



Çalışma Ceza Hukuku Bağlamında Çocuk ve Genç İşçileri Çalıştırması Yasak Kişilerin Belirlenmesi^(*)



*Determination of the Persons Prohibited from
Employing Child and Young Workers in the Context of Criminal Labour Law*

Hatice Duygu ÖZER^()**



Doçent Doktor
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

Nurten ÖZTÜRK



Doktor Öğretim Üyesi
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Ceza ve Ceza Muhakemesi Hukuku Anabilim Dalı

Anahtar Kelimeler

Çocuk İşçi,
Genç İşçi,
Çalıştırma Yasağı,
Yüz Kızartıcı Suç,
Suçun Mağduru,
Çalışma Ceza Hukuku.

Öz

Çocuk ve genç işçilerin çalışma hayatında maruz kaldığı zorluklar nedeniyle iş mevzuatımızda koruyucu nitelikte hükümlere yer verilmiştir. Bu hükümler genellikle çocuk ve genç işçinin çalışmasının yasaklanması/sınırlanması ve iş ilişkisinin kontrollü bir biçimde yürütülmesi şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Çalışmamızda ele aldığımız koruyucu düzenleme ise, çocuk ve genç işçileri, onlara hiyerarşik olarak üstün konumda olan işveren ve işveren vekiline karşı korumayı amaçlanmaktadır. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile düzenlenen, işveren veya işveren vekilinin çocuklara karşı işlediği suçlar ya da yüz kızartıcı suçlardan dolayı, birlikte çalıştığı çocuk ve gençlere zarar verme olasılığı bulunmasından dolayı getirilmiş çalıştırma yasağı çalışmamızın temel içeriğini oluşturmaktadır.

Konuyu ele alırken iş hukuku boyutuyla çalışma ilişkisine etkisi ve ceza hukuku boyutuyla yasağa konu olan suçların değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Benzer bir düzenlemenin bulunduğu Alman hukuku ile mukayeseli olarak incelenen hükmün uygulanabilirliği üzerinde eleştirilere ve önerilere de yer verilmeye çalışılmıştır.

Keywords

Child Labour,
Young Labour,
Prohibition of
Employment,
Disgraceful Offense,
Victim of Crime,
Criminal Labour Law.

Abstract

Due to the difficulties that child and young workers are exposed to in working life, protective provisions are included in our labor legislation. These provisions generally prohibit or limit the employment of child and young workers and regulate the employment relationship in a controlled manner. The protective regulation we discuss in our study aims to protect child and young workers against the employer and the employer's representative, who are hierarchically superior. The Regulation on the Procedures and Principles of Employment of Child and Young Workers, which is regulated by the Regulation on the Procedures and Principles of Employment of Child and Young Workers, and which has been introduced due to the possibility that the employer or his/her representative may harm the children and young people he/she works with due to crimes committed against children or disgraceful crimes, constitutes the main content of our study.

While addressing the issue, we have tried to evaluate the effect on the working relationship from

^(*) Araştırma Makalesi.
Hakem denetiminden geçmiştir.

Gönderim Tarihi: 22.04.2025, Kabul Tarihi: 03.06.2025.

^(**) Sorumlu Yazar.



the labor law dimension and the crimes subject to the prohibition from the criminal law dimension. Criticisms and suggestions on the applicability of the provision, which is examined in comparison with German law, where there is a similar regulation, have also been tried to be included.

GİRİŞ

Çocukların çalışma hayatında yer almaları geçmişten günümüze devam eden bir olgudur. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre, dünya üzerinde 2021 yılı itibarıyla 160 milyon çocuk işçi çalışmaktadır¹. Çocukların fizyolojik ve psikolojik açıdan gelişimlerine zarar vermemesi ve eğitimlerini olumsuz etkilememesi adına “çalışmalarının yasaklanması”, çocuk işgücü sorununu ortadan kaldıracaktır. Ancak, bu durum gelişmiş ülkelerde dahi gerçekleşmesi güç bir beklentiden ibaret olacaktır. Bu nedenle çocukların çalışma hayatına kontrollü ve sınırlı bir biçimde dâhil edilmesi çocuk işgücü ile mücadele yöntemleri olarak uygulanmaktadır. Çocuk işçilere çalışma ve dinlenme süreleri gibi konularda yetişkin işçilere tanınan hakların daha üzerinde haklar tanımak, iş sağlığı ve güvenliği, kişisel verilerin korunması, ücret güvencesi gibi konularda ek koruyucu tedbirler almak başvuru başlıca yöntemler arasında yer almaktadır. Bunları sağlamak için mevzuatımızda işverenlere bazı yükümlülükler getirilmiştir.

Çocukların çalışma hayatında korunmasının bir başka yöntemi ise, işyerinde çocuklara zarar verme olasılığı yüksek olan kişilerden onları korumaktır. İş ilişkisinde işverenin ilişkinin güçlü tarafı olması, yönetim hakkı çerçevesinde işçiye emir ve talimat vermesi ve iş sözleşmesinin bağımlılık unsurunun ön planda olması, fiziksel ve ruhsal açıdan henüz olgunluğa ulaşmamış çocuk ve genç işçiler bakımından dezavantaj olabilecektir. İşte bu sorunları ortadan kaldırabilmek için iş mevzuatında bazı kişilerin çocuk ve genç işçileri çalıştırmalarının yasaklanması yönünde tedbir alınmıştır. Çalışmamızda, *Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*’te² yer verilen çocuk ve genç işçileri çalıştıramayacak işverenler ve işveren vekillerine ilişkin değerlendirmeler yapılacaktır. Bunun yanında ceza mevzuatında da çocuklarla birlikte çalışma yasakları belirli hallerde öngörülmüş olup, bu hususa da ayrıca değinilecektir.

Benzer bir düzenleme yabancı hukuk sistemlerinde de yer almaktadır. Çalışmamızda Alman hukukunda konunun düzenleniş biçimi ülkemizdeki düzenleme ile kıyaslanarak incelenecektir. Bu karşılaştırmada ortak hususlar belirlenecek ve ardından özellikle Alman hukukunda yer verilen ancak ülkemiz iş mevzuatında açıkça düzenlenmeyen hususlara işaret edilerek, ülkemiz açısından uygulanabilirliği değerlendirilecektir.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A. Çocuk ve Genç İşçi

Çocuk işçiliği ile mücadele uluslararası ve ulusal boyutuyla üstesinden gelinmesi gereken bir sorun olarak varlığını sürdürmeye devam etmektedir. Çocuk işçiliğinin yasaklanması ve genç işçilerin istihdamının istisnai bir alan olarak düzenlenmesi için ülkemiz iş mevzuatında pek çok hüküm yer almaktadır³. Bu düzenlemeleri ele almadan önce çocuk ve genç işçi kavramlarının mevzuatımızda nasıl tanımlandıklarının ortaya konulması gerekmektedir.

Hukuki tanım olarak çocuk, “*kanunlarca tespit edilen belirli bir yaşın altında olduğu için fiziksel, zihinsel, sosyal, psikolojik ve ahlaki gelişimini tamamlamamış, bu nedenle özel olarak korunmaya*

¹ ILO’nun ve UNICEF’in Çocuk İşçiliği ile Mücadele Programı kapsamında 2021 yılında yayınladığı rapor için bkz. <https://www.ilo.org/tr/projects-and-partnerships/projects/cocuk-isciligi-ile-mucadele-programi> (ET: 28.02.2025).

² 06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmi Gazete (Çalışmamızda “Yönetmelik” olarak anılacaktır).

³ HEKİMLER, Alpay: “Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Türk ve Alman Hukukunda Genç İşçilerin Çalıştırılmasına Yönelik Mevzuatın Temel Esasları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2022, Sayı 4, s. 2550.

muhtaç olan kişi’dir⁴. Farklı kanunlarda kendi alanına yönelik olarak çocuk kavramının tanımlanmış olduğu görülmektedir⁵. Bu tanımların ortak yönünün on sekiz yaşını doldurmamış kişinin çocuk olarak kabul edilmesi olduğu söylenebilir.

İş hukuku açısından çocuk kavramına bakıldığında ise, kavramın çocuk ve genç işçi olarak ikiye ayrıldığı görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu⁶’nın 71. maddesine istinaden çıkarılmış olan *Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik* m. 4’de, çocuk işçi; “14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi” olarak tanımlanmışken, genç işçi; “15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişi” olarak tanımlanmıştır. Benzer bir tanımlama ise, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu⁷’nin 3/I-e. maddesinde, şu şekilde yapılmıştır; “15 yaşını bitirmiş ancak 18 yaşını doldurmamış çalışan genç çalışandır”. Bu Kanun’da çocuk çalışan kavramına ise yer verilmemiştir.

ILO’nun İstihdamda Asgari Yaşla İlgili 138 Sayılı Sözleşmesi’ne göre ise, 15 yaşın altında çalışanlar çocuk, 15 yaşından büyük 18 yaşından küçük olanlar, genç olarak kabul edilmiştir⁸.

Yabancı hukuk sistemlerinde de benzer tanımlamaların yapılmış olduğu görülmektedir. Örneğin çalışmamızda karşılaştırmalı olarak inceleyeceğimiz Alman hukukundaki çocuk ve genç kavramları, Genç İşçilerin Korunması Hakkında Kanun’da (*Jugendarbeitsschutzgesetz*) (JArbSchG))⁹ şu şekilde tanımlanmıştır: “Bu Kanun anlamında çocuk, henüz 15 yaşını doldurmamış olan kişidir. Bu Kanun anlamında genç, 15 yaşını doldurmuş ancak henüz 18 yaşını doldurmamış olan kişidir” (m. 2).

Konumuzla bağlantılı ve kavramsal olarak benzediği için karıştırılan kavramlardan biri ise “*çocuk işçiliği*” kavramıdır. Çocukların çalışmasının olumsuz yönünü vurgulamak için kullanılan bu kavram, ILO’nun Türkiye’de Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Programı (2021-2025) kapsamında şu şekilde tanımlanmıştır:

“Çocuk işçiliği; çocukları çocukluklarını yaşamaktan alıkoyan, potansiyellerini ve saygınlıklarını eksilten, fiziksel ve zihinsel gelişimlerine zarar veren işlerde çalıştırılmaları olarak tanımlanabilir. Daha geniş bir ifade ile çocuklar için zihinsel, fiziksel, toplumsal ya da ahlaki açılardan tehlikeli ve zararlı işler, okula düzenli devam etmelerini engelleyerek eğitimlerini aksatmalarına veya okullarından erken ayrılmalarına yol açacak işler ve çocukların okula devam ederken uzun süren ve ağır işlerde çalıştırılmaları ‘çocuk işçiliği’ kavramı altında değerlendirilir”.

ILO’ya göre; çocuklar için zihinsel, fiziksel, toplumsal ve ahlaki yönden tehlikeli ve zararlı işler, çocukları okula devam etmekten alıkoyan işler, çocukları okuldan daha erken ayrılmaya mecbur bırakan işler, çocukların okullarıyla birlikte yürütmek zorunda kaldıkları ağır ve uzun işler, çocuk işçiliği kapsamında değerlendirilmektedir¹⁰. Bu nitelikteki çalışmalar mevzuatımızda ve uluslararası düzenlemelerde yasaklanmış olduğundan, inceleme konumuzun dışında kalmaktadır.

⁴ AYKAÇ, Hande Bahar: “Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2016, Sayı 116, s. 337. Benzer yönde bkz. ÖZDEMİR, Hayrunnisa / RUHİ, Ahmet Cemal: *Çocuk Hukuku*, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 1.

⁵ Çocuk Koruma Kanunu, Türk Medeni Kanunu (TMK) ve Türk Ceza Kanunu’ndaki (TCK) tanımlar örnek olarak gösterilebilir.

⁶ 10.06.2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazete.

⁷ 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazete.

⁸ 138 sayılı Sözleşme, 26.06.1973 tarihinde kabul edilmiştir. Ülkemiz ise, 23.01.1998 tarih ve 4334 sayılı Kanun ile kabul etmiştir.

⁹ Bundesgesetzblatt 12.04.1976, Nr. 42 (https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jumpTo=bgbl1176s0965.pdf#/text/bgbl1176s0965.pdf?_ts=1744978052579 ET: 20.03.2025). Bu Kanun, genç işçilerle ilgili olarak iş teftişi, çalışma saatleri, haftalık dinlenme, ücretli izin ve gece çalışması gibi konuları düzenlemektedir.

¹⁰ INTER-PARLIAMENTARY UNION/ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE: *Eliminating the Worst Forms of Child Labour a Practical Guide to ILO Convention No. 182*, 2002 (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40exrel/documents/publication/wcms_172685.pdf, ET: 02.03.2025).

B. Çırak ve Stajyer

Çocuk ve genç işçi benzeri kavramlar olarak karşımıza *çırak* ve *stajyer* kavramları çıkmaktadır. Çırak ve stajyerler, iş hukukunda işçi olarak kabul edilmemekle birlikte, işçi benzeri olarak anılan ve yaş itibarıyla çocuk ve genç işçilerle yakın yaşlarda olan kişilerdir. Bu nedenle anılan kişilerin çalışmamızın temelini oluşturan korumaya dahil edilmesi gerekliliği kuşkusuzdur.

Çırak ve stajyer kavramları, İş Kanunu'nda tanımlanmayıp, Mesleki Eğitim Kanunu'nda (MEK)¹¹ düzenlenen kavramlardır. Söz konusu Kanun'un 3/r. maddesinde staj, “*Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışma*” olarak tanımlanmıştır. Tanımdan her ne kadar staj, sadece yükseköğretim kurumlarındaki öğrencilerin yaptıkları çalışma olarak anlaşılabilir de öğretide, mesleki ve teknik orta öğretim kurumlarındaki öğrencilerin de staj yapmak suretiyle stajyer olduğu kabul edilmektedir¹².

Çırak ise, stajyer benzeri bir kavram olup, MEK m. 3/c'de, “*çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi*” olarak tanımlanmıştır¹³. Her iki çalışanın ortak noktasının, işyerindeki asıl amaçlarının bir meslek veya sanatı öğrenmek olduğu kabul edilmektedir¹⁴. Bir diğer ortak noktaları ise, çırak ve stajyerin yaş itibarıyla çocuk ve özellikle genç işçi tanımlamalarında belirlenen yaşlarda olmaları, çocuk ve genç işçilerde olduğu gibi eğitim hayatlarının devam ediyor olmasıdır.

C. İşveren ve İşveren Vekili

Çalışmamızın konusu ile ilgili önemli diğer kavramlar da işveren ve işveren vekilidir. Zira Yönetmelik'te çocuk ve genç işçileri çalıştırması yasak olan “işverenler” ve “işveren vekilleri” özelinde bir düzenleme yapılmıştır. Bu nedenle işveren kavramından ne anlaşılması gerektiği ve özellikle de yasağın hangi işveren vekilini de kapsadığının ortaya konulması gerekmektedir.

İşveren, İş Kanunu m. 2'de, “*işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*” olarak tanımlanmıştır. İşveren vekili ise aynı maddede, “*işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler*” şeklinde tanımlanmıştır. İş mevzuatı açısından işveren tanımı ortak olsa da, işveren vekili tanımının İş Kanunu ile Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda (STİSK) farklı yapıldığı görülmektedir. STİSK m. 2/1-e'de işveren vekili, “*İşveren adına işletmenin bütününe yönetenler*” olarak tanımlanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) m. 3/2'ye göre işveren vekili ise, “*işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişi*” olarak tanımlanmış olup, işveren vekilinin İSGK'nın uygulanması bakımından işveren sayıldığı belirtilmiştir. İş Kanunu'ndaki tanımdan farklı olarak “işletmenin yönetiminde görev alan” kişilerin maddede sayılmaması üzerine öğretide işletmenin yönetiminde görev alanların da

¹¹ 19.06.1986 tarihli ve 19139 sayılı Resmî Gazete. 3308 sayılı MEK'de 2017 yılında yapılan değişiklik sonrası stajyer kavramı mevcut halini almıştır.

¹² Stajyer kavramı ile ilgili olarak ayrıca bkz. ARSLAN ERTÜRK, Arzu: *İş Hukukunda Staj İlişkisi*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2024, s. 14.

¹³ Çırakla ilgili olarak detaylı bilgi için bkz., UŞAN Fatih: *Çıraklık Sözleşmesi*, Mimoza Yayınevi, Konya 1994, s. 43 vd.; YÜREKLİ Sabahattin: “Çıraklık Kavramı, Çırakların Sosyal Güvenliği ve Çıraklarla İlgili Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemenin Belirlenmesi”, (Ed.) DOMANIÇ, Hayri: *Prof. Dr. Erdoğan Moroğlu'na 65.Yaş Günü Armağanı*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, No: 718, İstanbul, 1999.

