

COVID-19 Pandemisinin İş Hukukuna Mevcut ve Olası Etkileri

Öz

Bir yılını geride bıraktığımız COVID-19 pandemisi, hayatın tüm alanlarında etkisini göstermeye devam etmektedir. 2020 yılının Mart ayında ülkemizde vakaların tespitiyle birlikte, pandeminin sosyal ve ekonomik hayata etkilerini kontrol altına almak için çeşitli tedbirlere başvurulmuştur. İş sözleşmelerinin feshinin sınırlandırılması, gelir kayıplarının telafi edilmesi, esnek çalışma uygulamalarına geçilmesi, işçilerin ücretsiz izne ayrılması gibi uygulamalarla iş sözleşmeleri hukuken ayakta tutulmaya çalışılmıştır. Bu önlemlere, bazı farklılıklarla birlikte pek çok ülkede başvurulmuştur. İkinci yılına girdiğimiz pandemide, Avrupa Konseyi üye ül-

kelerinden Fransa, Rusya Federasyonu, İngiltere, Türkiye, İtalya, İspanya ve Almanya Dünya çapında toplam vaka sayısında ilk 10 içinde yer almaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan araştırmalar, COVID-19 pandemisinin yarattığı ekonomik daralmanın Büyük Buhran'dan ve 2009 finans krizinden daha derin olduğunu ortaya koymaktadır. ILO, bundan sonra atılacak adımlarda insan merkezli bir iyileşme programını önermektedir. Dolayısıyla önümüzdeki yıllarda, iş hukuku açısından yapılması gerekenler önem taşımaktadır. Çalışmada karşılaştırmalı bir bakış açısıyla bu sorunların üzerinde durulmuştur.

Anahtar Sözcükler:

Covid-19, insan merkezli iyileşme, fesih sınırlandırmaları.

The Actual and Possible Effects of COVID-19 on Labour Law

Abstract

The Covid-19 pandemic, still continues to affect social and economic life even after a year left behind. After declaration of the first Covid-19 case in Turkey at March 2020, various measures were taken to control the effects of the pandemic. Restriction of termination of

employment contracts, compensating income losses, adopting flexible working practices and suspension of employment contracts have been put into practice in order to protect employment status. These measures have been put into practice in many countries with

* Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Ana Bilim Dalı, gbyildiz@gmail.com, ORCID: 0000-0001-9603-4851

some variations. The recent statistics reveal out the fact that, France, Russia, Britain, Turkey, Italy, Spain and Germany, which are members of Council of Europe have the most Covid-19 cases worldwide. International Labour Organization (ILO) states strongly, a human-centered

recovery program has to be mainstream for the future days. Therefore, determining the necessary steps for the following years, in terms of labour law is essential. In this paper, these problems are argued throughout a comparative perspective.

Keywords:

Covid-19, human-centered recovery, limitation of termination of employment contracts.

Giriş

Bir yılını geride bıraktığımız Covid-19 pandemisi halen sosyal ve ekonomik hayat üzerinde ağır etkisini göstermeye devam etmektedir. Nitekim Türkiye, 29.04.2021 tarihinden itibaren pandemi ile mücadele kapsamında, uygulamada "tam kapanma" olarak ifadesini bulan, sokağa çıkma kısıtlamalarını sıkılaştıran, şehirlerarası seyahatleri kısıtlayan, kamu ve özel sektörde mümkün olduğunca geniş ölçüde uzaktan çalışma ve dönüşümlü çalışmaya geçilmesine yönelik tedbirleri uygulamaya sokmuştur.¹ Pandemi nedeniyle oluşan olumsuz şartlardan en ağır etkilenen alanların başında, çalışma hayatı gelmektedir.

Covid-19 vaka sayılarına ilişkin güncel veriler incelendiğinde Avrupa Konseyi üyesi olan Fransa, Rusya Federasyonu, Türkiye, İngiltere, İtalya, İspanya ve Almanya Dünya çapında toplam vaka sayısında ilk 10 içinde yer almaktadır.² Bu çalışmada, söz konusu ülkelerde pandeminin ilk yılında iş hukuku alanında alınan önlemler karşılaştırmalı olarak incelenecek, pandeminin etkisiyle çalışma hayatında önümüzdeki dönemlerde yaşanması beklenen gelişmeler üzerinde durulacaktır.

I. Pandeminin İlk Yılında Çalışma Hayatına Etkileri

Küresel ölçekte bu denli yoğun bir sağlık problemi, çalışma hayatı açısından sorunları ve geleceğe dair endişeleri de beraberinde getirmiştir. İşverenler ve işçiler, bu dönemde iş kazaları, işsizlik, işin durdurulması, tedarik sıkıntısı, üretim kaybı gibi çeşitli problemlerle karşı karşıya kalmışlardır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) pandemiyle ilgili olarak 20.03.2020-25.01.2021 tarihleri arasında toplam yedi bülten yayınlamıştır.³ Pandeminin başlangıcında yayınlanan ilk raporda, küresel düzeyde işsizlik oranlarında büyük bir artış olacağı, 1 Nisan 2020 tarihi itibarıyla, 2020'nin ikinci çeyreğinde çalışma saatlerinin %6,7 oranında azalacağı, bunun ise 195 milyon tam zamanlı işçinin çalışmasına denk geldiği yönünde açıklama yapmıştır.⁴ Pandemide bir yılı geride bırakırken, ILO tarafından yayınlanan son bültende ise çalışma saatlerinde 2019'un son çeyreğine oranla, 2020 yılında %8,8 oranında azalma olduğu, bunun da 255 milyon tam zamanlı işe denk geldiği açıklanmıştır. Dolayısıyla, bir yıllık sürenin sonunda pandeminin

1 26.04.2021 tarihli İçişleri Bakanlığı Genelgesi, <https://www.icisleri.gov.tr/81-il-valiligine-tam-kapanma-tedbirleri-genelgesi-gonderildi> (erişim tarihi: 29.04.2021)

2 <https://www.worldometers.info/coronavirus/> (erişim tarihi: 31.03.2021; 07.04.2021; 16.04.2021; 29.04.2021) Türkiye, Fransa, Almanya yeni vakalarda sırasıyla Dünya'da 4., 5. ve 6. sıradadırlar. İtalya ise Dünya'da 10. sıradadır (28.04.2021 tarihi itibarıyla).

3 Bültenlerin tamamına ulaşmak için https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_738753/lang-en/index.htm (erişim tarihi: 07.04.2021)

4 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgr-reports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf (erişim tarihi: 07.04.2021)

başında yapılan tahminlerin dahi ötesine geçen ağır bir tablo, global ölçekte ortaya çıkmıştır. Durumun vahametini ortaya koyan esas gösterge ise bu kaybın, 2009'ta yaşanan finans krizinden dört kat daha büyük olmasıdır⁵.

Covid-19 pandemisi, ortaya çıkardığı sorunların yanı sıra önceden var olan eşitsizlikleri ve sorunları daha da derinleştirmiştir. 2020 yılında istihdamda yaşanan kayıplarda, kadınlar erkeklere oranla %5 daha fazla, genç işçiler de daha yaşlı işçilere kıyasla %8,7 daha fazla iş kaybı yaşamışlardır⁶. Dolayısıyla pandemi öncesinde zaten işgücüne katılımlarında sorunlar yaşanan kadınlar ve gençler, pandemiden daha olumsuz etkilenmişlerdir.

Salgının etkilerini göstermesiyle birlikte, çalışma hayatında karşılaşılan sorunların da çeşitlendiği görülmektedir. İşyerlerinde pandemi döneminde çalışmanın sürdürülmesi durumunda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin, hastalığın işyerinde buluşmasını ve yayılmasını önlemeye yönelik tedbirleri içerecek şekilde ele alınması, işyerinin kapanması durumunda işçilerin gelir kaybının telafisi, iş sözleşmelerinin feshinin önüne geçilerek işsizliğin artışına engel olunması öncelikli alanlar olarak ortaya çıkmıştır. İş hukukunun bu gibi dönemlerde öncelikli hedefi, iş sözleşmesinin her iki taraf için de mümkün olduğunca ayakta tutulması⁷ olduğundan, farklı hukuki kurumlara bu hedefe ulaşmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda işçinin yaşam hakkının korunmasını sağlayan iş sağlığı ve güvenliği kuralları, ücretini güvence altına alan kurumlar ve feshe karşı korumaya yönelik düzenlemeler anılan hedefe yönelik kurumlara örnek olarak verilebilir. Pandemi döneminde söz konusu hukuki mekanizmalar birlikte uygulanarak çalışma yaşamına ilişkin sorunlar bir ölçüde hafifletilmeye çalışılmıştır.

Pandemi nedeniyle iş hukuku alanında alınan önlemler üç ana başlık altında toplanabilir. Bunlar çalışmanın tamamen ya da kısmen durması

nedeniyle yaşanan *gelir kayıplarının telafisi, fesih yasaklarının düzenlenmesi ve uzaktan çalışmaya geçilmesi*dir. Aşağıda bu başlıklar altında, hali hazırda dünyada Covid-19 vaka sayıları açısından ilk on içinde yer alan Avrupa Konseyi üyesi yedi ülke uygulamaları karşılaştırmalı olarak incelenecektir.

