramdır. Bu alanlar doğrudan iş hukukuna ait olmasa da, Rusya ve Türkiye'de kimin yabancı sayılacağını tam anlamıyla anlamamıza yardımcı olur. "Yabancı" teriminin tanınması, bu iki ülkede yabancı türlerini belirlemeye ve yasal tanımlarını incelemeye yardımcı oldu. Ancak yabancı vatandaşların iş hakkına sahip olup olmadığına ilişkin sorunun araştırılması sadece bu tanımlamanın ardından mümkün hale geldi.

İlk ve ikinci bölümler daha teorik nitelikte olup, yabancı terimini tanımlamamıza yardımcı olan tanımlamaları içermektedir. Üçüncü ve dördüncü bölümler ise daha pratik bir yaklaşım benimsemekte ve yabancıların belirli faaliyetlerde bulunmalarını yasaklayan yasal düzenlemelerin incelenmesini içermektedir. Ayrıca, yabancı vatandaşların işverenleri ile olan iş ilişkilerindeki rolü ve iş hukuku sözleşmesini nasıl etkilediği üzerinde durulmaktadır. Ayrıca, son bölümde araştırılan önemli bir konu, çalışma izni ile iş sözleşmesinin geçerliliği veya geçersizliği üzerindeki etkisidir. İş sözleşmesi konusu oldukça geniş bir alandır ve ayrı bir araştırmayı hak eder. Bu nedenle, Türk iş hukukundaki iş sözleşmeleriyle ilgili bazı genel hükümler bu çalışmada daha ayrıntılı bir şekilde ele alınmamıştır.

Rusya ve Türkiye'de yabancı vatandaşların tanımlanması ve sınıflandırılmasına yaklaşımlar önemli farklılıklar göstermektedir. Türk hukuku, yabancı vatandaşların tanımını ve çeşitli yabancı vatandaş türlerini daha teorik bir yaklaşımla yapar. Diğer yandan, Rus hukuku, yabancı vatandaşların devletle olan hukuki ilişkilerini, özellikle de ikamet süresi temelinde sınıflandırır. Hukuki açıdan bu yaklaşım, yasaların uygulanması açısından daha basit gibi görünse de, Türk hukukuna göre yabancı vatandaşların türlerine göre sınıflandırılması daha geniş bir yelpazeyi kapsar, çünkü çok çeşitli kategoriler içerir.

Bu çalışmada, Rusya'da çalışma izni alma süreci, gerekli belgelerin listesi ve başvuru aşamaları büyük bir öneme sahiptir. Bu, Türkçe kaynaklarda Rusya Federasyonu'nda çalışma izni alımıyla ilgili ayrıntılı bilgilere nadiren ulaşılabilir olmasıyla ilgilidir. Türk hukukundaki önemli bir farklılık, çalışma izni almak için gerekli olan sınavın öne çıkmasıdır. Bu sınav oldukça zordur ve Rusça konuşulan seviyeye ulaşmayı gerektirir. Ancak bu sınav, yeteneksiz yabancı vatandaşları elemek için bir araç olarak hizmet eder. Rus hukukuna göre, yabancı vatandaşlar iş ilişkilerinin bir parçası olarak neredeyse Rus vatandaşlarına eşit haklara ve yükümlülöklere sahiptir. Hem

Rusya'da hem de Türkiye'de yabancı çalışanlarla ilgili kısıtlamalar benzerdir; her iki hukuk sistemi, ülkenin güvenliğini tehlikeye atabilecek pozisyonlarda çalışmayı yasaklar ve her iki ülkede de çalışma izni almadan çalışmanın yasak olduğunu kabul eder.