¹⁴ ÇELİK, Nuri / CANİKLİOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment: *İş Hukuku Dersleri*, 36. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 89 vd.; KOÇ TANGÜN, Sedat: “Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2018, Sayı 40, s. 134; BULUN TOKKAŞ, Sevd: “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Stajyer Kavramı”, (Ed.) ÜSTÜN, Ümit Süleyman / TÜZEMEN ATİK, Ebru: *Milli Egemenlik ve Hukuk, TBMM'nin 100. Yılı Anısına Armağan*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 998.

işveren vekili olarak kabul edilmesi gerektiği görüşü¹⁵ yanında bu kişilere İSGK anlamında işverene yükletilen idari para cezalarının yükletilemeyeceği görüşü de bulunmaktadır¹⁶.

Yasak kapsamındaki işveren vekilinin hangi kanundaki işveren vekili esas alınarak belirlenmesi gerektiği sorusunun yanıtı ise, 4857 sayılı İş Kanunu olacaktır. Zira Yönetmelik, İş Kanunu m. 71'e dayanılarak hazırlandığından (m. 2), işveren vekili kavramı da bu Kanun'a göre belirlenmelidir. Dolayısıyla işin, işyerinin ve işletmenin yönetimi seviyelerinde temsil yetkisi olan işveren vekillerinin tamamının yasak kapsamında olduğu kabul edilmelidir.

Yasağın düzenlendiği 11. maddede, “Çocuk ve genç işçileri ... işveren veya işveren vekilleri çalıştıramazlar” ifadelerine yer verildiği için, mevzuata uygun bir iş sözleşmesi yapılabilmesi için işyerindeki işveren ve işveren vekilinin her ikisinin de ayrı ayrı yasak kapsamında olmaması gerektiği anlaşılmaktadır¹⁷.

II. ÇOCUK VE GENÇ ÇALIŞANLARI KORUYUCU HÜKÜMLER

Çocuk ve genç işçileri koruyucu nitelikte düzenlemeler başta İş Kanunu ve bu Kanun'un ilgili maddelerine istinaden çıkarılan yönetmelikler olmak üzere, diğer kanuni düzenlemelerde de bulunmaktadır. Bunlara örnek olarak İSGK, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu¹⁸, Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu¹⁹, Türk Borçlar Kanunu²⁰ (TBK), MEK sayılabilir.

İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerdeki çocuk ve gençleri koruyucu nitelikteki düzenlemeler ise, iş ilişkisinin başlangıcından sona ermesine kadarki sürecin tamamına ilişkin farklı düzenlemelerdir. Çalışmamızın kapsamını genişletmemek adına bunlara tek tek yer verilmeyecek olup sadece konu başlıkları verilmek suretiyle çocuk ve gençlerin nasıl korunduğuna ilişkin bir bakış açısı oluşturulacaktır.

Öncelikle çocuk ve genç işçilere ilişkin olarak getirilen “iş sözleşmesi yapma yasakları”na değinmek gerekir. Özellikle belirlenen asgari çalışma yaşına ulaşmayanlarla sözleşme yapmanın yasak olması bu konudaki temel düzenleme olup, İş Kanunu m. 71'de belirlenmeler yapılmıştır²¹. Ayrıca yer ve su altında çalıştırma yasağı ile çocukların kişisel özelliklerine uygun olmayan işlerde çalıştırma yasakları da bulunmaktadır²².

İkinci olarak, iş ilişkisi devam eden çocuk ve gençlere yönelik olarak çalışma sürelerinin yetişkin işçiye nazaran daha kısa belirlenmesi, fazla çalışma ve gece çalışma yasağı, dinlenme sürelerinin yetişkin işçiye göre daha uzun olarak belirlenmesi gibi “işin düzenlenmesine yönelik koruyucu hükümler”i saymak mümkündür²³.

¹⁵ SÜMER, Haluk Hadi: *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s. 71 vd.

¹⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş: *İş Hukuku*, 7. Baskı, Lykeion Yayınevi, Ankara, 2022, s. 240.

¹⁷ BAKIRCI, Kadriye: *Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2004 (Çocuk ve Genç İşçiler) s. 252.

¹⁸ 06.05.1930 tarihli ve 1489 sayılı Resmî Gazete.

¹⁹ 14.07.1934. tarihli ve 2751 sayılı Resmî Gazete.

²⁰ 04.02.2011. tarihli ve 27836 sayılı Resmî Gazete.

²¹ “15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. 14 yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.” Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZKARACA, Ercüment / ÜNAL, Canan: “Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2014, Cilt 20, Sayı 1, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, s. 370 vd.

²² BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: “Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2013, Cilt 15, Özel Sayı, s. 518 vd.

²³ Çocuk ve genç çalışanların çalışma ve dinlenme süreleri ile ilgili olarak bkz. SÜZEK, Sarper / BAŞTERZİ, Süleyman: *İş Hukuku*, 24. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2024, s. 885 vd.

Çocuk ve genç işçilerin zayıf konumda olmaları nedeniyle sözleşme devam ederken asgari ücretin altında ücret ödenmemesi, eşit davranma ilkesine uygun muamele görmesi ve özellikle de iş sağlığı güvenliği açısından bu çalışanlar için ek tedbirler alınması işverenler için getirilmiş başlıca yükümlülüklerdir²⁴. Ayrıca fiziksel ve psikolojik şiddete karşı korunmalarının yanında psikolojik ve cinsel tacize karşı korunmaları²⁵ ve kişisel verilerinin korunması gibi kişilik haklarına yönelik tedbirler de TMK²⁶ ve TBK gibi genel hükümler de yer almaktadır²⁷. Koruyucu nitelikteki hükümler, sadece bireysel iş hukuku haklarıyla sınırlı olmayıp, sendikal haklarının korunması²⁸ ve nihayet sosyal güvenlik haklarının da özel olarak düzenlendiği hükümler mevzuatımızda bulunmaktadır²⁹.

Görüldüğü üzere çocuk ve genç işçilerin korunması için pek çok tedbire yer verilmiştir. Ancak inceleme konumuzu oluşturan çocuk ve genç işçilerin bazı kişilerce çalıştırılmasının yasaklanması olgusu, konuya farklı bir bakış açısından yaklaşmaktadır. İşyerinde yukarıda sayılan koruyucu nitelikteki hükümler ne denli uygulanırsa uygulansın, çocuğun iş ortamında muhatap olduğu kişilerin onun şahıs varlığına ve beden bütünlüğüne maddi ve manevi açıdan zarar verebilme potansiyeli bulunması, istenmeyen olayların yaşanmasına neden olabilecektir. İşte bunun önlenmesi amacıyla çocuk ve genç işçi çalıştırması yasak olan işverenler ve işveren vekilleri belirlenmiştir.

III. ÇOCUK VE GENÇLERİ ÇALIŞTIRAMAYACAK İŞVERENLERİN VE İŞVEREN VEKİLLERİNİN BELİRLENMESİ

A. Çalıştırması Yasak Olan Kişiler

Fiziksel ve ruhsal gelişimini henüz tamamlamamış olan çocuk ve genç işçiler, hayatta karşılaşılabileceği durumlara karşı tecrübesiz ve bilinçsiz olduğu için yetişkin bireylere nazaran daha zayıf olup; sömürüye açık konumdadırlar³⁰. Bu nedenle işverenden beklenen, bu nitelikteki çalışanlarını, işçiyi koruma borcu kapsamında yetişkin işçilerden daha fazla gözetmesi olacaktır. Şayet işveren konumundaki kişi, psikolojik ve sosyolojik açıdan sorunlar yaşamış, suç işlemiş ve çocuk ve gençlere zarar verme potansiyeli yüksek biri ise, beklenen gözetim borcunu yerine getiremeyeceği kuskusuzdur. İşte bu sakıncayı giderebilmek için Yönetmelik'in, "Çocuk ve Genç İşçileri Çalıştıramayacak İşverenler" başlıklı 11. maddesinde, "Çocuk ve genç işçileri; a) Çocuklara karşı işlenmiş suçlardan hüküm giyen, b) Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş olan, işveren veya işveren vekilleri çalıştıramazlar" hükmü yer almaktadır³¹.

Yabancı hukuk sistemleri incelendiğinde, benzer içerikli düzenlemelerin bulunduğu ülkelere Almanya'yı örnek vermek mümkündür. Alman hukukunda yürürlükte olan Genç İşçilerin Korunması

²⁴ Çocuk ve genç işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverence alınması gereken tedbirler için bkz. CENTEL, Tankut: *Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği*, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, s. 133-224.

²⁵ BAKIRCI, Kadriye: *İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz*, Yasa Yayınları, İstanbul, 2000, s. 161.

²⁶ 08.12.2001 tarihli ve 24607 sayılı Resmi Gazete.

²⁷ Çocuk ve genç işçilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından korunması ile ilgili olarak bkz. CİVAN, Orhan Ersun: "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar", *Ankara Barosu Dergisi*, 2017, Sayı 4, s. 225-238.

²⁸ Örneğin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 17'de, "On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilir." hükmüne yer verilerek suretiyle sendikal haklara kullanmaları sağlanmıştır.

²⁹ Sosyal güvenlik hukuku açısından ise, işçi statüsü elde edebilecek konumdaki çocuk ve genç işçilerin de SSGSK. m. 4/1-a kapsamında sigortalı olmaları mümkündür. Hatta çocuk veya genç işçi yasal çalışma yaşına ulaşmadan çalışmaya başladığında, mevcut çalışma, sosyal güvenlik hukuku bakımından "fili sigorta ilişkisi" olarak kabul edilmektedir. Bu konuda detaylı bilgi için bkz. SÖZER, Ali Nazım: *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 29 vd. Çalışması yasak olan çocuk ve genç işçinin sigortalılığının belirlenmesi ile ilgili olarak, "Bir kimsenin çalıştırılması yasak olan bir işte çalıştırılmış bulunması, bir başka anlatımla, aradaki sözleşmenin geçersiz olması, o kimsenin çalıştığı sürece sigortalı sayılmasına engel değildir." (Yargıtay 10. HD, T. 27/09/1979, E.1979/6134, K.1979/7682, lexpera.com) yönündeki kararda da çocuk ve gençlerin sigortalılıklarının dikkate alındığı görülmektedir. Anılan karar ve bu konuda benzer diğer kararlar için bkz. BİLGİLİ, Özkan: "Çocuk İşçiliğinin Denetimi", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2018, Cilt 8, Sayı 2, s. 206.

³⁰ ŞAHİN, Barış: *Çocuk İşçilerin Korunması*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010, s. 5. Çocuk ve genç işçilerin işyerindeki fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddetten korunmalarının önemli olduğu yönünde bkz. BAKIRCI, *Çocuk ve Genç İşçiler*, s. 78.

³¹ İş Kanunu'nda yer almadığı halde Yönetmelikte yer verilen bu düzenlemenin teknik açıdan yerinde olmadığı yönünde olumsuz görüşler için bkz. GÜVEN, Ercan / AYDIN, Ufuk: *Bireysel İş Hukuku*, Nisan Kitabevi Yayınları, Eskişehir, 2010, s. 339.

Hakkında Kanun'un (JArbSchG) "Belirli Kişiler Tarafından Çalıştırma Yasağı" başlıklı § 25. maddesinde konu, hukukumuzdakine kıyasla daha ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu madde ile gençlerin korunması amacıyla, belirli suçlardan hüküm giymiş veya belirli ihlallerde bulunmuş kişilerin gençleri çalıştırması veya onlara rehberlik etmesi yasaklanmıştır. Başka bir ifadeyle söz konusu düzenleme, belirli kişilerin önceki davranışları nedeniyle güvenilirlikleri konusunda şüphe uyandırdıkları ve bu nedenle çocukları veya gençleri istihdam etmek veya denetlemek için uygun olmadıkları düşüncesine dayanmaktadır³².

Düzenlemenin ana aktörü işveren veya işveren vekili olarak belirlenmiştir. O halde çocuk ve genç işçinin öncelikle işvereni konumundaki kişinin maddede belirtilen suçlardan hüküm giymemiş olması gerekmektedir. İşveren kavramı gerçek kişi işverenler dışındaki kurum ve kuruluşları da kapsadığından, gerçek kişi olmayan işverenler bakımından da aynı yasak bulunmaktadır. Ancak gerçek kişi olmayan hukuk süjelerinin bir suçtan hüküm giymeleri mümkün olmadığından, tüzel kişi işverenlerde yönetici konumunda olan gerçek kişilerin durumuna bakılmalı, tüzel kişiliği oluşturan yöneticilerin anılan suçlardan hüküm giymemiş olması aranmalıdır. Ayrıca tüzel kişilik bünyesinde işveren vekili olanlar için de benzer inceleme yapılmalıdır.

İşveren kavramıyla ilgili olarak farklı olasılıkların da değerlendirilmesi gerekmektedir. Örneğin soyut-somut işveren, birlikte işveren, alt işveren, geçici işveren gibi kişilerin de bu yasak kapsamına dahil olup olmayacaklarının değerlendirilmesi gerekir.

Alman hukukuna göre, genç çalışana talimat verme yetkisi birden fazla kişideyse, örneğin bir ortaklıkta birden fazla ortak varsa, bunlardan birinin şartları taşıması istihdam yasağı için yeterli görülmektedir. Burada aranan asıl ölçüt, genç işçi ile yasak kapsamındaki kişi arasında ast-üst ilişkisinin olması, genç işçinin anılan kişiye tabi olması şeklinde anlaşılmalıdır. Bu aşamada tarafların fiilen temas kurup kurmadıkları önem taşımaz³³. Bu yorumu hukukumuz açısından da kabul etmek mümkündür. Bu nedenle birlikte işverenlik, asıl işveren-alt işveren ilişkisi ve geçici iş ilişkisinde, ilişkinin işveren tarafı konumunda olan tüm işverenlerin yasak kapsamında değerlendirilmesi gerekir. İşverenin devrinde ise, devralan işveren bakımından da aynı yasağın devam edeceğini kabul etmek gerekir. Devralan işverenin yasak kapsamında olması ise çocuk ve genç işçiye devirden sonra iş sözleşmesini bu gerekçe ile sona erdirmeye hakkı verecektir.

Maddede ikinci olarak "işveren vekilleri" sayılmıştır³⁴. İşveren vekili ile ilgili olarak İş Kanunu m. 2'de yer alan, "*bu Kanun'da işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır*" hükmünün, incelediğimiz madde düzenlemesiyle uyumlu olduğu görülmektedir. İşveren vekilinin işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görevli olmak üzere farklı statülerde olabilmesi mümkündür. Yönetmelik'teki yasağın hangi statüdeki işveren vekili için öngörüldüğü sorusu akla gelmektedir. Her seviyedeki işveren vekili için ortak özellik işçiyi kendi yetkisi çerçevesinde yönetmek olduğuna göre, her biri için bu yasağın olduğunu kabul etmek gerekecektir.

Karşılaştırmalı hukuk açısından bakıldığında ise, yasağın sadece işveren veya işveren vekilleri ile sınırlı tutulmadığı görülmektedir. Örneğin JArbSchG § m. 25'te, "belirli kişiler" olarak geniş bir kavram tercih edilmiştir. JArbSchG'de sadece işverene yönelik olan diğer istihdam yasaklarının aksine (§ 3), bu hüküm çocukları ve gençleri istihdam eden, denetleyen veya eğiten tüm kişilere yöneliktir³⁵.

³² SCHLACHTER, Monica: "JArbSchG § 25", MÜLLER-GLÖGE, Rodi / PREIS, Ulrich / GALLNER, Inken / SCHMIDT, Ingrid (Hrsg.): *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 25. Baskı, Verlag C.H. Beck, Münih, 2025 (Yazar, EKZA), Rn.1.

³³ SCHLACHTER, EKZA, JArbSchG § 25, Rn. 2.

³⁴ Belirtmek gerekir ki, incelediğimiz Yönetmelik hükmünün içeriğinde işveren ve işveren vekili ifadeleri bulunmakla birlikte madde başlığında sadece işverenden bahsedilmesi eleştiriye açıktır. Bu nedenle işveren vekili ifadesine başlıkta da yer verilmesi isabetli olurdu.

³⁵ AMBS, Friedrich / HÄBERLE, Peter: "JArbSchG § 25 Verbot der Beschäftigung durch bestimmte Personen", ERBS, Georg / KOHLHAAS, Max (Hrsg.): *Strafrechtliche Nebengesetze*, 254. Baskı, Verlag C.H. Beck, Münih, 2024 (Yazar, Strafrechtliche Nebengesetze), Rn.1.