A. Gelir Kayıplarının Telafisi

Covid-19 vakalarının artışıyla birlikte alınan önlemlerin başında, sağlık alanındaki acil durum nedeniyle işyerlerinin kapanması ve sokağa çıkma yasaklarının uygulanması gelmiştir.⁸ İşyerlerinin kapanması ve sokağa çıkma kısıtlamaları nedeniyle ya da hastalığa yakalandıkları için çalışmama-
cak kişilerin gelir kayıplarının telafisine ilişkin mekanizmalar genel bir önlem olarak uygulanmakla birlikte, miktarı ve süresi ülkeden ülkeye değişiklikler göstermiştir.

Örneğin Fransa'da 09.04.2020 tarihinde, sağlık nedeniyle acil hal ilanından yaklaşık yirmi gün sonra ekonomik aktivite normal seyrine oranla %36 azalma göstermiştir.⁹ Fransa'da uygulanan, ülkemizdeki kısa çalışmaya benzeyen, *kısmi aktivite* (activité partielle) sisteminde¹⁰, işverenlerin çalışanlarına ödediği ücretin brüt tutarının %70'i, net tutarının %84'ü Devlet tarafından, asgari ücretin 4,5 katı ile sınırlı olmak üzere¹¹ sübvansede edilmiştir. Sistemin amacı, işyerinin tamamen veya kısmen kapanması durumunda ya da çalışma saatlerinin azaltılması durumunda yaşanan gelir kaybının telafi edilmesidir. Bu sistem Fransız uygulamasında 1951 yılından itibaren varlığını sürdürmekle birlikte pandemi nedeniyle kapsamı

5 ILO Monitor, 7th ed., 1, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf (erişim tarihi: 07.04.2021)

6 ILO Monitor 7th ed, 2.

7 Süzek, 495; aynı yazar, Askı, 3 vd, 13-14.

8 Fransa 20.03.2020; İspanya, 14.03.2020; Rusya Federasyonu 30.03.2020; İtalya, 01.03.2020; Türkiye, 15.03.2020 tarihinde salgınla mücadele kapsamında kısıtlayıcı kararlar almaya başlamıştır.

9 Sachs, 286; Moizard, 1-2.

10 <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/partial-activity>, <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/>; <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/faq-chomage-partiel-activite-partielle#activite-partielle> (Erişim tarihi: 17.04.2021)

11 Bkz. décret No.2020-325 du 25 mars 2020, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041755956/>

genişletilmiş, örneğin ev hizmetlerinde çalışanlar ve daha önceden kapsamda bulunmayan kamu kesimi de sisteme dahil edilmiştir. Türkiye’de olduğu gibi Fransız uygulamasında da *kısmi aktiviteye* başvuru usulünde de kolaylaştırma yapılmıştır, *kısmi aktiviteye* geçmek için önceden bildirim yerine kısmi aktiviteye geçtikten itibaren 30 gün içinde bildirimde bulunmak mümkün hale getirilmiş, öncesinde işçilerle ya da temsilcileriyle danışma yükümlülüğü kaldırılmış, kamu makamından 2 gün içinde cevap verilmemesi halinde başvurunun kabul edilmiş sayılacağı kararlaştırılmıştır. Yapılan bu düzenlemeler sonucunda 11.300.000 çalışan sistemden yararlanmıştır. Fransa’da Covid-19’a yakalanan çalışanlara hastalanmaları dolayısıyla ödenek verilmiş, sendikalar bu durumun meslek hastalığı olup olmadığı konusunda tartışma başlatmışlar,¹² tıbbi sektörlerde çalışanlar açısından meslek hastalığı olduğu kabul edilmiş, taşımacılık, market çalışanları gibi çalışanların da hastalığın mesleki faaliyetleri ile ilişkili olduğunu kanıtlamaları ve bu durumun sosyal güvenlik kuruluşlarınca kabulü durumunda¹³ meslek hastalığı sayılarak bu sigorta kolundan ödemeye hak kazanabilecekleri kabul edilmiştir.¹⁴

İngiltere’de Covid-19 etkisiyle birlikte, ülke çapında uygulanan kapanma kararından iki hafta sonra çalışanların %57’si daha az ücret elde etmeye başlamış, %8’i ise bir önceki aya göre işsiz kalmıştır.¹⁵ Şubat-Nisan 2020 döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre çalışma saatleri %8,9 oranında azalmış, Mart-Mayıs 2020 döneminde düşük gelir desteği ve işsizlik ödemelerinden yararlanan kişi sayısı ise %125,9 oranında artış göstermiştir¹⁶. Bu tablonun ağırlaşmaması için İngiltere, Koronavirüs İş Koruma Sistemi (*Coronavirus Job Retenti-*

on System-CJRS) adlı programı devreye sokarak işverenlerin, çalışmaya ara vermeleri (furlough) durumunda işçileri işten çıkarmayıp iş ilişkisini devam ettirmeleri koşuluyla, işçilere ödedikleri aylık ücretin (maksimum 2500 Pound ile sınırlı olmak üzere) %80’i ve sosyal güvenlik sistemi ödemeleri karşılanmıştır. Başlangıçta işin tamamen durdurulduğu işyerleri bu ödemeden yararlanabilirken, 1 Temmuz 2020’den sonra azaltılmış saatlerle çalışmaya devam eden işyerlerindeki işçiler için de yararlanma olanağı sağlanmıştır¹⁷ CJRS sisteminin dışında kalan, kendisinde ya da hane halkından birinde semptom görüldüğü için karantinaya giren kişilere karantinaya alındıklarındaki tarihte geçerli asgari ücretin %30’una tekabül eden tutarda hastalık ödeneği verilmiştir. Bu ödeneğin miktarı CJRS kapsamındaki ödemeye kıyasla oldukça düşüktür¹⁸. Bu iki ödemenin yanı sıra işsizlik ödeneği ve “Yeni Nesil İstihdam ve Destek Ödeneği” olarak adlandırılan ödemeden yararlanmaları da mümkündür.¹⁹

Avrupa Birliği ülkeleri içinde Covid-19 salgınına diğerlerinden daha önce ve oldukça ağır koşullarda yaşamaya başlayan İtalya’da, işyerleri kapanan, karantinada olan ya da evden çalışmaya devam eden tüm işçiler için, daha önce yaşanan krizlerle mücadele etmek amacıyla kurulan Ücret Garanti Fonu (Cassa integrazione guadagni ordinaria), Olağanüstü Hal Ücret Garanti Fonu (Cassa integrazione guadagni straordinaria), İstisnai Gelir Desteği Fonu (Cassa integrazione in deroga), ve Dayanışma Fonu (Fondo di Integrazione Salariale) devreye sokularak ücret ve gelir desteği ödemeleri buradan yapılmıştır. Söz konusu ödemelerin daha hızlı şekilde gerçekleştirilmesi için usul ve koşullar sadeleştirilmiştir. Ödeme süresi, Ağustos ayına kadar 9 hafta olarak uygulanırken, ardından 14 haftaya çıkarılmıştır. Son olarak 01.09.2020-31.10.2020 ta-

12 Türk hukuku açısından bkz. Yıldız, https://www.linkedin.com/posts/gaye-burcu-yildiz-74766651_k%C4%B1sa-ve-uzun-vadeli-sigorta-kollar%C4%B1-a%C3%A7%C4%B1s%C4%B1ndan-activity-6660980911666008064-uAdK

13 <https://www.ameli.fr/paris/assure/actualites/covid-19-et-prise-en-charge-en-maladie-professionnelle-ouverture-de-la-declaration-en-ligne> (Erişim tarihi: 17.04.2021)

14 Sachs, 287-288.

15 Novitz, 4.

16 Mangan, 334; Novitz, 3 (15.04.2020 tarihli rapor).

17 Mangan, 335-336; Novitz, 6-7.

18 Novitz, 4-5; Mangan 339; hastalık ödeneği haftalık 95,85 pound tutarındadır.

19 Novitz, 5, Mangan, 340; Ayrıca bkz. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#GB> (Erişim tarihi: 17.04.2021).

rihleri arasında dört hafta daha kullanılması mümkün hale gelmiştir²⁰.

