



T.C
KTO Karatay Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

**İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN SANAT,
KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNDE ÇALIŞAN
ÇOCUKLAR**

Ecenur ERTUŞ

KONYA

Temmuz, 2019

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM
FAALİYETLERİNDE ÇALIŞAN ÇOCUKLAR

Ecenur ERTUŞ

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

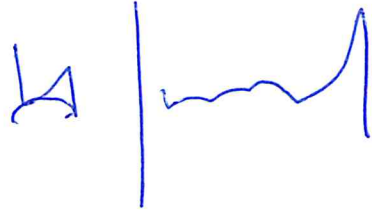
KONYA

Temmuz, 2019

KABUL VE ONAY

Ecenur ERTUŞ tarafından hazırlanan “İŞ ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Sanat, Kùltür ve Reklam Faaliyetlerinde Çalışan Çocuklar” başlıklı bu çalışma, 05/07/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda baŐarılı bulunarak jùrimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyerr Yalqın BOSTANCI
Öğretim Üyesi Ad Soyad (DanıŐman)



Prof. Dr. Nezha Binur TULUKCU
Jùri Öğretim Üyesi Ad Soyad



Dr. Öğr. Üyerr Aytelkin ÇELİK
Jùri Öğretim Üyesi Ad Soyad



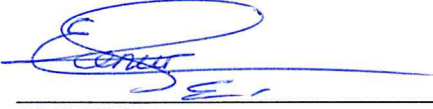
Jùri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli Şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Didem Tunçez
Öğretim Üyesi Ad Soyad
Enstitü Müdürü

Dr. Öğr. Üyerr Fatma Didem TUNÇEZ

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez/Proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



05/07/2019

Ecnur ERTUŞ

TEŞEKKÜR

Tez çalışmasının bütün aşamalarında, değerli bilgi ve deneyimleriyle bana yardımcı olan, desteğini benden esirgemeyerek bana güvenen ve çalıŐmamda beni gayretlendiren, her konuda örnek aldığım DanıŐman Hocam Dr. Öğr. Üyesi Sayın Yalçın BOSTANCI'ya, tez konusu itibariyle, oyunculuk faaliyeti ile sektörün işleyişine ilişkin bilgilerine başvurduğum tüm oyuncu, oyuncu koçu, yönetmen ve yapımcılara ve çalışmanın her aşamasında benden desteklerini esirgemeyen sevgili ailem ile arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



ÖZET

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNDE ÇALIŞAN ÇOCUKLAR

ERTUŞ, Ecenur

Yüksek Lisans, Özel Hukuk Bölümü

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI

Temmuz, 2019

Çalışma hayatı içinde yer alan çocukların, kendilerini müdafaa etmelerinin daha zorlu olacağı düşüncesiyle yetişkinlere nazaran daha fazla ve ayrıcalıklı olarak korunması gerekmektedir. Bu yönde ulusal ve uluslararası alanda özellikle çocukların gelişimlerini olumsuz etkileyecek işlerde çalışmalarının yasaklanması, mesai saatlerinin bedeni güçlerine göre ayarlanması, yeterince dinlendirilmeleri vs. bir çok konuda çocuklara özel düzenlemelere yer verilmiştir. Çocuk çalışanlara aslında en sık rastlanılan alanlardan biri de sanat, kültür ve reklam faaliyetleridir. Medya sektöründe çalışan ve birer işçi oldukları unutulmuş bu çocukların da ayrıcalıklı ve özel olarak korunması gerekmektedir.

Bu çalışmada ilk olarak hukukumuzdaki çocuk ve genç işçi kavramları üzerinde durulmuştur. Daha sonra iş sözleşmesinin kurulması aşamasından başlayarak iş sözleşmesinin uygulanması sırasında ve iş sözleşmesinin sona ermesi halinde medya sektöründeki çocuk ve genç işçileri koruyan hükümlere yer verilmiştir. Sonra konu iş sağlığı ve güvenliği açısından ele alınmıştır. Son olarak da sanat faaliyetlerinde çalışan çocukların sosyal güvenliği incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çocuk İşçi, Genç İşçi, Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyeti, Çocuk Oyuncu, Çocukları Koruyucu Hükümler.

ABSTRACT

CHILDREN WHO ARE EMPLOYED IN ARTISTIC, CULTURAL AND ADVERTISING ACTIVITIES IN TERMS OF LABOUR AND SOCIAL SECURITY LAW

ERTUŞ, Ecenur

Master Of Private Law

Supervisor: Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI

July, 2019

The children that are in work environments are less capable of protecting themselves, they need to be protected more exclusively compared to adults. To protect the children in work environments, national and international law systems order some regulations such as forbidding child workers in the areas that may be dangerous for their growth, arranging the work hours according to children and giving them more break times than adults. One of the most common areas of child labor is art, culture and advertising activities. These children who work in the any media sector and are forgotten as workers are required to be protected privileged and specially too.

In this study, the terms of young workers and child workers, that are in Turkish law, is approached firstly. After that, the protection of young and child workers in media industry is examined through the periods that are beginning of the business contract, practising the business contract and lastly ending of the business contract. And then the issue is discussed in terms of occupational health and safety. Finally, social security of children who are employed in artistic activities is examined.

Keywords: Child Workers, Young Workers, Art, Culture and Advertising Activities, Child Actor, Provisions to Protect Children.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

KABUL VE ONAY	i
ETİK BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ÇOCUK VE ÇOCUK İŞÇİ KAVRAMLARI.....	4
1.1.1. ÇOCUK KAVRAMI	4
1.1.2. ULUSLARARASI VE ULUSAL BELGELER KAPSAMINDA ÇOCUK VE ÇOCUK İŞÇİ KAVRAMI	8
1.1.2.1. Uluslararası Belgelerde Yer Alan Düzenlemeler	8
1.1.2.1.1. Birleşmiş Milletler Düzenlemeleri	9
1.1.2.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Düzenlemeleri.....	11
1.1.2.1.3. Avrupa'daki Bazı Düzenlemeler	14
1.1.2.2. Ulusal Belgelerde Yer Alan Düzenlemeler	16
1.1.2.2.1. Anayasa'da Çocuğun Korunması	16
1.1.2.2.2. Türk Medeni Kanunu'na Göre Çocuk Kavramı.....	17

1.1.2.2.3. İş Kanunu'na Göre Çocuk Kavramı	19
1.1.2.2.4. Diğer Bazı Kanunlara Göre Çocuk Kavramı.....	20
1.1.2.3. Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı'nda Çocuk Kavramı	22
1.2. SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİ KAVRAMI	23
1.2.1. SANAT VE KÜLTÜR FAALİYETİ KAVRAMLARI.....	23
1.2.2. REKLAM FAALİYETİ KAVRAMI.....	24
1.2.3. SANATÇI KAVRAMI.....	27
1.3. SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNDE YER ALAN YAPIMCI, KAST AJANSI VE MENAJER KAVRAMLARI.....	28
1.3.1.YAPIMCI (PRODÜKSİYON) KAVRAMI	28
1.3.2. KAST AJANSI KAVRAMI	29
1.3.3. MENAJER KAVRAMI.....	30

2. BÖLÜM

BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNDE ÇALIŞAN ÇOCUKLAR

2.1. GENEL OLARAK	31
2.2. SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNDE ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN HUKUKİ STATÜSÜ	32
2.3. SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNDE ÇOCUK ÇALIŞTIRANLARIN HUKUKİ STATÜSÜ.....	40
2.4. SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNDE ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİ	46
2.4.1. İŞ SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI VE UYGULANMASI AŞAMALARI	46
2.4.1.2. İş Sözleşmesinin Kurulması Aşaması	46
2.4.1.2.1. Asgari Çalışma Yaşı.....	46

2.4.1.2.2. Genel Olarak Yürürlükteki Hükümler	49
2.4.1.2.3. Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı'ndaki Hükümler.....	56
2.4.1.2.4. Sözleşmenin Şekli	59
2.4.1.3. İş Sözleşmesinin Uygulanması Aşaması.....	61
2.4.1.3.1. Çalışma Süresine İlişkin Hükümler	61
2.4.1.3.2. Çocukların Dinlendirilmesine İlişkin Hükümler.....	75
2.4.1.3.3. Çocukların Ücret Hakkına İlişkin Hükümler	89
2.4.1.3.4. Çocukların Kişilik Hakkının Korunması	96
2.4.2. MEVZUATA AYKIRI OLARAK ÇOCUK ÇALIŞTIRILMASI VE SONUÇLARI.....	100
2.4.2.1. İş Sözleşmesi Kurulması Aşamasındaki Aykırılıklar ve Sonuçları	100
2.4.2.2. İş Sözleşmesinin Uygulanması Aşamasındaki Aykırılıklar ve Sonuçları.....	104
2.4.3. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ AŞAMASI	105
2.4.3.1. Genel Olarak	105
2.4.3.2. Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çalışan Çocukların İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Özel Durumlar	107
2.4.4. SANAT, KÜLTÜR, REKLAM FAALİYETLERİNDE ÇALIŞAN ÇOCUKLARA İLİŞKİN BAZI ÜLKELERDEKİ ÖZEL DURUMLAR.....	109
2.4.4.1. Fransa	109
2.4.4.2. Amerika Birleşik Devletleri	110

3. BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU AÇISINDAN SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNDE ÇALIŞAN ÇOCUKLAR

3.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN TEMEL HUSUSLAR.....	114
3.1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	114

3.1.2. KİŞİ BAKIMINDAN KAPSAMI	114
3.1.3. KAZA, İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI.....	117
3.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN ÇOCUKLARIN ÇALIŞMA ŞARTLARINA İLİŞKİN HÜKÜMLER.....	119
3.2.1. GENEL OLARAK	119
3.2.2. ÇOCUK ÇALIŞTIRMA YASAKLARI.....	121
3.2.2.1. Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılma Yasağı	121
3.2.2.2. Yer ve Sualtı İşlerinde Çalıştırılma Yasağı.....	122
3.2.2.3. Çocuk ve Genç İşçilere Çalışma Yasağı Getirilen Diğer Hususlar.....	123
3.2.3. ÇOCUKLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLER.....	124
3.2.3.1. Sağlık Muayenesi Zorunluluğu	124
3.2.3.2. Açıklama ve Eğitim Verme Yükümlülüğü	126
3.3. SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ÖZEL DURUMLAR	128
3.3.1. GENEL OLARAK	128
3.3.2. RİSK DEĞERLENDİRMESİ.....	129
3.3.3. SAHNE VE SETLERDEKİ RİSKLER İLE MEYDANA GELEN İŞ KAZALARI	131
3.3.4. SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNDE ÇOCUKLARIN ÖZEL OLARAK KORUNMASI.....	133
3.3.4.1. Genel Olarak	133
3.3.4.2. Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı'ndaki Düzenlemeler	134
3.3.4.2.1. Çocukların Çalıştırılabilecekleri Faaliyetler	134
3.3.4.2.2. Sanat Faaliyetlerinde Çocukların Çalışma Koşulları	135
3.3.4.2.3. Çocuk Oyuncu Çalıştırılan Setlerde Uyulması Gereken Kurallar	137

4. BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN SANAT, KÜLTÜR VE

REKLAM FAALİYETLERİNDE ÇALIŞAN ÇOCUKLAR

4.1. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNA İLİŞKİN TEMEL HUSUSLAR	139
4.1.1. SOSYAL GÜVENLİK.....	139
4.1.2. SİGORTALI.....	141
4.2. SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNE ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞI	142
4.2.1. GENEL OLARAK.....	142
4.2.2. SANATÇILARIN SİGORTALILIĞI	143
4.2.2.1. 5510 Sayılı Kanun'dan Önce Sanatçıların Sigortalılığı	144
4.2.2.2. 5510 Sayılı Kanun'a Göre Sanatçıların Sigortalılığı	145
4.2.2.2.1. İş (Hizmet) Sözleşmesi ile Çalışanların Sigortalılığı.....	145
4.2.2.2.2. Diğer İş Görme Borcu Doğuran Sözleşmeler ile Çalışanların Sigortalılığı	146
4.2.2.3. Bağımsız Çalışanların Sigortalılığı	148
4.2.2.4. 5510 sayılı Kanun Ek Madde 6 Kapsamında Sigortalılık.....	149
4.3. SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNE ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN SİGORTALILIĞI	154
4.3.1. GENEL OLARAK.....	154
4.3.1.1. Sigortalılık Statüsü.....	154
4.3.1.2. Sigortalılık Süresi.....	156
4.3.2. ÇOCUKLARIN SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNDE ÇALIŞMASI HALİNDE SİGORTALILIĞI.....	158
SONUÇ	159
KAYNAKÇA	169
ÖZGEÇMİŞ	190

KISALTMALAR

AB.	: Avrupa Birliği.
AÇSHB.	: T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı.
AYM.	: Anayasa Mahkemesi.
B.	: Baskı.
bkz.	: bakınız.
BM.	: Birleşmiş Milletler.
C.	: Cilt.
CD.	: Ceza Dairesi.
Çev.	: Çeviren.
ÇHDS.	: Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme.
ÇSGB.	: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
Der.	: Derleyen.
dpn.	: dipnot.
DUCODER	: Dünya Çocukları Derneği.
E.	: Esas numarası.
E.T.	: Erişim tarihi.
Edt.	: Editör.
FSEK.	: 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu.
Haz.	: Hazırlayan.
HD.	: Hukuk Dairesi.
ILO.	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü).
IPEC.	: ILO's International Programme on the Elimination of Child Labour (Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı).
ISCO.	: International Standard Classification of Occupations (Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması)
İng. Çev.	: İngilizceye çeviren.
İşK.	: 4857 sayılı İş Kanunu.
K.	: Karar numarası.
KT.	: Kabul tarihi.
md.	: madde.

Num.	: Number (Sayı).
RG.	: Resmi Gazete.
S.	: Sayı.
s.	: sayfa.
SGK.	: Sosyal Güvenlik Kurumu.
Sine-Sen	: Sinema Emekçileri Sendikası.
sK.	: sayılı Kanun.
SSGSSK.	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.
T.	: Karar tarihi.
TBK.	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu.
TDK.	: Türk Dil Kurumu.
TMK.	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu.
UHK.	: 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu.
UNESCO	: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü).
vb.	: ve benzeri.
Vol.	: Volume (Cilt).
WHO.	: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü).
Y	: Yıl.
YHGK.	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu.
YİBK.	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı.

GİRİŞ

İnsanlar yaşamları boyunca çeşitli evrelerden geçerler. Bu evreler; çocukluk, yetişkinlik ve yaşlılık şeklinde devam etmektedir. Şüphesiz insanlar, bu evrelerin tamamında fiziksel ve zihinsel açıdan aynı yetilere sahip değildir. İnsanların doğumundan ölümüne kadar geçen süreçte en masum ve en korunmasız olduğu dönem ise çocukluk dönemidir. Nitekim çocuklar, yetişkinlerle aynı bilgi birikimine ve beceriye sahip değildir. Çocukları yetişkinlerden ayıran bu eksiklikler de onları, özel olarak korunmaya ve denetlenmeye muhtaç konuma getirmektedir.

Esasen kişilerin korunmasını gerektiren sebeplerin, konu çocuk olunca daha büyük ve kati sonuçlar doğuracağı aşikardır. Özellikle çalışma hayatında bu husus daha baskın hissedilmektedir. Zira çocukların yetişkinler gibi performans göstermeleri mümkün değildir. Aslında çocukların hiç çalıştırılmaması gerekmektedir sosyo-ekonomik nedenler doğrultusunda ne yazık ki çalışma hayatı içerisinde kalan çocuklara sıklıkla rastlanılmaktadır. Çalışan çocukların çalışma şartları konusunda yetişkinlere kıyasla ayrıcalıklı hükümlere ihtiyacı olduğu muhakkaktır. Özellikle çocuklara yaptırılacak işler belirlenirken çocukların yeterli bedeni güce sahip olmadıkları göz önüne alınmalı ve onları uzun süreli çalıştırmalardan kaçınılması gerekmektedir. Uygulamada ise maalesef çocuklar, kaldıramayacağı mesai saatlerine mahkum edilmekte hatta yeterince dinlendirilmeden çalıştırılmaya zorlanmaktadır. Bu şekilde çalıştırılan çocukların fiziksel, zihinsel ve sosyal gelişimlerinin engellenmemesi adına çocukların gelişim aşamaları da dikkate alınarak çalışma koşullarının onları olumsuz yönde hiç etkilemeyecek veya en az etkileyecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

Bu yönde çalışma hayatındaki çocuklara yönelik ulusal ve uluslararası kapsamda pek çok düzenleme yapılmıştır. Başta Birleşmiş Milletler'in Çocuk Hakları Sözleşmesi olmak üzere, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği düzenlemeleri ile ayrıca ve açıkça çocukların korunması yoluna gidilmiştir. Ülkemiz de çocuk işçiliği ve çocuk hakları ile ilgili uluslararası alanda birçok sözleşmeye imza atmıştır.

Çalışma hayatının hemen hemen her alanında yer alan çocukların aktif olarak varlık gösterdiği en önemli alanlardan biri de sanat, kültür ve reklam faaliyetleridir. Bu

faaliyetlerde çalışan çocuklar, çocuk işçiliğinin hemen hemen herkes tarafından görünen en yaygın şeklini oluşturur. Ancak ne yazık ki herkes tarafından büyük bir keyifle izlenen dizi, film ve reklamlarda yer alan çocukların aslında birer işçi oldukları unutulmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan düzenleme ile 14 yaşını tamamlamamış çocukların sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yer alması, gelişimlerini ve eğitimlerini engellemediği ölçüde serbest bırakılmıştır. Bu durum aslında yeni doğmuş bir bebeğin bile –kendisi farkında olmasa da- aktif çalışma hayatı içerisinde yer almasına neden olmaktadır.

Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinin şan, şöhret ve ün vaat eden ışıltılı dünyası aslında işin perde arkasının görülmesini zorlaştırıp, insanlara bu alanlardaki çalışma şartlarının diğer sektörlere nazaran daha hafif olduğunu düşündürmektedir. Ancak ne yazık ki ortaya çıkan sonuç, ekran arkasındaki çok yoğun ve meşakkatli bir serüvenin eseri olup, hayallerdeki rahat çalışma şartlarını barındırmamaktadır. Aslında bu durum yetişkinleri dahi zorlarken, çocuklar açısından daha ciddi sorunlar yaratmaktadır.

Özellikle ekranlardan izlediğimiz çocukların, çalışırken haklarının gerçekten göz göre göre ihlal edilmemesi adına bu hususa ilişkin yasal bir düzenleme yapılması gerekmektedir. Bu bakımdan Türkiye Avrupa Birliği Müktesebatının Benimsenmesi Ulusal Programında¹ da medya sektöründe çalışan 18 yaşından küçükler hakkına çalışma şartlarının düzenlenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Yine Avrupa Birliği'nin 94/33/EC sayılı Yönergesinde de; sanat, kültür, reklam faaliyetlerinde yer alacak çocukların, çalışma şartlarının düzenlenmesi ve çalıştırılması için uygulanacak izin aşamasının üye devletlerce belirlenmesi istenilmiştir.

Ülkemizde ise bu yöndeki ilk adım, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "*Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağı*" başlıklı 71. maddesine 2015 yılında eklenen hüküm ile gerçekleşmiştir. Söz konusu maddeyle faaliyetlerin açıklanmasıyla birlikte, bu sektörde çalışacak çocuklara hangi şartlarda izin verileceği ve çalışma ve dinlenme sürelerinden ücrete kadar tüm hususların bu sektör kapsamında çalışan çocuklara ilişkin düzenlemelerin çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceği hükme bağlanmıştır. Bu

¹ RG., 31.12.2008, 27097, 5. Mükerrer.

hususta, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı²'nce ilgili kuruluşlarla da belirli bir çalışma yürütülerek Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı³ oluşturulmuştur.

Çalışmanın amacı özellikle söz konusu sektörlerde yer alan çocukların sorunlarını mevcut düzenlemelere göre değerlendirmek ve yürürlüğe girmesi halinde Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı'nın uygulamayı nasıl değiştireceğine ilişkin bir takım belirlemeler yapmaktır.

Dört bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde öncelikle kavramsal çerçeveye yer verilmiş, çocuk kavramı ulusal ve uluslararası düzenlemelerle birlikte gelişim evrelerine göre açıklanmıştır. Ayrıca çalışmanın konusunu oluşturan sanat, kültür, reklam faaliyetlerinin neler olduğuna değinilmiş, genel anlamda sanatçı kavramıyla, sektördeki diğer yapı taşları olan yapımcı, menajer ve kast ajansı kavramlarına yer verilmiştir.

İkinci bölümde sanat, kültür, reklam faaliyetlerinde çalışan çocuklar ile onları çalıştıranların hukuki statülerine değinilmiş ve genel iş hukuku düzenlemeleriyle birlikte söz konusu sektörde çalışan çocuklara yönelik çıkarılması düşünülen yönetmelik taslağı kapsamında bireysel iş ilişkileri incelenmiştir.

Üçüncü bölümde konu iş sağlığı ve güvenliği açısından ele alınarak çalışan çocuklara ilişkin genel düzenlemelerle beraber sanat, kültür, reklam faaliyetlerindeki özel durumlar üzerinde durulmuş çocuklar için getirilen yükümlülükler ele alınmıştır.

Çalışmanın dördüncü ve son bölümünde ise söz konusu sektörlerde çalıştırılan çocukların sosyal güvenlik hakkı ele alınmıştır. Bu hususta başta sanat faaliyetlerinde yer alan kişilerin sigortalılığı üzerinde durulmuş ardından sanat faaliyetlerinde çalışan çocukların sosyal güvenlik bakımından konumu incelenmiştir.

² 703 sayılı KHK. ile "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı" ile "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı" "Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı" çatısında birleştirilmiştir. RG., 09.07.2018, 30473, 3. Mükerrer.

³ 17.05.2018 tarihli dilekçe ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan talep edilen ve 31.05.2018 tarih 415515602-000-E.41758 sayılı cevap ile ulaşılan son yönetmelik taslağı.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. ÇOCUK VE ÇOCUK İŞÇİ KAVRAMLARI

1.1.1. ÇOCUK KAVRAMI

Eski dönemlerden beri hukuku ilgilendiren çocukların yetişkinlere nazaran ayrıca ve açıkça korunması gerektiği açıktır⁴. Bu hususta çocuklara yönelik koruyucu düzenlemelerin daha sağlıklı bir şekilde hayata geçirilmesi bakımından öncelikle “çocuk” kavramının belirlenmesi ve netliğe kavuşturulması gerekmektedir.

Çocuk kavramının kesin olarak belirlenmesi sosyal bilimlerin pek çok alanı açısından öneme haizdir. Nitekim, çocukluk denilen dönem, yaşam olgusu içerisinde her bireyin mutlak surette geçtiği bir süreci ifade eder. Bu dönemde bireyin fiziksel gelişimleri ile beraber zihinsel ve ahlaki açıdan gelişmeleri devam etmekte ve hatta ileride nasıl bir yetişkin olacağı dahi bu dönemde şekillenmektedir⁵.

Çocukluk dönemi olarak bir ayırım yapma ihtiyacı esasen çocukların ve yetişkinlerin yaşayış tarzları, hayata bakışları, davranışları ve fiziksel becerilerinin farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Modern sosyolojide; kültürel, teorik ve sosyal alanda çocukların yetişkinlerden farklı olmasının kavramsal karşılığı “çocukluk” olarak kabul edilmiştir⁶. Ancak söz konusu dönemin insanın yaşam süreci içerisindeki hangi araya

⁴ AKYÜZ, Emine, Çocuk Hukuku, B. 6, Ankara 2018, s. 4; İNAN, Ali Naim, Çocuk Hukuku, İstanbul 1968, s. 3; ÖZDEMİR, Hayrunnisa/RUHİ, Ahmet Cemal, Çocuk Hukuku ve Çocuk Hakları, İstanbul 2016, s. 1; SEROZAN, Rona, Çocuk Hukuku, İstanbul 2017, s. 15.

⁵ ERBAY, Ercüment, Çocuk İşçi Olmak, Ankara 2008, s. 8.

⁶ DEMİR GÜRDAL, Ayça, Sosyolojinin İhmal Edilen Kategorisi Çocuklar Üzerinden Çocukluk Sosyolojisine ve Sosyolojiye Bakmak, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 15, S. 4, Ekim 2013, s. 6, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/235305>, E.T. 23.05.2018 (çevrimiçi).

denk geldiği ve hangi ana kadar devam edeceği hususunda net bir belirleme yapılamamıştır⁷.

Çocuk kavramı en geniş haliyle “*Kimli veya kimsesiz, varlıklı veya varlıksız, suçlu veya suçsuz, beden veya ruh yahut düşünce yönünden arızası olması veya olmaması gibi kişisel özellikleri ve nitelikler göz önünde bulundurmaksızın sağ ve tam doğduğu andan reşit olduğu ana kadarki devrede bulunan gerçek kişi*”⁸ şeklinde tanımlanmaktadır. Bununla beraber, tanımlama hususunda yeknesaklık söz konusu değildir. Gerçekten çocuk kavramı zamana, inanca ve kültüre göre değişebildiği gibi kişiden kişiye hatta ülkeden ülkeye dahi farklılık gösterebilmektedir⁹.

Çocuk kavramı sözlükte: “*küçük yaştaki erkek veya kız*”¹⁰ olarak ifade edilmektedir. Bu tanımlama ile birlikte “küçük yaş” ve “yetişkinlik” kavramlarının belirsizliği sorunu ortaya çıkmaktadır. Esasen, çocuk denildiğinde genel anlamda bir fikir ileri sürülebilmeyle beraber bireyin hangi durumlarda çocuk olarak nitelendirileceği daha düzgün bir ifadeyle hangi yaşa geldiği takdirde çocukluktan çıkıp yetişkin kabul edileceği konusu çocuk kavramının farklı şekillerde yorumlanmasına ve farklı tanımlamalar yapılmasına neden olmaktadır. Nitekim aslında çocuk; çocukluk dönemini yaşayan

⁷ İNAN, s. 10.

⁸ AKPINAR, Teoman, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2018, s. 411; AYKAÇ, Hande Bahar, Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği, S. 116, Ankara 2015, s. 337, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2015-116-1453>, E.T. 23.05.2018 (çevrimiçi); DEMİR, Fevzi, Çalışma Hayatında Çocukların Korunması, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, Özel Sayı, İzmir 2012, s. 563, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-12-ozel/2-ozel/1-fevzidemir.pdf>, E.T. 30.05.2018 (çevrimiçi); GÖKALP, Özge Tuçe, Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma, Electronic Journal of Vocational Colleges, C. 2, S. 1, Mayıs 2011, s. 126, http://www.ejovoc.org/makaleler/may_2012/pdf/11.pdf, E.T. 23.05.2018 (çevrimiçi); İNAN, Ali Naim, Çocuğun ve Çocuk Haklarının Korunmasına İlişkin Mevzuatımızda Yetersizlik ve Giderilme Çareleri, H. C. OĞUZOĞLU’na Armağan, Ankara 1972, s. 272; İNAN, s. 10; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukukunda Çocukların Korunması, Seyfullah EDİS’e Armağan, İzmir 2000, s. 673; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014, s. 106; ŞAHİN, Barış, Çocuk İşçilerin Korunması, Ankara 2010, s. 6.

⁹ AYKAÇ, s. 338; ŞAHİN, s. 21; TANDOĞAN, Ali, Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2006, s. 3; TANRIBİLİR, Feriha Bilge, Çocuk Haklarının Uluslararası Korunması ve Korunma Mekanizmaları, Ankara 2011, s. 50; ULUOĞLU, Sevinç Arzu, Gelişmekte Olan Ülkelerde Çocuk İşçiliği Sorunu: 1980 Sonrası Türkiye Örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kars 2010, s. 6; YILMAZ, Zehra, Sosyal Güvenlik Hukukunda Çocuklar, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2016, s. 5.

¹⁰ Meydan Larousse, Büyük Lügat, C. 3, İstanbul 1969, s. 283; TDK. Güncel Sözlük, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5afd5762199648.08593945, E.T. 04.05.2018 (çevrimiçi).

gerçek kişidir. Bu bakımdan “çocuk” kavramının netliğe kavuşması için elbette çocukluk döneminin ne zaman son bulacağını belirlemek gerekmektedir.

Çocukluk döneminin belirlenmesi ve herhalde çocuk kavramı üzerindeki karmaşanın sona ermesi yönünden Bob Franklin, beş ana esas belirlemiş ve bu hususlar üzerinden çocuk kavramını açıklamaya çalışmıştır¹¹. İlk olarak; çocukluk döneminin belirli ve kesin bir döneme ait olmayıp tarih boyunca değiştiğinden bahisle, var olan çocuk kavramlarının geçici olduğunu vurgulamıştır¹². Yaş grupları arasındaki ayrımı keyfi ve tutarsız olarak görmüş ve bu nedenle çocukların bazı faaliyetler için küçük oldukları halde bazı faaliyetler için yeterince büyük olabileceğini belirtmiştir¹³. Daha sonra çocukluğun; bebeklikten 18 yaşına gelene kadarki geniş bir yaş dönemini kapsadığını ifade etmiştir¹⁴. Dördüncü olarak, çocuk teriminin iktidarla bağlantısı üzerinde durmuş¹⁵ son aşamada ise çocukluk dönemini; yaşamı, çocukluk ve yetişkinlik olacak şekilde iki bölüme ayıran yapay bir dönem olarak açıklamıştır¹⁶.

Franklin’in çocuğu tanımlamadaki kıstasları çocukların yaşa bağlı olarak sürekli farklı gelişim aşamaları içerisinde olduğu temeline dayanmaktadır. Genel olarak sosyolojik, fizyolojik ve psikolojik gelişim dönemleri olarak¹⁷ gerçekleşen bu dönemler, farklı disiplinlerce ele alınmış ve kendi içerisinde farklı evrelere bölünmüştür.

Çocukların fiziksel gelişimi; herkesçe açıkça gözlemlenebilir olan yegane gelişimdir. “Çocuk” olarak nitelendireceğimiz bireylerin fiziksel anlamda henüz yeterince gelişmemiş oldukları muhakkaktır. Bu açıdan fiziksel olarak bireyleri hangi yaşa kadar “çocuk” kabul edebileceğimiz hususu önem arz etmektedir. Fiziksel değişimlerin nispeten en düşük seviyeye ulaşması, ergenliğin sona ermesiyle gerçekleştiğinden¹⁸ fiziksel gelişim yönüyle çocuk kavramı açıklanmaya çalışıldığında,

¹¹ ULUOĞLU, s. 8.

¹² BALLAR, Suat, Çocuk Hakları, İstanbul 1998, s. 13; FRANKLIN, Bob (Der.), Çev. TÜRKER, Alev, Çocuk Hakları, İstanbul 1993, s. 22.

¹³ BALLAR, s. 13; FRANKLIN, s. 22.

¹⁴ BALLAR, s. 14; FRANKLIN, s. 22; ULUOĞLU, s. 8.

¹⁵ BALLAR, s. 14; FRANKLIN, s. 23; ULUOĞLU, s. 8.

¹⁶ BALLAR, s. 14; HOLT, John’dan aktaran; FRANKLIN, s. 23; ULUOĞLU, s. 8.

¹⁷ ARKAN, s. 4, EMLEK, Zuhâl, Çalışan Çocukların (12-18) Kendi Sağlıklarını Yükseltmedeki Sağlıkla İlgili Davranış Biçimlerinin Saptanması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 1998, s. 4.

¹⁸ GERRIG, Richard J./ZIMBARDO, Philip G., Çev. SART, Gamze, Psikoloji ve Yaşam, Ankara 2012, s. 304.

ergenliğin sona ermesinden önceki dönemi yaşayan gerçek kişiler “çocuk” olarak tanımlanabilmektedir.

Bireyler fiziksel olarak gelişirken kuşkusuz, zihin de sürekli bir gelişim içerisinde. Bu gelişimin en hızlı olduğu dönem de pek tabii çocukluk dönemidir. Piaget bu yöne bilişsel gelişim teoremi ile çocukların düşünme şekillerinde yaşa bağlı önemli değişikliklerin olduğunu ileri sürmüştür¹⁹. Piaget’in teoremi doğrultusunda çocukluk dönemi, bilişsel açıdan iyiye doğru gelişimin devam ettiği dönem şeklinde açıklanmaktadır.

Aynı yönde bireylerin sosyal açıdan da gelişimleri zaman almaktadır. Nitekim bireylerin sosyal çevredeki tutumu kişisel gelişimlerini tamamlamış olmalarına göre değişiklik arz etmektedir. Çocukların kişilik gelişimi yönünden, psikoanalitik kuramın kurucusu Sigmund Freud, bireyin yaşamının ilk 5 veya 6 yılındaki deneyimleri yetişkin kişiliğinin temellerini oluşturduğunu ileri sürmüştür^{20 21}. Yetişkin kişiliğinin oluşumunda çocukluğun önemine dikkat çeken Sullivan ise gelişimde yaşı esas alarak yedi evre belirlemiştir. Sullivan’a göre; 0-1 yaş bebeklik, 1-5 yaş çocukluk, 6-8 yaş gençlik, 9-12 yaş ön ergenlik, 13-17 yaş erken ergenlik ve 18-20 yaş yetişkinlik dönemlerini oluşturmaktadır²².

Farklı yaş kıstasları belirlenmiş ve kesin bir sınır konulamamış olsa da çocukluk tanımlanırken fiziksel ve zihinsel gelişme dönemlerinin ölçü alındığında genel manada ergenlik belirtilerinin başlamasının çocukluk dönemini sona erdirdiği söylenmektedir²³.

Çocukluk döneminin değişim ve gelişim süreci olması farklı şekillerde değerlendirilebilmesine neden olsa da bu değerlendirmeler çocukluk döneminin hassas

¹⁹ Piaget’e göre bilişsel gelişim; 0-2 yaş duyu-motor, 2-7 yaş işlemsellik öncesi, 7-11 yaş somut işlem ve 11 yaştan sonra biçimsel işlemler evresi olarak dört evrede gerçekleşir. **GERRIG/ZIMBARDO**, s. 307; **YÖRÜKOĞLU**, Atalay, Çocuk Ruh Sağlığı, B. 21, İstanbul 1997, s. 108-110.

²⁰ **BURGER**, Jerry M., Çev. ERGUVAN SARIOĞLU, İnan Deniz, Kişilik, İstanbul 2006, s. 85.

²¹ Bu hususta Freud’dan farklı bir şekilde, Erik Erikson kişilik gelişimini sekiz aşama olarak görmüş; bebeklik, yürümeye başlama, erken çocukluk, ilkökul çağı, ergenlik, genç yetişkinlik, yetişkinlik ve yaşlılık olarak yaşamı evrelere bölmüştür. Detaylı bilgi için bkz. **ERIKSON**, Erik H., Childhood and Society, New York 1950,1963; **ERIKSON**, Erik H., Çev. AKKAYA, Gonca, İnsanın 8 Evresi, İstanbul 2014. Aynı yönde, **BURGER**, s. 164; **GERRIG/ZIMBARDO**, s. 317.

²² **BURGER**, s. 181.

²³ **DİNÇ**, Murat, Çocuk ve Genç İşçilerin İş Güvenliği Yönünden Korunması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya 2008, s. 4; **YÖRÜKOĞLU**, Atalay, Değişen Toplumda Aile ve Çocuk, B. 6, İstanbul 2000, s. 13.

ve korunmasız bir dönem olduğu noktasında birleşmektedir. Bu nedenle toplumda düzeni sağlamak için getirilen kuralların çocuklar için ayrıca ve özel olarak işletilmesi adına hukukta “çocuk” kavramının karşılığı önem arz etmektedir.

Bu bakımdan her şeyden önce hukuk kapsamında “çocuk” tanımının uygulama alanına göre net bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Gerçekten hukukta çocuk kavramı, korunmaya muhtaçlığın sona ermesine bağılı olarak şekillenmektedir²⁴. Bu sebeple ulusal mevzuatta farklı yaş sınırları benimsemiştir.

1.1.2. ULUSLARARASI VE ULUSAL BELGELER KAPSAMINDA ÇOCUK VE ÇOCUK İŞÇİ KAVRAMI

Dünya üzerindeki en temel haklardan olan ve her insanının sahip olması gereken; yaşama hakkı, vücut bütünlüğü, özgürlük gibi hakların yasalarla korunması gerektiği tartışmasızdır. Bu bakımdan özellikle İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi olmak üzere uluslararası alanda pek çok çalışma yapılmıştır. İnsanları korumaya yönelen bu sebepler, konu çocuk olunca daha ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Nitekim insan hayatı içerisinde zorunlu olarak belirli bir dönemi kaplayan çocukluk dönemi bireylerin tehlikeye açık ve korunmaya muhtaç olduğu bir dönemdir. Çocukların evrensel olarak korunabilmesi adına çocuk tanımının yapılması ve çocuklara yönelik koruyucu hükümlerin yer alması bakımından uluslararası düzenlemeler önem arz etmektedir.