Mesleki eğitimin Almanya’da daha yaygın olması ve farklı türlerinin uygulanması nedeniyle çocuk ve gençlerin işyeri ortamında eğitmen ve denetmenlerle etkileşiminin fazla olması düzenlemenin bu şekilde yapılmasını gerektirmiştir³⁶. Ancak ilgili kişinin gençle yalnızca ara sıra istihdam sırasında temasa geçmesi durumunda bu yasağın söz konusu olmayacağı, genç çalışanın istihdamının bir parçası olacak bir şekilde bu kişiye tabi olması gerektiği kabul edilmektedir³⁷.

Hukukumuz açısından bakıldığında ise, yasakla ilgili olarak sadece işveren ve işveren vekili sınırlaması yapıldığı görülmektedir. Oysa iş sözleşmesi ile çalışmadıkları için aralarında işçi işveren ilişkisi olmayıp, mesleki eğitim faaliyeti yürütenler de vardır. MEK kapsamında çalışan ve çoğunlukla mevzuatımızdaki çocuk ve genç çalışanla benzer yaşlarda olan kişilerin gerçekleştirdiği faaliyetlerle ilgili olarak, bunları çalıştıran kişilerin de bu yasağa dâhil olup olamayacağı üzerinde durulmadır. Bu Kanun kapsamında, çırak, kalfa ve ustalar ile okullarda, yükseköğretim kurumlarında ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler yer almaktadır. Söz konusu kişilerin çalışmaları esnasında usta öğreticiler ve eğitici personeller de görevlendirilmiştir. “Usta öğretici”, m. 3/g’de, “*ustalık yeterliğini kazanmış; aday çırak, çırak, kalfa ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin işyerindeki eğitiminden sorumlu; mesleki eğitim tekniklerini bilen ve uygulayan kişi*” olarak tanımlanmıştır. İşyeri sahibi, MEK m. 13 gereğince, aday çırak ve çırağı çalıştırmaya başlamadan önce kendisi ya da kanuni temsilcisi ile çıraklık sözleşmesi yapmakla yükümlüdür. Aday çırak ve çırak almak için işyerinde usta öğretici bulunması şarttır (MEK m. 15). O halde aday çırak ve çırak çalıştırmak isteyen işveren, çıraklık eğitiminin pratik kısmını, usta öğreticinin gözetiminde yaptırmakla yükümlüdür. Bu durumda çırak veya aday çırak gerçekleştirdiği faaliyet esnasında çıraklık sözleşmesi yaptığı (işyeri sahibi) işveren ve usta öğreticinin emir ve talimatı altında bulunacaktır. Bu nedenle kanaatimizce yasak kapsamına bu kişilerin de dâhil edilmesi isabetli olacaktır.

İşletmelerde mesleki eğitim kapsamında ise, MEK m. 18’e istinaden “beceri eğitimi” ve “staj ve tamamlayıcı eğitim” verilmektedir. Bu eğitimi verecek işletmeler, bu amaçla bir eğitim birimi kurmalıdır. Bu birimde yapılan eğitim için alanında ustalık yeterliğine sahip ve iş pedagojisi eğitimi almış usta öğretici veya eğitici personel görevlendirmekle yükümlüdür (MEK m. 18). Söz konusu eğitimleri verecek işletmelerin işverenleri ve eğitici personeli de beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim almakta olan çocuk ve genç yaştaki öğrencilerle etkileşimde olacaklardır. “Eğitici personel” ise m. 3/m’de, “*mesleki yeterliğe sahip, öğrencilerin işyerindeki eğitiminden sorumlu, iş pedagojisi eğitimi almış, mesleki eğitim yöntem ve tekniklerini bilen ve uygulayan veya mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında atölye, laboratuvar, meslek dersleri öğretmenliği yapabilme yetkisine sahip kişi*” olarak belirlenmiştir. Kanaatimizce anılan işletmelerin işverenleri ile eğitici personel bakımından da aynı yasak uygulama alanı bulmalıdır. Ancak Yönetmelik’te düzenlenen yasak sadece İş Kanunu kapsamındaki işçileri çalıştıran işverenler için getirildiğinden, düzenlemeye değişiklik yapılmadan yasağı MEK kapsamında çalışan kişilerin işverenleri, eğitmen ve denetmenleri için uygulamak mümkün olmayacaktır.

Yasak kapsamındaki “belirli kişiler” kavramına Alman hukukunda, genç işçiyi bizzat çalıştıran veli ya da vasi de dâhil olabilir. İşte bu durumda JArbSchG § m. 25/3’e göre, kanuni temsilciler bakımından bir yasak bulunmadığına dair istisna getirilmiştir. Ancak hukukumuzdaki düzenlemeye bu şekilde bir istisnaya yer verilmediği görülmektedir. İş hukukumuzda ana/baba ile çocuğu arasında iş sözleşmesi yapılmasına bir engel bulunmamaktadır. Dolayısıyla böyle bir sözleşme varsa, ana baba da yasak kapsamındaki işveren niteliğinde olabilecektir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, TMK m. 345’te, “*Çocuk ile ana veya baba arasında ya da ana ve babanın menfaatine olarak çocuk ile üçüncü kişi arasında yapılacak bir hukukî işlemle çocuğun borç altına girebilmesi, bir kayyımın katılmasına*

³⁶ Hatta Alman hukukunda yetişkin stajyerlerle ilgili olarak da benzer bir yasak Mesleki Eğitim Kanunu-Berufsbildungsgesetz (BBiG) §28-29’da bulunmaktadır.

³⁷ AMBS / HÄBERLE, *Strafrechtliche Nebengesetze*, JArbSchG § 25, Rn. 1.

ve hâkimin onayına bağlıdır” denilmek suretiyle bu sözleşmeye özgü koşul ortaya konulmuştur³⁸. Böylece çocuklar /gençlerle yapılacak iş sözleşmelerinde kayyımın katılımı ile yazılı bir sözleşme yapılacak, hâkim tarafından da bu sözleşmeye onay verilmiş olacaktır.

B. Çalıştırma Kavramının Sınırlarının Belirlenmesi

Yönetmelik’te “Çocuk ve genç işçileri; a) Çocuklara karşı işlenmiş suçlardan hüküm giyen, b) Yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş olan, işveren veya işveren vekilleri çalıştıramazlar” denilmek suretiyle “çalıştırma” olgusuna atıf yapılmıştır. Çalıştırma kavramından ne anlaşılması gerektiği üzerinde de durulmalıdır. Yukarıda yapılan açıklamalarda kavramın, sadece iş sözleşmesi ile çalışma biçiminde anlaşılması, olması gereken hukuk açısından mesleki eğitim faaliyeti kapsamında yapılan çalışmaların da kapsama dâhil edilmesinin isabetli olacağı ifade edilmişti. Ancak Yönetmelik hükmünün lafzının dar olması nedeniyle sadece iş sözleşmesi kapsamında çalışma biçiminde anlaşılması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

Öte yandan yasağın düzenlenmiş olduğu Yönetmelik’in kapsamı, 2. maddesinde, “Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 71. maddesi gereğince, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılacakları hafif işler ve çalışma koşullarına ilişkin usul ve esasları kapsar” şeklinde belirlenmiştir. Bu durumda ilgili yasak da sadece İş Kanunu kapsamındaki işyerlerini ve 71. madde kapsamındaki çocukların çalıştırılmasını kapsayacaktır. TBK, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamındaki çocuk ve genç işçileri çalıştıran işverenler bakımından böyle bir yasak olmaması eksiklik olarak görülebilir. Bu nedenle Alman hukukunda olduğu gibi çocuk ve gençlerin bağımlılık ilişkisi içerisinde gerçekleştirdikleri tüm çalışmaları kapsayan bir kanuni düzenleme yapılması daha isabetli olacaktır. Böylece, farklı kanuni düzenlemelere tabi çocuk ve gençler arasındaki farklılıklar giderilecektir³⁹.

Çalıştırma kavramı ile ilgili olarak ayrıca “fiili çalışma” olgusunun esas alınması gerektiği kabul edilebilir. Bu nedenle örneğin iş sözleşmesinin henüz imzalanmadığı deneme süreci açısından da aynı yasağın başladığı kabul edilmelidir⁴⁰.

Çalışma ilişkisinin klasik iş sözleşmesi olması ya da atipik çalışma şekilleri biçiminde olmasının da bir önemi olmamalıdır. Örneğin uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde her ne kadar işçi ve işveren açısından sosyal temas minimum seviyede olsa da, söz konusu yasağın bu tür çalışmalar için de geçerli olacağını kabul etmek gerekir.

C. Yasağa Sebep Olan İşveren ve İşveren Vekili Davranışlarının Belirlenmesi

1. Genel Olarak

İşverenin sözleşme yapmasına yasak getirilen durumlar Yönetmelik’te, “bazı suçlardan hüküm giyilmesi” olarak belirlenmiştir. Bunlar; “çocuklara karşı işlenmiş suçlar” ile “yüz kızartıcı suçlar”dır. Bu düzenlemede, kişilerin anılan mahkûmiyetleri nedeniyle güvenilirlikleri konusunda şüphenin oluşması esasına dayanılmaktadır⁴¹. Eski mahkûmiyeti nedeniyle kişilerin iş sözleşmesinin tarafı olmasına yasak getirilmesi, çalışma hürriyetinin engellenmesi şeklinde yorumlanıp, hükmün bugünkü

³⁸ Ayrıca ifade etmek gerekir ki, TCK. m. 53 uyarınca kasten suç işleyen anne babanın mahkûmiyet süresince velayet hakkından yoksun bırakılması söz konusu olacaktır. Yine mahkûmiyete konu suç, velayet hakkının kötüye kullanılması suretiyle işlenmişse cezanın infazından sonra işlemek üzere, hükmolunan cezanın yarısından bir katına kadar bu hak ve yetkinin kullanılmasının yasaklanmasına da karar verilecektir.

³⁹ BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 488.

⁴⁰ YÜREKLİ, Sabahattin: *Türk İş Hukukunda Deneme Süreli İş Sözleşmesi*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 204. Yazar da deneme sürecinde işverenin işçiyi koruma borcu olduğunu ifade etmek suretiyle vardığımız sonuç yönünde bir belirleme yapmıştır.

⁴¹ WEYAND, Joachim: *Nomos Kommentar Jugendarbeitsschutzgesetz*, Nomos Verlag, Baden-Baden, 2012, § 25, Rn.1.

cezanın ve infaz hukukunun yeniden topluma kazandırma amacına (*resosyalizasyon*) aykırı olduğu düşünülebilir⁴². Hatta bu düzenleme ile işverenlere getirilen eski hükümlü istihdam etme yükümlülüğünün yer aldığı İş Kanunu m. 30 hükmünün çeliştiği düşünülebilir. Anılan maddeye göre, “işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde.... ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi ... meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.” Bu maddede belirtilen “eski hükümlü” den ne anlaşılması gerektiği ise, Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik’te⁴³ şu şekilde tanımlanmıştır:

“Affa uğramış olsa bile Devletin güvenliğine karşı suçlar, anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, millî savunmaya karşı suçlar, Devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, cinsel saldırı veya çocuğun cinsel istismarı suçlarından mahkûm olmamak şartıyla; kasten işlenen bir suçtan dolayı bir yıl veya daha fazla süreyle hapis cezası alan ya da ceza süresine bakılmaksızın zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından hüküm giyenlerden cezasını tamamlayanlar, cezası ertelenenler, koşullu salıverilenler, denetimli serbestlikten yararlananlardan eski hükümlü belgesi ile durumlarını belgelendirenler” dir (m. 4/a).

Görüldüğü gibi istihdama girişte dezavantajlı olan eski hükümlülerin işe alınmasını sağlayacak nitelikteki bu düzenlemede de çocuğun cinsel istismarı suçlarından mahkûm olmamak ve yüz kızartıcı suçlardan mahkûm olmamak şeklinde istisnalar getirilmiştir. Bu istisnalar, incelemekte olduğumuz maddedeki düzenleme ile büyük ölçüde örtüşmektedir.

O hâlde, hukuk sistemimiz, eski hükümlünün çalışma hürriyeti ile çocuğun korunması için alınan tedbirler arasında bir seçim yaparak, çocuğun üstün menfaatine öncelik tanımıştır.

Benzer bir tercihin yabancı hukuk sistemlerinde de yapıldığı görülmektedir. Alman hukukunda (JArbSchG § 25) da belirli suçlardan hüküm giyenlerin çocukları çalıştıramayacakları düzenlenmiştir. Ancak burada yasağın kişi bakımından kapsamı belirlenirken ceza mahkumiyeti alanlardan başka, Gençleri Koruma Kanunu’na (*Jugendschutzgesetz*) aykırı davranışların da kapsama dâhil edildiği görülmektedir.

2. Belirli Suçlardan Hüküm Giyilmesi

Yönetmelik’te belirlenen suç türlerinden ilki, “çocuklara karşı işlenmiş suçlar” olarak belirlenmiştir. İkinci suç türü ise, “yüz kızartıcı suçlar”dır. Aşağıda ceza hukuku açısından detaylı olarak ele alınacak olan suçlarla ilgili olarak yapılacak ilk değerlendirme, suç türlerine ilişkin belirlemenin genel ve soyut olarak yapılmış olduğudur. Söz konusu düzenleme yönetmelikte yapıldığından, suç tiplerinin açıkça belirlenip tartışmaya yer bırakmayacak ölçüde somutlaştırılması isabetli olurdu. Nitekim hükmün Alman hukukundaki karşılığında beş başlık altında suç tiplerinin belirlenmiş olduğu görülmektedir.

⁴² Bugün cezanın genel ve özel önleme amacını infaz hukukunun yeniden topluma kazandırma amacı tamamlamaktadır. Cezanın genel önleme amacı, toplumu suçtan korumaya, özel önleme amacı ise suç işlemiş kişinin tekrar suç işlemesini engellemeye hizmet etmektedir. Yeniden topluma kazandırma amacı, suç işlemiş kişinin tekrar içinde bulunduğu toplum içine huzurla ve barış içinde yer edinmesi ve yaşaması için gerekli önlemlerin alınması gerektiğini ifade etmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. BACAŞIZ, Pınar: “Cezalandırma ve Topluma Yeniden Kazandırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2014, Cilt 16, Prof. Dr. Hakan Pekcanitez’e Armağan Özel Sayısı, s. 4917 vd. Bu husus bugünkü ceza adaleti sistemimize de egemen olmuştur. Nitekim Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun’un “infazda temel amaç” başlıklı 3. maddesinde bu durum “Ceza ve güvenlik tedbirlerinin infazı ile ulaşılmak istenilen temel amaç, öncelikle genel ve özel önlemeyi sağlamak, bu maksatla hükümlünün yeniden suç işlemesini engelleyici etkenleri güçlendirmek, toplumu suçta karşı korumak, hükümlünün; yeniden sosyalleşmesini teşvik etmek, üretken ve kanunlara, nizamla ve toplumsal kurallara saygılı, sorumluluk taşıyan bir yaşam biçimine uyumunu kolaylaştırmaktır” şeklinde hüküm altına alınmıştır.

⁴³ 19.09.2009 tarihli ve 27354 sayılı Resmî Gazete.

Yönetmelik'te sadece “suçlar”dan söz edildiğinden, hukukumuz açısından çocuğa karşı işlenen “kabahatler”i işleyen kişilerin yasak kapsamında olmayacağı kabul edilmelidir. Öğretide ise, kabahat niteliğindeki fiilleri gerçekleştirenlerin de yasak kapsamında olacağı ifade edilmiştir⁴⁴.

Öte yandan, Alman hukukunda yasaklama sadece hapis cezası mahkûmiyeti olan kişiler için değil, “idari para cezası”na çarptırılanlar için de öngörülmüştür⁴⁵. Kabahatlerin (*Ordnungswidrigkeiten*) sayıldığı JArbSchG § 25/2'ye göre, çocukların çalıştırılmasına ilişkin yasaklara en az üç kez aykırı davranan işverenler bakımından idari para cezaları öngörülmüştür. Mevzuatımızda da çocuk ve genç işçilerin çalışmasına yönelik yasaklar ve sınırlamalar mevcut olmakla birlikte söz konusu kurallara aykırı davranan işverenler bakımından bu yönde bir yasaklama bulunmamaktadır. Bu yönde bir hükmün ilgili Yönetmelik'e eklenmesi kanaatimizce de isabetli olacaktır⁴⁶. Zira çocuk ve genç işçileri onlara yönelik mevzuata aykırı davranan işverenlere karşı korumak da göz ardı edilmemesi gereken bir tedbir olacaktır.