Almanya'da Nisan 2020 itibarıyla 750.000 işyeri kısa çalışmaya (kurzarbeit) geçmiştir. Pandemi öncesinde kısa çalışma ödeneği işçinin net ücret kaybının %60'ını, çocuklu ise %67'sini karşılamakta iken, pandemi döneminde bu oranlar artırılmış ve çalışma saatleri yarı oranında azaltılmışsa net ücret kaybının %80'i; çocuklu ise %87'sini karşılayacak hale getirilmiştir. 31.12.2020'ye kadar da yararlanma koşulları hafifletilmiştir. Pandemi öncesi dönemde, işin durması ya da çalışma saatlerinin azalmasının işyerinde çalışanların 1/3'ünün bir önceki aya göre en az %10'u kadar ücret kaybı yaşamaları koşuluna bağlı olan kısa çalışma ödeneği, pandemi döneminde 31.12.2020 tarihine kadar işyerindeki çalışanların %10'unun ücret kaybına uğraması koşuluna bağlanmış ve yararlanma usulü basitleştirilmiştir²¹. Kamu makamlarınca karantina ya da mesleki faaliyetlerin durdurulması yönünde karar verilmesi halinde altı haftaya kadar işçiler çalışmasalar da ücretlerini elde ederler. İşverenlerden talep etmedikleri durumda yaşadıkları ücret kaybını kamu hukuku kurallarına göre devletten isterler²².

Rusya Federasyonu'nda tıp kuruluşları, ilaç şirketleri, topluma yiyecek ve gerekli ürünlerin tedarikini sağlayan işler, acil durumlarda hizmet üretmekle yükümlü birimler ile salgının yayılması durumunda toplumun hayatını, sağlığını ve yaşam koşullarını tehdit etmesini engelleyecek hizmetler, acil bakım hizmetleri ile yüklenme boşaltma işleri yapan işyerleri ile acil finansal hizmetleri yürüten işyerleri dışındaki işyerleri kapanmıştır. Bu hizmetlerin yürütümünde kaç işçinin çalışmaya devam

edeceği de yerel, bölgesel idareler ve işletmelere bırakılmıştır. Dolayısıyla aynı işyerinde bir grup çalışan işe devam ederken, diğerleri çalışmamıştır. Birçok işyerinin faaliyetinin askıya alınması, uygulamada işçi haklarında ihlalleri de beraberinde getirmiştir. Bunlar arasında en yaygın olanları zorla istifa ettirme, ücretlerde indirim yapılması ve işyeri faaliyetinin askıya alındığı süreler için ücretsiz izin almaya zorlama şeklinde sıralanmaktadır. Yaşanan sorunlar üzerine işçinin çalışmamasına rağmen ücretinin ödenmesine devam edilmesini ifade eden "ücretli çalışılmayan gün" mekanizması 25 Mart 2020 tarihli Başkanlık Kararnamesi ile yürürlüğe konulmuştur. Rus iş hukukunda ilk kez kullanılan bu mekanizmanın içeriğinin belirlenmesi ve sosyal taraflarca nasıl anlaşılması gerektiği konusundaki sorunları gidermek üzere, ülkemizdeki Üçlü Danışma Kurulu'nun bir benzeri olan Rus Üçlü Komisyonu'nda konu değerlendirilmiştir. 31.03.2020 tarihinde Rus Üçlü Komisyonu'nun yayınladığı deklarasyonda sosyal taraflara çeşitli tavsiyelerde bulunmuştur. Bu deklarasyonla, salgının yayılımının durdurulmasında hükümet ile işverenler ve işçilerin birlikte hareket etmesinin zorunlu olduğu ifade edilmiş, çalışma hayatının diğer alanlar ile ilgili olarak işletmelerin rekabet edebilirliğinin korunması, işçi haklarının korunması, işgücü piyasalarının mevcut durumda kalmasının sağlanarak topluma gelir desteğinin sürdürülmesinin amaçlandığı açıklanmıştır. Ayrıca, işsizlik ödeneği, aylık asgari ücret seviyesine yükseltilmiştir.²³

Türkiye'de ise teyit edilen ilk Covid-19 vakasının 10.03.2020'de duyurulmasının ardından İçişleri Bakanlığı'nın yayınladığı genelge kapsamında Covid-19'un yayılmasını kontrol altına almak amacıyla 15-18 Mart 2020 tarihleri 149.382 işyeri

20 Biagi, 308. <https://www.mef.gov.it/en/covid-19/The-measures-introduced-by-the-Italian-government-to-support-work> (Erişim tarihi: 17.04.2021) Ayrıca bkz. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#IT> (Erişim tarihi: 17.04.2021)

21 Sagan-Schüller, 295-296; Krause-Kühn, 2-3; ayrıca bkz. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#de> (Erişim tarihi: 17.04.2021)

22 Sagan-Schüller, 296.

23 Ostrovskai, 1-3. <http://static.government.ru/media/files/OABRVl0jLUIOtMgFw6TfnWX9SK2AwuAS.pdf> (Erişim tarihi: 17.04.2021) Ayrıca bkz. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#RU> (Erişim tarihi: 17.04.2021)

kapatılmıştır.²⁴ Ardından sırasıyla 7226²⁵ ve 7244²⁶ sayılı Kanunlar kabul edilerek pandeminin çalışma hayatına olumsuz etkilerinin azaltılması amacıyla düzenlemeler getirilmiştir. Takip eden dönemde 7252 sayılı Kanun²⁷ ile ek düzenlemeler de getirilmiştir.

Pandemi nedeniyle kapanan ya da kısa çalışmaya geçen işyerlerinin işçilerinin yaşadığı gelir kayıplarının telafisi için öncelikle kısa çalışma ödeneği devreye sokulmuştur. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaya ilişkin koşulların hafifletilmesinin²⁸ yanı sıra başvuru usulüne yönelik kolaylıklar da sağlanmıştır. Covid-19 nedeniyle yapılan kısa çalışma başvurularında uygunluk testinin tamamlanması beklenmeden işverenlerin beyanı doğrultusunda işlem yapılarak kısa çalışma ödemesinin gerçekleştirileceği ancak işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi durumunda yapılan fazla ve yersiz ödemelerin yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edileceği düzenlenmiştir.²⁹ Kısa çalışma ödeneği, 26.03.2020-31.03.2021 tarihleri arasında, süreleri Cumhurbaşkanlığı Kararları ile uzatılarak uygulanmıştır. Bu uygulama, 22.04.2021 tarihli 3910 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile, 01.04.2021 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 30.06.2021 tarihine kadar uzatılmıştır.³⁰

İş Kanununun geçici 10.maddesi uyarınca işverenleri tarafından kısmen veya tamamen ücretsiz izne çıkarılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15.03.2020 tarihinden sonra ancak fesih yasağı yürürlüğe girmeden önce iş sözleşmesi feshedilen ve işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilere İşsizlik Sigortası Fonundan günlük 39,24 TL tutarında "nakdi ücret desteği" ödenmesi kabul edilmiştir.³¹ Anılan tutarın oldukça düşük olması karşısında, öğretide isabetli olarak bu miktarın da kısa çalışma ödeneği ile eşitlenmesi önerilmiştir.³² Nakdi ücret desteğinden yararlanabilmek için işçinin herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almıyor olması gerekmektedir. Dolayısıyla yaşlılık aylığı almakta iken iş sözleşmesine dayalı olarak çalışmaya devam eden işçiler bu yardımdan yararlanamayacaklardır. Nakdi ücret desteği de İş Kanunu'nun geçici 10.maddesindeki fesih yasağının süresini aşmayacak şekilde, işçinin ücretsiz izinde olduğu veya işsiz kaldığı sürece ödenecektir. Nakdi ücret desteği kapsamında 2020 yılında 6.536.049 TL, 2021 yılı Ocak-Mart dönemleri arasında da 2.736.865 TL ödeme yapılmıştır.³³ Fesih yasağı ve ücretsiz izne çıkarma uygulamaları 30.06.2021 tarihine kadar uzatıldığından, nakdi ücret desteği ödemesine de bu tarihe kadar devam edilecektir.

Aşağıdaki tablodan da görüleceği üzere, kısa çalışma ödeneğinden yapılan ödemeler 2020 yılında 27.395.624.000 TL olarak gerçekleşmiş, 2021 yılı Ocak-Mart ayları arasında da 7.672.325.000 TL ödeme yapılmıştır.³⁴ Pandeminin ilk ağır dalgasının geride bırakıldığı dönemde, kısa çalışma ödeneğinin işsizlik sigortası fonunu tüketeceği yönünde bir kaygının yersiz olduğu, zira Mayıs 2020 itibarıyla Fon birikiminde sadece %1,5 düzeyinde bir eksik-

24 <https://www.icisleri.gov.tr/koronavirus-tedbirleri-genelgesi-kapsaminda-149382-is-yeri-gecici-sureligi-ne-faaliyetlerine-ara-verdi>

25 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG. 26.03.2020, 31080 M.

26 7244 sayılı Yeni Korona Virüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, RG. 17.04.2020, 31102.

27 7252 sayılı Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, RG. 28.07.2020, 31199.

28 7226 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanuna eklenen Geçici Madde 23; Centel, 18-19; Akın, 46; Aydın, 189; Manav Özdemir, 144.

29 7244 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanuna eklenen Geçici Madde 25; Akın, 47; Aydın, 189.

