

**^H SUÇA SÜRÜKLENEN 12-15 YAŞ GRUBU ÇOCUKLAR
HAKKINDA VERİLEN KISA SÜRELİ HAPİS CEZASININ
“KAMUYA YARARLI BİR İŞTE ÇALIŞTIRILMA” (TCK M. 50/1-f)
SEÇENEK YAPTIRIMINA ÇEVİRİLMESİNİN ASGARİ ÇALIŞMA
YAŞI BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ**

*(THE ASSESSMENT OF ALTERNATIVE CRIMINAL SANCTION TO
SHORT-TERM IMPRISONMENT AS "LABOUR FOR PUBLIC BENEFIT"
(TPC art. 50/1-f) FOR GROUP OF AGE IN BETWEEN 12 AND 15
CHILDREN DRAGGED TO CRIME WITH REGARD TO AGE LIMIT OF
LABOUR)*

Doç. Dr. Namık Kemal TOPÇU **
Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül EKİN** ****

ÖZ

Çocuklar; henüz fiziksel ve ruhsal gelişimlerini tamamlamamış olmaları, bağımlılıkları, korunmaya ve eğitime olan ihtiyaçları nedeniyle yetişkinlere nazaran farklı hükümlere tabi tutulmaktadır. Bu hususta, iç hukukumuzda ve tarafı olduğumuz bazı uluslararası sözleşmelerde birçok hükme yer verildiği görülmektedir. Bu düzenlemelerden bazıları da çocuğun çalıştırılma yaşına ilişkindir.

Türk Ceza Kanunu m. 50/1-f’de yer alan düzenlemede, kişi hakkında verilen kısa süreli hapis cezasının “kamuya yararlı bir işte çalıştırılma” seçenek yaptırımına çevrilebileceği öngörülmüştür. Yargıtay, söz konusu seçenek yaptırımın 12-15 yaş grubundaki çocuklar hakkında

^H Eserin Dergimize geliş tarihi: 14.11.2023. İlk hakem raporu tarihi: 22.11.2023. İkinci hakem raporu tarihi: 16.01.2024. Onaylanma Tarihi: 19.01.2024.

* Doç. Dr., İzmir Bakırçay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Ceza ve Ceza Muhakemesi Hukuku Anabilim Dalı.

** Yazarın ORCID belirleyicisi: 0000-0001-7075-8763.

* Dr. Öğr. Üyesi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

** Yazarın ORCID belirleyicisi: 0000-0002-0659-6648.

Esere Atf Şekli: Namık Kemal Topçu-Ayşegül Ekin, “Suça Sürüklenen 12-15 Yaş Grubu Çocuklar Hakkında Verilen Kısa Süreli Hapis Cezasının ‘Kamuya Yararlı Bir İşte Çalıştırılma’ (TCK m. 50/1-f) Seçenek Yaptırımına Çevrilmesinin Asgari Çalışma Yaşı” Bakımından Değerlendirilmesi”, YÜHFD, C.XXI, 2024/1, s. 337-397.

uygulanamayacağını, zira 4857 sayılı İş Kanunu m. 71'deki düzenlemenin (On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır) buna engel olduğunu kabul etmektedir.

Bu çalışmada, iç hukukumuzda ve tarafı olduğumuz bazı uluslararası sözleşmelerde çocuğun çalıştırılma yaşına ilişkin hükümlerin, suça sürüklenen 12-15 yaş grubundaki çocuklar hakkında verilen kısa süreli hapis cezasının "kamuya yararlı çalıştırılma" seçenek yaptırımına çevrilmesine engel teşkil edip etmediği hususu ele alınmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Suça sürüklenen çocuk, 12-15 yaş grubu çocuklar, Seçenek yaptırımlar, TCK m. 50, Kamuya yararlı bir işte çalıştırılma, Cezanın amacı, Çocuk işçi, Çocuk çalışması, İş Kanunu m. 71.

ABSTRACT

Children are subject to different provisions compared to adults due to their incomplete physical and mental development, their dependency, and their need for protection and education. In this regard, it is seen that many provisions are included in our domestic law and some international conventions to which we are a party. Some of these provisions are related to the age of child labour.

Article 50/1-f of the Turkish Penal Code stipulates that the short-term imprisonment sentence imposed on a person may be converted into the alternative sanction of "labour for public benefit". The Court of Cassation accepts that the said alternative sanction cannot be applied to children aged 12-15, as the regulation in Article 71 of the Labour Law No. 4857 (It is forbidden to employ children under the age of fifteen) prevents this.

In this study, the issue of whether the provisions regarding the age of labour of the child in our domestic law and in some international conventions to which we are a party constitute an obstacle to the conversion of the short-term imprisonment sentence imposed on the child dragged into crime to the alternative sanction of "labour for public benefit" is addressed.

Keywords: Child Dragged to Crime, Alternative Sanctions, Article 50 of TPC, Labour for public benefit, Purpose of Punishment, Child Labour, Child Work, Labour Law Article 71.

GİRİŞ

Türk Ceza Kanununda çocuk, “henüz onsekiz yaşını doldurmamış kişi” olarak tanımlanmıştır (TCK m. 6/1-b). Çocuklar, yetişkinler gibi bedeni ve ruhi olarak tam ve olgun bir şekilde davranmamakta ve bu da onların bu durumlarının, ceza sorumluluğunun tespitinde dikkate alınmasını gerektirmektedir. Yaş ilerledikçe kişinin algılama ve irade yeteneğinin gelişmesi; yaşın, kişinin bedeni ve ruhi gelişimi üzerinde etkili olması nedeniyle TCK m. 31’de, çocukların ceza sorumluluğuna ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmiştir.

TCK m. 31’de, yaşı küçüklüğünde kusur yeteneğinin hiç bulunmaması ya da kısmen bulunması dikkate alınarak üç farklı yaş dönemi kabul edilmiştir: 0-12, 12-15 ve 15-18. Söz konusu düzenlemeye göre fiili işlediği sırada oniki yaşını doldurmamış olan çocukların ceza sorumlulukları bulunmamakta olup; bu çocuklara sadece güvenlik tedbiri uygulanabilir. On iki yaşını doldurmuş olup da on beş yaşını doldurmamış olanlar bakımından ise işlediği fiil bakımından algılama ve irade yeteneği yeterince gelişmiş olan çocuklara indirim yapılmak suretiyle ceza verilmekteyken, algılama veya irade yeteneği yeterince gelişmemiş olan çocuklara ceza verilmemekte ve fakat güvenlik tedbiri uygulanmaktadır. On beş yaşını doldurmuş olup da on sekiz yaşını doldurmamış çocukların ise ceza sorumluluklarının mevcut olduğu kabul edilmekte ve fakat cezalarında indirimde gidilmektedir.

TCK m. 50’de yer düzenlemede, yargılama sonucunda verilen kısa süreli hapis cezasının (1 yıl veya daha az süreli) belirli koşullar altında seçenek yaptırımlara çevrilebileceği öngörülmüştür. Daha önce hapis cezasına mahkûm edilmemiş, olan çocuklar bakımından ise bu çevirme zorunlu tutulmuştur (TCK m. 50/3).

TCK m. 50/1’de sayılan seçenek yaptırımlardan bir tanesi de *kamuya yararlı bir işte çalıştırılmadır* (m. 50/1-f). Düzenlemede, gönüllü olması şartıyla, sanığın, mahkûm edildiği kısa süreli hapis cezasının yarısından bir katına kadar süreyle kamuya yararlı bir işte çalıştırılabileceği öngörülmektedir.

Çocukların çalışması insanlık tarihi boyunca var olan, zaman içinde çeşitli şekillerde karşımıza çıkan bir sorundur. Çocukların çalıştırılmasına ilişkin uluslararası sözleşmelerde ve ulusal mevzuatımızda çok sayıda düzenlemeye yer verildiği görülmektedir. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu m. 173-174; İş

Kanunu m. 71; 138 ve 182 Sayılı ILO Sözleşmeleri bu düzenlemelere örnek gösterilebilir.

Bu çalışmada, iç hukuktaki ve uluslararası sözleşmelerdeki bu düzenlemeler dikkate alındığında, suça sürüklenen 12-15 yaş grubundaki çocuklar hakkında verilen kısa süreli hapis cezasının “kamuya yararlı bir işte çalıştırılma” seçenek yaptırımına çevrilmesinin mümkün olup olmadığı değerlendirilecektir.

Özellikle Yargıtay kararlarında suça sürüklenen çocuk hakkında verilen kısa süreli hapis cezasının “kamuya yararlı bir işte çalıştırılma” seçenek yaptırımına çevrilmesinin İş Kanunu m.71 gereğince mümkün olmadığı belirtilmektedir. Bu bakımdan 12-15 yaş grubundaki çocukların “çocuk işçi” kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği, İş Kanununun kişiler bakımından uygulanma alanı irdelenecektir.

Daha sonra öncelikle yaş küçüklüğünün ceza sorumluluğuna etkisi, TCK m. 31’de öngörülen sistemin özellikleri, seçenek yaptırımlara çevirme kurumu, kamuya yararlı işte çalıştırılma seçenek yaptırımı ve İş Kanunu kapsamında çocuk ele alınacaktır.

I. YAŞ KÜÇÜKLÜĞÜNÜN CEZA SORUMLULUĞUNA ETKİSİ (TCK m. 31)

A. YAŞ KÜÇÜKLÜĞÜ-KUSURLULUK İLİŞKİSİ

Kusurluluğu etkileyen sebepler; ortada haklı görülmeyen, toplum düzeni ile bağdaşmayan, tasvip edilmeyen, haksız bir niteliği haiz ve bu suretle suç teşkil eden bir fiil olmasına rağmen, failde bulunan ve fiilin işlenişine etki eden bazı durumlar nedeniyle failin cezalandırılmamasının ya da faile daha az ceza verilmesinin daha uygun görüldüğü sebeplerdir¹. Yaş küçüklüğü, kusurluluğu etkileyen bir sebep olarak TCK m. 31’de düzenlenmiştir.

Yaşı küçüklüğü durumunda kişinin kusur yeteneğinin hiç bulunmaması ya da kısmen bulunması söz konusudur. Yaş küçüklüğünün kusur yeteneğini ortadan kaldırması veya azaltıcı bir etkide bulunmasının sebebi, yaş ilerledikçe kişinin algılama ve irade yeteneğinin gelişmesi; yaşın, kişinin bedeni ve ruhi gelişimi üzerinde etkili olmasıdır. Bu bağlamda çocuklar, yetişkinler gibi bedeni ve ruhi olarak tam ve olgun bir şekilde

¹ İzzet Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022), 454 vd.; Mahmut Koca ve İlhan Üzülmöz, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Seçkin Yayıncılık 2022) 312 vd.

davranmamakta ve bu da onların bu durumlarının, ceza sorumluluğunun tespitinde dikkate alınmasını gerektirmektedir.²

B. TCK M. 31’DE ÖNGÖRÜLEN SİSTEM

Türk Ceza Kanununda çocuk, “henüz onsekiz yaşını doldurmamış kişi” olarak tanımlanmıştır (TCK m. 6/1-b). TCK m. 31’deki düzenleme incelendiğinde suça sürüklenen çocuğun kusur yeteneğinin bulunduğu tespit edilmesi halinde hakkında indirimli olarak cezaya hükmolunacağı; kusur yeteneğinin bulunmadığının tespit edilmesi halinde ise güvenlik tedbirine hükmolunacağı kabul edildiği görülmektedir. Bu bağlamda yasa koyucu, TCK m. 31’de yer verdiği düzenlemede, yaşı küçüklüğünde kusur yeteneğinin hiç bulunmaması ya da kısmen bulunmasını dikkate alarak üç farklı yaş dönemi kabul etmiştir: 0-12; 12-15; 15-18.

1. 0-12 Yaş Dönemi

TCK m. 31/1’deki düzenlemeye göre fiili işlediği sırada oniki yaşını doldurmamış olan çocukların ceza sorumlulukları bulunmamaktadır.³ Bu yaş aralığındaki çocuğun hangi suçu işlerse işlemiş olsun kusur yeteneğinin bulunmadığı, normatif olarak mutlak suretle kabul edilmiştir. Dolayısıyla bu yaş grubunda bulunan çocukların işledikleri fiilin hukuki anlam veya sonuçlarını algılama ve davranışlarını yönlendirebilme yeteneklerinin bulunup bulunmadığı araştırılmayacaktır. **Bu yaş kategorisindeki çocuklara ceza verilebilmesi mümkün olmadığı için**⁴ çocuk hakkında TCK m. 50 uyarınca seçenek yaptırıma çevirme gibi bir durum da söz konusu

² Hamide Zafer, *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (İstanbul: Beta Yayınevi, 2016), 370.

³ Yaşın tespitinde çocuğun doldurduğu yaş dikkate alınır. Belirli bir yaşı doldurmuş sayılabilmesi için ay, gün ve saat hesabıyla o kadar yaşı tam olarak yaşaması gerekir. Bu bağlamda on iki yıl yaşayıp on üçüncü yaşından gün almamış olan çocuk, bu fıkra kapsamında kabul edilir.

⁴ Bu yaş grubundaki çocuklar hakkında soruşturma evresinde üzerine atılı suç bakımından yeterli şüphenin mevcut olduğunun tespit edilmesi halinde Cumhuriyet savcısı, çocuk hakkında CMK m. 172/1 hükmü uyarınca “kovuşturma olanağının bulunmaması nedeniyle” kovuşturmayaya yer olmadığına karar verecek ve fakat çocuk hakkında çocuk hakiminden güvenlik tedbirinin uygulanmasını talep edebilecektir (TCK m. 31/1; ÇKK m. 15/3; ÇKK m. 26/3).

olamayacaktır. Bu bağlamda **bu yaş grubundaki çocuklar, bu çalışmanın kapsamı dışında kalmaktadır.**

2. 12-15 Yaş Dönemi

TCK m. 31/2'deki düzenleme, 12-15 yaş grubuna ilişkindir.⁵ TCK m. 31/2'deki düzenlemeye göre fiili işlediği sırada oniki yaşını doldurmuş olup da onbeş yaşını doldurmamış olan çocuklar bakımından somut olayda işlediği fiilin hukukî anlam ve sonuçlarını algılayıp algılayamadığı ve davranışlarını yönlendirme yeteneğinin yeterince gelişmiş olup olmadığına ilişkin bir değerlendirme yapılacaktır.⁶

Yapılan bu değerlendirme sonucunda somut olayda işlediği fiilin hukukî anlam ve sonuçlarını algılayamadığı veya davranışlarını yönlendirme yeteneğinin yeterince gelişmiş olmadığı kanaatine ulaşırsa, çocuk hakkında, kusurunun bulunmaması dolayısıyla CMK m. 223/3-a uyarınca cezaya hükmolunmayacak ve fakat hakkında güvenlik tedbiri uygulanacaktır.⁷ Dolayısıyla **bu durumda ceza verilmesi söz konusu olmadığı için** çocuk hakkında TCK m. 50 uyarınca seçenek yaptırıma çevirme gibi bir durum da söz konusu olamayacaktır. Bu bağlamda **bu nitelikteki çocuklar da bu çalışmanın kapsamı dışında kalmaktadır.**

3. 15-18 Yaş Dönemi

TCK m. 31/3'teki düzenleme, 15-18 yaş grubuna ilişkin olup,⁸ yasa koyucu, bu yaş grubundaki çocukların kusur yeteneğinin bulunduğunu kabul

⁵ On iki yıl yaşayıp da on üçüncü yaşından gün almış olanlar ile on beş yıl yaşayıp da on altı yaşından gün almamış olan çocukları kapsamaktadır.

⁶ Bu yaş grubundaki çocuğun algılama ve irade yeteneğinin bulunup bulunmadığına ilişkin bu değerlendirme davaya bakan mahkeme tarafından takdir edilecektir. Bu hususun tespiti, konusu uzmanlık gerektiren bir alana ilişkin olduğundan (CMK m. 63/1); mahkemenin, bu hususta karar verirken hem çocuğun somut olayda işlediği suç bakımından algılama ve irade yeteneğinin bulunup bulunmadığına ilişkin "uzman raporu" aldırması hem de çocuğun içinde yaşadığı sosyal çevre, arkadaş ortamı, aile ve eğitim durumu gibi faktörleri gösteren "sosyal inceleme raporu" aldırması gerekmektedir (ÇKK m. 35; Çocuk Koruma Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usûl ve Esaslar Hakkında Yönetmelik m. 4/1-f, m. 20/2, 4, 7; Çocuk Koruma Kanununa Göre Verilen Koruyucu ve Destekleyici Tedbir Kararlarının Uygulanması Hakkında Yönetmeliği m. 8/11).

⁷ Burada güvenlik tedbirinin uygulanması mahkemenin takdirine bırakılmamış olup, zorunlu tutulmuştur.

⁸ On beş yıl yaşayıp da on altıncı yaşından gün almış olanlar ile on sekiz yıl yaşayıp da on dokuzuncu yaşından gün almamış olan çocukları kapsamaktadır.

etmiştir.⁹ Bununla birlikte yasa koyucu, bu çocukların kusur yeteneğinin, yetişkinler gibi gelişmiş olmadığını da normatif olarak kabul etmiş ve bu çocuklar hakkında verilecek cezada TCK m. 31/3’te belirtilen oranda indirim yapılmasını öngörmüştür. Dolayısıyla bu gruptaki çocuklara indirimli de olsa **ceza verilmesi söz konusu olduğu için**, verilecek cezanın, şartları mevcutsa, TCK m. 50 uyarınca seçenek yaptırıma çevrilmesi de mümkündür. **Bu yaş grubundakiler de çocuk olarak kabul edilmekle birlikte, Yargıtay tarafından 15 yaş üzerinde oldukları için seçenek yaptırımın uygulanmasına dahil edildiklerinden, bu gruptaki çocuklar çalışmanın kapsamı dışında kalmaktadır.**

II. SEÇENEK YAPTIRIMLARA ÇEVİRME

A. GENEL OLARAK

Seçenek yaptırımlar, Denetimli Serbestlik Hizmetleri Yönetmeliği’nin¹⁰ “Kısa süreli hapis cezasına seçenek yaptırımlar” başlıklı 62. maddesinde yer alan düzenlemede şu şekilde tanımlanmıştır: *Kısa süreli hapis cezasına seçenek yaptırımlar; suçlunun kişiliği, sosyal ve ekonomik durumu, yargılama sürecinde duyduğu pişmanlık ve suçun işlenmesindeki özellikler dikkate alınarak, hükümlülerin toplum içinde belli koşullar altında denetime tabi tutularak bazı yükümlülükler konulmak suretiyle hürriyetlerinin belli şekilde kısıtlanmasını öngören kısa süreli hapis cezası yerine verilen kamusal yaptırımlardır.*

Ceza hukukunun yaptırımları, cezalar ve güvenlik tedbirleridir (TCK m. 45). Cezalar ise hapis cezası ve adli para cezasıdır. TCK m. 50’de yer alan düzenlemede, ceza hukukunun yaptırımlarından olan hapis cezasına, kısa süreli olması kaydıyla, seçenek yaptırımlar öngörülmektedir. Dolayısıyla **mahkeme, sanık hakkında kısa süreli hapis cezasına hükmetmek yerine, bu yaptırımın yerine geçecek şekilde TCK m. 50’de sayılan yaptırımlardan birine hükmedebilecektir.** Bu bağlamda bu seçenek

⁹ Bu bağlamda 12-15 yaş grubundaki çocuklarda olduğu gibi burada çocuğun kusur yeteneğinin mevcut olup olmadığı yani somut olayda işlediği fiilin hukukî anlam ve sonuçlarını algılayıp algılayamadığı ve davranışlarını yönlendirme yeteneğinin yeterince gelişmiş olup olmadığına ilişkin bir araştırma yapılmayacaktır.

¹⁰ RG.10.11.2021, S.31655.

yaptırımlar, kısa süreli hapis cezalarının yerine uygulanabilecek, “ikame yaptırım”¹¹ niteliğindedir.

Özellikle vurgulamak gerekir ki TCK m. 50’de sayılan seçenek yaptırımlar, ağırlıkları itibariyle kısa süreli **hapis cezasının muadili olmayıp, hapis cezasından daha hafif nitelikteki yaptırımlardır.**¹²

5237 sayılı Türk Ceza Kanununun “Kısa süreli hapis cezasına seçenek yaptırımlar” başlıklı 50. maddesinde, kısa süreli hapis cezasının, suçlunun kişiliğine, sosyal ve ekonomik durumuna, yargılama sürecinde duyduğu pişmanlığa ve suçun işlenmesindeki özelliklere göre;

a) Adli para cezasına,

b) Mağdurun veya kamunun uğradığı zararın aynen iade, suçtan önceki hale getirme veya tazmin suretiyle, tamamen giderilmesine,

c) En az iki yıl süreyle, bir meslek veya sanat edinmeyi sağlamak amacıyla, gerektiğinde barınma imkânı da bulunan bir eğitim kurumuna devam etmeye,

d) Mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle, belirli yerlere gitmekten veya belirli etkinlikleri yapmaktan yasaklanmaya,

e) Sağladığı hak ve yetkiler kötüye kullanılmak suretiyle veya gerektirdiği dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranılarak suç işlenmiş olması durumunda; mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle, ilgili ehliyet ve ruhsat belgelerinin geri alınmasına, belli bir meslek ve sanatı yapmaktan yasaklanmaya,

f) Mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle ve gönüllü olmak koşuluyla *kamuya yararlı bir işte çalıştırılmaya*, çevrilebileceği öngörülmüştür.

TCK m. 50’de sayılan bu seçenek yaptırımlar öğretide üç ayrı kategoriye ayrılarak incelenmektedir: “onarıcı adalet yaptırımları”, “toplum içerisinde infaz edilen ceza hukuku yaptırımları” ve “adli para cezası”.¹³ Kamuya yararlı bir işte çalıştırılma seçenek yaptırımını, bu kategorilerden **toplum içerisinde infaz edilen ceza hukuku yaptırımları** kapsamındadır.

B. HUKUKİ NİTELİĞİ

Kısa süreli hapis cezasına alternatif olarak öngörülen bu seçenek yaptırımların bir “ceza hukuku yaptırımı” olduğu hususunda bir tereddüt

¹¹ Mehmet Maden, “Hapis Cezasına Seçenek Yaptırımlar” (Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, 2012) 83.

¹² Maden, “Hapis Cezası”, 155.