Türk hukukunda, çalışma izni verilmesinin iş sözleşmesinin geçerliliğini nasıl etkilediği konusu tartışmalıdır, oysa Rusya İş Kanunu bu konuyu düzenleyen ayrı maddeler içerir. Bu araştırmanın temel sonucu, hem Türk hem de Rus hukuk sistemlerinin kapsamlı teorik ve yasal bir temele sahip olduğudur. Ancak her iki ülkede de yabancı işçilerin hukuki statüsünün hala net bir düzenlemeye sahip olmaması, pratikte bazı sorunlara yol açmaktadır. Günümüzde her iki ülkenin de yabancı vatandaşların yaşamını ve çalışmasını düzenlemekle ilgili yasaları geliştirdiği görülmektedir, bu nedenle her iki ülkenin hukuki gelişmeleri izlemek ve yakın gelecekte yasal boşlukların doldurulup doldurulmayacağını veya Türkiye ve Rusya'nın işçi haklarını düzenleme konusunda birbirlerinden öğrenebilecekleri araçlara sahip olup olmadığını gözlemlemek önemlidir.

Sonuç olarak, bu çalışma Rusya ve Türkiye'deki yabancı çalışanların hukuki statülerini incelemek ve karşılaştırmak amacıyla yapılmıştır. Her iki ülkenin de yabancı çalışanların haklarını koruma ve çalışma izni uygulamalarını geliştirmek istediği görülmektedir. Ancak yabancı çalışanlar için bu iki ülkede çalışma izni almak ve haklarını korumak karmaşık bir süreç olabilir. Bu çalışma, bu alandaki mevcut durumu anlamamıza yardımcı olmuş ve gelecekteki araştırmalar ve düzenlemeler için temel oluşturmuştur.

KAYNAKÇA

Andaç, Faruk. **İş Hukuku**, Legal Yayıncılık A.Ş., İstanbul, 2018.

Asar Aydoğan. **Türk Yabancılar Mevzuatında Yabancı ve Hakları**, Turhan Kirabevi, Ankara, 2006.

Asar, Aydoğan. **Yabancılar Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara ,2020.

Aslantürk, Oğuzhan ve Tunç Yusuf Erdem. “Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri ve Suriyeliler”, [644792 \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/644792), (18.10.2023).

Ayan, Hasan Alparslan. **İş Hukukunda Yabancıların Çalıştırılması**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

Aybay, Rona. **Yabancılar Hukuku**, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2005.

Аншинина, Вера и Попонов Юрий. “Свобода Труда или Право на Труд? ”, [Свобода труда или право на труд? \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru/564658), (18.10.2023), (Anshinina, Vera ve Poponov Yuriy. “Çalışma Özgürlüğü mü, Çalışma Hakkı mı? ”).

Bayraktar, Tuğçe ve Gülle Havva. “Türkiye’de Yabancı İşçi Çalıştırılmasının Çalışanlar ve Çalışmayanlar Üzerine Etkileri”, [564658 \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/564658), (15.06.2023).

Birtane, Şermin. “Özel Hayata Saygı Hakkı(AİHS 8.madde) Bağlamında Çalışma Hakkı ve Mesleki Hayat İlişkisi”, [2162845 \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/2162845), (18.10.2023).

Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. **Belirli Süreli İş Sözleşmesi**, Vedat Kitapçılık Basım Yayımlar Dağıtım LTD.ŞTİ, İstanbul, 2012.

Cengiz (Urhanoglu), İstar. “ Türk Hukukunda Yabancıların İş Sözleşmesi Ehliyeti”, [2576506 \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/509805), (18.10.2023).

Çelik, Nuri, Caniklioğlu Nurşen ve Canbolat Talat. **İş Hukuku**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2016.

Çelikel, Aysel ve Gelgel Öztekin Günseli. **Yabancılar Hukuku**, Beta, İstanbul, 2022.

Çetin, Volkan. “İşverenlerin Kayıtlı Yabancı İşçi Çalıştırmaya Yönelik Niyetleri : Hatay İli Örneği”, [Ulusal Tez Merkezi | Anasayfa \(yok.gov.tr\)](https://ulusal-tez-merkezi.anasayfa.yok.gov.tr/), (18.10.2023).

Çiçekli, Bülent. **Yabancılar Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007.

Demir, Fevzi. **Hukukun Temel Kavramları**, Birleşik Matbaacılık, İzmir, 2004.

Doğan, Vahit. **Türk Yabancılar Hukuku**, Savaş Yayınevi, Ankara, 2021.

Dönmez Kara, Canan Öykü. “Türkiye’de Yabancıların Çalışma Hakkı: Suriyelilerin İşgücü Piyasasındaki Durumu”, [509805 \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/509805) (20.10.2023).