30 29.06.2020 tarihli 2706 sayılı CB Kararı, RG, 30.06.2020, 31171; 30.07.2020 tarihli 2810 sayılı CB Kararı, RG, 31.07.2020, 31202; 26.10.2020 tarihli 3134 sayılı CB Kararı, RG 27.10.2020, 31287; 22.12.2020 tarihli 3317 sayılı CB Kararı, RG. 23.12.2020, 31343; 18.02.2021 tarihli CB Kararı, RG. 19.02.2021, 31400; 22.04.2021 tarihli CB Kararı, RG. 23.04.2021, 31463.

31 7244 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanuna eklenen Geçici Madde 24; gelir kaybının telafisini amaçlayan bu iki ödeme hakkında karşılaştırma ve değerlendirme için bkz. Centel, 20-22, 25-27; Aydın, 196-197; Akın, 67; Nazlı, 261-262, 264 vd; Manav Özdemir, 150-151.

32 Aydın, 196-197.

33 https://media.iskur.gov.tr/45001/03_mart-2021-bulten.pdf (Erişim tarihi: 16.04.2021)

34 https://media.iskur.gov.tr/45001/03_mart-2021-bulten.pdf (Erişim tarihi: 29.04.2021)

me yaşandığı belirtilmiştir.³⁵ 2020 yılı itibarıyla Fon varlığı ile 2021 Mart ayı sonu itibarıyla Fon varlığı karşılaştırıldığında toplam 8.524.621.000 TL azalma olduğu görülmektedir. Ancak işsizlik sigortası fonu ve kısa çalışma ödeneği uygulamalarının varlık nedeni, şu anda içinde bulunduğumuz durum ve benzerlerinin yaşanması durumunda işçilere gelir desteği sunulması, işsizlik riskine karşı sosyal koruma sağlanmasıdır. Dolayısıyla, pandemi döneminde yapılan kısa çalışma ödeneği ile nakdi ücret desteğinin Fon kaynaklarını azaltacağı yolundaki endişe, söz konusu kurumların varlık sebepleri göz önünde tutulduğunda dayanaksız kalmaktadır.

35 Aydın, 190.

B. Fesih Yasaklarının Düzenlenmesi

Pandeminin iş hukuku açısından zorlayıcı sebep³⁷ sayılarak kısa çalışma uygulamasına geçilmesi ya da iş sözleşmesinin askıya alınması, işçileri belli bir süre fesihten koruyabilen uygulamalardır. Ancak kısa çalışmanın süreye bağlı olması, doğası itibarıyla geçici nitelikte olması ve askı halinin taraflardan birinin dürüstlük kuralları gereğince

37 Aksi yönde, Manav, 131-132, yazar her olayın meydana geldiği an ve koşullar çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini ifade ederek, İşçileri Bakanlığı Genelgesi ile kapatılan işyerleri, 65 yaş üstü veya kronik rahatsızlığı olup sokağa çıkma yasağı kapsamında olanlar için Covid-19'un mücbir sebep sayılabileceğini, ancak Covid-19 salgınının genel geçer anlamda mücbir sebep sayılamayacağını ifade etmiştir.

İşsizlik Sigortası Fonu Gelir ve Gider Tablosu³⁶

(Bin TL)	2019	2020	2021 Ocak- Mart	2021 Mart
TOPLAM GELİR	40.365.368	38.270.443	10.880.401	3.386.549
İşçi ve İşveren Primi (%1 işçi, %2 İşveren)	16.547.023	16.225.243	5.576.476	1.682.181
Devlet Katkısı	5.515.674	5.408.411	1.858.825	560.727
Faiz Gelirleri	16.832.038	15.749.723	3.128.831	1.044.907
Diğer Gelirler	1.470.633	887.066	316.269	98.734
TOPLAM GİDER	36.467.481	66.599.185	19.405.023	6.864.711
İşsizlik Ödeneği*	10.006.403	8.384.775	1.060.602	439.358
Kısa Çalışma Ödeneği*	192.432	27.395.624	7.672.325	2.966.772
Nakdi Ücret Desteği*	-	6.536.049	2.736.865	990.319
Yarım Çalışma Ödeneği*	30.724	27.448	6.274	2.662
Ücret Garanti Fonu Ödemesi	156.954	48.665	11.787	5.300
Aktif İşgücü Programları	6.579.273	2.955.297	1.286.842	469.805
İşbaşı Eğitim Programları	3.039.028	2.690.180	908.366	306.745
Teşvik ve Destek Ödemeleri	16.058.120	18.088.597	5.582.813	1.640.106
Diğer Giderler	404.546	472.548	139.149	43.645
MENKUL KIYMET VE NAKİT FON VARLIĞI**	131.541.793	103.213.050	94.688.429	94.688.429

*Ödeme miktarlarına, kişiler adına ödenen GSS primleri ve Damga Vergisi ile işlem giderleri dahildir.

** 2000 yılından ilgili ayın/yılın son günü itibarıyla.

36 https://media.iskur.gov.tr/45001/03_mart-2021-bulten.pdf (Erişim Tarihi: 29.04.2021)

kendisinden beklenemeyecek ölçüde uzayan askı süresi nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecek olması karşısında ek önlemlerin alınması gerekmiştir. Pandemi döneminde fesihlerin işsizliği artıracak olması nedeniyle, bu tür durumları önleyecek fesih yasakları veya sınırlamaları birçok ülkede yürürlüğe konulmuştur.

Bu kapsamda alınan bir diğer önlem ise işçilerin ücretsiz izne çıkarılarak iş sözleşmesinin askıya alınması, böylelikle iş görme ve ücret ödeme borçlarının karşılıklı olarak askı süresi içinde ortadan kalkması, ancak sözleşmenin hukuken varlığını sürdürmesini sağlamaktır. Daha açık bir ifadeyle, iş sözleşmelerinin feshinin, bu hukuki araç kullanılarak kısıtlanmasıdır. İş hukuku açısından işçinin ücretsiz izne çıkarılması, İK 22.madde anlamında esaslı değişikliktir. Dolayısıyla işveren tek taraflı olarak işçiyi ücretsiz izne çıkaramaz. Bu yönde bir işlem yapması durumunda işçi, haklı nedenle fesih hakkını kullanabilir ve hak etmesi durumunda kıdem tazminatını talep edebilir. Pandemi döneminin başında işverenin işçiyi tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkarıp çıkarmayacağı önemli tartışma konularından birini oluşturmuştur. Aşağıda görüleceği gibi, inceleme konumuzu oluşturan bazı ülkelerde ve Türkiye’de pandemi nedeniyle işverenin tek taraflı olarak işçileri ücretsiz izne çıkarması yasal düzenlemelerle kabul edilmiştir.

Fransa’da pandemi süresince belirli süreli ve geçici iş sözleşmeleriyle çalışanların sözleşmelerinin yenilenmemesi ve sona erdirilmesi nedeniyle işsizlik artışı gözlenmiştir. Bu durumun daha ağırlaşmaması için kısmi aktivite programı çerçevesinde toplu işten çıkarmaları engellemek (sosyal boyut), işletmelere normalleşme sürecinde destek sağlamak (organizasyonel boyut) ve ülke içinde tüketici talebinin devamını sağlamak (ekonomik boyut) şeklinde üç farklı boyutta önlemler alınmıştır.³⁸

İspanya’da 14 Mart 2020’de acil durum ilan edilmiş, 30 Mart 2020’de salgının kötüye gitmesi nedeniyle 9 Nisan 2020’ye kadar zorunlu olmayan tüm faaliyetler askıya alınmıştır. Bu kapsamda işsizliğin

artmasının önlenmesi için, iş sözleşmelerinin feshi yasaklanarak askıya alınmaları 17 Mart tarihli Kararname³⁹ ile kolaylaştırılmıştır.⁴⁰ Kararname’nin iş hukukuna ilişkin ikinci bölümüne (m.22 vd.) göre, işverenlerin, zorlayıcı sebep, ekonomik, teknik, işletmesel ya da üretim azalması nedenlerine dayalı olarak iş sözleşmelerini feshetmeleri yasaklanmış ve sadece işçinin davranışlarına dayalı olarak fesih yapılabilmesine olanak tanınmıştır. Acil durum devam ettiği müddetçe, işverenlerin zorlayıcı sebebe dayalı olarak iş sözleşmelerini askıya alma olanağı, iş sözleşmesi askıya alınan işçilerin de işsizlik ödeneğinden faydalanması sağlanmıştır. İşsizlik sigortasından yararlanma koşulları da hafifletilmiştir. İşçiler, işsizlik sigortasından yararlanmak için gereken asgari prim ödeme süresi aranmaksızın sistemden yararlandırılmışlardır. İşverenler, altı ay boyunca, işçi çıkarmamak koşuluyla büyük işyerleri için %75; 50 ve daha az işçi çalıştıran işyerleri için de %100 oranında sosyal sigorta primlerinden muaf tutulmuşlardır.⁴¹ İspanya’da, Fransa’dan farklı olarak, geçici ve belirli süreli iş sözleşmeleri de askıya alınmış, askı süresi içinde süre sona erse dahi, iş sözleşmesinin sona ermeyeceği, askıda geçen sürenin sözleşmenin toplam süresinden sayılmayacağı kabul edilmiştir.⁴²