¹³ Maden, “Hapis Cezası”, 2,3,72,76,77.

bulunmamaktadır. Bununla birlikte bu yaptırımların hukuki niteliğinin ne olduğu hususunun öğretilerde tartışmalı olduğu görülmektedir. Öğretilerde bazı yazarlar bu yaptırımların “ceza” niteliğinde¹⁴ olduğunu kabul etmekteyken bazı yazarların “tedbir” niteliğinde¹⁵ olduğunu kabul ettikleri görülmektedir. Ağırlıklı olarak kabul gören görüşe göre ise söz konusu seçenek yaptırımlardan **adli para cezası “ceza” niteliğindedir** diğerleri **“tedbir” niteliğindedir**.¹⁶ ¹⁷ TCK m. 50/5-7’de yer alan düzenlemeler dikkate alındığında **yasa koyucunun yaklaşımının, bu son görüş doğrultusunda olduğu** görülmektedir.

C. AMACI

TCK m. 50’de yer alan düzenlemenin amacını anlayabilmek için, öncelikle cezanın amacının ne olduğuna kısaca değinilmesinde fayda bulunmaktadır. Suç işleyen failin cezalandırılması gerektiği yönünde genel kabul bulursa da

¹⁴ Zeki Hafizoğulları ve Muharrem Özen, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: US-A Yayıncılık, 2010, 473; Soner Hamza Çetin, “*Türk Ceza Kanunu’nda Seçenek Yaptırımlar*”, (Doktora Tezi, Yeditepe Üniversitesi, 2011) 61-64.

¹⁵ Timur Demirbaş, *Ceza Hukuku Genel Hükümler* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), 639; Zafer, *Türk Ceza Hukuku*, 361.

¹⁶ Koca ve Üzülmüş, *Türk Ceza Hukuku*, 588; Maden, *Hapis Cezası*, 96-104; Mehmet Burak Uzun, “5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Kısa Süreli Hürriyeti Bağlayıcı Cezalara Seçenek Yaptırımlar” (Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, 2009), 19-21; Necati Nursal ve Selcen Ataç, *Denetimli Serbestlik ve Yardım Sistemi (Probation)* (Ankara: Yetkin Yayınevi, 2006), 376; Ali Rıza Çınar, *Türk Ceza Hukukunda Cezalar* (Ankara: Turhan Kitabevi, 2005), 37; Ahmet Çolak, “*Türk Ceza Hukukunda Kısa Süreli Hapis Cezasına Seçenek Yaptırımlar*” (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi, 2022) 107-108; Öğretilerde Soyaslan da bu görüşte olmakla birlikte Yazar, adli para cezası dışındaki tedbirlerin teknik anlamda güvenlik tedbirlerinden de farklı bir niteliğe sahip olduğunu ifade etmektedir. Doğan Soyaslan, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, (Ankara: Yetkin Yayınevi, 2020) 594; Öğretilerde Özbek vd.’ne göre ise söz konusu seçenek yaptırımlar içerisinde ceza ve tedbir niteliğinde olan yaptırımlar olduğu gibi bu iki kategoriye de girmeyen ve ceza hukukunun bu iki izli yaptırım sistemi içerisinde üçüncü izi oluşturan yaptırımların olduğunu kabul etmektedir. Veli Özer Özbek, Koray Doğan ve Pınar Bacaksız, *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2022), 608.

¹⁷ Yargıtay’ın da görüşü kabul ettiği görülmektedir: “TCK’nin 50/6. maddesinde bulunan “yaptırım” ibaresininin, 01.03.2008 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 26.02.2008 tarihli ve 5739 sayılı Kanununun 4. maddesi ile “tedbirin” olarak değiştirilmesi ile, sözü edilen maddenin birinci fıkrasının “a” bendi uyarınca hapis cezasının paraya çevrilmesi seçenek yaptırım, diğer bentlerde düzenlenen hususların ise seçenek tedbir niteliğinde olduğu...”, Y12. CD, 29.06.2021, E. 2019/11561, K.2021/5295.

faile verilecek cezanın infazı ile neyin amaçlandığı konusunda çok sayıda görüş ileri sürülmüştür. Zira cezanın toplumun varlığı için gerekli olması, onun ne amaçla uygulandığını ortaya koymaya yetmemektedir.¹⁸ Cezanın belirlenmesine ve infazına ilişkin düzenlemeler, bir cezanın tayini ve infazından beklenen amaçlar temelinde kaleme alınmakta olup söz konusu amaçlar da kabul edilen suç politikası temelinde belirlenmektedir.

Cezanın amacının ne olduğuna ilişkin görüşleri de **temelde iki ayrı grupta** toplamak mümkündür. Bunlardan birincisinde cezanın amacı, geçmişte gerçekleştirilen bir kötülüğü ödetmedir. İkincisinde ise cezanın amacı, gelecekte suç işlenmesinin önüne geçmektir. Bunların yanında bu iki amacın bir arada uygulanmasını öngören bir görüş de mevcuttur. Klasik okul taraftarlarınınca ileri sürülen bu görüşler, “**mutlak adalet teorisi**”, “**nisbî teori**” ve “**karma teori**” olarak ele alınacaktır.¹⁹

Mutlak adalet teorisinde ceza, herhangi başkaca bir amacı veya yararı olduğu için değil, sırf adaletli olduğu; diğer bir deyişle adaletin gereği olduğu için vardır. Mutlak adalet teorisi savunucuları, cezanın topluma fayda sağlayıp sağlamamasıyla ilgilenmez. Cezanın amacı, bizatihi kendisidir. İhlal edilen hakkı tekrar tesis edecek olan cezanın çekilmesiyle kefaret ödenmiş olur. Bu amaç, fail ve toplumun geri kalanı için gelecek endişesi taşımaz. Bu anlamda tekerrür veya yeni bir suç işlenmesinin önlenmesi hedeflenmez. Cezanın uygulanması zaten bir amaç olup, ayrıca amaçlar aramak yersizdir. Bu teori açısından, cezada toplumsal bir fayda amaçlanmış değildir.²⁰

¹⁸ Nur Centel, “Cezanın Amacı ve Belirlenmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Turhan Tufan Yüce’ye Armağan, (2001): 337.

¹⁹ Cezanın amacına ilişkin görüşler, sadece Klasik Okul tarafından ileri sürülen bu teorilerle sınırlı değildir. Bunun dışında Pozitivist Okul, Üçüncü Yol Okulu, Yeni Sosyal Savunma Okulu vs. tarafından da cezanın amacına yönelik çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Bununla birlikte mevzuatımızda kabul edilen yaklaşım dikkate alındığında burada sadece bu üç teoriye ilişkin açıklama yapılması yeterli görülmüştür. Diğer okullara ilişkin görüşler için bkz. Sulhi Dönmezer, “Pozitivist Nazariyede Cezai Mesuliyetin Esası”, *İstanbul Barosu Mecmuası*, 6, (1944): 349 vd.; Devrim Aydın, “Ceza Hukukunda Okullar”, *Ceza Hukuku Dergisi*, 6/15, (2011): 49 vd.; Pıralı Çağrı Şensoy, *Cezalandırmanın Amacını Açıklayan Teoriler 5237 Sayılı TCK’nın Temel İlkeleri İle Ceza Sorumluluğunun Esasına İlişkin Hükümlerinin Yaklaşımı*, (Ankara: Yetkin Yayınevi, 2021), 67 vd.

²⁰ Mutlak adalet teorisine ilişkin tüm bu açıklamalar için bkz. Veli Özer Özbek, *İnfaz Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021) 42, 91; Özgür Küçüktaşdemir “Aydınlanma ve Ceza Hukuku”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 27/113 (2014) : 74; Şensoy, *Cezalandırmanın Amacını Açıklayan Teoriler*, 42 vd.; Richard Honig, “Ceza Gayeleri Nazariyesinin Tarihine Dair”, Çev. M. Yavuz Abadan, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 2, (1936): 422 vd.; Oktay Erdoğan, *İnfaz Hukuku*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2016), 27-28; Centel, “Cezanın Amacı ve Belirlenmesi”, 337-340; Pınar Bacaksız, “Cezalandırma ve Topluma Yeniden Kazandırma”, *YÜHFD Cilt: XXI Sayı:1 (2024)*

Nisbî ceza teorisine göre ise cezalandırma bir amaç olarak değil, araç olarak ele alınmalıdır ve bu amaç müstakbel suçların önüne geçilmesi ile toplumsal faydanın sağlanmasıdır. Ceza, suçlu üstündeki önleme etkisi ile suçluyu (özel önleme), toplumu oluşturan bireyler üstündeki etkisiyle de toplumu suç işlemekten alıkoyacaktır (genel önleme).²¹ Genel önleme, suçlunun cezalandırılmasıyla diğer vatandaşların korkutulması, diğer vatandaşlara suç işlerlerse aynı cezaya çarptırılacakları korkusu verip sosyopsikolojik bir tesir yaratarak potansiyel suçluların suçtan caydırılmasını amaçlar.²² Özel önleme ise suç işlemiş failin başka suçları işlemesini engellemeyi amaçlamaktadır. Buna göre ceza, suç işleyen kişinin toplum bakımından zararsız hale getirilmesini amaçlamalıdır. Ceza, suçluyu ıslah etmek suretiyle, suç işlemesine engel olmalıdır. Islah olmuş biçimde topluma yeniden kazandırılan kişi, yeniden topluma karıştığında cezasından ders alacak ve aynı fiili tekrar işlemeyecektir.²³

Bugün hâkim olan görüş, klasik okulun son teorisi olan **karma teoridir**. Karma teori mutlak adalet teorisi ile toplumsal fayda teorisinin diyalektiğidir. Bu itibarla cezalandırmanın meşruiyetini hem adalette hem de faydada bulmaktadırlar. Karma teoride ceza hem mutlak adalet teorisi gibi bireye odaklanmakta hem de nisbî teori gibi toplumu önemsemektedir. Bu teoriye göre ceza, kefaret amacını taşımalıdır; bu amaç bir kenara bırakılamaz.

Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Hakan Pekcanitez'e Armağan, 16/Özel Sayı (2014): 4919-4922; Zafer, *Ceza Hukuku*, 6.

²¹ Nisbî teoriye ilişkin bu açıklamalar için bkz. Erdoğan, *İnfaz Hukuku*, 28; Mustafa Güven, “Nasıl Bir İnfaz Sistemi”, *Yargıtay Dergisi*, 19/1-2 (1993): 57; Veli Özer Özbek, *İnfaz Hukuku*, 42,92; Bacaksız, “Cezalandırma ve Topluma Yeniden Kazandırma”, 4922, 4930-4932; Zafer, *Ceza Hukuku*, 6; Honig, “Ceza Gayeleri Nazariyesinin Tarihine Dair” 417; Bahri Öztürk ve Mustafa Ruhan Erdem, *Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019) 60, Tahir Taner, *Ceza Hukuku Umumi Kısım*, (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1953) 29.

²² Genel önleme amacına ilişkin bu açıklamalar için bkz. Özbek, *İnfaz Hukuku*, 44, 93; Öztürk ve Erdem, *Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku*, 32; Yasemin Işıktaç “Ceza Adaleti Açısından Hapis Cezası ve Rehabilitasyon İlişkisi”, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 71/1 (2013): 627; Küçüktaşdemir, “Aydınlanma ve Ceza Hukuku” 59; Centel, “Cezanın Amacı ve Belirlenmesi” 345-347; Demirbaş, *Ceza Hukuku*, 62.

²³ Özel önleme amacına ilişkin bu açıklamalar için bkz. Demirbaş, *Ceza Hukuku*, 62; Özbek, *İnfaz Hukuku*, 44, 93; Işıktaç, “Ceza Adaleti” 627; Şensoy, *Cezalandırmanın Amacını Açıklayan Teoriler*, 59; Honig, “Ceza Gayeleri Nazariyesinin Tarihine Dair”, 418-420; Küçüktaşdemir, “Aydınlanma ve Ceza Hukuku” 61; Bacaksız, “Cezalandırma ve Topluma Yeniden Kazandırma”, 4922-4924; Centel, “Cezanın Amacı ve Belirlenmesi”, 341-345.

Cezanın insanileştirilmesi de bu amaçtan vazgeçmek için yeterli değildir. Bununla birlikte özel ve genel önleme de cezanın amacı olmalıdır. Failin ıslahı amacı, faili tekrar suç işlemekten korumaya yöneliktir. Cezanın başkalarına ibret teşkil etme özelliği ise genel önleme amacının gerçekleştirilmesi anlamındadır.²⁴

Kanun koyucunun yaklaşımına gelince; TCK m. 3'te yer alan düzenlemede suç işleyen kişiye uygulanacak yaptırımın işlenen fiilin ağırlığı ile orantılı olacağı ifade edilmiş, 61. maddede ise cezanın belirlenmesinde dikkate alınacak hususlar arasında “meydana gelen zarar ve tehlikenin ağırlığı” ve “kast ve taksire dayalı kusurun ağırlığı” zikredilmiştir. Bununla birlikte TCK m. 1'de yer alan düzenlemede ceza kanununun amaçları arasında suç işlenmesinin önlenmesine açıkça yer verildiği görülmektedir. Yine 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun “İnfazda temel amaç” başlıklı 3. maddesi “*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 suca karşı korumak, hükümlünün; yeniden sosyalleşmesini teşvik etmek, üretken ve kanunlara, nizamla ve toplumsal kurallara saygılı, sorumluluk taşıyan bir yaşam biçimine uyumunu kolaylaştırmaktır*” şeklindedir. Tüm bu düzenlemeler dikkate alındığında kanun koyucu bakımından cezanın amacının “ödetme ve önleme” olduğu ve bu bağlamda karma görüşün kabul edildiğini söylemek mümkündür.

Görüleceği üzere kanun koyucunun benimsediği yaklaşımda, **cezanın infazının sadece bir değil birden fazla amacı** mevcuttur. Öğretide de ifade edildiği üzere **bu durum, bu amaçları gerçekleştirecek birçok ceza türünün varlığını da gerektirmektedir.**²⁵ İşte TCK m. 50'de sayılan **seçenek yaptırımlar da bu amaca hizmet etmektedir.** Cezanın infazındaki temel amaçlardan birinin “**ıslah ve topluma yeniden kazandırma**” olduğu dikkate alındığında, hapis cezasına seçenek yaptırımların bulunması,

²⁴ Karma teoriye ilişkin bu açıklamalar için bkz. ; Centel, “Cezanın Amacı ve Belirlenmesi”, 347-348; Erdoğan, *İnfaz Hukuku*, 29-33; Veli Özer Özbek, *İnfaz Hukuku*, 94; Sulhi Dönmezer ve Sahir Erman, *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku*, (İstanbul: Der Yayınları, 2016), 64; Taner, *Ceza Hukuku* 32; Küçüktaşdemir, “Aydınlanma ve Ceza Hukuku”, 89; Zafer, *Ceza Hukuku*, 6; Bacaksız, “Cezalandırma ve Toplum Yeniden Kazandırma”, 4922; Şensoy, *Cezalandırmanın Amacını Açıklayan Teoriler*, 66.

²⁵ Çetin, “Türk Ceza Kanunu’nda Seçenek Yaptırımlar”, 8.

cezaların bireyselleştirilmesine ve bu doğrultuda suçlunun ıslahı ve topluma yeniden kazandırılması amacına doğrudan hizmet edecektir.²⁶

Bu amaca yönelik olarak özellikle de suç işleme tecrübesi bulunmayan bir tesadüfi suçlunun ceza infaz kurumuna konulmasının, **sair mahkumlarla girdiği etkileşim sonucunda suç işleme metotlarını öğrenmesine ve bulunduğu ortam itibarıyla işlemiş, bulunduğu suçu kendi dünyasında normalleştirmesine** yol açabileceği, bunun da **cezanın ıslah amacıyla bağdaşmayacak** sonuçlar doğuracağı ileri sürülmekte olup; bu tür suçluların toplumun içerisinde ona olumlu anlamda örnek olacak ve tavsiyelerde bulunacak bireylerin içerisinde cezasının infaz edilmesinin, **cezaevinin bu olumsuz etkilerini ortadan kaldıracağı** isabetli olarak ifade edilmektedir.²⁷ Burada, diğer haksızlıklara kıyasen “daha hafif” nitelikteki haksızlıkları işleyen bir kişiyi işlediği fiile karşılık kanunda öngörülen hapis cezasının infazı için cezaevine göndermek yerine, ona yönelik alternatif yaptırımlar tatbik etmek suretiyle onu bu hapis cezasının infazının olumsuz etkilerinden korumak söz konusudur.²⁸

Yine bir birey için **kişiliğini olgunlaştırma**, asli vazife olarak nitelendirildiğinde, cezanın infazının duvarlarla çevrili cezaevinde değil de toplumun içerisinde çektirilmesi, cezanın amacıyla da paralellik arz edecek,²⁹ bunun yanında cezanın toplum içerisinde çektirilmesi, toplum nezdinde **“cezaevine girmiş-çıkış” olmanın bu kişi üzerinde yaratacağı olumsuz sonuçlara** da sebebiyet vermeyecektir.³⁰

Özetle; hapis cezasına seçenek yaptırımlar, bir bireyselleştirme aracı olarak, cezanın ıslah ve yeniden topluma kazandırma amacına hizmet eden ve suçluyu cezaevinin olumsuz etkilerine maruz kalmasını engellemeyi amaçlayan bir niteliğe sahiptir.

²⁶ Zafer, *Ceza Hukuku*, 359; Fatih Selami Mahmutoglu ve Serra Karadeniz, *Türk Ceza Kanunu Genel Hükümler Şerhi*, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2021), 1247; Çetin, “Türk Ceza Kanunu’nda Seçenek Yaptırımlar”, 43.

²⁷ Maden, “Hapis Cezası”, 67; Mehmet Emin Artuk, Ahmet Gökçen ve Ahmet Caner Yenidünya, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, (İstanbul: Turhan Kitabevi, 2007) 864 vd.

²⁸ Maden, “Hapis Cezası”, 75.

²⁹ Maden, “Hapis Cezası”, 64-65.

³⁰ Artuk, Gökçen ve Yenidünya, *Ceza Hukuku*, 864 vd.

D. KOŞULLARI

Mahkemece hükümlenen cezanın TCK m. 50'de sayılan seçenek yaptırımlardan birine çevrilebilmesi için genel itibariyle şu hususlara dikkat edilmesi gerekir:

- İlk olarak hükmedilen sonuç cezanın, **kısa süreli hapis cezası** (TCK m. 49/2) yani bir yıl ya da daha az süreli hapis cezası olması gerekir. Bu koşulun istisnası TCK m. 50/4'te düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre şayet basit taksirle işlenen bir suçun varlığı söz konusu ise, hükümlenen ceza bir yıldan daha fazla olsa bile seçenek yaptırım olarak adli para cezasına çevrilebilir.

- Ceza hukukunun yaptırımları “ceza” ve “güvenlik tedbiri”dir. Cezalar ise “hapis cezası” ve “adli para cezası”dır (TCK m. 45). Seçenek yaptırımlar, bu yaptırımlardan sadece “hapis cezasına” karşılık bir seçenek olarak öngörülmüştür. Bu bağlamda **adli para cezası veya güvenlik tedbirine hükümlenen bir sanık hakkında**, seçenek yaptırımların tatbiki mümkün değildir.

- Seçenek yaptırımlara çevirme, ceza vermekteki amaca ulaşılmasını sağlayan cezanın bireyselleştirilmesi araçlarından birisidir.³¹ Bu bağlamda seçenek yaptırıma çevirirken, tercih edilen seçenek yaptırımın, **bireyselleştirme amacına hizmet etmesi** gerekir.³²

³¹ Zafer, *Ceza Hukuku*, 359.

³² “...bb- Kısa süreli hapis cezalarının TCK'nın 50/1. maddesinin d bendinde sözü edilen "belirli yerlere gitmekten veya belirli etkinlikleri yapmaktan yasaklanma" seçenek yaptırımına çevrilebilmesi için çevrilen seçenek yaptırımın işlenen suçla bir şekilde bağlantılı olması, başka deyişle suç işlemeye yönelen sosyal, psikolojik veya çevresel etkenlerle sanık arasındaki bağı ortadan kaldırarak yeniden suç işlemesini önlemeye yönelik yasal amacın gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Nitekim Resmi Gazete'nin 18.04.2007 tarih ve 26497 sayısında yayımlanarak yürürlüğe giren Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Yönetmeliğinin 38/3. maddesi uyarınca belirli yerler ve etkinlikler; "sanık veya hükümlününün suç işlemesinde, suça yönelmesinde veya zararlı alışkanlıklar edinmesinde ya da bağımlılık yapan maddeler kullanmasında; çevresel, psikolojik, sosyal veya ekonomik etkisi bulunan ya da sanık veya hükümlününün yeniden suç işlemesine yol açan etkenleri tetikleyecek yerler veya etkinliklerdir." biçiminde tanımlanmıştır.

İncelenen dosyada, suça sürüklenen çocuklara işyeri dokunulmazlığının ihlali suçlarından dolayı hükmedilen 10 ay hapis cezalarının işlenen suçla bağlantısı olmayacak ise yukarıda açıklanan amaçlarla bağdaşmayacak şekilde, TCK'nın 50/1-d maddesi uyarınca 5 ay süreyle pazar yerlerine gitmekten yasaklanma cezasına çevrilmesine karar verilmesi...”, Y22.CD, 15.09.2015, E. 2015/3883, K.2015/4326, Erişim Tarihi: Temmuz 05, 2023, www.sinerjimevzuat.com.tr.

YÜHFD Cilt: XXI Sayı:1 (2024)

- Mahkeme, sanık hakkındaki hapis cezasını seçenek yaptırıma çevirip çevirmeme hususunda **takdir yetkisine** sahiptir. Hâkim bu takdir yetkisini; suçlunun kişiliğini, sosyal ve ekonomik durumunu, yargılama sürecinde duyduğu pişmanlığı ve suçun islenmesindeki özellikleri dikkate alarak kullanacaktır.

- Şayet işlenen suçun niteliğine, failin durumuna veya yargılamanın özelliğine dayalı olarak mevzuatımızda **“seçenek yaptırıma çevirme” yasağı** bulunuyorsa, bu durumda TCK m. 50’de sayılan koşullar mevcut olsa bile sanık hakkında bu madde hükmü uygulanamayacaktır (Örn. Ceza Muhakemesi Kanunu m. 231/7).