Er, Selami. “Yabancıların Çalışma İzinleri ve Ön İzin Müessesesi”, 01.04.2014, [155565 \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/155565), (18.10.2023).

Ergin, Hediye. **Türk Hukukunda Çalışma İzinleri**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2017.

Ertürk Arzu Arslan. **İş Sözleşmesinde Şekil**, Vedat Kitapçılık Basım Yayım Dağıtım LTD.ŞTİ., İstanbul, 2017.

Etrürk, Şükran. **Bireysel İş Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2022.

Ganiyeva, Salimya. “Türk Soylu Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hakkı ve Uygulamada Karşılaştıkları Sorunlar”, [m2018-139-1811 \(barobirlik.org.tr\)](https://barobirlik.org.tr/m2018-139-1811), (18.10.2023).

Horuztepe, Gül Serenay. “Türkiye’de Çalışan Yabancıların İş Kanundan Kaynaklanan Hak ve Yürümlülükleri”, [gul-setenay-horuztepe turkiye-de-calisan-yabancilarin-is-kanunundan-kaynaklanan-hak-ve-yukumlulukleri-1.pdf](https://gul-setenay-horuztepe.turkiye-de-calisan-yabancilarin-is-kanunundan-kaynaklanan-hak-ve-yukumlulukleri-1.pdf) , (18.10.2023).

Karademir, Ebru. “Türk Hukukunda Çifte /Çok Vatandaşlıktan Kaynaklanan Sorunlar”, 20.07.2018, [Microsoft Word - 6- EBRU KARADEMİR-26.doc \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/microsoft-word-6-EBRU-KARADEMIR-26.doc), (18.10.2023).

Kavlak, Bengül. “Uluslararası İşgücü Kanunu ile Getirilen Bir Yenilik: Turkuaz Kart”, [Microsoft Word - 04 Bengül Kavlak \(1\).docx \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/microsoft-word-04-Bengul-Kavlak-1.docx), (06.06.2023).

Kaya, Cansu. “Türkiye’de Geçici Koruma Statüsü Sahibi Yabancıların Çalışma Hakları”, 31.07.2017, [Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi » Makale » Türkiye’de Geçici Koruma Statüsü Sahibi Yabancıların Çalışma Hakları \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/anadolu-universitesi-hukuk-fakultesi-dergisi-makale-turkiye-de-gecici-koruma-statusu-sahibi-yabancilarin-calisma-haklari), (20.10.2023).

Kaya, Talat. “Yabancıların Çalışma İzini Muafiyetlerine Dair Bir Değerlendirme”, [1884745 \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/1884745), (18.10.2023).

Kayatepe, Özlem. “Türk İş Hukukuna Göre Yabancıların İş Sözleşmesi Yapması”, [Türk iş hukukuna göre yabancıların iş sözleşmesi \(antalya.edu.tr\)](https://antalya.edu.tr/turk-is-hukukuna-gore-yabancilarin-is-sozlesmesi), (18.10.2023).

Kılıçoğlu, Mustafa. “Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencisi”, [Kilicoglu CalismaHakki \(anayasa.gov.tr\)](https://anayasa.gov.tr/kilicoglu-calisma-hakki), (18.04.2023).

Kıral, Halis. **Yabancıların Türkiye’de Çalışma Esasları**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2006.

Köseoğlu, Ali Cengiz. **İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi**, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2011.

Kutlu, Melis. “Türk İş Hukukunda Yabancıların Çalışma İzinlerinin İş Sözleşmelerine Etkileri”, [Ulusal Tez Merkezi | Anasayfa \(yok.gov.tr\)](#) , (18.10.2023).

Küdür, Faruk. “Uluslararası Sözleşmeler Bakımından Türkiye’de Çalışma Hakkı ve Sınırlamaları”, [Ulusal Tez Merkezi | Anasayfa \(yok.gov.tr\)](#), (27.10.2023).

Колобова, Светлана. **Российское Трудовое Право**, Юстинформ, Москва, 2018, (Kolobova, Svetlana. **Rus İş Hukuku**, Justitsinform, Moskova, 2018).