İtalya’da da işverenlerin toplu işçi çıkarmaları, ekonomik gerekçelere dayalı olarak iş sözleşmelerini feshetmeleri yasaklanmış, sadece işçinin davranışlarından doğan, disipline aykırılık gerekçesiyle iş sözleşmelerinin feshi mümkün kılınmıştır.⁴³

39 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/18/pdfs/BOE-A-2020-3824.pdf> (Erişim tarihi: 17.04.2021)

40 Garcia-Alhambra, 319-320; Gordillo, 1.

41 Garcia-Alhambra, 321; Gordillo, 1-2; Ayrıca bkz. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#ES> (Erişim tarihi: 17.04.2021)

42 Garcia-Alhambra, 321.

43 Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, Decreto Legge 22 marzo 2021, n. 41 (Decreto Sostegni), <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Decreto-Sostegni-numerose-novita-in-materia-di-lavoro.aspx> (erişim tarihi: 17.04.2021)

Fesih yasaklarının yanı sıra, ücret garanti fonundan yararlanan işyerlerinde, işverenler süresi sona erecek belirli süreli iş sözleşmelerini objektif sebep aranmaksızın yenileyebilecekler ya da süresini uzatabileceklerdir. Yapılan yasal düzenleme ile, normalleşme sürecinde, 23.02.2020-30.08.2020 tarihleri arasında yürürlükte bulunan belirli süreli iş sözleşmelerinin, sürelerinin uzatılması ya da yenilenmeleri için objektif neden aranmayacağı, ülke çapında kabul edilmiştir.⁴⁴

Rusya Federasyonu'nda çalışmanın durduğu işyerlerinde belirli süreli iş sözleşmesinin süresi sona ererse ya da işçi istifa ederse iş sözleşmesi son bulacaktır. Ancak bunun dışında işverenlerce fesih yapılamayacaktır. ⁴⁵ Rusya Federasyonu'nda diğer ülkelere oranla kapsamı daha geniş bir fesih sınırlandırması yapıldığı görülmektedir.

Türkiye'de ise 25.03.2020 tarihinde kabul edilen 7226 sayılı Kanun ile İş Kanunu'na eklenen Geçici 10.Madde fesih sınırlamasını düzenlemiştir. Buna göre işverenler, fesih yasağı süresi boyunca ancak ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık gerekçesiyle iş sözleşmelerini feshedebileceklerdir. Maddenin ilk halinde fesih sebebi olarak sadece ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere yer verilmiş, ancak 7252 sayılı Kanun ile feshin mümkün olduğu haller genişletilmiştir. Maddede yapılan değişiklik sonucunda, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan davranışların yanı sıra belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin sona ermesi⁴⁶, işyerinin kapanması, faaliyetinin sona ermesi, hizmet alım ve yapım işlerinde işin sona ermesi durumlarında iş ilişkisi sona erdirilebilecektir. Maddenin ikinci fıkrasında fesihlerin sınırlandırılmasına yönelik olarak getirilen diğer düzenleme ise işverenin işçileri tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilmesidir. Aynı fıkrada işçiler için de fesih yasağı düzenlenmiştir.⁴⁷ İşve-

renin işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne çıkarması durumunda, işçi bu nedene dayalı olarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyecektir.

İş Kanunu'nun geçici 10. maddesi başlangıçta üç aylık süre için yürürlüğe konulmuş, Cumhurbaşkanına bu süreyi en fazla üçer aylık sürelerle 30.06.2021 tarihine kadar uzatma yetkisi verilmiştir. Ücretsiz izin uygulaması ve fesih yasakları, yürürlüğe konmasını müteakip toplam yedi kez uzatılmış⁴⁸, son uzatma 30.04.2021 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 3930 sayılı Cumhurbaşkan Kararı ile 30.06.2021 tarihine kadar yapılmıştır.

C. Çalışma sürelerinin düzenlenmesi, özellikle esnek/uzaktan çalışma modellerinin uygulamaya geçirilmesi

Covid-19 pandemisinin çalışma hayatı açısından ortaya çıkardığı bir diğer tartışma alanı, iş organizasyonunda yapılan esaslı değişikliklerdir. Klasik istihdam biçimi olarak tam zamanlı iş sözleşmeleri ile işyerinde iş görme borcunu yerine getiren çalışanların büyük kısmı, atipik ve esnek çalışma modelleri kapsamında yer alan istihdam modellerine göre çalışmaya başlamışlardır. Bunların başında çalışma sürelerinin azaltılması, işyerinde çalışanların gruplara ayrılarak *hibrit/dönüşümlü çalışma* olarak ifade edebileceğimiz şekilde haftanın belli günleri işyerinde, belli günleri evinde çalışması ve tele çalışmaya geçilmesi gelmektedir.

Şüphesiz, iş hukuku kuralları gereğince bu yönde değişiklikler "esaslı değişiklik" oluşturmaktadır.⁴⁹ Dolayısıyla bu yönde yapılacak değişiklikler İK 22.madde hükümlerine tabidir. İşverenin tek taraflı olarak işçinin çalışma şeklini değiştirerek ev-

44 Biagi, 308-310.

45 Ostrovskai, 3.

46 7252 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce yapılan değerlendirmelerde, belirli süreli sözleşmenin süresinin sona ermesi durumunun fesih sayılmadığını, dolayısıyla yasak kapsamında değerlendirilemeyeceği haklı olarak ifade edilmiştir, Akın, 63; Gökteş, 291, Çil, 195.

47 Fesih sınırlamalarının işveren ve işçi açısından anlamları ile ilgili olarak yapılan değerlendirme için bkz. Nazlı,

255-257; ayrıca bkz. Centel, 23-25; Gökteş, 276 vd; Çil, 194 vd.

48 29.06.2020 tarihli 2707 sayılı CB Kararı, RG. 30.06.2020, 31171; 30.07.2020 tarihli 2811 sayılı CB Kararı, RG. 31.07.2020, 31202; 03.09.2020 tarihli 2930 sayılı CB Kararı, RG. 04.09.2020, 31234; 26.10.2020 tarihli 3135 sayılı CB Kararı, RG. 27.10.2020, 31287; 29.12.2020 tarihli 3344 sayılı CB Kararı, RG. 30.12.2020, 31350; 08.03.2021 tarihli 3592 sayılı CB Kararı, RG. 09.03.2021, 31418.

49 Yıldız, 102; Akın, 38; Aydın, 191.

den çalışmaya, tele çalışmaya geçirmesi mümkün olmadığı gibi, çalışma saatlerini de azaltamamaktadır. Ancak Covid-19 pandemisini kontrol altına almak, işyerlerinde oluşan riski azaltmak ve bulaşları önlemek için bu yönde değişiklikler yapılması gerekmiştir. Bu kapsamda yapılan değişiklikler, pandemi koşulları ile sınırlı olmak kaydıyla, kural olarak, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü kapsamında değerlendirilebilecek niteliktedir.

Fransa'da uzaktan çalışma olanağı bulunan işlerde uzaktan çalışmaya geçilmesinin zorunlu olduğuna dair Çalışma Bakanlığı web sitesinde bir duyuru yapılmış olmasına karşılık hukuk sisteminde bunu zorlayan bir düzenlemenin bulunmadığı, ancak uzaktan çalışma ve tele çalışmaya geçmeye yönelik destekleyici bir tutum olduğu ifade edilmiştir. Fransız İş Kodu uyarınca tele çalışma, isteğe bağlı olup tek taraflı olarak işçiye empoze edilemez. Ancak mücbir sebepler ya da salgın nedenlerine dayalı olarak işletmenin devamının sağlanması ve işçilerin korunması amacıyla tele çalışmaya geçilmesi gerekli olabilmektedir (L.1222-11).⁵⁰

İspanya'da, 17.03.2020'de yapılan bir düzenleme ile tele-çalışmaya uygun işyerlerinde bu şekilde çalışmaya geçilmesi genel kural olarak düzenlenmiştir.⁵¹ İtalya'da "agile working" olarak isimlendirilen, Türkçe'ye "çevik çalışma" olarak çevirebileceğimiz model, 2017 yılında yasalaşmıştır. Bu model, klasik çalışma biçiminin yanı sıra, işletmelerin kendilerine uyan çeşitli alternatif modellerle çalışmalarına olanak vermektedir. Kural olarak sosyal tarafların anlaşmasına bağlı olan bu uygulamalar, çalışma süreleri ve çalışma yerine ilişkin katı kurallar içermeyen ve yüksek teknoloji kullanımına uygun çalışma alanlarında kullanılabilirliydi. Pandemiye kadar bu alternatif çalışma

modelleri uygulamada pek görülmemesine karşılık pandemide ana akım çalışma haline gelmiştir. Özel kesimde kullanımın yaygınlaşmasının yanı sıra kamu kesiminde de pandemi süresince asli çalışma türü olarak kullanılmaya başlanmıştır.⁵²

