

YENİ KORONAVİRÜS HASTALIĞI (COVID-19) SÜRESİNCE İŞVERENLERİN İŞ HUKUKUNDAN KAYNAKLANAN HAK ve YÜKÜMLÜLÜKLERİ

EMPLOYERS' RIGHTS and RESPONSIBILITIES ARISING FROM
LABOUR LAW DURING NEW CORONAVIRUS DISEASE (COVID-19)



Okan YILDIRIM*

ÖZ

Çağımızın en önemli salgınlarından birisi olan ve dünya ekonomisini önemli oranda felce uğratan Yeni Koronavirüs Hastalığı (COVID-19), işverenlerin faaliyetlerinin kısmen veya tamamen aksamasına sebep olmaktadır. İşletmelerin giderleri arasında büyük bir paya sahip olan personel giderleri ise işverenlerin ekonomik olarak sıkıntı yaşadığı bu dönemde yüklerini daha da artırmaktadır. Bu sebeple; işverenler, salgın döneminde hem çalışanlarının sağlıklarını korumak hem de kendi refah düzeylerini korumak amacıyla İş Kanunu ve buna bağlı olarak çıkarılan yönetmeliklerde yer alan düzenlemeler uyarınca ücretsiz izin, yıllık ücretli izin ve uzaktan çalışma gibi bazı önlemler alabilmektedirler. İşletmeler, bahsi geçen bu uygulamalar ile kendi maliyetlerini azaltırken, bir yandan da güçsüz konumda

ABSTRACT

The new coronavirus disease (COVID-19), which is one of the most important epidemic and hurts global economy significantly, hinders their operations partially or totally. Staff costs have an important share among total expenses and increases their companies' burden. Therefore, employers can apply some practices such as leave without pay, paid leave, and remote working which are put into effect in Labour Law and other regulations in order to both maintain their employees' well-being and their own welfare in the epidemic. While employers decrease their expenses thanks to these practices, they are obliged not to worsen their employees' economic situation.

Keywords: New coronavirus disease, leave without pay, paid leave, remote working

JEL Classification Codes: H55, J8, K31

* SGK Müfettişi, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, oyildirim21@gmail.com, ORC-ID:0000-0002-4177-7022.

Yıldırım, O. (Nisan 2020). Yeni Koronavirüs Hastalığı (Covid-19) Süresince İşverenlerin İş Hukukundan Kaynaklanan Hak ve Yükümlülükleri, *Vergi Raporu*, 247, (57-62).

Makale Türü: Derleme Makalesi

M.G.T.: 26.03.2020 / M.K.T.: 01.04.2020

bulunan çalışanlarının ekonomik durumunu kötüleştirmemekle yükümlüdürler.

Anahtar Kelimeler: Yeni Koronavirüs Hastalığı, Ücretsiz İzin, Yıllık Ücretli İzin, Uzaktan Çalışma

JEL Sınıflandırma Kodları: H55, J8, K31

GİRİŞ

2020 yılının ilk günlerinde Çin'in Hubei eyaleti Wuhan şehrinde ortaya çıkan ve hızlı bir şekilde tüm dünyada yayılmaya başlayan Yeni Koronavirüs Hastalığı (COVID-19), mart ayından itibaren ülkemizde de etkisini göstermeye başlamıştır. Başta Çin, İran ve İtalya olmak üzere kısa sürede yüksek enfeksiyon oranı ve buna bağlı olarak ölümlere yol açan söz konusu salgın, ülke ekonomilerine de büyük zararlar vermektedir. Özellikle turizm sezonunun canlanmakta olduğu bahar döneminde havayolu firmaları, tur şirketleri, oteller gibi işletmeler ile üretim sektörleri büyük zararlarla karşı karşıya gelmektedir. Bu sebeple de şirketler, maliyetlerinin önemli bir unsuru olan personel giderlerini azaltmak için formüller aramaktadır.