IV. SUÇ TÜRLERİNİN BELİRLENMESİ

A. Çocuğa Karşı İşlenmiş Suç Kavramı

Yukarıda da ifade edildiği üzere Yönetmelik'te yasaklılar, çocuğa karşı işlenmiş bir suç veya yüz kızartıcı suç nedeniyle mahkûm olanlardır. Bu nedenle ilk olarak çocuğa karşı suç işleme hususuna ilişkin açıklama yapılacaktır. Suç ve bunlara ilişkin ceza normları, genel nitelikli kanun olan Türk Ceza Kanunu ile özel nitelikli pek çok kanunda düzenlenmiştir. Genel olarak suç tiplerine bakıldığında, mağdur, bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır⁴⁷. Başka bir ifadeyle herkes bir suçun mağduru olabilir. Ancak belirli suçlar özelinde mağdurlar nitelik itibarıyla ancak belirli kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin TCK m. 103'te düzenlenen çocukların cinsel istismarı suçunun mağduru ancak 18 yaşının doldurmamış çocuklar olabilir. Ayrıca bazı suçlar açısından da mağdurun belirli bir kişi olması nitelikli hal olarak düzenlenmiştir. Örneğin TCK m. 94'te düzenlenen işkence suçunun çocuğa karşı işlenmesi daha ağır cezayı gerektiren nitelik hal olarak belirlenmiştir.

Yönetmelik'te çocuklar açısından herhangi bir suç grubu ya da belirli bir cezayı gerektiren suç grubu gibi bir ayırım yapılmamış olup, suçun çocuğa karşı işlenmiş olması yeterli görülmüştür⁴⁸. Bu kapsamda ifade etmek gerekir ki, belirli suçlar hariç olmak üzere (örneğin Anayasa'yı ihlal (TCK m. 309), Cumhurbaşkanına suikast ve fiili saldırı (TCK m. 310), hükümete karşı suç (TCK m. 312)) pek çok suç türünün çocuklara karşı işlenmesi mümkündür. TCK'da çocuğun mağdur olduğu veya çocuğun mağdur olması durumunda daha ağır cezanın öngörüldüğü suçlar; çocukların cinsel istismarı (TCK m. 103), reşit olmayanla cinsel ilişki (TCK m. 104), cinsel taciz (TCK m. 105), eğitim ve öğretim hakkının engellenmesi (TCK m. 112), kişiyi hürriyetinden yoksun kılma (TCK m. 109), iş ve çalışma hürriyetinin ihlali (TCK m. 117), ısrarlı takip (TCK m. 123/a), uyuşturucu veya uyarıcı madde imal ve ticareti (TCK m. 188), sağlık için tehlikeli madde temini (TCK m. 194), müstehcenlik (TCK m. 226), fuhuş (TCK m. 227), kumar oynanması için yer ve imkân sağlama (TCK m. 228), dilencilik

⁴⁴ BAKIRCI, *Çocuk ve Genç İşçiler*, s. 252.

⁴⁵ Bu konuda detaylı bilgi için bkz. WEYAND, Rn.10.

⁴⁶ Aynı yönde, BAKIRCI, *Çocuk ve Genç İşçiler*, s. 252.

⁴⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZGENÇ, İzzet: *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 20. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024 (Genel Hükümler), s. 226 vd.; ÖZBEK, Veli Özer / DOĞAN, Koray / MERAKLI, Serkan / BACAŞIZ, Pınar / BAŞIBÜYÜK, İsa: *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 15. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s. 219; KOCA, Mahmut / ÜZÜLMEZ, İlhan: *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 17. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s. 114 vd.; ZAFER, Hamide: *Ceza Hukuku Genel Hükümler TCK m. 1-75*, 8. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 202 vd.; AKBULUT, Berrin: *Türk Ceza Hukuku Temel Bilgiler*, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024 (Temel Bilgiler), s. 155 vd.; DÜLGER, Murat Volkan: *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 429 vd.

⁴⁸ Benzer şekilde suçun kasten ya da taksirle işleneceğine ilişkin bir ayırma gidilmemişse de hükmün amacı itibarıyla bu yasağın sadece kasten işlenen suçlar açısından geçerli olması gerektiği kanaatindeyiz. Örneğin dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı hareket eden işverenin dâhil olduğu bir trafik kazasında çocuğun yaralanması ihtimalinde bu yasağın uygulanmaması gerekir.

(TCK m. 229), insan ticareti (TCK m. 80), kasten öldürme (TCK m. 82) ve eziyettir (TCK m. 96). Ancak doğrudan sadece çocuğa karşı işlenmesi veya çocuğa karşı işlenmesi nitelikli hal olarak düzenlenmeyen hakaret (TCK m. 125), özel hayatın gizliliğini ihlal (TCK m. 134), mala zarar verme (TCK m. 151) gibi suçların da mağduru çocuk olabilir. Bu nedenle yasak hüküm açısından önemli olan somut olayda çocuğa karşı bir suç işlenmesi ve kişinin bu suç nedeniyle cezalandırılmış olmasıdır.

B. Yüz Kızartıcı Suç Kavramı

TCK'da suçlar, suçta ve cezada kanunilik ilkesi uyarınca m. 76 vd.'da korunan hukuki değer dikkate alınarak farklı bölüm ve kısımlarda düzenlenmiştir⁴⁹. Uluslararası suçlar, kişilere karşı suçlar, topluma karşı suçlar ve millete ve devlete karşı suçlar kısımları altında hayata karşı suçlar, genel tehlikeye yaratan suçlar, kamu idaresinin güvenilirliğine ve işleyişine karşı suçlar gibi farklı bölümlerde farklı suç türleri düzenlenmiştir. Bu bakımdan yüz kızartıcı suç kavramı ceza hukukunda yer verilen bir suç grubu türü olmayıp, bu anlamda ceza adaleti sistemi bakımından da bir sonuç doğurmamaktadır. Ancak 1982 Anayasası ve bazı özel kanunlarda söz konusu ifadenin kullanıldığı görülmektedir. Anayasa hükmü ve özel kanunlardaki düzenlemeler dikkate alındığında yüz kızartıcı suç tanımlamasının belirli bir meslek veya göreve kabul edilmek ya da bir hakka sahip olmak için aranan şartlardan biri olduğu görülmektedir.

Özel düzenlemelerde ve Anayasa'da yüz kızartıcı suç tanımlamasıyla bazı suçlar sayılmışsa da kavrama ilişkin bir tanım yapılmamıştır. Yargıtay ise yüz kızartıcı suç kavramını, *“kişiyi toplum nezdinde küçük düşüren, ahlak düzeninin çok şiddetle reddettiği toplumun çok büyük ahlaki tepkiler verdiği suçlar”* olarak tanımlamıştır⁵⁰. Ayrıca yüz kızartıcı suç kavramına yer veren kanunlarda genellikle belirli suçlar sayıldıktan sonra gibi ifadesi kullanılmasının da yerinde olduğu ve toplum yapısının zamana göre değişmesi nedeniyle bu suçların tek tek sayılmasının da olanaksız olduğu, diğer yüz kızartıcı suçların uygulama tarafından belirlenmesi gerektiğini belirtilmiştir⁵¹. Ancak bu görüşe katılmak mümkün değildir. Nitekim kavram belirli bir alanı ifade etmemekte olup bütün suçlar haksızlık niteliğini haiz olduğundan aslında bütün suçlar yüz kızartıcı suçtur denilebilir⁵². Bu nedenle bir fiili suç olarak nitelendirdikten sonra bu suç açısından ayrıca yüz kızartıcı tanımlaması yapmak hukuka uygun bir yaklaşım değildir. Ayrıca kavram kişiye, zamana ve mekâna göre değişen bir keyfiliği beraberinde getirmektedir⁵³.

Anayasa'nın “Milletvekilliği Seçilme Yeterliliği” başlıklı 76. maddesinde belirli suçlardan hüküm giymiş olanların affa uğramış olsa bile milletvekili seçilemeyecekleri belirtilmiştir. Bu suçlar arasında *“zimmet, ihtilas, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar”* sayılmıştır. Yine farklı kanunlarda yüz kızartıcı suç kavramına yer verildiği görülmektedir. Avukatlık mesleğine kabulde aranan şartlardan biri de *“Devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçları”* yüz kızartıcı suçlar olarak belirlenmiş ve bu suçlardan biri ile hüküm giymiş olanların *“cezası ertelenmiş, paraya çevrilmiş veya affa uğramış olsa dahi”* avukatlığa kabul edilmeyecekleri belirtilmiştir (Avukatlık Kanunu m. 5/a-h).

⁴⁹ Suçta ve cezada kanunilik ilkesi ve korunan hukuki değer hakkında bkz. ÖNDER, Ayhan: *Ceza Hukuku Genel Hükümler Cilt I*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1991, s. 7 vd.; ÜNVER, Yener: *Ceza Hukukuyla Korunması Amaçlanan Hukuksal Değer*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s. 107; DEMİRBAŞ, Timur: *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 19. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s. 148; ZAFER, s. 195 vd.; ÖZBEK/DOĞAN / MERAKLI / BACAŞIZ / BAŞIBÜYÜK, s. 38 vd.; DÜLGER, s. 257 vd. Ayrıca bkz. İÇEL, Kayhan: *İçel Ceza Hukuku Genel Hükümler II*, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 9 vd.; KOCA / ÜZÜLMEZ, s. 116 vd.; AKBULUT, *Temel Bilgiler*, s. 157 vd. Korunan hukuki değer konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. ÜNVER, s. 102 vd.

⁵⁰ Yargıtay, CGK, T. 02.07.1996, E. 1996/144, K. 1996/171 (Lexpera).

⁵¹ Yargıtay, CGK, T. 02.07.1996, E. 1996/144, K. 1996/171 (Lexpera).

⁵² ÖZGENÇ, *Genel Hükümler*, s. 991, dn. 351. Disiplin hukukunda belirlilik ilkesi hakkında ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. ZAFER, s. 170 vd.

⁵³ Karşı görüş, Yargıtay, CGK, T. 02.07.1996, E. 1996/144, K. 1996/171, (Lexpera).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 48. maddesinde devlet memuru olma şartları açısından “Taksirli suçlar ve aşağıda sayılan suçlar dışında tecil edilmiş hükümler hariç olmak üzere, ağır hapis veya 6 aydan fazla hapis veya affa uğramış olsalar bile Devletin şahsiyetine karşı işlenen suçlarla, zimmet, ihtilas, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı veya şeref ve haysiyeti kırıcı suçtan veya istimal ve istihlak kaçakçılığı hariç kaçakçılık, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, Devlet sırlarını açığa vurma suçlarından dolayı hükümlü bulunmamak” hükmü ile yüz kızartıcı suç kavramına yer verilmiştir. Ancak 2005 yılında değiştirilen ceza adaleti sistemi ile yürürlüğe giren 5237 sayılı TCK ile uyum amacıyla 2008 yılında ilgili Kanun’da yapılan değişiklikle söz konusu ifade hükümden çıkarılmıştır⁵⁴. Ayrıca Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu⁵⁵ m. 4/d, Noterlik Kanunu⁵⁶ m. 7, Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun⁵⁷ m. 4 /A gibi bazı kanunlarda da yer verilen yüz kızartıcı suç kavramı TCK ile uyum amacıyla 5728 sayılı Kanun ile mülgadır.

Yukarıda bahsi geçen JArbSchG’nin “Belirli Kişiler Tarafından Çalıştırma Yasağı” başlıklı § 25. maddesine de burada ayrıca yer vermek gerekir. Hükme göre, çocuk ve gençleri çalıştırmayacak kişiler, bizim de hukukumuz açısından önerdiğimiz gibi hem belirli bir ceza miktarı hem de belirli suçların sayılması yöntemiyle düzenlenmiştir. Buna göre çocuk ve gençleri çalıştırması yasak kişiler; iki yıl veya daha fazla hapis cezası ile cezalandırılanlar, çocukların veya gençlerin zararına olacak şekilde işveren veya eğitmen olarak görevlerini ihlal ederek işledikleri kasıtlı bir suçtan dolayı üç aydan fazla hapis cezası ile cezalandırılanlar, Ceza Kanunu’nun 109h, 171, 174, 184l, 225, 232 ile 233a maddeleri kapsamında bir suç işleyenler, Narkotik Kanunu’nda düzenlenen bir suçu işleyenler, Tüketici Esrarı Kanunu veya Tıbbi Esrar Kanunu kapsamındaki bir suçu işleyenler, Gençleri Koruma Kanunu kapsamındaki bir suçtan en az iki kez hüküm giymiş olanlardır. Başka bir ifadeyle söz konusu suçlardan kesinleşmiş bir hükümle mahkûm olmuş kişiler, gençleri istihdam edemez, denetleyemez, eğitemez ya da denetlemek veya eğitmekle görevlendirilemezler. Ayrıca söz konusu Kanun’un 58. maddesinde yer verilen kabahatler (58/1-4) nedeniyle en az 3 kere idari para cezasıyla cezalandırılmış olanlar açısından da geçerlidir.

Hukukumuzdaki ilgili düzenlemeler ve değişiklikler de dikkate alındığında, çalışma konusu Yönetmelik’te yer verilen yüz kızartıcı suç kavramının kaldırılması bunun yerine TCK ile uyum sağlayacak bir düzenlemenin yapılması daha yerinde olacaktır. Ayrıca Alman hukukunda örneğini gördüğümüz şekilde, ceza miktarı veya suç tipleri sayılarak yapılacak bir düzenleme kanaatimizce daha doğru olacaktır. İfade edilmelidir ki, ceza kanunlarında ve bazı özel kanunlarda yer verilen yasaklar iş mevzuatına göre özel düzenleme niteliğinde ve daha çok kamu görevine alınmaya ilişkindir. Bu nedenle iş mevzuatı açısından İş Kanunu’nda genel bir yasağa yer verilmesi ve ilgili ceza mevzuatına atıf yapılması daha yerinde olacaktır.

C. Ceza Hükümünün Kesinleşmesi ve İnfazı

Cezaların infazı, hükmün kesinleşmesine bağlıdır (CGTİHK. m. 4). İlk derece mahkemesi tarafından verilen kararlara karşı istinaf kanun yoluna başvurulmadığında kararlar kesinleşir. Ancak ilk derece mahkemesince verilen kararlara (belirli nitelikteki cezalar hariç) karşı istinaf kanun yoluna başvuru-

⁵⁴ Kanun gerekçesinde “Devlet memurluğuna alınacaklarda aranacak mahkûmiyet koşulu Türk Ceza Kanunu hükümleri dikkate alınarak yeniden belirlenmiştir. Düzenlemede, Türk Ceza Kanununun suç karşılığı uygulanan yaptırım sistemi, mahkûmiyetin kanuni sonucu olarak belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılmasına ilişkin güvenlik tedbirleri, suç karşılığı uygulanan cezalarda özellikle mülga 765 sayılı Türk Ceza Kanununda yer alan asli ceza -fer’i ceza ayırımına yeni Türk Ceza Kanununda yer verilmemesi, Türk Ceza Kanununun özel hükümler kitabında yer alan bazı suçlara karşı uygulanan yaptırımların alt ve üst sınırları, 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun 104, 105, 106, 107 ve 108 inci maddesi hükümleri ile 5352 sayılı Adli Sicil Kanununun ilgili hükümleri dikkate alınmıştır” ifadelerine yer verilmiştir. Bkz. <https://cdn.tbmm.gov.tr/KKBSPublicFile/D23/Y2/T1/DosyaKomisyon Raporunu-Verdi/ba936ead-a1ec-44c4-aa8f-250ce67da7be.pdf> (ET: 03.04.2025).

⁵⁵ 13.06.1989 tarih ve 20194 sayılı Resmî Gazete.

⁵⁶ 05.02.972 tarih ve 14090 sayılı Resmî Gazete.

⁵⁷ 24.12.1953 tarih ve 8591 sayılı Resmî Gazete.

labilir. Bazı kararlar ise doğrudan istinafa tabidir (CMK m. 272). Bu da hükmün kesinleşmesine engel olmaktadır (CMK m. 275). Belirli kararlar açısından da temyiz kanun yoluna başvurulabilir (CMK m. 286/ m. 293). Başka bir ifadeyle olağan kanun yollarına başvurulmuş kararlar açısından da bu kanun yollarının tüketilmesiyle kararlar kesinleşecek ve infaz edilebilir hale gelecektir. Çocuğa karşı suç işlemiş işveren veya işveren vekilinin çocuğu çalıştıramaması hali ancak hüküm kesinleştikten sonra uygulama alanı bulacaktır. Yönetmelik'teki söz konusu düzenleme dikkate alındığında ceza mevzuatında hükümden önce de bazı hallerde çocuklarla olmayı gerektiren ortamlarda çalışma yasakları getirilmiştir.