Uluslararası hukukta da çocukların korunmasının gerekliliği sabittir. Bununla beraber çocukluk döneminin tanımlanması hakkında farklı düzenlemeler bulunmaktadır. Nitekim, “çocuk” kavramı tanımlanırken gelişim süreçleri göz önüne alınarak belirli bir yaş kriteri konulmaktadır. Ancak ülkelerin yapısal farklılıkları, insanların yaşayışları ve kültür farklılıkları devam ettiği müddetçe evrensel olarak kabul edilecek, kesin bir tanımın yapılması oldukça zordur²⁵.

1.1.2.1. Uluslararası Belgelerde Yer Alan Düzenlemeler

²⁴ AKYÜZ, s. 102.

²⁵ BALO, Yusuf Solmaz, Çocuk Koruma Hukuku, B. 1, Ankara 2013, s. 33; TANRIBİLİR, s. 56.

1.1.2.1.1. Birleşmiş Milletler Düzenlemeleri

Çocuk Hakları Bildirisi

“Cenevre Çocuk Hakları Bildirisi²⁶” Cenevre’de 1924 yılında Milletler Cemiyeti tarafından kabul edilmiştir²⁷. Bildiri, çocuklara yönelik ilk etkili evrensel düzenleme olarak görülmektedir²⁸. Aynı zamanda 5 maddeden oluşan bu bildiri, kendisini esas alarak oluşturulacak olan Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Bildirisi’nin de kaynağını oluşturmuştur²⁹.

Cenevre Çocuk Hakları Bildirisi uluslararası alanda çocuk haklarının düzenlendiği ve evrensel olarak çocukların korunması gerektiğinin bilincinin olduğu önemli düzenlemeler arasında yer almaktadır³⁰. Ülkemizce de onaylanan³¹ bildiride, çocukların hakları ile devletlerin bu hakları koruyup gözetmesi ile ilgili vurgu yapılmaktadır³². Bildiride devletlere çocuklara ilişkin koruyucu yükümlülükler yüklenmekle birlikte niteliği itibariyle zorlayıcılığı bulunmamaktadır.

Cenevre Çocuk Hakları Bildirisinin ardından 1959’da BM. Çocuk Hakları Bildirgesi yayınlanmıştır³³. Bildirgenin yayınlanmasında 1948 tarihli BM. İnsan Hakları

²⁶ Bildiri metni için bkz. <http://www.un-documents.net/gdrc1924.htm>, E.T. 12.09.2018 (çevrimiçi).

²⁷ İlk olarak “Çocukları Koruma Fonu Uluslararası Birliği” tarafından hazırlanmış, 26.09.1924’te Milletler Cemiyeti Genel Kurulunca kabul edilmiştir. **BALLAR**, s. 29.

²⁸ **AYKAÇ**, s. 343; **BALLAR**, s. 29; **BALO**, s. 47; **GÜRSEL**, İlke, Çalışan Çocuk ve Gençlerin Korunması, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN’a Armağan, C. 74, Özel Sayı, Haziran 2016, s. 417, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/316309>, E.T. 12.09.2018 (çevrimiçi); **İNAN**, s. 97; **KILIÇ**, Şebnem, Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2011, s. 20; **ÖZDEMİR/RUHİ**, s. 11; **SEROZAN**, Çocuk, s. 23; **ŞAHİN**, s. 95; **TANDOĞAN**, s. 30; **TİRYAKIOĞLU**, Bilgin, Çocukların Korunmasına İlişkin Milletlerarası Sözleşmeler ve Türk Hukuku, Ankara 2000, s. 6; **UGURLU**, Zeynep/**GÜLSEN**, İpek Aksoy, Çocuk Hakları ve Hukuki Bağlamda Çocuğun İhmal ve İstismardan Korunması, Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi, C. 1, S. 1, Haziran 2014, s. 6, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/90144>, E.T. 18.09.2018 (çevrimiçi).

²⁹ **BALLAR**, s. 36; **BALO**, s. 48; **GÜRSEL**, s. 417; **FENDOĞLU** Hasan T., Çocuk Hakları Hukuku, Ankara 2014, s. 41; **KILIÇ**, s. 21; **ÖZDEMİR/RUHİ**, s. 11; **SEROZAN**, Çocuk, s. 3; **ŞAHİN**, s. 96; **TİRYAKIOĞLU**, s. 5.

³⁰ **SEROZAN**, Çocuk, s. 23; **TURAN**, Emine Berrin, İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2004, s. 7.

³¹ “1931’de Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK tarafından onaylanmıştır.” **AYKAÇ**, s. 341; **BALLAR**, s. 29; **BALO**, s. 47; **ŞAHİN**, s. 95.

³² **BALLAR**, s. 29.

³³ Beyanname metni ve detaylı bilgi için bkz. **İNAN**, Ali Naim, Çocuk Hakları Beyannamesi İlkelerinin Türk Hukuk Sistemine Etkisi, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/481/5648.pdf>, E.T. 12.09.2018

Evrensel Bildirgesi'nin yayınlanmış olması önemli yere sahiptir. Nitekim İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ndeki çocuklara yönelik düzenlemeler zımnî bulunmuş ve çocukları koruma açısından yeterli görülmemiştir³⁴. Çocuklara ilişkin ayrıca ve özel olarak hazırlanan BM. Çocuk Hakları Bildirgesi'nde çocuklara yönelik 10 temel ilke belirlenmiş ancak çocuk kavramı açıklığa kavuşturulmamıştır.

Söz konusu nedenle çocuk kavramını netleştirip, haklarını belirleyen ve çocukların korunmasına yönelik düzenlemeler yapan, taraf olacak devletleri bağlayıcı bir uluslararası sözleşmenin yapılması zarureti hasıl olmuştur.

Çocuk Haklarına Dair Sözleşme

Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, Cenevre Çocuk Hakları Bildirisi ile başlayan çocuklara yönelik düzenlemelerin son aşamasını oluşturur. ÇHDS. Birleşmiş Milletler tarafından 1989'da kabul edilmiş ve 1990'da yürürlüğe girmiştir³⁵. Uluslararası alanda hemen hemen tüm BM. üye devletlerince imzalanış ve onaylanmış³⁶ olan sözleşme ülkemiz tarafından da kabul edilmiştir³⁷. Uluslararası düzeyde çocukların korunması bakımından önemli bir yere sahip olan çalışmada çocuklara tanınan haklar ile taraf devletlerin bu konudaki yükümlülükleri temel ilkeler halinde düzenlenmiştir³⁸. Başlangıç

(çevrimiçi). Detaylı bilgi için bkz. **GEMALMAZ**, M. Semih, Ulusalüstü İnsan Hakları Hukuku Belgeleri, C. 2, İstanbul 2010, s. 575.

³⁴ **BALLAR**, s. 44.

³⁵ Sözleşme metni ve detaylı bilgi için bkz. **BALLAR**, s. 62-131.

³⁶ **BULLARD**, Madeleine Grey, Child Labor Prohibitions Are Universal, Binding, and Obligatory Law: The Evolving State of Customary International Law Concerning The Unempowered Child Laborer, Houston Journal of International Law, Vol. 24, Num. 1, s. 162, heinonline.org, E.T. 23.04.2019 (çevrimiçi).

İmzalayan ve onaylayan üye devletler ve ihtirazi kayıtlarına ilişkin detaylı bilgi için bkz. https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-11&chapter=4&clang=en, E.T. 10.06.2018 (çevrimiçi).

³⁷ Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, KT. 20.11.1989, RG., 27.01.1995, 22184, Türkiye, “Türkiye Cumhuriyeti Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 17, 29 ve 30. maddeleri hükümlerini T.C. Anayasası ve 24 Temmuz 1923 tarihli Lozan Anlaşması hükümlerine ve ruhuna uygun olarak yorumlama hakkını saklı tutmaktadır.” şeklinde ihtirazi kayıt koymuştur, <http://ua.mfa.gov.tr>, E.T. 10.06.2018 (çevrimiçi).

³⁸ **BALO**, s. 49; **ÖZDEMİR/RUHİ**, s. 12; “Temel ilkeler: ayırım yasağı ilkesi (md. 2), çocuğun yüksek yararının gözetilmesi ilkesi (md. 3), yaşama ve gelişme hakkı (md. 6), çocuğun görüşlerine saygı ilkesi (md. 2)” Detaylı bilgi için bkz. <http://www.unicef.org.tr/files/bilgimerkezi/doc/4.%20ULUSLARARASI%20ÇOCUK%20MEVZUA-TI.pdf>, E.T. 10.06.2018 (çevrimiçi).

ve ardından üç bölümden oluşan sözleşmede; başlangıçta temel ilkeler belirlenmiş, ilk bölümde taraf devletlerin çocukları korumaya yönelik görevleri düzenlenmiş, ikinci ve üçüncü bölümlerde ise, uygulamaya yönelik maddelere yer verilmiştir.

Çocuğu koruyucu düzenlemelerin yer aldığı sözleşmede taraf devletlerin ilkelere uygun hareket edebilmesi ve tam korunma sağlanabilmesi adına çocuk tanımının sözleşme ile belirlenmesi önemlidir. ÇHDS.'de çocuk tanımına ilk maddede yer verilmiş ve 18 yaşına gelene kadar her birey çocuk kabul edilmiştir. Sözleşmenin amaçları ve hedefleri kapsamında bazı özel durumlar³⁹ için farklı yaş şartları belirlemekle beraber çocuk tanımı kabaca: “18 yaşından küçükler” olarak ifade edilmiştir. Ancak görülüyor ki sözleşmede çocukluk döneminin sona ermesi esas alınarak bir çocuk tanımına gidilmiştir. Bu bakımdan esasen çocukluğun başlangıç anı açık bırakılmıştır⁴⁰. Nitekim, ulusal düzenlemelerde çocukluğun başlangıcı doğum olarak kabul edilebilmekle birlikte rahme düşme anı olarak da kabul edilebilmektedir. Sözleşmede açıkça başlangıç anına yer verilmemesinin, taraf devletlerin ulusal çaptaki düzenlemeleriyle çakışmamak ve sözleşmenin kabulünü sıkıntıya sokmamak adına yerinde bir karar olduğu söylenmektedir⁴¹.

Sözleşmede 18 yaş çocukluğu tanımlamada bir sınır olarak getirilse de bu sınır mutlak değildir. Nitekim madde metninde çocuklara uygulanabilecek kanuna göre erken reşit olma hali saklı tutulmuştur. Bu bakımdan, ulusal düzeyde reşit olma yaşı ve şartları herhalde farklı düzenlenebilir olduğundan buna bağlı olarak çocuk kavramı da ülkelere göre değişebilir haldedir.

1.1.2.1.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) Düzenlemeleri

³⁹ İşe kabul için taraflar asgari yaş belirlemeli (md. 32), 15 yaşından küçükler çatışmalara katılmamalı ve askere alınmamalı (md. 38), cezai ehliyet açısından taraflar asgari yaş sınırı belirlemeli (md. 40) vb.

⁴⁰ **BALO**, s. 34; **HODGKİN**, Rachel/**NEWELL**, Peter, UNICEF, Çocuk Haklarına Dair Sözleşme Uygulama Elkitabı, 2002, s. 1, <http://www.unicef.org.tr/files/bilgimerkezi/doc/Uygulama%20Elkitabi%20TR.pdf>, E.T. 10.08.2018 (çevrimiçi); **KILIÇ**, dpn. 127, s. 23; **TANRIBİLİR**, s. 51.

⁴¹ **BALO**, s.34; **HODGKİN/NEWELL**, s. 1; **KILIÇ**, s. 24.

138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi

Çalışma hayatında çocuk işçiliğinin önüne geçmek amacıyla asgari yaşa ilişkin kuralların yer aldığı pek çok sözleşme bulunmakla birlikte söz konusu sözleşmeler sektör sınırlaması yapılarak düzenlenmiştir⁴². Sektörlere göre sınırlanmış yaş kriterlerinin dünya üzerinde çocukların yaygın bir şekilde çalışma hayatında yer almasını engellemek adına yeterli olmadığı düşüncesiyle yeni bir düzenleme yapma gerekliliği hasıl olmuştur. Bu nedenle 1973'te Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından “*İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme*” kabul edilmiştir. Ülkemizce de onaylanan⁴³ bu sözleşmede çocuk işçiliğine ilişkin önemli düzenlemeler yer almaktadır. Sözleşme sektör ayırımına gitmeden genel anlamıyla çalışma hayatında asgari yaş şartı belirlemiştir. Sözleşmenin amacı doğrultusunda belirlenen yaş kriterleri bu sözleşme kapsamında çocuk kavramını oluşturmaktadır. Bu yönde, sözleşme üç ayrı kategori benimsemiştir. İlk olarak genel anlamdaki asgari çalışma yaşını belirlemiş, ikinci olarak hafif işler için ve son olarak da tehlikeli işler için yaş şartları düzenlemiştir⁴⁴. Bu bakımdan sözleşme belirlediği asgari yaştan az olmayacak şekilde çocuk kavramını tanımlamaktadır⁴⁵.

Sözleşmenin birinci maddesinde taraf her devletin çalışmaya kabul adına asgari bir yaş sınırı belirlemesi gerektiği düzenlenmiştir. Bununla birlikte herhalde belirlenen sınır, zorunlu öğrenimin sona erdiği yaşın altında ve her şekilde 15 yaşın altında olamayacaktır. Bununla beraber, ekonomisi ve eğitimi yeterli seviyede olmayan devletler için sözleşmenin ikinci maddesinde ayrıca bir hükme yer verilmiştir. Buna göre söz konusu devletlerin başlangıçta asgari yaş sınırını 14 olarak belirleyebilmesi mümkündür. Bahsi geçen maddelere dayanılarak işbu sözleşme için belirlenen çocuk kavramı bazı özel

⁴² 1921 tarihli, 15 No'lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi; 1936 tarihli, 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi; 1937 tarihli, 59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi; 1937 tarihli, 60 No'lu Asgari Yaş (Sanayi Dışı İstihdam) Sözleşmesi; 1959 tarihli, 112 No'lu Asgari Yaş (Balıkçı) Sözleşmesi; 1965 tarihli, 123 No'lu Asgari Yaş (Yeraltı Çalışması) Sözleşmesi. Detaylı bilgi için bkz. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:10749586546706:::P12000_INSTRUMENT_S_ORT:4, E.T. 18.10.2018 (çevrimiçi).

⁴³ RG., 21.06.1998, 23379.

Sözleşme metni ve detaylı bilgi için bkz. https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası_belgeler/kadin_istihdami/ilo_belgeleri/sozlesmeler/138.pdf, E.T. 18.10.2018 (çevrimiçi).

⁴⁴ KILIÇ, s. 38.

⁴⁵ BULLARD, s. 163.

durumlar için 14 yaşın altındaki bireyler olarak ifade edilebilirken genel anlamda 15 yaşından küçükler çocuk kavramını oluşturmaktadır.

Sağlığı tehlikeye düşürmeyecek ve gelişimi engellemeyecek ve herhalde okula devamı sekteye uğratmayacak hafif işlerde ise yaş sınırının 13 olarak belirlenebileceği sözleşme ile hükme bağlanmıştır. Bununla beraber sözleşmeye göre başlangıçta asgari yaşı 14 olarak belirleyebilenler hafif işlerde sınırı 12 olarak belirleyebilme imkanına sahiptirler.

Sözleşmenin üçüncü maddesinde ise yine 15 yaş sınırından ayrı bir yaş haddi öngörülmüş ve tehlikeli işlerde⁴⁶ yaş sınırı 18 olarak belirlenmiştir.

UÇÖ yaptığı bu çalışma ile başta çocuk işçiliğinin önüne geçmeyi hedeflemektedir. Ancak yaş sınırı getirmek sorunun çözümü için yeterli olmamaktadır. Nitekim esasen çocuk işçiliğinin nedenleri yok edilmeden bu sorun çözüme kavuşmayacaktır⁴⁷.

182 Sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi

UÇÖ çocuk işçiliğini tamamen ortadan kaldırmayı hedeflemekle birlikte öncelikle kötü şartlarda çalışma haline son vermeye çalışmıştır. Bu hususta da “182 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlem” sözleşmesi 1999 tarihinde kabul etmiştir. Ülkemizce de onaylanan⁴⁸ bu sözleşme ile kötü şartlarda çalışan çocuklara ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. 16 maddeden oluşan sözleşmede taraf devletlerin en kısa sürede kötü şartlardaki çocuk işçiliğini ortadan kaldırmak adına plan hazırlayıp uygulaması gerektiği vurgulanmıştır⁴⁹.

⁴⁶ Ülkemizdeki tehlike sınıflarına ilişkin bkz. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, RG., 26.12.2012, 28509.

⁴⁷ ERBAY, s. 56.

⁴⁸ RG., 03.02.2001, 24307; Sözleşme metni ve detaylı bilgi için bkz. http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm, 18.10.2018 (çevrimiçi). E.T.

⁴⁹ BULLARD, s. 161.

Sözleşme metninde çocuk kavramı da belirlenmiştir. Buna göre söz konusu sözleşme kapsamında “çocuk” 18 yaşın altındaki herkes olarak kabul edilmiştir.

1.1.2.1.3. Avrupa’daki Bazı Düzenlemeler

Avrupa Sosyal Şartı

Temel insan haklarının belirlenmesi ve korunması yönünde 1950’de Avrupa Konseyi tarafından Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi⁵⁰ düzenlenmiştir. Sözleşmede tıpkı BM. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi gibi düzenleme yapılmış ancak daha dar ele alınmıştır⁵¹.

1961 yılında ise Torino’da 13 Avrupa Konseyi üyesi tarafından Avrupa Sosyal Şartı imzalanmıştır. Ülkemizce de onaylanan⁵² sözleşmenin 7. maddesinde çocukların çalışmasına yönelik düzenlemelere gidilmiştir. Sözleşme metninde çocuk ve genç kavramlarına değinilmiş olmakla birlikte tanımlama yapılmamıştır⁵³. Ancak sözleşmenin belirlediği esaslar çerçevesinde “çocuk” ve “genç” olarak kimlerin kabul edildiği çıkarılmaktadır. Nitekim, söz konusu sözleşmede asgari çalışma yaşı belirlenmiş ve 15 olarak düzenlenmiştir. Bununla beraber 15 yaşından küçüklerin hafif işlerde çalışmasına olanak sağlanmıştır.

Bu yönde Avrupa Sosyal Şartı kapsamında “çocuk” kavramının 15 yaşından küçükler olarak kabul edildiği söylenebilir⁵⁴. Bununla beraber sözleşmede 18 yaşa ilişkin düzenlemelere yer verilip 18 yaşın altındakilere yönelik özel hükümler koyması sebebiyle 18 yaş ile 15 yaş arasını “genç” olarak kabul ettiği görüşüne varılmaktadır.

⁵⁰ İnsan Hakları ve Özgürlüklerinin Korunmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi, RG. 19.03.1954, 8662.

⁵¹ TANDOĞAN, s. 39.

⁵² RG. 14.10.1989, 20312; Sözleşme metni için bkz. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/035>, E.T. 18.10.2018 (çevrimiçi).

⁵³ DİNÇ, s. 8.

⁵⁴ CENTEL, Tankut, Türk Hukuku Açısından Çocuk ve Genç İşçi Haklarının Avrupa Sosyal Şartı’yla Korunması, İnsan Hakları Yıllığı, C. 12, 1990, s. 126, http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/68795a963989433_ek.pdf?dergi=Insan%20Haklari%20Yilligi, E.T. 18.10.2018 (çevrimiçi); GÜRSEL, s. 430.

94/33/EC sayılı Genç İşçilerin Korunması Yönergesi

Avrupa Birliği düzenlemelerinde de çalışan çocuklara yönelik hükümler yer almaktadır. Bu hususta 1989 yılında kabul edilen Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı'nda asgari çalışma yaşına ilişkin düzenlemeye gidilmiştir. Buna göre zorunlu eğitimi tamamlama yaşına ulaşmamış ve her şekilde 15 yaşını doldurmamış olanların çalışması mümkün görülmemiştir. Aynı şekilde 18 yaşından küçük olanların da gece çalışması yapmasına imkan verilmemiştir. Avrupa Birliği düzenlemelerinden olan Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda ise çocukların çalışmasının yasak olduğu ifade edilmiştir.

1994 tarihinde ise Avrupa Birliği 94/33/EC sayılı Gençlerin İşyerinde Korunmasına İlişkin Yönergeyi⁵⁵ kabul etmiş ve çocuklara ilişkin net bir düzenleme yapmıştır. Yönergenin amacı başta çocukların çalışma hayatında yer almasını engellemektir. Bununla birlikte, asgari çalışma yaşının belirlenip yaşa uygun çalışma koşulları sağlanmasını, çocuk ve gençlerin çalışma hayatında istismarının önlenmesini her türlü gelişimlerini ve öğrenimlerini tehlikeye sokacak işlerde çalışmalarının engellenmesini ve bu hususta her türlü önlemin alınmasını amaçlamaktadır⁵⁶. Yönergede çocuk, genç ve ergen ayrımları yapılmış, yaş sınırlamaları ile kavramlar tanımlanmıştır. Söz konusu yönergeye göre; 15 yaşın altındakiler 'çocuk', 15 yaşını tamamlayıp 18 yaşından küçük olanlar 'ergen', 18 yaşın altında bulunan kişiler ise 'genç' olarak kabul edilmiştir.

⁵⁵ Yönerge metni ve detaylı bilgi için bkz. <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/18>, E.T. 19.10.2018 (çevrimiçi).

⁵⁶ AVŞAR, Zakir/ÖĞÜTOĞULLARI, Eren, Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği ile Mücadele Stratejileri, Sosyalsal Güvenlik Dergisi, C. 2, S. 1, Ocak 2012, http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/0310867f-ecb8-4371-9a46-a435c5c65e31/SGD_02_01.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=0310867f-ecb8-4371-9a46-a435c5c65e31, s. 21; AYKAÇ, s. 351; İREN, Ertan, Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 sayılı İş Kanununun Durumu, Doktora Tezi, Ankara 2008, s. 280, <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiRpvCCkeLbAhWlU1AKHcbYBHIQFggqMAA&url=http%3A%2F%2Fbicakarsiv.ankara.edu.tr%2Fbrowse%2F31074%2F228159.pdf&usq=AOvVaw1xSWciD2f24aYjZunu5Jr6>, E.T. 19.10.2018 (çevrimiçi); TURAN, s. 21.

1.1.2.2. Ulusal Belgelerde Yer Alan Düzenlemeler

Çocukların korunması gerekliliğinden yola çıkılarak yapılan uluslararası düzenlemelerle birlikte ulusal alanda da pek çok düzenlemeye gidilmiştir. Başta Anayasa olmak üzere; 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu'nda, 4857 sayılı İş Kanunu'nda, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda, 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu'nda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda çalışma hayatındaki küçüklere yönelik düzenlemelere yer verilmiştir. Bununla beraber “çocuk” kavramını tanımlama hususunda bir yeknesaklık oluşmamıştır. Nitekim düzenlemelerde yer alan çocuk kavramı sadece ilgili kanununun uygulanacağı durumlar için belirlenmiştir. Bazen de sadece çocuğa ilişkin koruyucu hükme yer verilip çocuk kavramı açık bırakılmıştır.

1.1.2.2.1. Anayasa'da Çocuğun Korunması

Anayasa yazılı kaynaklar içerisindeki en üst normu oluşturmaktadır. Söz konusu nedenle çocukların korunması ve onlara ilişkin özel düzenlemelerin yer alması bakımından temel kaynak niteliğindedir. Anayasa kapsamında çocukların korunmasına yönelik akla gelebilecek ilk hüküm şüphesiz sosyal devlet ilkesidir⁵⁷. Nitekim devlet, her şeyden önce sosyal devlet ilkesi gereğince çocukları koruyup gözetmekle yükümlüdür. Bunun yanında Anayasal ilkeler içerisindeki eşitlik ilkesinin de çocukları koruma bakımından etkili olduğu söylenebilir⁵⁸. Sosyal devlet ilkesi ve eşitlik ilkesinin çatısı altında çocuklar, Anayasa tarafından korunmakla birlikte kişilik haklarını düzenleyen hükümler de herhalde çocuklar bakımından geçerlidir⁵⁹. Nitekim söz konusu düzenlemeler her şeyden önce “insan”ı korumaktadır.

Anayasa'da konulma amacı ve kapsamı bakımından dolaylı olarak çocukları koruyan hükümlerin yanında doğrudan çocuklara ilişkin düzenlemelere de yer verilmiştir. Nitekim “*ailenin korunması ve çocuk hakları*” başlığı altında çocuklara ilişkin sosyal içerikli kurallar koyulmuştur. Bunun yanında korunmaya muhtaç çocukların devlet

⁵⁷ SEROZAN, Çocuk, s. 4; TURAN, s. 46.

⁵⁸ SEROZAN, Çocuk, s. 5.

⁵⁹ FENDOĞLU, s. 59.

tarafından topluma kazandırılması gerekliliği, yabancı devlette çalışanların çocuklarının özel olarak korunması gerektiği ve ceza yargılaması bakımından çocukların özel olarak korunması gerektiği hükme bağlanmıştır. Ayrıca çocukların çalıştırılması bakımından, çalışma hayatı içerisinde yer alan çocukların da özel olarak korunması gerektiği ifade edilmiştir.

Anayasadaki bahsi geçen düzenlemeler çocuğun korunmasını sağlamaya yönelik olmakla birlikte kavram açıklığı yoktur. Nitekim korumaya yönelik madde metinlerinde “küçük” veya “çocuk” ifadeleri geçmekte fakat tanımlama hususu kanunlara bırakılmaktadır.

1.1.2.2.2. Türk Medeni Kanunu’na Göre Çocuk Kavramı

“Çocuk” kavramının hemen hemen her alanda yaş kriterine göre somutlaştırılması hukuki tanımlama bakımından da geçerlidir. Nitekim uluslararası ve ulusal düzeydeki çocuklara yönelik düzenlemelerde “çocuk” kavramını açıklamak için yaş kriteri esas alınmakta ve belirli bir yaşa gelindiğinde çocukluğun sona erdiği kabul edilmektedir. Ancak bunun için öncelikle çocukluğun başlangıç anının ne zaman olduğunun aydınlığa kavuşturulması gerekmektedir. Bu hususta 4721 sayılı Kanun’un 28. maddesindeki “kişiliğin başlangıç anı” düzenlemesi, çocukluğun başlangıç anını da belirlemiş olmaktadır⁶⁰. Söz konusu maddeye göre kişilik doğumla başlar. Ancak kişiliğin ve buna bağlı olarak çocukluğun başlangıcı için bazı şartların birlikte gerçekleşmiş olması

⁶⁰ AKYÜZ, Emine, Ulusal ve Uluslararası Hukukta Çocuğun Haklarının ve Güvenliğinin Korunması, Ankara 2000, s. 67; İMAMOĞLU, Hülya, Çocuğun Kişiliğinin Ana Babaya Karşı Korunması, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 54, S. 2, Ankara 2005, s. 190, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/273/2480.pdf>, E.T. 20.10.2018 (çevrimiçi); KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ, Ayşegül/FIRAT ŞİMŞEK, Ayşe, Çocuk ve Genç İşçinin İş İlişkisinde Veli ve Vasinin Rolü, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 6, S. 21, İstanbul 2009, s. 94; SEROZAN, Çocuk, s. 12.

gerekmektedir. Bu bakımdan çocuğun tam ve sağ doğmuş yani ana bedeninden tamamen ayrılmış⁶¹ ve anneye bağlı olmaksızın yaşamış olması⁶² gerekmektedir.

Tam ve sağ doğumla başlamış olan çocukluk döneminin sona ermesinde 4721 sayılı Kanun'un belirlediği "erginlik yaşı" öneme sahiptir. Nitekim, erginlik kavramı, genel olarak belirli bir olgunluğa erişmeyi ifade etmektedir⁶³. Bu bakımdan esasen çocuk tanımının tam tersi görünümündedir. 4721 sayılı Kanun md. 11'de 18 yaşın doldurulması ile erginliğin başlayacağı hükme bağlanmıştır. Kanun gereği erginlikle birlikte yaş küçüklüğü sebebine dayalı velayet veya vesayet altında olma durumu da ortadan kalkmaktadır⁶⁴. Yaş küçüklüğüne bağlanmış olan hallerin erginlikle birlikte ortadan kalkması, çocuk kavramının ergin olmakla doğal bağlantısını oluşturmaktadır. Bu bakımdan 4721 sayılı Kanun kapsamında 18 yaşından küçük kız ya da erkek her kişinin "çocuk" olarak nitelendirildiği söylenebilir.

18 yaşını doldurmuş bireylerde yani yasal erginlik halinde herhangi bir sorun olmamakla birlikte evlenme ile ergin kılınma ya da hakim kararı ile erginliğin kazanılması hallerinde "çocuk" kavramı karışmaktadır. Zira erginliğin diğer yollarla kazanılması halinde de yaş küçüklüğüne bağlı haller ortadan kalkmaktadır. Bu durumda, erginlik kazanılmakla beraber çocuk olma halinin ortadan kalkmayacağı görüşü ileri

⁶¹ **AKİPEK**, Jale G./**AKINTÜRK**, Turgut/**ATEŞ**, Derya, Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, B. 12, C. 1, İstanbul 2015, s. 241; **AKYÜZ**, s. 103; **AKYÜZ**, Çocuğun Korunması, s. 68; **ARPACI**, Abdülkadir, Kişiler Hukuku, B. 2, İstanbul 2000, s. 5; **BALO**, s. 36; **DURAL**, Mustafa/**ÖĞÜZ**, Tufan, Kişiler Hukuku, B. 17, İstanbul 2016, s. 17; **GÖKTÜRK**, Hüseyin Avni, Şahsın Hukuku, Ankara 1942, s. 270; **KILIÇOĞLU**, Ahmet M., Medeni Hukuk, B. 3, Ankara 2013, s. 126; **HATEMİ**, Hüseyin/**KALKAN OĞUZTÜRK**, Burcu, Kişiler Hukuku, İstanbul 2014, s. 12; **HELVACI**, Serap, Gerçek Kişiler, İstanbul 2016, s. 27; **İMRE**, Zahit, Medeni Hukuka Giriş, B. 3, İstanbul 1980, s. 352; **İNAN**, s. 12; **OĞUZMAN**, M. Kemal/**SELİÇİ**, Özer/**OKTAY ÖZDEMİR**, Saibe, Kişiler Hukuku, B. 14, İstanbul 2014, s. 10; **ÖZSUNAY**, Ergun, Gerçek Kişilerin Hukuki Durumu, B. 3, İstanbul 1977, s. 15; **ÖZTAN**, Bilge, Medeni Hukukun Temel Kavramları, B. 41, Ankara 2016, s. 224; **SAYMEN**, Ferit H., Türk Medeni Hukuku, C. 2, Şahsın Hukuku, İstanbul 1948, s. 26; **YARAYAN**, Ali, Türk Medeni Hukuku, Ankara 2013, s. 176-177; **VELİDEDEOĞLU**, Hıfzı Veldet, Türk Medeni Hukuku, C. 1, Şahsın Hukuku, İstanbul 1963, s. 28; **ZEVKLİLER**, Aydın, Medeni Hukuk, Ankara 1995, s. 175; **ZEYTİN**, Zafer/**ERGÜN**, Ömer, Türk Medeni Hukuku, B. 3, Ankara 2017, s. 75.

⁶² **AKİPEK/AKINTÜRK/ATEŞ**, s. 241-242; **AKYÜZ**, s. 103; **AKYÜZ**, Çocuğun Korunması, s. 68; **ARPACI**, s. 6; **BALO**, s. 36; **DURAL/ÖĞÜZ**, s. 17-19; **GÖKTÜRK**, s. 270; **HATEMİ/KALKAN OĞUZTÜRK**, s. 12; **HELVACI**, s. 28; **İMRE**, s. 352-353; **İNAN**, s. 12; **KILIÇOĞLU**, s. 126; **OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY ÖZDEMİR**, s. 10-11; **ÖZSUNAY**, s. 15; **ÖZTAN**, s. 224; **SAYMEN**, Şahsın Hukuku, s. 25-26; **VELİDEDEOĞLU**, s. 29; **YARAYAN**, s. 176-177; **ZEVKLİLER**, s. 176; **ZEYTİN/ERGÜN**, s. 75.

⁶³ **AKYÜZ**, s. 105; **HELVACI**, Serap, Medeni Hukuk, B. 5, İstanbul 2018, s. 68.

⁶⁴ **DURAL/ÖĞÜZ**, s. 53.

sürülebilir. Nitekim 4721 sayılı Kanun'un çeşitli maddelerinde⁶⁵ yer alan "ergin çocuklar" ifadesi, herhalde ergin kılınmayla çocukluğun ortadan kalkmadığını göstermektedir. Bununla birlikte 4721 sayılı Kanun lafzında geçen "çocuk" kavramı ile teknik anlamdaki "çocuk" kavramının tam anlamıyla örtüştüğü söylenememektedir. Zira; 4721 sayılı Kanun'da küçükleri yetişkinlerden ayırmak⁶⁶ için kullanılan "çocuk" kavramının geçtiği maddeler daha çok soybağını⁶⁷ ifade etmekte, teknik manada çocukluk dönemindeki bireyleri kastetmemektedir. Bu bakımdan çocuk kavramı BM. Çocuk Hakları Sözleşmesi dikkate alınarak netleştirilebilmektedir. Zira sözleşmede çocuk tanımı yapılırken "erken yaşta reşit olma durumu" hariç tutulmuştur. Bu nedenle 4721 sayılı Kanun anlamında evlenerek veyahut kazai yolla erginliğin kazanıldığı durumlarda da çocukluğun sona erdiği kabul edilmelidir.

1.1.2.2.3. İş Kanunu'na Göre Çocuk Kavramı

Uluslararası Çalışma Örgütü, 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi'nde; sözleşmeye taraf olan devletlerin, ulusal mevzuatlarında, çalışma hayatındaki çocuklara ilişkin ne tarz düzenlemeler yapmaları gerektiği belirtilmiştir. Hukukumuzda da uluslararası düzenlemelere uygun olarak, 4857 sayılı Kanun md. 71'de çocukların korunması bakımından bazı yasak ve sınırlamalar getirilmiştir. Bununla birlikte Kanun açıkça çocuk tanımını yapmamıştır.

Esasen iş hukuku kapsamındaki çocuk kavramının tanımlanması, çalışma hayatını düzenleyen kurallar dikkate alınarak belirlenmiş olan en düşük çalışma yaşı olarak kabul edilen yaş ile bağlıdır⁶⁸. Çocuk işçi tanımına, 4857 sayılı Kanun md. 71 uyarınca çıkarılan, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁶⁹ md. 4'te yer verilmiştir. Buna göre; "14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi" çocuk işçidir. Yönetmelikten anlaşıldığı üzere 14 yaşını

⁶⁵ TMK. md. 335, md. 419, md. 641.

⁶⁶ AKYÜZ, Çocuğun Korunması, s. 67; İMAMOĞLU, s. 190; KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ/FIRAT ŞİMŞEK, s. 94.

⁶⁷ AKYÜZ, Çocuğun Korunması, s. 67; İMAMOĞLU, s. 190; KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ/FIRAT ŞİMŞEK, s. 94; SEROZAN, Çocuk, s. 10.

⁶⁸ CENTEL, s. 126.

⁶⁹ RG., 06.04.2004, 25425.

bitiren bir çocuğun ‘işçi’ olabilmesi için ilköğretimini tamamlamış olması zorunludur. Bu bakımdan çocukların zihnen gelişiminin belirli bir yaşın üstünde olması aranmaktayken aynı zamanda eğitim açısından da belirli bir seviyede bulunması zorunluluğu getirilmiştir⁷⁰. Maddenin devamında ise AB.’nin 94/33/EC sayılı Yönergesinde olduğu gibi “genç” kavramının tanımlaması yapılmıştır. Buna göre; “15 yaşını tamamlamış; ancak 18 yaşını tamamlamamış kişi” genç işçi olarak kabul edilmektedir.

1.1.2.2.4. Diğer Bazı Kanunlara Göre Çocuk Kavramı

Ulusal düzeyde birçok düzenlemede çocuklara ilişkin koruyucu hükümler yer alsa da her zaman açıkça çocuk kavramını tanımlama yoluna gidilmemiştir. Bu durumlarda düzenlemenin kapsamı ve sınırları dahilinde oluşan çocuk kavramı dikkate alınmaktadır. Çocukların sosyal hayatta pek çok açıdan korunması gerekliliği çeşitli kanunlarda kendine yer bulmuştur. Yine bu kapsamda çocuk kavramı; getirilen koruyucu hüküm ve yasaklar ile Umumi Hıfzıssıhha, Polis Vazife ve Salahiyat, Mesleki Eğitim, İlköğretim ve Eğitim Kanunu ve sair kanunlar ile yönetmeliklerde açıklanmıştır.

1593 sayılı Kanun’da çocuk ve gençleri koruyucu hükümlere yer verilmiştir. Bu yönde kanunun 173. maddesi ile asgari çalışma yaşı 12 olarak belirlenmiştir. Aynı kanunun 176. maddesinde ise çalışma koşullarına göre bir ayırım yapılmış ve bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması yasaklanmıştır. Bu bakımdan esasında çocuk kavramı getirilen yasaklarla oluşturulmuştur. Kanun metninde açık bir tanıma ise yer verilmemiştir.