- Sanığın sabikasının olup olmaması, 50. maddenin tatbiki bakımından bir koşul olarak öngörülmemiştir. Bununla birlikte **hâkimin takdirine dayalı olan seçenek yaptırımlara çevirme**, şayet daha önceden hapis cezasına mahkumiyetten sabıkası bulunmayan sanık hakkında hükmolunan ceza otuz gün ve daha az süreli hapis cezasıysa veya daha önceden hapis cezasına mahkumiyetten sabıkası bulunmayan sanık fiili işlediği tarihte onsekiz yaşını doldurmamış veya altmışbeş yaşını bitirmiş bulunmaktaysa, **hâkimin takdirine bırakılmamış olup zorunlu kılınmıştır** (TCK m. 50/3).³³

- Mahkeme, TCK m. 50’de sayılan seçenek yaptırımlardan hangisinin tercih edileceği hususunda takdir yetkisine sahiptir. Bununla birlikte şayet **suç tanımında hapis cezası ile adli para cezasının seçenek olarak öngörülmesi ve sanık hakkında hapis cezasına hükmedilmişse**, bu ceza artık TCK m. 50’de sayılan seçenek yaptırımlardan olan adli para cezasına çevrilemeyecektir (TCK m. 50/2). Bununla birlikte elbette ki bu durumda mahkemenin, hükmettiği hapis cezasını, TCK m. 50’de sayılan sair seçenek yaptırımlardan birine çevirmesi mümkündür.³⁴

³³ “...3-) Suç tarihinden önce adli sicil kaydı bulunmayan ve fiili işlediği tarihte on sekiz yaşını doldurmadığı anlaşılan suça sürüklenen çocuk hakkında tayin edilen kısa süreli hapis cezasının, 5237 Sayılı TCK.nun 50/3. maddesi gereğince, TCK.nun 50/1. maddesindeki seçenek tedbirlerden birine çevrilmesi gerektiğinin gözetilmemesi,...”, Y8.CD, 10.12.2018, E. 2018/5155, K.2018/14751; Benzer nitelikte Y2.CD, 13.04.2021, E. 2020/20936,K. 2021/8166, Erişim Tarihi: Temmuz 05, 2023 <https://lib.kazanci.com.tr>.

³⁴ “...2- Mala zarar verme suçunun seçimlik ceza öngördüğü de dikkate alınarak, 5237 sayılı TCK’nın 50/2. maddesine göre, suç tanımında hapis cezası ile adli para cezasının seçenek olarak öngörüldüğü hallerde, hapis cezasına hükmedilmişse; bu ceza artık adli para cezasına çevrilmeyeceğinin belirtildiği, aynı Kanun’un 50/3. maddesine göre de, daha önce hapis cezasına mahkum edilmemiş olmak koşuluyla, mahkum olunan otuz gün ve daha az süreli hapis cezası ile fiili işlediği tarihte onsekiz yaşını doldurmamış bulunanların mahkum

- Hapis cezasından çevrilen seçenek yaptırımın infaz edilmesi halinde **asıl mahkûmiyet**, hapis cezası değil seçenek yaptırımdır (TCK m. 50/5).

- Seçenek yaptırıma çevrilen cezaya ilişkin hüküm kesinleştikten sonra Cumhuriyet savcılığınca yapılan tebligata rağmen otuz gün içinde **seçenek tedbirin gereklerinin yerine getirilmesine başlanmaması veya başlanıp da devam edilmemesi halinde**, infaz hâkimliği kısa süreli hapis cezasının tamamen veya kısmen infazına karar verir ve bu karar derhal infaz edilir. Hükmedilen seçenek tedbirin hükümlünün elinde olmayan nedenlerle **yerine getirilememesi durumunda** ise infaz hâkimliğince tedbir değiştirilir (TCK m. 50/6-7). Ancak çevrilen ve fakat süresinde infaz edilmeyen seçenek yaptırım adli para cezası ise, bu ceza tekrardan hapis cezasına çevrilemeyecek ve CGTİHK'nın adli para cezasının infazına ilişkin hükümleri (m. 106) uygulanacaktır.

III. BİR SEÇENEK YAPTIRIM OLARAK “KAMUYA YARARLI BİR İŞTE ÇALIŞTIRILMA”

A. GENEL OLARAK

TCK m. 50/1'de sayılan seçenek yaptırımlardan bir tanesi de *kamuya yararlı bir işte çalıştırılmadır* (m. 50/1-f). Düzenlemede, gönüllü olması şartıyla sanığın, mahkûm edildiği kısa süreli hapis cezasının yarısından bir katına kadar süreyle **kamuya yararlı bir işte çalıştırılabileceği öngörülmektedir.**

Kamuya yararlı bir işte çalıştırılma, sadece ülkemizde değil **diğer birçok modern hukuk sisteminde** öngörülen bir yaptırım olup; söz konusu yaptırımın Eski Yunan, Mısır, Roma ve Osmanlı hukuk sistemlerinde de uygulandığı görülmektedir.³⁵

edildiği bir yıl veya daha az süreli hapis cezasının, birinci fıkrada yazılı seçenek yaptırımlardan birine çevrileceğinin hüküm altına alındığı dikkate alınarak, suçta sürüklenen çocuk hakkında somut olayda, hapis cezası tercih edildikten sonra, belirtilen hükümler çerçevesinde, tayin olunan kısa süreli hapis cezasının, aynı maddenin birinci fıkrasında yazılı adli para cezası dışında diğer seçenek yaptırımlardan birine çevrilmesi gerektiğinin gözetilmemesi...”, Y15. CD, 11.02.2015, E.2013/32764, K.2015/15229, Erişim Tarihi: Temmuz 05, 2023, www.legalbank.net.

³⁵ Bu husustaki açıklamalar için bkz. Musa Kaya, “Kamuya Yararlı Bir İşte Çalıştırma Yaptırımının Türk Ceza Adalet Sistemindeki Tarihsel Gelişim Süreci”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 20/3, (2016): 259 vd.; Kaya Göktepe, “Kamuya Yararlı İşlerde Çalıştırma Yaptırımı ve Kamuya Yararlı İşlerde Çalıştırma Yaptırımının Tarihsel Gelişim Süreci”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 37, (2019):228 vd.; Ayvaz, Cebre, “Kamuya YÜHFD Cilt: XXI Sayı:1 (2024)

Bu seçenek yaptırımın tatbik edilmesiyle güdülen amaç; **kısa süreli hapis cezasına çarptırılan suç işleyen kişinin bu hapis cezasının olumsuz etkilerinden korunması, iyileştirilmesi ve topluma yeniden kazandırılmasıdır.**³⁶ Kişi, kamuya yararlı bir işte ücretsiz³⁷ çalışmak suretiyle **topluma verdiği zararı geri ödeyecektir.**³⁸ Nitekim bu husus, Denetimli Serbestlik Hizmetler Yönetmeliğinde (DSHY)³⁹ şu şekilde ifade edilmiştir: “*Kamuya yararlı bir işte çalıştırma; toplumsal katılım ile hükümlünün iyileştirilmesini ve topluma kazandırılmasını amaçlayan, hükümlünün topluma verdiği zararı kamu hizmetinde ücretsiz çalışarak geri ödemesini ve bu şekilde kamu düzeninin sağlanmasını esas alan bir seçenek yaptırımdır*”, (DSHY m. 65/1).

Yararlı Bir İşte Çalışma Yaptırımı”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 10, (2012): 699 vd.; Mustafa Ruhan Erdem, “Kısa Süreli Özgürlüğü Bağlayıcı Cezaların İnfazı ve Yeni Seçenekler”, *İnfaz Hukukunun Sorunları Sempozyumu*, (2001): 210 vd; Burhan Alıcı, “Belçika Ceza Hukukunda Çalışma Cezası”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XV/3, (2011): 140 vd.; Füsun Sokullu Akıncı, “Hürriyeti Bağlayıcı Cezalar ve Alternatif Ceza Yaptırımları”, *Yeni Türkiye Dergisi*, Yargı Reformu Özel Sayısı/10, (1996):684 vd.

³⁶ Dönmezer ve Erman, *Nazarî ve Tatbikî Ceza Hukuku*, 4; Vehbi Kadri Kamer, “5275 Sayılı Ceza Ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanununun Yüzbeşinci Maddesinde Yer Alan Kamuya Yararlı Bir İşte Çalıştırılma”, *Adalet Dergisi*, 33, (2008), 43; Nursal ve Ataç, *Denetimli Serbestlik*, 386.

³⁷ Öğretide, kamuya yararlı bir işte çalıştırma sonucu ücret verilmesinin çoğu hükümlü için cezadan çok mükafat olacağı; hükümlünün kamuya yararlı bir işte çalıştırılması topluma verdiği zararı karşılamaya yönelik olduğu için ücret ödenmemesinin yerinde olduğu ifade edilmiştir. Bkz. Hüseyin İnce, *Kısa Süreli Hürriyeti Bağlayıcı Cezalara Seçenek Yaptırımlar*, (Ankara: Seçkin 2007) 204.

³⁸ Dönmezer ve Erman, *Nazarî ve Tatbikî Ceza Hukuku*, 4; Alıcı, “Belçika Ceza Hukukunda Çalışma Cezası”, 132; Haluk Çolak ve Uğur Altun “Kısa Süreli Hapis Cezaları, Seçenekli Yaptırımlar ve İnfaz Rejimleri” *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 67, (2006): 213; Kamer, “Kamuya Yararlı Bir İşte Çalıştırılma”, 43.

³⁹ RG.10.11.2021, S.31655.

Bu seçenek yaptırımın “gönüllü olma” şartına bağlı kılınması,⁴⁰ bu yaptırımın, sanık hakkında hükümlenen hapis cezasına ikame niteliğindeki bir ceza hukuku yaptırımı olma niteliğini değiştirmemektedir.⁴¹

5237 sayılı TCK m. 50’de düzenlenen kamuya yararlı bir işte çalıştırılma; suç işleyen bir kişi hakkında hükmedilen hapis cezasına ikame yaptırım niteliğinde olan, cezanın ıslah ve ödetme amacına hizmet eden, verilen cezanın toplum içerisinde çektirilmesini sağlayan, gönüllülük koşuluna dayalı, ücrete dayalı olmayan bir seçenek yaptırım niteliğinde olup; bu nitelikleri gereği, mevzuatımızın muhtelif maddelerinde yer alan suç işleyen kişinin çalıştırılmasına ilişkin sair düzenlemelerden (örn. 5237 sayılı TCK m. 51/4-b; 5271 sayılı CMK m. 231/8-b; 5271 sayılı CGTİHK m. 105/4, 107/7) farklıdır.

Söz konusu seçenek yaptırımın infazı, denetimli serbestlik müdürlüğünce yerine getirilmektedir (DSHY m. 62/2). İnfazın ne şekilde gerçekleştirileceği, Yönetmeliğin 50, 51, 52 ve 65. maddesinde belirtilmiştir.⁴²

⁴⁰ “...Kısa süreli hapis cezasına seçenek yaptırımları düzenleyen 5237 sayılı TCK'nın 50/1-f maddesinde, gönüllü olmak koşuluyla kamuya yararlı bir işte ücret ödenmeksizin çalıştırılmaya karar verilebileceği belirtilmesine rağmen, sanığın rızası da alınmadan yazılı şekilde sanığın Emet Belediyesi'nde ücret karşılığı çalıştırılmasına karar verilmesi...”, Y8. CD, 05.10.2006, E.2006/1616, K.2006/16026, Erişim Tarihi: Haziran 19, 2023, <https://karararama.yargitay.gov.tr>.

⁴¹ Çetin, “Türk Ceza Kanunu’nda Seçenek Yaptırımlar”, 207; Bu seçenek yaptırımın gönüllü olma şartına dayalı olması, cezanın amacına daha çok hizmet etmesini sağlayacaktır. Nitekim öğretilerde de bu seçenek yaptırımın gönüllülük esasına dayalı olmasının, hükümlünün rehabilitasyonunun başarısına hizmet edeceği ifade edilmiştir. Bkz. Alıcı, “Belçika Ceza Hukukunda Çalışma Cezası”, 147; Roxın Claus, “Ceza Hukukunun Bir Geleceği Var mıdır?”, içinde Karşılaştırmalı Güncel Ceza Hukuku Serisi 5, ed. ve çev. Yener Ünver, (Ankara 66: Seçkin Yayıncılık, 2006); Bu hususta ayrıca bkz. Nursal ve Ataç, *Denetimli Serbestlik*, 385 vd.

⁴² İş birliği protokolü

MADDE 50 – (1) Kamuya yararlı bir işte ücretsiz olarak çalıştırılma ile gözetim altında ücret karşılığında çalıştırılma yükümlülükleri kapsamında yükümlü çalıştıracak olan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu yararına hizmet üreten özel kuruluşlarla, yükümlünün çalıştırılması, çalışılacak işin nitelikleri, çalışma süresinin belirlenmesi ve diğer hususlarla ilgili protokol imzalanır. İş birliği protokolünü müdür ile kurum yetkilisi imzalar.

(2) İş birliği protokolünde; kurumun adı, hizmetlerin türü, çalışma saatlerinin müdürlük ve kurumun ortak kararı ile belirleneceği, takip çizelgesinin iş yerindeki yükümlünün çalışmasından sorumlu kişi tarafından doldurulacağı, protokolün yürürlük süresi, protokolün sona ereceği haller, cinsiyet ve çocuk/yetişkin ayrımı da dikkate alınarak çalıştırılabilecek yükümlü sayısı, iş yerinin yükümlüye veya çocuğa iş güvenliği ve sağlığı ile işin yapılması için gerekli olan araç ve gereçleri sağlayacağı, işveren ve diğer çalışanlar YÜHFD Cilt: XXI Sayı:1 (2024)

tarafından yükümlünün insan haklarına ve kişilik haklarına saygı gösterileceği gibi bilgiler yer alır.

(3) Denetimli serbestlik müdürlüğü tarafından muhtaç durumda olduğu tespit edilen yükümlülerin, kamuya yararlı bir işte ücretsiz çalıştırılma yükümlülüğünü yerine getirirken mutad vasıta ile yaptıkları yol giderleri müdürlük bütçesinden, işe giderleri ise çalıştırıldıkları kurum bütçesinden ilgili mevzuat hükümleri kapsamında karşılanabilir. Bu husus, iş birliği yapılacak kurum ile görüşülür ve iş birliği protokolünde belirtilir.

Hizmetler listesi

MADDE 51 – (1) Hizmetler listesi; kamu kurum ve kuruluşları ile kamu yararına hizmet üreten özel kuruluşların, yükümlüleri hangi işlerde ne kadar süreyle çalıştırabileceklerine dair bilgilerin bulunduğu listedir.

(2) Hizmetler listesi kamu kurum ve kuruluşları ile kamu yararına hizmet üreten özel kuruluşların yetkilileriyle görüşmeler yapılarak hazırlanır. Yükümlülerin toplum içinde kamuya yararlı işlerde çalıştırılmasıyla ilgili olarak kurum yetkilileri bilgilendirilir.

(3) Hizmetler listesinde; çalışmanın yapılacağı yerleşim yeri, işin türü, çalışmanın sürekli olup olmadığı, çalışma saatleri ile çalışma süresine ilişkin bilgiler yer alır. Hizmetler listesinde kurumun adı belirtilmez.

(4) Hizmetler listesi, her yıl Ocak ayının ikinci haftasına kadar yargı çevresindeki ilgili kurumlardan hükümlüleri ne suretle çalıştırabileceklerine dair bilgi alınarak oluşturulur.

Çalışma protokolü

MADDE 52 – (1) Hakkında kamuya yararlı bir işte ücretsiz olarak çalıştırılma yükümlülüğü veya gözetim altında ücret karşılığında çalıştırılma yükümlülüğü verilen yükümlülerin kurumda işe başlatılmalarından önce müdürlüğün, iş yerinin ve yükümlünün görev ve sorumluluklarının yer aldığı çalışma protokolü, denetimli serbestlik personeli, yükümlü ile iş yeri temsilcisi arasında imzalanır.

(2) Çalışma protokolünde; yükümlünün çalıştırılacağı işin türü, mahiyeti ve süresi, uyması gereken güvenlik tedbirleri, yükümlülüklerine aykırı davranması durumunda yapılacak işlemler, iş yerinde kime karşı sorumlu olduğu, iş güvenliği ve sağlığı için gerekli önlemlerin işveren tarafından alınacağı gibi bilgiler yer alır.

(3) Gözetim altında çalışma protokolünde yukarıdaki bilgilere ek olarak iş, vergi ve sosyal güvenlik mevzuatına ilişkin yükümlülüklerin işverenler tarafından yerine getirileceği, yükümlülere ücret ödeneceği bilgisine yer verilir.

(4) Çalışma protokolü, yükümlünün dosyasında saklanır.

Kamuya yararlı bir işte çalıştırma

MADDE 65 – (1) Kamuya yararlı bir işte çalıştırma; toplumsal katılım ile hükümlünün iyileştirilmesini ve topluma kazandırılmasını amaçlayan, hükümlünün topluma verdiği zararı kamu hizmetinde ücretsiz çalışarak geri ödemesini ve bu şekilde kamu düzeninin sağlanmasını esas alan bir seçenek yaptırımdır.

(2) Kamuya yararlı bir işte çalıştırma, kamu kurum veya kamu yararına hizmet veren bir özel kuruluşta yerine getirilir. Çalıştırılacak iş belirlenirken; hükümlünün iyileştirilmesi, kamuya verilen zararın ödetilmesi, hükümlünün becerileri, mağdurun ve toplumun güvenliği ve çalışmanın ceza niteliğinde olduğu dikkate alınır. Çalıştırılacak gün ve saatler, hükümlünün işi, aile yaşamı veya eğitimi dikkate alınarak belirlenir.

Yönetmeliğe göre çalıştırılacak iş belirlenirken; hükümlünün iyileştirilmesi, kamuya verilen zararın ödetilmesi, hükümlünün becerileri⁴³, mağdurun ve toplumun güvenliği ve **çalışmanın ceza niteliğinde olduğunun**⁴⁴ dikkate alınması gerektiği vurgulanmıştır (DSHY m. 65/1).

Söz konusu Yönetmeliğin 65. maddesinde, kamuya yararlı bir işte çalıştırmanın, **kamu kurumu veya kamu yararına hizmet veren bir özel kuruluşta** yerine getirileceği ifade edilmiştir (DSHY m. 65/1). Öğretide bu seçenek yaptırıma; taksirle işlenen bir trafik suçu karşılığında trafik kazası mağdurlarının tedavi edildiği bir hastanede çalıştırma⁴⁵, okuma yazma

(3) Kamuya yararlı bir işte çalıştırma yaptırımının infazında iki saat çalışma bir gün sayılır. Hükümlü günde en az iki, en çok sekiz; haftada en az on dört, en çok kırk saat çalıştırılır. Kamuya yararlı bir işte çalıştırma yaptırımının infazı, toplam ceza süresinin iki katını geçemez.

(4) Kamuya yararlı bir işte çalıştırma yaptırımının yerine getirilmesinde; hükümlünün durumu, çalıştırılacağı kurum ya da kuruluş haricinde kimseyle paylaşılamaz. Kurum ya da kuruluş yetkilileri, hükümlünün işa olmaması ve dışlanmaması için suç bilgilerini diğer çalışan ve kişiler ile paylaşamaz. Bu konuda kurum ya da kuruluş yetkilileri bilgilendirilir.

(5) Suça sürüklenen çocuklar hakkında kamuya yararlı bir işte çalıştırma kararı verilmişse kamuya yararlı bir işte çalıştırma yaptırımının infazında hükümlünün çalışmaya başlayacağı tarihteki yaşı dikkate alınır. Hükümlünün on sekiz yaşından küçük olması halinde çalıştırılacak iş; çocuğun bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişimi ile eğitimine engel olmayacak ve destekleyecek şekilde belirlenir. Bu şartların sağlanamaması halinde çocuk hakkında verilen bu yaptırımın değiştirilmesi mahkemesinden istenebilir.

(6) Hükümlüler, bireysel olarak veya bir görevlinin nezaretinde grup halinde çalıştırılabilirler. Hükümlülerin grup halinde çalıştırılması durumunda, çalışma yapılan yerde veya grupların başında denetim bürosunda görevli yeteri kadar denetimli serbestlik memuru bulundurulabilir.

(7) Kamuya yararlı bir işte çalıştırma yaptırımı yerine getirilirken hükümlülerin, Genel Müdürlük tarafından belirlenen reflektör yeleği giymeleri sağlanır.

⁴³ Örneğin sürücü ehliyeti olmayan bir kişinin bir kamu kurumunda şoför olarak çalıştırılmayacağı gibi. Bu hususta ayrıca bkz. Çetin Arslan ve Bahattin Azizağaoğlu, Yeni Türk Ceza Kanunu Şerhi, (Ankara: Asil Yayın Dağıtım, 2004), 197.

⁴⁴ "...günümüz dünyasında çok değerli olan kişinin vaktinin, normal çalışılan ve okula gidilen saatler dışında alınması bir nevi ceza olarak karşımıza çıkmaktadır", Alıcı, "Belçika Ceza Hukukunda Çalışma Cezası", 132; "Ortada, kısa süreli hapis cezasına seçenek olarak getirilen cezaların veya kanunun ifadesiyle yaptırımların cebriliğini gideren bir durum bulunmamaktadır", Zeki Hafızoğulları, "5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda Cezalar ve Güvenlik Tedbirleri", *Ankara Barosu Dergisi*, 65/1, (2007): 81; Öğretide Maden'e göre de kamuya yararlı bir işte çalıştırılma yaptırımı, "ceza" olarak görülme elverişli bir yaptırımdır Maden, "Hapis Cezası", 104; Öğretide İnce de bu seçenek yaptırımın ceza niteliğinde olduğunu ifade etmektedir İnce, *Kısa Süreli*, 172.

⁴⁵ Dönmezer ve Erman, *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku*, 4.

YÜHFD Cilt: XXI Sayı:1 (2024)

öğreten bir kursta öğretici olarak görev yaptırma⁴⁶, ağaç diktirme, kamu kurumunda temizlik işinde çalıştırma⁴⁷, yol bakımı, kamu kurum ve kuruluşlarına ait binaların boyanması ya da onarımı, bahçe düzenlemesi, park ve bahçe temizliği⁴⁸ vb. örnekler verildiği görülmektedir.

Kamuya yararlı bir işte çalıştırılma seçenek yaptırıma çevrilen cezaya ilişkin hüküm kesinleştikten sonra Cumhuriyet savcılığınca yapılan tebligata rağmen otuz gün içinde seçenek tedbirin gereklerinin yerine getirilmesine **başlanmaması veya başlanıp da devam edilmemesi halinde**, infaz hakimliği kısa süreli hapis cezasının tamamen veya kısmen infazına karar verir ve bu karar derhal infaz edilir. Hükmedilen seçenek tedbirin hükümlünün **elinde olmayan nedenlerle yerine getirilememesi durumunda** ise infaz hakimliğince tedbir değiştirilir (TCK m. 50/6-7).