Küresel düzeyde yayılan salgın nedeniyle ortaya çıkan talep eksikliği sonucunda işlerinin tamamını ya da belli bir bölümünü durdurmak zorunda kalan işletmeler çalışanlarına zorunlu ücretsiz izin veya yıllık ücretli izin kullandırma yoluna gitmektedirler. Kriz sebebiyle işleri aksayan ancak hali hazırda faaliyetine devam eden işletmeler ise çalışanlarının sıhhatini korumak amacıyla uzaktan çalışma imkânı tanımaktadırlar.

İşletmelerin salgının hem maddi hem de manevi yönden olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla alabilecekleri bu önlemlerin kanuni dayanaklarını açıklamanın yerinde olacağını düşünmekteyiz.

1- İŞVERENLERİN UYGULAYABİLECEKLERİ TEDBİRLER

4857 sayılı İş Kanununun 24 ile 25'inci maddelerinin üçüncü fıkralarında yer verilen işyerinde yapılan işin zorlayıcı sebepler yüzünden bir haftadan fazla süre durmasının gerekmesi halinde, aynı Kanunun 40'inci maddesi uyarınca çalışmayan ve çalıştırılmayan kişilere söz konusu bekleme sürelerinde bir haftaya kadar olmak üzere her gün için yarım ücret ödenecektir. Yargıtay'ın kökleşmiş içtihadı uyarınca salgın hastalık nedeni ile karantina uygulaması zorlayıcı sebep olarak sayılmıştır.¹ Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından yapılan tanımlamada, Yeni Koronavirüs hastalığı da salgın kapsamında yer almaktadır.

Kanun koyucu, söz konusu düzenleme ile işverenleri salgın ve bunun gibi diğer olağan üstü durumlarda ekonomik olarak rahatlatma imkânı sunmuş olsa da ilgili madde hükmü en fazla bir hafta süre ile sınırlıdır. Bu yüzden; işverenler, aşağıda alt başlıklar halinde belirtilmiş olan uygulamalara yönelmektedir.

1.1- Ücretsiz İzin

Ücretsiz izin, hizmet akdinin askıda kaldığı, borç ilişkisinin devam etmesine imkan veren ve hizmet akdinin feshedilmesini önlemeye yarayan bir müessesedir. 4857 sayılı İş Kanununun 56'ncı maddesinde geçen yıllık izne ilave verilen ücretsiz yol izni ve 74'üncü maddesinde yer alan ücretsiz analık izni dışında Kanunda ücretsiz izne

¹ Lebib Yalkın. "Koronavirüs ve Hukuki Meseleler". (<http://vergiraporu.com.tr/Content.aspx?Id=31362e63-25bc-42ef-8b25-bddf94674f20>). Erişim tarihi: 24 Mart 2020.

ilişkin başka bir hüküm bulunmamaktadır. Bi-reysel veya toplu iş sözleşmeleri ile eki personel yönetmeliğinde ücretsiz izin konusunda bir düzenleme olması halinde çalışanlar sözleşmeye istinaden ücretsiz izinden faydalanabileceklerdir. Aksi halde, işverenin ve çalışanın karşılıklı anlaşmaları sonucu ücretsiz izin hakkı kullanılabilir.

Ücretsiz izin isteği çalışanlardan gelebileceği gibi, ekonomik kriz, mevsimsel talep düşüşü vb. sebeplerle işletmenin gelirlerinin azalması nedeniyle işveren tarafından da önerilebilir. Ancak; makalemizin konusu Yeni Koronavirüs Hastalığı nedeniyle gelirleri azalan işverenlerin çalışanlarına zorunlu olarak kullandırmak istediği ücretsiz izin konusuna değineceğiz.