3308 sayılı Kanun’da düzenlenen mesleki eğitime ilişkin hükümler de “çocuk işçi” kavramına benzemeleri nedeniyle değinilmesi gereken kavramlardır⁷¹. Nitekim bir işyerinde çalışan her küçük çocuk veya genç işçi kapsamına girmemektedir⁷². İşyerinde iş sözleşmesine dayanılmaksızın çalıştırılan çocukların önemli bir kısmını çıraklar oluşturmaktadır. Esasında ülkemizde çırak çalıştırma uygulamasına sıklıkla rastlanılması, işverenlerin ihtiyaç duydukları kalifiye elemanları kendilerinin yetiştirmek

⁷⁰ DİNÇ, s. 5.

⁷¹ DİNÇ, s. 10.

⁷² TUNÇOMAĞ, Kenan, Çalışma Hayatında Çocuk ve Gençler, s. 71, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9628>, E.T. 20.06.2018 (çevrimiçi).

istememesinden kaynaklanmaktadır⁷³. Söz konusu durumun sıklığı karşısında devlet, çırakları korumak ve sosyal güvenliği sağlamak amacıyla çeşitli düzenlemeler yapmak yoluna gitmiştir⁷⁴. Esasen çırak: “çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişidir.” Kısaca, bir meslek veya sanatı öğrenmek için çalışan kişiler, çırak olarak tanımlanmaktadır⁷⁵. Sözleşmenin esaslı unsurunu “ücret” yerine “öğrenme” oluşturması çırakların işçi olmaması sonucunu doğurmaktadır⁷⁶. Bu bakımdan esasen, çırakların yapmış oldukları sözleşme iş sözleşmesi niteliğinde olmayan kendine özgü bir sözleşmedir⁷⁷. Bu bakımdan çalışan kişinin çalışma niteliğine karar verilirken, sözleşmedeki terimlere dayanarak karar verilmesinden çok işverenle çalışan arasındaki ilişkiye öncelikle bakmak gerekmektedir⁷⁸.

Stajyerler ise, iş yerinde yürütülen işleri izleyip bilgilerini arttırmak için iş yerinde çalışan kişilerdir. Stajyerlerin de çalışması işçilerden farklı olarak geçim sağlama amacına dayanmamaktadır. Stajyerlerin esas amacı var olan mesleki bilgisini geliştirmek ve tecrübe kazanmak olduğundan stajyer kavramı ve çırak kavramı da birbirinden ayrılmaktadır⁷⁹. Bu bakımdan işyerinde çalışan küçüğün, çalışmasındaki maksat, mesleki bilgisini iletirmek olduğu durumlarda, aradaki sözleşme iş sözleşmesi değildir⁸⁰ bu

⁷³ ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, B. 31, İstanbul 2018, s. 88; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, B. 16, İstanbul 2018, s. 144.

⁷⁴ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 88.

⁷⁵ Çıraklık konusunda bkz. AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, B. 12, Ankara 2018, s. 89-91; BAŞBUĞ, Aydın/YÜCEL BODUR, Mehtap, İş Hukuku, B. 5, İstanbul 2018, s. 58-60; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 88-89; EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku, B. 3, İstanbul 1984, s. 45 vd.; ESENER, Turhan, İş Hukuku, B. 3, Ankara 1978, s. 132-133; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, B. 1, C. 1, Ankara 2017, s. 59; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 106-; SAYMEN, Ferit H., Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 420 vd.; SENYEN-KAPLAN, Tuncay, Bireysel İş Hukuku, B. 9, Ankara 2018, s. 52-54; SÜZEK, s. 144-149; UŞAN, Fatih, Çıraklık Sözleşmesi, Konya 1994.

⁷⁶ TURAN, s. 93.

⁷⁷ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 89.

⁷⁸ YÜREKLİ, Sabahattin, Çıraklık Kavramı, Çırakların Sosyal Güvenliği ve Çıraklarla İlgili Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemenin Belirlenmesi, Prof. Dr. Erdoğan MOROĞLU'na 65. Yaş Günü Armağanı, B. 2, İstanbul 2001, s. 1068.

⁷⁹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 92; SÜZEK, s. 149; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 60.

⁸⁰ “...Somut uyuşmazlıkta, davacı 3308 sayılı Kanun'un 25. maddesi gereğince ücret alacağı talebinde bulunmuş ise de, 3308 Sayılı Meslek Eğitimi Kanunu'na göre, işletmelerde meslek eğitimi gören öğrenciler ile eğitim gördüğü yerin işyeri sahibi arasındaki sözleşme, 4857 sayılı İş Kanunu anlamında bir iş sözleşmesi niteliğinde değildir.” Y22HD., E. 2013/6970, K. 2014/4726, T. 28.02.2013, emsal.yargitay.gov.tr, E.T. 19.10.2018 (çevrimiçi).

nedenle de Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılması Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te tanımlanan çocuk ve genç işçi kavramlarından ayrılmaktadır.

222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanununda da, ilköğretim çağında olmasına rağmen zorunlu temel eğitime devam etmeyenlerin çalışması yasaklanmıştır. Kanun küçüklerle ilişkin çalışma yasağı getirmekle birlikte çocuk kavramına ve kavramın tanımlamasına yer vermemiştir.

Hukukumuzda çocuk terimine sıklıkla rastlanan diğer bir alan ceza hukukudur. Bu hususta kısaca suça sürüklenen çocukların korunmasına ilişkin düzenlemeler yapan 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanununda çocuk kavramı: “*Daha erken yaşta ergin olsa bile, on sekiz yaşını doldurmamış kişi.*” olarak tanımlanmıştır. Ceza sorumluluğu, suçlar ve cezaların düzenlendiği 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda da çocuk kavramına yer verilmiştir. Bu hususta çocuk; henüz on sekiz yaşını doldurmamış kişi olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte Kanun henüz yeterli olgunluğa erişememiş çocukların korunmasını sağlamak amacıyla on iki yaşını doldurmamış çocukların ceza sorumluluğu olmadığını hükme bağlamıştır. Çocukların zeka gelişimi dikkate alındığında yaptıkları eylemin sonuçlarını idrak edebilme kabiliyetine yönelik olarak Kanunda ayrıca bir düzenlemeye gidilmiştir. Şöyle ki; on iki yaşını doldurmuş ancak on beş yaşını doldurmamış çocukların gerçekleştirdikleri fiilin anlam ve sonuçlarını tahlil edememesi veya davranışlarını yönlendirme becerisinin gelişmemiş olması halinde de ceza sorumlulukları yoktur. Bu bakımdan ceza hukuku kapsamında çocuk kavramı on sekiz yaşın altındaki bireyler olarak belirlense de yaptırımların uygulanması bakımından farklı yaş sınırlarına gidilmiştir.

1.1.2.3. Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı'nda Çocuk Kavramı

Sanat faaliyetlerinde çalışan çocuklara ilişkin hazırlanan yönetmelik taslağında çocuk kavramına 3. maddede yer verilmiş, “*sanat, kültür, reklam faaliyetlerinde çalıştırılan 14 yaşını doldurmamış kişi*” çocuk olarak ifade edilmiştir. Tanıma göre sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışan kişilere bahsi geçen yönetmelik taslağının uygulanması noktasında 14 yaşını doldurmamış olanlar çocuk olarak kabul edilmiştir. Başka bir deyişle yürürlüğe girmesi halinde 14 yaşını doldurmuş ancak 18 yaşını

doldurmamış kişilere Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı'nda yer alan hükümler uygulanmayacak, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'teki hükümler uygulanmaya devam edecektir.

Bununla beraber, her ne kadar yönetmelik taslağında çocuk kavramı "14 yaşını tamamlamamış kişi" olarak ifade edilmiş olsa da yaş gruplarına göre çalışma süreleri belirlenirken 12 aylıktan küçüklerin çalıştırılmayacağına hükmedilmiştir. Bu bakımdan esasen yönetmeliğin uygulanması hususunda çocuk kavramından anlaşılması gereken "12 aylıktan büyük ancak 14 yaşını tamamlamamış kişi"dir.

1.2. SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİ KAVRAMI

1.2.1. SANAT VE KÜLTÜR FAALİYETİ KAVRAMLARI

Sanat ve kültür faaliyetlerine değinilmeden önce sanat ve kültür kavramlarının açıklanması yerinde olacaktır. Nitekim sanat ve kültür kavramları birbirlerinden ayrı kavramlar olsa da pek çok alanda birlikte kullanılmaktadır.

Kültür kavramı açık ve değışken bir kavram olup uzun yıllardır somutlaştırılmaya uğraşılmaktadır. Sözlük anlamıyla: "*Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü, hars, ekin*⁸¹." olarak tanımlanan kültür kavramı, en geniş anlamıyla, insanlığın kendisi için var ettiği her şey olarak ifade edilmektedir⁸². İçerisinde pek çok anlamı barındıran kültür kavramının egemenlik alanına, çıkış kaynaklarına, kanıtlayan araca, iş görüşüne göre ve daha pek çok şekilde sınıflandırılıp tanımlanması mümkündür⁸³. Ancak tüm kültür tanımlamaları için geçerli olan belli bazı özellikler

⁸¹ TDK. Güncel Sözlük, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b3b83f18dac17.47855340, E.T. 02.07.2018 (çevrimiçi).

⁸² ERİNÇ, Sıtkı M., Kültür Sanat Sanat Kültür, B. 2, Ankara 2004, s. 10.

⁸³ ERİNÇ, s. 11.

vardır. Bunlardan ilki ve en önemlisi kültürün değişken olmasıdır. Nitekim kültür, insan ögesidir ve insanın değişkenliği kültürün değişmesine neden olmaktadır⁸⁴.

Genel anlamda sanat kavramı, “*insan eliyle vücut bulmuş güzellik ve hayran olunacak eser*” olarak ifade edilmektedir⁸⁵. İçerisinde derin anlamlar taşıyan “sanat” kavramının tanımlanması hususu karmaşıktır. Bununla beraber, sanatın sanat faaliyetleri neticesinde ortaya çıktığı kuşkusuzdur. Bir eserin sanat olarak kabulü noktasında sanatsal bir faaliyetin gerekli olması “Sanat faaliyetleri nedir?” sorusunu beraberinde getirmektedir. Sanat faaliyetlerinin belirlenmesi de insanın duygu ve düşüncelerini bir esere yansıtmak istemesi temeline dayanmaktadır. Bu durum, yine sanat kavramının çok geniş bir yelpazeye yayılmasına neden olmaktadır. Zira insanlar duygu ve düşüncelerini ortaya pek çok yoldan koyabilmektedir. Hatta üzerine anlam yüklenebildiği ölçüde ortaya çıkan her şeyin sanat olarak nitelendirilmesi dahi mümkün kabul edilmektedir. Bu durum doğal olarak sanat faaliyetlerinin çeşitli kollara ayrılmasını ve çeşitli sanat dallarının ortaya çıkmasını gerektirmiştir.

Sanatın varlık amacı esasen bireysel estetik anlayışı ile birlikte duygu ve düşüncelerin aktarımıdır. Ancak zamanla sanatın belirli bazı türleri meslek dalı olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bu hususta çocukların da etkin bir şekilde sanat ve kültür faaliyetleri içerisinde yer almaları ve söz konusu faaliyetlerde çalışarak para kazanmaları üzerine Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı ile sanat ve kültür faaliyetlerinin açıklaması yapılmıştır. Buna göre: “*Sinema, televizyon, tiyatro, opera, bale, dans, folklor, edebiyat, görsel, dekoratif, müzik ve sahne sanatları*” sanat ve kültür faaliyetlerini ifade etmektedir.

1.2.2. REKLAM FAALİYETİ KAVRAMI

Esasen reklam, ticaret hayatının doğasında bulunan duyurma ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Bu bakımdan reklam faaliyetlerinin doğuşu insanlar arasında alışverişin başlamasına kadar dayanır⁸⁶. Nitekim reklam, alışverişin ilk görünümü olan

⁸⁴ ERİNÇ, s. 11.

⁸⁵ ARSEVEN, Celal Esad, Sanat Ansiklopedisi, C. 4, İstanbul 1975, s. 1752-1753.

⁸⁶ ELDEN, Müge, Reklam ve Reklamcılık, B. 4, Ankara 2016, s. 135.

takasın yapıldığı zamanlarda dahi var olan faaliyetler arasındadır⁸⁷. Aslında gerçek anlamdaki reklama Ortaçağ Avrupa'sında rastlanılmaktadır⁸⁸. Zira bu dönemlerde okuma-yazma bilenlerin sayısı çok az olduğundan satıcılar, çığırtkanlar ve tellallar vasıtasıyla ürünlerini duyurmuşlar ve ilk sesli reklamları oluşturmuşlardır⁸⁹. Bu duyuru yöntemi 1450'de matbaanın bulunması ile birlikte yazılı ve resimsel bir hal almıştır⁹⁰.

Tüm dünyada yaygın olarak başvuru olan reklam faaliyetleri Batı'da olduğu gibi ülkemizde de ilk olarak çarşı - pazarlarda çığırtkanlar ve tellalların ürünleri tanıtmak için çeşitli tekerlemeler ve kafiyeli sözler söylemeleri ile başlamıştır⁹¹. Yazılı reklamların ülkemizdeki başlangıcı tam olarak bilinmemekle birlikte İstanbul'da basılan Ceride-i Havadis dergisinde örneklerine rastlanılmaktadır⁹². Gerçek anlamda ise ülkemize reklamcılık 1908 meşrutiyetiyle gelmiştir⁹³.

Doğumunun eski dönemlere dayanması nedeniyle bilimsel anlamda reklam kavramı açıklanmaya çalışılırken, zamanla değişen pek çok tanımlama yapılmıştır⁹⁴. "Reklam" kavramı sözlük anlamıyla: "*sürümünü sağlayabilmek için bir şeyi beğendirmek, tanıtmak adına yapılan çalışmalardır*"⁹⁵. Nitekim tüketim toplumuna arz edilen ürün ve hizmetlerin fark yaratıp tercih edilmesi adına reklamlara ihtiyaç duyulmaktadır.

Pazarlama stratejilerinden olan reklam faaliyetleri, ürünlerin tüketiciye ulaşmasındaki etkili yöntemlerin başında gelmektedir. Gün içerisinde hemen hemen herkes isteyerek veya istemeyerek çeşitli reklam faaliyetlerine maruz kalmaktadır. Günlük hayatta radyoda, gazete sayfasında, bir dergide veyahut bir el ilanında karşımıza çıkan reklamların belki de en etkili ve en ikna edici olanı televizyon aracılığı ile

⁸⁷ **BABACAN**, Muazzez, Nedir Bu Reklam?, B. 2, İstanbul 2012, s. 3.

⁸⁸ **ELDEN**, s. 135; **BABACAN**, s. 3.

⁸⁹ **BABACAN**, s. 3; **ELDEN**, s. 135; **PEKTAŞ**, Hasip, Reklam Nedir? İşlevi ve Etkileri Nelerdir?, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, S. 2, Samsun 1987, s. 222, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/188293>, E.T. 13.07.2018 (çevrimiçi).

⁹⁰ **ELDEN**, s. 135.

⁹¹ **ELDEN**, s. 153.

⁹² **BABACAN**, s. 5; **PEKTAŞ**, s. 222.

⁹³ **BABACAN**, s. 7; **ELDEN**, s. 155.

⁹⁴ Farklı tanımlamalar için bkz. **BABACAN**, s. 22-23; **ELDEN**, s. 135-146.

⁹⁵ **ELDEN**, s. 136; TDK. Güncel Sözlük, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b3f5b2f4209b1.61917315, E.T. 06.07.2018 (çevrimiçi).

yapılandır. Görsel ve işitsel öğeleri içerisinde barındırması nedeniyle televizyon, özellikle çocuklar üzerinde ise daha çok tesir göstermektedir⁹⁶. Bu durum çocukların yetişkinlere göre daha kolay ikna edilebilir olmaları gerçeği ile birleşince, reklam yapma tekniği açısından çocukları öncelikli hedef kitle haline getirmektedir⁹⁷. Tüketici kitlenin büyük çoğunluğunun çocuklardan oluşması ise reklamcılarının çocuk oyuncu istihdam etmesine yol açmaktadır. Bunun nedeni çocuk oyuncuların özellikle çocuk tüketiciler üzerindeki etkisidir⁹⁸. Nitekim reklamcılar çocukların çocuklar üzerinde daha etkili olduğu fikrine dayanarak reklamlarda çocuk oyuncu kullanma yolunu tercih etmektedirler⁹⁹.

Ancak çocukların reklam faaliyetlerinde yer alması yalnızca çocuk tüketicilere yönelik işlerde söz konusu olmamaktadır¹⁰⁰. Zira insanlar, hem yetişkinlere nazaran çocuklara karşı güvenmeye daha meyillidirler hem de çocukların sevimli ve sempatik hareketleri insanları, reklam ürününü almak konusunda ikna edici etkiye sahiptir¹⁰¹. Bu hususta ürünlerin satışının artmasında çocukların etkisinin fark edilmesiyle birlikte reklamlarda sıklıkla çocuk oyuncular kullanılmaya başlanmıştır¹⁰². Nitekim, çocukların düşük maliyetlerle reklamlarda rol alması, reklamların ilgi çekmesi için ünlü kişilerin kullanılması yönetimine göre ekonomik yönden de daha tercih edilir bir etkendir¹⁰³.

⁹⁶ **AYDOĞAN**, Filiz, Tüketici Kitleler Olarak Çocuklar ve Çocuk Dergileri Uygulaması, Çocuk ve Medya, Edt. İÇİN AKÇALI, Selda, B. 4, 2015, s. 56; **KAPFERER**, Jean-Noel, Çocuk ve Reklam, Çev. ŞERMİN, Önder, İstanbul 1991, s. 38; **KIRLAR BAROKAS**, Safiye, Büyümüş de Küçülmüşler Bir Reklam Çözümlemesi “Pınar Sosis”, İstanbul Arel Üniversitesi İletişim Fakültesi İletişim Çalışmaları Dergisi, S. 1, 2012 Bahar, s. 161, http://arelarsiv.arel.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12294/767/Kirlar_Barokas_S.2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y, E.T. 04.03.2019.

⁹⁷ **AYDOĞAN**, s. 57.

⁹⁸ **KAPFERER**, s. 90; **KIRLAR BAROKAS**, s. 169; **TEKİN YILMAZ**, Tülay, Çocuk İşçiliğinin Yeni Formları: Çocuk Oyuncular, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 1, İstanbul 2014, s. 216, <http://calismatoplum.org/sayi40/yilmaz.pdf>, E.T. 10.08.2018 (çevrimiçi); **DEVECİ**, Akın, Çocuğun Tüketici Olarak Tanımlanışı, Reklamlarda Tüketen Çocuk, Çalışma Ortamı Dergisi, S. 106, Eylül-Ekim 2009, s. 19, https://calismaortami.fisek.org.tr/wp-content/uploads/calisma_ortami106.pdf, E.T. 10.08.2018 (çevrimiçi).

⁹⁹ **KAPFERER**, s. 91; **KIRLAR BAROKAS**, s. 169.

¹⁰⁰ **KIRLAR BAROKAS**, s. 169; **ÖCEL**, Nilüfer, İletişim ve Çocuk, İletişim Ortamlarında Çocuk ve Reklam Etkileşimi, İstanbul 2002, s. 57.

¹⁰¹ **MERAL**, Pınar Seden, Televizyonun Çocuğa Yönelik Reklamları Bağlamında Yasal Düzenlemeler, Çocuk Hakları ve Medya, Haz. ŞİRİN, Mustafa Ruhi, İstanbul 2011, s. 329; **KAPFERER**, s. 96; **TEKİN YILMAZ**, s. 216.

¹⁰² **TEKİN YILMAZ**, s. 216.

¹⁰³ **DEĞİRMENCİOĞLU**, Serdar, Medyada Çocuk Emeği ve Reklamların Çocuk İşçileri, Türkiye’de Çocuk Emeği, Ankara 2010, s. 315; **TEKİN YILMAZ**, s. 216.

Söz konusu şekillerde çocukların reklamlarda aktif olarak kullanılması üzerine Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı ile reklam faaliyetlerinin tanımlaması yapılmıştır. Buna göre: “Bir ürünün, hizmetin, markanın, kampanyanın, eserin, kişi, kurum veya kuruluşun tanıtımı amacı ile tertip edilen her türlü defile, şov, söyleşi ile fotoğraf, katalog, broşür çekimi ve benzeri faaliyetler.” reklam faaliyetleri olarak kabul edilmektedir.

1.2.3. SANATÇI KAVRAMI

Sanatçı kavramı, iş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından meslek grubuna yönelik uygulamaların belirlenmesi için önem arz etmektedir. UNESCO tarafından yayınlanan tavsiye kararına göre¹⁰⁴, sanat eseri meydana getiren ya da var olan eseri yeniden şekillendiren, bir iş ilişkisi içinde olan ya da sanatçı olarak tanımlanmak isteyen yaptığı sanat, iş hayatının önemli bir parçasını oluşturan kişidir¹⁰⁵.

Sanatçı sözlük anlamıyla “sinema, tiyatro, müzik vb. sanat eserlerini oynayan, yorumlayan, uygulayan kimse¹⁰⁶”dir. UÇÖ tarafından hazırlanan ve ülkemizde de kabul edilen meslek grupları listesinde; “yaratıcı sanatçılar ve sahne sanatçıları” başlığı altında görsel sanatçılara, müzisyenlere, bestecilere, dansçılara, oyunculara yer verilmiş ve bunlar gibi profesyonel meslek grubu kabul edilen diğer sanatçılar sayılmıştır¹⁰⁷.

Esasen sanatın bir meslek dalı olarak ortaya çıkması ile birlikte sanatçılar da sanatın doğasındaki estetik kaygısından gitgide uzaklaşıp sadece para kazanma gayesiyle çeşitli sözleşmelere imza atmaya başlamışlardır. Uygulamada bu amaçla çocukların en çok yer aldığı sanatsal faaliyet, “oyunculuk” olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkındaki

¹⁰⁴ UNESCO, Recommendation Concerning the Status of the Artist, 21. oturum, Belgrad 1980, https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114029_eng.page=144, E.T. 19.10.2018 (çevrimiçi).

¹⁰⁵ UNESCO, s. 149.

¹⁰⁶ TDK. Güncel Sözlük, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5bf2bf9786d673.64604899, E.T. 19.10.2018 (çevrimiçi).

¹⁰⁷ “Creative and Performing Artists: Visual artists, Musicians, Singers and Composers, Dancers and Choreographers, Film, Stage and Related Directors and Producers, Actors, Announcers on Radio, Television and Other Media, Creative and Performing Artists Not Elsewhere Classified” International Standart Classification of Occupations, Structure of the International, Part 2, 2008, s. 14, <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>, E.T. 19.03.2019 (çevrimiçi).

Yönetmelik Taslağı'nda yer alan düzenlemelerin söz konusu nedenle özellikle aktör çocuklar üzerinde etki edeceği düşünülmektedir.

Temeli taklide dayanan oyunculuk¹⁰⁸ ilk olarak Antik Yunan'da dini ritüellerde görülürken¹⁰⁹ bugüne kadar değişik şekillerde vücut bulmuş, sinema ve dizi sektörlerinin gelişimi ile birlikte ise şimdiki halini almıştır. Günümüzde genel anlamda oyuncu: “oyunculukta ya da televizyonda belirli bir kişiyi canlandıran ve oynama işini gerçekleştiren kimse¹¹⁰” olarak ifade edilmektedir. Başlarda meslek olarak görülmeyen bu sanat dalı şimdilerde toplumda büyük ilgi duyulan bir çalışma biçimi haline gelmiştir.

Bu bakımdan öncelikle oyuncuların da birer sanatçı olduğundan bahisle, medya sektöründe çocuklar ile kurulan sözleşmelerde oyuncu için “icracı sanatçı” ifadesi tercih edilmektedir. İracı sanatçı kavramı ise “*fikir ve sanat eserlerini icra eden veya icra etme taahhüdünde bulunan ve icra ettiği eserler üzerinde FSEK. hükümleri ile komşu hak sahibi sıfatıyla sahip olduğu mali hakları, sözleşmede belirtilen şekilde yapımçıya devreden kişi¹¹¹*” olarak tanımlanmaktadır.

1.3. SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNDE YER ALAN YAPIMCI, KAST AJANSI VE MENAJER KAVRAMLARI

1.3.1. YAPIMCI (PRODÜKSİYON) KAVRAMI

¹⁰⁸ NUTKU, Özdemir, Oyunculuk Tarihi Başlangıcından XIX. Yüzyıla, İstanbul 1995, s. 21.

¹⁰⁹ AYDIN, Mustafa, Sinema ve Dizi Endüstrisinde Oyuncu Hakları, Kültür ve Turizm Bakanlığı Sinema Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara 2015, s. 4; NUTKU, s. 23; ŞENER, Sevda, Düünden Bugüne Tiyatro Düşüncesi, Ankara 2014, s. 15.

¹¹⁰ AYDIN, s. 3; ÖZÖN, Nijat, Ansiklopedik Sinema Sözlüğü, İstanbul 1958, s. 322.

¹¹¹ KANAL, Derman/ERDİNER, Ayşe, Sinema, Televizyon ve Müzik Eserleri Alanında Sözleşme Örnekleri, İstanbul 2010, s. 65.

Türk Dil Kurumuna göre, filmin yapılışında yönetimi üstlenen ve parasal desteği sağlayan kimse olarak¹¹² açıklanan yapımcı; esasen dizi, film, reklam faaliyetlerinde çekimler için ihtiyaç olan tüm ekibi toplayan, yöneten ve finansmanını sağlayan kişidir¹¹³.

Genellikle yapım şirketleri ile yürütülen bu faaliyetlerde şirketler işi iki farklı şekilde yürütebilmektedir¹¹⁴. Bazıları “*pre-production*” yani yapım öncesi aşamaları kendi bünyesinde gerçekleştirip, “*production*” ve “*post-production*” yani yapım ve yapım sonrası aşamaları için farklı şirketlerden ekip alarak tamamlama yoluna giderken, teknik donanıma sahip daha büyük şirketler tüm aşamaları kendi bünyesinde tamamlamaktadır¹¹⁵. Bu bakımdan işin büyüklüğüne göre yapımcı ifadesi çeşitli gruplara dağılmakta ve “*genel sorumlu yapımcı*”, “*yardımcı yapımcı*”, “*ortak yapımcı*” ve “*uygulayıcı yapımcı*” şeklinde farklı unvanlara sahip birden fazla yapımcı söz konusu olabilmektedir¹¹⁶. Ortak yapımlarla yürütülen işlerde oyuncu kadrolarını oluşturan ve oyuncularını istihdam eden yapım şirketleri, iş hukuku nazarında işveren konumundadır¹¹⁷.

- ¹¹² TDK, Güncel Sözlük, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5cc4602290ac73.36155404, E.T. 23.04.2019 (çevrimiçi).
- ¹¹³ GÖKYAYLA, Emre, Film Yapım Sözleşmesi, İstanbul 2015, s. 16; INMAN, Roger/SMITH Greg, Television Production Handbook, Colorado 2006, s. III, <https://tv-handbook.com/TelevisionProductionHandbook2006.pdf>, E.T. 22.04.2019 (çevrimiçi).
- ¹¹⁴ ÇELENK, Sevilay, Türkiye’de Televizyon Program Endüstrisi: Bağımsız Prodüksiyon Şirketleri Üzerine Bir İnceleme, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1998, s. 95-96.
- ¹¹⁵ ÇELENK, s. 95-96.
- ¹¹⁶ Yapımcıların sorumluluklarına ve yaptıkları işlere ilişkin ayrıca bkz. ÖZKAYA, Hakan, Film Yapımcılığının Yönetim Muhasebesi Yaklaşımıyla İrdelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2012, s. 11.
- ¹¹⁷ “...diğer davalıların ve birleşen davalının da dizinin yapımcısı olduklarını, sözü edilen dizinin iki ay boyunca çekimlerinin yapıldığını, oyuncunun rolünü gereği gibi ifa etmesine rağmen müvekkiline veya oyuncuya herhangi bir ödeme yapılmadığını...Davalı Y. A. ve A. A. vekili; müvekkillerinin davacı ya da temsil ettiği oyuncu ile doğrudan bir ilişkilerinin bulunmadığını, davacının Ö. T... ile sözleşme imzaladığını savunarak davanın husumetten reddini istemiştir. Birleşen davalı vekili; müvekkili şirketin davacının tarafı olduğu sözleşmede yapımcı sıfatıyla imzasının bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir. Davalı ..Tiyatro Yapım Eğitim Tic. Ltd. Şti. davaya cevap vermemiştir. Mahkemece, iddia, savunma, bilirkişi raporu ve tüm dosya kapsamına göre, davalılar arasındaki TBK’nın 162. maddesinde düzenlenen şekilde müteselsil borçluluk halinin bulunmadığı, ... ve onu temsilen ...Film Müzik Prod. Ltd. Şti.’nin 17.01.2011 tarihinde “Dizi Film Oyuncu Sözleşmesi”ni davalı .. Tiyatro Yapım Eğitim Tic. Ltd. Şti. ile yaptığı, bu durumda oyunculuk ücretini sadece bu şirketten talep edebileceği gerekçesiyle...” Y11HD., E. 2016/3227, K. 2016/4869, T. 02.05.2016, www.lexpera.com, E.T. 29.04.2019 (çevrimiçi).

1.3.2. KAST AJANSI KAVRAMI

Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yapımcıların oyunculara ulaşımını sağlayan ve sektörde etkin şekilde yer alan kast ajansının tanımına Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından yer verilmiştir.

Uluslararası düzenlemeler dikkate alınarak hazırlanan Ulusal Meslek Standardı Tebliğine¹¹⁸ göre: “*Bünyesinde bulundurduğu oyuncular ve/veya figüranları, televizyon, sinema, tiyatro vb. projeler için, işveren kurum/kuruluşların talebi üzerine, bu kurum/kuruluşların görevlendirdiği kişilere tanıtmak amacıyla, tanıtım dosyalarını hazırlayan, sunan ve işe ilişkin finansal ve hukuksal süreçlerin yürütülmesini sağlayan kurumlar.*” kast ajansı olarak tanımlanmıştır.

1.3.3. MENAJER KAVRAMI

Türk Dil Kurumuna göre, “*bir sporcunun veya sanatçının mesleki işlerini düzenleyen ve yöneten kimse*” olarak tanımlanan menajerler aslında sanatçının tüm faaliyetlerinde danışmanı gibi bir rol izleyen kişilerdir.

Oyuncuların yapımcılarla, gösteri merkezleriyle vb. kişilerle olan ilişkilerini düzenleyen menajerler, gelen teklifleri inceleyip sanatçının karakterine, gücüne, sanatına uyumlu işleri seçerler. Bütün bu işler için oyuncunun aldığı işlerde gerek sinema filmlerinde gerek sahne performansında gerekse dizilerdeki oyunculuklarındaki ücretlerinden oyuncu ile aralarında kararlaştırılmış olan bir komisyon alırlar.

Ulusal Meslek Standardı Tebliğinde de menajer: “*Bir oyuncuyu temsil eden, iş anlaşmalarını yapan (yapım şirketleri, özel etkinlikler, konferanslar, televizyon ve radyo programları vb.), oyuncunun vizyonu ve imajı doğrultusunda onun iş planını yapan, kimi hallerde basın ile ilişkilerini yöneten, onun adına iş akdi ve protokol imzalamakla yetkili, seyahatlerini organize eden, sosyalleşmeleri esnasında gerektiğinde konuşmalarını yönlendiren, imajını koruması için stratejiler belirleyen kişi*” olarak tanımlanmıştır.

¹¹⁸ RG. 26.12.2013, 28863.

İKİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN SANAT KÜLTÜR, SANAT VE REKLAM FAALİYETLERİNDE ÇALIŞAN ÇOCUKLAR

2.1. GENEL OLARAK

Çocukların yetişkin bir birey olana kadar sürekli değişim ve gelişim içerisinde. Bahsi geçen “gelişim” ise her zaman için “iyiye gitmek” veya “ileri gitmek” anlamına gelmemektedir. Zira çocuklar yeterince gelişemeyebilir veya kötü yönde gelişebilir. Bu hususta da çevresel faktörlerin büyük etkisi vardır. Nitekim çocukların sosyal çevreleri, içinde buldukları ortam ve yer aldıkları faaliyetler onların gelişimlerini etkileyen temel unsurlar arasındadır¹¹⁹. Bu bakımdan çalışma hayatında yer alan çocukların gelişimlerini olumsuz yönde etkileyecek pek çok sorunla karşılaşması kuvvetle muhtemeldir. Uluslararası alanda yapılan çalışmalar doğrultusunda da asıl olan çocukların çalışma hayatında hiç yer almamasıdır. Ancak ne yazık ki, çocukların aktif olarak çalışma hayatında bulunması, özellikle gelişmemiş veya gelişmekte olan ülkelerde daha sık olmakla birlikte dünyanın her yerinde yaygın bir şekilde görülmektedir¹²⁰.

Genelde “çalışan çocuk” denildiğinde akıllarda sokaklarda, tarımda veya sanayide çalışan çocuklar canlanmaktadır. Hatta çocukların çalıştırılmasına ilişkin yapılan düzenlemelerde dahi ağırlıklı bu sektörler üzerinde durulmuştur. Bununla birlikte aslında hemen herkesin görüp bildiği ancak birer işçi olduklarını dahi fark etmedikleri çalışan çocuklar içerisinde önemli bir alanı kaplayan bir grup daha vardır.

¹¹⁹ FİDAN, Fatma, Çalışan Çocuk Olgusuna Sosyo-Psikolojik Bakış, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 4, S. 1, Haziran 2004, s. 31, <https://bys.trakya.edu.tr/file/open/26065905>, E.T. 23.05.2018 (çevrimiçi).

¹²⁰ ARKAN, Gülcihan, Sanayi Sitesinde Çalışan Çocuk İşçilerin Çalışma Koşulları ve İstismara Bakışı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep 2011, s. 2; GÜLÇUBUK, Bülent, Tarımda Çocuk Emeği Sömürüsü ve Toplumsal Duyarlılık, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 2, 2012, s. 75, <http://calismatoplum.org/sayi33/gulcubuk.pdf>, E.T. 10.10.2018 (çevrimiçi); TANDOĞAN, s. 9.

Günümüz dünyasında iletişim araçları ile görsel medyanın hızla büyümesiyle birlikte çalışma hayatındaki çocukların sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde varlık göstermesi oldukça sık rastlanan bir durum haline gelmiştir. Zira artık günlük yaşamın bir parçası olan medyada pazarlama stratejisi yönünden çocuklar yoğun olarak kullanılmaktadır. Ancak dizi, film ya da reklamların toplum içerisindeki prestiji ve beraberinde getirdiği şöhreti, aslında gözle görülür şekilde kullanılan çocuk emeğinin fark edilmemesine ve dolayısıyla tepki çekmemesine neden olmaktadır¹²¹. Bu durum çocuk emeği sömürüsünün söz konusu sektörlerde çok daha kolay yapılabilmesine yol açmaktadır¹²².

Özel olarak korunmaya muhtaç olan çocukların birer işçi olduklarının dahi unutulduğu bu sektöre ilişkin ayrıca düzenlemelerin yer almasının gerekliliği ise muhakkaktır. Bu hususta çocuklara ilişkin düzenlemelerin yapıldığı 4857 sayılı Kanun md. 71'e 2015 yılında getirilen ek fıkra ile sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinin ne olduğunu ile çocukların çalıştırılması için gerekli izin koşulları ve çocukların çalışma ve dinlenme sürelerinden ücrete kadar tüm çalışma şartlarına ilişkin düzenlemelerin çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği hükme bağlanmıştır. Akabinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca ilgili kuruluşlarla da belirli bir çalışma yürütülerek Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı oluşturulmuştur. Bahsi geçen taslakla birlikte sanat, kültür ve reklam faaliyetinde yer almak üzere çalışan çocuklar için koruyucu hükümlere yer verilmiştir.

2.2. SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNDE ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN HUKUKİ STATÜSÜ

Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların hukuki statülerinin belirlenmesi kendilerine hangi hukuk kuralının uygulanacağını tespiti açısından önem arz etmektedir¹²³. Çalışma alanı çok geniş bir yelpazeye yayılan sanatçılar, çalışma ilişkilerine göre farklı konumlarda olabilirler. Müzisyenden dansçıya heykeltıraştan

¹²¹ DEĞİRMENCİOĞLU, s. 315.

¹²² DEĞİRMENCİOĞLU, s. 315.