B. SUÇA SÜRÜKLENEN ÇOCUKLAR HAKKINDA UYGULANMASI

Kamuya yararlı bir işte çalıştırılma seçenek yaptırımı, yetişkin suçlular hakkında uygulanabileceği gibi **ceza sorumluluğu bulunan suçta sürüklenen çocuklar hakkında da uygulanabilir**. Bu husus, DSHY m. 65/5'te yer alan düzenlemede de açıkça belirtilmiştir: “*Suçta sürüklenen çocuklar hakkında kamuya yararlı bir işte çalıştırma kararı verilmişse kamuya yararlı bir işte çalıştırma yaptırımının infazında hükümlünün çalışmaya başlayacağı tarihteki yaşı dikkate alınır. Hükümlünün on sekiz yaşından küçük olması halinde çalıştırılacak iş; çocuğun bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişimi ile eğitimine engel olmayacak ve destekleyecek şekilde belirlenir. Bu şartların sağlanamaması halinde çocuk hakkında verilen bu yaptırımın değiştirilmesi mahkemesinden istenebilir*”.

Bununla birlikte bu çalışmanın konusunu teşkil etmesi hasebiyle burada, **suçta sürüklenen çocuklara bu seçenek yaptırımın tatbiki bakımından ceza hukuku mevzuatımızda herhangi bir asgari yaş sınırının öngörülüp öngörülmediğinin incelenmesi gerekmektedir**.

⁴⁶ Bkz. TCK m. 50 Gerekeçesi, Cumhur Şahin ve İzzet Özgenç, *Türk Ceza Hukuku Mevzuatı*, (Ankara: TC Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı, 2007) 160 – 161.

⁴⁷ Artuk, Gökçen ve Yenidünya, *Ceza Hukuku*, 784.

⁴⁸ Veli Özer Özbek vd., *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*, (Ankara: Seçkin Yayınları, 2010), 556.

Konuya ilişkin düzenlemelerin yer aldığı 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu, 5402 sayılı Denetimli Serbestlik Hizmetleri Kanunu, 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun incelendiğinde, bu hususta **herhangi bir asgari yaş sınırının öngörülmediği** anlaşılmaktadır.

18.04.2007 tarihinde yürürlüğe giren⁴⁹ Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Yönetmeliğinin “Kamuya yararlı bir işte çalıştırma yaptırımının yerine getirilmesi” başlıklı 48. maddesinin 9. fıkrasına göre “**Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalışması yasaktır. Ancak böyle bir karar verilmişse, ondört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişimlerine; eğitimini sürdürenler ise okullarına devamına engel olmayan, hafif işlerde çalışabilir. Bu konuda 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 71, 85 ve 87 nci madde hükümleri uygulanır**”. Görüleceği üzere söz konusu Yönetmelikte, **kamuya yararlı bir işte çalıştırılma yaptırımının 15 yaşından küçük çocuklar hakkında tatbik edilemeyeceği açıkça öngörülmüştür**. Bununla birlikte bu Yönetmelik, 05.03.2013 tarihinde yürürlüğe giren⁵⁰ Denetimli Serbestlik Hizmetleri Yönetmeliği ile **mülga** olmuştur.

05.03.2013 tarihinde yürürlüğe giren Denetimli Serbestlik Hizmetleri Yönetmeliği'nin “Kamu hizmeti cezası” başlıklı 66. maddesindeki düzenlemeye bakıldığında ise ceza sorumluluğu olan çocuklara bu yaptırımın tatbiki bakımından **herhangi bir asgari yaş sınırının belirtilmediği** görülmektedir.⁵¹ Bununla bu Yönetmelik de 10.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren⁵² Denetimli Serbestlik Hizmetleri Yönetmeliği ile **mülga** olmuştur.

Şu anda yürürlükte olan 10.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren Denetimli Serbestlik Hizmetleri Yönetmeliğinin “Kamuya yararlı bir işte çalıştırma” başlıklı 65. maddesindeki düzenlemeye bakıldığında da ceza sorumluluğu

⁴⁹ RG.18.04.2007, S.26497.

⁵⁰ RG.05.03.2013, S.28578.

⁵¹ Madde 66/5: “Suça sürüklenen çocuklar hakkında kamu hizmeti cezası kararı verilmişse, kamu hizmeti cezasının infazında hükümlünün çalışmaya başlayacağı tarihteki yaşı dikkate alınır. Hükümlünün on sekiz yaşından küçük olması halinde çalıştırılacak iş; çocuğun bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişimi ile eğitimine engel olmayacak ve destekleyecek şekilde belirlenir. On sekiz yaşını tamamlayıncaya kadar çalışılan her iki saat bir gün sayılır. Bu şartların sağlanamaması halinde çocuk hakkında verilen bu yaptırımın değiştirilmesi mahkemesinden istenebilir”.

⁵² RG.10.11.2021, S.31655.

olan çocuklara **bu yaptırımın tatbiki bakımından herhangi bir asgari yaş sınırının belirtilmediği** görülmektedir.⁵³

Ceza mevzuatımızdaki düzenlemeler bu şekilde olmakla birlikte **uygulamada Yargıtay’ın**, 12-15 yaş grubundaki suça sürüklenen çocuk hakkında verilen kısa süreli hapis cezasının, TCK m. 50/1-f’de belirtilen “mahkûm olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle ve gönüllü olmak koşuluyla kamuya yararlı bir işte çalıştırılma” seçenek yaptırımına çevrilemeyeceğini, zira bunun, 4857 sayılı İş Kanunu m. 71’deki düzenlemeye (On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır) aykırılık teşkil edeceğini kabul etmektedir.

“...4-) Suça sürüklenen çocuk hakkında hırsızlık suçundan kurulan hükümde; 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesi dikkate alındığında 12-15 yaş aralığında olan suça sürüklenen çocuk hakkında gönüllü de olsa kamuya yararlı işte çalışma seçenek yaptırımına hükmedilemeyeceği gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi...”, (Yargıtay 17. Ceza Dairesi, 09.05.2018, E. 2016/5927 K. 2018/6688 T.) <https://lib.kazanci.com.tr>.

“...1- Suç tarihinde 14 yaşını ikmal etmemiş suça sürüklenen çocuğa hükmolunan kısa süreli özgürlüğü bağlayıcı cezanın 4857 sayılı İş Yasasının 71/1. maddesine aykırı biçimde 5237 sayılı TCK'nın 50/1-f maddesinde düzenlenen kamuya yararlı bir işte çalıştırılma seçenek yaptırımına dönüştürülmesi,

2- 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanununun 11 ve 5237 sayılı TCK'nın 31. maddeleri uyarınca çocuklara özgü güvenlik tedbirlerinin; 12 yaşını doldurmamış çocuklar ile aynı maddenin ikinci fıkrasına göre işlediği fiilin hukuki anlam ve sonuçlarını algılayamayan ya da davranışlarını yönlendirme yeteneği yeterince gelişmemiş 12-15 yaş grubunda bulunan çocuklar hakkında uygulanması olanağının bulunduğu gözetilmeyerek, ceza sorumluluğu bulunan suça sürüklenen çocuk hakkında 5395 sayılı Çocuk Koruma Yasasının 5/1-a, b, c. maddesi uyarınca danışmanlık, eğitim ve sağlık tedbirine hükmolunması,

⁵³ Madde 65/5: “Suça sürüklenen çocuklar hakkında kamuya yararlı bir işte çalıştırma kararı verilmişse kamuya yararlı bir işte çalıştırma yaptırımının infazında hükümlünün çalışmaya başlayacağı tarihteki yaşı dikkate alınır. Hükümlünün on sekiz yaşından küçük olması halinde çalıştırılacak iş; çocuğun bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişimi ile eğitimine engel olmayacak ve destekleyecek şekilde belirlenir. Bu şartların sağlanamaması halinde çocuk hakkında verilen bu yaptırımın değiştirilmesi mahkemesinden istenebilir”.

3- Kabule göre de;

Kısa süreli hapis cezasına seçenek yaptırımları düzenleyen 5237 sayılı TCK'nın 50/1-f maddesinde, mahkum olunan cezanın yarısından bir katına kadar süreyle ve gönüllü olmak koşuluyla kamuya yararlı bir işte çalıştırma seçenek yaptırımına karar verilebileceği belirtilmesine rağmen, suça sürüklenen çocuktan gönüllü olup olmadığı sorulmadan ve çalışma süresi belirlenmeden yazılı şekilde karar verilmesi,...”, (Y13.CD, 06.11.2012, E. 2012/1350, K. 2012/23115)

Az önce de ifade ettiğimiz üzere ceza sorumluluğu bulunan çocuklar hakkında kamuya yararlı bir işte çalıştırılma seçenek yaptırımının tatbiki bakımından **ceza hukuku mevzuatımızda herhangi bir asgari yaş sınırı öngörülmemektedir**. Ceza hukuku mevzuatımızda bu husustaki tek düzenleme 18.04.2007 tarihinde yürürlüğe giren⁵⁴ Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Yönetmeliğinin “Kamuya yararlı bir işte çalıştırma yaptırımının yerine getirilmesi” başlıklı 48. maddesinin 9. fıkrası olmakla birlikte bu düzenleme de 05.03.2013 tarihinde yürürlüğe giren⁵⁵ Denetimli Serbestlik Hizmetleri Yönetmeliği ile **mülga** olmuştur. **Bu bağlamda 12-15 yaş grubunda bulunan çocuklar hakkında bu seçenek yaptırımın uygulanmasında ceza hukuku mevzuatı bakımından bir engel bulunmamaktadır**. Nitekim Yargıtay’ın da ceza sorumluluğu bulunan 12-15 yaş grubundaki suça sürüklenen çocuklar hakkında kamuya yararlı bir işte çalıştırılma seçenek yaptırımının tatbik edilemeyeceğini kabul etmesine gerekçe olarak ceza hukuku mevzuatını değil, **4857 sayılı İş Kanunu m. 71/1’de yer alan düzenlemeyi (On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır)** gösterdiği görülmektedir. Dolayısıyla çalışmanın bundan sonraki kısmında, Yargıtay’ın bu gerekçesi, iş hukuku bağlamında değerlendirilecektir.

IV. ÇALIŞMA HAYATI VE ÇOCUK

A. ÇOCUK KAVRAMI

Çocukluk, insanın doğumundan başlayarak, ergenlik dönemine kadar geçen süreçte toplumlara, kültürel ve sosyal çevreye, tarihe göre değişken yapıda olan, hayata karşı güçsüz ve savunmasız durumda bulunmaları

⁵⁴ RG.18.04.2007, S.26497.

⁵⁵ RG.05.03.2013, S.28578.

YÜHFD Cilt: XXI Sayı:1 (2024)

nedeniyle özel korumayı gerektiren bir dönem olarak ifade edilebilir.⁵⁶ Türk Dil Kurumunun Güncel Türkçe Sözlüğünde çocukluk dönemi, bebeklik ile ergenlik arasındaki gelişme dönemi olarak belirtilmiştir.⁵⁷ Çocukluk döneminin insanın bedensel ve ruhsal olarak en etkili ve hızlı gelişimin gösterdiği dönem olması nedeniyle, çocuğun bu dönemde elde edeceği tüm kazanımları yetişkin bir birey olarak toplumdaki konumunda önem arz etmektedir.⁵⁸

Gerek öğretilerde gerekse uluslararası ve ulusal mevzuatta çocuk kavramına ilişkin farklı tanımlamalar yer almaktadır. “*Kimli veya kimsesiz, varlıklı veya varlıksız, suçlu veya suçsuz, beden veya ruh yahut düşünce yönünden arızası olması veya olmaması gibi kişisel özellikleri ve nitelikleri göz önünde bulundurulmaksızın sağ ve tam doğduğu andan reşit olduğu ana kadarki devrede bulunan (insan yavrusu) gerçek kişi*”dir.⁵⁹ Başka bir tanımda ise, “*Yetişkin dünyasına bağımsız bir şekilde entegre olana kadar, fiziksel, ruhsal ve zihinsel gelişimleri açısından yetişkin korumasına ihtiyacı olan birey*”dir.⁶⁰

Türk Medeni Kanunu’nun⁶¹ 11. maddesinde **erginliğin on sekiz yaşın doldurulmasıyla** başladığı düzenlenmiştir. Devamındaki maddelerde de küçük olarak kastedilen kişiler on sekiz yaşın altındaki kişilerdir.⁶² Bu durumda Medeni Kanun’a göre **çocukluk, doğumla başlayan, yasal olarak**

⁵⁶ Çocuk kavramına ilişkin detaylı bilgi için; Rana Serozan, *Çocuk Hukuku*, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018), 2; Barış Şahin, *Çocuk İşçilerin Korunması*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2010), 21; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış” *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15/Özel Sayı (2013): 481; Feriha Bilge Tanrıbilir, *Çocuk Haklarının Uluslararası Korunması ve Koruma Mekanizmaları*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2011) 50.

⁵⁷ “Türkçe Sözlük”, *Türk Dil Kurumu*, Erişim Tarihi: Temmuz 07, 2023, <https://sozluk.gov.tr>.

⁵⁸ Şahin, *Çocuk İşçilerin Korunması*, 23.

⁵⁹ Ali Naim İnan, *Çocuk Hukuku*, (Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, 1968), 10.

⁶⁰ Gerry Rodgersi and Guy Standing, *Child Work, Poverty and Underdevelopment*, (International Labour Office, 1981), 160.

⁶¹ RG.08.12.2001, S.24607.

⁶² Türk Medeni Kanunu’nda çocuk ve küçük kavramları tanımlanmamıştır. Ancak çocuklarla ilgili birçok düzenleme mevcuttur. Tankut Centel, “Çocuk Hakları Sözleşmesi, Çalışan Çocuklar ve Türkiye”, Kemal Oğuzman’a Armağan, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi*, (1997): 182-183; Remzi Demir, “Türk Medeni Kanunu’na Göre Çocuğun Kişiliğinin Korunması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9/2, (2019): 274.

ergin olma yaşı sayılan on sekiz ile biten dönem denilebilecektir.⁶³ Çocuk Koruma Kanunu⁶⁴ 3/1-a maddesinde daha erken yaşta ergin olsa bile, **on sekiz yaşını doldurmamış kişi** çocuk olarak tanımlanmıştır. Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşmenin⁶⁵ 1. maddesinde ise çocuğa uygulanabilecek kanuna göre daha erken yaşta reşit olma durumu hariç, **on sekiz yaşına kadar herkesin çocuk sayılacağını** kabul edilmiştir. Bu bağlamda Çocuk Koruma Kanununda yer alan **çocuk tanımının** Sözleşmeye göre daha kapsamlı olduğunu söylemek mümkündür.

Hukuksal olarak bebeklikten on sekiz yaş dönemini kapsayan süre küçük olarak tanımlanmakla birlikte, bu dönem ihtiyaç, yetenek ve kapasite bakımında farklılıklar bulunduğundan çocuklar ve gençler olmak üzere gruplandırma yapılması gerekmektedir.⁶⁶ Nitekim uluslararası ve ulusal mevzuatta bu dönemlerin belirlenmesinde genel olarak **yaş kriteri** esas alınmış ve yaş gruplarına göre farklı yaptırımlar öngörülmüştür.⁶⁷ Bu yaş ayrımlarının başlangıç ve bitişine ilişkin ülkelerde farklı uygulamaların olması, çocuk ve gençlerin temel hukuki haklarının belirlenmesinde yeknesaklığı sağlamamaktadır.⁶⁸ Ülkelerde farklı yaş kriterinin belirlenmesinde kültür, toplumsal farklılıklar, eğitim, sosyal yaşam, geçim kaygısı gibi birçok sebebin etkili olduğu kanaatindeyiz.

B. ÇOCUK İŞÇİ KAVRAMI

İnsanlık tarihi boyunca yoksul ailelerin çocukları başta olmak üzere çocuklar hep çalışmak zorunda kalmışlar, çocukların çalışması hayatın olağan akışı içinde normal karşılanmıştır.⁶⁹ Sanayi devrimi ile çocuk işçilerin çalışmaları farklı boyutlara ulaşmış, ucuz işgücü kabul edilen, güçsüz, itiraz

⁶³ Kanun evlenme ile ya da mahkeme kararı ile kazanılan reşit olma hariç reşit olma yaşını on sekiz yaşın tamamlanması olarak düzenlemiştir. Detaylı bilgi için bkz. M. Kemal Oğuzman, Özer Seliçi ve Saibe Oktay Özdemir, *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*, (İstanbul: Filiz Kitabevi, 2022), 69 vd.

⁶⁴ RG.15.07.2005, S.25876.

⁶⁵ “Çocuk Haklarında Dair Sözleşme”, *UNİCEF*, Erişim Tarihi: Temmuz 07, 2023, <https://www.unicef.org/turkiye/çocuk-haklarına-dair-sözleşme>.

⁶⁶ Kadriye Bakırcı, *Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması (Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından)*, (İstanbul: Beta Yayınları, 2004), 81-82; Tanrıbilir, *Çocuk Haklarının Uluslararası Korunması ve Koruma Mekanizmaları*, 50; İnan, *Çocuk Hukuku*, 4 vd.; Zakir Avşar ve Eren Ögütoğulları, “Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği ile Mücadele Stratejileri”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2/1 (2012): 3 vd.

⁶⁷ Hande Bahar Aykaç “Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 116 (2016): 338.

⁶⁸ Bakırcı, *Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması*, 82.

⁶⁹ Bakırcı, *Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması*, 2.

etmeyen çocuklar çalışan olarak tercih edilmiştir.⁷⁰ Dolayısıyla sanayi devrimi süreci ile daha belirgin şekilde çocuk işçi kavramının da ortaya çıktığı söylenebilecektir.⁷¹ Yoksulluk, adaletsiz gelir dağılımı, ekonomik krizler, ailelerin çocuklarının kısa sürede meslek sahibi olmalarını istemeleri, yetişkinlere göre daha az maliyetli ve problemlili olmaları, düzensiz göçler, eğitimsizlik gibi etkenler çocuk işçiliğinin nedenleri arasında sayılabilecektir.⁷²

Çocuk işçi sorunu tüm dünya için tehdit oluşturmakla birlikte, uluslararası kuruluşların çabaları neticesinde çocuklar son zamanlarda çalışma hayatında daha az yer almış, özellikle çocukların tehlikeli işlerde çalışmaları azalmıştır.⁷³ Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çocuk işçiliğine karşı kabul ettiği sözleşmeler, tavsiye kararları ve eylem planları çocuk işçiliği

⁷⁰ Ünal Narmanlıoğlu, “İş Hukukunda Çocukların Korunması” Seyfullah Edis’e Armağan, *Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını*, (2000): 670-671; Ercüment Özkaraca ve Canan Ünal, “Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak Ve Sınırlamalar İle Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, 20/1 (2014): 357; Fevzi Demir, “Çalışma Hayatında Çocukların Korunması”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 12/Özel Sayı (2010): 547 vd.; Adnan Tuğ ve Ulaş Baysal, “İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan II, Editör, Doç. Dr. Süleyman Başterzi, (İstanbul: 2011), 1869; Bakırcı, *Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması*, 2-3.

⁷¹ Çalışan çocuk ve gençlerin korunmasına ilişkin detaylı bilgi için bkz. İlke Gürsel, “Çalışan Çocuk ve Gençlerin Korunması”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, 74 (2016): 415 vd.; Çocuk işçiliğinin sebeplerine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Ayşe Gül Kökkılınç, *Çocuk İşçinin İş İlişkisi* (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2023), 2 vd.; Didem Yardımçioğlu, “Çocuk İşçiliğini Önlemeye Yönelik Yeni Bir Adım: Avrupa Parlamentosu ve Konseyi’nin Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespitine Dair Direktif Önerisi”, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 28/48 (2023): 227; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, (Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2020) 486; Mustafa Çöpoğlu, “Türkiye’de Çocuk İşçiliği”, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, (2018): 370 vd.; Gökçalp, “Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma”, 128; Avşar ve Öğütoğulları, “Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği İle Mücadele Stratejileri”, 12; Salih Barışık, Tarık Ege ve Türker Şimşek, “Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve Ekonomik Etkileri”, *C.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17/2, (2016):165 vd.; Cem Kılıç “Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye’de Çocuk İşgücü Kullanımı (Çocuk İşçiliğini Önleme Uluslararası Programı-IPEC)”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9/1-2, (2001): 52 vd.; Şahin, *Çocuk İşçilerin Korunması*, 26.

⁷² Çocuk işçiliği tarihçesi ve sebeplerine ilişkin bkz. Levent Şahin, Geçmişten Günümüze Çocuk İşçiliği, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, II, (2012), 103-118, 104 vd.

⁷³ Şahin, *Çocuk İşçilerin Korunması*, 61.

sorununa yönelik ülkelerin gerekli düzenlemeleri yapmalarını zorunlu kılmıştır.⁷⁴

Çalışan çocuk kavramı çocuk işçi ve çocuk çalışması kavramlarını içinde barındıran üst bir kavramdır. Çocuk çalışması ise, çocuğun eğitimi, fiziksel, zihinsel, duygusal, ahlaki ve sosyal gelişimini olumsuz yönde etkilemeyecek çalışmalar olarak ifade edilebilecektir.⁷⁵ Çocuk işçiliği okula alternatif olarak başkalarının menfaatine (aile haricinde) ücret karşılığında olurken, çocuk çalışması çoğunlukla okul eğitimi ile devam eden, bazen aile içinde olan, daha küçük boyutta ücretsiz yapılan çalışmalardır.⁷⁶

Çocuk işçi, İş Kanununun iş sözleşmesi tanımına uygun olarak, **belirli bir yaşın altında bulunan (çocukluk döneminde) ve belli bir ücret karşılığında, işverene bağımlı olarak iş görme edimini yerine getiren kişi** olarak tanımlanabilecektir.⁷⁷ Çalışan çocuklar, çalışma olarak kabul edilen faaliyetlerde bulunan, çocuk işçi kavramının da dahil olduğu birçok çalışma şeklinde yer almaktadırlar.⁷⁸ Çalışan çocuk ile çocuk işçi arasındaki en

⁷⁴ Benzer yönde Sürdürülebilir Kalkınma 2030 Gündemi hedefleri doğrultusunda, 2025 yılına kadar, tarımda çocuk işçiliğinin sona erdirilmesi, zorla çalıştırma, insan kaçakçılığı, modern kölelik gibi kötü durumlar öncelikli olmak üzere çocuk işçiliğinin önlenmesi ve sonlandırılmasına ilişkin eylemlerin artırılmasına dair bkz. Durban Call to Action on the Elimination of Child Labour, 5th Global Conference on the Elimination of Child Labour, Durban 15-20 May 2022, Erişim Tarihi: Ekim 31, 2022 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/-dcomm/documents/genericdocument/wcms_845907.pdf

⁷⁵ Ertan Kahramanoğlu, *Türkiye’de Çalışan Çocuklar Sorunu ve Çözüm Yolları*, (Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu ve Friedrich-Naumann Vakfı Yayınları, 1996), 7-8.

⁷⁶ Çöpöğlü, “Türkiye’de Çocuk İşçiliği”, 369.