1.1.1- İşveren Tarafından Zorunlu Ücretsiz İznin Kullanılması

İşverenin, karşı tarafın onayı olmaksızın çalışanlarını tek başına zorunlu ücretsiz izne göndermesi hukuka uygun değildir. İşverenin ekonomik kriz sebebiyle satışlarının düşmesi, arz fazlası veya rekabet gücünü kaybetmesi vb. gerekçelerle hizmet akdi re'sen askıya alınamaz.² İş Kanununun 22'nci maddesinin birinci fıkrasında; işverenin iş sözleşmesinde yer verilen çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik talebini çalışanlara yazılı olarak yapabileceği, şekle uygun yapılmayan ve çalışan tarafından altı iş günü süresi içerisinde kabul edilmeyen söz konusu değişikliklerin geçerli bir sebep olarak değerlendirilmeyeceği hüküm altına alınmıştır. Çalışanların bu yeni koşulları kabul etmemesi durumunda işveren, çalışanların haklarını vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

Bu noktada işverenin yönetim hakkı kavramından bahsetmenin yerinde olacağı düşün-

cesindeyiz. Sevk ve idare hakkı olarak da tabir edilebilen yönetim hakkı, işveren ile çalışan arasındaki iş ilişkisinin doğasından kaynaklanan bir haktır. Çalışanların işverenlerine karşı yükümlü olduğu tüm işlerin detaylı bir şekilde belirlenmesi oldukça zordur ve yönetim hakkı bu düzenlemenin yapılması ihtiyacıyla doğmuştur.³ Ancak yukarıdaki madde hükmünde yer alan esaslı değişiklik kavramı kısa, orta ve uzun dönemde işveren tarafından güncel ihtiyaçlar sebebiyle hizmet akdinde yapılması istenen ve yönetim hakkı kapsamında olmayan değişikliklerdir. Esaslı değişiklik halleri, her somut olay için ayrı ayrı değerlendirilebilecek olup, sözleşmedeki bir değişikliğin esasa ilişkin olup olmadığı tespiti yargı organlarınca yapılabilmektedir. Çalışma hayatındaki en belirgin esaslı değişiklik halleri ücret, işyeri, işin niteliği ve çalışma saatleridir.⁴ Ücretsiz izin de niteliği gereği işin askıya alındığı, çalışanların ücretlerinde ve çalışma saatlerinde değişikliğe yol açan bir uygulama olduğundan dolayı, çalışanlara zorunlu ücretsiz izin kullandırılması iş sözleşmesinde esaslı bir değişiklik yapılması anlamına gelmektedir.

Bu sebeple; işveren tarafından küresel boyutta ekonomiye darbe vuran salgın nedeniyle iş hacminin düşmesini öne sürerek çalışanlarının rızası alınmaksızın ücretsiz izne göndermesi mümkün değildir. Yazılı olarak yapılan söz konusu talebin, altı iş günü içerisinde çalışanlar tarafından kabul edilmesi gerekmektedir. Çalışanlar ücretsiz izin talebi kabulünü açık veya örtülü olarak yerine getirebilir.

1.1.2- Ücretsiz İznin Süresi

İş hukuku alanında çalışma yapan bazı araştırmacılar, ücretsiz izin süresinin işveren tara-

² Efe YAMAKOĞLU ve Eda KARAÇÖP. "İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları". Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi. Sayı 20. 2014. s. 480.

³ Nuri ÇELİK ve diğerleri. "İş Hukuku Dersleri". Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul. Ekim 2019. s.263-264.

⁴ Ramazan YÜCEL. "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi". Hukuk Fakültesi Dergisi. Yıl 3 Sayı 1. 2017. s. 54.

fından açık bir biçimde belirtilmesi gerektiğini ifade ederken, bazıları da iş sözleşmesinin askıda kalacağı sürenin belirtilmesine ihtiyaç bulunmadığı çünkü askı süresinin doğası gereği geçici olduğunun bilindiği görüşünü savunmaktadır. Bu konuda kanunu bir zorunluluk olmasa da işveren tarafından ücretsiz izin süresinin önceden belirlenmesi yerinde olacaktır. İşveren tarafından bir süre önerilmesi halinde, bu sürenin dürüstlük kuralına uygun bir şekilde tayin edilmesi gerekmektedir. Ücretsiz izin süresi niteliği gereği olması gereken süreden daha uzun olması halinde, ilk başta çalışan tarafından kabul edilse bile hizmet akdi dürüstlük kuralı gereğince çalışan yönünden haklı sebeple feshedilebilir.⁵ Yargıtay tarafından somut olaylara ilişkin yapılan değerlendirmelerde, kısa çalışma süresi için belirlenen üç aylık sürenin ücretsiz izin süresi için de makul olduğu görüşüne varılmıştır.⁶