¹²³ YILDIZ HAKKAKUL, Özge, Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Statüsü, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, Özel Sayı, Haziran 2016, s. 815, www.lexpera.com, E.T. 22.03.2019 (çevrimiçi).

oyuncuya kadar içerisinde estetiği barındıran her türlü faaliyette çalışanların genel olarak “sanatçı” adıyla anılması, sanatçılar için sabit bir statünün belirlenmesi imkanını da ortadan kaldırmaktadır. Nitekim tüm bu sanatçılar, aynı alanda faaliyet gösteriyor olsalar bile, içerisinde buldukları çalışma ilişkisine göre hukuki durumları farklılık gösterecektir¹²⁴. Sanatçı olarak tabir ettiğimiz bu kişilerin hukuki statülerinin belirlenmesi hususunda ise kuşkusuz yapılan sözleşmenin niteliği etkili olacaktır.

Konunun iş hukuku açısından ele alınabilmesi ve 4857 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanabilmesi için öncelikle sanatçıların “işçi” olup olmadığının belirlenmesi gerekmektedir¹²⁵. Şayet söz konusu faaliyetlerde çalışanlar ile işverenler arasında kurulan sözleşme iş sözleşmesi niteliğinde değilse ya da sanatçı bağımsız bir çalışma yürütüyorsa yahut devlette işçi sıfatına haiz olmadan çalışıyorsa iş hukukunun uygulanması mümkün olmayacaktır. Aynı şekilde kişilerin sigortalılık statüsü ve buna bağlı olarak sağlanacak yardımlar da belirlenecek olan hukuki statülerine göre değişiklik arz edecektir.

4857 sayılı Kanun’un tanımlara yer verilen 2. maddesinde “*bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi*” işçi olarak tanımlanmıştır. Kanunun “işçi” tanımlamasını yaparken sadece “iş sözleşmesine dayanarak çalışma” unsuruna yer vermiş olması hukukumuzda kural olarak iş sözleşmesi ile çalışanların “işçi” olarak kabulüne yol açmaktadır¹²⁶. Bu nedenle sanatçıları da birer “işçi” olarak ifade edebilmek için öncelikle aralarında bir iş sözleşmesinin kurulup kurulmadığının tespiti gerekmektedir. Söz konusu tespiti yapabilmek için ise öncelikle “iş sözleşmesi” nin unsurları belirlenmelidir. İş sözleşmesi, 4857 sayılı Kanun md. 8’de “*bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme*” olarak tanımlanmıştır.

¹²⁴ AKYİĞİT, Ercan, Sanatçıların İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundaki Konumu, Hukuk ve Sanat, Edt. ÜNVER, Yener/YENERER ÇAKMUT, Özlem, B. 2, Ankara 2016, s. 69.

¹²⁵ AKYİĞİT, Sanatçılar, s. 72.

¹²⁶ BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 55; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 83; DEMİR, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2017, s. 43; EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, B. 9, İstanbul 2019, s. 25; GÜZEL, Ali, Ekonomik ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Bir Ölçüt Arayışı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, İstanbul 1998, s. 29; HAKKAKUL, s. 818; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 55; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 95; SENYEN-KAPLAN, s. 49; SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, B. 23, Ankara 2018, s. 15; SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, B. 6, Konya 2016, s. 2; SÜZEK, s. 141; ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, B. 12, İstanbul 2018, s. 29; TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, B. 9, İstanbul 2018, s. 49.

Sanat, kültür, reklam faaliyetlerinde yapılan işlerde ortada bir iş görme edimi olmakla birlikte sanatçıların taraf oldukları her sözleşmenin iş sözleşmesi niteliğinde olup olmadığı tartışmalıdır. Nitekim her iş görme edimi içeren sözleşme, iş sözleşmesi sayılmamaktadır. Tanımdan yola çıkıldığında iş sözleşmesinden bahsedebilmek için “iş görme”, “ücret” ve “bağımlılık” unsurlarının bir arada bulunması gerekmektedir¹²⁷. Bu bakımdan sanatçıların da somut duruma göre taraf olduğu sözleşmeye bakılarak hukuki statüleri belirlenmelidir. Bu nedenle her şeyden önce iş sözleşmesinin diğer iş görme edimi içeren sözleşmelerden ayırt edilmesi gerekmektedir.

İş sözleşmesinin, konusu “iş görme” olan eser, vekalet gibi sözleşmelerden ayırt edilmesini sağlayan en önemli unsur “bağımlılık” unsurudur¹²⁸. Söz konusu bağımlılık, “ekonomik veya teknik bağımlılık”tan ziyade “hukuki bağımlılık”tır¹²⁹. Bu bakımdan

¹²⁷ İş sözleşmesinin tanımı ve unsurları hakkında detaylı bilgi için bkz. **AKKURT**, Sinan Sami, Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 10, S. 2, 2008, s. 15, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz10-2/akkurt.pdf>, E.T. 15.02.2019 (çevrimiçi); **AKYİĞİT**, s. 117-124; **AKYİĞİT**, Sanatçılar, s. 74; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s. 161-169.; **DOĞAN**, Sevil, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Doktora Tezi, İzmir 2016, s. 43-70; **GÜZEL**, s. 19-42; **KARA**, Duygu, İş Sözleşmesi ve Benzer Sözleşmelerden Ayrılması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2015, s. 6-63; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 104-111; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s. 164 vd.; **EKONOMİ**, s. 73-78; **ESENER**, s. 125-127; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 59-63; **SENYEN-KAPLAN**, s. 81; **SÜMER**, s. 15; **SÜZEK**, s. 231 vd.; **ŞAKAR**, İş Hukuku, s. 29; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 69-71.

¹²⁸ **AKKURT**, s. 18-19; **AKYİĞİT**, s. 121; **AKYİĞİT**, Sanatçılar, s. 73; **BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR**, s. 55; **BULUT**, Mehmet, Sorular ve Cevaplarla Sosyal Güvenlik, Ankara 2015, s. 76; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s. 161; **DEMİR**, İş Hukuku, s. 85; **EKONOMİ**, s. 74; **ESENER**, s. 127; **EREN**, Fikret, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, B. 3, Ankara 2016, s. 535; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 61; **GÜZEL**, s. 19; **KARA**, s. 21; **KORKUSUZ**, Refik/**UĞUR**, Suat, Sosyal Güvenlik Hukuku, B. 6, Bursa 2018, s. 213; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 108; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s. 168; **ÖZDEMİR**, Burhan, Sanatçıların Sosyal Güvenlikleri ve Hizmet Borçlanmaları, Çimento İşveren Dergisi, C. 3, S. 3, Mayıs 1999, s. 32, <https://www.ceis.org.tr/dergi.php?did=25>, E.T. 26.03.2019 (çevrimiçi); **SAYMEN**, İş Hukuku, s. 397; **SENYEN-KAPLAN**, s. 82; **SÜMER**, s. 38; **SÜMER**, Haluk Hadi, İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 5, S. 19, Eylül 2010, s. 68, https://www.mess.org.tr/media/files/6321_4I6UZPKWD119.pdf, E.T. 26.03.2019 (çevrimiçi); **SÜZEK**, s. 233; **ŞAHLANAN**, Fevzi, İş Sözleşmesinin Ayırt Edici Unsuru-Bağımlılık İlişkisi, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, S. 380, Aralık 2011, s. 4, http://www.tekstilisveren.org.tr/images/stories/dergi/aralik11/hukuk_aralik.pdf, E.T. 15.03.2019 (çevrimiçi); **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 71; **YAVUZ**, Cevdet, Türk Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, B. 14, İstanbul 2016, s. 471; **YILDIZ HAKKAKUL**, s. 819; **ZEVKLİLER**, Aydın/**GÖKYAYLA**, Emre, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, B. 14, Ankara 2014, s. 442. Ayrıca detaylı bilgi için bkz. **DOĞAN**, s. 120 vd. Bağımlılık unsurunun iş sözleşmesinin ayırt edici unsuru olduğu yönünde bkz. AYM., 1963/336 E., 1967/29 K., 26-27.09.1967 T., RG. 19.10.1968, 13031, <http://www.kararlarveni.anayasa.gov.tr/>, E.T. 15.03.2019 (çevrimiçi).

¹²⁹ **AKYİĞİT**, s. 121; **AKYİĞİT**, Sanatçılar, s. 78; **BULUT**, s. 76; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 62; **GÜZEL**, s. 27; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 108;

mevcut sözleşmenin, iş sözleşmesi olarak değerlendirilebilmesi için işçinin işverene hukuki bağımlılığının¹³⁰ olması gerekmektedir. İşçi sözleşme edimini yerine getirirken; işveren faaliyeti yönlendiriyor, çalışma şeklini, yerini, zamanını vb. unsurları belirliyorsa hukuki bağımlılığın varlığından söz edilecektir¹³¹. Bu bakımdan iş sözleşmesi ile çalışan kişinin işverenin emrine uygun olarak, onun talimatları doğrultusunda ve denetimi altında işi yürütmesi gerekmektedir¹³². Şayet kişi işverenin müdahalesi olmadan işi yürütüyorsa ortada bağımlılık ilişkisi olmadığından bahisle, sözleşmenin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Bu bakımdan aslında işçiler için “bağımlı çalışan” ifadesi kullanılırken, diğer iş görme sözleşmesi ile çalışanlar için “bağımsız çalışan” ifadesi kullanılabilir¹³³.

Uygulamada sıkça karıştırılan diğer iş görme sözleşmelerinden olan eser sözleşmeleri ile iş sözleşmelerinin ayırımında da yine bağımlılık unsuru etkin rol oynamaktadır. 6098 sayılı Kanun md. 470’te “*yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşme*” olarak tanımlanan eser sözleşmesinde¹³⁴ çalışan kişi, işin sonucuna yönelik bir üstlenmede

NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 169; SÜMER, s. 38; SÜMER, Bağımlılık Unsuru, s. 69; SÜZEK, s. 233; SAYMEN, s. 414-415; ŞAHLANAN, s. 5.

¹³⁰ Hukuki bağımlılık mutlak değildir. İş ilişkisinde işçinin konumuna göre bağımlılık ilişkisi şekillenip farklı derecelerde karşımıza çıkmaktadır. Nitekim vasıflı işçilerle vasıfsız işçilerin bağımlılığı farklı derecelerde dir. AKKURT, s. 21; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 62; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 107; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 171; SÜMER, s. 38; SÜMER, Bağımlılık Unsuru, s. 65; SÜZEK, s. 235; GÜZEL, s. 28; YILDIZ HAKKAKUL, s. 821.

¹³¹ “*Hizmet akdinde işin yürütümü ve gözetimi işverene ait olup ve hukuki nitelikte bağımlılık söz konusudur...İşçi, işin yerine getirilmesi sırasında, verdiği emirler, direktifler, gözetim, kontrol ve hatta cezalandırma yetkisiyle donatılmış şekilde işverenin otoritesi altındadır.*” Y9CD., 1981/725 E., 1981/889 K., 05.03.1981 T. SÜZEK, s. 235.

¹³² AKKURT, s. 20; AKYİĞİT, s. 121; AKYİĞİT, Sanatçılar, s. 78; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 56; BULUT, s. 76; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 166; DEMİR, İş Hukuku, s. 86; EKONOMİ, s. 74; EREN, s. 535; ESENER, s. 127; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 62; GÜZEL, s. 28; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 108; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 169; ÖZDEMİR, s. 32; SAYMEN, s. 414; SENYEN-KAPLAN, s. 82; SÜMER, s. 38; SÜMER, Bağımlılık Unsuru, s. 68; SÜZEK, s. 234; ŞAHLANAN, s. 5; TULUKÇU, N. Binnur, İşverenin Hizmet Sözleşmesi Yapma Serbestisinin Sınırları, Konya 2000, s. 9; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 71; YAVUZ, s. 471; YILDIZ HAKKAKUL, s. 820; ZEVKLİLER/GÖKYAYLA, s. 492-493.

¹³³ DEMİR, İş Hukuku, s. 85; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 62; GÜZEL, s. 21; ÖZDEMİR, s. 34; SÜMER, Bağımlılık Unsuru, s. 69.

¹³⁴ Eser sözleşmelerine ilişkin detaylı bilgi için bkz. SELİMOĞLU, Yaşar Engin, Eser Sözleşmesi, B. 4, Ankara 2017.

bulunmaktadır¹³⁵. Gerçekten, iş sözleşmesi ile çalışan işçiler çalışma yöntemini belirlemede serbest değilken eser sözleşmelerinde işin nasıl devam ettiği değil işin neticesi önem arz etmektedir¹³⁶.

Bununla birlikte yüklenici her ne kadar işin yürütümünde serbestiye sahip olsa da esasen eser sözleşmesi ile yapılan çalışmalarda da mutlak bir bağımsızlıktan söz edilememektedir¹³⁷. Nitekim sözleşme kapsamında yüklenilen sonuca ilişkin iş sahibinin birtakım talimatlarda bulunması mümkündür. Söz konusu talimatlar yüklenicinin işi; nasıl, ne zaman, nerede, hangi araçlarla yapacağı vb. hususlara, yani işin yürütümüne ilişkin olmayıp daha ziyade işin genel niteliğine ve varılmak istenen sonuca yöneliktir¹³⁸. İşin yürütümü açısından kendi istekleri doğrultusunda hareket edebilen yüklenici için gerçek bir bağımlılık ilişkisinden bahsedilememektedir¹³⁹.

Açıklanan hususlar doğrultusunda, sanatçıların hukuki statüsü de belirlenirken yürüttükleri çalışmaların eser sözleşmesi kapsamında mı yoksa iş sözleşmesi kapsamında mı sürdürüldüğünün değerlendirilmesi gerekmektedir. Burada önem arz eden nokta, sözleşme kurulurken tarafların belirlemiş olduğu nitelendirilmeden ziyade somut olayın gerçekte hangi sözleşme kapsamında değerlendirilmesi gerektiğinin tespiti olacaktır¹⁴⁰. Nitekim yapım şirketi ile bir oyuncu arasında kurulan sözleşmeye her ne isim verilirse verilsin, nitelik bakımından hangi sözleşmenin şartlarını ihtiva ediyorsa değerlendirmenin o şekilde yapılması gerekmektedir¹⁴¹.

¹³⁵ AKKURT, s. 34; ARAL, Fahrettin/AYRANCI, Hasan, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, B. 9, Ankara 2012, s. 313; BULUT, s. 76; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 169; DEMİR, İş Hukuku, s. 85; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 178; SÜZEK, s. 237; YILDIZ HAKKAKUL, s. 822; ZEVLİLER/GÖKYAYLA, s. 489.

¹³⁶ ARAL/AYRANCI, s. 313; DEMİR, İş Hukuku, s. 86; SAYMEN, s. 414-415; SELİMOĞLU, s. 26; SÜZEK, s. 237; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 169; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 178; ÖZDEMİR, s. 32; YAVUZ, s. 534; YILDIZ HAKKAKUL, s. 822.

¹³⁷ ÖZDEMİR, s. 32; YILDIZ HAKKAKUL, s. 822.

¹³⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 133; ESENER, s. 130; YILDIZ HAKKAKUL, s. 823.

¹³⁹ AKKURT, s. 51-52; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 179, dpn. 50; YILDIZ HAKKAKUL, s. 823.

¹⁴⁰ SÜMER, Bağımlılık Unsuru, s. 72; YILDIZ HAKKAKUL, s. 823.

¹⁴¹ TBK. md. 19'da "Sözleşmenin Yorumu" başlığı altında "Bir sözleşmenin türünün ve içeriğinin belirlenmesinde ve yorumlanmasında, tarafların yanlışlıkla veya gerçek amaçlarını gizlemek için kullandıkları sözcüklere bakılmaksızın, gerçek ve ortak iradeleri esas alınır." hükmü düzenlenmiştir. Söz konusu hüküm doğrultusunda, somut olayda tarafların arasında hangi sözleşme niteliğine uygun bir anlaşmaya varıldığı mahkemelerce saptanacaktır. GÜZEL, s. 20; SÜMER, Bağımlılık Unsuru, s. 72; ŞAKAR, İş Hukuku, s. 30; YILDIZ HAKKAKUL, s. 823.

Eser sözleşmesi ile iş sözleşmesinin ayırımında önem arz eden “bağımlılık unsuru”nun tespiti noktasında Yargıtay birtakım kıstaslara göre hüküm kurmaktadır. Buna göre Yargıtay incelemesinde “İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi ve yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, karar verme özgürlüğüne sahip olup olmaması¹⁴²” gibi kriterler ile hukuki bağımlılık denetimi yapılmaktadır.

Yargıtay’a intikal eden uyuşmazlıklarda, ağırlıklı olarak oyuncularla imzalanmış olan sözleşmelerin eser sözleşmesi olduğu yönünde hüküm kurulduğu görülmektedir¹⁴³. Yargıtay bir kararında, oyuncunun senaryodaki karakteri canlandırırken, dekor ve kostüm açısından işyerindeki olanaklardan yararlandığını belirterek oyuncunun yönetmenin talimatlarına göre edimini yerine getirmesinin sigortalı sayılması için yeterli görülemeyeceğini, oyuncunun sahneyi çekerken kendi sanatını ve yeteneğini kullandığını ve buradaki bağımsızlığının bağımlı olarak yaptığı işe göre daha üstün olduğunun ve bu nedenle de aralarındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığını belirtmiştir¹⁴⁴.

Yargıtay’ın hizmet tespitine ilişkin vermiş olduğu bir başka kararında ise iş sözleşmesinin diğer iş görme edimi içeren sözleşmelerden ayırt edilmesinde “bağımlılık unsuru”na göre değerlendirme yapılması gerektiğini belirterek, sanatçıya yapılan müdahalelerin bağımlılık ilişkisi oluşturacak düzeyde olmadığına hükmetmiştir¹⁴⁵. Yine aynı kararında yönetmenin talimatı altında kendi sanatını ve yeteneğini kullanmadan yaptığı işlerin eser sözleşmesi olarak da değerlendirilemeyeceğini ifade etmiştir. Bununla

¹⁴² Y22HD., E. 2017/13511, K. 2018/20261, T. 26.09.2018, karararama.yargitay.gov.tr, E.T. 01.04.2019 (çevrimiçi); SÜMER, Bağımlılık Unsuru, s. 71.

¹⁴³ “...Somut olayda; taraflar davacının “Nefes-Vatan Sağolsun” adlı sinema filminde oyuncu olarak çalışması karşılığında belirli bir ücret ödeneceği hususunda anlaşmış olup, bu film ile sınırlı ve bu filmin meydana getirilmesi neticesine bağlı bir ilişkidir. Taraflar arasındaki hukuki ilişki eser sözleşmesine dayanmaktadır. Eser sözleşmesine dayalı alacağa ilişkin yargılama görevi İş Mahkemesine ait olmayıp genel mahkemeler görevli olduğundan, mahkemece görevsizlik kararı verilmesi gerekirken esasa girilerek yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y9HD., E. 2014/21286, K. 2015/16588, T. 06.05.2015, karararama.yargitay.gov.tr, E.T. 01.04.2019 (çevrimiçi); Mahkemelerin çoğunlukla sanatçıların ifalarını eser sözleşmesi sayma eğilimine ilişkin bkz. Y10HD., E. 2001/3653, K. 2001/5041, T. 27.06.2001, karararama.yargitay.gov.tr, E.T. 01.04.2019 (çevrimiçi).

¹⁴⁴ Y10HD., E. 1974/3612, K. 1974/4738, T. 01.07.1974, YILDIZ HAKKAKUL, s. 824.

¹⁴⁵ Y10HD., E. 2009/882, K. 2010/712, T. 10.11.2010, karararama.yargitay.gov.tr, E.T. 01.04.2019 (çevrimiçi)

birlikte eser sözleşmesi kabul edilmediği takdirde hangi tür sözleşme kapsamına dahil olacağı noktasında ise bir değerlendirilmede bulunulmamıştır.

Yargıtay'ın sanatçılarla yapılan sözleşmeleri eser sözleşmesi olarak değerlendirdiği kararlarından¹⁴⁶ ziyade yakın tarihli bir Hukuk Genel Kurulu kararında¹⁴⁷, özetle ajansa kayıtlı bir oyuncunun dizi çekimlerinde gerçekleşen kazaya ilişkin açmış olduğu maddi tazminat davasında, görevli mahkemenin belirlenmesi hususunda çıkan uyuşmazlık sonucu oyuncu ile yapım şirketi arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi niteliğinde olduğundan bahisle görevli mahkemenin iş mahkemesi olduğu yönünde hüküm kurulmuştur.

Çalışmada özellikle ele alınan “oyunculuk” faaliyeti açısından Yargıtay kıstaslarına göre bir değerlendirme yapıldığında aslında yapım şirketleri ile sanatçılar arasında kurulan sözleşmenin de iş sözleşmesi vasfına sahip olduğu ve oyuncuların da kural olarak birer “işçi” oldukları sonucuna ulaşılmaktadır. Nitekim, yapılan sözleşmeyle senaryoda gösterilen karakteri canlandırmak edimini yüklenen sanatçılar, işin ifasını yapımcının sağladığı set ortamında yerine getirmek zorunda olup, işin görüleceği yeri belirleme serbestisine sahip değildir. Yine oyuncunun kullandığı eşyalardan

¹⁴⁶ “(TV) dizisinde ya da dizilerinde, yarışma programlarında davalının, sunuculuk, oyunculuk işlerini yapması taraflarca kararlaştırılmıştır. Borçlar Kanunu'nun 355. maddesi hükmü uyarınca, eser sözleşmesi öyle bir sözleşmedir ki; onunla yüklenici, iş-eser sahibinin ödemeyi üstlendiği ücret karşılığında bir eser meydana getirmeyi borçlanır. Gerek hukuk öğretisinde ve gerekse uygulamada eserin kapsamı genişletilerek; insan emeğinin ürünü olmak ve maddi bir varlıkta kendini göstermek kaydıyla, maddi olmayan şeylerin bile eser kavramı içine gireceği kabul edilmektedir. Burada önemli olan, yüklenici sanatçının, eser sözleşmesi konusu olan şeyin “sonuç sorumluluğunu” yani sonucun ortaya çıkmasını üstlenmiş ve sanat gücünü kullanarak, bağımlı olmadan yaptığı işlerin bağımlı işlere oranla üstün olmasıdır. Yüklenicinin sonuç sorumluluğunu üstlenebileceği her şey, ister maddi varlığı bulunsun, ister bulunmasın “eser” olarak kabul edilmelidir. Özetle, açıklanan bu hukuksal çerçeve dahilinde yanlar arasındaki sözleşmenin konusu ve hükümleri değerlendirildiğinde; sözleşmenin, Borçlar Kanunu'nun 355. maddesinde tanımlanan bir “eser” sözleşmesi olduğu sonucuna varılmaktadır...KARŞI OY:... sözleşme tarihinde henüz ortada konusu, içeriği, senaryosu, şekli ve diğer unsurları tanımlanmış BK'nın 355 vd. maddelerine uygun bir eser bulunmamaktadır. Dolayısıyla taraflar arasındaki sözleşmenin istisna akdi olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Ancak, ileride meydana getirilecek TV filmi niteliğindeki talk show, dizi film/yarışma programının konuları henüz belli olmamakla birlikte, bu programların yapımı aşamasında oyuncu, sunucu, sanatçı olarak yer alacağını taahhüt eden davalı ile davacı yapımcı arasındaki sözleşmenin niteliği; davalının ileride eser sahibi olarak mali ve manevi haklarına sahip olacağı bir eser meydana getirilmesi olmayıp, sözleşme dışı kişi veya kişilere ait eserler arasından birlikte seçilecek bir senaryonun tanıtım, anlatım ve yorumu suretiyle icrasının gerçekleştirilmesi taahhüdüdür...Dolayısıyla, başkasına ait olan bir eserin icrası için icracı sanatçı ile yapılan sözleşmenin BK'nın 355. maddesi anlamında istisna akdi olarak nitelendirilmesi de mümkün değildir...” YHGK., E. 2009/15-459, K. 2009/541, T. 18.11.2009, karararama.yargitay.gov.tr, E.T. 01.04.2019 (çevrimiçi)

¹⁴⁷ YHGK., E. 2015/139, K. 2018/316, T. 21.02.2018, karararama.yargitay.gov.tr, E.T. 01.04.2019 (çevrimiçi)

kostümlerine kadar her şey sanat ekibi tarafından sağlanmakta ve oyuncular kendi istekleri doğrultusunda hareket edememektedir¹⁴⁸. Oyuncu işini ifa ederken yönetmen tarafından yönlendirilmekte ve onun talimatlarına aykırı işlerde bulunamamaktadır. Oyuncu her ne kadar işe kendi sanatsal faaliyetini ve kendi yaratıcılığını katsa da bu serbesti bağımlılık ilişkisini ortadan kaldıracak düzeyde değildir¹⁴⁹. Nitekim ayırımdaki temel kriter olan “işverenin yönetim ve denetim yetkisi” nin hakimiyeti oyunculuk sözleşmesinde de mutlak şekilde gözlenmektedir.

Kaldı ki oyuncuların bağımsız çalışan olarak kabul edilebilmesi için; işin yapılacağı yerin, zamanının ve nasıl yürütüleceğinin kendileri tarafından belirlenebilmesinin mümkün olması ve işte kullanılan araç-gereçlerin oyuncular tarafından temin edilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte işin koşullarını kendileri belirleyebilmeleri ve herhangi bir denetimle, hesap verme zorunluluğuna tabi olmadan işi yürütebilme imkanları olmalıdır. Söz konusu kriterlere göre yapılan değerlendirmenin neticesinde tarafımızca da, kurulan sözleşmenin bir iş sözleşmesi olduğu ve oyuncuların da bağımlı birer çalışan (işçi) olduğu yönündeki kararın isabetli olduğu düşünülmektedir. Bu bakımdan oyuncular ile yapımcılar arasında dizi çekimleri için kurulan sözleşmeler belirsiz süreli iş sözleşmesini ihtiva etmekteyken, sinema filmi/reklam filmi gibi çekimler için kurulan sözleşmelerin de belirli süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bununla beraber, kurulan sözleşmelerin “oyunculuk” faaliyeti açısından ekseriyetle eser sözleşmesi olarak kabul edilmesinin çocuk oyuncular açısından ise ayrıca ele alınması gerekmektedir. Nitekim çocuklarla sözleşme kurulabilmesi için ileride bahsedildiği¹⁵⁰ üzere her şeyden önce ayırt etme gücüne sahip olmaları gerekmektedir.

¹⁴⁸ Oyuncuların çalışma koşullarına ilişkin bkz. “...bizler işverenimizin dediği saatte, işverenimizin dediği yerde, işverenimizin dediği şekilde çalışan insanlarız...” **CUMBUL**, Meltem, Sinema ve Televizyon Sektörüne Genel Bir Bakış: Oyuncuların Çalışma Koşulları, Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları, Edt. **ALPAGUT**, Gülsevil, İstanbul 2017, s. 15; “Dizi senaryoları, çekim günleri ve saatleri yapımcı tarafından belirlenir,...Haftalık program yapma, hayatımızı programlama gibi bir şansımız asla olmaz. Sözleşme uyarınca, programa, çalışma saatlerine, çalışma koşullarına, sette olan hiçbir şeye itiraz etmeden vaktinde sette çalışmamız beklenir...” **ÇETİN**, Feride, Sinema ve Televizyon Sektörüne Genel Bir Bakış: Oyuncuların Çalışma Koşulları, Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları, Edt. **ALPAGUT**, Gülsevil, İstanbul 2017, s. 20.

¹⁴⁹ İşçinin gördüğü işin; bedensel, zihinsel, bilimsel ya da sanatsal olması sözleşmenin iş sözleşmesi olması vasfını etkilemez. **AKYİĞİT**, s. 119; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s. 164; **SENYEN-KAPLAN**, s. 81; **SÜZEK**, s. 231; **ŞAKAR**, İş Hukuku, s. 29; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s. 167; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 70; **YILDIZ HAKKAKUL**, s. 826.

¹⁵⁰ Bkz. İkinci bölüm, § IV, 1, B, a, bb.

Zira ayırt etme gücüne sahip olmayan bir küçüğün genel hukuk kuralları çerçevesinde sözleşme kurması mümkün değildir. Sözleşme her nasılsa kurulmuş olsa da kesin hükümsüzlük ile batıl olacaktır¹⁵¹.

Bununla birlikte 4857 sayılı Kanun'daki özel hüküm nedeniyle ayırt etme gücüne haiz olmasa da küçüklerin sanat, kültür ve reklam faaliyeti kapsamındaki işler için belirli şartlarda geçerli bir iş sözleşmesi kurması mümkündür. Özellikle çocuk oyuncuları kapsayan söz konusu hükmün 4857 sayılı Kanun'da yer alması ve Kanuna dayanılarak hazırlanan yönetmelik taslağında ilgili Kanunun İş Kanunu olarak belirlenmesi de çocuk oyuncuların işçi olarak kabul edildiğini göstermektedir¹⁵².

2.3. SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNDE ÇOCUK ÇALIŞTIRANLARIN HUKUKİ STATÜSÜ

Sanat, kültür, reklam faaliyetlerinde çocuk çalıştıranların hukuki statülerinin tespit edilebilmesi için öncelikle çalışma ilişkilerinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu hususta özellikle “oyunculuk faaliyeti” açısından çocukların çalışma ilişkisinin aşamalarına değinilmelidir.

Oyuncu çocuklara rol verilmesi ve çalışmaya başlamaları değişik şekillerde vuku bulabilmektedir. Bazen yönetmenin ya da yapımcının tercih ettiği hiçbir yere bağlı olmayan kişiler, oyuncu olarak görev alabilirken, özellikle figüran¹⁵³ yahut günlük

¹⁵¹ Kesin hükümsüzlük (butlan), hukuki bir işlemin kurucu unsurlarının tam olmakla birlikte kamu düzenine ilişkin geçerlilik unsurlarının mevcut olmaması halindeki geçersizlik durumudur. Ehliyet eksikliği kesin hükümsüzlük sonucunu doğurur. Kesin hükümsüzlük ile batıl olan sözleşmeler başlangıçtan beri hiç kurulmamış gibidir. Ayrıca bkz. **ALTAŞ**, Hüseyin, Medeni Hukuk Başlangıç Hükümleri, Ankara 2014, s. 149; **HATEMİ**, Hüseyin/**GÖKYAYLA**, Emre, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, B. 3, İstanbul 2015, s. 71; **KILIÇOĞLU**, Ahmet M., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 20, Ankara 2016, s. 99; **KOCAYUSUPFAŞAOĞLU**, Necip, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, C. 1, B. 6, İstanbul 2014, s. 581; **OĞUZMAN**, M. Kemal/**BARLAS**, Nami, Medeni Hukuk, B. 23, İstanbul 2017, s. 221-230; **OĞUZMAN**, Kemal/**ÖZ**, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Bölüm C. I, B. 14, İstanbul 2016, s. 544; **REİSOĞLU**, Safa, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 24, İstanbul 2013, s. 145; **SEROZAN**, Rona, Medeni Hukuk Genel Bölüm, B. 2, İstanbul 2008, s. 342; **YILDIRIM**, Abdülkerim, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 5, Ankara 2016, s. 113.

¹⁵² Ulusal Meslek Standartları Tebliği Ek-3'te “Oyuncu” açıklanırken işveren kavramına yer verilmesi ve oyuncu ile iş sözleşmesini kuran ve bu kişileri ücret karşılığı çalıştıran kişilerin, işveren olarak kabul edilmesi de oyuncular ile kurulan sözleşmenin iş sözleşmesi niteliğinde olduğunu göstermektedir.

¹⁵³ Figüranların yaptıkları işler, niteliği itibariyle otuz iş gününden az sürmektedir. Bu nedenle süresiz iş niteliğinde olup İşK. md. 10'da belirtilen hükümler için haklarında TBK. uygulanmalıdır. **KARACA**, Ali, Sahne ve Perde Çalışanlarının İş İlişkileri ve Çalışma Koşulları Hakkında Tespitler, Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları, Edt. **ALPAGUT**, Gülsevil, İstanbul 2017, s. 81.

oyuncu seçimi için sıklıkla ajanslara başvurma yoluna gidilmektedir. Bu bakımdan oyuncular açısından istihdam ilişkisi genelde oyuncu-yapımcı-kast ajansı üçlüsünün oluşturduğu bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁵⁴. Belli bir kaç iş yapmış ve bir nebze tanınmış kişiler ise daha çok menajerle çalışma yoluna gitmektedir. Bu halde ise oyuncu-yapımcı ve menajer arasında üçlü bir ilişki mevcuttur.

Ailelerin çocuklarını televizyon ya da beyaz perdede görme isteği veya onlar üzerinden para kazanma düşüncesi, onların çoğunlukla ajanslara başvurmasına neden olmaktadır. Bu bakımdan üçlü ilişkideki ajansların çalışma şekline de değinilmelidir. Ajansa kayıt usulü sadece bir üyelik formu doldurulması ile gerçekleşmekte bu form ise iş anlamında bir garanti sağlamamaktadır¹⁵⁵. Özellikle uygulamada ajanslarla imzalanan bu sözleşmelerin nüshalarının oyunculara verilmediği ve hatta bu nedenle çalışanın hak talebinde bulunma imkanının zorlaştırıldığı ifade edilmektedir¹⁵⁶.

Ajansa kayıt yaptırdıktan sonra, kaydolan çocuğun saç rengi, göz rengi, boyu, kilosu vb. özellikleri kaydedilip yapımcıdan gelen taleplere göre kast direktörü¹⁵⁷ tarafından oyuncular seçilmektedir¹⁵⁸. Yapımcı tekrar görüşüp eleme yapar ve seçilen çocuk oyuncunun ailesiyle, yapımcı veya ajans sözleşme imzalar¹⁵⁹. Çocuğun ücreti, aralarındaki anlaşmaya göre ya direkt yapım şirketi tarafından ailesine ödenir ya da ödeme, oyuncunun sigortası, yemek ücreti, bazen ulaşımı dahil ajans tarafından yapım şirketine faturalanır ve ajans daha sonradan kendi yüzdesini keserek oyunculara dağıtır. Uygulamada son zamanlarda daha sık tercih edilen yöntem ise menajer aracılığı ile çalışmadır. Ajans yerine menajer ile çalışan oyuncular da ücreti ya direkt yapımcıdan

¹⁵⁴ AÇSHB., Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi, Ankara 2018, s. 17, https://birim.ailevecalisma.gov.tr/media/11980/dizi-sektoeruende-calisanlarin_press.pdf, E.T. 23.04.2019 (çevrimiçi).

¹⁵⁵ **KIRAN**, Aysun, Türkiye'deki Sinema Emekçileri ve Sine-Sen, Sınıftan Sınıfa Fabrika Dışında Çalışma Manzaraları, Der. **BUĞRA**, Ayşe, B. 2, İstanbul 2013, s. 75.

¹⁵⁶ Figüranların çalışma şartlarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **KIRAN**, s. 75.

¹⁵⁷ Kast direktörü (casting director), bazen direkt yapımcı ile oyuncularla görüşen ve senaryoya uygun oyuncuyu seçen kişi iken bazen anlaşılan kast ajansı ile ilişkileri yöneten kişidir. **ÖZKAYA**, s. 19. Oyuncu seçimi için ayrıca bkz. **ÖZALP**, Leyla, Bir Film Yapmak, B. 2, İstanbul 2013, s. 54-57.

¹⁵⁸ **ILO/ÇSGB/UNICEF**, Sanatsal ve Kültürel Aktivitelere Çalışan Çocuklar Pilot Araştırma Projesi Raporu, Ankara 2011, s. 9.

¹⁵⁹ **ILO/ÇSGB/UNICEF**, Sanatsal ve Kültürel Aktivitelere Çalışan Çocuklar Pilot Araştırma Projesi Raporu, s. 10.

almakta¹⁶⁰ ya da yapımcı ödemeyi menajere yapıp menajer aralarındaki anlaşmaya göre yüzdesini kestikten sonra oyuncuya ödemektedir¹⁶¹.

Genellikle figüran ya da yan yardımcı oyuncu temini için ajans ile anlaşma yoluna giden yapım şirketleri uygulamada taşeron olarak görülen ajanslar ile oyuncu teminine ilişkin bir sözleşme yapmaktadır¹⁶². Uygulamada taşeron firma olarak bahsedilen kast ajanslarının gerçekten İş Hukuku bakımından alt işveren olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususu önem arz etmektedir. Nitekim ajansların alt işveren olarak kabulü halinde, oyuncular direkt ajansın işçisi sayılacak ve özellikle cezai sorumluluk¹⁶³ ajansa yüklenmiş olacaktır.

4857 sayılı Kanunu'nda alt işveren: *“bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren...”* şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu tanımdan yola çıkılarak uygulamada her “taşeron” olarak ifade edilen kavramın aslında iş hukukundaki “alt işverenlik” kavramı ile örtüşmediği görülmektedir¹⁶⁴. Kanunun öngördüğü şekilde bir “alt işverenlik” ilişkisinden bahsedilebilmesi için hem kanunda hem de kanuna dayanılarak çıkarılan Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde¹⁶⁵ yer alan belirli koşulların bulunması gerekmektedir¹⁶⁶.

Bu bakımdan alt işverenlik ilişkisinin kabulü için *“asıl işveren de işyerinde işçi çalıştırması yani işveren niteliğinde olması, işin asıl işverene ait işyerinde yapılması”, “alt işverene verilen işin yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı iş yahut işin bir bölümünde teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması”* ve *“alt işverenin*

¹⁶⁰ Y11HD., E. 2011/15281, K. 2013/496, T. 10.01.2013, www.lexpera.com, E.T. 30.04.2019 (çevrimiçi).