⁷⁷ TİSK’e göre çocuk işçi “Sosyoekonomik konumları gereği esnaf ve sanatkârlar yanında, sanayi işkolunda, tarım sektöründe, marjinal çalışma alanında maddi kazanç elde etmek ya da meslek edinmek amacıyla üretime katılan 18 ve daha küçük yaştaki kimselerdir” şeklinde tanımlanmıştır. Ceylan Aydın Uzun, *Çocuk İşçiliği, Sorular ve Yanıtlar*, (Ankara: Türk Metal Sendikası, Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları-63, 2020) 11; Ece Güneş Kara, “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Çocuk İşçi Kavramı Ve Çocukların Korunması”, (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2019) 11, Erişim Tarihi: Nisan 04, 2023 <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>; Sevda Berigel ve İlhan Eroğlu, “Türkiye’de Çocuk İşçiliğinin Dinamikleri”, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Ekonomi & Siyaset Özel Sayısı (2019): 42; Şahin, *Çocuk İşçilerin Korunması*, 24.

⁷⁸ İncinur Büyüksungur, “Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçilerin Hakları” (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2022) 5, Erişim Tarihi: Nisan 04, 2023, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>; Çocuk kavramı ve bunun iş hukukundaki yansımaları için Bkz. Didem Yalçıntaş, “Çocuğun İş Kanunu Madde 71 Kapsamında Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çalıştırılması”, (Yüksek Lisans Tezi, YÜHFD Cilt: XXI Sayı:1 (2024)

önemli fark, çocuk işçilerin iş sözleşmesi ile işveren arasında bağ kurulmak suretiyle bağımlı bir iş ilişkisinin olmasıdır.⁷⁹ Çalışan çocukların çalışma amaçları da farklı olabilir. Örneğin çıraklık sözleşmesi ile bir meslek ve sanatın öğrenilmesi için çalışan kişilere çırak, bir meslek konusunda aldıkları teorik bilgiyi uygulama ile pekiştirmek için çalışan kişilere stajyer denilmektedir.⁸⁰ Çıraklık sözleşmesi ile çalışan çıraklar ve bir iş sözleşmesi olmaksızın eğitim amaçlı çalışan stajyerler işçi olarak kabul edilmeyecektir.⁸¹ Çocuk çalışması ile çocuk işçiliğinin arasındaki temel fark ise, iş sözleşmesine dayanarak çalışma veya işverene bağımlı çalışmanın çocuk çalışmasında yer almamasıdır.⁸²

4857 sayılı İş Kanunu'nun⁸³ 8/1. maddesinde iş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlendiği bir sözleşme olarak tanımlanmıştır. Özellikle bağımlılık unsurunun iş sözleşmesinin belirleyici unsuru olduğu açıktır.⁸⁴ Asgari çalışma yaşına ilişkin İş Kanunu'nun kişiler bakımından uygulama alanına ve iş sözleşmesinin temel unsurlarına aşağıda yer verilecektir.

V. ASGARİ ÇALIŞMA YAŞI BAKIMINDAN KORUNMA HAKKINA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

A. ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

Galatasaray Üniversitesi, 2018), 3 vd., Erişim Tarihi: Nisan 04, 2023, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.

⁷⁹ Büyüksungur, “Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçilerin Hakları” 5.

⁸⁰ Çıraklık için detaylı bilgi için bkz. Fatih Uşan, *Çıraklık Sözleşmesi*, (Konya: Mimoza Yayınları, 1994) 36-37; Stajyerlik konusunda detaylı bilgi için bkz. Sedef Koç Tangün, “Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı”, *Sicil*, 40, (2018): 133 vd.

⁸¹ Gökalp, “Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma” 128.

⁸² Çöpoğlu, “Türkiye’de Çocuk İşçiliği” 369.

⁸³ RG.10.06.2003, S.25134.

⁸⁴ Sarper Süzek, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayınları, 2020) 225; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019) 7; Haluk Hadi Sümer, “İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, III/19, (2010): 63; Nuri Çelik, Nurşen Canıklıoğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuk Dersleri*, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2022), 169 vd.; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2017), 59 vd.; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku, I, Ferdi İş İlişkileri*, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2014), 163 vd.

1. Birleşmiş Milletler Düzenlemeleri

Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi, 26 Eylül 1924 tarihinde imzalanan çocuk hakları konusunda uluslararası düzeyde ve çocukları koruyucu nitelikte olan ilk sözleşmedir.⁸⁵ Söz konusu bildirme bizzat Atatürk tarafından 1931 yılında onaylanarak ülkemizde yürürlüğe girmiştir. Çocukların maddi ve manevi olarak korunması, beslenmesi, hastalık halinde tedavisi, istismara karşı önlemler alınması, felaket durumunda öncelikli yardım edilmesi gibi konularda yükümlülüklerin yer aldığı bir bildirmedir.⁸⁶

Birleşmiş Milletler tarafından 17 Eylül 1956 tarihinde imzalanan, çocuk haklarına ilişkin ikinci önemli adım olan Kölelik, Köle Ticareti, Köleliğe Benzer Uygulama ve Geleneklerin Ortadan Kaldırılmasına Dair Ek Sözleşmesinde, özellikle kötü koşullarda olan çocuk işçiliğini engelleyici hükümler yer almaktadır.

Cenevre Çocuk Hakları Bildirisi, 20 Kasım 1959 tarihinde genişletilerek Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Bildirisi kabul edilmiştir. Bildiride çocuk işçiliğine ilişkin önemli düzenlemeler yer almaktadır. Çalışmamızın konusuna ilişkin olarak çocukların asgari çalışma yaşı ile ilgili Bildirinin 9. maddesinde çocukların uygun bir minimum yaş sınırına ulaşmadan önce çalıştırılmayacakları düzenlenmiştir. Böylece sözleşmeyi imzalayan ülkeler çocuklar için çalışma hayatında uygulanacak asgari çalışma yaşını ve şartlarını oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir.⁸⁷

20 Kasım 1989 tarihinde ise, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Bildirisinin temel ilkeleri esas alınarak, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi imzalanmış, 2 Eylül 1990 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ülkemizde ise 9 Aralık 1994'te onaylanarak 27.01.1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir.⁸⁸ Çocuklara ilişkin temel hakların yer aldığı Sözleşmede, çocuk işçiliğine ilişkin de düzenlemeler bulunmaktadır. Özellikle çocukların çalışmasında asgari yaş, çalışma süresi ve şartları hususlarında taraf ülkelerin gerekli önlemleri alması ifade edilmiştir.⁸⁹ Sözleşmenin 32. maddesinde çocuk işçiliğine ilişkin düzenlemelere yer verilmiş, ancak asgari yaş

⁸⁵ Serozan, *Çocuk Hukuku*, 23; Büyüksungur “Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçilerin Hakları” 26; Şahin, *Çocuk İşçilerin Korunması*, s.95.

⁸⁶ “Geneva Declaration of the Rights of the Child”, *United Nation Documents*, Erişim Tarihi: Nisan 24, 2023, <http://www.un-documents.net/gdrc1924.htm>.

⁸⁷ Büyüksungur “Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçilerin Hakları”, 27; Şahin, *Çocuk İşçilerin Korunması*, 98.

⁸⁸ RG.22184, S.27.01.1995; 20 Kasım günü Çocuk Hakları Günü olarak kutlanmaktadır. “Çocuk Hakları”, *Vikipedia*, Erişim Tarihi: Nisan 04, 2023, https://tr.wikipedia.org/wiki/Çocuk_hakları.

⁸⁹ Büyüksungur “Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçilerin Hakları”, 29.
YÜHFD Cilt: XXI Sayı:1 (2024)

belirlenmesi yapılmamış, çocukların çalışmasına ilişkin asgari çalışma yaşının belirlenmesi taraf olan devletlere bırakılmıştır.

03 Ocak 1976 tarihinde yürürlüğe giren Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesinde de çocuk ve genç işçilerin korunmasına ilişkin hükümler yer almaktadır. Çalışmamızın konusu olan asgari yaş sınırına ilişkin Sözleşmenin 8. maddesinde çocuk işçiliğinin önlenmesine dair üye devletler tarafından asgari çalışma yaşı belirlenmesi zorunluluğu belirtilmiştir.

2. Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği Düzenlemeleri

Avrupa Konseyi tarafından 18 Ekim 1961 tarihinde kabul edilen ve 26 Şubat 1965 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı, Türkiye tarafından bazı çekinceler konularak 1989 onaylanmıştır. Daha sonrasında Şartta bulunan eksikliklerin giderilmesi için 1996 yılında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı imzalanmış ve 1999 yılında yürürlüğe girmiştir.⁹⁰ Söz konusu Şartta akit devletlerin çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu dışında asgari çalışma yaşının on beş olmasını sağlama sorumlulukları bulunduğu belirtilmiştir.⁹¹

⁹⁰ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 5547 sayılı Kanun ile 27 Eylül 2006 tarihinde Türkiye tarafından onaylanmıştır.

⁹¹ Madde 7- Çocukların ve gençlerin korunması hakkı

Akit Taraflar, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

- 1- Çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu dışında asgari çalışma yaşının 15 olmasını sağlamayı;
- 2- Tehlikeli veya sağlığa zararlı olduğu öngörülen işlerde, asgari çalışma yaşının 18 olmasını sağlamayı
- 3- Henüz zorunlu eğitim çağında olanların, eğitimlerinden tam anlamıyla yararlanmalarını engelleyecek işlerde çalıştırılmalarını sağlamayı;
- 4- 18 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, gelişmeleri ve öncelikle de mesleki eğitim gereksinimleri uyarınca sınırlandırılmasını sağlamayı;
- 5- Çalışan gençlerin ve çırakların adil bir ücret ve diğer uygun ödemelerden yararlanma hakkını tanımayı;
- 6- Gençlerin, işverenlerin izniyle normal çalışma saatlerinde mesleki eğitimde geçirdikleri sürenin, günlük çalışma süresinden sayılmasını sağlamayı;
- 7- 18 yaşın altındaki çalışanlara yılda en az dört haftalık ücretli izin hakkını tanımayı;
- 8- 18 yaşın altındaki kişilerin, ulusal yasalar ve yönetmeliklerle belirlenen işler dışında gece işinde çalıştırılmalarını sağlamayı;
- 9- Ulusal yasalar veya yönetmeliklerle belirlenen işlerde çalışan 18 yaşın altındaki kişilere düzenli sağlık kontrolü yapılmasını sağlamayı;

9 Aralık 1989'da AB Konseyi tarafından kabul edilen Topluluk Çalışanlarının Temel Sosyal Hakları Şartı'nda genç kişilerin daha lehine olan kurallar saklı kalmak üzere, asgari çalışma yaşının, asgari okulu bitirme yaşının altında ve her durumda on beş yaşın altında olamayacağı belirtilmiştir.

3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Düzenlemeleri

Birinci Dünya savaşından sonra yoksulluğun dünya barışını tehdit eden bir unsur olduğu düşünülmüş ve bunun sonucunda Versay Barış Antlaşmasıyla Milletler Cemiyetine bağlı olarak 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü kurulmuştur.⁹² Uluslararası Çalışma Örgütü'nün amaçları ve temel ilkeleri ILO Anayasasının⁹³ başlangıç kısmında ve 1944 yılında kabul edilen Philadelphia Bildirgesinde⁹⁴ belirtilmiştir. Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütüne 09.07.1932 tarihinde üye olmuştur.⁹⁵ ILO, Türkiye tarafından 27.05.1946 tarihinde onaylanmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü, sosyal adaletin kurulması ve yoksulluğun önlenmesi, tam istihdamın sağlanması, hayat seviyesinin yükseltilmesi, ortak refahın sağlanması ve diğer çalışma koşullarına ilişkin gelişmelerden herkesin eşit şekilde yararlanması için ulusların bir araya gelerek çalışma yaşamının düzenlenmesinde iş birliği yapmaları amacıyla kurulmuştur.⁹⁶ Birleşmiş Milletler Kuruluşu olan Örgüt, çalışma hayatına ilişkin standartların oluşmasını amaçlamaktadır.⁹⁷

10- Çocukların ve gençlerin özellikle doğrudan veya dolaylı olarak işlerinden doğan tehlikeler başta olmak üzere, uğradıkları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel olarak korunmalarını sağlamayı; taahhüt ederler. "Milletlerarası Andlaşma", *Resmî Gazete*, Erişim Tarihi: Temmuz 07, 2023, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>.

⁹² Tankut Centel, *Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri*, (İstanbul: Mess Yayınları, 2004) 1 vd.

⁹³ ILO Anayasası 1919 yılında kabul edilmiş daha sonra 1922, 1945, 1946, 1953, 1962, 1972 ve 1997 yıllarında alınan kararlarla 7 kez tadil edilmiştir.

⁹⁴ Filadelfiya'da 26. toplantısını yapan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün amaç ve hedefleri ve üyelerinin siyasetlerinden esinlenmiş ilkeler ile ilgili kabul etmiştir.

⁹⁵ Ali Güzel, *ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı, ILO Normları ve Türk İş Hukuku*, (Ankara : İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1997), 33.

⁹⁶ Süzek, *İş Hukuku*, 83; Şahin, *Çocuk İşçilerin Korunması*, 16.

⁹⁷ Kara, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Çocuk İşçi Kavramı ve Çocukların Korunması", 99-100.

YÜHFD Cilt: XXI Sayı:1 (2024)

Örgütün çalışma hayatına ilişkin birçok normu bulunmakla birlikte çalışmamızın kapsamı asgari çalışma yaşı ile ilgili olduğundan, bu konuda önem arz eden ve Türkiye'nin onaylamış olduğu 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi ve 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesine değineceğiz.⁹⁸

a. 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü, 6 Haziran 1973 tarihindeki toplantıda, istihdama kabulde asgari yaş konusunda yapılan bazı önerileri kabul ederek, **çocukların çalıştırılmasına tamamen son vermek amacıyla, sınırlı sayıdaki ekonomik sektöre uygulanabilen ve zamanla mevcutların yerine geçecek genel ve tek bir asgari yaş sınırı** kabul etmiştir.⁹⁹ Asgari yaşa ilişkin kapsamlı bir uluslararası tanım yapan Sözleşme, gelişmekte olan ülkeler için yenilikçi şekilde esnek ve aşamalı bir yöntem benimsemiştir.

Sözleşmenin 1. maddesinde üye ülkelerin, çocuk işçiliğini etkin bir şekilde ortadan kaldırmayı, istihdama ve çalışmaya kabul için asgari yaşın giderek gençlerin fiziksel ve zihinsel yönden tam olarak gelişmelerine olanak tanyacak bir düzeye yükseltilmesini sağlayan ulusal bir politika takip etmeyi kabul ettiğini belirtmiştir. Böylece **asıl amacın çocuk işçiliğinin kaldırılması olduğu belirtilmiş, taraf devletlerin asgari çalışma yaşının çocukların gelişimine uygun şekilde uygulamasını sağlamayı** hedeflemiştir. Sözleşmenin devamında 2. maddede ise **on beş yaştan aşağı olmamak üzere asgari çalışma yaşının zorunlu eğitimin bittiği yaş olarak belirtilmiş, ekonomisi ve eğitim olanakları yeterince gelişmemiş olan devletler için ise asgari yaşın on dört olabileceği** ifade edilmiştir.¹⁰⁰

Sözleşmenin 3. maddesinde, **genç kişilerin sağlığını, güvenliğini veya ahlakını tehlikeye düşürebilecek her türlü istihdam veya çalışmaya kabul için asgari yaş on sekizin altında olmayacağı** düzenlenmiştir. Ancak

⁹⁸ <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, Erişim Tarihi, Temmuz,13,2023.

⁹⁹ “Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri”, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*, Erişim Tarihi: Temmuz 13, 2023, <https://www.csgb.gov.tr/media/1332/tuerkiye-tarafindan-onaylanan-ilo-soezlesmeleri.pdf>.

¹⁰⁰ Sözleşmede yer alan “Child Labour” kavramının Türkçe 'ye “Çocuk İşçi” olarak yanlış çevrildiği, çevirinin asıl karşılığının “Çalışan Çocuk” olması gerektiği, bu nedenle hem bağımlı hem de bağımsız çalışma ilişkisi için geçerli olduğuna dair bkz. Bakırcı, *Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması*, 95.

ulusal mevzuat söz konusu genç kişilerin sağlığı, güvenliğinin ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması ve genç kişilerin ilgili faaliyet dalında yeterli özel öğrenim veya mesleki eğitim görmeleri koşuluyla on altı yaşından itibaren istihdamlarına veya çalışmalarına izin verebileceği belirtmiştir.

Sözleşmenin 4. maddesinde sınırlı istihdam ve çalışma kategorilerinin bu sözleşmenin uygulama alanı dışında tutulabileceği düzenlenmiştir. Devamında 5. maddede ise, ekonomisi ve idari yapısı yeterince gelişmemiş bir üye devletin başlangıç aşamasında bu sözleşmeyi sınırlayabileceğini, ancak Sözleşme hükümlerinin her hâlükârda “madencilik ve maden çıkarımı, imalat, inşaat, elektrik, gaz ve su, temizlik hizmetleri, ulaştırma, depolama ve haberleşme, düzenli olarak ücretli işçi istihdam etmeyen ve yerel tüketim amacıyla üretim yapan küçük ölçekli aile işletmeleri dışında kalan ticari amaçlı üretimde bulunan diğer tarım işletmeleri ve plantasyonlar” işleri için uygulanacağı belirtilmiştir.

Sözleşmenin 7. maddesinde, **ulusal mevzuat 13-15 arası yaşlardaki kişilerin, sağlıklarına veya gelişmelerine zarar vermesi ihtimali bulunmayan ve okula devamlarını, yetkili makamın onayladığı mesleğe yöneltme veya mesleki eğitim programlarına katılmalarını veya derslerden yararlanmalarını engellemek koşuluyla hafif işlerde çalışmalarına veya istihdamlarına izin verilebileceği** düzenlenmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü, 138 Sayılı bu Sözleşmeyi kabul ettikten sonra 146 sayılı Asgari Çalışma Yaşına İlişkin 146 Sayılı Tavsiye Kararını kabul etmiştir. Çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde ortadan kaldırılması, istihdama kabul için asgari yaşın zamanla artırılması gerekliliğinden söz edilmiş, Sözleşmeyi onaylayan ülkelerin ulusal mevzuatlarında düzenlemeler yapma yükümlülükleri yeniden vurgulanmıştır.

b. 182 No’lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi

Uluslararası Çalışma Örgütü 182 No’lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesini 17 Haziran 1999 tarihinde kabul etmiştir.¹⁰¹ Türkiye söz konusu sözleşmeyi 25 Ocak 2001 tarihinde kabul etmiştir.¹⁰² Sözleşmeyi onaylayan her üye ülkenin acil bir sorun olarak en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin

¹⁰¹ “182 No’lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi”, ILO, Erişim Tarihi: Temmuz 14, 2023, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm.

¹⁰² RG.03.02.2001, S.24307.

yasaklanmasını ve ortadan kaldırılmasını temin edecek ivedi ve etkin önlemleri alacağı belirtilmiştir. Bu **Sözleşmenin amaçları bakımından “çocuk” terimi on sekiz yaşın altındaki herkese uygulanacağı** düzenlenmiştir.

B. ULUSAL DÜZENLEMELER

1. Anayasa

1982 Anayasasının 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin sosyal bir hukuk devleti olduğu belirtilmiş, sosyal ve ekonomik haklar başlığını taşıyan üçüncü bölümünde çalışma hayatı ile ilgili birçok hükme yer verilmiştir. Anayasanın 50. maddesinde yer alan “*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar*” hükmü ile çocukların yaşına uymayan işlerde çalıştırılmayacağı açıkça vurgulanmıştır. Ancak Anayasada açıkça çocukların çalışma yaşına ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Anayasa hükmü gereğince Devletin küçüklerin çalışma hayatında özel olarak korunmasını sağlama ödevi bulunmaktadır.¹⁰³

2. 4857 Sayılı İş Kanunu

İş Kanunu'nda en az çalışma yaşı 71. maddede “*On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış¹⁰⁴ olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitimine devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitimine devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin*

¹⁰³ Özkaraca ve Ünal, “Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar”, 364.

¹⁰⁴ 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nun 3. maddesinde mecburi ilköğretim çağı, 6-14 yaş grubundaki çocukları kapsadığı, 7. maddesinde İlköğretim; 1 inci maddede belirtilen amacı gerçekleştirmek için kurulmuş dört yıl süreli ve zorunlu ilkokul ile dört yıl süreli ve zorunlu ortaokuldan oluşan bir Milli Eğitim ve Öğretim Kurumu olduğu düzenlenmiştir. (RG 12.01.1961, S.10705)

almak şartıyla çalıştırılabilir.” şeklinde düzenlenmiştir.¹⁰⁵ İş Kanunu’nda çocuk işçi ve genç işçinin tanımı yapılmamış, yaş aralıkları belirtilmiştir.

Bu şekilde tanımlanan çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması sırasında uyulması gereken ilgili kanun hükümleri, uluslararası belgelerde yer alan düzenlemeler ve ilgili yönetmelik hükümleri dikkate alınarak işyerinde adil ve makul koşullarda çalışma ortamının sağlanmasına katkı sağlamaktadır.¹⁰⁶

Asgari çalışma yaşı ile ilgili diğer düzenlemeler, İş Kanunu m.53’de “*Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.*”; m.72’de “*Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalıştırılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalışması yasaktır.*” ; m.73’de “*Sanayie ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.*” şeklindedir.

3. İş Kanunu Kapsamın Dışında

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu¹⁰⁷, 854 sayılı Deniz İş Kanunu¹⁰⁸ ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu’nda¹⁰⁹ çocukların çalışmalarına ilişkin asgari yaş düzenlemesi bulunmamaktadır. Deniz iş hukuku bakımından, gemilerde iş sözleşmesi ile çalışan ve Deniz İş Kanunu kapsamında olan gemiadamları¹¹⁰ ilgili yönetmelikte¹¹¹ gemici olmak için on altı yaşını bitirmek, en az ilköğretim okulu mezunu olmak (m 6/1-a), yağcı olmak için on altı yaşını bitirmek, en az ilköğretim okulu mezunu olmak (m 16/1-a) şeklinde asgari yaşın on altı olduğu anlaşılmaktadır.

¹⁰⁵ Başta Asgari Yaşa İlişkin 138 Nolu Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi olmak üzere, uluslararası mevzuat ile uyumlu hale gelmiştir. Tankut Centel, “*Sekiz Yıllık Temel Eğitim ve Asgari Çalışma Yaşı*”, Turhan Esener’e Armağan, (Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Türk Milli Komitesi, 2000) 293.

¹⁰⁶ Adil ve makul koşullarda çalışma ile ilgili detaylı bilgi için bkz. Ali Ekin, *Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunun Korunması*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2013) 2 vd.

¹⁰⁷ RG.04.02.2011, S.27836.

¹⁰⁸ RG.29.04.1967, S.12586.