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı Muhittin ve Baysal Ulaş. **İş Hukuku Ders Kitabı**, Ayrıntı Basımevi, Ankara, 2018.

Mollamahmutoğlu, Hamdi. **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008.

Nomer, Ergin. **Devletler Hususi Hukuku**, Beta, İstanbul, 2008.

Ökçün, Gündüz. **Yabancıların Türkiye’de Çalışma Hürriyeti**, Sermaye Piyasası Kurulu, Ankara, 1998.

Savaş, Burcu. **İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi**, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2012.

Seviğ, Vedat Raşit. **Türkiye’nin Yabancılar Hukuku**, İstanbul Üniversitesi Yayınlarından, İstanbul, 1981.

Sümer, Haluk Hadi. **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş., Ankara, 2020.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2021.

Şen, Murat. “İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı”, [787329 \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/787329), (18.10.2023).

Tekinalp, Gülören. **Türk Yabancılar Hukuku**, Beta, İstanbul, 2003.

Tiritoğlu Ersoy, Hatice Hilal. “Türkiye’de Mültecilerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hakları”, 31.07.2019, [Microsoft Word - 07 Hatice Hilal Tiritoğlu.docx \(dergipark.org.tr\)](https://dergipark.org.tr/Microsoft%20Word%20-%2007%20Hatice%20Hilal%20Tirito%C7%99lu.docx), (15.06.2023).

Tunçomağ, Kenan ve Centel Tankut. **İş Hukukunun Esasları**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2018.

Yılmaz, Mücahit. **Türk Yabancılar Hukukunda Yabancıların Çalışma İzni** , Oniki Levha Yayınları, İstanbul, 2017.

Абдулгамидова, Диана. **Трудовое Право**, Махачкала, Дагестанский Государственный Университет Народного Хозяйства, Махачкала, 2019, (Abdulgamidova, Diana. **İş Hukuku**, Mahaçkale, Dağıstan Devlet Ulusal Ekonomi Üniversitesi, Mahaçkale, 2019).

Абдуллаев, Эльшан. “Современные Проблемы Регулирования Трудовых Правоотношений с Участием Иностранных Граждан на Территории Российской Федерации”, [Современные проблемы регулирования трудовых правоотношений с участием иностранных граждан на территории Российской Федерации \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru/Sovremennye_problemy_regulirovaniya_trudovykh_pравоотношений_s_участием_иностранных_граждан_na_территории_Российской_Федерации), (18.10.2023), (Abdullaev, Elshan. “Rusya Federasyonu Topraklarında Yabancı Vatandaşların Katılımıyla Çalışma İlişkilerinin Düzenlenmesinin Modern Sorunları”,

Абросимова, Екатерина, Асосков Антон и Банковский Антон. **Международное частное право**, Издательство Статут, Москва, 2015, (Abrosimova, Ekaterina, Asoskov Anton ve Bankovskiy Anton. **Uluslararası Özel Hukuk**, Statut Yayınevi, Moskova, 2015).

Авакьян, Сурен. **Конституционное Право России**, Норма: Инфра-М, Москва, 2014, (Avakyan, Suren. **Rusya Anayasa Hukuku**, Norma: Infra-M, Moskova, 2014).

Бай, Н. “Правовое Положение Иностранных Граждан, Осуществляющих Трудовую Деятельность в Российской Федерации”, <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-polozhenie-inostrannyh-grazhdan-osuschestvlyayuschih-trudovuyu-deyatelnost-v-rossiyskoy-federatsii> (10.05.2023), (Bay, N. “Rusya Federasyonu'nda İşgücü Faaliyetinde Bulunan Yabancı Vatandaşların Yasal Durumu”).

Борисов, Виталий, Власова Наталья и Доронина Наталья. **Международное Частное Право**, Издательство Контракт, Москва, 2018, (Borisov, Vitaly, Vlasova Natalya ve Doronina Natalya. **Uluslararası Özel Hukuk**, Kontrakt Yayınevi, Moskova, 2018).