¹⁶¹ *“..., taraflar arasında 01.07.2010 tarihli menajerlik sözleşmesi imzalandığı, 29.02.2012 tarihinde sözleşmenin feshedildiği, taraflar ile yapımcı firma arasında imzalanan 04.08.2010 tarihli sözleşme uyarınca oyuncu ücretinin davalı menajere ödeneceği, yapımcı firmanın menajerin % 10 komisyon ücretini de karşılayacağı...”* Y11HD., E. 2014/18617, K. 2015/12807, T. 01.12.2015, www.lexpera.com, E.T. 30.04.2019 (çevrimiçi).

¹⁶² Genel anlamda taşeron işçilerinin mağdur olduğu konularda ajanslara bağlı çalışan oyuncular da ciddi anlamda sıkıntılar yaşamaktadır. Kast ajansına bağlı olarak çalışan oyuncular uzun mesai saatlerine maruz kaldıkları gibi, çoğu zaman ücret alma noktasında da bekletilmektedir. **KIRAN**, s. 73.

¹⁶³ Asıl işveren ile alt işveren arasındaki birlikte sorumluluk hukuki sorumluluğa ilişkin olup, cezai sorumluluk alt işverenin kendisindedir. **DEMİR**, İş Hukuku, s. 65; **ŞAKAR**, İş Hukuku, s. 35.

¹⁶⁴ **DEMİR**, İş Hukuku, s. 57.

¹⁶⁵ RG., 27.09.2008, 27010.

¹⁶⁶ **DEMİR**, İş Hukuku, s. 57.

işçilerinin sadece asıl işverenin işyerinde çalışıyor olması” gibi unsurların bulunması gerekmektedir¹⁶⁷. Zira ancak bahsi geçen unsurların gerçekleşmesi halinde asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin varlığından bahsedilecektir.

Kast ajanslarının çalışma yöntemi bakımından ise herhangi bir dizi/film seti için gönderdiği oyuncuyu aynı zamanda örneğin bir reklam filmi çekimlerinde de kullandığında sıklıkla rastlanılmaktadır¹⁶⁸. Bu bakımdan alt işverenlik ilişkisi için aranan münhasıran o işte çalışma unsuru gerçekleşmediğinden ajans için taşeron firma ifadesinin kullanılması kanaatimizce hatalı olacaktır. Gerçekten işçiler sadece asıl işverenin işinde değil de farklı işverenlere ait işlerde de çalışıyorlarsa asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından bahsedilememektedir¹⁶⁹.

Bununla beraber asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmuş olması halinde bu ilişki asıl işverene alt işverenin işçileri nazarında işveren sıfatı tanımamakta yani işçiler sadece alt işverenin işçisi sayılmaktadır¹⁷⁰. İşçilerin asıl işverene ait işyerinde çalışması veya işçilik alacaklarında asıl işverenin de alt işveren ile birlikte sorumlu olması, asıl işverenin alt işverenin işçileri için işveren niteliğine haiz olduğu anlamına gelmemektedir¹⁷¹. Nitekim işveren niteliğine haiz olmayan asıl işverenin, alt işverenin işçileri üzerinde emir ve talimat yetkisi de yoktur¹⁷².

“Oyunculuk faaliyeti” açısından, yapımcılar dizi/film çekimi için gerekli olan oyuncu/yardımcı oyuncu ve figüranları genellikle kast ajansından sağlamak ve ajanslar oyuncularla yapım şirketlerinin sözleşme imzalaması hususunda aracılık etmektedir¹⁷³. Bu nedenle uygulamada taşeron olarak ifade edilen kast ajanslarının aslında sadece

¹⁶⁷ Alt işverenlik koşullarına ilişkin ayrıca bkz. **AKYİĞİT**, s. 74-81; **BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR**, s. 84-87; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s. 97-131; **DEMİR**, İş Hukuku, s. 57-62; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 31-42; **SENYEN-KAPLAN**, s. 56-59; **SÜMER**, Uygulama, s. 22-30; **SÜZEK**, s. 162-186; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s. 118-129.

¹⁶⁸ **DUCODER/Oyuncular Sendikası**, Çocuk Oyuncu Hakları Semineri, 22.04.2019 İstanbul.

¹⁶⁹ **BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR**, s. 86; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s. 106; **DEMİR**, İş Hukuku, s. 62; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 34; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s. 126; **SENYEN-KAPLAN**, s. 59. Alt işverenlik vasfını etkilememekle beraber sadece o işçiler için birlikte sorumluluk hükümlerinin uygulanmayacağına ilişkin; **AKYİĞİT**, s. 78; **SÜZEK**, s. 170.

¹⁷⁰ **AKYİĞİT**, s. 81; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s. 128; **SÜZEK**, s. 163.

¹⁷¹ **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s. 128.

¹⁷² Doktrinde asıl işverenin alt işverenin işçisine talimat verme yetkisi olmamakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği hususunda emir ve talimat verebileceği ve işçilerin de buna uymak zorunda olduğu ifade edilmektedir. **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s. 128.

¹⁷³ **AÇSHB.**, Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi, s. 18.

yapıma oyuncu sağlamaktan başka bir yetkisi olmadığı görülmektedir¹⁷⁴. Nitekim oyuncular iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme edimini ajansa karşı sunmamaktadır. İş sözleşmesinden kaynaklanan “bağımlılık unsuru”nun beraberinde getirdiği denetim ve gözetim yükümlülüğü ile emir ve talimat verme yetkisi de yapım şirketine ait olup, ajans bu hususlarda söz sahibi değildir. Bu bakımdan, Yargıtay’ın da yakın tarihli bir kararında¹⁷⁵ belirttiği üzere oyuncu ile kast ajansı arasında kurulan sözleşme iş sözleşmesi olarak değerlendirilemez. İşveren niteliğine dahi haiz olmayan kast ajansının alt işveren olarak kabulü ise mümkün değildir. Bu hususta oyuncuların ücretlerinin kast ajansı tarafından ödeniyor gözükmemesinin de bir önemi bulunmamaktadır¹⁷⁶. Nitekim ajans tarafından yapılan ödemeler de ekseriyetle yapıma faturalanmaktadır. Kaldı ki işçi ücretlerinin işveren dışında üçüncü kişi tarafından ödenmesi de mümkün olup bu durum sözleşmenin işveren tarafını değiştirmemektedir¹⁷⁷.

Kast ajansının yaptığı iş dolayısıyla simsar ya da komisyoncu olarak değerlendirilmesi de mümkündür. 6098 sayılı Kanun md. 520’de düzenlenen simsarlık sözleşmesi, “*simsarın taraflar arasında bir sözleşme kurulması imkânının hazırlanmasını veya kurulmasına aracılık etmeyi üstlendiği ve bu sözleşmenin kurulması hâlinde ücrete hak kazandığı sözleşmedir.*” Bu yönde sözleşmenin kurulması için iki tarafı bir araya

¹⁷⁴ “İşçi temini amacıyla yapılan sözleşmeler ‘iş bulmaya aracılık sözleşmesi’ olarak değerlendirilir ve bunlar asıl işveren-alt işveren ilişkisi yaratmaz.” **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 34.

¹⁷⁵ “...Davalı Cast ajansı yönünden; yapılan oyuncu sözleşmesi içeriği, dinlenen tanık beyanları, dosyadaki bilgi ve belgelerden Mahkemece, cast ajansının, davacı oyuncu ile yapımçı şirketleri buluşturma ve bu konuda aracılık etme yükümlülüğünün bulunduğu, davacının iş görme edimini cast ajansına sunmadığı, bağımlılık unsurunun bulunmadığı, davacı oyuncunun edimini ifa ederken cast ajansının talimat verme hakkının olmadığı, edimin davalının gözetimi ve denetimi altında ifa edilmediği gerekçesi ile, davacı ile davalı Cast 33 I. I. arasında akdedilen sözleşmenin hizmet akdi niteliğinde olmadığı kabul edilerek, davalı Cast 33 I. I. yönünden davanın reddine karar verilmesinde isabetsizlik bulunmamıştır. Ancak; davalı yapımçı şirket yönünden, dinlenen tanık anlatımları ve dosya kapsamına göre; davacının, önceden verilen senaryolar gereği, yapımçı şirket tarafından belirlenen zaman ve mekanda yapılan çekimlerde oyuncu olarak çalıştığı, davalı yapımçı şirketin buyruk ve denetimi altında (bağımlılık) iş görme edimini yerine getirdiği, ücretini de yapımçı şirketin ödediği anlaşılacakla, işverenin davalı yapımçı şirket olduğu, aradaki ilişkinin hizmet akdi niteliğinde olduğu gözetilerek karar verilmesi gerekirken, yanılığılı değerlendirme sonucu yazılı biçimde karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.” Y10HD., E. 2013/13002, K. 2014/16232, T. 16.05.2013, www.lexpera.com, E.T. 22.04.2019 (çevrimiçi).

¹⁷⁶ “Oyuncu ile yapımçı firmanın taraf olduğu sözleşmeler dışında, bazı oyuncular için bağlı oldukları cast ajanslarının da dahil olduğu üç taraflı sözleşmeler yapılmaktadır. Bu durumda iş ilişkisi, yapımçı ile oyuncu arasında kurulmaktadır. Yani oyuncu menajer veya cast ajansı aracılığıyla sözleşme yapıyor olsa da, iş görme borcunu yapımçıya karşı ifa edecektir.” **KARACA**, s. 79.

¹⁷⁷ **AKYİĞİT**, s. 218; **BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR**, s. 146; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s. 310; **DEMİR**, İş Hukuku, s. 172; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 144; **SENYEN-KAPLAN**, s. 167; **SÜZEK**, s. 363; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s. 301, dpn. 151.

getiren simsarlar¹⁷⁸, tarafların hiçbirine herhangi bir sıfatla ve daimi bir suretle bağlı değildir¹⁷⁹. Bu bakımdan iş sahibi ve simsar arasında hizmet ilişkisi gibi bir bağ bulunmamaktadır¹⁸⁰. Tarafları temsil yetkisine sahip olmayıp, sadece sözleşmenin kurulmasına imkan sağlamaktadır¹⁸¹. Tarafların iradesine göre simsarın üstlendiği iş tarafların anlaşması, sözleşmenin hazırlanması ve sözleşme hükümlerinin oluşturulması hususlarını içerebilmektedir¹⁸².

Bu yönde kast ajansları da yapımcılarla oyuncularını buluşturup sözleşme kurulması hususunda aracı konumundadır. Bu bakımdan kast ajansı ile kurulan ilişki simsarlık ilişkisi olarak değerlendirilebilecektir. Nitekim ajans sadece yapımcı ve oyuncu arasında sözleşme kurulmasına aracılık etmektedir¹⁸³.

Figüran ve yan yardımcı oyuncular için sigorta girişlerini kast ajansının yapması ve yapımcı ile arasında geçici iş ilişkisi kurması noktasında Bakanlığın teftiş raporunda kast ajansının çalışma şekli bakımından simsarlığın uygulamadaki bir türü olan¹⁸⁴ özel istihdam bürosu olarak değerlendirilebileceği ifade edilmiştir¹⁸⁵. Ancak gerçek anlamda kast ajanslarının niteliğinin tespit edilebilmesi için ajansın sektördeki işleyişi ve konumuna ilişkin özel bir düzenlemenin yapılması gerekmektedir.

¹⁷⁸ **AYHAN**, Rıza/ **ÇAĞLAR**, Hayrettin, Ticari İşletme Hukuku, B. 10, Ankara 2017, s. 513; **BOZER**, Ali/**GÖLE** Celal, Ticari İşletme Hukuku, B. 5, Ankara 2018, s. 132; **POROY**, Reha/**YASAMAN**, Hamdi, Ticari İşletme Hukuku, B. 16, İstanbul 2017, s. 291; **ÜLGEN**, Hüseyin/**HELVACI**, Mehmet/**KENDİGELEN**, Abuzer/**KAYA**, Arslan/**ERTAN**, Füsün Nomer, Ticari İşletme Hukuku, B. 5, İstanbul 2015, s. 726.

¹⁷⁹ **AYHAN/ÇAĞLAR**, s. 515.

¹⁸⁰ **ÜLGEN/HELVACI/KENDİGELEN/KAYA/ERTAN**, s. 723.

¹⁸¹ **AYHAN/ÇAĞLAR**, s. 521.

¹⁸² **ARKAN**, Sabih, Ticari İşletme Hukuku, B. 24, Ankara 2018, s. 206; **AYHAN/ÇAĞLAR**, s. 516; **ÜLGEN/HELVACI/KENDİGELEN/KAYA/ERTAN**, s. 723.

¹⁸³ Simsarın bizzat sözleşme yapamayacağı yönünde bkz. **BOZER/GÖLE**, s. 132. Simsara özel yetki verilirse sözleşme kurabileceği aksi takdirde sözleşme yapamayacağı ve bedeli tahsil edemeyeceği yönünde bkz. **ARKAN**, s. 206. Ajansın, aracılığın yanı sıra doğrudan sözleşmeyi kendisinin kurması halinde komisyoncu olarak değerlendirilmesi de söz konusu olabilir. Ancak komisyoncu kural olarak belirli bazı konularda işlem yapabilmektedir.

¹⁸⁴ Özel İstihdam Bürolarının simsar olarak kabulü gerektiği yönünde bkz. **AYHAN/ÇAĞLAR**, s. 513-514; **ÜLGEN/HELVACI/KENDİGELEN/KAYA/ERTAN**, s. 725.

¹⁸⁵ Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, s. 77.

2.4. SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNDE ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN BİREYSEL İŞ İLİŞKİLERİ

2.4.1. İŞ SÖZLEŞMESİNİN KURULMASI VE UYGULANMASI AŞAMALARI

2.4.1.2. İş Sözleşmesinin Kurulması Aşaması

2.4.1.2.1. Asgari Çalışma Yaşı

Çalışma hayatında yer alan çocuklar için yapılmış düzenlemelerin belki de en önemli kısmını asgari yaşa ilişkin düzenlemeler oluşturmaktadır. Bu bakımdan da aslında asgari çalıştırma yaşı bir nevi çocuk çalıştırma yasağı olarak da düşünülmektedir. Zira asgari yaş şartları kapsamında, iş alanları için belirli bir yaş saptanıp bu yaştan küçük olanların istihamı yasaklanmaktadır¹⁸⁶. Bununla birlikte çocukların işveren niteliğinde olmasına ilişkin herhangi bir sınırlayıcı düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle çocuklar, yasal temsilcileri tarafından temsil edilerek işveren niteliğinde her zaman olabilmektedir¹⁸⁷.

Çocukları korumaya yönelik asgari çalışma yaşı belirleyen uluslararası düzenlemelerde sektör sınırlaması olması nedeniyle UÇÖ asgari yaşa ilişkin en temel ve genel olan 138 sayılı Sözleşmeyi düzenlemiştir. Bu sözleşme gereğince asgari yaş sınırı 15 olarak belirlenmiş ve istisnai olarak yaşın 13'e kadar düşürülebileceği hükme bağlanmıştır¹⁸⁸.

4857 sayılı Kanun'da da 138 sayılı Sözleşmeye uygun olarak, asgari çalışma yaşına “çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı” başlığı altında md. 71'de yer verilmiştir. Söz konusu maddeye göre, 15 yaşın altında bulunan çocukların çalıştırılması

¹⁸⁶ CENTEL, Tankut, Sekiz Yıllık Temel Eğitim ve Asgari Çalışma Yaşı, s. 294, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5318.pdf>, E.T. 02.08.2018 (çevrimiçi).

¹⁸⁷ KILIÇ, s. 92.

¹⁸⁸ GÜNÖZ, Mustafa, Türkiye'de Çocuk İşçiliği Sorunu ve Çözüm Önerileri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007, s. 5, [http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/MUSTAFA%20GÜNÖZ%20\(TÜRKİYE'DE%20ÇOCUK%20İŞÇİLİĞİ%20SORUNU%20VE%20ÇÖZÜM%20ÖNERİ\).pdf](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/MUSTAFA%20GÜNÖZ%20(TÜRKİYE'DE%20ÇOCUK%20İŞÇİLİĞİ%20SORUNU%20VE%20ÇÖZÜM%20ÖNERİ).pdf), E.T. 02.08.2018 (çevrimiçi).

yasaklanmıştır¹⁸⁹. Bunun yanında, yönetmelikle belirlenecek hafif işler için 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretimini bitirmiş olanlar için her yönden gelişimlerine ve eğitimlerine zarar vermemek üzere çalışabilme imkanı getirilmiştir¹⁹⁰.

71. maddenin 3. fıkrasında; 18 yaşını doldurmamış kişiler için yasak işlerin neler olduğu, 15 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını doldurmamış kişilerin çalışmasına izin verilebilecek işlerin neler olduğu, 14 yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını bitirmiş olanların çalışmasına izin verilmiş olan hafif işlerin neler olduğu ve 16 yaşını doldurmuş olmakla birlikte 18 yaşını doldurmamış gençlerin ne tür işlerde çalışabilecekleri ile çalışma koşullarının nasıl olması gerektiğinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 6 ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirleneceği hükme bağlanmıştır. Bu hususta kanunun söz konusu maddesine dayanılarak “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır.

Yönetmeliğe göre 14 yaşını tamamlamış ve ilköğretimini bitirmiş olanların çalışabileceği hafif işleri belirlemiştir. Buna göre; yapısına ve niteliğine ya da yerine getirilmesi esnasındaki özel durumlara göre çocukların gelişimi, sağlığı ve güvenliğine zarar verme ihtimali olmayan ayrıca okula devam etmesini, mesleki eğitim görmesini ya da eğitim programlarına katılımını engellemeyen işlerde 15 yaşını doldurmamış olmakla birlikte 14 yaşını ve zorunlu ilköğretimini tamamlamış çocuklar çalışabilirler. Bu hususta örneğin, 14 yaşını tamamlamış, ilköğretimi bitirmiş bir çocuk; meyve toplama, esnaf yanında satış yapma, gazete dağıtımı vb. işler yapabilmektedir¹⁹¹.

¹⁸⁹ “4857 sayılı Yasanın 71. maddesinde on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılmalarının yasak olduğu, ancak on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış olan çocukları, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitimine devam edenlerin okullarına devamlarına engel olmayacak şekilde hafif işlerde çalıştırılabilecekleri bildirilmiştir. Davacı 08.03.1996 tarihinde işe girdiğini, iddia etmiş, bu husus davacı tanıkları tarafından doğrulanmıştır. Ancak davacının 01.09.1984 doğumlu olduğu dikkate alındığında bu iddia ettiği tarihte yaşı 12'nin altındadır. Dolayısı ile bu tarihteki çalışması o dönemde yürürlükte bulunan 1475 sayılı Yasa kapsamında bir çalışma olarak kabul edilemez. Davacı o dönemde olsa olsa çırak olarak çalıştırılmıştır. 4857 sayılı Kanunun 71. maddesi uyarınca 14 yaşını tamamladığı tarihten itibaren işçi olarak çalıştığı kabul edilip davacının hak ettiği işçilik alacaklarının buna göre hesaplanması gerekirken tüm süre üzerinden işçilik alacaklarının kabulü hatalıdır. O halde davalı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve karar bozulmalıdır.” Y7HD., E. 2014/260, K. 2014/4684, T. 26.02.2014, www.kazanci.com, E.T. 02.08.2018 (çevrimiçi).

¹⁹⁰ UHK. md. 173; “On iki yaşından aşağı bütün çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde amele ve çırak olarak istihdamı memnurdur.” İşK. kapsamı dışında kalan işlerde çalışanlar için, İşK. md. 71'deki yaş sınırı değil, UHK.'nun belirlediği asgari yaş sınırı dikkate alınır.

¹⁹¹ Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Ek-1.

15 yaşını tamamlamış ama 18 yaşını tamamlamamış olanlar yani genç işçiler ise, çocuk işçilerin yapabilecekleri işlerle birlikte yönetmelikte belirlenmiş diğer işleri de yapabilmektedir¹⁹². Bunlarla birlikte, yönetmelik 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını doldurmamış olan genç işçiler için de ayrıca liste halinde yapabileceği işleri göstermiştir¹⁹³. Bununla birlikte yönetmelikle gösterilen işler sınırlı sayıda değildir. Bu nedenle çocuk ve genç işçiler, yönetmelikte belirlenmiş bu işlerin benzerlerinde de çalıştırılabileceklerdir¹⁹⁴.

Kanun esasen çalışma yaşını 15 olarak belirlemekle beraber, yönetmelikle belirlediği hafif işler için 14 yaşını doldurmuş olmayı aramıştır. Ancak maddenin devamında 14 yaşını doldurmamış çocuklar için de çalışabilme imkanı getirilmiştir. Bu hususta da izin verilen tek çalışma alanı sanat, kültür ve reklam faaliyetleri olmuştur. Bu bakımdan bahsi geçen sektörlerde 14 yaşını doldurmamış çocukların çalışması mümkündür. Ancak kanun bu hususu yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartına bağlamıştır.

4857 sayılı Kanun'a dayanılarak hazırlanan Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı'nın 6. maddesinde ise 12 aylıktan küçük çocukların hiçbir şekilde çalışmasına izin verilmemiştir. Bu hüküm ile 4857 sayılı Kanun'un 14 yaşını doldurmamış çocuklar için sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde getirilen çalışma serbestisi sınırlandırılmıştır. Zira yönetmelik taslağının yürürlüğe girmesi ile birlikte, söz konusu sektörlerde çalıştırılabilecek çocukların en az 1 yaşını doldurmuş olması gerekmektedir. Günümüz dizi-film sektöründe ise bebeklerin¹⁹⁵ sıklıkla kamera karşısına geçirildiği görülmektedir. Yönetmelik taslağının yürürlüğe girmesi halinde uygulamada asgari yaşa ilişkin bu düzenlemenin sektörü nasıl etkileyeceği, yasağa uymak adına yapımcıların nasıl hareket edeceği hususunda çeşitli görüşler ileri sürülmektedir. Tez çalışması esnasında görüşülen oyuncu ve oyuncu koçlarının ifadelerine göre, senaryolardan bebeklik çağının komple kaldırılması düşünülmekle beraber dizi/filmin gerçekçiliğini etkileyeceğinden

¹⁹² Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Ek-2.

¹⁹³ Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Ek-3.

¹⁹⁴ KILIÇ, s. 94.

¹⁹⁵ Sullivan'a göre gelişimde yaş evrelerinde 0-1 yaş bebeklik dönemini oluşturur. Bkz. Birinci Bölüm, § I, 1.

hızlandırma tekniği ile yılların geçişi gösterilip bebek oyunculara¹⁹⁶ yer verilmeden çekimlerin sürdürülmesi mümkündür. Bir diğer ihtimal ise; bebek rolü için gerçek kişiye yer verilmeden çekimlerde oyuncak kullanılması uygulamasına gidilmesidir.

2.4.1.2.2. Genel Olarak Yürürlükteki Hükümler

Sözleşme Görüşmelerindeki Çocuklara Yönelik Hükümler

İş sözleşmesinin kurulması aşamasında işveren ile işe başvuru yapan adayın görüşmelerdeki çıkarları farklıdır. İşveren işe kabul için işçi adayına çeşitli sorular yöneltir ve hakkında bilgi edinmeye çalışır. İşverenin bu bilgi edinme çabası ise işçi adayının kişilik haklarını zedeleyebilir¹⁹⁷. İşveren kural olarak imzalanması düşünülen iş sözleşmesiyle ilişkisi bulunmayan soruları işçi adayına yönelmemelidir. Sözleşme görüşmeleri esnasında adayın yanıtlaması gereken işverenin de sormasında mahsur bulunmayan soruları, aralarında kurulacak olan iş sözleşmesinin özellikleri belirleyecektir¹⁹⁸.

İşveren karşısındaki adayın çocuk olması durumu ise ayrıca ve daha ayrıcalıklı korunma mekanizması gerektirir. Bu nedenle Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik sözleşme görüşmeleri aşamasında çocuklara ilişkin ayrı bir koruma hükmüne yer vermiştir. Söz konusu yönetmeliğin 12. maddesine göre asgari yaş sınırlarına bağlı kalmak koşuluyla çocuk veya genç işçi çalıştırmak isteyen işveren, öncelikle çocuk veya genç işçinin velisine yahut vasisine çocuğun çalıştırılacağı iş hakkında bilgi vermelidir. İşverenin bu yükümlülük çerçevesinde sadece çalıştıracağı işi açıklaması yetmemekte ayrıca bu işin görülmesi esnasında karşılaşılabilecek riskler ve bu risklere karşı alınan ya da alınacak olan önlemler hakkında da bilgilendirme yapması gerekmektedir. Bununla birlikte çalıştıracağı işçinin okula devamı halinde, çalışmaya

¹⁹⁶ Aslında bebek oyuncu kavramı yerinde bir ifade değildir. Zira oyuncu, bilinçli bir şekilde rol yapan kimsedir. Ancak 0-1 yaş arasındaki kişilerin yani bebeklerin rol yapmak amacıyla senaryoya uygun bir hareketinden bahsedilemez.

¹⁹⁷ SEÇER, Öz, Çocuk ve Genç İşçilerle İş Sözleşmesinin Kurulması ve Bu Sözleşmeden Doğan Ücret Üzerinde Çocuk ve Genç İşçilerin Tasarruf Hakkı, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 28, Ocak 2010, s. 1432; SÜZEK, s. 306.

¹⁹⁸ ERTÜRK, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara 2002, s. 66; SEÇER, s. 1432.

başlamadan önce öğrenci olduğuna dair alınacak bir belgeyi özlük dosyasında muhafaza etmelidir. Yönetmeliğin bu düzenlemesi ile işyerinde çalışacak olan küçük ile işveren arasındaki görüşmelerde, işverene, çalıştıracağı çocuk veya genç işçi ile onun yasal temsilcilerini doğru bilgilendirmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Bu görüşmeler sırasında gerçeğe aykırı bilgi verilmesi durumunda işverenin sorumluluğu doğacaktır. Görüşmeler sırasında meydana gelen aykırılık, şayet sözleşme kurulduysa her iki taraf açısından da 4857 sayılı Kanun md. 24 ve 25 gereğince haklı nedenle fesih sebebi de teşkil edebilmektedir. Bununla beraber şayet görüşmelerdeki bir aykırılık nedeniyle sözleşme kurulamadıysa ve bu nedenle zarar doğduysa genel hükümler çerçevesinde culpa in contrahendo sorumluluğuna da gidilmesi mümkündür¹⁹⁹.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’le sözleşme görüşmeleri aşaması için söz konusu düzenlemeler getirilmiş olmakla birlikte başka herhangi bir mevzuatta çocuklar için ayrıca ve açıkça bir düzenleme yapılmamıştır. Bu nedenle 4857 sayılı Kanun kapsamında yer almayacak biçimde çalışan çocuklar için genel hükümler uygulanmaktadır.

Çocukların Sözleşme Yapma Ehliyeti

Genel Olarak Ehliyet

4721 sayılı Kanun md. 8’de yer verilen hak ehliyeti, hukuk düzeni içerisinde haklar ve borçlara sahip olabilme bakımından herkesin eşit olduğunu ifade etmektedir. Hak ehliyetine hukuk düzeni nazarında kişi kabul edilen herkes sahip olabildiğinden hak ehliyetinin kazanımı ve kişiliğin başlangıcı arasında sıkı bir ilişki mevcuttur²⁰⁰. Bunun için gerçek kişilerde tam ve sağ doğmak hak ehliyetine sahip olmak için yeterlidir. Söz konusu husus hak ehliyetinin genellik ilkesi çerçevesinde ele alındığını göstermektedir²⁰¹.

¹⁹⁹ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 102; KILIÇ, s. 89; SÜZEK, s. 306.

²⁰⁰ Bazı hukuk sistemlerinde “hak ehliyeti” ile “kişi” kavramları eş anlamlı görülmektedir. AKİPEK/AKINTÜRK/ATEŞ, s. 270.

²⁰¹ AKİPEK/AKINTÜRK/ATEŞ, s. 271; AKYÜZ, s. 108, AKYÜZ, Çocuğun Korunması, s. 297; ARPACI, s. 11-12; BİRSEN, Kemaleddin, Medeni Hukuk Dersleri, İstanbul 1963, s. 104; HATEMİ/KALKAN OĞUZTÜRK, s. 4; GÖKTÜRK, s. 281; HELVACI, s. 44; İMRE, s. 358; KILIÇOĞLU, s. 136; OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY ÖZDEMİR, s. 40; ÖZSUNAY, s. 28;

Genellik ilkesi kapsamında herkese hak ehliyeti tanınmakla beraber herkes aynı şekilde hak ehliyetine sahip değildir. Zira insanlar arasında doğal farklılıklar bulunmaktadır. Bu nedenle de hak ehliyetine ilişkin eşitlik ilkesi mutlak olarak uygulanmayıp eşit durumda olanlar için uygulanır²⁰². Hatta kişilerin bazı haklara sahip olabilmesi için belirli bazı şartları sağlaması gerekmektedir. Bu şartlar hak ehliyetini sınırlandıran çeşitli durumları oluşturmuştur²⁰³. Eşitlik ilkesine getirilen istisnalar, kişilerin doğaları gereği zaten mevcut olan eşitsizliği ortadan kaldırmak için öngörülmüştür²⁰⁴. Bu açıdan yaş konusu da hak ehliyetini sınırlandıran en önemli durumlardan birini oluşturur. Kanun koyucu bazı hakların kazanılması için belirli bir yaşta olma koşulunu getirmiştir²⁰⁵. Bu bakımdan çocuklar için getirilen bazı hükümler de hak ehliyetini sınırlandıran durumlar içerisinde yer almaktadır.

Hukuk sisteminde hak ehliyetiyle beraber bir diğer ehliyet kavramını ise fiil ehliyeti oluşturur. Kişinin kendi eylemleri ile hak kazanabilmesi ve borç altına girebilmesi fiil ehliyetine sahip olması ile ilgilidir. Fiil ehliyeti, 4721 sayılı Kanun md. 9'da düzenlenmiştir. Hak ehliyeti kişiliğin ayrılmaz bir sonucunu oluştururken fiil ehliyeti, kişiliğin kazanılması ile kendiliğinden kazanılmaz. Burada önem arz eden husus fiil ehliyetine sahip olan kişilerin hak ehliyetine herhalde sahip olmasıdır. Ancak hak ehliyeti olan herkesin fiil ehliyetine sahip olması mümkün değildir²⁰⁶. Zira fiil ehliyetine sahip olabilmenin belirli bazı koşulları mevcuttur. 4721 sayılı Kanun md. 10'da düzenlenen koşullara göre; kişinin fiil ehliyetine sahip olabilmesi için kişiliğin kazanılması yeterli olmayıp ayrıca 4721 sayılı Kanun md. 13 kapsamında ayırt etme

ÖZTAN, s. 236; **SAYMEN**, Şahsın Hukuku, s. 65; **VELİDEDEOĞLU**, s. 33; **ZEVKLİLER**, s. 191; **ZEYTİN/ERGÜN**, s. 76.

²⁰² **ARPACI**, s. 12; **BİRSEN**, s. 105; **GÖKTÜRK**, s. 282; **HELVACI**, s. 45; **İMRE**, s. 359-360; **KILIÇOĞLU**, s. 137; **OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY ÖZDEMİR**, s. 41; **ÖZTAN**, s. 236; **SAYMEN**, Şahsın Hukuku, s. 65-66; **VELİDEDEOĞLU**, s. 33; **ZEVKLİLER**, s. 192; **ZEYTİN/ERGÜN**, s. 76.

²⁰³ Hak ehliyetini sınırlandıran durumların başlıcaları; yaş, cinsiyet, evlilik, yabancılik unsuru, ayırt etme gücüne sahip olmama, akıl hastalığı, haysiyetsiz hayat sürme, mahkum olma şeklindedir.

²⁰⁴ **URHANOĞLU CENGİZ**, İstar, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlanırılmasına Yönelik Düzenlemeler, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Ocak-Şubat 2012, S. 98, s. 208, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2012-98-1126>, E.T. 02.08.2018 (çevrimiçi).

²⁰⁵ **HATEMİ/KALKAN OĞUZTÜRK**, s. 4; **HELVACI**, s. 45-46; **İMRE**, s. 360; **ÖZSUNAY**, s. 29; **ÖZTAN**, s. 237; **SEROZAN**, Kişiler, s. 41; **URHANOĞLU CENGİZ**, s. 208; **ZEVKLİLER**, s. 193; **ZEYTİN/ERGÜN**, s. 76.

²⁰⁶ **ARPACI**, s. 15; **URHANOĞLU CENGİZ**, s. 209; **OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY ÖZDEMİR**, s. 48; **GÖKTÜRK**, s. 285; **KILIÇOĞLU**, s. 139.

gücüne sahip olması 4721 sayılı Kanun md. 11-12 gereğince ergin olması ve kısıtlı bulunmaması gereklidir.

Haklara ve borçlara ehil olabilmek açısından çocukların fiil ehliyetleri ayırt etme gücüne sahip olup olmadıklarına göre değişiklik arz edecektir. Nitekim; ergin olmadıkları için zaten tam fiil ehliyetine sahip olamayan çocuklar ayırt etme gücünden yoksun olduğu sürece tam ehliyetsiz konumundadır. Ancak ayırt etme gücüne sahip olmakla beraber küçük veya kısıtlı olanlar için kanun koyucu 4721 sayılı Kanun md. 16'da ayrı bir düzenleme yapmıştır. Bu düzenleme dolayısıyla ayırt etme gücüne sahip olan küçükler ile kısıtlılara, yasal temsilcilerinin rızası ile borç altına girebilme imkanı getirilmiştir.

Çocukların İş Sözleşmesi Yapma Ehliyeti

Hukukta çeşitli görünümüleri olan fiil ehliyetinin bir görünümünü de hukuki işlem yapabilme ehliyeti oluşturur²⁰⁷. “*Kişilerin hukuki sonuç doğurmaya yönelik irade açıklamaları ile doğan hukuki işlemler*²⁰⁸” çeşitlilik göstermektedir. Nitelikleri itibariyle sözleşmeler de karşılıklı ve birbirine uygun irade açıklamalarıyla oluşan iki taraflı hukuki işlemler konumundadırlar²⁰⁹. Bu nedenle kişinin sözleşme yapabilmesi için her şeyden önce hukuki işlem yapabilme kudretine sahip olması gerekmektedir. Zira kişi hukuki

²⁰⁷ “Fiil ehliyetinin görünümüleri; hukuki işlem ve hukuka aykırı fiillerden sorumlu olma ehliyeti şeklinde ikiye ayrılır. Hukuki işlem ehliyeti kapsamında ise; taahhüt işlemi yapma ehliyeti, tasarruf işlemi yapma ehliyeti, tasarruf ehliyeti, parasal niteliği olmayan hukuki işlemleri yapabilme ehliyeti, dava ehliyeti ve davayı yürütme ehliyeti bulunmaktadır.” ÖZTAN, s. 241- 242.

²⁰⁸ AKYOL, Şener, Sözleşmenin Yorumu, İstanbul 2010, s. 11; AKINTÜRK, Turgut/ATEŞ KARAMAN, Derya, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri, B. 24, İstanbul 2015, s. 19; ANTALYA, Gökhan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, B. 2, İstanbul 2013, s. 61; ARPACI, s. 16; EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 20, Ankara 2016, s. 119-120; İMRE, s. 222; İNAN, Ali Naim, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1979, s. 63; KARAHASAN, Mustafa Reşit, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, İstanbul 1992, s. 99; KILIÇOĞLU, Borçlar, s. 45; KILIÇOĞLU, s. 147; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 87-93; OĞUZMAN/BARLAS, s. 175; OĞUZMAN/ÖZ, s. 36; ÖNEN, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 5, Ankara 1999, s. 22; REİSOĞLU, s. 50; ZEVLİLİLER, s. 200; ZEYTİN/ERGÜN, s. 77; YILDIRIM, s. 46.

²⁰⁹ AKINTÜRK/ATEŞ KARAMAN, s. 21; DEMİR, İş Hukuku, s. 128; EREN, Genel Hükümler, s. 200; HATEMİ/GÖKYAYLA, s. 30; ; İNAN, Borçlar, s. 67; KARAHASAN, s. 101; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 95; KILIÇOĞLU, Borçlar, s. 53; OĞUZMAN/BARLAS, s. 177; OĞUZMAN/ÖZ, s. 42; REİSOĞLU, s. 52; RUHİ, Ahmet Cemal, Sözleşmeler Hukuku, C. 1, B. 2, Ankara 2013, s. 15; YILDIRIM, s. 52.

işlem ehliyetine sahip olduğu müddetçe kendisini hak sahibi yapabilir veya borç altına girebilir²¹⁰.