¹⁰⁹ Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, RG.20.06.1952, S.8140.

¹¹⁰ Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere “gemiadamı” denir. (DİK. m.2/B)

¹¹¹ Gemi Adamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği, RG.10.02.2018, S.30328.

Türk Borçlar Kanunu’nda çalışanların yaşına ilişkin sadece yıllık ücretli izin süresinin belirlenmesinde on sekiz yaşından küçük işçilerin en az üç hafta ücretli yıllık izin haklarının olduğuna dair düzenleme bulunmaktadır (TBK m. 422). On sekiz yaş altı olarak belirtilmekle birlikte asgari çalışma yaşı belirtilmemiştir.

Umumi Hıfzıssıhha Kanununun¹¹² “on iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamı memnudur.” hükmü gereğince asgari çalışma yaşının on iki olduğu belirtilmiştir (Um. Hıf. K. m.173). Umumi Hıfzıssıhha Kanununun yaklaşık olarak doksan üç yıl önce kabul edilen bir kanun olması hasebiyle ulusal ve uluslararası düzenlemelerle uyumlu olmadığını söylemek gerekmektedir.¹¹³

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda¹¹⁴ ise çocuk işçi ve genç işçi kavramlarına yer verilmemiştir. Onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış olan çalışanlar genç çalışan olarak tanımlanmıştır (m. 3/e).¹¹⁵

¹¹² RG.06.05.1930, S.1489.

¹¹³ En az çalışma yaşı olan 12 yaşın altındakilerin çocuk, 12-18 arasındaki kişilerin genç işçi olarak tanımlanması, yönünde görüş için bkz. Öz Seçer, “Çocuk ve Genç İşçilerle İş Sözleşmesinin Kurulması ve Bu Sözleşmeden Doğan Ücret Üzerinde Çocuk ve Genç İşçilerin Tasarruf Hakkı”, *Legal İHSGHD*, 28, (2010): 1428; Umumi Hıfzıssıhha Kanununun güncel ulusal ve uluslararası düzenlemelere paralel hale getirilmesi gerekliliğine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Bakırcı, *Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması*, 229; Özkaraca ve Ünal, “Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak Ve Sınırlamalar”, 372; Anayasa’nın 90. Maddesi gereğince 138 sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaş Sözleşmesi’nin tüm işçiler için uygulanmasının görüşüne ilişkin bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, “Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, 513; Avrupa Birliği İlerleme Raporlarında söz konusu yaş sınırının uygun olmadığı yönünde bkz. Fuat Bayram, “AB İlerleme Raporlarındaki (1998-2006) Tespit ve Eleştiriler Çerçevesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında Yapılması Gerekli Değişiklikler”, *Legal İHSGHD*, 13, (2007): 72.

¹¹⁴ RG.30.06.2012, S.28339.

¹¹⁵ Kanunun gerekçesinde mesleki eğitim dışında olan çocuk işçilerin istihdamının kısıtlanması amacı güdüldüğünden çocuk çalışan tanımına bilinçli olarak yer verilmediği, çocuk işçi için İş Kanununun getirdiği kısıtlamaları çerçevesinde çalışmaya izin verilen işlerde çalışanlarda bu Kanunun kapsamı dışında mütalaa edilemeyeceği, bunun yanında genç çalışan tanımının, daha önce İş Kanununda yer aldığı şekilde ve Avrupa Birliğinin 2 Haziran 1994 tarihli ve 94/33 sayılı Direktifine uygun düzenlendiği belirtilmiştir. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı”, *Türkiye Büyük Millet Meclisi*, Erişim Tarihi: Temmuz 15, 2023. <https://www.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf>.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik¹¹⁶ İş Kanunu'nun 71. maddesine dayanılarak hazırlanmış, İş Kanunu'nda tanımı yapılmamış olan çocuk işçi ve genç işçi kavramları 4. maddede "Tanımlar" başlığı altında açıkça tanımlanmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre çocuk işçi, 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi; genç işçi ise 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişidir.

Polis Vazife ve Salahiyet Kanununun¹¹⁷ 12. maddesinde ise, kanunî istisnalar saklı kalmak üzere, eğlence, oyun, içki ve benzeri amaçlı umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde onsekiz yaşından küçüklerin çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir.

VI. TÜRK CEZA KANUNU 50/1-f MADDESİNDE DÜZENLENEN KAMUYA YARARLI İŞTE ÇALIŞTIRMA SEÇENEĞİNİN 4857 SAYILI İŞ KANUNU BAĞLAMINDA ASGARİ ÇALIŞMA YAŞI BAKIMINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

A. Genel Olarak

İş hukuku kapsamında yer alan çocuk işçilerin asgari çalışma yaşına dair ulusal ve uluslararası düzenlemeler özellikle çocukların korunması bakımından önem arz etmektedir. Çocuk işçi kavramında da belirttiğimiz üzere, çocuk işçi ve çalışan çocuk kavramlarının ayrı düşünülmesi gerekmektedir. Çocuk işçi denildiğinde, iş sözleşmesinin temel unsurlarının var olduğu bir çalışma şekli akla gelmelidir. Çalışan çocuk kapsamına ise, iş ilişkisi olmadan yapılan çalışmalar dahil olabilecektir.

Türk Ceza Kanunu m. 50/1-f'de yer alan düzenlemede, kişi hakkında verilen kısa süreli hapis cezasının "kamuya yararlı bir işte çalıştırılma" seçenek yaptırımına çevrilebileceği öngörülmüştür. Yargıtay birçok kararında, söz konusu seçenek yaptırımın 12-15 yaş grubundaki çocuklar hakkında uygulanamayacağı yönünde görüş bildirmiş, 4857 sayılı İş Kanunu m. 71'deki düzenlemeye atıf yaparak on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmasının yasak olduğundan bahisle seçenek yaptırım uygulanmasının mümkün olmadığına karar vermiştir.¹¹⁸

¹¹⁶ RG.06.04.2004, S.25425.

¹¹⁷ RG. 14.07.1934, S.2751.

¹¹⁸ Y17.CD, 26.02.2020, E.2020/1378, K.2020/2856; Y17.CD, 26.06.2019, E.2019/7088, K.2019/9764; Y17.CD, 11.09.2018, E. 2018/71552, K.2018/10375; Y17.CD, 09.05.2018, E. YÜHFD Cilt: XXI Sayı:1 (2024)

Söz konusu kararlarda gerek atıf yapılan Kanunun uygulama alanı bakımından, gerek kabul etmesi halinde kamuya yararlı bir işte çalıştırılacak olan 12-15 yaş grubundaki çocuğun çalışma esnasındaki statüsü bakımından hatalı değerlendirme yapıldığı kanaatindeyiz.

Çalışmamızın konusu olan Türk Ceza Kanunu’nda düzenlenen kamuya yararlı işte çalıştırma seçenek yaptırımının 12-15 yaş grubundaki çocuklara uygulanıp uygulanmayacağı tartışmasında, bu çocukların hukuki durumunu değerlendirmek gerekmektedir. Yargıtay kararlarında her ne kadar İş Kanunu 71. maddeye atıf yapılarak bu çocuklar, çocuk işçi gibi düşünülse de kamuya yararlı çalışmaların iş hukuku kapsamında değerlendirilmemesi gerektiğine dair temel konulara değinmek uygun olacaktır.

Öte yandan bu şekilde çalışan çocukların aslında “çalışan çocuk” şeklinde bile değerlendirilmemesi gerektiği kanaatindeyiz. Nitekim bu çocukların çalışmak gibi bir amaçları olmadığı, kamuya yararlı bir iş olarak tanımlanan faaliyetin mahkeme tarafından hükmedilen cezanın karşılığı olduğu söylenebilecektir. Cezanın karşılığı olan çalışmanın çocuk tarafından yapılması halinde küçük boyutta ücretsiz yapılan, okul eğitimi ile devam edebilen, çocuğun fiziksel, zihinsel, duygusal, ahlaki ve sosyal gelişimine olumsuz etkisi olmayıp bilakis olumlu katkıları olan “çocuk çalışması” olarak nitelendirilebileceği kanaatindeyiz.

B. İş Sözleşmesinin Temel Unsurları Bakımından

İş Kanunu “Tanım ve Şekil” başlıklı m. 8/1 uyarınca “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir”. İş hukuku öğretisinde iş sözleşmesinin iş, ücret ve bağımlılık temel unsurları olarak kabul edilmiştir.¹¹⁹ Aynı yönde Türk Borçlar Kanunu m. 393’te “Hizmet

2016/5927, K.2018/6688; Y13.CD, 06.11.2012, E. 2012/13501, K.2012/23115, Erişim Tarihi: Temmuz 25, 2023, <https://lib.kazanci.com.tr/yargitay>.

¹¹⁹ Münir Ekonomi, *İş Hukuku Cilt I, Ferdi İş Hukuku*, (İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, 1976) 61; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt I: Bireysel İş Hukuku*, (Ankara: Lykeion Yayınları, 2018) 77-78; Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, (Ankara: Gazi Kitabevi, 2018) 81-82; Süzek, *İş Hukuku*, 133; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca *İş Hukuku Dersleri*, 167 vd.; Turhan Esener, *İş Hukuku*, (Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sevinç Matbaası, 1978), 127; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022), 37; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2018), 69; A.

Sözleşmeleri” başlıklı altıncı bölümünün “*Genel Hizmet Sözleşmesi*” başlığını taşıyan birinci ayrımında, “*Hizmet sözleşmesi; işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme*” olduğu düzenlenmiştir.¹²⁰

İş Kanunu’nda zaman unsuruna yer verilmemişse de TBK “*belirli veya belirli olmayan süreyle*” ifadesi ile aslında işin bir zaman diliminde yapılacağını işaret etmiştir.¹²¹ Doktrinde de iş, ücret, bağımlılık unsurlarının yanı sıra zaman unsurunun da yer alması gerektiği görüşü de mevcuttur.¹²² Yargıtay kararlarında da zaman unsuru “...belirli veya belirsiz bir süre içinde işveren veya vekilinin buyruğunda bulundurmasını kapsamaktadır ve anılan sürede buyruk ve denetim altında edim yerine getirilmektedir” şeklinde ifade edilmiştir.¹²³

İş sözleşmesinden söz edebilmek için bir iş görme ediminin varlığı gerekmektedir. İşçinin işveren menfaatine bir iş yapması veya hizmet vermesi iş görme edimi olarak ortaya çıkmaktadır.¹²⁴ İş görme edimi olumlu yönde davranışlardan oluşmaktadır. Bir şeyi yapmaktan kaçınma, yapmama, katlanma gibi durumlar iş olarak kabul edilemez.¹²⁵ Ekonomik olarak iş sayılabilecek her türlü bedensel, zihinsel, sanatsal, bilimsel, teknik vb. çalışmalar iş görme ediminin konusunu oluşturabilecektir.¹²⁶

Murat Demircioğlu, Tankut Centel ve Hasan Ali Kaplan, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2021), 67 vd.; Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, (İstanbul: Oniki Levha Yayınları, 2020) 15. Güven ve Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, 95.

¹²⁰ İş Kanunu’nda “*iş sözleşmesi*”, Türk Borçlar Kanunu’nda “*hizmet sözleşmesi*” olarak ifade edilmişse de iki terim arasında hukuki anlamda farklılık bulunmamaktadır. Muharrem Emre Ulusoy, *Ev Hizmetlerinde Bireysel İş İlişkileri*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2023), 147 vd.

¹²¹ Zaman kavramı iş sözleşmesinin belirlenmesinde bağımsız bir unsur olmayıp, bağımlılık unsurunun saptanmasında yardımcı bir ölçüt taşıdığı yönünde Süzek, *İş Hukuku*, 223.

¹²² Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, *İş Hukuku*, 330 vd.

¹²³ Y10.HD, 31.3.2021, E.2019/5785, K.2021/4358; HGK, 12.11.2019, E.2017/624, K.2019/1177.

¹²⁴ Başkasının bir ihtiyacının karşılayan faaliyet için iş gören kimse her türlü vasıta veya hayvandan faydalanabileceği yönünde bkz. Narmanlıoğlu *İş Hukuku*, 166; Güven ve Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, 95.

¹²⁵ Kural olarak çalışma konusunun aktif bir insan emeği olması gerektiği, ancak mutlak olarak aktif hareketin de gerekmediği, örneğin fotomodelin poz vermesinin bu şekilde olduğu yönünde bkz. M. Fatih Uşan, Ersin Erdoğan ve Canan, Erdoğan, *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları Işığında Bireysel İş Hukuku ve İş Yargılaması*, (Ankara: İntes Yayınları, 2021), 87.

¹²⁶ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, (Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2017) 535; Aydın Zevkliler ve Emre Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, (Ankara: Adalet YÜHFD Cilt: XXI Sayı:1 (2024)

Diğer önemli ve zorunlu unsur ise ücrettir. İş görmenin karşılığında başka bir ifade ile emeğin karşılığında ödenen ücret İş Kanunu’nda açıkça düzenlenmiştir.¹²⁷ İş Kanunu 32/1 maddede “Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan¹²⁸ ve para ile ödenen tutar” şeklinde tanımlanmıştır. Ücret iş sözleşmesinin kurucu unsurlarındandır.¹²⁹ Bu bağlamda, hatır için veya ahlaki amaçla ücretsiz yapılan çalışmalar iş sözleşmesinin kapsamında değerlendirilemeyecektir.¹³⁰ Taraflar arasında ücretin belirlenmemiş olması yapılan iş sözleşmesinin ücret unsurunun olmadığı anlamına gelmeyecektir.¹³¹ İş Kanunu 39. maddede, bu kapsamda olsun veya olmasın iş sözleşmesi ile çalışan her türlü işçinin alması gereken en az ücret olarak

Yayınevi, 2017) 426; Zeynep Aslı Özkan, “İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu” (Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi, 2019) 4; Çocuğun iş görme edimini yerine getirmesi ile ilgili sorunlara ilişkin detaylı bilgi için bkz. Yalçıntaş, “Çocuğun İş Kanunu Madde 71 Kapsamında Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çalıştırılması”, 38 vd.; Süzek, *İş Hukuku*, 223.

¹²⁷ İşçinin çalışmasının karşılığı olmaksızın ücrete hak kazanıldığı durumlar, iş arama izni (İş K. m. 27, TBK m.421), hafta tatili (İş K. m. 46; TBK m.421), yıllık ücretli izin (İş K. m. 57; TBK m. 425), ulusal bayram ve genel tatiller (İş K. m. 47), mazeret izinleri (İş K. ek m.2), zorlayıcı nedenler (İş K. m 24/III, m. 25/III) olarak örneklendirilebilir.

¹²⁸ Üçüncü kişiler olarak “müşteriler” tarafından da ücret ödemesi yapılabilir. Buna ilişkin İş K. m. 52/1’de “Yüzde usulünün uygulandığı otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzer yerler ile içki içilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden “yüzde” usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına “yüzde” eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır” şeklinde düzenlenmiştir.

¹²⁹Yargı kararlarında ücret unsuru olmadan yapılan çalışmanın vekalet sözleşmesine dayanabileceği, “... İş sözleşmesinde işçi işveren için belirli veya belirsiz süreli olarak çalışır. Vekâlet sözleşmesinde ise vekil kural olarak uzmanlığı bakımından iş sahibinin talimatları ile bağlı değildir. İş sözleşmesinin varlığı ücretin ödenmesini gerektirir. Oysa vekâlet için ücret zorunlu bir öge değildir. Vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümlerde iş sözleşmesinin aksine sosyal nitelikte edimlere ve koruma yükümlülüklerine rastlanmaz.” Y9. HD, 14.05.2013, E.2011/11902, K.2013/14430; Süzek, *İş Hukuku*, 224.

¹³⁰ Süzek, *İş Hukuku*, 224; Kübra Doğan Yenisey ve Mahmut Kabakcı, *Gönüllü Emeği ve İş Hukuku*, (İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2017) 33; HGK.9.5.2007, E.2007/12-247, K. 2007/262 K.; Y9.HD. 26.5.2008, E.2008/17096, K.2008/12749; Y9. HD. 8.6.2017, E. 2015/10941, K. 2017/9978.

¹³¹ Süzek, *İş Hukuku*, 224; Ekmekçi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 16.

asgari ücret uygulaması düzenlenmiştir.¹³² Türk Borçlar Kanunu'nun 401. maddesinde de sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde, işverenin işçiye asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücret ödeme yükümlülüğü bulunduğu belirtilmiştir. İş sözleşmesinin unsuru olan ücretin sözleşmenin kurulmasında yer alması yeterli olup, miktarının belirlenmesi zorunlu değildir.¹³³ Ücretin miktarının belirlenmediği iş ilişkisinde işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, iş niteliği, işyerinin özellikleri, emsal işçiler, örf ve adetler dikkate alınarak emsal ücret belirlenebilecektir.¹³⁴

İş K. 32/4 maddesinde “emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz” şeklinde belirtildiği üzere işçiye ödenecek ücret kural olarak nakden olmalıdır.

Son olarak iş sözleşmesinin belirleyici ve zorunlu unsuru bağımlılıktır.¹³⁵ İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan iş sözleşmesinin tanımında “bağımlı olarak iş görme” ifadesi, Türk Borçlar Kanunu'nda “işçinin işverene bağımlı olarak” ifadesi yer alsada da gerek İş Kanunu'nda gerek Türk Borçlar Kanunu'nda bağımlılıktan ne anlaşılması gerektiği düzenlenmemiştir. Öğretide ise iş sözleşmesinin önemli unsuru olan bağımlılığı ekonomik, teknik ve hukuki/kişisel bağımlılık olarak nitelendirilmiştir.¹³⁶ Çalışma ilişkilerinde çalışanın hukuki statüsünün tespitinde bağımlılık unsuru önem arz

¹³² Madde 39- İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.

¹³³ Doğukan Küçük, *Türk İş Hukuku Bakımından Platform Çalışanları*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2023) 135.

¹³⁴ Y9.HD, 28.01.2010, E.2008/14699, K.2010/1530, Erişim Tarihi: Nisan 15, 2023, <https://lib.kazanci.com.tr/yargitay>.

¹³⁵ Bu yönde AYM Kararı, 336-29,26-27.9.1967; RG, 19.10.1968, S.13031, Erişim Tarihi: Nisan 15, 2023 <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13031.pdf> 15.07.2023; İş sözleşmelerinde bağımlılık unsuruna ilişkin detaylı bilgi için bkz. Sevil Doğan, *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016) 98 vd.; Süzek, *İş Hukuku*, 225; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, Özkaraca, *İş Hukuku*, 168 vd.; Ekonomi, *İş Hukuku*, 73-74; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, 61-62; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, 167 vd., Bağımlılık unsuruna ilişkin Y10.HD, 14.06.2023, E. 2023/6131, K.2023/6852; Y10.HD, 27.04.2023, E.2022/3497, K.2023/4598; HGK 26.04.2023, E. 2022/1065, K. 2023/361, Y9.HD, 5.4.2023; E. 2023/1806, K. 2023/4941, Y10.HD, 8.3.2023, E.2023/2188 E, K.2023/2169.

¹³⁶ Sümer, “İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru”, 68; Doğan Yenisey ve Kabakçı, *Gönüllü Emeği ve İş Hukuku* 2017, 34; Ekmeççi ve Yiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 17; Güven ve Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, 2020, 96; Süzek, *İş Hukuku*, 225; Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 330 vd.; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, 59 ve 60. *YÜHFD Cilt: XXI Sayı:1 (2024)*

etmektedir. Bağımlı çalışanların işçi olarak kabul edilmesi halinde, çalışan iş ve sosyal güvenlik hukuku kapsamında değerlendirilecektir.¹³⁷

Ekonomik bağımlılığın nedeni işçinin hayatını sürdürebilmek için işverenin ödeyeceği ücrete ihtiyacı bulunmasıdır. Bu bakımdan ekonomik bağımlılık kişinin işçi olarak kabul edilmesinde bir ölçüttür. Ancak işçinin işverenden aldığı ücret haricinde başkaca bir gelirin olması veya işçi olarak kabul edilmeyen bir iş yapılması halinde ödenen ücret gibi durumlar çalışanın işçi olarak belirlenmesinde temel ölçüt olarak kabul edilemeyecektir.¹³⁸ Teknik bağımlılık ise, işçilerin iş görme edimini yerine getirirken kullandığı araç gereçler, kullanılacak yöntemler, işverenin teknik olarak verebileceği emir ve talimatlar olarak ifade edilebilecektir.¹³⁹ İş görme edimini yerine getirirken işin niteliğinin teknik destek gerektirmemesi halinde teknik bağımlılıktan söz edilemeyecektir. Bu bakımdan teknik bağımlılıkta işçi niteliğinin tespitinde temel ölçüt olamayacaktır.¹⁴⁰

Bağımlılık unsurundan iş sözleşmesi için asıl anlaşılması gereken kişisel, hukuki bir bağımlılıktır.¹⁴¹ Nitekim işçi işverenin otoritesi altında çalışacak, onun emir ve talimatlarına göre iş görecektir, bu işi ifa ederken kişiliği ön planda olacaktır.¹⁴² İşçi iş görme borcunu yerine getirirken işverenin yönetim, gözetim ve denetimi altında olup, işveren işçiye verdiği emir ve talimatlar ile işçiyi kişisel bağımlılığı altında tutmaktadır.¹⁴³ İş görme sözleşmelerine örnek gösterilebilecek iş sözleşmeleri, eser sözleşmeleri ve vekalet sözleşmelerini birbirinden ayıran en önemli unsur bağımlılıktır.¹⁴⁴ İş sözleşmesinin unsuru olan hukuki/kişisel bağımlılık diğer sözleşmeden ayıran temel esastır.¹⁴⁵

¹³⁷ Küçük, *Türk İş Hukuku Bakımından Platform Çalışanları*, 138.

¹³⁸ Ekonomik bağımlılığın, kişisel/hukuki bağımlılığın tespitinde ikinci ölçüt olabileceği yönünde Süleyman Başterzi, “Avukatla Bağıtlanan Sözleşmenin Hukuk Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 17, (2010): 180.

¹³⁹ Başterzi, “Avukatla Bağıtlanan Sözleşmenin Hukuk Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması”, 180.

¹⁴⁰ Küçük, *Türk İş Hukuku Bakımından Platform Çalışanları*, 197 vd.

¹⁴¹ Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, 80; Sümer, *İş Hukuku*, 38; Bağımlılık unsuruna ilişkin HGK, 3.5.2023, E.2023/583; K.2023/419.

¹⁴² Süzek, *İş Hukuku*, 225.

¹⁴³ İşverenin yönetim hakkına ilişkin detaylı bilgi için bkz. Sevgi Dursun Ateş, *İşverenin Yönetim Hakkı*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019) 115 vd.; Süzek, *İş Hukuku*, 226.