Almanya'da işveren, normal koşullarda ancak işçi ile arasındaki bireysel iş sözleşmesine ya da toplu iş sözleşmesindeki hükümler uyarınca işçiye evde çalışmaları yönünde talimat verebilmekte iken pandemi döneminde, bu yönde bir anlaşma olmamasına rağmen çalışanların sağlığını korumaya yönelik iş sağlığı ve güvenliği önlemleri çerçevesinde bu yönde talimat verilebileceği kabul edilmiştir.⁵³

Rusya'da işverenlere uzaktan çalışmaya geçmek, esnek zamanlı çalışma düzeni, çalışma günlerinin çalışanlar arasında bölünerek organize edilmesi önerilmiştir. Kısmi çalışmaya geçmek kural olarak işçi ve işverenin karşılıklı anlaşmasına bağlı tutulmuştur, ancak istisnası toplu işçi çıkarma riskinin gündeme gelmesi halleri olarak belirlenmiştir.⁵⁴

Türk İş Hukuku uygulamasında, 6715 sayılı Kanun ile 2016 yılında yasal düzenlemeye kavuşturulmuş olan uzaktan çalışma⁵⁵, yazılı olarak kurulması gereken bir iş sözleşmesi türüdür (İK 14/4). Uzaktan çalışmaya ilişkin usul ve esasların belirlenmesi için yönetmelik çıkarılacağına dair düzenleme İK 14/son fıkrada yer almasına rağmen⁵⁶, bu yönetmelik Covid-19 pandemisi sırasında çıkarıl-

50 Sachs, 289; Ayrıca bkz. <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/qr-teletravail-deconfinement.pdf> (Erişim tarihi: 17.04.2021).

51 Garcia-Alhambra, 323; Gordillo, 1; Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/03/18/pdfs/BOE-A-2020-3824.pdf> (erişim tarihi: 17.04.2021).

52 Biagi, 310-311; Gaglione/ Purificato/ Rymkevich, 5-6; Misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, Decreto Legge 22 marzo 2021, n. 41 (Decreto Sostegni), <https://www.lavoro.gov.it/notizie/Pagine/Decreto-Sostegni-numerose-novita-in-materia-di-lavoro.aspx> (erişim tarihi: 17.04.2021).

53 Sagan-Schüller, 293.

54 Ostrovskai, 3.

55 Süzek, 267 vd.

56 Centel, 17-18, yazar, Yönetmelik yürürlüğe girmeden önce yaptığı değerlendirmede, İş Kanunu'nda uzaktan çalışmaya ilişkin olarak yapılan değişikliğin üzerinden dört yıllık zamanın geçmesine rağmen henüz yönetmeliğin çıkarılmamış olmasının uygulamada sorunlara neden olduğunu, haklı olarak ifade etmiştir. Ayrıca bkz. Manav Özdemir, 146

mıştır.⁵⁷ Uzaktan Çalışma Yönetmeliği uyarınca da uzaktan çalışma sözleşmesinin kural olarak yazılı yapılması zorunludur (Yön. md.5/1). İnceleme konumuz açısından önem taşıyan düzenleme ise, Yönetmeliğin 14.maddesidir. Madde, uzaktan çalışmaya geçiş konusunu düzenlemektedir. Madde hükmü uyarınca, iş ilişkisi başlangıçtan itibaren uzaktan çalışmaya yönelik olarak kurulabileceği gibi, mevcut iş ilişkisinde tarafların anlaşması ile iş sözleşmesi uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir. Bu kapsamda talep işçi tarafından da ileri sürülebileceği anlaşılmaktadır. İşçinin uzaktan çalışmaya geçiş için yazılı olarak talepte bulunması, işverenin bu talebi işyerinde belirlenen usule göre değerlendirmesi, talebin uygun görülmesi durumunda ise, işçi ile Yönetmeliğin 5.maddesine uygun şekilde uzaktan çalışma sözleşmesi akdedilmesi gereklidir. İşçi, tekrar normal çalışma düzenine dönmek isterse aynı usulle işverene başvuruda bulunabilecektir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nin 14/6.fıkra ise pandemi dönemi açısından oldukça önem taşımaktadır. Anılan hüküm uyarınca "Uzaktan çalışmanın mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerle işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanacak olması halinde uzaktan çalışmaya geçiş için işçinin talebi veya onayı" aranmayacaktır. Dolayısıyla, Covid-19 pandemisi ile mücadele kapsamında geçtiğimiz bir yılda tecrübe ettiğimiz üzere ve halen içinde bulunduğumuz kısmi kapanma dönemlerinde işveren salgın nedeniyle "zorlayıcı neden" ortaya çıktığında, tek taraflı olarak uzaktan çalışmaya geçebilecektir. Bu düzenleme sadece karşılıklı ve yazılı olarak anlaşma koşulunu bertaraf etmektedir. Uzaktan çalışmaya ilişkin yazılı anlaşma dışında İş Kanunu'nun 14.maddesi ile ilgili Yönetmelik hükümlerinin düzenlemelerine uygun davranılması gerekecektir. Örneğin pandemi nedeniyle tek taraflı olarak uzaktan çalışmaya geçen işverenin, malzeme ve iş araçlarının temini (Yön.md.7), işin yerine getirilmesinden kaynakla-

nan mal veya hizmet üretimiyle doğrudan ilgili zorunlu giderlerin tespiti ve karşılanması (Yön. md.8) ile uzaktan çalışma sırasında gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması (Yön.md.12) maddelerine riayet edilmesi gerekmektedir.⁵⁸

II. COVID-19 Etkisinde Normalleşme: "Yeni Normal Düzeni" ve Çalışma Hayatı Açısından Yapılması Gerekenler

2021 yılında, bu çalışmanın hazırlandığı zaman dilimi içinde ortaya çıkan tablo, pandeminin etkisinin bir süre daha süreceğini göstermektedir. IMF tarafından Ekim 2020'de yapılan hesaplamalara dayalı olarak ILO tarafından yapılan tahminler uyarınca iyimser (optimistic) senaryoda %1,3 oranında kayıpla 36 milyon tam zamanlı çalışmaya denk kayıp, ılımlı öngörülere göre ise (baseline scenario), 90 milyon tam zamanlı çalışmaya denk gelecek şekilde çalışma saatlerinde düşüş %3 oranında devam edecektir. Kötümser (pessimistic) senaryoda ise %4,6 oranında düşüş yaşanarak 130 milyon saatlik tam zamanlı çalışmaya denk gelen bir kayıp yaşanacaktır.⁵⁹

Normalleşme sürecinde ortaya çıkabilecek bir diğer sorun ise ülkeler arasında ve hatta ülke içinde değişik çalışan gruplarına sağlanan destekler arasındaki farklılıkların, pandemiden ağır etkilenen sektörler ile nispeten daha az sektörler arasındaki farklılıkların, var olan kimi eşitsizlikleri daha de derinleştirmesidir.⁶⁰ ILO'nun yaptığı araştırmalara göre ağırlama (konaklama, yeme-içme)⁶¹ ve üretim sektörleri pandemi dolayısıyla en ağır

57 RG, 10.03.2021, 31419; Aydın, 203-204, yazar bu Yönetmelik yürürlüğe girmeden önce, tele çalışma konusunda ikincil mevzuatın hazırlanması gerektiğini, teknolojik alt yapının da güçlendirilmesi gerektiğini haklı olarak ifade etmiştir.

58 Tele çalışmada işçinin korunması için getirilmesi gereken düzenlemeler için bkz.Alp, 822-825.

59 ILO Monitor 7th ed, 2, 12 Figure 10, 30 Annex 3, Table 5.

60 ILO Monitor 7th ed, 2.

61 Şubat-Aralık 2020 döneminde, sanayi, ticaret, taşımacılık ve ağırlama (konaklama ve yeme- içme sektörünü kapsamaktadır) Türkiye açısından en ağır etkilenen sektör olmuştur, Caro, 9, Şekil 7.

etkilenen sektörler arasındadır⁶². Giriş bölümünde kadınlar ve gençler ile ilgili olarak verilen ILO araştırmaları da bu duruma bir örnek teşkil etmektedir.

ILO, Covid-19'un istihdam alanında 1930'lu yıllardaki Büyük Buhran'dan daha derin ve ciddi sorunlara neden olduğunu, hatta işgücü piyasalarının birbirinden farklı etkilenmesinin sonucunda zaten olumsuz/dezavantajlı durumda olan ülkelerin daha da derinden etkilendiği tespitinde bulunmakta dolayısıyla normalleşme sürecinde, ülkeler arasında eşitsizliklerin daha belirgin hale gelmesini kaçınılmaz görmektedir. Bunun ortaya çıkaracağı sorunların önüne geçmek için ILO'nun uygulanacak politikaların belirlenmesine yönelik tavsiyesi, sağlam ve geniş tabanlı iyileşme politikaları oluşturularak istihdam, gelir güvencesi, işçi hakları ve sosyal diyalogu destekleyecek insan merkezli bir iyileşmedir.⁶³

Bu kapsamda ILO, normalleşme için 2021 yılı için 5 ana sosyal politika tedbirini öncelikli olarak belirlemektedir;

1. Makroekonomik politikaların kapsayıcılığı devam ettirilmelidir. Devletler özellikle gelir desteği sağlayan uygulamalara devam etmeli, bu sayede talep daralmasını azaltmalı ve işletmelere destek olmalıdır. Sosyal korumayı sağlayacak sistemler ve önlemler üzerine yoğunlaşılmalıdır. Bu sayede mevcut işler korunurken ekonomik aktivitenin de eski haline dönmesi sağlanabilecektir.