Kanun nazarında haklara ve borçlara sahip olabilme bakımından herkes eşittir. Bu bakımdan fiil ehliyeti bulunan herkes medeni hakları kullanabilir ve hukuki işlem tesis edebilir. Medeni hukuk ve borçlar hukuku kapsamında bulunan genel ehliyet kuralları, iş sözleşmelerinde işçi ve işveren için de geçerlidir²¹¹. Bu bakımdan geçerli bir iş sözleşmesi kurulabilmesi için de öncelikle ayırt etme gücüne sahip olmak gerekmektedir. Ayırt etme gücüne sahip olmayan kişinin yaptığı sözleşme geçersiz olacaktır. Ancak bazen iş sözleşmesi yapmak isteyen kişi ayırt etme gücüne sahip olmakla beraber ergin olmamakta veya kısıtlı bulunmaktadır. Bu durumda iş sözleşmesinin geçerliliği kişinin veli veya vasisinin iznine bağlıdır²¹².

Tam ve sağ doğmuş olan çocukların hak ehliyeti bakımından yetişkinlerden bir farkı bulunmamaktadır. Ancak çocuklar fiil ehliyeti bakımından yetişkinlerle eşit değildir. Zira çocuklar doğumdan itibaren büyümeye başlar ve zamanla hem bedenen hem de fikren yetenekleri değişir ve gelişir. Dolayısıyla yaşam süresince gerçekleştirdikleri eylemler de aynı değildir. Bu nedenle hukukta sahip oldukları hakları kullanma bakımından yaşa göre farklar bulunması pek tabiidir. Kural olarak 4721 sayılı Kanun md. 14 gereği küçüklerin fiil ehliyeti yoktur. Bu nedenle geçerli bir iş sözleşmesi de yapamazlar. Ancak bu durum, çocukların hiçbir zaman bir sözleşmenin tarafı olamayacağı anlamını taşımaz. Zira çocukları temsilen onların yasal temsilcileri iş sözleşmesi yapabilir. Hatta yasal temsilcilerinin rızası olduğu müddetçe çocukların bizzat

²¹⁰ AKYÜZ, Çocuğun Korunması, s. 299; KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ/FIRAT ŞİMŞEK, s. 97; AKİPEK/AKINTÜRK/ATEŞ, s. 283; OĞUZMAN/SELİÇİ/OKTAY ÖZDEMİR, s. 49; VELİDEDEOĞLU, s. 47-38.

²¹¹ AKYİĞİT, s. 134; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 257; BAŞBUĞ/YÜCEL/BODUR, s. 129; DEMİR, İş Hukuku, s. 125; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 152; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 182; SÜZEK, s. 309; ŞAKAR, İş Hukuku, s. 57; TURAN, Kamil, Ferdi İş Hukuku, C. 2, Ankara 1993, s. 47.

²¹² AKYİĞİT, s. 132; BAKIRCI, Kadriye, Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması, İstanbul 2004, s. 156-159; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 130; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış, Prof. Dr. Polat SOVYER'e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı 2013, s. 524, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/19-yelizbozkurt.pdf>, E.T. 27.08.2018 (çevrimiçi); ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 257; DEMİR, s. 567; EKONOMİ, s. 90-91; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 104; KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ/FIRAT ŞİMŞEK, s. 97-117; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 182-183; ÖREN, Kenan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015, s. 76; SEÇER, s. 1434; ŞAKAR, İş Hukuku, s. 57; URHANOĞLU CENGİZ, s. 210.

iş sözleşmesi kurabilme imkanı vardır²¹³. Bununla beraber, ayırt etme gücüne sahip küçük, kanuni temsilcisinin açık veya örtülü rızası ile bir meslek veya sanatla uğraşıyorsa veya kanuni temsilcilerinin rızası ile aile dışında yaşıyorsa, geçerli bir iş sözleşmesi kurabilmesi için ayrıca ve açıkça kanuni temsilcilerinin izin veya icazetine gerek yoktur²¹⁴. Yargıtay'ın da katıldığı bu görüşe göre, küçüğün kanuni temsilcisi meslek yürütmesine veya aile dışında yaşamasına izin vermiş olmakla, bu yaşantının gerektirdiği sözleşmeleri yapmaya da izin vermiş sayılır.

Çocukların sözleşme kurmalarına ilişkin getirilen bu hususlar hak ehliyetinin sınırını oluşturmaktadır. Nitekim çocuklar henüz fiili olgunluğa erişmemiş bireylerdir. Onların büyümeleriyle beraber tabii olarak hal, hareket ve düşünceleri de değişmektedir. İnsanoğlunun böylesi bir değişimin içerisinde her zaman aynı haklara sahip olması ise doğal olarak beklenemez. Esasen çocukları koruma amacı ile getirilmiş bu düzenlemeler çocukların sözleşme kurmasını ilişkin sınır koymuş olmaktadır.

Çalışma ve sözleşme özgürlüğü²¹⁵ çerçevesinde her insanın sahip olduğu sözleşme kurma ehliyeti iş sözleşmeleri için de geçerlidir. Ancak 4857 sayılı Kanun ile çocuklara ilişkin ayrı düzenlenmiş kısıtlamalar bulunmaktadır. Zira iş hukukunda ayırt etme gücüne sahip bir çocuğun velisinin izin vermesi halinde dahi yapamayacağı belirli bazı işler mevcuttur. Belirli bir yaşın altındaki kişilerin hiç iş sözleşmesi kuramaması veya bu yaş sınırının üzerinde olmakla beraber sadece belirli işleri yapabilme imkanı getirilmesi ya da belirli bazı işleri yapmaktan yasaklanması, halihazırda mevcut olan çocuklara ilişkin sınırları oluşturmaktadır²¹⁶.

Ergin olmadığı için tam ehliyetsiz olan çocukların ayırt etme gücüne sahip olması halinde veli veya vasilerinin izni ile sözleşme kurabilecekleri açık olmakla beraber özellikle kültür, sanat ve reklam faaliyetlerinde karşımıza çıkan ve ayırt etme gücüne dahi

²¹³ AKYİĞİT, s. 132; URHANOĞLU CENGİZ, s. 210; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 152; ÖĞÜZ, s. 24; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 524; KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ/FIRAT ŞİMŞEK, s. 97-117; DEMİR, s. 567; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 183; DEMİR, İş Hukuku, s. 128.

²¹⁴ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 85; URHANOĞLU CENGİZ, s. 210; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 153; KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ/FIRAT ŞİMŞEK, s. 102; DEMİR, s. 567; DEMİR, İş Hukuku, s. 128; SÜMER, s. 51; EKONOMİ, s. 90-91; BAKIRCI, s. 159; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 184; aksi yönde SEÇER, s. 1434.

²¹⁵ Anayasa md. 48: “Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. ...”. İşverenin sözleşme yapma özgürlüğü sınırları hakkında detaylı bilgi için bkz. TULLUKÇU, s. 25-79.

²¹⁶ URHANOĞLU CENGİZ, s. 210.

sahip olamayacak derecedeki küçük çocukların nasıl çalıştırıldığı hususu önem arz etmektedir. Zira ayırt etme gücüne sahip olmayanların geçerli bir sözleşme kurabilmesi mümkün değildir. Genel hukuk kuralları çerçevesinde sözleşme kurma ehliyetine sahip olmayanların kurdukları iş sözleşmelerinin de geçersiz olacağı şüphesizdir. Bu durumda örneğin bir dizide rol alan 5 yaşındaki çocuğun geçerli bir sözleşme olmaksızın çalıştırıldığı söylenecektir. Ancak 4857 sayılı Kanun'un 71. maddesine 2015 yılında getirilen düzenleme ile 14 yaşından küçüklerin sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılabileceği düzenlenmiştir. Bu nedenle 2015'ten itibaren kanunda belirlenen şartlara göre sanat, kültür ve reklam faaliyetleri için kurulan iş sözleşmeleri ayırt etme gücüne sahip olmayan küçükler için de geçerlidir²¹⁷.

Çocuk İşçi Çalıştıracak İşverenin Niteliğine Yönelik Sınırlamalar

Çocuk işçilerin yetişkinlere nazaran fazlaca korunması gerektiğinden her işverenin çocuk işçi çalıştıramaması gerekmektedir. Bu nedenle işverenin niteliğine yönelik sınırlamalar getirilmiştir. Ne var ki bu sınırlamalar kanunda değil Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te yer almaktadır.

Yönetmelik md. 11'de çocuk ve genç işçileri çalıştırmayacak işverenler sıralanmıştır. Buna göre, çocuklara karşı işlenmiş suçlardan ve yüz kızartıcı suçlardan hüküm giymiş olan, işveren veya işveren vekilleri²¹⁸ çocuk veya gençleri çalıştıramazlar.

Hukukumuzdaki hakim ilkelerden olan sözleşme özürlüğü ilkesi gereğince, taraflar herhangi bir sözleşme yapıp yapmamakta serbesttirler. Çocukları korumak amacıyla yönetmelikle getirilen bu hüküm yerinde olmakla birlikte, sözleşme serbestisini sınırlayan bir hüküm niteliğinde olduğundan bu yasağın kanunla getirilmesi yerinde olacaktır²¹⁹.

²¹⁷ AKYİĞİT, s. 134; AKYİĞİT, Sanatçılar, s. 94.

²¹⁸ 4857 sayılı Kanun md. 2: "İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir."

²¹⁹ KILIÇ, s. 103.

2.4.1.2.3. Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı'ndaki Hükümler

Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocuk Çalıştırılmasına Yönelik İzin Aşaması

4857 sayılı Kanun md. 71'de 14 yaşını doldurmamış çocukların gelişimlerine ve eğitimlerine engel olmayacak şekilde sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her faaliyet için izin almak şartıyla çalışabilecekleri düzenlenmiştir. 4857 sayılı Kanun'un söz konusu maddesine dayanılarak hazırlanmış olan kamuoyuna henüz sunulmamış Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in son taslağının üçüncü kısmında bahsi geçen alanlarda çalıştırılacak çocuklara verilecek iznin usul ve esasları belirlenmiştir. Sözleşme görüşmeleri aşamasına ilişkin Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te düzenlenen hükümlerin yanında sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yer alacak çocukların çalıştırılmasına ilişkin ayrıca bir izin aşaması getirilmiştir.

Yönetmelik taslağının 16. maddesine göre; uzman çocuk psikoloğu ile çocuk doktorunun öncelikle çocukla görüşüp çocuğun rızasının varlığına ve çalıştırılacağı işe uygunluğuna karar vermesi gerekmektedir. Söz konusu hüküm koruyacağı hukuki yarar bakımından yerinde olmakla birlikte eksik bir düzenleme olmuştur. Nitekim çocukla yapılan görüşmeler neticesinde çocuğun rızasının varlığından bahsedilebilmesi her şeyden önce çocuğun içinde bulunduğu durumu anlama düzeyine bağlıdır. Bu nedenle hükümde, çocukların bilişsel düzeyine bağlı olarak rızanın alınacağı en az yaşın belirlenmesi gerekmektedir²²⁰.

Çocuk psikoloğuyla çocuk doktorunun yaptığı görüşme neticesinde hazırlanan raporda çocuğun işe uygunluğuna karar verilmesi halinde, çocuğun yapacağı iş, işin süresi çalışacağı ortam ve çalışma koşulları da raporda gösterilmelidir.

Söz konusu faaliyetlerde çalıştırmak üzere çocuk işçi ile sözleşme yapmak isteyen işveren her bir çocuk için bakanlıktan önceden izin almak durumundadır. Uzmanların

²²⁰ DUCODER/Oyuncular Sendikası, Çocuk Oyuncu Hakları Semineri, 22.04.2019 İstanbul.

çalıştırılacak çocuk işçi ile görüşmesinin ardından hazırladığı uygunluk raporunu takiben 30 gün içerisinde işverenin e-devlet üzerinden çalışma izni başvurusunda bulunması gerekmektedir. Başvuruda bulunan işverenin ayrıca yönetmelikte gösterilen belgeleri²²¹ ibraz etmesi zorunludur.

Başvurunun ardından bakanlık uygulama raporuna göre en geç 30 gün içinde bir karara varır. Ancak bakanlığın karar vermesi için belirlenen bu süre uygulamada bir takım sıkıntılara yol açacaktır. Nitekim çocuk oyuncunun, proje devam ederken herhangi bir şekilde iş ilişkisinin sonlanması mümkündür. Bu gibi durumlarda sözleşmesi sonlanan oyuncunun yerine anlaşılacak kişi için tekrar bakanlık izni gerekecektir. Uygulamadan alınan görüşlere göre ise bu düzenleme bazı sorunlara neden olabilecektir. Örneğin, haftalık yayınlanan bir dizide özellikle başroldeki bir çocuk karakteri için 30 gün gibi bir sürenin beklenilmesi, işin sekteye uğramasına ve yapımcıdan set ekibine kadar projede yer alanların zarar görmesine neden olması mümkündür.

Hazırlanan yönetmelik taslağında çalıştırılacak çocuğun yaşına göre izin süresi farklı süreler olarak öngörülmüştür. Bu bakımdan şayet çocuk 1-5 yaş arasında ise en fazla bir yıllık, 6-14 yaş arasında ise en fazla iki yıllık izin verilebileceğine dair hüküm yer almaktadır. Bu düzenleme kapsamında bakanlığın izin verme süresi en fazla 2 yıl olarak belirlenmiş daha azını belirleme konusunda takdir yetkisi kendisine bırakılmıştır. İzin süresinin sona ermesiyle işverenin çocuğu çalıştırmaya devam ettirebilmesi için yeniden izin talebinde bulunması gerekmektedir. Bununla birlikte verilen izin süresi sona ermeden 30 gün önce, uzman çocuk psikoloğu ve çocuk doktorundan alınacak uygunluk raporunun ve şayet çocuk okul çağında ise okuldan alınan izin belgesinin yenilenmesi ile bakanlıktan alınan iznin uzatılması talebinde bulunulabilmektedir.

Yönetmelik taslağında belirlenen esaslara göre, öğrenim gören çocuklar için çocuğun yeterli başarıya sahip olmadığı veya çalıştırıldığı dönem içi eğitiminin aksadığı tespit edilmiş ve okuldan alınan izin belgesinde buna ilişkin bir ibare yer alıyorsa bakanlık izin talebini veya izni uzatma talebini reddeder.

²²¹ Ek-1 izin talep formu, çocuğun nüfus cüzdanı, ek-2 uygunluk raporu, çocuğun kendisine refakat edecek olan yasal temsilcisinin kimlik bilgileri, okuldan alınan izin belgesi, işverenin son sermaye ve ortaklık yapısını gösteren Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi, İşverenin çocuğun sağlık, güvenlik ve çalışma koşullarını uygun standartlarda sağlayacağına dair taahhüdü, taraflar arasında imzalanmış iş sözleşmesinin örneği.

Aynı şekilde, çalıştırılacak çocuğun yapacağı işe ilişkin ön bir hazırlık yapması gerekli olan hallerde hazırlığa harcayacağı zamanın eğitimini etkileyecek düzeyde olması halinde veya ibraz edilen sözleşme örneğinde çocuğa uygun olmayan maddelerin yer alması veyahut çalıştırılan çocuğun bir yıl boyunca içinde bulunduğu iş sayısının fazla olması durumlarında bakanlık izin talebini reddedecektir. Yönetmelik taslağında belirlenen bu düzenlemeler ışığında Bakanlığın hangi hallerde izin vermemesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Bununla birlikte, sözleşmede belirlenmiş olan ne tarz maddelerin çocuk için uygun olmayacağına kabulünün neye göre belirleneceği açık bırakılmıştır. Ayrıca çocuğun bir yıl içinde yer aldığı iş sayısının fazla olması halinde iznin reddedileceği hüküm altına alınmakla beraber, bu fazlalığın neye göre belirleneceği nasıl bir oranlama yapılacağı ise bakanlığın kendi takdirine bırakılmıştır.

Çocuk çalıştırmak için başvuruda bulunan işverene izin vermiş olan Bakanlığın yapılacak rutin denetimler ya da gelen şikayetler üzerine çocuğun yönetmelikle belirlenen hükümlere aykırı olarak çalıştırıldığını tespit etmesi halinde vermiş olduğu izni iptal yetkisi bulunmaktadır. Kendisi hakkında söz konusu tespit işlemi yapılan işverenin ise bir yıl içerisinde tekrar çocuk çalıştırmak için izin talebinde bulunması mümkün değildir. Ayrıca iptal edilen izin neticesinde hükümlere aykırı olarak çocuk çalıştırması gerekçesiyle işverene idari para cezası uygulanacağı düzenlenmiştir.

Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocuk Çalıştıracak İşverene Yönelik Hükümler

Çocuk çalıştıramayacak işverenlere ilişkin Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te yer alan düzenleme yerini Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik taslağında da korumuştur. Buna göre, çocuklara karşı işlenmiş suçlardan veya yüz kızartıcı suçlardan hüküm giyenler çocuk çalıştıramazlar.

Çocuğun yasal temsilcisi ile yazılı sözleşme yapmak zorunda olan işveren çocuğun yasal temsilcisine çocuğun çalışacağı faaliyet ve karşılaşılabileceği riskler ile risklere karşı alınan önlemler hakkında yazılı olarak bilgi verme yükümlülüğü altındadır.

İşveren çalıştırdığı her çocuk için doldurduğu günlük çalışma formunu²²² çocuğun yasal temsilcisine imzalattırmalıdır.

2.4.1.2.4. Sözleşmenin Şekli

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 12/c'de çocuklarla çalışmak isteyen işverenlerin çocuğun veli veya vasisi ile yazılı sözleşme yapması zorunluluğuna hükmedilmiştir. Söz konusu düzenleme ile çalıştırılacak çocuğu koruma maksadıyla veli veya vasi ile yapılacak iş sözleşmesinin yazılı olması gerektiği hükme bağlanmıştır. Bununla birlikte söz konusu düzenleme veli veya vasiye bağlı olmaksızın kendisi iş sözleşmesi yapabilecek çocukları atlamaktadır. Zira önceden bahsedildiği üzere²²³ çocukların iş sözleşmesi yapabilmesinin veli veya vasinin izin ya da onamına tabi olmadığı durumlar mevcuttur. Bu bakımdan yönetmelikte yer alan hüküm doğrultusunda, bu çocukların yapılacak iş sözleşmeleri için yazılı şekil şartı olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır²²⁴. Bu durumda, söz konusu çocuklar için 4857 sayılı Kanun'da belirlenen genel kural uygulanacaktır. 4857 sayılı Kanun md. 8/3'te yer alan düzenlemeye göre; yazılı sözleşme yapılmayan durumlarda işverenin işçiye; çalışma koşullarını, çalışma süresini, ücretini, ücret eklerini vd. gösteren yazılı belgeyi en geç 2 ay içerisinde vermesi gerekmektedir.

Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yer almasına izin verilmiş çocuklar için 4857 sayılı Kanun md. 71'de ve Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı md. 23'te yazılı sözleşme yapılma zorunluluğu getirilmiştir. Esasen burada da sözleşme özgürlüğü esasına bir çocuklar için bir sınırlama getirilmiştir²²⁵. Bununla birlikte Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik'te olduğu gibi kültür-sanat faaliyetlerinde çalışacak çocuklar için düzenlenmiş yönetmelik taslağında da yazılı sözleşmenin çocuğun yasal temsilcisi ile yapılacağı hükme bağlanmış, veli veya

²²² Günlük Çalışma Kayıt Formunda; tarih, çocuğun ismi, çalışmaya geldiği saat ve çalışmanın sona erdiği saat, çalışma süresi, dinlenme süreleri, çocuğun teslim edildiği kişi, mevcut bulunan uzman çocuk psikoloğu veya eğitim bilimci ile çocuk oyuncu koçunun ad-soyad imzaları yer almalıdır.

²²³ Bkz. İkinci Bölüm, § IV, 1, B, a, bb, bbb.

²²⁴ BAKIRCI, s. 160.

²²⁵ AKYİĞİT, Sanatçılar, s. 96.

vasisinden izin veya onay alma yükümlülüğü bulunmayanlar göz ardı edilmiştir. Ayrıca sanat faaliyetlerinde 14 yaşından küçüklerin çalıştırılması için kanunla getirilen yazılılık şartı, 14 yaşını doldurmuş çocuklar için düzenlenmemiş, ilgili düzenleme yönetmelikle yapılmıştır²²⁶.

Kanunda ve ilgili yönetmeliklerde belirlenmiş olan yazılılık şartının türü ve niteliği belirtilmemiştir. Bu nedenle yazılı şekil zorunluluğunun adi yazılı şekil olduğunun kabulü gerekmektedir²²⁷. Öğretide kanunun bu şekilde getirdiği yazılılık koşullarının niteliğine ilişkin farklı görüşler mevcuttur²²⁸. Bir kısım yazara göre 6098 Sayılı Kanun md. 12'nin koyduğu genel kural²²⁹ nedeniyle kanunda öngörülen şeklin geçerlilik koşulu olduğu kabul edilmeli ve yazılılık şartına uyulmadan yapılan sözleşmeler geçersiz sayılmalıdır²³⁰. Bununla beraber belirlenen şeklin ispat koşulu olduğu görüşünü kabul eden yazarlar da mevcuttur²³¹. Söz konusu görüşe göre, yazılı şekil geçerlilik koşulu olarak kabul edildiği takdirde sözleşmenin geçersizliği sonucunu doğurmaktadır²³². Bu durum işçilerin yararına olan hükümlerden yararlanamamasına dolayısıyla aleyhine sonuç doğurmasına sebep olacağından yazılılık şartının ispat koşulu olduğunun kabulü gerekmektedir²³³. Bununla beraber iş sözleşmelerindeki geçersizlik

²²⁶ **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, s. 525; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s. 271.

²²⁷ **AKYİĞİT**, s. 136; **AKYİĞİT**, Sanatçılar, s. 96; **ARSLAN ERTÜRK**, Arzu, İş Sözleşmesinde Şekil, İstanbul 2017, s. 103; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 164; **SÜMER**, s. 60; **SÜMER**, Uygulama, s. 61.

²²⁸ Ayrıntılı bilgi için bkz. **ARSLAN ERTÜRK**, s. 66 vd.

²²⁹ TBK. md.12: “Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz.”

²³⁰ **ARSLAN ERTÜRK**, s. 67; **BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, s. 525; **EKONOMİ**, s. 92; **ESENER**, s. 150; **SAYMEN**, İş Hukuku, s. 474; ; **SÜMER**, s. 60; **SÜMER**, Uygulama, s. 61; **SÜZEK**, s. 311; **URHANOĞLU CENGİZ**, s. 213; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 164; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s. 189; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 89.

²³¹ **AKYİĞİT**, s. 137; **AKYİĞİT**, Sanatçılar, s. 96; **BAKIRCI**, s. 161; **BAŞBUĞ/BODUR**, s. 137; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 107; **KÖKKILINÇ ERALTUĞ/FIRAT ŞİMŞEK**, s. 102; **ŞAKAR**, İş Hukuku, s. 65.

²³² **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s. 192; **SÜZEK**, s. 311.

²³³ **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s. 192; **SÜZEK**, s. 311.

geçmişe yönelik olmayıp sadece geleceğe etkilidir²³⁴. Bu nedenle yazılılık unsurunun geçerlilik koşulu olarak kabulü iş hukukunun koruyucu amacına aykırı düşmemektedir²³⁵.

2.4.1.3. İş Sözleşmesinin Uygulanması Aşaması

2.4.1.3.1. Çalışma Süresine İlişkin Hükümler

4857 sayılı Kanun'da belirli yaşın altındakilerin çalışmayacağı hükme bağlanmakla beraber çalışmasına izin verilen yaş grupları için de çalışma süreleri bakımından kısıtlamalar ve yasaklar getirilmiştir. Nitekim çalışma hayatında yer alan çocuklardan eğitimlerine devam edenlerin olması da çalışma sürelerinin eğitimlerine zarar vermemesi bakımından düzenleme yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Kanunkoyucu bu düzenlemelerle çalışma hayatında yer alan çocuk ve gençlerin çalışmaktan kaynaklanacak zararlardan korunmasını amaçlamıştır. Bu bakımdan öncelikle uluslararası düzenlemelerle bir takım yasak ve kısıtlamalar getirilmiştir. Bu hususta Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nde sözleşmeye taraf olacak devletlerin çalışma hayatında yer alan çocukların çalışma saatlerinin kendilerine zarar vermeyecek şekilde en uygun haliyle düzenlemeleri gerektiği vurgulanmıştır²³⁶. Aynı şekilde Avrupa Sosyal Şartı ile de çalışan çocukların çalışma sürelerinin eğitimlerine zarar vermeyecek şekilde sınırlandırılması gerektiği hükmedilmiştir²³⁷. UÇÖ'nun yaptığı düzenlemelerde de yine çalışan çocukların çalışma sürelerine yasaklar ve kısıtlamalar getirilmesi gerektiği hükme bağlanmıştır²³⁸. AB.'nin 94/33/EC sayılı Yönergesi de diğer düzenlemelere uygun

²³⁴ TBK. md. 394/3: "Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırıluncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur." AKYİĞİT, s. 202-205; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 137-138. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 275; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 244; SENYEN-KAPLAN, s. 152; SÜMER, s. 61; SÜMER, Uygulama, s. 166; SÜZEK, s. 330-333.

²³⁵ SÜZEK, s. 311; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 89; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 164; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, s. 525; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 245.

²³⁶ BM. Çocuk Hakları Sözleşmesi md. 32/2: "Taraf Devletler özellikle şu önlemleri alırlar:...b. Çalışmanın saat olarak süresi ve koşullarına ilişkin uygun düzenlemeleri yaparlar..."

²³⁷ Avrupa Sosyal Şartı md. 7: "Akit Taraflar, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla; ... 18 yaşından küçükler çalışma sürelerinin, gelişimleri ve öncelikle de mesleki eğitim gereksinimleri uyarınca sınırlandırılmasını sağlamayı;...taahhüt ederler."

²³⁸ İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin 138 Sayılı Sözleşme md. 7/3: "Yetkili makam...çalışma sürelerini belirleyecektir."

olarak çalışma sürelerinin ayrıntılarına yer vermiştir. Yönergenin 8. maddesinde okula devam eden çocukların çalışma sürelerinde sınırlamalar getirilmiştir²³⁹.

Söz konusu düzenlemelere dayanılarak 4857 sayılı Kanun'da da çocuk ve gençlerin çalışma sürelerinde okula devam edip etmemeleri de dikkate alınarak sınırlamalar öngörülmüştür.

Genel Olarak Yürürlükteki Hükümler

Çocuk İşçilerin Çalıştırılma Süreleri

4857 sayılı Kanun kapsamında ayrıntılı şekilde işçinin ne kadar çalışacağını ve çalışmadan sayılan sürelerin ne olduğu düzenlenmiştir. Fakat “çalışma süresi” kavramının açık tanımına değinilmemiştir²⁴⁰. Bu konuda 4857 sayılı Kanun'a dayanılarak çıkarılan Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3. maddesinde açıklama yapılmıştır. Buna göre: “*Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir.*”. Çalışma süreleri, işçinin işte çalışarak geçirdiği süreler olmakla birlikte 4857 sayılı Kanun, işçinin bazı hallerde çalışarak geçirmedikleri süreleri²⁴¹ de günlük çalışma sürelerinden saymıştır²⁴². Çocuk ve genç işçiler açısından ise, çalışma sürelerinden sayılan haller, yetişkinlere göre daha geniş tutulmuştur. Söz konusu genişletilme, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'le yapılmıştır. Yönetmelik md. 7'de 4857 sayılı Kanun'da sıralanan, çalışılmış gibi geçen sürelerin yanına eklemeler yapılmıştır. Buna

²³⁹ ŞAHİN, s. 174. Detaylı bilgi için bkz. İREN, s. 283-284; GÜRSEL, s. 434-436.

²⁴⁰ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 671; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 277; SÜMER, s. 139; SÜZEK, s. 777; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 420; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 162.

²⁴¹ İşK. md. 66: “*Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır: a) Madenlerde, taş ocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler. b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler. c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler. d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler. e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler. f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.*”

²⁴² ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 671; SÜMER, s. 139.

göre; “İşverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen süreler, işverenin işyeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarında geçen süreler ile ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından çalışan çocuk ve gençler ile ilgili olarak düzenlenen konferans, kongre, komisyon ve benzeri toplantılara temsilci olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri süreler” çalışma süresinden sayılır. Çocuk ve gençler için ayrıca yönetmelikte sayılan süreler her ne kadar çalışılmadan geçirilen süreler olsalar da çocuğun çalışma süresi hesabına dahil edilir.

4857 sayılı Kanun md. 63'te düzenlenen çalışma süresine göre bir işçinin haftalık normal çalışma süresi 45 saattir. Aksi kararlaştırılmadığı müddetçe bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünür. Bu durumda haftanın 6 günü çalışılan bir işyerinde günlük çalışma süresi 7,5 saat olarak belirlenmiştir²⁴³. İşçilerin korunması ilkesi kapsamında kanunla getirilen çalışma süresi düzenlemeleri çalışma hayatında yer alan çocuk ve genç işçiler için yeterli korumayı sağlayamamaktadır. Bu nedenle Kanun'un 71. maddesinde çocukların çalışma sürelerine ilişkin farklı bir hükme yer verilmiştir. Bu hüküm ile çocukların çalışma süresi, Anayasa'da belirlenen çocukların korunmasına ilişkin düzenlemenin²⁴⁴ de bir gereği olarak AB.'nin Yönergesine uygun şekilde; işçilerin normal haftalık çalışma süresine nazaran daha kısa öngörülmüştür²⁴⁵. Kanun, yaptığı düzenlemede okula devam eden çocuklar ile okula devam etmeyenler için ayrı süreler belirlemiştir. Kanun'un 71/4. maddesine göre; mecburi ilköğretim eğitimini bitirmiş çocukların eğitimine devam etmemesi halinde çalışma saatleri günde 7 saat olarak belirlenmiştir. Bu çocukların haftada en fazla çalışabilecekleri saat ise 35 saattir. Belirlenen bu sürenin çocuğun 15 yaşını tamamlamış olması durumunda günde 8 haftada 40 saate kadar arttırılabileceği belirtilmiştir. Yapılan işin niteliği nedeniyle haftalık

²⁴³ Çalışma Süreleri Yönetmeliği md. 4/2'ye göre; haftanın çalışma günlerinden birinde kısmen çalışılıyorsa, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra kalan günlere bölünerek günlük çalışma süresi belirlenir. Haftanın 6 günü 45 saat çalışılan bir işyerinde Cumartesi günü 5 saat çalışılıyorsa, günlük çalışma süresi 8 saattir. SÜZEK, s. 777-778; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 282-283; DEMİR, İş Hukuku, s. 238.

²⁴⁴ Anayasa md. 50/2: “Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.”.

²⁴⁵ SÜZEK, s. 843; AYKAÇ, s. 368.

çalışma süresinin iş günlerine bölünmesinin mümkün olmaması durumunda da yine bu hükümlerin geçerli olacağı kabul edilmektedir²⁴⁶.

Okumaya devam eden çocukların çalışmasının okul hayatlarına engel olmaması adına kanunda açıkça hüküm yer almaktadır. Bu bakımdan kanunun 71/5. maddesinde okula devam eden çocuklar için farklı bir düzenleme mevcuttur. Buna göre, okula devam eden çocukların eğitim dönemi içinde yapacakları çalışmalar için belirlenecek saatler ancak eğitim süresi dışında olabilir. Okul saatleri dışında belirlenecek olan bu süre de günde en fazla 2, haftada ise en fazla 10 saati bulabilir.

Çocukların çalışmasına ilişkin kanunda belirtilen çalışma süreleri, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 6'da da tekrarlanmıştır. Yönetmelikteki düzenlemeye göre çocuk işçilerin günlük çalışma süreleri belirlenirken, 24 saatlik zamanda kesintisiz 14 saat dinlenme süresinin göz önüne alınması gerekmektedir. Söz konusu düzenlemelerin niteliği 'nispi emredici'dir. Bu husus düzenlemenin sadece çocuk ve gençlerin lehine şekilde değiştirilmesine imkan vermekte aleyhlerine bir değişiklik yapılmasını ise engellemektedir²⁴⁷.

Halen yürürlükte bulunan 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu md. 173'te ise 12 yaş ile 16 yaş arasında çalışanların günde azami 8 saatten fazla çalışamayacağı hükme bağlanmıştır. Bu düzenlemede çocukların eğitimlerine devam edip etmemelerine göre bir ayırım yapılmadığından 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu uygulama alanı bulmaktadır²⁴⁸. Buna göre ilköğretim çağına olmasına rağmen okula devam etmeyen çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. Ancak 4857 sayılı Kanun ile ayrıca ve açıkça çocuk ve gençlerin çalışma sürelerine yönelik düzenleme yapıldığından Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun söz konusu hükümleri, 4857 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan kişilere uygulanacaktır²⁴⁹.

²⁴⁶ KILIÇ, s. 122; BAKIRCI, s. 294.

²⁴⁷ AYKAÇ, s. 369.

²⁴⁸ ÜNAL, Canan, Çocukların Korunması Hakkı Kapsamında Çocuk İşçiliği Sorununun Çözümü ve Çözünsüzlüğü, Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu IV Bildiriler, İstanbul 2014, s. 295, <http://www.sosyalhaklar.net/2014/bildiriler/sihus2014.pdf>, E.T. 12/09/2018 (çevrimiçi).

²⁴⁹ DEMİR, s. 569.

Çocuk İşçilerin Çalıştırılma Süreleri Açısından Getirilen Yasaklar

Fazla Çalışma Yasağı

İşyerinde yönetim yetkisine dayanarak, yürütülen işin başlayış ve bitiş saatlerini belirleyen kişi işverendir. Bu hususta işçinin çalışma süresinin ne kadar olacağını serbestçe belirleme yetkisi de kural olarak işverene aittir²⁵⁰. Ancak işveren bu yetkisini kullanırken, kanun ve toplu iş sözleşmesinin belirlediği sınırlar içerisinde kalmak zorundadır. Bu bakımdan işverenin kanunun ve Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerin belirlediği azami çalışma süresi üzerinde mesai saatleri belirlemesi mümkün değildir.

İşverenlerin yönetim yetkisine bağlı olarak bazı koşullarda işçilerden fazla çalışma yapmalarını isteme hakkı bulunmaktadır. Fazla mesainin talep edilebileceğini gösteren 4857 sayılı Kanun'un 41. maddesine göre; yapılacak fazla çalışmanın ülkenin genel yararı nedenine dayanması ya da işin niteliği yahut işyerinde yürütülen üretimin arttırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yaptırılması mümkündür. Kanunda lafzında açıkça "gibi" ifadesine yer verilmesi nedenlerin benzeri şekillerde arttırılabileceği sınırla sayı esasının olmadığını göstermektedir²⁵¹.

Kanun'da belirlenen esaslara göre fazla çalışma, haftalık normal çalışma süresi olan 45 saati aşan çalışmadır²⁵². Kanun fazla çalışmayı söz konusu şekilde tanımlamış olsa da; Yargıtay müstakar kararlarında günlük azami çalışma süresi olan 11 saati aşan çalışmalar ile gece 7,5 saati aşan çalışmaları da fazla çalışma olarak kabul etmiştir²⁵³.

²⁵⁰ TUNÇOMAĞ/ CENTEL, s. 150; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 419.

²⁵¹ EKONOMİ, s. 303; ÇİL, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 3, İstanbul 2007, s. 58, <http://www.calismatoplum.org/sayi14/cil.pdf>, E.T. 10.09.2018 (çevrimiçi); EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 296; SÜZEK, s. 797.

²⁵² Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma hakkında ayrıca bkz. AKYİĞİT, s. 398-419; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 167-172; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 691-711; DEMİR, İş Hukuku, s. 241-254; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 292-310; KANDEMİR, Murat, Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışma Yasakları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 8, S. 29, 2011, s. 14-40, <https://legal.com.tr>, E.T. 20.02.2019; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 431-444; NARMANLIOĞLU, s. 642-668; SENYEN-KAPLAN, s. 373-380; SÜZEK, s. 796-812; ŞAKAR, İş Hukuku, s. 127-133; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 160-168.

²⁵³ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 432.

Fazla çalışmanın düzenlendiği 41. maddenin devamında fazla çalışma yaptırılabilmesi için işçinin onayı gerektiği ve yılda en fazla 270 saat fazla çalışma yaptırılabilceği hükme alınmıştır.

Hukukumuzda, fazla çalışma kavramı ile birlikte bir de fazla sürelerle çalışma kavramı mevcuttur. 4857 sayılı Kanun md. 41 ve Fazla Çalışma Yönetmeliği md. 3'te yer alan düzenlemeye göre; haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma kavramını oluştururken; haftalık çalışma süresinin normal çalışma süresi olan 45 saatten daha az belirlendiği durumlarda belirlenen çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar ise fazla sürelerle çalışmayı ifade eder.