¹⁴⁴ Sümer, “İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru”, 63.

¹⁴⁵ İş görme bakımından hukuki/kişisel bağımlılığın olmadığı, teknik ve ekonomik bağımlılığın bulunduğu bir avukat ve müvekkili arasında vekalet ilişkisinin ağır bastığı

Ekonomik ve teknik bağımlılık tek başına belirleyici olmayıp, kişisel ve hukuki bağımlılığın tespitine yarayan ek kriterler ile değerlendirilmelidir.¹⁴⁶

İş ilişkisinin tarafları olan işçi ve işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi hukuki hiyerarşiyi kaçınılmaz kılmaktadır. Ancak işçinin gönüllü olarak bu hukuki hiyerarşiyi kabul etmiş olması, taraflar arasında eşitlik ilkesinin olmamasının meşru zeminini oluşturmaktadır.¹⁴⁷ Bağımlılık unsuru mutlak anlamda değildir. İşin niteliğine veya işçinin uzmanlığına göre bağımlılık unsurunun etkisi değişmektedir. İşçinin iş görme ediminin niteliğinin arttığı veya esnek çalışma yöntemlerinin uygulandığı hallerde bağımlılık unsuru daha az olacaktır.¹⁴⁸

İş sözleşmesinin temel unsurlarından **iş görme, ücret ve bağımlılık unsuru** kamuya yararlı bir işte çalıştırılma durumunda söz konusu olmayacaktır. **Nitekim kamuya yararlı bir işte çalışan kişi, mahkeme tarafından hükmedilen cezasının karşılığında ikame olarak bir işle meşgul olacak ve karşılığında ücret almayacaktır.**¹⁴⁹ Aynı şekilde bu çalıştırılma durumunda işçi-işveren arasında bulunan **kişisel ve hukuki bir bağımlılıktan** da söz edilemeyecektir. İlk bakışta iş görme unsuru kamuya yararlı bir işte çalıştırılmada var gibi gözükse de iş sözleşmesinin unsuru olan iş görmeye, ekonomik anlamda bir beklenti karşılığında yapılan iş kastedildiğinden, söz konusu **çalıştırılmada iş görme unsurunun da olmadığı** açıktır.

yönünde Y9.HD, 13.7.2009, E.876, K.20602, karar metni ve incelemesi için bkz. Başterzi, “Avukatla Bağıtlanan Sözleşmenin Hukuk Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması”, 175 vd.; Eser sözleşmesinde kişisel ve hukuki bağımlılığın olmadığı yönünde bkz. Y9HD, 26.10.2015, 30228/29979, Gaye Burcu, Yıldız, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015”, (İstanbul, 2017) 23-26.

¹⁴⁶ Doğan, *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru*, 101 vd.

¹⁴⁷ Süzek, *İş Hukuku*, 226.

¹⁴⁸ Nitelikli işçi, niteliksiz işçi, işveren vekili, hukuk danışmanı, doktor ve bilgisayar programcısının işlerini yerine getirirken işverene bağımlılıkları farklıdır. Ayrıca bağımlılık unsuru olduğu sürece işçinin işini evde veya tele çalışma gibi esnek yöntemleri ile yerine getirebilecektir. Sümer, *İş Hukuku*, 38; Süzek 226-227; Esnek çalışma yöntemlerinde bağımlılık unsurunun daha esnek bir yardımcı ölçüt olarak değerlendirileceği yönünde bkz. Süleyman Başterzi, *İş İlişkisinin Kurulması, Kurulması, Hükümleri ve Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009*, (Ankara, 2011) 8 vd.

¹⁴⁹ 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanununun 105. maddesinde açıkça “ücretsiz olarak” bir kamu kurumunun veya kamu yararına hizmet veren bir özel kuruluşun belirli hizmetlerinde çalıştırılacağı açıkça belirtilmiştir.

Denetimli Serbestlik Hizmetleri Kanununun 14/2. maddesinde yer alan “*Kamu yararına çalışma yaptırımının infazında 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümleri uygulanmaz.*” düzenleme de çalışmamızın konusunu destekler niteliktedir. Nitekim 5560 sayılı Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanunun 44. maddesiyle eklenen hükmün gerekçesinde, sigortalılık hükümlerinin uygulanmamasının gerekçesi olarak **kamuya yararlı bir işten çalıştırılan hükümlülerin bu çalışmalarının hizmet akdine dayanmaması, çalışma karşılığında hükümlülere ücret ödenmemesi ve bu cezanın denetimli serbestlik kapsamında infaz şekli olması** sebep olarak gösterilmiştir.¹⁵⁰ Gerekçede ve Genelgede belirtildiği üzere, **söz konusu çalışmaların hizmet akdine dayanmaması ve çalışma karşılığında ücret unsurunun olmaması gerekçesi ile sosyal güvenlik hukukunun dışında tutulmuştur.** Kamuya yararlı bir işte çalışma halinde **hizmet akdi olmayacağı ve ücret ödenmeyeceği düzenlemeleri de bu çalışmaların iş hukuku kapsamında düşünülmeceğinin** göstergesidir.

İş sözleşmesinin unsurlarından ücret ve bağımlılığın hiç olmadığı, iş görmenin ise ekonomik bir karşılık olmadan yapılması nedeniyle kamuya yararlı bir faaliyetin iş hukuku kapsamında değerlendirilemeyeceği, iş sözleşmesi olarak nitelendirilemeyeceği tartışmasıdır.

C. İş Kanunda İşçi Kavramı Bakımından

İş Kanunu m. 2/1’de işçi kavramı bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. Madde tanımından da anlaşılacağı üzere, iş sözleşmesi ile çalışma ve gerçek kişi olma unsurları işçi olabilmenin iki temel unsurudur. İşçi sayılmak için kişinin bedenen veya fikren çalışması, işin niteliği, işçinin vasıflı olması veya olmaması, işyerindeki işçi sayısı gibi

¹⁵⁰ “Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Teklifi ve Adalet Komisyon Raporu”, *Türkiye* *Büyük Milletmeclisi*, Erişim Tarihi: Temmuz 25, 2023, <https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d22/c137/tbmm22137025ss1255.pdf>; Aynı yönde Sosyal Güvenlik Kurumunun 2013/11 sayılı Genelgesinde ceza infaz kurumu bünyesinde çalışan tutuklu ve hükümlülerin, 5510 sayılı Kanun 5/1-a maddesi kapsamında kısmen sigortalı oldukları belirtilmiş, kamuya yararlı bir işte çalışan hükümlüler açısından ise hizmet akdi koşulları yerine gelmediği belirtilerek bu kişilerin sigortalı sayılmadıkları belirtilmiştir. “Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Mevzuat Listesi” *Kayısı*, Erişim Tarihi: Temmuz 25, 2023, <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/22620739>.

unsurlar önem arz etmemektedir.¹⁵¹ İş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işverenin özgür iradeleri ile kabul ettikleri iş sözleşmesinin varlığı halinde işçi sıfatının kazanılması söz konusu olacaktır.¹⁵² Bu bakımdan iş sözleşmesi niteliğine sahip olmayan eser, vekalet, çıraklık¹⁵³, adi şirket gibi sözleşmelerle çalışan kişiler işçi değildirler. Yine iş sözleşmesine dayanmayan yardım, hatır gibi amaçlarla veya aile yardımlaşması kapsamında yapılan işlerde çalışanlarında işçi sıfatları bulunmamaktadır. Tutuklu, hükümlü, askerlik yapanların faaliyetlerindeki, idare hukuku kapsamında olan memurların ve idari sözleşme ile çalışan sözleşmeli personellerin ve eğitim gören stajyerlerin¹⁵⁴ çalışmalarındaki statüleri işçi olarak kabul edilmeyecektir.¹⁵⁵ Cezaevlerinde veya çocuk ıslahevlerinde yapılan çalışmalar, işçi veya işveren olarak tarafların serbest iradesi ile olmayıp kamusal bir yükümlülükten kaynaklandığından, faaliyet gösteren kişi işçi sıfatına sahip olamayacak, yapılan çalışma da iş sözleşmesi olarak kabul edilemeyecektir.¹⁵⁶ Gönüllülük esasının hâkim olduğu, toplum menfaati gözetilen kadın ve çocukların, yaşlıların, engellilerin, çevrenin korunması, sağlık ve eğitim hizmetleri, afet ve acil durumlar gibi hallerde yapılan faaliyetlerde bu çalışmanın iş hukuk kapsamında olup olmadığı ise tartışmalıdır¹⁵⁷.

Kamusal yükümlülük kapsamında çalışmamızın konusu olan TCK m. 50/1’de sayılan seçenek yaptırımlardan **kamuya yararlı bir işte çalıştırılma durumunda da bu yaptırımın muhatabı kişilerin işçi sayılmaları, İş Kanunu kapsamında değerlendirilmeleri mümkün değildir.** Kamuya yararlı bir işte çalışan kişi, geçimini sağlama kaygısı olmaksızın sadece cezai bir uygulama ile karşı karşıyadır. Belirttiğimiz üzere iş sözleşmesinin unsurlarını taşımayan, işçi-işveren arasında geçmeyen bir çalışmanın tarafı işçi kabul edilmeyecektir. Kamuya yararlı bir işte çalışma ifadesindeki “bir işte” kısmında anlaşılması gerekenin İş Kanunu kapsamında bir işten ziyade

¹⁵¹ Demircioğlu, Centel ve Kaplan, *İş Hukuku*, 36; Süzek, *İş Hukuku*, 134.

¹⁵² Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, 2.

¹⁵³ Çıraklık sözleşmesine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Uşan *Çıraklık Sözleşmesi*, 36 vd.

¹⁵⁴ Stajyer çalışmasına ilişkin detaylı bilgi için bkz. Tangün, *Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı*, 132 vd.

¹⁵⁵ Süzek, *İş Hukuku*, 133; Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, 2.

¹⁵⁶ Hatice Duygu Özer ve Dilek Dulay Yangın, “Ceza İnfaz Mevzuatı Kapsamında Çalışan Tutuklu ve Hükümlülerin Sosyal Güvenliği”, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal’a Armağan, 25/2 (2019): 749; Süzek, *İş Hukuku*, 133; Sümer, *İş Hukuku*, 15.

¹⁵⁷ “Gönüllülük sözleşmesi” önerisine yönelik detaylı bilgi için bkz. Doğan Yenisey ve Kabakcı, *Gönüllü Emegi ve İş Hukuku*, 27 vd.

özellikle çocuklar için bir faaliyet vs. gibi “çocuk çalışması” olarak değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

İşçi ve işveren arasındaki ilişkiden doğan sözleşmenin, özel hukuk sözleşmesi olması hasebiyle kanuna, ahlaka, kamu düzenine ve emredici hükümlere aykırı olmamak üzere **özgür irade ile düzenlenebileceğinden** sözü edilebilecektir. Başka bir ifade ile, **taraflar çalışıp çalışmamakta, çalışma koşullarının detaylarında anlaşılma anlaşmamakta** serbesttir. Kamuya yararlı bir işte çalıştırılmada ise, her ne kadar **mahkeme tarafından kişinin bu çalıştırılmayı kabul edip etmediği sorulsa da ve irade kişide olsa da belirlenen seçenek yaptırımın içeriği, şartları, konusu vs. gibi hususlarda çalıştırılacak kişinin iradesi veya keyfiyeti bulunmamaktadır**. Denetimli Serbestlik Yönetmeliği gereğince hükümlünün on sekiz yaşından küçük olması halinde çalıştırılacak iş; çocuğun bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişimi ile eğitimine engel olmayacak ve destekleyecek şekilde belirlenecek, bu şartların sağlanamaması halinde çocuk hakkında verilen bu yaptırımın değiştirilmesi mahkemesinden istenebilecektir. Ama nihayetinde **son karar mahkemede** olacaktır. Aynı gerekçe ile tutuklu ve hükümlülerin çalışmaları da İş Kanunu kapsamında değerlendirilmeyip, tutuklu ve hükümlüler işçi kabul edilmemektedirler.¹⁵⁸ Belirttiğimiz hususlara istinaden, **İş Kanunu 71. madde hükmünün uygulanmasına dair açık bir düzenleme bulunmamaktadır**.

Öte yandan Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşmenin madde 40/4’de “*Koruma tedbiri, yönlendirme ve gözetim kararları, danışmanlık, şartlı salıverme, bakım için yerleştirme, eğitim ve meslek öğretme programları ve diğer kurumsal bakım seçenekleri gibi çeşitli düzenlemelerin uygulanmasında, çocuklara durumları ve suçları ile orantılı ve kendi esenliklerine olacak biçimde muamele edilmesi sağlanacaktır.*” düzenlemesine göre **çocukların cezai bir yaptırımla karşılaşması halinde onların esenliklerine başka bir ifade ile rehabilite edilmelerine hizmet edecek çözümler bulunması** önem arz etmektedir. Bu bakımdan 12-15

¹⁵⁸ Tutuklu ve Hükümlü Çalışması konusunda detaylı bilgi için bkz. Fatih Uşan, “İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tutuklu ve Hükümlü Çalışması”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2, (2011): 1436 vd.; Özer ve Dulay Yangın, “Ceza İnfaz Mevzuatı Kapsamında Çalışan Tutuklu ve Hükümlülerin Sosyal Güvenliği”, 732; Taliye Akbıyık, “Tutuklu ve Hükümlülerin Çalışmasının Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 69/4 (2020):1591.

yaşındaki çocukların çocuk işçi olarak değerlendirilmeksizin, **hapis cezasının infazı için cezaevine girmesi yerine kamuya yararlı bir işte çalışması belirttiğimiz Sözleşmenin işaret ettiği şekilde çocuk yararına olacağı düşüncesindeyiz.**

D. İş Kanununun Kapsamı Bakımından

İş kavramının genel tanımı İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Ekonomik değer taşıyan, başka bir kişinin ihtiyacını gideren ve bu kişiye fayda sağlayan her türlü faaliyet iş olarak kabul edilmektedir. İş hukuku kapsamında bir işten söz edebilmek için, çalışanın kendi iradesiyle isteğiyle çalışması gerekmektedir. Yapılan iş kanuni bir zorunluluk, kamu mükellefiyeti olarak yapılmaktaysa, söz konusu işin iş hukuku kapsamında değerlendirilmesi mümkün olmayacaktır.

İş Kanununun m. 1'de Kanunun amacının işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamlarına ilişkin hak ve sorumlulukların düzenlediği, 4. maddede sayılan istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.¹⁵⁹ Kapsam dışında kalan işler deniz ve hava taşıma işleri, tarım ve orman işleri, aile ekonomisi içinde kalan tarımla ilgili yapı işleri, el sanatları işleri, ev hizmetleri, çıraklar, sporcular, rehabilite edilenler, esnaf ve sanatkâr işyerleridir.¹⁶⁰

¹⁵⁹ Madde 1 - Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir. Bu Kanun, 4'üncü Maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

¹⁶⁰ Madde 4 -Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

- a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- d) Bir ailenin üyeleri ve 3'üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- e) Ev hizmetlerinde,
- f) (...) ¹⁶⁰ çıraklar hakkında,⁽⁴⁾
- g) Sporcular hakkında,
- h) Rehabilite edilenler hakkında,
- i) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

Şu kadar ki;

YÜHFD Cilt: XXI Sayı:1 (2024)

İş Kanununun m.4'te sayılan ve kapsam dışında kalan işlerde, İş Kanunu'nda boşluk bulunan hallerde Türk Borçlar Kanunu'nun “hizmet sözleşmeleri” (m.393 vd.) başlığı altındaki genel hükümler uygulanacaktır.

İş Kanunu 10/1. maddesinde nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denildiği düzenlenmiştir. Aynı maddenin 2. fıkrasında ise süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmayacak maddeler belirtilmiştir.¹⁶¹ Devamında süreksiz işlerde belirtilen maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanacağı ifade edilmiştir.

Söz konusu seçenek yaptırım Yargıtay kararlarında olduğu gibi İş Kanunu'na atıf ile İş Kanunu kapsamında değerlendirilirse, **İş Kanununun diğer hükümlerinin de uygulanması gerekeceği gibi anlamsız sonuçlar doğabilecektir.** Bu bakımdan **kamuya yararlı bir işte çalışan çocukların öncelikle çocuk işçi sayılmaması, sonrasında istihdam amacı taşımadığından ve kamu mükellefiyeti nedeni ile faaliyette bulunacaklarından çalışan çocuk olarak bile kabul edilmemesi gerektiği düşüncesindeyiz.**

SONUÇ

Çalışmamızda Yargıtay'ın kararlarında ceza sorumluluğu bulunan 12-15 yaş grubundaki suça sürüklenen çocuklar hakkında kamuya yararlı bir işte çalıştırılma seçenek yaptırımının tatbik edilip edilemeyeceğini kabul etmesine gerekçe olarak 4857 sayılı İş Kanunu m. 71/1'de yer alan düzenlemeyi esas alması değerlendirilmiştir.

- a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
- b) Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,
- c) Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,
- d) Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
- e) Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,
- f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,

Bu Kanun hükümlerine tabidir.

¹⁶¹ Bu Kanunun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6 ncı maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz.

Türk Ceza Kanunu m. 50/1-f'de yer alan düzenlemede, kişi hakkında verilen kısa süreli hapis cezasının “kamuya yararlı bir işte çalıştırılma” seçenek yaptırımına çevrilebileceği, ikame ceza niteliğindedir. Kısa süreli hapis cezası yerine uygulanmaktadır. Amacı, kısa süreli hapis cezasına çarptırılan suç işleyen kişinin bu hapis cezasının olumsuz etkilerinden korunması, iyileştirilmesi ve topluma yeniden kazandırılmasıdır. Toplumsal katılım ile hükümlünün iyileştirilmesi önem arz etmektedir. Ceza mevzuatımızda 12-15 yaş grubunun kamuya yararlı bir işte çalıştırılma seçenek yaptırımının uygulanmasına dair bir engel bulunmamaktadır. **Ceza sorumluluğu olan 12-15 yaş grubundaki bir çocuk cezaevine girebiliyorsa, bu çocuğun evleviyetle kamuya yararlı bir işte çalıştırılabilmesi gerektiği düşüncesindeyiz.**

Denetimli serbestlik ile ilgili, 18.04.2007 tarihinde yürürlüğe giren Denetimli Serbestlik ve Yardım Merkezleri ile Koruma Kurulları Yönetmeliği ve 05.03.2013 tarihinde yürürlüğe giren Denetimli Serbestlik Hizmetleri Yönetmeliği ile mülga olmuştur.

Şu anda yürürlükte olan 10.11.2012 tarihinde yürürlüğe giren Denetimli Serbestlik Hizmetleri Yönetmeliğinin “Kamuya yararlı bir işte çalıştırma” başlıklı 65. maddesindeki düzenlemeye bakıldığında da ceza sorumluluğu olan çocuklara bu yaptırımın tatbiki bakımından herhangi bir asgari yaş sınırının belirtilmediği görülmektedir. İlgili maddede, hükümlünün kamu hizmetinde ücretsiz çalışarak topluma verdiği zararı geri ödeyeceği ve bu şekilde kamu düzenini sağlanmanın esas olduğu belirtilmiştir. **İş sözleşmesinin en temel unsuru ücret ödemenin kamuya yararlı bir işte çalıştırılma halinde olmadığı açıktır.** Bu bakımdan da Yargıtay kararlarının İş Kanunu’nu gerekçe göstermesi yerinde değildir.

Söz konusu Yönetmeliğin 2. fıkrasında kamuya yararlı bir işte çalıştırmanın, kamu kurumu veya kamuya yararlı bir işte hizmet veren bir özel kuruluştaki yerine getirileceği düzenlenmiştir. 5. fıkrada ise suça sürüklenen çocuklar hakkında kamuya yararlı bir işte çalıştırma kararı verilmişse kamuya yararlı bir işte çalıştırma yaptırımının infazında hükümlünün çalışmaya başlayacağı tarihteki yaşı dikkate alınacağı, hükümlünün on sekiz yaşından küçük olması halinde çalıştırılacak işin, çocuğun bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişimi ile eğitimine engel olmayacak ve destekleyecek şekilde belirlenmesi düzenlenmiştir. Görüleceği üzere mülga yönetmeliklerde on beş yaş ile ilgili düzenleme olmasına rağmen, mevcut yönetmelikte on sekiz yaşından küçük denilerek, 12-15 yaş grubu için özel bir kısıtlama yapılmamıştır. Bu bağlamda, **12-15 yaş grubunda bulunan bir çocuğun işlediği bir suç neticesinde hüküm alması ve**

seçenek yaptırım olarak kabul etmesi halinde kamuya yararlı bir işte **çalıştırılmasını engelleyen bir düzenleme** bulunmamaktadır. Öte yandan özellikle çocuğun bedensel ve zihinsel durumu ve Anayasanın hiç kimsenin gücüne ve yaşına uymayacak işlerde çalıştırılmayacağı ilkesi dikkate alındığında, bu yaş grubundaki çocukların kamuya yararlı derneklerde görme engelli çocuk bireylerin faydalanabilmesi için sesli kitap okuma uygulaması, bir takım el becerileri ile yapılabilecek faaliyetlerde bulunması (boncuk bilezik yapımı vs.), zarar vermeyecek hayvan bakımında görev alması (kuş, kedi, köpek vs.) gibi ifa edilmesi nispeten kolay işler yaptırılması mümkün olabileceği kanaatindeyiz. Zira Yönetmeliğin 3. fıkrasında kamuya yararlı bir işte çalıştırma yaptırımının infazında, iki saat çalışmanın bir gün sayılacağı, hükümlünün günde en az iki, en çok sekiz; haftada en az on dört, en çok kırk saat çalıştırılacağı ve kamuya yararlı bir işte çalıştırma yaptırımının infazı, toplam ceza süresinin iki katını geçemeyeceği düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme doğrultusunda çocuğun 12-15 yaş grubunda olması sebebiyle en alt sınırın dikkate alınması (günde 2 saat gibi) çocuk lehine olacaktır.

Öte yandan 12-15 yaş grubunun çocuk işçi olarak kabul edilmesi de mümkün değildir. Nitekim **seçenek yaptırım ile çalıştırılan çocuk ikame ceza ile muhatap iken, çocuk işçi ekonomik anlamda fayda sağlayabilmek için** çalışmaktadır. Çocuk işçinin yaptığı iş görme ekonomik bakımdan iş olarak değerlendirilebilen işlerdir. 12-15 yaş grubundaki bu çocukların yaptığı işlerin ekonomik bir boyutu bulunmamaktadır.