Kasten işlenen suçlarda hapis cezasına mahkûmiyet hükmünün kesinleşmesiyle birlikte belli hakları kullanmaktan yoksun bırakılma güvenlik tedbiri⁵⁸ de gündeme gelecektir. Buna göre bir kimse, mahkûmiyet süresince, başka bir ifadeyle hapis cezasının infazı tamamlanıncaya kadar, belirli haklardan yararlanamaz ve belirli uğraşlarda bulunamaz. “*Vakıf, dernek, sendika, şirket, kooperatif ve siyasi parti tüzel kişiliklerinin yöneticisi veya denetçisi olmaktan*⁵⁹; *bir kamu kurumunun veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşunun iznine tabi bir meslek veya sanatı, kendi sorumluluğu altında serbest meslek erbabı veya tacir olarak icra etmekten yasaklanma*” söz konusu güvenlik tedbirlerindedir (TCK m. 53/1/d-e). Ancak mahkûm olduğu hapis cezası ertelenen veya denetimli serbestlik tedbiri uygulanarak cezası infaz edilen ya da koşullu salıverilen hükümlü hakkında serbest meslek erbabı veya tacir olarak çalışmaya ilişkin hak yoksunluğunun uygulanmamasına karar verilebilecektir (TCK m. 53/3). Ancak söz konusu hak ve yetkilerden birinin kötüye kullanılması suretiyle işlenen suçlar dolayısıyla hapis cezasına mahkûmiyet halinde ayrıca, cezanın infazından sonra işlemek üzere, hükmolunan cezanın yarısından bir katına kadar bu hak ve yetkinin kullanılmasının yasaklanmasına karar verilecektir⁶⁰. Bu hak ve yetkilerden birinin kötüye kullanılması suretiyle işlenen suçlar dolayısıyla sadece adli para cezasına mahkûmiyet halinde, hükümde belirtilen gün sayısının yarısından bir katına kadar bu hak ve yetkinin kullanılmasının yasaklanmasına karar verilir. Hükmün kesinleşmesiyle icraya konan yasaklama ile ilgili süre, adli para cezasının tamamen infazından itibaren işlemeye başlar (TCK m. 53/5).

Masumiyet (suçsuzluk) karinesi, bir kimsenin mahkûmiyet hükmü kesinleşinceye kadar suçlu sayılmamasını ifade eder⁶¹. Hüküm kesinleşince infaz edilebilir hale gelir ve bir kimse hakkında kesinleşmiş bir ceza mahkûmiyeti bulunup bulunmadığı adli sicilde görülebilir. Adli Sicil Kanunu'nun 2. maddesine göre, “*hakkında Türk mahkemeleri veya yabancı ülke mahkemeleri tarafından kesinleşmiş ve Türk hukukuna göre tanınan mahkûmiyet kararı bulunan Türk vatandaşları ile Türkiye’de suç işlemiş olan yabancıların kayıtları da dâhil tüm adli sicil bilgileri; mahallinde bilgisayar ortamına aktarılmasını takiben, Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğündeki Merkezî Adli Sicilde*” tutulacaktır⁶².

⁵⁸ Güvenlik tedbiri, suç işleyen kişinin gösterdiği tehlikelilik durumu ya da maruz kaldığı tehlike hali dikkate alınarak veya suçun konusuy- la ilgili ya da suçun işlenişinde kullanılan araçla bağlantılı olarak uygulanan koruma veya iyileştirme amacına yönelik ceza hukuku yaptırımıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZGENÇ, *Genel Hükümler*, s. 970 vd.

⁵⁹ Ayrıca bkz. TMK m. 471; m. 64.

⁶⁰ Günümüzde cezanın infazıyla amaçlanan hususların başında, suç işleyen kişinin pişmanlık duymasının sağlanması ve bu kişinin ıslah edilerek topluma yeniden kazandırılması gelmektedir. Böylelikle mahkûm edildiği cezanın infaz edilmesiyle birlikte kişinin yapmış olduğu ihlalin karşılığını gördüğü, toplumun yeniden güvenini kazandığı ve ıslah olduğu kabul edilir. Bu nedenle hak yoksunlukları kural olarak hüküm süresiyle sınırlı tutulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZGENÇ, *İzzet: “Suç ve Yaptırım Teorisine İlişkin Yeni Gelişmeler Işığında Türk Ceza Kanunu Tasarısı”, Türk Ceza Kanunu Reformu I. Kitap*, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 2004, s. 62; ÖZBEK, Veli Özer: *İnfaz Hukuku*, 17. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 202, s. 42-45, 91 vd. Ayrıca bkz. TURHAN, Faruk: “Yeni Türk Ceza Kanunu’nda Güvenlik Tedbiri Olarak Hak Yoksunluğu ve Yasaklılığın Hukuki Niteliği, Kapsam ve Koşulları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Ceza Hukuku Dergisi*, 2007, Sayı 4, s. 171 vd.

⁶¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. YENİSEY, Feridun / NUHOĞLU, Ayşe: *Ceza Muhakemesi Hukuku*, 12. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s. 88 vd.; ÖZTÜRK, Bahri / TEZCAN, Durmuş / ERDEM, Mustafa Ruhan / ALAN, Esra / SİRMA GEZER, Özge / SAYGILAR, Yasemin F. / ÖZAYDIN, Özdem / ERDEN TÖTÜNCÜ, Efser / TOK, Mehmet Can: *Nazari ve Uygulamalı Ceza Muhakemesi Hukuku*, 18. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s. 153 vd.

⁶² Adli sicil kaydı, “*cezanın veya güvenlik tedbirinin infazının tamamlanması, ceza mahkûmiyetini bütün sonuçlarıyla ortadan kaldıran şikâyetten vazgeçme veya etkin pişmanlık, ceza zamanlaşımının dolması, genel af, halinde adli sicil ve istatistik genel müdürlüğünce sili- nerek, arşiv kaydına alınır. Adli sicil bilgileri, ilgilinin ölümü üzerine tamamen silinir*” (Adli Sicil Kanunu m. 9).

Denetimli Serbestlik Hizmetleri Kanunu'na 2023 yılında eklenen “*Uyuşturucu veya uyarıcı madde kullananlar hakkında uygulanacak tedavi ve/veya denetimli serbestlik tedbirlerine ilişkin görevler*” başlıklı 12/A maddesiyle TCK m. 191’de düzenlenen “Kullanmak için uyuşturucu veya uyarıcı madde satın almak, kabul etmek veya bulundurmak ya da uyuşturucu veya uyarıcı madde kullanmak” hükmü gereğince Cumhuriyet savcısı tarafından hakkında denetimli serbestlik tedbiri veya tedavi ve denetimli serbestlik tedbiri verilen şüpheliyle ilgili olarak denetimli serbestlik müdürlüğünce karar verilecek yükümlülüklerden biri de “*çocuklarla bir arada olmayı gerektiren ortamlarda çalışmaktan yasaklanmak*”tır.

Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun’un “Mükerrerlere ve bazı suç faillerine özgü infaz rejimi ve denetimli serbestlik tedbiri” başlıklı 108. maddesine göre; koşullu salıverme süreleri, cinsel saldırı suçu (TCK m. 102/2), çocukların cinsel istismarı suçu (TCK m. 103), reşit olmayanla cinsel ilişki suçundan (TCK m. 104/2-3) hapis cezasına mahkûm olanlar hakkında, cezanın infazı sırasında ve koşullu salıverildikleri takdirde denetim süresi içinde, bazı yükümlülükler karar verilmektedir. Bu yükümlülükler arasında “*çocuklarla bir arada olmayı gerektiren bir ortamda çalışmaktan yasaklanma, çocuklar hakkında bakım ve gözetim yükümlülüğünü gerektiren faaliyet icra etmekten yasaklanma*” da bulunmaktadır⁶³.

Yine Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlardan Hükümlü Olanlara Uygulanacak Tedavi ve Diğer Yükümlülükler Hakkında Yönetmelik’in 6. maddesine göre; cinsel suçlardan hüküm alanlar hakkında, cezanın infazı sırasında veya koşullu salıverildikleri takdirde denetim süresi içerisinde, başvurulacak yükümlülükler arasında “*çocuklarla bir arada olmayı gerektiren bir ortamda çalışmaktan yasaklanma, çocuklar hakkında bakım ve gözetim yükümlülüğünü gerektiren faaliyet icra etmekten yasaklanma*” da yer almaktadır. Söz konusu Yönetmelik’te ilgili yükümlülüklerin ne olduğu ve nasıl uygulanacağına ilişkin de hükümler getirilmiştir. Çocuklarla bir arada olmayı gerektiren bir ortamda çalışmaktan yasaklanma; hükümlünün toplumun ve çocukların korunması amacıyla kişinin kişisel ve sosyal durumu ile tekrar suç işleme riski göz önüne alınarak çocuklar ile bir arada olmayı gerektiren bir ortamda çalışmaktan yasaklanması olarak tanımlanmıştır (m. 11). Çocuklar hakkında bakım ve gözetim yükümlülüğünü gerektiren faaliyet icra etmekten yasaklanmak, hükümlünün toplumun ve çocukların yararı ve korunması amacıyla kişinin kişisel ve sosyal durumu ile tekrar suç işleme riski göz önüne alınarak çocuklar hakkında bakım ve gözetim yükümlülüğünü gerektiren faaliyet icra etmekten yasaklanması yükümlülüğüdür. Yükümlü hakkında bu tedbire karar verilmesi durumunda, kişi denetim süresi içerisinde çocuklar üzerinde bakım ve gözetim yükümlülüğü gerektiren faaliyetleri icra edemez (m. 12). Bu Yönetmelik uyarınca ilgili tedbirlerin uygulanması da denetimli serbestlik müdürlükleri tarafından yerine getirilecektir.

V. SÖZLEŞMENİN KURULMASI AŞAMASINDA ALINMASI GEREKEN TEDBİRLER

İş sözleşmesinin kurulması aşamasında taraflar birbirleri hakkında bilgi sahibi olmak istemektedir. Bunu sağlayabilmek adına özellikle işçi adayından kendisi ile ilgili bazı bilgi ve belgeleri sunması talep edilmektedir⁶⁴. İşçi adaylarının da işverenler ve işyeri hakkında bilgi istemelerine ise pek rastlanılmamaktadır. Ancak dürüstlük kuralı gereği, iş sözleşmesinin kurulma aşamasında işverenin de işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü bulunmalıdır. Alman hukukunda ise, iş sözleşmesinin kurulma aşama-

⁶³ Burada yeri gelmişken ifade etmek gerekir ki, iş mevzuatımızda sadece işveren ve işveren vekili için çalıştırmaya yönelik bir yasak bulunmakla birlikte, ceza mevzuatında yukarıda sayılan belirli suçlardan hüküm giyenler bakımından çocukla aynı ortamda çalışma yasağı, işyerindeki diğer çalışanlar için de kabul edilmiştir. O halde, kanaatimizce, “*çocuklarla bir arada olmayı gerektiren ortamlarda çalışmaktan yasaklanmak*” olgusunu iş hukuku açısından daha bilinir hale getirmek ve işe alımda işverence gerekli inceleme yapılmaması olasılığına karşın, anılan mahkûmiyet bilgisinin Adalet Bakanlığınca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına intikal ettirilmesi isabetli olacaktır.

⁶⁴ İş akdinin kurulmasına ilişkin görüşmeler hakkında, SÜZEK, Sarper/BAŞTERZİ, Süleyman: *İş Hukuku*, 24. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2024, s. 323; ERKANLI, Betül: *Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015, s. 59 vd.

sında, işverenin işçiyi bilgilendirmesinin gerekli olduğu durumlar belirlenmiştir⁶⁵. Bu belirlemelerin kıyasen hukukumuzda da uygulanabileceği görüşünde olan *Türe*'ye göre, işverenin dürüstlük ilkesi gereğince “aydınlatma yükümlülüğü”nden söz edebilmek için üç temel koşul bulunmaktadır⁶⁶. İlk koşul olarak, sözleşmeye taraf olacak adayın karşı tarafın katkısı olmaksızın kendiliğinden elde etmesinin mümkün olmadığı bir bilgi olması gerektiği sayılmıştır⁶⁷. Kişinin mahkûmiyetine ilişkin bilgi de bu niteliktedir. Öğretide, işçi tarafının işverenle ilgili bu bilgiye kendi imkânları ile ulaşmaları mümkün olamayacağı endişesinden hareketle, bu suçlardan hüküm giymiş kişilere ilişkin bilgilerin, iş müfettişlerine bildirilmesi gerektiği ifade edilmiştir⁶⁸.

Çocuk ve genç işçi ile yapılacak sözleşmenin işveren tarafı ile ilgili olarak belirli suçlardan mahkûmiyetinin olduğu bilgisi, işverenlerin özel nitelikli kişisel verisidir. Zira Kişisel Verileri Koruma Kanunu (KVKK) m. 6/1'e göre, kişilerin ceza mahkûmiyetleri özel nitelikli veri olarak kabul edilmiştir. Ceza mahkûmiyeti, suç işlediği kesin hüküm ile karara bağlanmış olan kişi hakkında uygulanan yaptırım olarak tanımlanmıştır. Adli sicil kaydının içeriğini oluşturan “kesinleşmiş mahkûmiyet hükümleri” de özel nitelikli kişisel veri kategorisinde değerlendirilebilecektir⁶⁹. KVKK m. 6/3-f'de özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesinin yasak olduğu belirtildikten sonra, “*istihdam, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardım alanlarındaki hukuki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için zorunlu olması*” durumunda bu verilerin işlenmesinin mümkün olacağı düzenlenmiştir. Anılan maddenin gerekçesinde örnek olarak, Karayolu Taşıma Yönetmeliği'nin “Şoförlerde Aranacak Nitelik ve Şartlar” başlıklı 34. maddesine göre; Yönetmelik kapsamındaki taşıtları kullanan şoförlerin uyuşturucu, silah, insan ve gümrük kaçakçılığı ile terör suçlarından dolayı hürriyeti bağlayıcı ceza almamış olmaları koşulu bulunduğundan, şoförlerin ceza mahkûmiyeti verilerinin işlenmesinin bu bent kapsamında değerlendirilebileceğine yer verilmiştir⁷⁰. KVKK'da her ne kadar işçinin özel nitelikli verilerinin işlenmesine odaklanılmış olursa da, iş ilişkisinin işveren tarafının da kişisel verisinin korunması bu kapsamda değerlendirilebilir. Bu nedenle kanaatimizce de, belirli suçlardan hüküm giyen işveren ve işveren vekillerine ait özel nitelikli kişisel veri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ile paylaşılmalı ve bu kişilerin iş sözleşmesi yapma süreci Bakanlığın gözetiminde gerçekleştirilmeli ve işçi tarafı durumdan haberdar edilmelidir.

İşverenin aydınlatma yükümlülüğünün varlığından söz edebilmek için aranan ikinci koşul, işverenden istenen bilginin sözleşmenin kurulması kararının verilmesinde önem arz etmesidir. Çocuk ve genç işçinin kanuni temsilcisinin işverenle ilgili bu bilgiyi öğrenmesi ve sözleşme yapma kararından vazgeçmesi beklenen sonuçtur. Üçüncü koşul ise, işverenden istenen bilginin onun kişisel verisi hakkında açıklama yapmasını gerektirdiği durumlara özgü olarak, bilgiye ihtiyaç duyan tarafın işverenin kişisel verisinin gizli kalmasına kıyasla daha üstün bir yararının olması gerektiğidir⁷¹. Sayılan koşulların tümü kanaatimizce yasak kapsamındaki işverenle sözleşme yapmak isteyen çocuk ve genç işçi açısından gerçekleşmiş olduğundan, işveren sözleşme görüşmeleri esnasında sözleşmeyi çocuk ve genç işçi adına yapacak veli veya vasisine ceza mahkûmiyeti olmadığı hususunda bilgi verme yükümlülüğü altında olacaktır. Yönetmelik'te, çocuk ve genç işçilerle sözleşme yapacak işverenlere getirilen yükümlülükler belirlenmiş olup, bu konuya ilişkin somut bir yükümlülüğe yer verilmediği görülmektedir. Yönetmelik'in 12/a maddesinde, işverenin “*çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisine, çocuk ve*

⁶⁵ KURSAWE, Stefan: “Die Aufklärungspflicht des Arbeitgebers bei Abschluß von Arbeitsverträgen”, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1997/5, Rn. 248.

⁶⁶ TÜRE, Gökhan: *İş Sözleşmesinin Kurulması İşçinin İşe Alınması*, Lykeion Yayınları, Ankara, 2021, s. 358.

⁶⁷ TÜRE, s. 358.

⁶⁸ BAKIRCI, *Çocuk ve Genç İşçiler*, s. 252.

⁶⁹ Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Rehber, KVKK Yayınları No: 51, Ankara 2025, s. 24-25 (<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/70f95c73-06a2-44dc-81e9-34201bdd7f5c.pdf>, ET: 21.03.2025).