Çalışanların kendi aleyhlerine yapmış oldukları bu tür sözleşmelerin iradi olup olmadığının dikkatli bir şekilde incelenmesi elzemdir. Çünkü; çalışanlar, işlerini kaybetme korkusuyla süresinin ne kadar olduğunu bilmedikleri askıda kalma halini kabul etmek zorunda hissetmektedir. Borçlar Hukukumuzda korku, iradeyi sakatlamaya tek başına yetecek bir unsur olmasa da, İş Hukukunda çalışanlar güçsüz tarafta yer aldıklarından irade mutlak bir şekilde etkilenecektir.⁷

1.1.3. Çalışanlar Tarafından Ücretsiz İzin Reddi

Çalışanların kendilerine ekonomik veya mevsimsel gerekçelerde zorla dayatılmaya çalışılan ücretsiz izin önerisini kabul etmeme hakkı vardır. Çalışanlar, işverenleri tarafından kendilerine

yapılan söz konusu teklifi yerinde bulmamaları halinde, İş Kanununun 22'nci maddesinde kendilerine tanınan altı iş günlük süre içerisinde reddedebilirler. Bu durumda; işveren hizmet akdinin feshini geçerli bir sebebe dayandırarak feshedebilir. Çalışanların da yine aynı Kanunun 17 ila 21'inci maddelerinde belirtilen sözleşmenin feshine ilişkin hükümler uyarınca dava açma hakları bulunmaktadır.

Bu noktada; konuya ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu bazı kararlara değinmenin yerinde olacağını düşünüyoruz.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 9/5/2006 tarihli ve 2005/34222 Esas sayılı Kararında; işveren tarafından işçiye zorunlu olarak verilen ücretsiz izin haksız fesih kapsamında olacağı, bu sebeple de işçinin haksız feshe ilişkin tazminatlara hak kazanacağı değerlendirilmesinde bulunulmuştur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 02/12/2015 tarihli ve 2014/22908 Esas sayılı Kararında; fesih bildiriminde “fesih” sözcüğünün bulunmasının gerekmediği, fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiğinin kabul edilmesi gerektiği, bazen feshin işverenin olumsuz bir eylemi şeklinde de ortaya çıkabileceği, işçinin işe alınmaması, otomatik geçiş kartına el konulmasının buna örnek olarak verilebileceği ve işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesi halinde, bunu kabul etmeyen işçi yönünden “işverenin feshi” olarak değerlendirileceği belirtilmiştir. Böylece; feshe bağlı tazminatlara hak kazanılır ve iş güvencesine istinaden işverene, işe iade davası da açılabilir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 01/10/2010 tarihli ve 2008/35024 Esas sayılı Kararında; olay-

⁵ Sarper SÜZEK, “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler”. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Özel Sayı. 2007. s. 128-129.