Галушкин, Александр и И. Каса. “Актуальные Вопросы Правового Положения Иностранных Граждан в Российской Федерации”, [Актуальные вопросы правового положения иностранных граждан в Российской Федерации \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-voprosy-pravovogo-polozheniya-inostrannyh-grazhdan-v-rossiyskoy-federatsii), (18.10.2023), (Galushkin, Aleksandr ve İ. Kasa. “Rusya Federasyonu'ndaki yabancı vatandaşların yasal statüsüne ilişkin güncel konular”).

Гейхман, Владимир. **Трудовое Право**, Юрайт, Москва, 2015, (Geykhman, Vladimir. **İş Hukuku**, Yurait, Moskova, 2015).

Гошуляк, Виталий и Сеидов Шахрутдин. “Особенности Конституционно-Правового Статуса Трудящихся -Мигрантов в Российской Федерации”, <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-konstitutsionno-pravovogo-statusa->

[trudyaschihsya-migrantov-v-rossiyskoy-federatsii](#) (11.05.2023), (Goshulyak, Vitaly ve Seyidov Shakhmutdin, “Rusya Federasyonu'ndaki Göçmen İşçilerin Anayasal ve Yasal Statüsünün Özellikleri”).

Гусов Кантемир и Толкунова Вера. **Российское Трудовое Право**, Издательство Проспект, Москва, 2004, (Gusov, Kantemir ve Tolkunova Vera. **Rus İş Hukuku**, Prospekt Yayınevi, Moskova, 2004).

Казарян, Кристине. “Актуальные Проблемы Использования Трудовыми Мигрантами Патентов при Осуществлении Трудовой Деятельности”, [Актуальные проблемы использования трудовыми мигрантами патентов при осуществлении трудовой деятельности \(cyberleninka.ru\)](#), (06.06.2023), (Kazaryan, Kristine. “Göçmen İşçiler Tarafından İstihdam Sürecinde Patent Kullanımına İlişkin Gerçek Sorunlar”).

Керамова, Саида. “Некоторые Особенности Административно-Правового Статуса Иностранных Граждан в Российской Федерации”, [Некоторые особенности административно-правового статуса иностранных граждан в Российской Федерации \(cyberleninka.ru\)](#), (18.10.2023), (Keramova, Saida. “Rusya Federasyonu'nda diplomatik dokunulmazlığı bulunan yabancı uyrukluların idari ve hukuki durumları”).

Клечковская, Людмила. “Особенности Трудоустройства и Осуществления Трудовой Деятельности Иностранцами Гражданами в Российской Федерации”, [Особенности трудоустройства и осуществления трудовой деятельности иностранцами гражданами в Российской Федерации \(cyberleninka.ru\)](#), (20.05.2023), (Klechkovskaya, Lyudmila. “Rusya Federasyonu'ndaki Yabancı Vatandaşların İstihdam ve İstihdam Özellikleri”).

Колдина, Юлия. “Правовое Положение Иностранных Граждан, Осуществляющих Трудовую Деятельность в Российской Федерации в Свете Пандемии (COVID-19)”, [ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН](#).

[ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ТРУДОВУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СВЕТЕ ПАНДЕМИИ \(COVID-19\) \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru/article/n/osushchestvlyayushchih-trudovuyu-deyatelnost-v-rossiyskoy-federatsii-v-svete-pandemii-covid-19), (18.10.2023), (Koldina, Yulia. “Pandemi (COVID-19) Işığında Rusya Federasyonu'nda Çalışan Yabancı Vatandaşların Hukuki Durumu”).

Колобова, Светлана. **Трудовое Право России**, Юстинформ, Москва, 2018, (Svetlana Kolobova, **Rus İş Hukuku**, Justitsinform, Moskova, 2018).

Кононов, Леонид и Михалкович Ирина. “К Вопросу Модернизации Российской Патентной Системы для Трудовых Мигрантов”, [К вопросу модернизации Российской патентной системы для трудовых мигрантов \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-modernizatsii-rossiyskoy-patentnoy-sistemy-dlya-trudovyx-migrantov), (06.06.2023), (Kononov, Leonid ve Mikhalkovich İrina. “Göçmen işçiler için Rus patent sisteminin modernleştirilmesi konusunda”).