2. Düşük ve orta gelirli ülkelere yönelik uluslararası destek kritiktir, aksi takdirde gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeler arasındaki fark gittikçe açılacak, daha önceki yıllarda yoksulluğun azaltılması yönünde yapılan çabalarla elde edilen sonuçlar ortadan kalkacaktır. Özellikle kayıt dışı istihdam ve genç işsizliği artışı tehlikeli boyutlara ulaşabilir.

3. Kriz bazı dezavantajlı gruplar ve sektörler üzerinde yıkıcı bir etkiye neden olmuştur. Gençler, kadınlar, düşük ücretli ve düşük vasıflı işçilerin istihdama dönüşleri diğer gruplara göre daha zor

olabilecek, bu gruplar istihdamdan kopabileceklerdir. Bu grupları da kapsayan sosyal politikalar geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.

4. Sektörlerin özelliklerini gözeten, krizden ağır etkilenen ve etkilenme ihtimali olan sektörlerin toparlanması için gereken önlemler alınırken, yeni iş olanakları bulunan, hızlı gelişen sektörler de dikkate alınarak bunlara özel destekler sağlanmalıdır. Bunların yapılabilmesi için işgücü piyasalarının izlenmesi (monitoring) gerekir. Böylelikle, sektör bazlı inceleme ve ihtiyaç tespiti yapılarak gerekli önlemler alınabilecektir. Bu yaklaşım, yeşil ekonomiye ve dijitalleşmeye geçiş için de hayati öneme sahiptir.

5. Sosyal diyalog: Kapsayıcı, adil ve sürdürülebilir ekonomi için kaçınılmaz olan sosyal diyalog normalleşme için alınması gereken önlemlerin ve atılması gereken adımların belirlenmesinde önem taşır. Hem üçlü yapılanma modellerine hem de işyeri/işletme içinde yönetime katılma modellerine bu süreçte alınacak tedbirlerin belirlenmesinde başvurulması fayda sağlayacaktır.⁶⁴

ILO tarafından ortaya konan bu hedefler doğrultusunda Türkiye açısından alınması gereken ilk önlem, pandemi etkisi sürdüğü müddetçe kısa çalışma başta olmak üzere gelir desteği uygulamalarına ve fesih kısıtlarına devam edilmesidir.⁶⁵ Aynı şekilde 4447 sayılı Kanunun geçici 26.maddesi ile işverenlere sağlanan sosyal güvenlik primlerine ilişkin teşvikler de devam ettirilmelidir.⁶⁶ Bunlara ek olarak ILO hedefleri arasında yer alan pandemi döneminde büyüme potansiyeli olan sektörlerin tespit edilerek buralarda kurulacak işyerleri ve istihdam edilecek işçilere ilişkin işverenlere vergisel avantajlar ve teşvikler düzenlenebilir. Bu sayede yeni işler yaratılarak işsizlikle mücadeleye de katkı sağlanmış olunur.

Türkiye'ye özgü yapılan bazı araştırmalar ve istatistikler, pandemi döneminde kadınların ve genç işçilerin daha fazla etkilendiğini ortaya koymuştur. ILO raporlarında da Dünya ölçeğinde gözlenen

62 ILO Monitor, 7th ed., 14, Table 1.

63 ILO Monitor 7th ed., 3, 20; ayrıca bkz. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_779240/lang--en/index.htm.

64 ILO Monitor, 7th ed., 20.

65 Aydın, 196-197

66 Aydın, 198-199.

bu sorunun çözümü için, ulusal ölçekte gereken adımlar atılmalıdır. Pandeminin başlangıcında, Nisan 2020 ayına ait veriler incelendiğinde çalışma saatleri bazında yaşanan düşüşler kadınlar %38,5 oranında gerçekleşirken erkekler için %32,5 düzeyindedir. Cinsiyetler arasındaki bu farklılık Kasım ayında yaşanan toparlanma döneminde de kendini göstermektedir. Kasım 2020 itibarıyla kadınların çalışma saatlerinde yaşanan düşüş %14,1 iken bu oran erkeklerde %7,9 olarak gerçekleşmiştir.⁶⁷ Dolayısıyla pandemi koşullarında ücretsiz izne ayrılan, kısa çalışmaya geçirilen ya da işyerinde normal çalışmaya geçiş döneminde tam zamanlı çalışmaya geçmesi daha düşük düzeyde gerçekleşenler kadınlar olmuştur. Genç işçiler açısından da veriler incelendiğinde de gençlerin, yetişkinlere oranla daha fazla istihdam kaybı yaşadığı, genç kadınların ise genç erkeklere oranla daha fazla istihdam kaybı yaşadığı ortaya çıkmaktadır.⁶⁸ Bu veriler cinsiyet temelli ayrımcılığın ve genç işsizliğin pandemi döneminde daha derinleştiğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla oluşturulacak politikalarda bu sorunların çözümüne yönelik uygulamalara yer verilmelidir.

Kadın ve gençlerin istihdamı için teşvik sisteminin getirilmesi, bu gruplara yönelik aktif işgücü politikalarının şekillendirilmesi ve uygulanması gerekir. İş hukuku öğretisinde, pandemi nedeniyle ortaya çıkacak istihdam daralması ve işsizlikle mücadelede bir önlem olarak güvenceli esneklik uygulamaları ve esnek çalışma modellerinin uygulanması önerilmiştir.⁶⁹ Kanaatimizce, güvenceli esneklik uygulamalarının genişletilmesi tek başına pandeminin çalışma hayatında yarattığı sorunlar ile bunların sosyal ve ekonomik alandaki etkilerini ortadan kaldırmak için yeterli olmayacaktır. ILO'nun da tavsiye ettiği üzere, özellikle gelişen ve istihdam olanağı artan sektörlerde, *insana yakışır iş*⁷⁰ kavramının gereklerini karşılayan yeni işlerin yaratılması orta ve uzun vadede işsizlik ve gelir

adaletsizliği sorunları açısından çözüm yaratacaktır. Nitekim ILO tarafından ortaya konulan "insan merkezli iyileşme" yaklaşımında *istihdam, gelir, işçi hakları ve sosyal diyalogu destekleyecek* politikaların geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Pandemi döneminde ortaya çıkabilecek sorunlara ülke düzeyinde ve işyerleri düzeyinde uygun çözümlerin bulunabilmesi, çalışma barışının devam etmesi açısından sosyal diyalog önemli bir araçtır. Pandemi sonrasında sosyal tarafların katılımını öngören, sosyal diyalogu esas alan, sürdürülebilir sosyal politikaların önemi⁷¹ tartışmasızdır. Örneğin Almanya'da, bazı sektörlerde sosyal taraflar, kısa çalışma ödeneği miktarının artırılması, çocuğu olanlara ek sosyal yardımlar sağlanması gibi Covid-19 krizine özgü sorunların çözümüne yönelik anlaşmalar yapmışlardır.⁷² Ülkemiz açısından da hem üçlü yapılanma modellerinin etkin şekilde işletilmesi hem de işyerleri düzeyinde sosyal diyalogun güçlendirilmesine yönelik önlemlere öncelik verilmelidir. Ayrıca 6356 sayılı yasada tanımlanmış olan çerçeve sözleşme ile, işkolları düzeyinde, pandeminin yarattığı iş sağlığı ve güvenliği sorunları ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeler getirilebileceği de gözden uzak tutulmamalıdır.

Sonuç

Geride bıraktığımız bir yıllık süreçte, Covid-19 pandemisi, iş hukuku açısından pek çok sorunu ortaya çıkarmıştır. Çalışma hayatı açısından işverenler ve işçiler, bu dönemde iş kazaları, işsizlik, işin durdurulması, tedarik sıkıntısı, üretim kaybı gibi çeşitli problemler yaşamışlardır.

Bu süreçte, iş hukuku açısından Dünya çapında alınan önlemler incelendiğinde öncelikle iş sözleşmelerinin hukuken devam etmesini sağlayan kurumlara öncelik verildiği söylenebilir. İş sözleşmesinin askıya alınması, kısa çalışma uygulaması-

67 Caro, 6-7.

68 Caro, 8, Şekil 6.

69 Aydın, 199-200.

70 <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/dw/lang--tr/index.htm>

71 Aydın, 195.

72 <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#DE> (Erişim tarihi: 17.04.2021) Fransa uygulaması için bkz. <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#FR> (Erişim tarihi: 17.04.2021)

na geçirilmesi, iş sözleşmelerini feshi hakkının sınırlandırılması gibi uygulamalar inceleme konusu ülkelerin tamamında söz konusudur. Bu önlemler, bireysel olarak iş sözleşmelerini ayakta tutmasının yanı sıra ülkeler nezdinde işsizliğin artışı da engellemiştir.