⁷⁰ Özel Nitelikli Kişisel Verilerin İşlenmesine İlişkin Rehber, s. 52 (<https://www.kvkk.gov.tr/SharedFolderServer/CMSFiles/70f95c73-06a2-44dc-81e9-34201bdd7f5c.pdf>, ET: 21.03.2025).

⁷¹ TÜRE, s. 359.

genç işçinin çalıştırılacağı iş, karşılaşılabileceği riskler ve alınan önlemler hakkında bilgi verir” hükmü bulunmaktadır. Bu hükmü geniş yorumlayıp, işverenin ceza mahkûmiyeti bilgisinin verilmesini de bu maddeye dayandırmak kanaatimizce güç görünmektedir.

İş görüşmeleri sırasında işveren tarafından işçiye ilişkin hangi bilgi ve belgelerin istenebileceği özellikle kişilik hakları ve kişisel verilerin korunması bağlamında uygulamada titizlikle incelenen bir konu olmakla birlikte, işçi adayının işverenden hangi bilgileri talep edebileceğine yönelik belirlemelere mevzuatımızda açıkça yer verilmemiş olması isabetli görülmemektedir⁷². Bu konuda “İşverenin İş Akdi veya İş İlişkisinde Uygulanacak Kurallar Hakkında Çalışanları Bilgilendirme Sorumluluğuna İlişkin 91/533/EEC Sayılı Konsey Yönergesi’ndeki düzenlemeler yol gösterici olabilir⁷³. Anılan Yönerge’de, “*çalışanların sözleşmeden kaynaklanan menfaatlerinin korunabilmesi için iş akdi veya istihdam ilişkisinin temel unsurlarında oluşan herhangi bir değişimin çalışanlara yazılı iletilmesinin gerekliliğinden*” bahsedilmektedir⁷⁴. Yönergede, sadece iş koşulları bakımından değil, aynı zamanda çalışanların sözleşmeden kaynaklanan menfaatlerinin korunabilmesi için, işverenlerce iş sözleşmesi veya iş ilişkisinin temel unsurlarında gerçekleşecek değişimin de çalışanlara yazılı olarak bildirilmesi gerektiği düzenlenmiştir⁷⁵. Bu hüküm gereği, iş sözleşmesinin başlangıcında yasak kapsamında olmayan işverenin, iş ilişkisi devam ederken Yönetmelik’te belirlenen suçlardan dolayı yargılandığı hususunu ve yargılama sonucunda ortaya çıkan mahkûmiyet kararını işçiye bildirmesi gerektiği kanaatindeyiz.

VI. ÇALIŞTIRMA YASAĞINA AYKIRILIĞIN SONUÇLARI

A. Yasağa Aykırı Olarak Yapılan Sözleşmenin Geçerliliği Sorunu

İş Kanunu m. 9’a göre, “*Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.*” Sözleşme serbestisinin iş hukukundaki görünümü olan bu kural, iş sözleşmesinin karşı tarafını seçme özgürlüğünü de içermektedir. Çoğunlukla işverenin işçiye işe alması kapsamında ele alınsa da, karşılıklı iki tarafa borç yükleyen iş sözleşmesinde işçinin de işvereni seçme özgürlüğü olduğu kabul edilmelidir. Ancak sözleşmenin tarafını seçme konusundaki serbestiye bazı sınırlamalar getirilmiş olup, buna aykırı olarak yapılan sözleşmelerin geçerliliği sorunu gündeme gelebilmektedir.

İnceleme konumuz açısından, Yönetmelik’te belirlenen yasak kapsamında olan bir işverenle iş sözleşmesi yapılması durumu iki farklı olasılık üzerinden değerlendirilmelidir. İlki, sözleşme kurulmasından önce yasak kapsamında bir hükümlü olduğu bilgisinin çocuk veya genç işçinin kanuni temsilcisine verilmemesi veya bu konuda sahte belge düzenlenerek durumun gizlenmesidir⁷⁶. İkinci olasılık ise, işçinin kanuni temsilcisinin işveren tarafındaki kişinin yasak kapsamında olduğunu bilmesine rağmen yine de sözleşmeyi imzalaması durumudur⁷⁷.

⁷² İşe girişte işverenin işçiden talep edebileceği bilgiler ve bu bilgilerin kişisel verilerin korunması kapsamında işlenmesine ilişkin olarak açıklamalar için bkz. YİĞİT, Esra: *İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 74-96.

⁷³ 14.01.1991 tarihli Yönerge’ye istinaden İş Kanunu m. 8/3’te düzenlemeler yapılmıştır. İşverenin çalışanlara bilgi verme yükümlülüğü hakkında detaylı bilgi için bkz. YİĞİT, Yusuf: *İş Hukukunda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 52 vd.

⁷⁴ Yönerge metni için bkz. AYDIN, Fazıl (Ed.): *Çalışma Mevzuatı ile İlgili Avrupa Birliği Direktifleri*, ÇSGB Yayınları, Ankara, 2014 (<https://www.cs.gb.gov.tr/Media/5j3jrqqh/%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-mevzuat%C4%B1-ile-ilgili-avrupa-birli%C4%9Fi-direktifleri.pdf>, ET: 20.03.2025).

⁷⁵ YİĞİT, Yusuf: “İşverenin Çalışanlara İş Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğü”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2009, Sayı 4, s. 83.

⁷⁶ Adli sicil belgesinde değişiklik yapılması halinde ilgili işveren/işveren vekili açısından TCK 204. maddede düzenlenen resmî belgede sahtecilik suçu gündeme gelecektir.

⁷⁷ Bu ihtimalde ise kanuni temsilci açısından TCK 233/1/3. maddede düzenlenen “aile hukukundan kaynaklanan yükümlülüğün ihlali” suçu gündeme gelecektir. İlgili düzenlemeye göre, “aile hukukundan doğan bakım, eğitim veya destek olma yükümlülüğünü yerine getirmeyen kişi, şikâyet üzerine, bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”. Ayrıca “onur kırıcı tavır ve hareketlerin sonucu maddi ve manevi özen noksanlığı nedeniyle çocuklarının ahlak, güvenlik ve sağlığını ağır şekilde tehlikeye sokan ana veya baba, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır”.

İş sözleşmesi yapılması sırasında tarafların iradesinin sağlıklı ve birbirine uygun olması aranmaktadır. Aksi takdirde sözleşmenin iptal edilebilirliği söz konusu olmaktadır. İş sözleşmesinin kurulması aşamasında tarafların aydınlatma yükümlülüklerini yerine getirmemek suretiyle gerçek durumu gizleyerek sözleşme imzalaması, irade sakatlıkları arasında yer alan hile (aldatma) olarak nitelendirilmektedir. Aldatmada, aldatılan tarafın gerçek durumu bilseydi mevcut sözleşmeyi hiç yapmayacağı durumlar ortaya çıkmaktadır. İş sözleşmesinin yapılması aşamasında çocuğun kanuni temsilcisinin işverenin çocuklara karşı suçlardan hüküm giydiği bilgisine vakıf olması durumunda sözleşmeyi yapmayacağı söylenebildiğinden, ortada bir aldatma durumu bulunmaktadır⁷⁸. Sözleşmeler bakımından irade bozuklukları durumları TBK m. 39’da yanılma, aldatma ve korkutulma olarak sayılmış olup, maddede “yanılma veya aldatma sebebiyle ya da korkutulma sonucunda sözleşme yapan taraf, yanılma veya aldatmayı öğrendiği ya da korkutmanın etkisinin ortadan kalktığı andan başlayarak bir yıl içinde sözleşme ile bağlı olmadığını bildirmez veya verdiği şeyi geri istemezse, sözleşmeyi onamış sayılır” hükmüne yer verilmiştir. İş sözleşmesinin tarafının TBK m. 39’da sayılan hallerden dolayı iradesinin sakatlandığı durumlarda, iş sözleşmesinin iptal edilebilirliği söz konusu olmaktadır. İradesi sakatlanan tarafın tek taraflı bozucu yenilik doğurucu nitelikte olan ve herhangi bir şekle tabi olmayan iptal beyanını kullanması ile iş sözleşmesi kesin hükümsüz hale getirilmiş olup, geçersizlik ileri etkili olarak sonuç doğurur⁷⁹.

İş sözleşmesinin iptali ile ilgili olarak değinilmesi gereken husus, konumuz özelinde aldatma durumunun aynı zamanda İş Kanunu m. 24/II-a’ya göre işçiye haklı nedenle fesih hakkı vermesidir. Bu durumda işçinin aldatma gerekçesiyle iş sözleşmesinin iptalini istemek yerine İş Kanunu m. 24/II-a’ya göre fesih hakkını kullanmayı tercih etmesi gerekmektedir⁸⁰. Zira İş Kanunu’ndaki düzenleme TBK m. 39’a göre özel hüküm niteliğindedir⁸¹. Dolayısıyla işverenin hükümlü olduğu konusunda işçiyi aldatması durumunda, işçi açısından aşağıda incelenecek olan fesih hakları gündeme gelecektir.

Yasaklı işverenle yapılan iş sözleşmesi ile ilgili olarak ikinci olasılık ise, çocuk ve genç işçinin kanuni temsilcisinin işveren tarafındaki kişinin yasak kapsamında olduğunu bilmesine rağmen yine de sözleşmenin yapılması durumudur. Bu olasılıkta sözleşmenin iptal edilebilirliğinden farklı olarak, kesin hükümsüzlüğü üzerinde durmak gerekir. İş sözleşmesinin kesin hükümsüzlük nedeniyle geçersizliğine sebep olan durumların neler olduğu, TBK m. 27’deki genel nitelikteki düzenlemeye göre belirlenmektedir.

İş sözleşmesinin karşı tarafını seçme özgürlüğünü, TBK m. 27’de yer alan, “Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür” hükmüyle birlikte değerlendirdiğimizde, bu sınırlamadan başka, iş hukukunun işçiyi koruyucu özelliği gereği ayrıca iş mevzuatında özel bazı sınırlamaların da mevcut olduğu anlaşılmaktadır⁸². İşte bu sınırlamalardan biri de “iş sözleşmesi yapma yasağı” olarak kabul edilmektedir. Dayanağını Anayasa’nın 50. maddesindeki, “kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” hükmünden alan çalışma yasakları, esasen sözleşmenin zayıf tarafı olan işçiyi koruyucu bir tedbir mahiyetindedir.

⁷⁸ TÜRE, s. 384.

⁷⁹ SÜZEK / BAŞTERZİ s. 356; AKYİĞİT, Ercan: *Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği*, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1990, s. 47; YÜREKLİ, Sabahattin: *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016 (Sona Erme), s. 107 vd.; BAŞBUĞ, Aydın/ YÜCEL BODUR, Mehtap: *İş Hukuku*, 6. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 140; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 565; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 295 vd.

⁸⁰ BAKIRCI, *Çocuk ve Genç İşçiler*, s. 427; GEMİCİ FİLİZ, Beste: *Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Geçersizliği*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2025, s. 461 vd.

⁸¹ MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 572; TÜRE, s. 385.

⁸² SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: *Bireysel İş Hukuku*, 8. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019, s. 137.

İnceleme konumuzu oluşturan çalışma yasağı ise, her ne kadar işveren bakımından öngörülmüş olsa da, varlık amacının işçiyi korumak olmasından hareketle, hukuki nitelik olarak çalışma yasakları kapsamında olduğu söylenebilir. Çalışma yasaklarının ise, nitelik itibarıyla “ehliyet”e ilişkin olduğu veya “emredici hüküm veya kanundan doğan yasaklar” niteliğinde olduğu görüşleri bulunmaktadır⁸³.

Konuyu yaş küçüklüğü bağlamında değerlendiren görüşler bakımından kanaatimizce yasakların ehliyet ile ilişkilendirilmesi görüşü isabetli olmakla birlikte, inceleme konumuz bakımından “Emredici Hüküm veya Kanundan Doğan Yasak” kapsamında değerlendirilmelidir. Emredici hükümler ve kanundan doğan yasak kapsamında olduğu görüşüne göre, söz konusu yasaklamalar küçüklerin, ekonomik sömürüye karşı korunması ve eğitimi, bedensel, zihinsel, ruhsal, ahlaksal veya toplumsal gelişimine zarar verebilecek nitelikte çalıştırılmasına karşı korunması amacına hizmet etmektedir. Bu görüşe göre ayrıca sınırlı ehliyetsiz grubunda yer alan küçük bakımından, kanuni temsilcinin rızasını almak koşuluyla iş sözleşmesinin tarafı olması, ehliyet sorununu ortadan kaldırabilse de, iş mevzuatından kaynaklanan bazı yasaklar ve sınırlamalar varlığını sürdürmeye devam edecektir. O halde, yaş küçüklüğü durumu, ehliyet sorunu değil, iş hukuku bakımından çocuk ve genç işçilerin korunmasına yönelik yasak ve sınırlama olarak görülmelidir⁸⁴. Belli suçlardan hüküm giyenler bakımından da aynı yorum yapılarak, yasağın “emredici hükümlere aykırılık” kapsamında olduğu kabul edilmelidir.

Bu vesile ile ifade etmek gerekir ki, maddede “kanunun emredici hükümleri”nden bahsedilmektedir. Oysa incelediğimiz hüküm, herhangi bir kanunda düzenlenmemiş, Yönetmelik’te düzenlenmiştir. İş sözleşmesi yapılmasına ilişkin mutlak bir yasak içeren bu hükmün, kanunda değil de yönetmelikte düzenlenmesi ise eleştiriye açıktır⁸⁵.

O halde, bazı suçlardan hüküm giymiş işverenlerle sözleşme yapılmasının yasaklanması da, TBK m. 27 kapsamında “*Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür*” hükmü gereği “kesin hükümsüzlük” yaptırımına tabi olacaktır. Zira söz konusu çalışmanın anılan madde gereği hukuka aykırı olduğu ve bu yasağın emredici hukuk kurallarına, kanunun yasaklayıcı hükümlerine, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırılık teşkil edeceği kabul edilmelidir. Hukukumuzda göre, yasaklayıcı hükümler ile emredici hükümler arasında kesin bir sınır çizilmemiş olup, emredici hukuk kurallarına aykırılık hali de hukuka aykırılık kategorisi içerisinde düzenlenmiştir. Böylece emredici hukuk kurallarına aykırılık da, geçersizlik (kesin hükümsüzlük) yaptırımına bağlanmıştır⁸⁶.

İşverenlerin çalışmasına ilişkin yasaklayıcı hükme aykırı olarak yapılan sözleşmelerin emredici hükümlere aykırı olduğu gerekçesiyle “kesin hükümsüzlük” yaptırımına tabi olmasının sonuçlarının değerlendirilmesi gerekir. Öncelikle geçersizliğin kim tarafından ileri sürülebileceği açısından bakıldığında, hakkın kötüye kullanımı yasağından hareketle, hükmün amacının geçersizliği ileri sürme hakkını sözleşmenin zayıf tarafına tanınması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır⁸⁷. TBK m. 394’ün gerekçesinde de, “*hizmet sözleşmesinin geçersizliğini bilerek işçi çalıştıran bir işveren sözleşmenin geçersizliğini ileri süremeyecek ve geçerli bir sözleşme varmışçasına işçiye karşı sorumlu olacaktır*” denilmek suretiyle bu sonuca ulaşılması sağlanmaktadır. Dolayısıyla yasak kapsamındaki işverenin sözleş-

⁸³ Ehliyetle ilişkin olduğu yönünde ayrıca bkz., MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 495 vd.; BOZKURT GÜMRÜK-ÇÜOĞLU, s. 507; URHANOĞLU CENGİZ, İstar: “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2012, Sayı 98, s. 211.

⁸⁴ ÖZKARACA / ÜNAL, s. 379.

⁸⁵ Çalışma hürriyeti, Anayasa tarafından korunan temel haklardan biri olup bu hak kapsamında özel teşebbüs kurma da koruma altına alınmıştır. Devlete ise özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alma yükümlülüğü getirilmiştir. Çalışma konusu yasak bu kapsamda bir sınırlama ve çocuğun üstün yararının öncelikli korunan alan olması nedeniyle bu hakka getirilmiş bir sınırlamadır. Bu hakka müdahale niteliğinde olan yasağın kanunda düzenlenmesi daha yerinde olacaktır. Zira yönetmelikle temel hakka sınırlama getirilmesi uygun değildir.

⁸⁶ USTA, Yaren Nur: *İş Sözleşmesi Yapma Yasakları Bakımından Yaş Küçüklüğü*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2024, s. 90.