Курбатова, Ольга и Сакулина Любовь. “Развитие Правового Регулирования Осуществления Иностранцами Гражданами Трудовой Деятельности на Территории России на Основании Патента”, [Развитие правового регулирования осуществления иностранцами гражданами трудовой деятельности на территории России на основании патента \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru/article/n/razvitiye-pravovogo-regulirovaniya-osushchestvleniya-inostrannymi-grazhdanami-trudovoy-deyatelnosti-na-territorii-rossii-na-osnovanii-patenta), (06.06.2023), (Kurbatova, Olga ve Sakulina Lyubov. “Rusya topraklarında yabancı vatandaşlar tarafından emek faaliyetinin patent temelinde uygulanmasına ilişkin yasal düzenlemenin geliştirilmesi”).

Куренной, Александр. **Российское Трудовое Право**, Проспект, Москва, 2015, (Kurennoy, Aleksandr. **Rus İş Hukuku**, Prospekt, Moskova, 2015).

Майстренко, Григорий и Майстренко Анна. “Правовой Статус Иностранцев Граждан в Сфере Трудовых Отношений: Российский Опыт”, 15.03.2021, [Правовой статус иностранных граждан в сфере трудовых отношений: российский опыт – тема научной статьи по праву читайте бесплатно текст научно-исследовательской работы в электронной библиотеке КиберЛенинка \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoy-statус-inostrannykh-grazhdan-v-sfere-trudovyx-otnosheniy-rossiyskiy-opyt), (18.10.2023),

(Grigory Maistrenko ve Anna Maistrenko. “Çalışma İlişkileri Alanında Yabancı Vatandaşların Yasal Statüsü: Rus Deneyimi”).

Миронов, Владимир. **Трудовое Право**, Издательство Проспект, Москва, 2019, (Mironov, Vladimir. **İş Hukuku**, Prospekt Yayınevi, Moskova, 2019).

Орловский, Юрий и Нуритдинова Алия. **Российское Трудовое Право**, Издательство Юрайт, Москва, 2008, (Orlovsky, Yuri ve Nuritdinova Aliya. **Rus İş Hukuku**, Yurayt Yayınevi, Moskova, 2008).

Потапенкова, Ирина и Ярмонова Елена. “Отдельные Аспекты Реализации Права на Труд Иностранцами Гражданами в Российской Федерации”, [ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДДАНАМИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru/doc/otdelnye-aspekty-realizatsii-prava-na-trud-inostrannymi-grazhdanami-v-rossiyskoy-federatsii), (06.06.2023), (Potapenkova, İrina ve Yarmonova Elena. “Rusya Federasyonu'nda Yabancı Vatandaşlar Tarafından Çalışma Hakkının Uygulanmasının Belirli Yönleri”).

Пресняков, Михаил и Чаннов Сергей. **Российское Трудовое Право**, Издательство Юрайт, Саратов, 2014, (Presnyakov, Mikhail ve Channov Sergey. **Rus İş Hukuku**, Yurait Yayınevi, Saratov, 2014).

Прудников, Анатолий. “Национальное Законодательство как Основа Регулировани Внешней Трудовой Миграции”, [Национальное законодательство как основа регулирования внешней трудовой миграции \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru/doc/natsionalnoe-zakonodatelstvo-kak-osnova-regulirovani-voennoy-migratsii), (06.06.2023), (Prudnikov, Anatoly. “Dış İşgücü Göçünü Düzenlemenin Temeli Olarak Ulusal Mevzuat”).

Пшизова, Е., Тхаркахо М. и Киятова З. “Особенности Регулирования Труда Работников, Являющихся Иностранцами Гражданами и Лицами без Гражданства”, [Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранцами](https://cyberleninka.ru/doc/osobennosti-regulirovaniya-truda-rabotnikov-yavlyayushchiesya-inostrannymi-grazhdanami-i-licami-bez-grazhdanstva)

[гражданами и лицами без гражданства \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru), (18.10.2023), (Pshizova, E., Tharkakho M. ve Kiyatova Z. “Yabancı Vatandaşlar ve Vatansız Kişiler Olan İşçilerin Çalışma Düzenlemesinin Özellikleri”).