⁶ Efe YAMAKOĞLU ve Eda KARAÇÖP. a.g.m. s. 496

⁷ İzzet OTRU. *İş Hukukunda Ücretsiz İzin*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (yayımlanmış yüksek lisans tezi). İstanbul 2010. s. 65-66.

ların gelişimine göre davacının ücretsiz izne çıkartılmasının işverenin tek taraflı iradesiyle gerçekleştirildiğinin anlaşıldığı, hal böyle olunca ücretsiz izin uygulamasının işverenin hizmet sözleşmesini haksız feshi olup bundan sonra alınan istifa dilekçesinin herhangi bir hukuki değer taşımadığından davacının kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı isteklerinin kabulü gerekirken hukuki değer taşımayan istifa dilekçesine değer verilerek yazılı şekilde anılan isteklerin reddinin hatalı olduğu değerlendirilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 25/02/2016 tarihli ve 2014/31153 Esas sayılı Kararında; işverenin tek taraflı olarak ücretsiz izin uygulamasına gitmesinin bunu kabul etmeyen davacı yönünden haklı fesih nedeni olduğu, bu itibarla davacının feshinin haklı nedene dayandığı dikkate alınarak kıdem tazminatı talebinin kabulü gerekirken, yerinde olmayan gerekçeyle reddinin hatalı olduğu hükmüne varılmıştır.

1.2- Yıllık Ücretli İzin

İşverenlerin, salgın nedeniyle faaliyetinde meydana gelen aksamlara karşı alabileceği bir diğer önlem de çalışanlarına yıllık ücretli izinlerini kullandırmasıdır. Yıllık ücretli izne ilişkin hak ve süreler İş Kanununun 53'üncü maddesinde, yıllık ücretli izin kullanma dönemleri 54'üncü maddede, yıllık iznin nasıl uygulanacağı ise 56'ncı maddede hükme bağlanmıştır. Bu hükümler uyarınca; izin sürelerinin tarafların anlaşması şartıyla bir bölümünün on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabileceği belirtilmiştir.

İş Kanunundaki yukarıdaki düzenlemeye ek olarak; Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 5'inci maddesinde işverenin işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre yıllık ücretli izinlerin, her yılın belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini belirleme hakkı ve yetkisi vardır. Söz konusu hak ve yetki, daha önce de belirtmiş olduğumuz işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmektedir. Çalışanlar, işverenlerinin bu yöndeki emir ve talimatlarına karşı gelemez-

ler. Ancak Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin 6 ncı maddesinde belirtildiği üzere yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu madde hükümünden anlaşılabileceği üzere; işveren, çalışanın onayı olmaksızın kendi inisiyatifleri ile yıllık ücretli izinlerinin bir kısmını kullandıramaz.

Öte yandan; aynı Yönetmeliğin 10'uncu maddesi, işverenlere Nisan ayının birinci gününden başlayarak Ekim ayı sonuna kadar olmak üzere, çalışanların bir kısmını veya tamamını kapsayan toplu izin kullandırma hakkı vermektedir. Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir. Söz konusu dönemde henüz yıllık ücretli izin hakkı kazanamayan çalışanların da avans izin kullanmak şartıyla toplu izin listesinde bulundurulması mümkündür.

Konuya ilişkin olarak; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2011/6774 Esas ve 2013/13240 sayılı Kararında, yıllık ücretli izin ile hafta tatilinin süresinin İş Kanununda nispi emredici olarak düzenlendiği, işçinin belli bir süre çalışması durumunda hak edeceği yıllık izin ve hafta tatilinin kullanılacağı zamanı belirleme yetkisinin yönetim hakkı kapsamında işverene tanındığı, yıllık ücretli iznin işverenin yönetim hakkı kapsamında işçiye yılın herhangi bir zaman diliminde ya da daha sonraki bir dönemde kullandırılabilceği, kullandırılmadığı takdirde sonuçta, iş sözleşmesinin feshi ile bu hakkın izin alacağına dönüşeceği değerlendirilmiştir.

Bu açıklamalar ışığında; ücretsiz izin döneminde çalışanların iş sözleşmelerinin askıda kalması nedeniyle ücret haklarından faydalanamamalarından dolayı hak kaybı yaşamalarının önüne geçilmesi amacıyla, salgın nedeniyle işleri aksayan işverenler ücretsiz izin kullandırmadan önce belirli bir süreyle çalışanlarını zorunlu yıllık ücretli izne çıkarabilir.