Halen yürürlükte olan Umumi Hıfzıssıhha Kanununun 173. maddesinde asgari çalışma yaşının 12 olduğu belirtilmiştir. Öğretide söz konusu maddenin, ulusal ve uluslararası düzenlemelerle uyumlu olmadığını kabul edilmektedir. Ulusal ve uluslararası düzenlemelerle uyumlu olması istenen hususun çocuk işçiliği bakımından olduğu, çocukların 15 yaş altında işçi sıfatıyla çalışmasının engellenmesinin olduğu söylenebilecektir. Bu çocuklar kamuya yararlı bir işte çalıştırılması halinde belirli bir süreyle sınırlı olmak üzere ve istihdam amacı olmaksızın çalışacaklarından, çocuk işçiden daha geniş anlamda **“çalışan çocuk”** olarak bile değerlendirilse sonuç değişmeyecektir. Bu bakımdan 12-15 yaş grubundaki suça sürüklenen çocuklar hakkında kamuya yararlı bir işte çalıştırılma çocuk işçiliği veya çalışan çocuk gibi düşünülmemelidir. Öte yandan uluslararası birçok düzenlemede 12-15 yaş çocuklarının hafif işlerde çalışabileceği belirtilmiştir. Önemle belirtmek gerekir ki, aslında bu düzenlemeler çocukların istihdamı

anlamındaki çalışmalarını kastetmektedir. **“Kamuya yararlı bir iş” derken istihdam sağlamak amaçlı bir iş anlaşılmalıdır.**

Yargıtay’ın kararlarında ceza sorumluluğu bulunan 12-15 yaş grubundaki suça sürüklenen çocuklar hakkında kamuya yararlı bir işte çalıştırılma seçeneği yaptırımının tatbik edilebileceği, verilen kararlarda İş Kanunu’na yapılan atfın yerinde olmadığı, bu gruptaki çocukların çalıştırılmasının, çocuk işçilerin yaptığı işler gibi düşünülmemesi gerektiği kanaatindeyiz. Aksine **bu gruptaki çocukların topluma kazandırılmasında ve iyileştirilmesinde kamuya yararlı bir işte çalıştırılma seçeneği yaptırımının neticesinde çocuk lehine çok daha iyi sonuçlar elde edileceğini** düşünmekteyiz. 12-15 yaş grubundaki çocukların, yaşlarına uygun faaliyetler yaparak cezalarını çekmelerinin sağlanması aslında tüm yasal düzenlemelerin ortak noktası olan çocukların korunması düşüncesi ile de aynı yöndedir.

Denetimli Serbestlik Hizmetleri Kanununda kamu yararına bir işte çalıştırılanların sosyal güvenlik sisteminin dışında tutulmasının gerekçesi olarak hizmet akdine dayalı bir sözleşme olmaması, ücret ödenmemesi, bu çalışmanın bir infaz şekli olduğu belirtilmiştir. Söz konusu düzenlemede **bu çalışmaların iş hukuku kapsamında düşünülmeceğinin** göstergesidir.

TCK m. 50’de sayılan yaptırımlar, kısa süreli hapis cezasının **muadili değil, ağırlıkları itibariyle hapis cezasından daha hafif nitelikteki yaptırımlardır.** Bu bağlamda bu çocuğun daha ağır nitelikte bir yaptırım olan hapis cezasının infazı için cezaevine girebileceğini ancak **daha hafif nitelikte bir yaptırım olan kamuya yararlı bir işte çalıştırılmayacağını** söylemek makul değildir.

Bu amaca yönelik olarak özellikle de suç işleme tecrübesi bulunmayan bir tesadüfi suçlunun ceza infaz kurumuna konulmasının, sair mahkumlarla girdiği etkileşim sonucunda suç işleme metotlarını öğrenmesine ve bulunduğu ortam itibariyle işlemiş bulunduğu suçu kendi dünyasında normalleştirmesine yol açabileceği, bunun da cezanın ıslah amacıyla bağdaşmayacak sonuçlar doğuracağı ileri sürülmekte olup; **bu tür suçluların toplumun içerisinde ona olumlu anlamda örnek olacak ve tavsiyelerde bulunacak bireylerin içerisinde cezasının infaz edilmesinin, cezaevinin bu olumsuz etkilerini ortadan kaldıracığı isabetli olarak ifade edilmektedir.**

Cezanın toplum içerisinde çektirilmesi, toplum nezdinde **“cezaevine girmiş-çıkış”** olmanın bu kişi üzerinde yaratacağı olumsuz sonuçlara da sebebiyet vermeyecektir.

KAYNAKÇA

Akbıyık, Taliye “Tutuklu ve Hükümlülerin Çalışmasının Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 69/4 (2020): 1569-1607.

Alıcı, Burhan. “Belçika Ceza Hukukunda Çalışma Cezası”. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. XV/3 (2011): 131-164.

Artuk, Mehmet Emin, Gökçen, Ahmet ve Yenidünya, Ahmet Caner. *Ceza Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Turhan Kitabevi, 2007.

Avşar, Zakir ve Ögütoğulları, Eren. “Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği ile Mücadele Stratejileri”. *Sosyal Güvenlik Dergisi*. 2/1 (2012): 9-40.

Aydın Uzun, Ceylan. *Çocuk İşçiler, Sorular ve Yanıtlar*. Ankara: Türk Metal Sendikası, Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları-63, 2020.

Aydın, Devrim. “Ceza Hukukunda Okullar”. *Ceza Hukuku Dergisi*. 6/15 (2011): 47-57.

Aykaç, Hande Bahar. “Hukuksal Açıda Çocuk ve Genç İşçiliği”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (2016): 335-386.

Bacaksız, Pınar. “Cezalandırma ve Topluma Yeniden Kazandırma”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Hakan Pekcanitez’e Armağan. 16/Özel Sayı (2014): 4917-4941.

Bakırcı, Kadriye. *Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması (Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından)*. İstanbul: Beta Yayınları, 2004.

Başterzi, Süleyman. *İş İlişkisinin Kurulması, Kurulması, Hükümleri ve Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009*. Ankara: 2011.

Başterzi, Süleyman. “Avukatla Bağtlanan Sözleşmenin Hukuk Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 17, (2010): 175-198.

Bayram, Fuat. “AB İlerleme Raporlarındaki (1998-2006) Tespit ve Eleştiriler Çerçevesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında Yapılması Gerekli Değişiklikler”, *Legal İHSGHD*, 13, (2007):51-96.

Berigel, Sevda ve Eroğlu, İlhan. “Türkiye’de Çocuk İşçiliğinin Dinamikleri”. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. Ekonomi&Siyaset Özel Sayısı (2019): 39-56.

Bozkurt, Gümrükçüoğlu Yeliz. “Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış”.

Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 15/Özel Sayı, (2013): 481-546.

Büyüksungur, İncinur. “Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçilerin Hakları”. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2022.

Cebre, Ayvaz. “Kamuya Yararlı Bir İşte Çalışma Yaptırımı”. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. 10 (2012): 687-718.

Centel, Nur. “Cezanın Amacı ve Belirlenmesi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Turhan Tufan Yüce’ye Armağan. (2001): 337-372

Centel, Tankut. “Çocuk Hakları Sözleşmesi, Çalışan Çocuklar ve Türkiye”, Kemal Oğuzman’a Armağan, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi*, (1997):181-192.

Centel, Tankut. “Sekiz Yıllık Temel Eğitim ve Asgari Çalışma Yaşı”, Turhan Esener’e Armağan, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Türk Milli Komitesi*, (2000): 293-303.

Centel, Tankut. *Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri*. İstanbul: Mess Yayınları, 2004.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. “Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri.” Erişim Tarihi: Temmuz 13, 2023, <https://www.csgeb.gov.tr/media/1332/tuerkiye-tarafindan-onaylanan-ilo-soezlesmeleri.pdf>.

Çelik, Nuri, Caniklioğlu, Nurşen, Canbolat, Talat ve Özkaraca, Ercüment. *İş Hukuk Dersleri*. İstanbul: Beta Yayınevi, 2022.

Çetin, Soner Hamza. “Türk Ceza Kanunu’nda Seçenek Yaptırımlar”. *Doktora Tezi*, Yeditepe Üniversitesi, 2011.

Çınar, Ali Rıza. *Türk Ceza Hukukunda Cezalar*. Ankara: Turhan Kitabevi, 2005.

Çolak, Ahmet. “Türk Ceza Hukukunda Kısa Süreli Hapis Cezasına Seçenek Yaptırımlar”. *Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Medipol Üniversitesi, 2022.

Çolak, Haluk ve Altun Uğurtan. “Kısa Süreli Hapis Cezaları, Seçenekli Yaptırımlar ve İnfaz Rejimleri”. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 67, (2006): 163-229.

Çöpoğlu, Mustafa. “Türkiye’de Çocuk İşçiliği”, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, (2018):357-398.

Demir, Fevzi. “Çalışma Hayatında Çocukların Korunması”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 12/Özel Sayı (2010): 547-548.

Demir, Remzi. “Türk Medeni Kanununa Göre Çocuğun Kişiliğinin Korunması”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9/2 (2019): 271-303.

Demirbaş, Timur. *Ceza Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.

Demircioğlu, A. Murat, Centel, Tankut ve Kaplan, Hasan Ali. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi, 2021.

Doğan Yenisey, Kübra ve Kabakcı, Mahmut. *Gönüllü Emeği ve İş Hukuku*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2017.

Doğan, Sevil. *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.

Dönmezer, Sulhi ve Erman, Sahir. *Nazarî ve Tatbikî Ceza Hukuku Genel Kısım*. İstanbul: Der Yayınları, 2016.

Dönmezer, Sulhi. “Pozitivist Nazariyede Cezai Mesuliyetin Esası”. *İstanbul Barosu Mecmuası*. C/6, (1944).

Durban Call to Action on the Elimination of Child Labour, 5'th Global Conference on the Elimination of Child Labour, Durban 15-20 May 2022, Erişim Tarihi: Ekim 31, 2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/genericdocument/wcms_845907.pdf

Dursun Ateş Sevgi. *İşverenin Yönetim Hakkı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.

Egemen Erdal. “Dünyada ve Türkiye’de Çalışan Çocuklar (Çocuk İşçiler)”. *İstanbul Barosu Dergisi*. 81/2 (2007): 529-539.

Ekin, Ali. *Adil ve Makul Koşullarda Çalışma Hakkı Kapsamında İşçi Onurunun Korunması*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2013.

Ekmekçi, Ömer ve Yiğit, Esra. *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Oniki Levha Yayınları: 2020.

Ekonomi, Münir. *İş Hukuku Cilt I, Ferdi İş Hukuku*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Matbaası, 1976.

Erdem, Mustafa Ruhan. “Kısa Süreli Özgürlüğü Bağlayıcı Cezaların İnfazı ve Yeni Seçenekler”. *İnfaz Hukukunun Sorunları Sempozyumu*. Ankara: 2001.

Erdoğan, Oktay. *İnfaz Hukuku*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2016.

Eren, Fikret. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. Ankara: Yetkin Yayıncılık, 2017.

Esener Turhan. *İş Hukuku*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Sevinç Matbaası, 1978.

Eyrenci, Öner, Taşkent Savaş ve Ulucan, Devrim. *Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınevi, 2017.

Gökalp, Özge Tuçe. “Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma”. *Electronic Journal of Vocational Colleges*. 2/1, (2012):125-135.

Göktepe, Kaya. "Kamuya Yararlı İşlerde Çalıştırma Yaptırımı ve Kamuya Yararlı İşlerde Çalıştırma Yaptırımının Tarihsel Gelişim Süreci". *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. 37 (2019): 227-269.

Gürsel, İlke. “Çalışan Çocuk ve Gençlerin Korunması”. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı. 74 (2016):415-464.

Güven Ercan ve Aydın Ufuk. *Bireysel İş Hukuku*. Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2020.

Güven, Mustafa. “Nasıl Bir İnfaz Sistemi”. *Yargıtay Dergisi*. 19/1-2,1993.

Güzel, Ali. *ILO Normlarının İç Hukuka Etkisi ve Türk İş Hukukunun Gelişmesine Katkısı. ILO Normları ve Türk İş Hukuku*. Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1997.

Hafizoğulları, Zeki ve Özen, Muharrem. *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: US-A Yayıncılık, 2010.

Hafizoğulları, Zeki. “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Cezalar ve Güvenlik Tedbirleri”. *Ankara Barosu Dergisi*, 65/1, (2007): 78-109.

Honig, Richard. “Ceza Gayeleri Nazariyesinin Tarihine Dair”. Çeviren M. Yavuz Abadan, *İstanbul Hukuk Mecmuası*. 2, (1936): 413-416.

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm.

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>.

<https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d22/c137/tbm m22137025ss1255.pdf>.

ILO, “182 No’lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi.” Erişim Tarihi: Temmuz 14, 2023,

Işıқтаç, Yasemin. “Ceza Adaleti Açısından Hapis Cezası ve Rehabilitasyon İlişkisi”. *İstanbul Hukuk Mecmuası*. 71/1, (2013): 526-638.

İnan, Ali Naim. *Çocuk Hukuku*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, 1968.

İnce, Hüseyin. *Kısa Süreli Hürriyeti Bağlayıcı Cezalara Seçenek Yaptırımlar*. Ankara: Seçkin Yayınları, 2007.

YÜHFD Cilt: XXI Sayı:1 (2024)

Kahramanoğlu, Ertan. *Türkiye’de Çalışan Çocuklar Sorunu ve Çözüm Yolları*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksekokulu ve Friedrich-Naumann Vakfı Yayınları: 1996.

Kamer, Vehbi Kadri. “5275 Sayılı Ceza Ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanunun Yüzbeşinci Maddesinde Yer Alan Kamuya Yararlı Bir İşte Çalıştırılma”. *Adalet Dergisi*. 33 (2008): 32-40.

Kara, Ece Güneş. “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Çocuk İşçi Kavramı Ve Çocukların Korunması” *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi, 2019.

Kaya, Musa. “Kamuya Yararlı Bir İşte Çalıştırma Yaptırımının Türk Ceza Adalet Sistemindeki Tarihsel Gelişim Süreci”. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 20/3 (2016): 257-296.

Kaysis, “Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Mevzuat Listesi.” Erişim Tarihi: Temmuz 25, 2023. <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/22620739>.

Kazancı, “İçtihat Bilgi Bankası.” Erişim Tarihi: Temmuz 05, 2023, <https://lib.kazanci.com.tr>.

Kılıç, Cem. “Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye’de Çocuk İşgücü Kullanımı (Çocuk İşçiliğini Önleme Uluslararası Programı-IPEC)”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9/1-2, (2001):49-63.

Kılıç, Şebnem. “Türk Hukukundaki Çocuk İşçi Tanımının Uluslararası Standartlara Uygunluğu”. *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 13/165-166, (2018): 123-162

Koca, Mahmut ve Üzülmez, İlhan. *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. Ankara : Seçkin Yayıncılık, 2022.

Koç Tangün, Sedef. “Stajyer Kavramı ve Stajyerlerin Sigortalılığı”. *Sicil*. 40, (2018): 132-144.

Kökkılınç, Ayşe Gül. *Çocuk İşçinin İş İlişkisi*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2023.

Küçük, Doğan. *Türk İş Hukuku Bakımından Platform Çalışanları*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2023.

Küçüktaşdemir, Özgür. “Aydınlanma ve Ceza Hukuku”. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. 27/113 (2014), 57-98.

LegalBank, “Mahkeme Kararları.” Erişim Tarihi: Temmuz 05, 2023, www.legalbank.net.

Maden, Mehmet. “Hapis Cezasına Seçenek Yaptırımlar”. *Doktora Tezi*, Gazi Üniversitesi, 2012.

Mahmutoğlu, Fatih Selami ve Karadeniz, Serra. *Türk Ceza Kanunu Genel Hükümler Şerhi*. İstanbul: Beta Yayınevi, 2021.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı Muhittin ve Baysal Ulaş. *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt I: Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Lykeion Yayınları, 2018.

Narmanlıoğlu, Ünal. “İş Hukukunda Çocukların Korunması”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını Seyfullah Edis’e Armağan*. (2000): 669-681.

Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku, I, Ferdi İş İlişkileri*. İstanbul: Beta Yayınevi, 2014.

Nursal, Necati ve Ataç, Selcen. *Denetimli Serbestlik ve Yardım Sistemi (Probation)*. Ankara: Yetkin Yayınevi, 2006.

Oğuzman, M. Kemal, Seliçi, Özer ve Oktay Özdemir Saibe. *Kişiler Hukuk (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*. İstanbul: Filiz Kitabevi, 2022.

Özbek, Veli Özer, Doğan, Koray ve Bacaksız, Pınar. *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2022.

Özbek, Veli Özer. *İnfaz Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.

Özer, Hatice Duygu ve Yangın, Dilek Dulay. “Ceza İnfaz Mevzuatı Kapsamında Çalışan Tutuklu ve Hükümlülerin Sosyal Güvenliği”. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal’a Armağan. 25/2 (2019): 727-756.

Özgenç, İzzet. *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Seçkin Yayınevi, 2022.

Özkan, Zeynep Aslı. “İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu”. *Yüksek Lisans Tezi*, Yaşar Üniversitesi, 2019.

Özkaraca Ercüment ve Ünal Canan, “Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak Ve Sınırlamalar İle Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu”. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan. 20/1 (2014): 355-410.

Öztürk, Bahri ve Erdem, Mustafa Ruhan. *Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.

Resmi Gazete, “Milletlerarası andlaşma.” Erişim Tarihi: Temmuz 07, 2023.

Rodgersi, Gerry ve Standing, Guy. *Child Work, Poverty and Underdevelopment*. International Labour Office, 1981.

Roxın, Claus. “Ceza Hukukunun Bir Geleceği Var mıdır?”. *İçinde Karşılaştırmalı Güncel Ceza Hukuku Serisi 5*, ed. ve çev. Yener Ünver, (2006): 55-70.

Seçer, Öz. “Çocuk ve Genç İşçilerle İş Sözleşmesinin Kurulması ve Bu Sözleşmeden Doğan Ücret Üzerinde Çocuk ve Genç İşçilerin Tasarruf Hakkı”, *Legal İHSGHD*, 28, (2010):1425-1453.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi, 2018.

Serozan, Rona. *Çocuk Hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018.

Sinerji, “Mevzuat & İhtihat Programı.” Erişim Tarihi: Temmuz 05,2023, www.sinerjimevzuat.com.tr.

Sokullu Akıncı, Füsün. “Hürriyeti Bağlayıcı Cezalar ve Alternatif Ceza Yaptırımları”. *Yeni Türkiye Dergisi*, Yargı Reformu Özel Sayısı. 2/10 (1996): 679-689.

Soyaslan, Doğan. *Ceza Hukuku Genel Hükümler*. Ankara: Yetkin Yayınevi, 2020.

Sümer, Haluk Hadi. “İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. III/19, (2010): 63-73.

Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku Uygulamaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.

Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.

Süzek, Sarper. *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları, 2020.

Şahin, Barış. *Çocuk İşçilerin Korunması*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2010.

Şahin, Cumhur ve Özgenc, İzzet. *Türk Ceza Hukuku Mevzuatı*. Ankara: TC Adalet Bakanlığı Eğitim Dairesi Başkanlığı, 2007.

Şahin, Levent. Geçmişten Günümüze Çocuk İşçiliği, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, II, (2012):103-118.

Şensoy, Pirali Çağrı. *Cezalandırmanın Amacını Açıklayan Teoriler 5237 Sayılı TCK'nın Temel İlkeleri İle Ceza Sorumluluğunun Esasına İlişkin Hükümlerinin Yaklaşımı*. Ankara: Yetkin Yayınevi, 2021.

Taner, Tahir. *Ceza Hukuku Umumi Kısım*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 1953.

Tanrıbilir, Feriha Bilge. *Çocuk Haklarının Uluslararası Korunması ve Koruma Mekanizmaları*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2011.

Tuğ, Adnan ve Baysal, Ulaş. *İş Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması*. Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan II, Editör, Doç. Dr. Süleyman Başterzi, İstanbul: 2011.

Tunçomağ, Kenan ve Centel, Tankut. *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul: Beta Yayınevi, 2018.

Türk Dil Kurumu, “Türkçe Sözlük.” Erişim Tarihi: Temmuz 07, 2023, <https://sozluk.gov.tr>.

Türkiye Büyük Millet Meclisi. “Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun Teklifi ve Adalet Komisyon Raporu.” Erişim Tarihi: Temmuz 25, 2023,

Türkiye Büyük Millet Meclisi. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı.” Erişim Tarihi: Temmuz 15, 2023. <https://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-0605.pdf>

Ulusoy, Muharrem Emre. *Ev Hizmetlerinde Bireysel İş İlişkileri*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2023.

UNICEF, “Çocuk Haklarına Dair Sözleşme.” Erişim Tarihi: 7 Temmuz, 2023. <https://www.unicef.org/turkiye/çocuk-haklarına-dair-sözleşme>.

United Nation, “Geneva Declaration of the Rights of the Child.” Erişim Tarihi: Nisan 24, 2023. <http://www.un-documents.net/gdrc1924.htm>.

Uşan, Fatih. “İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tutuklu ve Hükümlü Çalışması”, Prof. Dr.Nuri Çelik’e Armağan, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. 2, (2011): 1436-1473.

Uşan, Fatih. *Çıracılık Sözleşmesi*. Konya: Mimoza Yayınları, 1994.

Uşan, M. Fatih, Erdoğan, Ersin ve Erdoğan, Canan. *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları Işığında Bireysel İş Hukuku ve İş Yargılaması*. Ankara: İntes Yayınları, 2021.

Uzun, Mehmet Burak. “5237 Sayılı Türk Ceza Kanununda Kısa Süreli Hürriyeti Bağlayıcı Cezalara Seçenek Yaptırımlar”. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dumlupınar Üniversitesi, 2009.

Vikipedia, “Çocuk Hakları.” Erişim Tarihi: Nisan 4, 2023, https://tr.wikipedia.org/wiki/Çocuk_hakları.

Yalçıntaş, Didem. Çocuğun İş Kanunu Madde 71 Kapsamında Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çalıştırılması, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Galatasaray Üniversitesi, 2018.

Yardımcıoğlu, Didem. “Çocuk İşçiliğini Önlemeye Yönelik Yeni Bir Adım: Avrupa Parlamentosu ve Konseyi’nin Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespitine Dair Direktif Önerisi”, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (2023): 225-276.

Yargıtay, “Yargıtay Karar Arama.” Erişim Tarihi: Haziran 19, 2023, <https://karararama.yargitay.gov.tr>.

Yıldız, Gaye Burcu. *Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015*. İstanbul:2017.

Yükseköğretim Kurulu, “Tez Merkezi.” Erişim Tarihi: 4 Nisan, 2023, *YÜHFD Cilt: XXI Sayı:1 (2024)*

Zafer, Hamide. *Ceza Hukuku Genel Hükümler*. İstanbul: Beta Yayınevi, 2016.

Zevkliler, Aydın ve Gökyayla, Emre. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2017.