⁸⁷ GEMİCİ FİLİZ, s. 402; AKBULUT, Pakize Ezgi: *Borçlar Hukukunda Kesin Hükümsüzlük Yaptırımının Amaca Uygun Sınırlama (Teolojik Redüksiyon) Yöntemi ile Daraltılması*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 110 vd.

menin tarafı olduktan sonra, sözleşmenin kesin hükümsüzlük nedeniyle geçersiz sayılmasını talep hakkı dürüstlük ilkesi gereği mümkün olmamalıdır. Bu nedenle de taraflardan birini korumaya yönelik yasak içeren hükümler söz konusu olduğunda ancak normla korunmak istenen taraf geçersizliği ileri sürebilmelidir⁸⁸. İş hukukundaki düzenlemelerin çok büyük bir kısmı işçiyi korumaya yöneliktir. Zayıf taraf olan işçinin korunması amacıyla getirilmiş olan düzenlemelere aykırılığın yaptırımından da normla korunan işçi yararlanmalıdır⁸⁹.

Bu durumda, çocuk ve genç işçinin kanuni temsilcisi, işverenle ilgili yasağı gerekçe göstererek iş sözleşmesinin kesin hükümsüzlüğünü ileri sürebilecektir. Yasağın varlığını bildiği halde sözleşmeyi yapan kişinin (çocuk ve genç işçinin kanuni temsilcisi) daha sonra bunu ileri sürmesinin mümkün olup olamayacağı ise ayrı bir tartışma konusudur. Zira TBK m. 394'te, "*Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılincaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur*" denilmek suretiyle başlangıçtan itibaren geçersizliği bilen taraf bakımından bu hükmün uygulanamayacağı anlaşılmaktadır⁹⁰. Nitekim ilgili maddenin gerekçesinde, "maddeye göre işçi, hizmet sözleşmesinin geçersiz olduğunu biliyorsa iyiniyetli sayılmayacak; bu durumda ise fıkra da belirtildiği gibi geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesinden söz edilemeyeceğinden, bu hükümden yararlanamayacaktır. Hizmet sözleşmesinin geçersizliğini bilerek işçi çalıştıran bir işveren sözleşmenin geçersizliğini ileri süremeyecek ve geçerli bir sözleşme varmışçasına işçiye karşı sorumlu olacaktır. Gerekçede, "maddenin düzenlenmesinde, kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nun 320. maddesi göz önünde tutulmuştur; ancak, işçinin harcadığı emeğin korunması ilkesi gözetilerek, bu maddenin üçüncü fıkrasında aranan "iyiniyetle iş görme" koşuluna Tasarıda yer verilmemiştir" ifadeleri yer almaktadır⁹¹. Mehaz İsviçre Borçlar Kanunu'nda ise, "işçi, sonradan geçersiz olduğu ortaya çıkan bir iş sözleşmesine dayanarak iyiniyetle işverenin hizmetinde çalışıyorsa sözleşmenin her iki tarafı da iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini, sözleşmenin geçersizliğine dayanarak taraflardan biri ya da diğeri tarafından ortadan kaldırılincaya kadar geçerli bir iş sözleşmesinde olduğu gibi yerine getireceklerdir" şeklinde bir düzenleye yer verilmiş olup, sözleşmenin sonraya etkili olarak geçersiz olabilmesi için aranan iyiniyetin, geçersizliği başlangıçtan itibaren bilmeme olgusuna değil, iş sözleşmesi esnasında iyiniyetli olarak çalışmasına dayandırıldığı görülmektedir. Hukukumuz bakımından ortaya çıkan bu sonucun işçi yararına olmadığı gerekçesiyle eleştirildiği ve iş sözleşmesinin yapıldığı anda işçinin durumu bilip bilmemesinin önemli olmayacağı görüşü ağırlıktadır⁹². Bu nedenle durumu bilen işçi (kanuni temsilcisi) açısından da TBK m. 394'teki geleceğe etkili geçersizlik hükmünü uygulamak isabetli olacaktır.

İş sözleşmesinin geçersizliği (kesin hükümsüzlüğü) ile feshi farklı kavramlar olduğundan, geçersizliği ileri sürülen iş sözleşmesiyle ilgili olarak işçi feshe bağlı hakları elde edemeyecektir⁹³. Geçersizliği ileri sürmenin bir fesih beyanı olmamasından hareketle, ihbar sürelerine uyma yükümlülüğü veya ihbar tazminatı ödenmesi söz konusu olmayacaktır. Benzer şekilde iş sözleşmesi, 1475 sayılı İş Kanunu m. 14'teki sona erme sebeplerinden biriyle son bulmadığından, işçinin kıdem tazminatı alma hakkı da bulunmamaktadır⁹⁴. Ancak iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı haklara ulaşması ise mümkün olacaktır. Bu kapsamda tarafların borçları sona erecek, kullanılmayan yıllık izin sürelerine ilişkin ücret borcu muaccel olacaktır.

⁸⁸ GEMİCİ FİLİZ, s. 404.

⁸⁹ DOĞAN YENİSEY, Kübra: *İş Hukukunun Emredici Yapısı*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014, s. 375.

⁹⁰ YÜREKLİ, Sona Erme, s. 112.

⁹¹ <https://www.ilhanhelvevacidersleri.com/turk-borclar-kanunu/turk-borclar-kanunu-madde-394> (ET: 27.03.2025).

⁹² CANİKLİOĞLU, Nurşen: "Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi", *Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri*, TİSK, İstanbul, 2011, s. 82 vd.; DOĞAN YENİSEY, Kübra: "Hizmet Sözleşmesi", (Ed.) İNCEOĞLU, M. Murat: *Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 303; ÖZKARACA / ÜNAL, s. 391. Aynı yönde diğer görüşler için ayrıca bkz. GEMİCİ FİLİZ, s. 397.

⁹³ ÖZKARACA / ÜNAL, s. 398. Alman ve İsviçre hukukunda aynı yönde, bkz. ÖZKARACA / ÜNAL, s. 398-399.

⁹⁴ Varılan bu sonucun korunmak istenen işçinin aleyhine sonuç doğurmasının haklı eleştirisi için bkz. GEMİCİ FİLİZ, s. 213.

B. Sözleşmeyi Fesih Hakkı Vermesi

Çocuk ve genç işçi ile iş sözleşmesi yapıldığı anda maddede belirtilen suçlardan hüküm giymemiş olmakla birlikte iş sözleşmesinin devamı sırasında işverenin mahkûmiyetinin gerçekleşmesinin ya da durumun işçiden/kanuni temsilcisinden gizlenerek iradelerinin sakatlandığı hallerde, mevcut durumun iş sözleşmesine etkisinin iptal edilebilirlik olduğundan yukarıda bahsedildi. Ancak işveren hilesinin aynı zamanda işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanıdığı yönünde İş Kanunu'nda da düzenleme olması nedeniyle, bu durumda işçiden bu sözleşme ile bağlı kalması beklenemeyeceğinden, kendisine fesih hakkı tanınması gerekmektedir. İşçinin yapacağı fesih ise kanaatimizce haklı nedenle fesih olacaktır. İşverenin mahkûmiyetine yol açan suçun varlığından iş sözleşmesi yapıldıktan sonra haberdar olan işçi bakımından, İş Kanunu m. 24/II-a'daki *"işveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa"* hükmüne dayanılmalıdır. Böylece işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmelidir. Zira işçi bu konuda gerçeğe uygun olarak bilgilendirilmemiş ve işverence yanıltılmıştır.

Şayet işverenin söz konusu suçlardan mahkûm olması iş sözleşmesinin devamı sırasında gerçekleştiyse, işverenin işçiyi iş sözleşmesinin yapıldığı esnada yanılttığından söz edilemeyecektir. İşverence işlenen suçun mağdurunun iş sözleşmesinin tarafı olan çocuk veya genç işçi olması olasılığında da İş Kanunu m. 24/II/b'de yer alan, *"işveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa"* hükmüne dayanılabileceği gibi aynı maddenin c bendinde yer alan, *"işveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa"* hükmüne de dayanılması mümkündür. Ancak suçun mağdurunun başka bir çocuk olduğu durumlar bakımından ortada *"ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri"* niteliğinde bir durum olduğundan bahisle aynı sonuca varmanın mümkün olacağı kanaatindeyiz.

Nihayet toplu iş sözleşmesine konulacak hükümlerle doğrudan bu durumun işçi açısından haklı fesih nedeni olarak tespit edilmesi de mümkün olacaktır. Zira kanunda haklı neden olarak gösterilmeyen bir nedenin işçi lehine olacak şekilde haklı neden sayılması, getirilen hükmün kanunun emredici hükümleri ve iyiniyet kurallarına aykırı olmamak kaydıyla geçerli olacağı kabul edilebilir niteliktedir⁹⁵. Nitekim uygulamada eşine karşı şiddet uygulayan işçilerin iş sözleşmelerinin feshine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerine rastlanılmaktadır⁹⁶.

İşverenin yasak kapsamına girdiği durumlarda işçinin haklı nedenle feshinden başka, bildirimli fesihle de sözleşmeyi sona erdirmesi mümkün olabilir. Özellikle işçinin İş Kanunu m. 24/II'ye göre yapacağı fesih bildirimini altı işgünü geçtiği gerekçesiyle yapamaması üzerine bildirimli fesihle sona erdirmesi ikinci seçenek olabilir. Ancak bu olasılıkta işçiden bildirim süreleri kadar beklemesini istemek makul olmayacaktır. Bu durumda işverenin işçiyi bildirimli fesihle işten çıkarıp bildirim süresine ilişkin ücreti peşin ödemek suretiyle sözleşmeyi sona erdirmesi daha isabetli bir çözüm olacaktır.

C. Fesih Dışı Önlemler

Yönetmelik'te belirlenen suçlardan hüküm giyen işverenle yapılan sözleşme geçersizliği ileri sürülünceye kadar devam edecektir. Bu durumda işçiyi koruyucu bir hüküm olarak fesih dışı tedbirler akla gelebilir. Bunlardan ilki, bir idari yaptırım türü olarak *"işçiyi çalışmaktan alıkoyma cezası"* ve-

⁹⁵ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT / ÖZKARACA, s. 682.

⁹⁶ Aile içi şiddet uygulayan işçinin disiplin kuruluna sevk edilmesi ve iş sözleşmesinin İş K. m. 25/II uyarınca feshedilmesi biçimindeki düzenlemenin hukuka uygun olduğu yönünde bkz. BAKIRCI, Kadriye: "Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale Edilebilir mi?", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2009, Sayı 2, s. 117.

rilmesidir. İSGK'da açıkça yer verilmemiş olmakla birlikte, ÇSGB İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nin⁹⁷ 11/1-g hükmünde “işyerlerinde işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin mevzuata aykırılıklar tespit edilmesi hâlinde, ilgili mülki amire gönderilecek bir yazı ile bu işçilerin çalışmaktan alıkonulmasını talep etmek” iş müfettişlerinin görev ve yetkileri arasında sayılmıştır. İncelediğimiz durumda aslında işçinin çalışması bakımından mevzuata aykırılık bulunmamaktadır. Bu nedenle kanaatimizce iş müfettişinin işçiyi çalışmaktan alıkoyma yetkisi olmayacağı gibi bu yetkiyi işvereni çalışmaktan alıkoymak şeklinde genişletmek de mümkün olmamalıdır. Eksikliğin mevzuata yapılacak ekleme ile giderilmesi isabetli olacaktır.

İkinci olarak, üzerinde tartışılması gereken tedbir, İSGK m. 13'te yer alan “çalışmaktan kaçınma hakkı”nın işçi tarafından yasağa aykırı davranan işverene karşı kullanılıp kullanılamayacağıdır. Madde, “ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir” şeklinde bir düzenleme yer almaktadır. O halde yanıtlanması gereken ilk soru, belirli suçlardan hüküm giymiş bir işveren ile çalışmanın iş sağlığı ve güvenliği açısından çocuk ve genç işçi için ciddi ve yakın bir tehlike olup olmadığıdır. Kaçınma hakkının kullanılabilmesi için ciddi ve yakın bir tehlikenin bulunması gerekli ve yeterlidir. Tehlike ise, İSGK m. 3/p'de, “işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli” olarak tanımlanmıştır. Özellikle işçi ile sosyal teması olan işveren vekilinin yasak kapsamında olduğu durumlarda, kanaatimizce çocuk ve genç işçi açısından ortada ciddi ve yakın bir tehlike vardır. Çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabilmesi için tehlikenin fiilen işçinin yaptığı iş ile ilgili bulunması gerekmediği, tehlikenin işçiyi etkileyecek olması gerekli ve yeterli olduğu kabul edilmektedir⁹⁸. Bu nedenle, işyerinde kendisine zarar verme potansiyeli olan kişi ile birlikte bulunan işçinin, İSGK m. 13'e göre işverene veya kurula başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi mümkün olmalıdır. İşçinin talebi haklı görüldüğünde ise gerekli tedbir olarak işyerinin veya vardiyasının değiştirilmesi gibi yöntemlere başvurulabileceği gibi işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı da tanınabilmelidir.

Son olarak eklemek gerekir ki, İş Kanunu'nda yaş küçüklüğüne aykırı olarak işçi çalıştıran işverenler bakımından idari para cezası yaptırımını da uygulanmakta iken, incelediğimiz Yönetmelik hükmüne aykırı davranan işveren bakımından Yönetmelik'te bu yönde özel bir idari para cezası öngörülmemiştir. Ancak İş Kanunu m. 104'te, “71. maddesi hükmüne ve bu maddenin son fıkrasında anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden” işverenlere idari para cezası verileceği ifade edilmiştir” hükmü bulunmaktadır. Bu hükmü değerlendirdiğimizde, 71. maddede sayılan işveren yükümlülüklerine aykırı davrananlar bakımından idari para cezası öngörüldüğü anlaşılmaktadır. İnceleme konumuzu oluşturulan, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik de İş Kanunu m. 71'e istinaden hazırlanmıştır (Yön. m. 3). Ancak İş Kanunu'ndaki idari para cezalarını düzenleyen 104. maddede belirtilen, “bu maddenin son fıkrasında anılan yönetmelik” incelediğimiz Yönetmelik değildir. Anılan Yönetmelik, sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışan çocukların çalışma izni verilmesi, yaş grupları ve faaliyet türlerine göre çalışma ve dinlenme süreleri ile çalışma ortamı ve şartları, ücretin ödenmesine ilişkin usul ve esaslar ile diğer hususları düzenleyecek yönetmelik olup, henüz çıkarılmamıştır. Dolayısıyla İş Kanunu'nun 104. maddesinin atfıyla, 71. maddeye istinaden çıkarılan tüm yönetmeliklere aykırılıklar bu maddedeki idari para cezası yaptırımına tabi olmayıp, bu durum sadece son fıkrada anılan Yönetmelik'e özel bir düzenlemedir. Sonuç olarak, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerine aykırılık gerçekleştiğinde, işverenlere herhangi bir idari para cezası öngörülmemiştir. Bu da, Yönetmelik'teki düzenlemelerin uygulanabilirliği bakımından önemli bir eksiklik. Kanaatimizce incelediğimiz yükümlülük açısından bir yaptırım olması isabetli olurdu. Ayrıca mukayeseli olarak değerlendirdiğimiz Alman hukuku düzenlemesindeki gibi yönetmelik hükümlerini belirli sayıda ihlal eden işverenlere çocuk ve genç işçi çalıştırma yasağı getirilebilir.

⁹⁷ 31.10.2012 tarihli ve 28453 sayılı Resmi Gazete.

⁹⁸ ÖZDEMİR, Erdem: *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s. 415 vd.

SONUÇ

Çocukların çalışma hayatında yer alması yeni ve güncel bir konu olmayıp, bu durum eskiden beri yaşanan bir husustur. Ancak günümüzde çocukların çalışma hayatında korunması için hem belirli şartlarda çocuklar açısından getirilmiş çalışma yasakları hem de çocukları çalıştıracak, çocuklarla aynı ortamda çalışacak kişilere ilişkin belirli yasaklar öngörülmüştür. Çalışmamızda bu yasaklardan bazısına yer vermiş olan *Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik* hükümleri iş ve ceza hukuku bağlamında incelenmiştir.

Yönetmelik'te çalıştırması yasak olan kişiler açısından işveren ve işveren vekili belirlenmiş olsa da, MEK kapsamında çırak veya aday çırak gerçekleştirdiği faaliyet esnasında çıraklık sözleşmesi yaptığı (işyeri sahibi) işveren ve usta öğreticinin emir ve talimatı altında bulunduğundan, yasak kapsamına bu kişilerin de dâhil edilmesi isabetli olacaktır. Ayrıca işletmelerin işverenleri ile eğitici personel bakımından da aynı yasak uygulama alanı bulmalıdır. Ancak Yönetmelik'te düzenlenen yasak sadece İş Kanunu kapsamındaki işçileri çalıştırılan işverenler için getirildiğinden, düzenlemede değişiklik yapılmaksızın yasağı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamında çalışan kişilerin işverenleri, eğitmen ve denetmenleri için uygulamak mümkün olmayacaktır. Yönetmelik'te çalıştırma kavramına yer verilmiş olup, olması gereken hukuk açısından mesleki eğitim faaliyeti kapsamında yapılan çalışmaların da kapsama dâhil edilmesi daha isabetli olacaktır.