Çalışma hayatı içerisinde sıkça yer verilen fazla çalışma uygulaması neticesinde işçiler her bir saat fazla çalışmanın karşılığı olarak; normal çalışma ücretlerinin saat başına düşen miktarlarının % 50 arttırılmış haline hak kazanırlar. İşçinin işyerinde fazla mesai harcayıp hak ettiği bu ücret, bordrolarda açıkça gösterilmek suretiyle işveren tarafından işçiye verilmek zorundadır. Bununla beraber işyerinde 45 saatin altında bir haftalık çalışma saati öngörölmüş ve işçi öngörülen süreyi aşan ancak 45 saati geçmeyen bir çalışma yaptıysa fazla sürelerle çalışma yapmış olur ve işveren tarafından işçinin çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 25 arttırılmasıyla zamlı ücret ödenir.

Çalışma hayatı içerisinde varlık gösteren çocukların yetişkinlere kıyasla daha hassas olması sebebiyle 4857 sayılı Kanun'a İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde²⁵⁴ 18 yaşını doldurmamış işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı düzenlenmiştir. Yönetmelik md. 8/a'da geçen hükümden çocuk ve genç işçilere zorunlu veya olağanüstü hallerde de fazla çalışma yaptırılmayacağına varılmaktadır²⁵⁵.

Çocuk işçilerin korunması bakımından haklı bir şekilde getirilen bu hüküm doğrultusunda uygulamada çocuklara fazla çalışma yaptırılmaması beklenmekle beraber, ne yazık ki yasak tam anlamıyla uygulanmamaktadır. Hal böyle olunca her ne kadar çocuk ve genç işçiler için fazla çalışma yaptırılmaması esas olsa da küçüğün fazla çalışma yapmış olması halinde işverenin yapacağı ödeme zamlı ücret şeklinde olmalıdır²⁵⁶.

²⁵⁴ RG. 06.04.2004, 25425.

²⁵⁵ DİNÇ, s. 77.

²⁵⁶ NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 727.

Burada önemli olan husus yasaca zaten çalışma süreleri yetişkinlere göre azaltılmış olan küçüğün fazladan yaptığı çalışmanın fazla çalışma mı yoksa fazla sürelerle çalışma mı olduğunun saptanmasıdır. Doktrindeki isabetli görüşe göre, çocuk veya genç işçi yasada kendisi için öngörülmüş olan azami süreyi aştığında her ne kadar normal çalışma süresi olan 45 saati aşmamış olsa da yaptığı çalışmanın fazla sürelerle çalışma değil fazla çalışma olacağı yönündedir²⁵⁷. Bununla birlikte sözleşmeyle, çocuk ve genç işçiler için yasada öngörülmüş olan çalışma süresinin altında bir çalışma süresi belirlenmiş olup, küçük çalışma süresi bakımından bu süreyi aştıysa fazla sürelerle çalışma yapmış demektir. Buna göre örneğin; 4857 sayılı Kanun md. 71'e göre, zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların haftalık çalışma süresi en fazla 35 saat olabilir. Şayet küçük 40 saat çalışmışsa, her ne kadar fazla çalışmanın tanımında haftalık 45 saati aşan süreler olduğu belirtilse de küçüğün yapmış olduğu bu çalışma fazla çalışma kabul edilir ve saat başına düşen ücretin %50 zamlı ödenmesine hak kazanır. Bununla beraber şayet, sözleşmeyle haftalık çalışma süresi 30 saat olarak belirlenmiş ve küçük, 35 saat çalışmışsa bu durumda küçüğün yapmış olduğu çalışma fazla sürelerle çalışma kabul edilir ve saat başına düşen ücretin %25 zamlı ödenmesine hak kazanır. Ancak, Fazla Çalışma Yönetmeliği 4857 sayılı Kanun kapsamında çıkarıldığından söz konusu hükümler şüphesiz 4857 sayılı Kanun'a tabi çalışanlar için geçerli olacaktır.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu md. 173'e göre: "*On iki yaş ile on altı arasında bulunan kız ve erkek çocuklar günde azami sekiz saatten fazla çalıştırılmaz.*" hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu kanunda çocuk ve gençlerin fazla çalışmasına ilişkin başkaca bir hüküm olmadığından 4857 sayılı Kanun kapsamı dışında kalan küçükler için bu hüküm uygulanır. Kanunun lafzından çıkarılacak sonuca göre, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu kapsamındaki 16 yaşını tamamlamış işçilerin fazla çalıştırılmaları mümkündür²⁵⁸.

Gece Çalışma Yasası

4857 sayılı Kanun md. 69'da yer alan düzenlemeye göre gün içerisinde "gece" olarak kabul edilen dönem; en geç saat 20:00'da başlayan ve en erken sabah saat 06:00'a

²⁵⁷ KILIÇ, s. 122; AYKAÇ, s. 370; BAKIRCI, s. 298.

²⁵⁸ AKYÜZ, s. 493; BAKIRCI, s. 299; KILIÇ, s. 125.

kadar devam eden ve her şekilde en çok 11 saat süren dönemdir. Ancak işçinin çalışmasının gece çalışması sayılması için tüm çalışmasının mutlak surette 06:00 ile 20:00 arasında çalışmış olması gerekmez. Şöyle ki, 4857 sayılı Kanun md. 76/2 uyarınca çıkarılan “*Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik*²⁵⁹” e göre işçinin çalışmasının yarısından fazlası gece dönemine rastladığında yapılan çalışma gece çalışması sayılır. İşçinin çalışma saatlerinin gece ve gündüze denk gelen kısmının eşit olması halinde ise, işçi yararına yorum ilkesi kapsamında çalışmanın gece çalışması olduğu kabul edilir²⁶⁰. Ancak; kural olarak hiçbir işçinin gece çalışmasının 7,5 saati geçemeyeceği gibi sınırlayıcı hükümler getirilmiştir²⁶¹.

Bununla beraber maddenin devamında yer alan hükme göre gece dönemi hususunda, yapılan işin niteliği ve gereği doğrultusunda veya bölgesel özellikler sebebiyle “gece dönemi” başlangıcının daha geriye alınması ya da yaz ve kış saati uygulamaları nedeniyle veya işçinin kadın-erkek veya çocuk olmasına göre değişik gece saatlerinin belirlenmesi mümkündür²⁶². Ancak kanundaki “en geç” ve “en erken” ifadelerinden başlangıcının saat 20:00’dan bitişinin ise 06:00’dan önce belirlenemeyeceği anlaşılmaktadır²⁶³. Ayrıca kanunda “gece dönemi” kavramı düzenlenirken “her halde en fazla 11 saat” ifadesi kullanılmıştır; ancak doktrinde bu lafzın “en fazla” olarak anlaşılması gerektiği savunulmuştur²⁶⁴. Zira çocuk ve genç işçiler için Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te farklı bir hüküm benimsenmiştir. Yönetmelik md. 6/2’ye göre; “*Çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmi dört saatlik zaman diliminde, kesintisiz on dört saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanır.*” Söz konusu düzenlemeden yola çıkarak, 4857 sayılı

²⁵⁹ RG., 07.04.2004, 25426.

²⁶⁰ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 317; DEMİR, İş Hukuku, s. 240; SÜMER, s. 150; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 682. Aksi yönde, NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 672; MÜLAYİM, Baki Oğuz, İş Hukukunda Gece Çalışması, Ankara 2016, s. 141; EKMEKÇİ, Ömer, 4857 sayılı İş Kanunu’nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2006, S. 1, C. 20, s. 50-51, https://www.ceis.org.tr/dergiDocs/uzman_gorusu1.pdf, E.T. 09.10.2018 (çevrimiçi).

²⁶¹ 6645 sayılı Kanun ile turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması koşulu ile 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilceği düzenlenmiştir.

²⁶² DEMİR, İş Hukuku, s. 240; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 671.

²⁶³ DİNÇ, s. 75; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 429.

²⁶⁴ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 184; KILIÇ, s. 104; BAKIRCI, s. 307; CENTEL, Tankut, Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, Doktora Tezi, İstanbul 1982, s. 170.

Kanun'un gece için öngördüğü en fazla 11 saatlik süre, çocuk ve genç işçiler için 14 saat olarak belirlenebilir durumdadır²⁶⁵.

Gece çalışmasının, gündüz dönemine göre daha yorucu bir çalışma olduğu muhakkaktır. Çocuk ve genç işçiler yetişme çağına olduklarından özellikle gece döneminde yetişkinlere nazaran daha çok uykuya ihtiyaçları vardır²⁶⁶. Bu husus çocuk ve genç işçilerin gece çalışmasına yönelik düzenlemeler yapılmasına neden olmuştur. AB.'nin 94/33/EC sayılı Yönergesinde de gece çalışmasına ilişkin çocukları koruyucu hükümler yer almaktadır²⁶⁷. Yönergeye göre üye devletler, çocukların akşam 20:00 ile sabah 06:00 saatleri arasındaki sürede çalıştırılmalarını önleyici tedbirler almalıdır.

Çocukların gece dönemi çalışma koşullarına ilişkin 4857 sayılı Kanun md. 73'te bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre; "*Sanayie ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.*" Görüldüğü üzere 4857 sayılı Kanun gece dönemi çalışmasına 18 yaş sınırı koymuştur. Burada dikkat edilmesi gereken husus ise söz konusu sınırlamanın bir sektör belirtilerek yapılmış olmasıdır. 4857 sayılı Kanun kapsamında çalışan çocuk ve genç işçilerin sadece sanayi sektöründe gece çalışmasının yasaklanması söz konusudur.

4857 sayılı Kanun'a dayanılarak çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 5'te ise ayrıca bir düzenleme yapılmış, çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmayacağı işler sıralanmıştır. Bu işlerin arasında "*4857 sayılı Kanun md. 69/1'de belirtilen, gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işler*" de yer almaktadır. Yönetmelik ile açıkça 18 yaşını doldurmamış işçilerin gece çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. Bu bakımdan çocukların gece çalışmasına ilişkin olarak kanunda sadece sanayi sektörüne yönelik bir sınırlama getirilmişken kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmelik ile gece çalışması tüm çocuklar için yasaklanmıştır. Doktrinde kanunla getirilmesi gereken bir yasağın yönetmelikle getirilmiş olduğunu bu nedenle birbirleriyle çatıştığını ileri sürenlerin²⁶⁸ yanında, yönetmeliğin çocuk ve genç işçilerle

²⁶⁵ KILIÇ, s. 104; BAKIRCI, s. 307; MÜLAYİM, s. 237.

²⁶⁶ AYKAÇ, s. 366; BAKIRCI, s. 302; DİNÇ, s. 76; GÖKALP, s. 130; ŞAHİN, s. 134; SÜZEK, s. 843; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 728; CENTEL, İş Güvenliği, s. 165; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 198; AKYÜZ, Çocuğun Korunması, s. 537.

²⁶⁷ AYKAÇ, s. 366; GÜRSEL, s. 436; MÜLAYİM, s. 238; İREN, s. 285.

²⁶⁸ ŞAHİN, s. 135; AYKAÇ, s. 367; ASTARLI, Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008, s. 264.

ilgili detaylı düzenlemeler yapmak üzere kaleme alındığını bu nedenle de kanunla çatışmıyor olduğunu savunanlar da vardır²⁶⁹. Kanun ile getirilen yasak açıkça “sanayi” sektörünü kapsadığından lafzi yorum ile yola çıkıldığında yasağın sadece sanayi işlerinde geçerli olduğu düşünülebilir²⁷⁰. Ancak, yönetmelik ile genel bir düzenleme getirilmiş ve çalışan tüm çocuklar yasak kapsamına alınmıştır. Bu bakımdan, sanayi dışındaki işlerde çalışan çocukların da yasak kapsamında olduğu muhakkaktır²⁷¹. Doktrinde tartışmalara neden olmamak adına kanunda yer alan düzenlemenin tüm çocuk çalışanları kapsayacak biçimde değiştirilmesi yerinde olacaktır.

Çocuk ve genç işçilerin gece döneminde çalıştırılmayacağına ilişkin bir diğer düzeleme ise Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği’nde yer almaktadır. Yönetmelik md. 5’te niteliğinden ötürü postalar halinde çalışılan işlerle ilgili olarak konuyu düzenlemiş ve çocuk ve genç işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarını yasaklamıştır. Bu bakımdan 18 yaşını doldurmamış kişilerin gece postalarında çalışması mümkün değildir²⁷². Bununla beraber yine söz konusu düzenlemenin yönetmelikle değil kanunla yapılması daha doğru olacaktır.

Çocukların gece çalışmasına ilişkin sınırların arasında Umumi Hıfzıssıhha Kanunu md. 174’te “*On iki yaş ile on altı yaş arasında bulunan çocukların saat yirmiden sonra gece çalışmaları memnudur.*” şeklinde bir düzenleme mevcuttur. Bu bakımdan 4857 sayılı Kanun kapsamı dışında çalışan çocuk ve gençler için söz konusu madde hükmü uygulanacaktır. Buna göre, 16 yaşını doldurmuş olan çocuklar için gece çalışması yaptırılabilceği görülmektedir. Doktrindeki isabetli görüşe göre, gece döneminde yapılacak olan çalışmaların 18 yaşından küçük bütün çocuk ve genç çalışanlar için yasaklanması gerekmektedir²⁷³.

²⁶⁹ KILIÇ, s. 104.

²⁷⁰ DİNÇ, s. 76.

²⁷¹ BAKIRCI, s. 308.

²⁷² DİNÇ, s. 76; MÜLAYİM, s. 243; GÖKALP, s. 130.

²⁷³ AYKAÇ, s. 368.

Sanat, Kùltür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağındaki Hükümler

Sanat, Kùltür ve Reklam Faaliyetlerinde Çalışan Çocukların Çalışma Süreleri

4857 sayılı Kanun md. 71’de çocukların çalışma süreleri düzenlenirken sanat, kùltür ve reklam faaliyetleri için farklı bir düzenleme yapılmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre; bahsi geçen sektörlerde çalıştırılan çocukların çalışma sürelerinin; günde en fazla 5 saat haftada ise en fazla 30 saat olabileceği belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun’a dayanılarak hazırlanan Sanat, Kùltür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı’nın 5. maddesinde de hüküm aynı şekilde tekrar edilmiş, çocuklar için günde 5 saat haftada 30 saat maksimum çalışma süresi olarak belirlenmiştir. Bununla beraber, yönetmelik taslağında çalışma süreleri bakımından yaş gruplarına göre bir ayırım yapma yoluna gidilmiştir.

Söz konusu düzenlemeyle öncelikle asgari yaşa ilişkin bir sınır konulmuş ve 12 aylıktan küçük çocukların hiçbir şekilde çalışmasına izin verilmemiştir. 12 aylıktan büyük çocukların çalışma süreleri ise gün içerisinde çalıştırılabilecekleri saatler de belirtilerek yaş gruplarına göre ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre, 1 – 5 yaş arası çocukların bir günde 2 saatten fazla çalıştırılması mümkün değildir. Ayrıca bu çocuklar için belirlenecek mesai saatleri; sabah saat 10:00’dan erken, akşam saat 18:00’dan geç bir saat olarak belirlenemeyecektir. 6 ile 14 yaş arasındaki çocuklarda ise şayet okul günü ise eğitim süresinin dışında kalmak şartıyla günde 2 saatten fazla; okul günleri dışında ise günde 5 saatten fazla çalıştırılmayacaklardır. Ayrıca bu çocuklar için belirlenecek mesai saatleri; sabah saat 10:00’dan erken, akşam saat 22:00’dan geç bir saat olarak belirlenemeyecektir. Çocuklar için getirilmiş bu düzenleme esasen çocukları korumak adına yerinde olmakla birlikte uygulanabilirliği tartışmalıdır. Nitekim bakanlığın dizi sektöründe çalışanlara ilişkin gerçekleştirdiği teftiş raporunda işçilerin fiilen 14-15 saat sette bulunduğu, hemen her işçinin günlük azami çalışma süresini ve haftalık çalışma süresini aşarak çalışıldığı, hafta tatili kullanılmadığı, işçilere yıllık 270 saatin üzerinde fazla mesai yaptırıldığı belirtilerek 4857 sayılı Kanun’un ihlal edildiği sonucuna

ulaşmıştır²⁷⁴. Bu nedenle sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinin uygulamadaki görünümü olan dizi-film sektöründe yer alan çocukların mesai saatleri bakımından mevcut kurallara dahi uyulmazken yönetmelik ile getirilmiş daha fazla sınırlamayı içeren bu kurallara uyulmasının mümkün olmadığı düşünülmektedir.

Uygulamada henüz sektöre özgü yönetmelik yürürlüğe girmediğinden, çocuk oyunculara, mevcut 4857 sayılı Kanun ile Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik hükümleri uygulanmaktadır. Söz konusu hükümlerden hareketle; bir çocuk oyuncunun günde en fazla 5 saat, haftada ise 30 saat çalışması beklenmektedir. Bununla beraber uygulamada ne yazık ki çalışma süresine riayet edilmediği görülmektedir. Zira, bir oyuncunun mesaisi faaliyet alanına girmesi ile başlamaktadır. Set ekibinin çalışmasına bağlı olarak; sahnenin kurulması, kameraların yerleştirilmesi, ışık düzeninin ayarlanması, yönetmenin veya başka bir oyuncunun gecikmesi vb. durumlarda yaşanan aksaklıklar oyuncuların işe hazır bir şekilde bekleme süresini arttırmakta ve bu nedenle çalışma sürelerinin uzamasına neden olmaktadır. Bunun yanında oyuncuların çalışma süresinin artması sadece setin hazırlanmasına bağlı olarak değişmemektedir. Zira bazen, oyuncunun iyi oyun verememesi ve bu nedenle sahnenin tekrarlanması oyuncunun çalışma süresini kendiliğinden arttırmaktadır. Esasen çalışma süresine riayet edilmesi adına, sahnenin çekiminin başka güne ertelenmesi yoluna gidilmesi yerinde olacaktır. Ancak genel olarak pratikte, set ekibinin uzun emek ve uğraşları neticesinde sahne kurulmuş ve tüm oyuncular hazırken; sırf çalışma süresini arttırmamak için sahne iptal edilmemekte ve çekim yapılana kadar çalışma devam etmektedir. Bununla beraber bazen de tam tersi bir nedenle çocuk oyuncunun çalışma süresi uzamaktadır. Şöyle ki; o gün içerisinde iyi oyun veren çocuk oyuncu için dizi-film süresince görüneceği sahneler birleştirilebilmekte ve gün içerisindeki çalışma süresi arttırılabilmektedir. Hatta iyi oyun veren çocuk için yönetmen ek sahneler konulmasını dahi isteyebilmektedir. Bu bakımdan, senaryoda değişiklikler yapıp oyuncunun sahneleri arttırılmakta ve çalışma süresinin uzamasına neden olunmaktadır.

Bahsedilen sebeplerin haricinde oyuncuların çalışma saatlerinin fazla olmasının bir diğer nedeni ise özellikle dizi sektöründe vuku bulmaktadır. Zira dizi süreleri mevcut

²⁷⁴ AÇSHB., Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi, s. 31.

yasal boşluklar nedeniyle reklam kazancı elde etmek adına fazla tutulmaktadır²⁷⁵. Zaten haftalık yayınlanan dizilerin sürelerinin de çok olması dizinin yayına yetiştirilebilmesi adına doğal olarak günlük çalışma süresini arttırmaktadır. Oyuncular için genel bir problem olan dizi süresinin fazlalığı, çocuk oyuncularını, dizideki rolü ile doğru orantılı olarak etkilemektedir. Nitekim çocuk oyuncunun dizide başrol veya sık görünen rollerde yer alması halinde toplam dizi süresinin fazlalığından etkileneceği kuşkusuzdur.

Bahsedilen nedenlerle veya başkaca sebeplerden dolayı çocuk oyuncuların günlük çalışma süresi, kanun ve yönetmelikle belirlenmiş olan mevcut süreyi zaten katlamaktadır. Uygulamadaki durum bu yöndeyken çocuk oyuncuların çalışma şartlarına ilişkin detaylı düzenlemenin yapıldığı yönetmelik taslağında, çocuklar için mevcut hükümlere göre daha kati süreler öngörmesi, yaptırım kuvvetlendirilmediği takdirde, pratikte çocuk oyuncular için bir çözüm kazandırmayacaktır.

Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çalışan Çocukların Çalışma Süresinden Sayılan Haller

Çalışma süresi esasen sadece fiili çalışmayı kapsamamaktadır. Çünkü bazı durumlarda işçi işyerinde çalışmaya hazır olmasına rağmen o an için çalışması mümkün olmamaktadır²⁷⁶. İşçinin bu şekilde çalışmaya hazır ama çalışmadan geçirdiği söz konusu süreler de çalışma süresinden sayılmaktadır. “Farazi çalışma süresi” olarak adlandırılan bu çalışma günlük çalışma sürelerine dahildir²⁷⁷. 4857 sayılı Kanun’da “iş süresinden sayılan haller” başlığı altında sıralanan bu süreler için Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı’nda ayrıca bir düzenlemeye yer verilmiştir. Yönetmelik taslağının 7. maddesine göre bu sektörde çalışan çocukların çalışma süresinden sayılan haller düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre; çocuk işçinin çalışma süresi sete gelmesi ile başlayacaktır. Bu süre zarfında verilen yemek araları, çocuğun talebi ile verilmiş dinlenme süreleri ve yolda geçen sürelerin dışındaki her türlü süre çocuğun çalışma süresine dahil edilmiştir. Bunun

²⁷⁵ AYDIN, s. 54.

²⁷⁶ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 164; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 419; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 618; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 278; SÜMER, s. 139.

²⁷⁷ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 164; SÜZEK, s. 783; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 420; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 626.

dışında maddenin 2. fıkrasında, çocukların, kostüm, makyaj, ses, ışık vs. teknik ayrıntıların hazırlanması aşamalarında bekletilemeyeceği hükme bağlanmıştır.

Çalıştırılma Süreleri Açısından Getirilen Yasakların Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çalışan Çocuklara Etkisi

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 8. maddesi ile çocuklara fazla çalışma yaptırılmayacağı düzenlenmiştir. Buna rağmen çocuklar için özel olarak belirlenmiş haftalık çalışma süreleri yasağa rağmen aşıldığında işçinin korunması ilkesi gereği zamlı ücretin verilmesi gerekmektedir. Ayrıca Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmayacağı işler sıralanırken açıkça 18 yaşını doldurmayan işçilerin gece çalıştırılmayacağı belirtilmiştir.

Çocuk işçiliğinin yoğun olduğu medya sektöründe ise özellikle uzun mesai saatleri dikkat çekmektedir. Öyle ki çekimlerin uzunluğu hem set ekibinin hem de oyuncuların bazen günlerce sette kalmalarına neden olmaktadır. Sektördeki bu durum yetişkinler için bile sıkıntı yaratırken çocuk oyunculardan da aynı düzeyde performans göstermesi beklenmektedir. Henüz sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışan çocuklara ilişkin taslak yürürlükte olmadığından çocuk oyuncuların çalışma şartlarına ilişkin Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'teki hükümlerin uygulanması gerekmektedir.

Uygulamada ise çocuk oyuncuların sette geçirdikleri süreler çocuklar için belirlenmiş olan çalışma sürelerini oldukça aşmaktadır. Nitekim, çocukların sette bekletildiği süre günlük 15-16 saati bulmaktadır²⁷⁸. Aslında mevcut düzenlemede 15 yaşını doldurmuş bir çocuğun okula devam etmiyorsa günlük 8 saat, haftalık ise 40 saate kadar çalışma yapabilmesi mümkündür. Haftanın 6 günü sete giden bir çocuk oyuncunun sette geçirdiği sürenin günlük 15 saate kadar çıktığı düşünüldüğünde yasal süreyi aşan çalışması için arttırılmış ücretin ödenmesi gerekmektedir. Ancak oyuncuların söz konusu mesailerine ilişkin ücret ödemesi ise çoğunlukla yapılmamaktadır.

²⁷⁸ TEKİN YILMAZ, s. 220; ÜRÜT, Meltem, Ekranın Çocuk İşçileri, <https://www.habervesaire.com/ekranin-cocuk-iscileri-2/#comments>, E.T. 15.10.2018 (çevrimiçi).

Tez çalışması esnasında görüşülen bir oyuncunun söylemlerine göre, oyuncuların sette sabahladıkları durumlar yaşanmaktadır. Kimi projelerde günlerce sette kalmaları gereken oyuncuların bir süre sonra spot ışıkların etkisiyle gece-gündüz ayrımında bile zorlandıkları, bu durumun çocuk oyuncuları ise daha fazla etkilediği ifade edilmiştir. Bu bakımdan çocuk oyuncuların mesai saatleri şu an mevcut düzenlemeye, yürürlüğe girmesi halinde ise sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılan çocuklara ilişkin yönetmelikteki hükümlere uygun şekilde ayarlanmalıdır.

Bununla beraber gece çalışması yaptırılmayacak olan çocuklar için özellikle gece dış çekim yapılacak sahnelerin senaryolardan çıkartılması gerekmektedir. Bir takım oyuncu koçlarının ifadelerine göre, uygulamada bir oyuncunun böylesi taleplerle gelmesi ise her zaman için mümkün olamamaktadır. Zira dışarıdan pırlıtlı bir dünya olarak gözüken medya sektörüne olan ilginin yoğun olması ikame şansını arttırmakta ve oyuncular işlerini kaybetmemek adına yasal haklarını dahi talep etme konusunda pasif kalmaktadır.

2.4.1.3.2. Çocukların Dinlendirilmesine İlişkin Hükümler

Çalışma hayatı içerisinde işçinin zihnen ve fiziken yenilenmesi, işteki veriminin korunması adına dinlendirilmesi gerekmektedir²⁷⁹. İşçilere çalışmadan geçirme imkanı sağlanan dinlenme süreleri; ara dinlenmeleri, gece dinlenmeleri, ulusal bayramlarda ve genel tatillerde dinlenme, yıllık dinlenme gibi alt başlıklara ayrılmaktadır²⁸⁰. Bu bakımdan çalışanlara verilen ara dinlenmeleri yeterli görülmediğinden bunun yanında; hafta tatili, yıllık izin ve bir takım dini ve milli günler için çalışmadan geçirilme imkanı sağlanmalıdır. Çalışanlar için getirilmiş olan söz konusu dinlenme hakkı uluslararası alanda da koruma altına alınmıştır. Başta “*İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi*”nde yer alan dinlenme hakkı, BM.’in “*Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi*”²⁸¹nde de taraf devletlerin uyması gereken bir yükümlülük olarak

²⁷⁹ İşçilerin dinlendirilmesi hakkının önemine ilişkin bkz.: TULUKÇU, N. Binnur, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012, s. 21-34.

²⁸⁰ CENTEL, İş Güvenliği, s. 164.

²⁸¹ Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, KT. 16.12.1966, RG. 08.11.2003, 25196, Türkiye, “*Türkiye Cumhuriyeti, Sözleşme'nin 13. maddesinin 3. ve 4. paragrafları hükümlerini, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 3., 14. ve 42. maddelerindeki hükümler çerçevesinde uygulama hakkını saklı tutar.*” şeklinde çekince koymuştur. <http://ua.mfa.gov.tr>, E.T. 10.10.2018 (çevrimiçi).

düzenlenmiştir²⁸². UÇÖ'nün 14 sayılı Sözleşmesinde²⁸³ de yine çalışanların dinlenme hakkı üzerinde durulmuş ve hafta tatiline ilişkin hükümlere yer verilmiştir²⁸⁴. Aynı şekilde Avrupa Sosyal Şartı'nda da dinlenme hakkına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır²⁸⁵. Uluslararası düzeyde yapılan düzenlemelerin yanı sıra ulusal düzeyde de başta Anayasa'da olmak üzere 4857 sayılı Kanun'da ve çeşitli yönetmeliklerde dinlenme hakkına yer verilmiştir. Anayasa'da “Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı” başlığı altında yer alan düzenlemede, dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu belirtilmiştir. Maddenin devamında ise hafta tatili, bayram tatili ve yıllık izin haklarının kanunla düzenleneceği ifade edilmiştir.

İş Kanunu'ndaki Hükümler

Ara Dinlenmesi

Genel Olarak

İşçilerin hem dinlenip hem de ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için çalışma süreleri içerisinde dinlenmeye ayrılacak vakitlerinin olması gerekmektedir. Ara dinlenmesi olarak düzenlenen bu süre, çalışan işçinin günlük çalışma süresi içerisinde hem dinlenip hem de yemek, içmek gibi ihtiyaçlarını gidermeleri adına verilen bir zamandır²⁸⁶.

4857 sayılı Kanun md. 68'de yer alan düzenleme göre; normal şartlarda ara dinlenmesi, günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında verilmelidir. Bu zamanın ayarlanmasında o işin gereği ve işyerinin gelenekleri göz önünde tutulur. Kanun ara dinlenmesi sürelerini, günlük çalışma süresinin uzunluğuna göre belirlemiştir. Buna göre;

²⁸² EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 332.

²⁸³ ILO, KT. 25.10.1921, RG., 16.02.1946, 4634, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377241/lang--tr/index.htm, E.T. 10.10.2018 (çevrimiçi).

²⁸⁴ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 332. Ayrıntılı bilgi için bkz. TULUKÇU, Dinlenme Hakkı, s. 49-51.

²⁸⁵ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 332.

²⁸⁶ CENTEL, İş Güvenliği, s. 20; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 714; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 176; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 333; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTATLI/BAYSAL, s. 457; SÜZEK, s. 814; EKONOMİ, s. 314; SAYMEN, İş Hukuku, s. 302. Ara dinlenmesi kavramı için ayrıca bkz. TULUKÇU, Dinlenme Hakkı, s. 180-184.

4 saat ile daha kısa süren işlerde 15 dakika, 4 saat ve 7,5 saat arasında 7,5 saat dahil olmak üzere süreli işlerde yarım saat ve 7,5 saatten fazla süren işlerde 1 saat kadar ara dinlenmesi verilmelidir²⁸⁷. Kanunun belirlediği bu süreler nispi emredici olup işçinin lehine olacak şekilde değiştirilmesi yani arttırılabilmesi mümkündür²⁸⁸. Aynı zamanda aralıksız olarak işçiye kullanılması gereken bu süreler; işin niteliği dikkate alınarak ve iklim, mevsim ya da o yerdeki gelenekler nedeniyle aralı olarak kullanılabilir. Esasen tüm işçilere aynı zamanda kullanılması gereken bu sürelerin, işin gereği nedeniyle farklı saatlerde kullanılması da mümkündür²⁸⁹.

4857 sayılı Kanun'da “*ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.*” hükmü yer almaktadır. Bu doğrultuda işin ortasında dinlenme, yemek, vb. gereksinimleri için verilen araların işçilerin günlük çalışma süresine dahil edilemeyeceği düzenlenmiştir. Bu nedenle işverenin ara dinlenmesi için ücret ödeme borcu yoktur²⁹⁰. Bununla beraber iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ara dinlenmelerinin de çalışma süresine dahil edileceği kararlaştırılabilir²⁹¹. Ancak, işçi bu sürede çalışmamışsa veya çalışsa da haftalık normal çalışma süresi aşılmadıysa, işçiye fazla çalışma karşılığı zamlı ücret değil yine normal ücretin ödenmesi gerekmektedir²⁹². Ara dinlenmenin verileceği zamanı belirleme yetkisi, işverenin yönetim yetkisi içerisindedir²⁹³.

²⁸⁷ 7,5 saatten fazla süren işlere ilişkin 1 saatlik dinlenme süresinin işçinin günlük çalışabileceği en fazla saat olan 11 saat için de geçerli kabul edilmelidir. Bununla beraber 11 saati aşan çalışmalar için dinlenme süresi 1,5 saat olarak verilmelidir. **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s. 715; **DEMİR**, İş Hukuku, s. 267; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s. 676, dpn. 180; **SÜZEK**, s. 815; **SÜMER**, Uygulama, s. 367; **TULUKÇU**, Dinlenme Hakkı, s. 187.

²⁸⁸ **DEMİR**, İş Hukuku, s. 267; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 334; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTATLI/BAYSAL**, s. 457; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s. 675; **SÜZEK**, s. 814; **SÜMER**, s. 156; **SÜMER**, Uygulama, s. 367; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 176; **TULUKÇU**, Dinlenme Hakkı, s. 185.

²⁸⁹ **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s. 714; **DEMİR**, İş Hukuku, s. 267; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 336; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s. 677.

²⁹⁰ **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s. 715; **TULUKÇU**, Dinlenme Hakkı, s. 194-195.

²⁹¹ **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s. 715; **DEMİR**, İş Hukuku, s. 267; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 334; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s. 676; **SÜMER**, Uygulama, s. 367; **SÜZEK**, s. 815; **TULUKÇU**, Dinlenme Hakkı, s. 195.

²⁹² **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s. 715; **DEMİR**, İş Hukuku, s. 267; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 334; **SÜZEK**, s. 815; **TULUKÇU**, Dinlenme Hakkı, s. 195.

²⁹³ **ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT**, s. 716;

Cocukların Ara Dinlenmesi Hakkı

Yetişkinlerle kıyaslandığında kuşkusuz zayıf konumda olan çocukların çalışma süresi içerisinde özel olarak korunması gerektiği muhakkaktır. Bu bakımdan çalışanlar için belirlenmiş olan dinlenme hakkının; çocukların gelişimleri ile eğitimlerinin sağlıklı şekilde ilerleyebilmesi adına yetişkinlere nazaran daha uzun tutulması gerekmektedir²⁹⁴. Bununla beraber, 4857 sayılı Kanun'da dinlendirilme hakkı kapsamında "ara dinlenmesi" ne ilişkin yapılan düzenlemede çocuk çalışanlar için ayrı bir hükme yer verilmemiştir. Bu durum çalışan çocuklar için de kanundaki mevcut ara dinlenmesine ilişkin hükümlerin uygulanmasını gerektirmektedir. Ancak bir çocuğun çalışma süresi boyunca bir yetişkine nazaran daha fazla dinlenmeye ihtiyaç duyacağı muhakkaktır. Zira, çalışmamızın birinci bölümünde bahsedildiği üzere, çocuklar fiziksel anlamda yetişkinlerden daha korunmasız ve zayıf konumdadırlar.

Mevcut ara dinlenmesi sürelerinin çocuklar için yeterli olmaması nedeniyle 4857 sayılı Kanun'a dayanılarak çıkarılan Çocuk ve Gençlerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te ayrı bir düzenlemeye gidilmiştir. Yönetmeliğin 6. maddesinde çalışma süreleri ile birlikte ara dinlenmesine de hükmedilmiştir. Söz konusu hükümde çocukların ara dinlenmesi süresi yapılan işin süresine bağlı olarak farklı şekillerde belirlenmiştir. Buna göre; şayet yapılan iş 2 saat ile 4 saat arasında ise 30 dakika, 4 saat ile 7,5 saat arasında ise 1 saat olarak dinlenme süresi verilmelidir. Aynı şekilde belirlenen bu dinlenme süreleri çalışma süresinin ortalama bir zamanı için öngörülmüştür. Yönetmelik ile AB.'nin 94/33/EC sayılı Yönergesi'ne uygun olarak getirilen²⁹⁵ bu düzenleme, nispi emredici olup işçinin lehine olacak şekilde değiştirilmesi mümkündür.

Görüldüğü üzere çocuk çalışanlar için ara dinlenme süreleri, 4857 sayılı Kanun'da yer alan ve yetişkinlere uygulanan düzenlemenin iki katı kadar belirlenmiştir²⁹⁶. Çocukların izin sürelerini arttıran bir düzenleme yapan yönetmelik diğer konularda ayrıca bir düzenleme yapmamıştır. Bu bakımdan yönetmelik ile farklı şekilde düzenlenmemiş olan konularda; 4857 sayılı Kanun'un 68. maddesindeki hükümler uygulanacaktır. Bu

²⁹⁴ ŞAHİN, s. 175; AYKAÇ, s. 371.

²⁹⁵ Yönergenin 12. maddesi ile üye devletler, gençlerin günde 4 buçuk saatten fazla süren çalışmalarından sonra en az 30 dakika dinlendirilmelerini sağlamakla yükümlü kılınmıştır. GÜRSEL, s. 437; İREN, s. 286; ŞAHİN, s. 139.

²⁹⁶ AYKAÇ, s. 371; KILIÇ, s. 126; ŞAHİN, s. 139.

yönde; günlük çalışma süresine bağlı olarak belirlenmiş olan ara dinleme sürelerinin aralıksız kullanılacağı esas kabul edilip; iklim, mevsim ya da o yerdeki gelenekler nedeniyle aralı olarak kullanılabilmesinin kabulü gerekmektedir. Ayrıca yönetmelikte belirlenmiş olan ara dinlenme sürelerinin çocukların çalışma süresinden sayılacağına ilişkin bir hüküm bulunmadığından, çocuklar için de bu sürelerin çalışma süresinden sayılma imkanı yoktur.

Hafta Tatili

Genel Olarak

Hafta tatili, Anayasa’da düzenlenmiş dinlenme hakkı kapsamı içerisinde yer almaktadır. İşçilerin çalışma süresinde verilen ara dinlenmeleri işçilerin gerçek anlamda dinlenmelerini sağlamak adına yeterli görülmemiş bu nedenle de hafta tatiline hükmedilmiştir²⁹⁷. Zira düzenli olarak her hafta 1 gün dinlenme süresi verilmesi, işçilerin hem sosyal hem de fizyolojik açıdan ihtiyacını karşılamaktadır²⁹⁸. Hafta tatilinde işçiler, hem işe gelmeyip dinlenmekte hem de çalışmışçasına ücrete hak kazanmaktadır. Hatta dinlenmesi gereken bu süre içerisinde şayet çalışmışsa zamlı ücrete hak kazanacaktır.