1.3- Uzaktan Çalışma

Son olarak; işverenler, çalışanlarının işyerine gidiş gelişlerinde veya işyeri ortamında çalıştıkları esnasında salgının olumsuz etkilerine maruz

kalmamaları için işin görülmesine ilişkin imkanlar da elveriyorsa uzaktan çalışma uygulamasına başvurabilir.

İş Kanununun 14'üncü maddesinin dördüncü fıkrasında 06/05/2016 tarihinde 6715 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemeyle Uzaktan Çalışma kavramı tanımlanmış olup, çalışanların iş görme edimlerini evlerinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyerleri dışında yazılı iş ilişkisi kurulması sonucunda ifa etme imkanı getirilmiştir. Söz konusu madde hükmüne istinaden, çalışanların görevlerini yerine getirmeleri için işyerlerinde bulunmalarına ihtiyaç olmadığı durumlarda salgının olumsuz etkilerini en aza indirmeye olanak sağlamak amacıyla, işveren tarafından çalışanlarına işyeri dışında çalışma imkânı verilebilir.

Aynı maddenin altıncı fıkrasında uzaktan çalışanların ayrımcılığa uğramamaları amacıyla belirtildiği üzere, uzaktan çalışan işçi ile emsal işçi arasında farklı bir işlem yapılamayacağı gibi iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli bilgilendirmelerin yapılması gerekmektedir. Ancak uzaktan çalışan işçilerin işyerinde verilmekte olan öğle yemeğinden faydalanamamış olması ayrımcılık yasağı kapsamı dışındadır. İşveren, ihtiyaç duyması halinde yemek hakkından mahrum kalan çalışanlara ek bir ödeme yapabilir. Öte yandan; uzaktan çalışanların işlerini görmeleri amacıyla iletişim giderlerinin ödenmesi de eşitlik ilkesine aykırı değildir.⁸

SONUÇ

Basiretli birer tacir oldukları varsayılan işverenler doğaldır ki faaliyetlerini sürdürdükleri esnada kendi gelirlerini artırmak ve giderlerini azaltmak düşüncesindedirler. Bu sebeple; Yeni Koronavirüs Hastalığı (COVID-19) sebebiyle iş

hacimleri düşen işletmeler geçici süreyle personel ihtiyaçları olmaması nedeniyle işçilik giderlerini de azaltmak için ücretsiz izin, yıllık ücretli izin ve çalışanlarının salgına karşı sağlıklı kalmalarını sağlamak amacıyla uzaktan çalışma yöntemlerine başvurabilir. Ancak böyle uygulamalara yönelmekle dürüstlük kuralına aykırı hareket eden işverenler, iş hukuku mevzuatı çerçevesinde hatalı ve yanlış uygulamalar gerçekleştirilebilmekte bu nedenle işçi lehine haklı feshi sebebiyle tazminat yükümlülüğüyle karşı karşıya kalabilmektedir.

KAYNAKÇA

- ÇELİK, N., CANIKLIOĞLU, N., CANBOLAT, T. (2019). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul.
- Lebib Yalkın. "Koronavirüs ve Hukuki Meseleler". (<http://vergiraporu.com.tr/Content.aspx?Id=31362e63-25bc-42ef-8b25-bddf94674f20>). Erişim tarihi: 24 Mart 2020.
- OTRU, İ. (2010). *İş Hukukunda Ücretsiz İzin*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (yayınlanmış yüksek lisans tezi). İstanbul.
- SÜZEK, S. (2007). "İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler". Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Özel Sayı.
- World Health Organization. "Coronavirus". (https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1). Erişim tarihi: 24 Mart 2020.
- YAMAKOĞLU, E. ve KARAÇÖP, E. (2014). "İş Hukukunda Ücretsiz İzin Uygulamaları". Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi. Sayı 20.
- YÜCEL, R. (2017). "Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi". Hukuk Fakültesi Dergisi. Yıl 3 Sayı 1.

⁸ Nuri ÇELİK ve diğerleri. a.g.e. s.225