Сарангова, Мария. “Правовой Статус Иностранных Граждан в Российской Федерации”, [8-sarangova.pdf \(publishing-vak.ru\)](https://publishing-vak.ru) , (18.10.2023), (Sarangova, Maria. “Rusya Federasyonu'ndaki Yabancı Vatandaşların Hukuki Statüsü”).

Сиренко, И. “Проблема Применения Федерального Закона О Правовом Положении Иностранных Граждан Российской Федерации При Реализации Иностранцами Гражданами Права на Труд ”, <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-primeneniya-federalnogo-zakona-o-pravovom-polozhenii-inostrannyh-grazhdan-rossiyskoy-federatsii-pri-realizatsii-inostrannymi> (08.05.2023), (Sirenko,İ. “Yabancı Vatandaşların Çalışma Hakkının Uygulanmasında Rusya Federasyonu Yabancı Vatandaşlarının Yasal Statüsüne İlişkin Federal Yasanın uygulanması sorunu”).

Солдатов, Александр и Британовский Сергей. “О Совершенствовании Правового Положения Иностранных Граждан в России”, [О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РОССИИ – тема научной статьи по праву читайте бесплатно текст научно-исследовательской работы в электронной библиотеке КиберЛенинка \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru), (24.03.2022), (Soldatov, Aleksandr ve Britanovsky Sergey. “Yasal Statünün İyileştirilmesi Üzerine Rusya'daki Yabancı Vatandaşlar”).

Сувалова, Татьяна. “Особенности Приема на Работу Иностранных Граждан в Российской Федерации”, <https://vestnik.guu.ru/jour/article/download/661/84>, (15.06.2023), (Tatyana Suvalova, “Rusya Federasyonu'nda yabancı vatandaşları işe almanın özellikleri”).

Трудовое Право, **Нижегородский Государственный Университет**, Нижний Новгород, 2021, (İş Hukuku, **Nizhny Novgorod Devlet Üniversitesi**, Nizhny Novgorod, 2021).

Удумбара, В. “Особенности Трудовой Деятельности Иностранцев Лиц в Российской Федерации”, <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-trudovoy-deyatelnosti-inostrannyh-lits-v-rf>, (06.06.2023), (Udumbara, V. “Rusya Federasyonu'ndaki Yabancı Kişilerin Emek Faaliyetinin Özellikleri”).

Фадеева, Антонина и Шереметьева Анна. “Трудовые Отношения в Международном Частном Праве”, [ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В МЕЖДУНАРОДНОМ ЧАСТНОМ ПРАВЕ – тема научной статьи по праву читайте бесплатно текст научно-исследовательской работы в электронной библиотеке КиберЛенинка \(cyberleninka.ru\)](https://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-otnosheniya-v-mezhdunarodnom-chastnom-prave), (06.06.2023), (Fadeeva, Antonina ve Sheremetyeva Anna. “Milletlerarası Özel Hukukta Çalışma İlişkileri”).

Филющенко, Людмила и Плешакова Инна. **Трудовое Право**, Издательство Уральского Университета, Екатеринбург, 2019, (Lyudmila Filyushchenko ve Inna Pleshakova, **İş Hukuku**, Ural Üniversitesi Yayınevi, Yekaterinburg, 2019).

Хоружев, Роман. “Конституционно-Правовой Статус Иностранцев Граждан в России”, [Конституционно-правовой статус иностранных граждан в Российской Федерации \(asu.ru\)](https://asu.ru), (24.03.2022), (Khoruzhev, Roman. “Rusya Federasyonu'ndaki Yabancı Vatandaşların Anayasal ve Yasal Statüsü”).

Шелегина, Софья. “Некоторые Вопросы Реализации Иностранцами Гражданами Конституционного Права на Труд на Территории Российской Федерации”, <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-voprosy-realizatsii-inostrannymi-grazhdanami-konstitutsionnogo-prava-na-trud-na-territorii-rossiyskoy-federatsii>,

(25.04.2023), (Shelegina, Sofya. “Rusya Federasyonu Bölgesinde Anayasal Çalışma Hakkının Yabancı Vatandaşlar Tarafından Uygulanmasına İlişkin Bazı Hususlar”).