ILO'nun geleceğe dair öngörülerini doğrultusunda, alınacak önlemlerin belirlenmesi ve gerekli adımların atılması gereklidir. ILO tarafından *insan merkezli iyileşme* kavramı ile sunulan modelde, *istihdam, gelir güvencesi, işçi hakları ve sosyal diyaloga destekleyecek* politikalar tavsiye edilmektedir. Özellikle ülkelerin ekonomik gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak, pandemi öncesi var olan eşitsizliklerin daha derinleşeceğine dair kaygılar önemlidir. Aynı şekilde, pandemi öncesi işgücüne katılımlarında sorunlar olan bazı grupların pandemiden daha çok etkilendikleri de ortaya konmuştur. Kadın ve genç istihdamı alanında yeni teşvikler sağlanarak dezavantaj yaşayan bu grupların istihdama katılımları sağlanmalıdır.

Türkiye açısından önümüzdeki yıllar için oluşturulacak istihdam politikalarında ILO'nun önerdiği modele uygun adımlar atılmalıdır. Bu kapsamda, sosyal diyalog mekanizmalarının etkin kullanımı, yapılacak düzenlemelerde sosyal tarafların görüşlerinin alınması ve sürece dahil edilmeleri, sonuç alınacak uygulamaların ortaya çıkmasına katkı sağlayacaktır.

Önümüzdeki süreçte, İş Hukuku açısından esnek çalışma modellerinin daha yaygın kullanılacağını söylemek mümkündür. Dolayısıyla bu çalışma modellerinde de işçilerin ve işverenlerin karşılıklı menfaatlerinin dengelenmesine yönelik gerekli düzenlemelerin yapılması gerekir. Bu kapsamda idari düzenlemelerin yapılması kadar sosyal tarafların kendilerinin kural oluşturmaları da önemlidir. Özellikle bugüne kadar başvurulmamış bir mekanizma olan çerçeve sözleşme ile işkolu bazında, 6356 sayılı Kanunun 33/3.maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile istihdam politikalarına ilişkin düzenlemelerle pandeminin etkilerinin azaltılması ve işkolu açısından bazı sorunların çözümü mümkündür.

Pandeminin devam edeceği süre belirsizdir. Geride bıraktığımız süreç göstermektedir ki, vaka sayılarındaki artış ve azalmalar çalışma hayatının düzenini doğrudan ilgilendirmektedir. Vaka sayıları arttığında bazı sektörlerde işyerleri kapanmakta ya da oldukça az sayıda işçi ile çalışmaya devam etmekte, bazı sektörlerde ise iş yükü artmaktadır. Pandemi nedeniyle kısa çalışmaya geçmek zorunda kalan ya da tamamen kapanan işyerleri için kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteğine devam edilmesi gerekir. Aksi takdirde, yaşanacak işten çıkarmalar yeni sorunları beraberinde getirecektir.

Yeni normal düzende, pandeminin yarattığı olumsuz sonuçlarla mücadele ederken, işçiler ve işverenler için önem taşıyan bir husus da yeni istihdam alanlarının yaratılmasıdır. Bu kapsamda, ulusal düzeyde gelişmeye açık sektörler belirlenerek bu alanlarda yeni iş olanakları yaratan işverenlere vergi ve SGK prim teşvikleri sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- AKIN, Levent: Covid-19'un İş İlişkilerine Etkileri, Çimento İşveren Dergisi, C. 34, S.3, Mayıs 2020.
- ALP, Mustafa: Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.1, İstanbul 2011, 795-854.
- AYDIN, Ufuk: Covid-19 Pandemisi; İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Yarattığı Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 181- 214, "İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.6, S.2; DOI: 10.17932/IAU.HFD.2015.018/ hfd_v06i2002 (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1234930>).
- CENTEL, Tankut: Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı, Sicil, S.43, 2020, 11-29.
- ÇİL, Şahin: Koronavirüs Salgınının İş Hukukuna Etkileri, Ankara 2020.
- BIAGI, Marco: Covid-19 and Labour Law in Italy, European Labour Law Journal, XX (X), 306-313. <https://journals.sagepub.com/toc/ella/11/3> (Erişim Tarihi: 31.03.2021).
- CARO, Luis Pinedo: İkinci Dalga Covid-19 Önlemlerinin Türkiye'de İstihdam Üzerinde-

- ki Etkisi (16.03.2021) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_775756.pdf (Erişim tarihi 16.04.2021).
- GAGLIONE, Chiara/ PURIFICATO, Ilaria/ RY-MKEVICH Olga Pavlovna; Covid-19 and Labour Law:Italy, Italian Labour Law e-Journal, V.13, NO.1, 2020, Special Issue: Covid-19 And Labour Law, Global review (<https://illej.unibo.it/article/view/10767/11150>; <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10767>) (Erişim Tarihi, 07.04.2021).
 - GARCIA, Manuel Antonio – ALHAMBRA, Munoz: Covid-19 and Labour Law in Spain, European Labour Law Journal, XX (X), 319-323. <https://journals.sagepub.com/toc/ella/11/3> (Erişim Tarihi: 31.03.2021).
 - GÖKTAŞ, Seracettin: Covid-19 Salgınının İş Sözleşmesinin Feshine ve Diğer Sona Erme Nedenlerine Etkisi, Sicil, S.43, 2020, 274-299.
 - GORDILLO, Rafael Gomez: Covid-19 and Labour Law: Spain Italian Labour Law e-Journal, V.13, NO.1, 2020, Special Issue: Covid-19 And Labour Law, Global review (<https://illej.unibo.it/article/view/10782/11107>, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10804>) (Erişim Tarihi, 07.04.2021).
 - KRAUSE, Rüdiger-KÜHN, Jonas Walter: Covid-19 and Labour Law: Germany, Italian Labour Law e-Journal, V.13, NO.1, 2020, Special Issue: Covid-19 And Labour Law, Global review (<https://illej.unibo.it/article/view/10768/11546>, <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10768>) (Erişim Tarihi, 07.04.2021).
 - MANAV ÖZDEMİR; Eda: Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçilerin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi, Sicil, S.43, 2020, 126-157.
 - MANGAN, David: Covid-19 and Labour Law in the United Kingdom, European Labour Law Journal, XX (X), 332-346. <https://journals.sagepub.com/toc/ella/11/3> (Erisim Tarihi: 31.03.2021).
 - MOZARD, Nicolas: Covid-19 and Labour Law: France, Italian Labour Law e-Journal, V.13, NO.1, 2020, Special Issue: Covid-19 And Labour Law, Global review (<https://illej.unibo.it/article/view/10782/11108>)(<https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10782>) (Erişim Tarihi, 07.04.2021).
 - NAZLI, Seçkin: Covid-19 Salgınının Ekonomik ve Sosyal Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanunun İş Hukukuna Yönelik Hükümlerinin Değerlendirilmesi, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.7, s.1, 2020, 251-271 (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1191099>).
 - NOVITZ, Tonia: Covid-19 and Labour law: United Kingdom, Italian Labour Law e-Journal, V.13, NO.1, 2020, Special Issue: Covid-19 And Labour Law, Global review <https://illej.unibo.it/article/view/10808/10712>(15.04.2020);<https://illej.unibo.it/article/view/10808/11110>(09.06.2020), <https://doi.org/10.6092/issn.1561-8048/10808> (Erişim Tarihi, 07.04.2021).
 - SACHS, Tatiana: Covid-19 and Labour Law in France, European Labour Law Journal, XX (X), 286-291.<https://journals.sagepub.com/toc/ella/11/3> (Erişim Tarihi: 31.03.2021).
 - SAGAN, Adam - SCHÜLLER Christian: Covid-19 and Labour Law in Germany, European Labour Law Journal, XX (X), 292-297. (Erişim Tarihi: 31.03.2021).
 - SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, B.19, İstanbul 2020.
 - SÜZEK, Sarper: İş akdini Askıya Alınmasının Genel Teorisi, Ankara 1989 (Askı).
 - YILDIZ, Gaye Burcu: İş Hukukunda Sözleşmeler Kayıtlar, Ankara 2014.
 - YILDIZ, Gaye Burcu: Kısa ve Uzun Vadeli Sigorta Kolları Açısından Covid-19; https://www.linkedin.com/posts/gaye-burcu-yildiz-74766651_k%C4%B1sa-ve-uzun-vadeli-sigorta-kollar%C4%B1-a%C3%A7%C4%B1s%C4%B1ndan-activit-y-6660980911666008064-uAdK
 - <https://www.ilo.org/global/topics/corona->

virus/regional-country/country-responses/
lang--en/index.htm#DE

- <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#ES>
- <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#FR>
- <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#GB>
- <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#IT>
- <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm#RU>