Öte yandan, anılan yasağın dayanağını oluşturan Yönetmelik'in kapsamı, 2. maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır:

“Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesi uyarınca; 18 yaşını tamamlamamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu işler ile 15 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işleri, 14 yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların istihdam edilebileceği hafif işleri ve bu gruplara ilişkin çalışma koşullarını kapsar.”

Bu hüküm çerçevesinde, söz konusu yasağın yalnızca İş Kanunu kapsamındaki işyerlerinde ve anılan Kanun'un 71. maddesi uyarınca çalıştırılan çocuk ve genç işçileri çalıştıran işveren veya işveren vekillerine uygulanabilir olduğu anlaşılmaktadır. Buna karşılık, Türk Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu hükümleri çerçevesinde çocuk veya genç işçi istihdam eden işverenler bakımından benzer içerikte bir yasak düzenlemesine yer verilmemiş olması, normatif bütünlük açısından önemli bir eksiklik teşkil etmektedir. Bu nedenle, Alman hukuk sisteminde olduğu gibi, çocuk ve gençlerin bağımlı bir çalışma ilişkisi içerisinde yürüttükleri tüm faaliyetleri kapsayacak şekilde, iş ilişkilerinin hukuki dayanağına bakılmaksızın, genel ve yeknesak bir kanuni düzenlemenin ihdas edilmesi isabetli olacaktır. Böyle bir düzenleme, farklı hukuki rejimlere tabi çocuk ve genç işçiler arasında uygulama farklılıklarından kaynaklanan eşitsizliklerin giderilmesine katkı sağlayacaktır.

Çalıştırma kavramı ile ilgili olarak ayrıca “fiili çalışma” olgusunun esas alınması gerektiği kabul edilebilir. Bu nedenle örneğin iş sözleşmesinin henüz imzalanmadığı deneme süreci açısından da aynı yasağın başladığı kabul edilmelidir. Çalışma ilişkisinin klasik iş sözleşmesi olması ya da atipik çalışma şekilleri biçiminde olmasının da bir önemi olmamalıdır. Örneğin uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde her ne kadar işçi ve işveren açısından sosyal temas minimum seviyede olsa da, söz konusu yasağın bu tür çalışmalar için de geçerli olacağını kabul etmek gerekir.

Yönetmelik'te çocuklar açısından herhangi bir suç grubu ya da belirli bir cezayı gerektiren suç grubu gibi bir ayırım yapılmamış olup, suçun çocuğa karşı işlenmiş olması yeterli görülmüştür. Bu nedenle çocuğa karşı işlenmiş çocukların cinsel istismarı, reşit olmayanla cinsel ilişki, cinsel taciz, eğitim ve öğretim hakkının engellenmesi, kişiyi hürriyetinden yoksun kılma, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali, ısrarlı takip, uyuşturucu veya uyarıcı madde imal ve ticareti, sağlık için tehlikeli madde temini suçlarından veya herhangi bir başka suçtan cezalandırılmış olması yeterli olacaktır. Burada önem arz eden husus suçun çocuğa karşı işlenmesidir.

Yönetmelik'te yer verilen diğer grup suç türü yüz kızartıcı suçlardır. Önemle belirtmek gerekir ki, TCK'da suçlar, suça ve cezada kanunilik ilkesi uyarınca m. 76 vd.'da korunan hukuki değer dikkate alınarak farklı bölüm ve kısımlarda düzenlenmiştir. Ancak yüz kızartıcı suç kavramı ceza hukukunda yer verilen bir suç grubu türü olmayıp, bu anlamda ceza adaleti sistemi bakımından da bir sonuç doğurmamaktadır. Ancak Anayasa ve bazı özel kanunlarda söz konusu ifadenin kullanıldığı görülmektedir. Anayasa hükmü ve özel kanunlardaki düzenlemeler dikkate alındığında yüz kızartıcı suç tanımlanmasının belirli bir meslek veya göreve kabul edilmek ya da bir hakka sahip olmak için aranan şartlardan biri olduğu görülmektedir. 2005 yılında yürürlüğe giren TCK ile uyum sağlamak adına pek çok kanunda değişiklik yapılmış olup, bu değişikliklerden bazıları da farklı kanunlarda yer verilen "yüz kızartıcı suç" kavramının kaldırılması olmuştur.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, çocuk ve genç işçi ile yapılacak sözleşmenin işveren tarafı ile ilgili olarak belirli suçlardan mahkûmiyetinin olduğu bilgisi, işverenlerin özel nitelikli kişisel verisidir. Bu nedenle kanaatimizce de belirli suçlardan hüküm giyen işveren ve işveren vekillerine ait özel nitelikli kişisel veri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile paylaşılmalı ve bu kişilerin iş sözleşmesi yapma süreci Bakanlığın gözetiminde gerçekleşmeli ve işçi tarafı durumdan haberdar edilmelidir.

Söz konusu verinin gizlenmesi durumunda iş sözleşmesi yapılması aşamasında İş Kanunu m. 24/II-a'ya göre işçiye haklı nedenle fesih hakkı doğacağı kanaatindeyiz. Bu durumda işçinin aldatma gerekçesiyle iş sözleşmesinin iptalini istemek yerine, İş Kanunu m. 24/II-a'ya göre fesih hakkını kullanmayı tercih etmesi gerekmektedir. Zira İş Kanunu'ndaki düzenleme TBK m. 39'a göre özel hüküm niteliğindedir. İşçinin yapacağı fesih ise, haklı nedenle fesih olmalıdır.

Hukukumuzdaki ilgili düzenlemeler ve değişiklikler de dikkate alındığında çalışma konusu Yönetmelik'te yer verilen yüz kızartıcı suç kavramının kaldırılması, bunun yerine TCK ile uyum sağlayacak bir düzenlemenin yapılması daha yerinde olacaktır. Ayrıca Alman hukukunda örneğini gördüğümüz şekilde ceza miktarı veya suç tipleri sayılarak yapılacak bir düzenleme daha doğru olacaktır. İfade edilmelidir ki, ceza kanunlarında ve bazı özel kanunlarda yer verilen yasaklar iş mevzuatına göre özel düzenleme niteliğinde ve daha çok kamu görevine alınmaya ilişkindir. Bu nedenle iş mevzuatı açısından İş Kanunu'nda genel bir yasağa yer verilmesi ve ilgili ceza mevzuatına da atıf yapılması yerinde olacaktır. Son olarak, incelediğimiz Yönetmelik hükmüne göre, işveren veya vekilinin belirlenen suçlardan mahkûmiyeti bulunduğu anda, anılan kişilerin yasak kapsamında olacakları süreye ilişkin bir sınırlama bulunmamasının ağır bir yaptırım olabileceği kanaatindeyiz. Öte yandan, belirlenen suçlardan dolayı bir kez mahkûmiyeti olanlarla birden fazla aynı suçtan mahkûmiyeti bulunanların aynı sonuca maruz bırakılması da eleştiriye açıktır.

Katkı Oranı Beyanı:

Çalışmaya, Doç. Dr. Hatice Duygu ÖZER ve Dr. Öğr. Üyesi Nurten ÖZTÜRK eşit oranda katkı sağlamıştır.

KAYNAKÇA

- AKBULUT, Berrin: *Türk Ceza Hukuku Temel Bilgiler*, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024 (Temel Bilgiler).
- AKBULUT, Pakize Ezgi: *Borçlar Hukukunda Kesin Hükümsüzlük Yaptırımının Amaca Uygun Sınırlama (Teleolojik Redüksiyon) Yöntemi ile Daraltılması*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016.
- AKYİĞİT, Ercan: *Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği*, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1990.
- ARSLAN ERTÜRK, Arzu: *İş Hukukunda Staj İlişkisi*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2024.
- AYDIN, Fazıl (Ed.): *Çalışma Mevzuatı ile İlgili Avrupa Birliği Direktifleri*, ÇSGB Yayınları, Ankara, 2014 (<https://www.csgb.gov.tr/Media/5j3jrqqh/%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma-mevzuat%C4%B1-ile-ilgili-avrupa-birli%C4%9Fi-direktifleri.pdf>, ET: 20.03.2025).
- AYKAÇ, Hande Bahar: “Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2016, Sayı 116, s. 335-386.
- BACAŞIZ, Pınar: “Cezalandırma ve Topluma Yeniden Kazandırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2014, Cilt 16, Prof. Dr. Hakan Pekcanitez’e Armağan Özel Sayısı, s. 4917- 4941.
- BAKIRCI, Kadriye: “Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale Edilebilir mi?”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2009, Sayı 2, s. 111-120.
- BAKIRCI, Kadriye: *İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz*, Yasa Yayınları, İstanbul, 2000.
- BAKIRCI, Kadriye: *Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2004 (Çocuk ve Genç İşçiler).
- BAŞBUĞ, Aydın / YÜCEL BODUR, Mehtap: *İş Hukuku*, 6. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021.
- BİLGİLİ, Özkan: “Çocuk İşçiliğinin Denetimi”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2018, Cilt 8, Sayı 2, s. 195-214.
- BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: “Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2013, Cilt 15, Özel Sayı, s. 481-546.
- BULUN TOKKAŞ, Sevde: “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Stajyer Kavramı”, (Ed.) ÜSTÜN, Ümit Süleyman / TÜZEMEN ATİK, Ebru: *Milli Egemenlik ve Hukuk, TBMM’nin 100. Yılı Anısına Armağan*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 991-1015.
- CANİKLİOĞLU, Nurşen: “Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirmesi”, *Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri*, TİSK, İstanbul, 2011, s. 78-109.
- CENTEL, Tankut: *Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği*, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982.
- ÇELİK, Nuri / CANİKLİOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment: *İş Hukuku Dersleri*, 36. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023.
- CİVAN, Orhan Ersun: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Özel Politika Gerektiren Gruplar”, *Ankara Barosu Dergisi*, 2017, Sayı 4, s. 225-238.
- DEMİRBAŞ, Timur: *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 19. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: “Hizmet Sözleşmesi”, (Ed.) İNCEOĞLU, M. Murat: *Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 297-336.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra: *İş Hukukunun Emredici Yapısı*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014.
- DÜLGER, Murat Volkan: *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- ERBS, Georg / KOHLHAAS, Max (Hrsg.): *Strafrechtliche Nebengesetze*, 254. Baskı, Verlag C.H. Beck, Münih, 2024 (Yazar, Strafrechtliche Nebengesetze).
- ERKANLI, Betül: *Tarafların İş Sözleşmesinin Yapılması Sırasındaki Hak ve Yükümlülükleri*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2015.

- GEMİCİ FİLİZ, Beste: *Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Geçersizliği*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2025.
- GÜVEN, Ercan / AYDIN, Ufuk: *Bireysel İş Hukuku*, Nisan Kitabevi Yayınları, Eskişehir, 2010.
- HEKİMLER, Alpay: “Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Türk ve Alman Hukukunda Genç İşçilerin Çalıştırılmasına Yönelik Mevzuatın Temel Esasları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2022, Sayı 4, s. 2549-2581.
- INTER-PARLIAMENTARY UNION/ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE: *Eliminating the Worst Forms of Child Labour a Practical Guide to ILO Convention No. 182*, 2002 (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40exrel/documents/publication/wcms_172685.pdf, ET: 02.03.2025).
- İÇEL, Kayıhan: *İçel Ceza Hukuku Genel Hükümler II*, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013.
- KOCA, Mahmut / ÜZÜLMEZ, İlhan: *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 17. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.
- KOÇ TANGÜN, Sedef: “Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2018, Sayı 40, s. 132-144.
- KURSAWE, Stefan: “Die Aufklärungspflicht des Arbeitgebers bei Abschluß von Arbeitsverträgen”, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 1997/5, s. 233-288.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş: *İş Hukuku*, 7. Baskı, Lykeoin Yayınevi, Ankara, 2022.
- MÜLLER-GLÖGE, Rodi / PREIS, Ulrich / GALLNER, Inken / SCHMIDT, Ingrid (Hrsg.): *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 25. Baskı, Verlag C.H. Beck, Münih, 2025 (Yazar, EKzA).
- ÖNDER, Ayhan: *Ceza Hukuku Genel Hükümler Cilt I*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1991.
- ÖZBEK, Veli Özer / DOĞAN, Koray / MERAKLI, Serkan / BACAKSIZ, Pınar / Başbüyük, İsa: *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 15. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.
- ÖZBEK, Veli Özer: *İnfaz Hukuku*, 17. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.
- ÖZDEMİR, Erdem: *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014.
- ÖZDEMİR, Hayrunnisa / RUHİ, Ahmet Cemal: *Çocuk Hukuku*, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018.
- ÖZGENÇ, İzzet: “Suç ve Yaptırım Teorisine İlişkin Yeni Gelişmeler Işığında Türk Ceza Kanunu Tasarısı”, *Türk Ceza Kanunu Reformu I. Kitap*, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, 2004, s. 55-68.
- ÖZGENÇ, İzzet: *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, 20. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024 (Genel Hükümler).
- ÖZKARACA, Ercüment / ÜNAL, Canan: “Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2014, Cilt 20, Sayı 1, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, s. 355-410.
- ÖZTÜRK, Bahri / TEZCAN, Durmuş / ERDEM, Mustafa Ruhan / ALAN, Esra / SİRMA GEZER, Özge / SAYGILAR, Yasemin F. / ÖZAYDIN, Özdem / ERDEN TÜTÜNCÜ, Efser / TOK, Mehmet Can: *Nazari ve Uygulamalı Ceza Muhakemesi Hukuku*, (Ed.) ÖZTÜRK, Bahri, 18. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.
- SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay: *Bireysel İş Hukuku*, 8. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019.
- SÖZER, Ali Nazım: *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023.
- SÜMER, Haluk Hadi: *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*, 7. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.
- SÜZEK, Sarper / BAŞTERZİ, Süleyman: *İş Hukuku*, 24. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2024.
- ŞAHİN, Barış: *Çocuk İşçilerin Korunması*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2010.
- TURHAN, Faruk: “Yeni Türk Ceza Kanunu’nda Güvenlik Tedbiri Olarak Hak Yoksunluğu ve Yasaklılığın Hukuki Niteliği, Kapsam ve Koşulları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Ceza Hukuku Dergisi*, 2007, Sayı 4, s. 171-196.

- TÜRE, Gökhan: *İş Sözleşmesinin Kurulması İşçinin İşe Alınması*, Lykeion Yayınları, Ankara, 2021.
- URHANOĞLU CENGİZ, İftar: “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2012, Sayı 98, s. 203-230.
- USTA, Yaren Nur: *İş Sözleşmesi Yapma Yasakları Bakımından Yaş Küçüklüğü*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2024.
- UŞAN Fatih: *Çıracılık Sözleşmesi*, Mimoza Yayınevi, Konya, 1994.
- ÜNVER, Yener: *Ceza Hukukuyla Korunması Amaçlanan Hukuksal Değer*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003.
- WEYAND, Joachim: *NomosKommentar Jugendarbeitsschutzgesetz*, Nomos Verlag, Baden-Baden, 2012.
- YENİSEY, Feridun / NUHOĞLU, Ayşe: *Ceza Muhakemesi Hukuku*, 12. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.
- YİĞİT, Esra: *İş İlişkisinde Kişisel Verilerin Korunması*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022.
- YİĞİT, Yusuf: “İşverenin Çalışanlara İş Koşulları Hakkında Bilgi Verme Yükümlülüğü”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2009, Sayı 4, s. 79-114.
- YİĞİT, Yusuf: *İş Hukukunda İşverenin Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışma Yükümlülüğü*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010.
- YÜREKLİ, Sabahattin: “Çıracılık Kavramı, Çıracıların Sosyal Güvenliği ve Çıracılarla İlgili Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemenin Belirlenmesi”, (Ed.) DOMANIÇ, Hayri: *Prof. Dr. Erdoğan Moroğlu’na 65. Yaş Günü Armağanı*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, No: 718, İstanbul, 1999.
- YÜREKLİ, Sabahattin: *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016 (Sona Erme).
- YÜREKLİ, Sabahattin: *Türk İş Hukukunda Deneme Süreli İş Sözleşmesi*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.
- ZAFER, Hamide: *Ceza Hukuku Genel Hükümler TCK m. 1-75*, 8. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021.