Hukukumuzda hafta tatiline ilişkin olarak 4857 sayılı Kanun dışında çeşitli kanunlarda da düzenlemeler yapılmıştır. Bunların içerisinde düzenleyici kuralların esasını içeren en eski tarihli kanun 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanunu’dur. Ayrıca 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun’da da hafta tatiline ilişkin açıklamalar mevcuttur.

4857 sayılı Kanun md. 46’ya göre, işverenin, md. 63’te belirlenen sürelerde çalışmış işçisine, 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme süresi vermesi gerekmektedir. Söz konusu bu 1 günlük dinlenme süresi hafta tatilini oluşturur. 4857 sayılı Kanun hafta tatili kullanılmasını gerektiğini belirtmekle beraber bu tatil gününün haftanın hangi günü kullanılacağını düzenlememiştir. 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun’un 3. maddesine göre, hafta tatili pazar günü

²⁹⁷ Hafta tatili kavramı için bkz. TULUKÇU, Dinlenme Hakkı, s. 198-202.

²⁹⁸ NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 683.

olmalıdır. Hafta tatiline ilişkin bir diğer düzenlemenin yapıldığı 6098 sayılı Kanun md. 421'e göre de: "İşveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür.". Hafta tatili günü olarak her ne kadar pazar günü ifade edilmiş olsa da bu husus İş Hukukunda zorunluluk oluşturmamaktadır²⁹⁹. Nitekim işveren haftada 1 gün izin vermekle yükümlü olup isterse hafta içi başka bir günü de hafta tatili olarak belirleyebilecektir. Bununla birlikte 4857 sayılı Kanun'a göre, verilen izinin 1 tam günü oluşturması yani kesintisiz olması gerekmektedir. Aksi takdirde hafta tatili kullandırılmamış sayılır³⁰⁰.

İşçinin dinlenme hakkı kapsamındaki hafta tatilinin en önemli kılan durum işçinin çalışmadığı halde çalışmışçasına ücrete hak kazanmasıdır. Bu bakımdan işveren tarafından bir iş karşılığı olmadan işçiye o günün ücreti tam olarak ödenir. Verilecek ücret işçinin çıplak ücretidir.

Esas olan Anayasa ile düzenlenmiş dinlenme hakkı kapsamında işçinin çalıştırılmaması gerekirken uygulamada yasaya aykırı olarak işçilerin hafta tatilinde de çalıştırıldığı görülmektedir³⁰¹. İşçinin korunması ilkesi kapsamında yapılan bu çalışma şekline ilişkin sonuç bağlanmıştır³⁰². Bu bakımdan, çalışmadan ücrete hak kazanması gereken işçi, hafta tatilinde de çalıştırılıyorsa hem esasen çalışmadan kazanacağı hafta tatili ücretine hem de çalışmasının karşılığı olan ücrete hak kazanacaktır ayrıca şayet yapmış olduğu bu çalışma haftalık normal çalışma süresi olan 45 saati aşıyorsa, fazla çalışma oluşturacağından, çalışmasının karşılığı olan ücret %50 zamlı ücret olacak ve hafta tatilinde çalışan işçinin kazanacağı toplam ücret 2,5 gündeliği bulacaktır³⁰³. İşçinin

²⁹⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTATLI/BAYSAL, s. 461; SÜMER, s. 156; SÜMER, Uygulama, s. 364, TULUKÇU, Dinlenme Hakkı, s. 205; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin İncelenmesi, Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan, C. 1, İstanbul, Ekim 2011, s. 611.

³⁰⁰ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 719; ESENER, s. 207; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 339; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTATLI/BAYSAL, s. 460; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 686; SÜMER, Uygulama, s. 364; SÜZEK, s. 816; TULUKÇU, Dinlenme Hakkı, s. 205.

³⁰¹ SÜZEK, s. 821; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 719; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 342.

³⁰² SÜZEK, s. 821.

³⁰³ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 719; DEMİR, İş Hukuku, s. 272-273; ESENER, 207-208; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 342; GÜNDÜZ, Selim, Türkiye'de Çocuk ve Genç İşçilerin Yasal Konumu, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 22, S. 1-2-3, Şubat Mayıs Ağustos 2009, s. 13, <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1349441609.pdf>, E.T. 30.10.2018 (çevrimiçi); MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI, s. 611; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 694, dpn. 233;

yapacağı çalışma fazla sürelerle çalışma niteliğinde ise, çalışmasının karşılığı olan ücret %25 zamlı ücret olacak ve çalışmadan hak ettiği hafta tatili ücreti ile birlikte ödenecektir³⁰⁴.

Çocukların Hafta Tatili Hakkı

Çocuk ve genç işçilerin yetişkinlerden daha fazla dinlenmeye ihtiyaç duyması nedeniyle çocuklara ilişkin Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile özel düzenlemeler yapılmıştır. Bu hususta, yönetmeliğin 8. maddesinde: “Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz. Ayrıca hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir.” şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Haftalık tatil süresi, yetişkinler için kesintisiz en az 24 saat olarak belirlenmişken küçük işçiler yönetmelikle beraber daha fazla koruma altına alınıp haftalık tatil süresi en az 40 saate kadar arttırılmıştır³⁰⁵. 94/33/EC sayılı AB. Yönergesi’nde ise çocuklar için kesintisiz en az 2 gün dinlenme süresi verilmesi gerektiği düzenlenmiş ve teknik ve örgütsel nedenlere dayanılarak belirlenen dinleme süresinin azaltılabileceği ancak her koşulda 36 saat az bir süre belirlenemeyeceğine hükmedilmiştir³⁰⁶. Bu bakımdan çocuklar için belirlenmiş olan en az 40 saatlik hafta tatili süresi yönergeye de uyum sağlamaktadır.

Dinlenme hakkı kapsamında düzenlenmiş olan hafta tatilinin tam anlamıyla amacına ulaşması adına çocuklar için verilecek tatil gününün okul dönemine denk gelmemesi gerekmektedir. Zira, esasen işçinin dinlenmesi için öngörülmüş olan bu sürede çocuğun okula gitmesi halinde tam anlamıyla dinlenme mümkün olmayacaktır. Bu bakımdan hafta tatili olarak belirlenecek sürenin eğitime devam eden çocuk çalışanlar için okul dönemine denk gelmeyecek bir gün seçilmesi gerektiği yönünde bir düzenlemenin yönetmelikte yer alması gerektiği şeklinde haklı bir görüş bulunmaktadır³⁰⁷. Yapılacak söz konusu bir düzenleme 94/33/EC sayılı AB.

SÜMER, s. 159; SÜMER, Uygulama, s. 351; SÜZEK, s. 821; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 180; TULUKÇU, Dinleme Hakkı, s. 209.

³⁰⁴ AYKAÇ, s. 373; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 514.

³⁰⁵ AYKAÇ, s. 372; GÜNDÜZ, s. 13.

³⁰⁶ GÜRSEL, s. 438.

³⁰⁷ KILIÇ, s. 127; BAKIRCI, s. 311; ŞAHİN, s. 141.

Yönergesi'nin, çocuklara verilecek serbest zamanların olabildiğince okul tatili içerisinde kullandırılması gerektiğini belirten 11. maddesine de uygunluk sağlayacaktır.

Hafta tatili ücretine ilişkin yönetmelikte ayrıca bir düzenleme yer almadığından kanunda belirlenmiş esaslar uygulanacak ve tıpkı yetişkinlerde olduğu gibi çocuklar da da çalışılmadan geçen hafta tatili gününde çıplak ücrete hak kazanacaktır.

Buna rağmen yetişkin işçilerde olduğu gibi işçiye haftalık tatili kullandırılmaz ve çalıştırılırsa aldığı ücretin de ona göre arttırılarak verilmesi gerekmektedir. Bu bakımdan kanunda çocuklar için belirlenmiş çalışma süreleri dikkate alınmalıdır. Zira çocuklar için belirlenmiş yasal süreler yetişkinlerden farklıdır. Bu bakımdan kendileri için belirlenmiş yasal çalışma sürelerinden hareketle, duruma göre fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma kabul edilen hallerde çalışmadan hak kazanacağı hafta tatili ücretinin yanında zamlı ücrete de hak kazanacaktır³⁰⁸.

Yıllık Ücretli İzin

Genel Olarak

Yıllık ücretli izin hakkı, belirli bir çalışma döneminden sonra işçilerin dinlenmelerini sağlamak adına verilen sosyal bir haktır³⁰⁹. Anayasa ile güvence altına alınan bu hakka ilişkin açıklamalar, 4857 sayılı Kanun'un 53. maddesi ile 60. maddesinde düzenlenmiştir. Bu hakkın kullandırılmasına ilişkin detaylı düzenlemeler ise 4857 sayılı Kanun'a dayanılarak çıkartılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği³¹⁰nde yapılmıştır.

Esasen işçilere yıllık izin verilmesinin amacı; işçilerin işten uzak kalıp dinlendirilmesi ile sağlığının, dolayısıyla da iş veriminin korunmasını sağlamaktır³¹¹. Bu hakkın kullanımındaki en önemli husus ise işçinin dinlendiği bu süre içerisinde sanki çalışıyormuşçasına ücretinin ödenmesinin gerekliliğidir³¹². Yıllık iznini kullanan işçi, bu

³⁰⁸ ŞAHİN, s. 141.

³⁰⁹ Yıllık izin kavramı için bkz. TULUKÇU, Dinlenme Hakkı, s. 234-237.

³¹⁰ RG., 03.03.2004, 25391.

³¹¹ BAKIRCI, s. 313; CENTEL, İş Güvenliği, s. 173; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 345; ESENER, s. 209; TULUKÇU, Dinlenme Hakkı, s. 238.

³¹² AKYİĞİT, s. 304; TANDOĞAN, s. 71.

süre boyunca iş görme borcundan kurtulmakta fakat işverenin ücret ödeme borcu devam etmektedir³¹³.

İşçilerin korunması ilkesi kapsamında “yıllık izin kullanma hakkı”nı kanun emredici olarak düzenlemiştir. Bu yönde, işçilerin bu haktan vazgeçemeyeceğini açıkça belirterek aksine sözleşme kurulması olanağını ortadan kaldırmıştır. Böylece işverenin, işçiye yıllık izin kullandırma yükümlülüğünden işçi onay verse dahi kurtulma imkanı kalmamıştır. Zira emredici hüküm dolayısıyla işçi, yıllık izin hakkından vazgeçemez ve izin paraya çevrilemez³¹⁴. İşçinin korunması ilkesi kapsamında bu düzenleme ile, esasen işçi kendi hukuki işlemlerine karşı dahi korunmuştur. Zira aksi takdirde daha fazla ücret almak isteyen işçiler yıllık izin hakkından vazgeçme yoluna gider ve bu durum Anayasa tarafından güvence altına alınmış dinlenme hakkına aykırılık teşkil eder³¹⁵. Ayrıca iznin, amacı doğrultusunda tam olarak kullandırılmasını sağlamak adına, işçilere yıllık izin deyken çalışma yasağı da getirilmiştir. Kanuna göre yasağa rağmen çalıştığı anlaşılan işçinin bu süre içerisinde kendisine ödenen ücreti işverene geri vermesi gerekmektedir. Bu şekilde, işçinin yıllık izin süresi içerisinde başka işte çalışması da önlenmeye çalışılmış ve dinlenme hakkının amacına uygunluk sağlanmıştır.

Kanunun belirlediği esaslar çerçevesinde işçinin yıllık izne hak kazanabilmesi için, işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de dahil olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir. Bu bakımdan işçinin yıllık iznin varlığından bahsedilmek için öncelikle en az 1 yıllık kıdeminin olması şartı aranmaktadır.

İzne hak kazandıktan sonra önem arz eden diğer husus ise işçiye kullanılacak iznin süresidir. Kanun, verilecek olan yıllık ücretli izin süresini, hizmet sürelerine göre belirlenmiştir. Buna göre; hizmeti 1 yıldan 5 yıl da dahil olmak üzere 5 yıla kadar olanlara en az 14 gün, hizmeti 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara en az 20 gün, hizmeti 15 yıl dahil ve daha fazla olanlara en az 26 gün yıllık ücretli izin verilmelidir.

Kanun, yıllık izin hakkından vazgeçilemeyeceği noktasında mutlak emredici hükme yer vermiş olmakla birlikte, iznin süresi bakımından yaptığı düzenleme nispi

³¹³ EKONOMİ, s. 330; ESENER, s. 209-210; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 185.

³¹⁴ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 730; ; DEMİR, İş Hukuku, s. 282; DEMİR, s. 572; EKONOMİ, s. 348; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 353; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 714; SÜZEK, s. 826; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 190; TULUKÇU, Dinlenme Hakkı, s. 250.

³¹⁵ DEMİR, İş Hukuku, s. 282; DEMİR, s. 573; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 730.

emredici niteliktedir. Bu bakımdan işçinin lehine olacak şekilde değişiklik yapılması yani iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile belirlenen sürelerden daha fazla süreyle izin öngörülmesi mümkündür.

4857 sayılı Kanun'a tabi olamayan işçiler için yıllık ücretli izin hakkına 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md. 422'de yer verilmiştir. Bu Kanun, 4857 sayılı Kanun'un aksine yıllık izin süresini belirlerken işçinin hizmet süresine göre ayrı ayrı bir düzenleme yapmamıştır. Buna göre en az 1 yıl çalışmış işçinin yılda en az 2 haftalık yıllık izin süresi mevcuttur.

Cocukların Yıllık Ücretli İzin Hakkı

Dinlenme hakkı kapsamında işçilerin; güç kazanmaları, iş verimini koruyabilmeleri ve dinlenerek daha sağlıklı şekilde çalışabilmeleri adına verilen yıllık izin süresine çocukların yetişkinlerden daha fazla ihtiyaçları vardır³¹⁶. Bu nedenle 4857 sayılı Kanun izine daha fazla ihtiyaç duyması muhtemel belirli yaş grupları için ayrıca düzenleme yapmıştır. Kanununun 53/5. maddesinde düzenlenen hükme göre, 18 yaş dahil 18 yaşından küçük çalışanlar ile 50 yaş dahil 50 yaşından büyük çalışanlar için verilecek yıllık ücretli izin süresi en az 20 gündür.

Kanun çocukların kullanacağı yıllık izin süresine ilişkin farklı bir hükme yer verirken yıllık izine hak kazanma koşulları bakımından bir ayrıcalığa gitmemiştir. Bu bakımdan çocuk veya genç işçinin yıllık izine hak kazanabilmesi için çalışmaya başladığı tarihten başlayarak deneme süresi de dahil edilmek üzere en az 1 yılın dolmuş olması gerekmektedir³¹⁷.

Bu yönde ayrıca Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te de düzenleme yapılmıştır. Yönetmeliğin 10. maddesinde çalışan çocuk ve gençler için verilecek yıllık ücretli izin süresi kanundaki hükme paralel bir şekilde en az 20 gün olarak belirlenmiştir. Ayrıca, yıllık izinlerin kesintisiz olarak kullandırılması hükme bağlanmıştır. Kesintisiz kullandırma şartının istisnasını ise yine yönetmelik

³¹⁶ AKYÜZ, Çocuğun Korunması, s. 538.

³¹⁷ KILIÇ, s. 127; BAŞTÜRK, Faruk, Avrupa Sosyal Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması ve Türk Hukuku, Hukuk ve Adalet Dergisi, S. 2, Nisan-Haziran 2004, s. 238.

belirlemiş ve sadece çocuğun yararına olduğu hallerde ve şayet çocuk da isterse iznin bölünerek kullanılabilmesi düzenlenmiştir. Bununla birlikte bu bölünmenin en fazla 2 parça olabileceğine değinilmiştir³¹⁸.

Dinlenme hakkı kapsamında tanınan yıllık izin hakkının gerçek anlamda amacına ulaşabilmesi açısından çocuğa verilen yıllık izin hakkının çocuğun okul ya da eğitim dönemine rastlamaması gerekmektedir. Nitekim, eğitime devam eden ve çalışma hayatı içerisinde varlık gösteren çocuklar zaten hem zihnen hem de bedenen fazlaca yorulmaktadır. Bu bakımdan işyerinden verilen yıllık izin çocuğun okul dönemine denk gelmesi çocuğun yetirince dinlenmesine imkan vermeyeceğinden yıllık izin hakkının amacını sağlamamaktadır³¹⁹. Bu yönde kanunda açık düzenleme yapılmamış olmakla beraber yönetmelikte, çocukların okula veya eğitime devam etmeleri halinde verilecek yıllık izin sürelerinin okulların tatil olduğu veya kursa ya da diğer eğitim programlarına katılmadığı dönemlerde olması gerektiği düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme, AB.'nin 94/33/EC sayılı Yönergesinde yer alan, tam gün öğrenime tabi olan çocukların çalışma süresi dışında kalan serbest zamanlarının mümkün olduğunca okulun tatil olduğu zamanda kullanılması gerektiği hükmüne uygun bir düzenleme olmuştur³²⁰.

4857 sayılı Kanun kapsamında olmayan çocuk çalışanlar için 6098 sayılı Kanun'un yıllık izine ilişkin ilgili hükmü uygulanmaktadır. 6098 sayılı Kanun'da yaşı dolayısıyla daha fazla dinlenmeye ihtiyacı olan çocuklar ve yaşlılar için diğer işçilere göre ayrıcalıklı bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre işverenin, işyerindeki 18 yaşından küçük işçilere ve 50 yaşından büyük işçilere en az 3 hafta ücretli yıllık izin vermesi gerekmektedir. Görüldüğü üzere 6098 sayılı Kanun'da da 4857 sayılı Kanun'da olduğu gibi çocuklar için ayrıca ve açıkça düzenlemeye yer verilmiştir.

Çalışma hayatı içerisinde yer alan çocuklar için verilecek olan yıllık izin süresinin 4857 ve 6098 sayılı Kanun'larda yetişkinler için belirlenen sürelerden daha fazla öngörülmüş olması isabetli olmakla birlikte; ülkemizde de onaylanan Avrupa Sosyal

³¹⁸ Çocukların iznin ikiye bölünmesini talep etmesi halinde işverenlerin bu talebe uymaları konusunda herhangi bir zorunluluk öngörülmemiştir. Bu bakımdan işverenler yönetim yetkisine dayanarak karar vereceklerdir. **ŞAHİN**, s. 145.

³¹⁹ **KILIÇ**, s. 128; **BAKIRCI**; s. 315; **CENTEL**, İş Güvenliği, s. 174; **ŞAHİN**, s. 145; **AKYÜZ**, Çocuğun Korunması, s. 538.

³²⁰ **İREN**, s. 291.

Şartı'nda yıllık izine ilişkin yer alan maddeye aykırılık teşkil etmektedir³²¹. Zira Avrupa Sosyal Şartı'nın 7. maddesinde çocukların yıllık izin süresine ilişkin düzenleme yapılmış ve süre, yılda en az 4 hafta olarak belirlenmiştir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

İşçilerin dinlendirilmesi hakkı kapsamında ulusal bayram ve genel tatil niteliğinde olan günlerde de işçilerin çalışmadan ücrete hak kazanabilmesi imkanı getirilmiştir. 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da ulusal bayram ve genel tatil günlerinin hangileri olduğu ve kaç gün tatil verildiği hakkında düzenleme yapılmıştır. Kanun'a göre ulusal bayram ve genel tatil günlerinde resmi daire ve kuruluşlar tatil olur. Sürekli görev yapması gereken kuruluşlar ise özel yasalar uyarınca açık tutulurlar. Ülkemizin tek ulusal bayramı 29 Ekim günüdür. Cumhuriyet bayramı olan 29 ekim günü özel işyerlerinin de tatil edilmesi zorunluluğu öngörülmüştür. Tatil, 28 ekim günü saat 13:00'dan itibaren başlayıp toplam 1,5 gün süre ile verilir. Genel tatil günleri ise 23 nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı; 1 mayıs Emek ve Dayanışma Günü, 19 mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı, 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik günü, 30 Ağustos Zafer Bayramı; 3,5 gün ramazan bayramı, 4,5 gün kurban bayramı, 1 ocak yılbaşı günüdür.

Kanunda tatil günlerinde çalışılıp çalışılmayacağının belirlenmesi hususu sözleşmelere bırakılmıştır. 4857 sayılı Kanun md. 44'e göre: "*Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalıştırılması için işçinin onayı gerekir.*". Kanunun belirlediği esasa göre asıl olan işçinin bu tarihlerde çalışmamasıdır ancak sözleşmeler ile işçinin çalışacağı hüküm altına alınabilir. Şayet işçi ulusal bayram ve genel tatil günlerini çalışmadan geçiriyorsa dinlenme hakkı kapsamında bir iş karşılığı olmasa da o günlük ücreti tam olarak ödenir.

³²¹ **AYKAÇ**, s. 372; **ÇİL**, Şahin, Avrupa Sosyal Şartı ve Yargıtay Kararları, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 18, Haziran 2010, s. 61, <https://www.mess.org.tr/media/files/6322 ETFBRXFFKQ18.pdf>, E.T. 25.10.2018 (çevrimiçi); **TARCAN**, Nurseli, Avrupa Sosyal Şartı'ndan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 4, Aralık 2006, s. 224, <https://www.mess.org.tr/media/files/6344 BGR1E5TGYW4.pdf>, E.T. 25.10.2018 (çevrimiçi).

İşçiler söz konusu günlerde tatil yapmadan çalışıyorsa hem çalışmadan alması gereken tatil ücretini hem de çalışması karşılığı olan bir günlük ücretini alacaktır³²².

4857 sayılı Kanun ile 2429 sayılı Kanun'da çocuklara ilişkin özel bir düzenleme yapılmamıştır. Bununla birlikte Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 9'da, çocuk ve genç işçilerin ulusal bayram ve tatil günlerinde çalıştırılmayacağı ve iş karşılığı olmaksızın ücrete hak kazanılacağı hükmüne yer verilmiştir. Ayrıca Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı'nın 10. maddesi ile yönetmelik kapsamında çalıştırılan çocukların ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmasının mümkün olmadığı belirtilmiştir. Ancak elbette yasağa rağmen çalıştırılmaları halinde hem iş karşılığı olmaksızın o güne ait olan ücretleri ödenecek hem de çalışması nedeniyle bir günlük ücrete hak kazanacaklardır.

Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı'ndaki Hükümler

Ara Dinlenmesi Hakkı

Çalışma hayatında özel olarak korunan çocukların, sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yürüttükleri işler dolayısıyla da korunması gerekmektedir. Medya sektöründeki mevcut rekabet ortamı nedeniyle artan çalışma saatlerinin özellikle çocuk oyuncularını hem fiziksel hem de ruhsal açıdan olumsuz etkilememesi adına mesaiyi aralıklı yürütmeleri öngörülmüştür.

Bu kapsamda hazırlanmış olan yönetmelik taslağında söz konusu faaliyetlerde yer alan çocukların ara dinlenme hakkına ilişkin özel bir düzenlemeye yer verilmiştir. Düzenlemeye göre çocuk oyuncularının gerçekleştirdikleri her bir saatlik çalışmadan sonra 15 dakikalık dinlenme süresi sağlanmalıdır. Belirlenmiş olan bu süre en az olup, çocuğun ya da temsilcisinin talebi ile artırılması mümkündür. Yönetmelik taslağında ayrıca

³²² AKYİĞİT, s. 439; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 174; DEMİR, İş Hukuku, s. 275; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 345; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 463; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 693; SENYEN-KAPLAN, s. 388; SÜMER, s. 160; SÜZEK, s. 825; ŞAKAR, İş Hukuku, s. 140.

işverenin rızasından bahsedilmediğinden çocuk yahut yasal temsilcisinin dinlenme süresinin uzamasını talep etmesi halinde süre kendiliğinden artacaktır.

Hafta Tatili Hakkı

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile çocuk çalışanlar için getirilen hafta tatiline ilişkin özel düzenleme sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılan çocuklar için hazırlanan yönetmelik taslağında da korunmuştur. Yönetmelik taslağına göre: “*Bu yönetmelik kapsamında çalıştırılan çocuk, önceki işgünlerinin tamamında çalışmış olması kaydıyla, çalıştığı günlerdeki çalışma süresine bakılmaksızın kesintisiz kırk saatten az olmamak üzere hafta tatiline hak kazanır.*”

94/33/EC sayılı AB. Yönergesi’nde esasen kesintisiz 48 saatlik bir dinlenme süresi olması gerektiği düzenlenmişken, bazı durumlarda bu sürenin azaltılabileceği ancak 36 saatten az bir süre belirlenemeyeceğine hükmedilmiştir. Bu bakımdan hazırlanan taslak yönergeye uyum sağlamaktadır. Bununla beraber tüm çocuk çalışanlarda olduğu gibi sanat ve kültür faaliyetlerinde çalışan çocukların da hafta tatilinin, dinlenme hakkının tam olarak kullanılabilmesi adına okul saatlerine denk gelmeyen bir günde kullanılması gerekmektedir. Ancak hazırlanmış olan yönetmelik taslağında bu yönde bir hükme yer verilmemiştir.

Yine her ne kadar ayrıca bir düzenleme olmasa da hafta tatilinde dinlendirilmeyip çalıştırılan çocuğun, arttırılmış ücrete hak kazanacağı muhakkaktır.

Yıllık Ücretli İzin Hakkı

4857 sayılı Kanun’un 53. maddesinde ve Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te 18 yaşından küçük çalışanlar yani çocuk ve genç işçiler için verilecek yıllık ücretli izin süresinin 20 günden az olmayacağına hükmedilmiştir. Bu nedenle yıllık ücretli izin hakkı bakımından alt sınırın 20 gün olarak belirlenmesiyle yetişkinlere göre bir ayrıcalık sağlanmıştır. Bununla beraber hem kanunda hem de yönetmelikte yıllık izne hak kazanma koşulları bakımından bir hükme

yer verilmediğinden genel olarak yıllık izne hak kazanma koşulu olan 1 yıllık kıdem şartı çocuk ve genç işçiler için de varlığını korumaktadır.

Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılan çocuklara ilişkin hazırlanan yönetmelik taslağında da çocukların hak kazanacağı yıllık ücretli izine ilişkin özel bir düzenleme yapılmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre: *“Bu yönetmelik kapsamında çalıştırılan çocuk, iş ilişkisinin bir yıl veya daha uzun sürmesi halinde yirmi sekiz günden az olmamak üzere yıllık ücretli izine hak kazanır. Yıllık ücretli izin, kesintisiz kullanırılır.”*

Hazırlanan taslakta çocuklar için öngörülen yıllık izin süresi Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'ten farklı olarak daha uzun belirlenmiştir. Ayrıca, yıllık izinlerin kesintisiz olarak kullanılması hükme bağlanmıştır. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te getirilmiş olan çocuğun yararına olan hallerde çocuğun da talebiyle izinin bölünerek kullanılabilmesi hükmüne söz konusu yönetmelik taslağında yer verilmemiştir.

Bununla beraber verilecek yıllık izin süresinin çocukların okula veya eğitime devam etmeleri halinde, okulların tatil olduğu veya kursa ya da diğer eğitim programlarına katılmadığı zamanlarda olması gerektiğine hükmedilerek, çocukların dinlenme hakkından tam olarak yararlanmasını sağlamak amaçlanmıştır.

2.4.1.3.3. Çocukların Ücret Hakkına İlişkin Hükümler

Genel Olarak

İş ilişkisi içerisinde ücret, işverenin en temel borcudur³²³. Anayasa ile korunan ücret ödeme borcu UÇÖ'nün 95 sayılı Ücretleri Korunması Sözleşmesi³²⁴ ile de güvence

³²³ AKYİĞİT, s. 218; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 310; DEMİR, İş Hukuku, s. 171; EKONOMİ, s. 129; ESENER, s. 160; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 141; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 197-226; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 279; SAYMEN, İş Hukuku, s. 393; SENYEN-KAPLAN, s. 166; SÜMER, s. 76; SÜZEK, s. 362; ŞAKAR, İş Hukuku, s. 98; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 107-133.

³²⁴ RG., 28.10.1960, 10641.

altına alınmıştır³²⁵. 4857 sayılı Kanun'un 32. maddesine göre ücret, iş karşılığında bir kişiye para ile işveren yahut üçüncü kişilerce sağlanan tutardır. Kanunda yer alan tanımdan yola çıkılarak kural olarak ücretin bir iş karşılığında ödenmesi zorunluğu doğmaktadır. Bununla birlikte bazı durumlar için iş karşılığı olmaksızın ücret ödenmesi de kabul edilmiştir³²⁶. İşçinin çalışmadan ücrete hak kazanacağı durumlar ise kanunda belirtilmiştir.

Esasen taraflar sözleşme serbestisi kapsamında ücreti kendi iradeleri ile belirleme yetkisine sahiptir³²⁷. Ancak, işçinin korunması ilkesi kapsamında ücret için belirlenecek tutar hakkına devletin müdahalesi söz konusudur³²⁸. Bu bakımdan tarafların aralarında belirleyecekleri ücret, asgari ücret tutarından az olamayacaktır³²⁹.

Ücretin iş sözleşmesinin temel unsuru olması sebebiyle yokluğu halinde iş sözleşmesinin varlığından bahsedilemeyecektir³³⁰. Bununla beraber ücretin her zaman sözleşmede açıkça gösterilmesi beklenmemektedir. Esasen kurulan iş sözleşmesi, temelde bir çalışma karşılığı ücret alma unsurlarını barındırdığından örtülü olarak işçinin ücret alacağı mevcuttur³³¹. Nitekim 6098 sayılı Kanun'un ücreti düzenlediği 401. maddesinde de işverenin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde belirlenmiş tutarı, sözleşmelerde belirlenmediyse asgari ücretten az olmayacak emsal ücreti ödemesi gerektiği ifade edilmiştir.

Anayasa'nın 55. maddesinde asgari ücrete yer verilmiş, çalışanların geçim şartları ve ülkenin ekonomik durumuna göre tespit edileceği düzenlenmiştir. Bu hususta asgari

Sözleşme metni ve detaylı bilgi için bkz. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377265/lang--tr/index.htm, E.T. 10.11.2018 (çevrimiçi).

³²⁵ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 142; DEMİR, İş Hukuku, s. 172.

³²⁶ AKYİĞİT, s. 218; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 146; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 143; SENYEN-KAPLAN, s. 166; SÜZEK, s. 363; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 280-281; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 107.

³²⁷ AKYİĞİT, s. 220; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 149; SENYEN-KAPLAN, s. 167-168; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 280.

³²⁸ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 310; DEMİR, İş Hukuku, s. 172; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 142; SÜZEK, s. 362.

³²⁹ AKYİĞİT, s. 220; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 150; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 284; SENYEN-KAPLAN, s. 168.

³³⁰ AKYİĞİT, s. 218; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 63; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 197; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 284; SÜZEK, s. 363.

³³¹ AKYİĞİT, s. 218; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 284; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 149.

ücrete ilişkin detaylı düzenlemeler 4857 sayılı Kanun'un 39. maddesine dayanılarak çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliği³³² ile yapılmıştır. Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 4. maddesi ile tanımlanmış olan asgari ücret: “İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret.” şeklinde ifade edilmiştir.

Çocukların Ücret Hakkı

Yetişkinlerle birlikte çalışma hayatında yer alan çocukların ücret alacağına ilişkin öncelikli sorun ücretin kime ödeneceğidir. Esasen kişisel ilişki kuran iş sözleşmelerinde ücretin bizzat işi yapan kişiye verilmesi gerekmektedir. Bu bakımdan ücret alacaklısı çalışan çocuğun kendisidir. Bu nedenle ücretin direkt olarak çocuğa verilmesi yahut çocuk adına açılmış banka hesabına yatırılması uygun olacaktır³³³. Zira işverenin ücret ödeme borcunu işçiye karşı yerine getirmesi gerekmektedir³³⁴. 4721 sayılı Kanun kapsamında, kendi başına meslek ve sanat icra eden küçükler dışındakilerin ücretlerinin yasal temsilcilerine ödenmesi gerekmektedir. Bu bakımdan yasal temsilciye yapılmış olan ödeme işvereni ücret ödeme borcundan kurtaracaktır³³⁵. Bununla birlikte çocuklarla iş sözleşmesi kurulması, veli ya da vasinin iznine tabi olduğundan, çocuğun çalışmasına izin veren veli veya vasinin çocuğa çalışması karşılığı olan ücreti tahsil etme yetkisini de verdiği kabul edilmektedir³³⁶. Ancak iş sözleşmesi yapma konusunda çocuğa yetki veren veli ya da vasi, ücretin kendisine ödenmesini de talep edebilir³³⁷. Veli ya da vasinin söz

³³² RG., 01.08.2004, 25540.

³³³ KILIÇ, s. 136; KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ/FIRAT ŞİMŞEK, s. 111; SEÇER, s. 1446.

³³⁴ AKYİĞİT, s. 218; KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ/FIRAT ŞİMŞEK, s. 111; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 302; SEÇER, s. 1446; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 124.

³³⁵ KILIÇ, s. 136; KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ/FIRAT ŞİMŞEK, s. 111; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 302; SEÇER, s. 1446; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 124.

³³⁶ “...Somut olayda davacı işçi küçük olmakla birlikte velisinin izniyle çalışmaya başladığına göre veli tarafından hak kazandığı ücretleri tahsil etme yetkisinin verildiği kabul edilmelidir. Böyle olunca yapılan ödemeler dikkate alınarak gerekli mahsuplar yapılmak suretiyle hüküm kurulmalıdır.” Y9HD, E. 2001/17321, K. 2002/2667, T. 12.02.2002, www.lexpera.com, E.T. 25.10.2018 (çevrimiçi). KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ/FIRAT ŞİMŞEK, s. 111, dpn. 86.

³³⁷ KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ/FIRAT ŞİMŞEK, s. 111; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 124.

konusu isteği “velayet hakkının kötüye kullanılması”nı oluşturduğu takdirde işveren ödemeyi çocuğun kendisine yapabilme hakkına sahiptir³³⁸.

Çocukların ücret hakkına ilişkin kanunda ve ilgili yönetmeliklerde ayrıca bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu hususta yetişkinlere uygulanan mevcut düzenlemelerin çocuklar için de kullanılması kuşkusuzdur. Temeli Anayasa’ya dayanan eşitlik ilkesinin ücret ödeme borcunu nasıl etkileyeceği hususu önem arz etmektedir. Anayasa md. 10 ve 4857 sayılı Kanun md. 5 kapsamında işverenin eşit davranma borcu söz konusudur. Ancak eşit davranma borcu her zaman mutlak değildir³³⁹. Nitekim işveren, işçi ücretlerini belirlerken eşit davranmak zorunda olmayıp; mesleki bilgi, yaş, kıdem gibi objektif ve çalışkanlık, yetenek gibi sübjektif niteliklere göre farklı ücret belirlemesi mümkündür³⁴⁰. Ancak işverenin sırf yaşa bağlı olarak küçük işçiler için emsal işçilere göre daha az bir miktar belirlemesi kanımızca eşitlik ilkesine aykırılık teşkil edecektir³⁴¹. Zira küçük yaştakilere emsal işçilere göre daha az ücret verilmesinin yegane sebebi tecrübe ve kıdem eksikliği, verim düşüklüğü gibi hususlar olabilir ki bu da her somut olay için ayrı değerlendirilmesi gereken bir durumdur. Nitekim işin niteliğine göre 16 yaşındaki bir kişinin, 40 yaşındaki biri ile aynı düzeyde yahut daha iyi bir şekilde iş görme edimini yerine getirmesi mümkün olabilir. Bu bakımdan ücret belirlenirken salt yaş faktörünün kullanılması doğru olmayacaktır.

Aynı şekilde Asgari Ücret Yönetmeliği’nin 5. maddesi ile de ücrette eşitlik ilkesi ortaya konulmuş ve “*asgari ücretin belirlenmesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ile benzeri sebeplere*” ayırım yapılamayacağı düzenlenmiştir. Bununla birlikte 2014 yılındaki değişiklikten³⁴² önce, yönetmeliğin 7. maddesinde “*Ücret en geç 2 yılda bir olmak üzere işçilerin on altı yaşını doldurmuş olup*

³³⁸ KÖKKILINÇ ERALTUĞ/FIRAT ŞİMŞEK, s. 111; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 124.

³³⁹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 404; DEMİR, İş Hukuku, s. 200; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 165; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 236-237; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 326-327; SÜMER, s. 92; SÜZEK, s. 453; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 145.

³⁴⁰ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 406; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 328; SÜMER, s. 92; SÜZEK, s. 453.

³⁴¹ İş Kanunu md. 5/4: “*Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.*” hükmü ile ücrette eşitlik ilkesine değinilmiş ve cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Ancak hükmü, işverenin sadece cinsiyet ayrımı halinde düşük ücret belirleyemeyeceği şeklinde yorumlamamak gerekmektedir. Zira genel ayırım yasağı ücret ödeme borcunda da kendisini gösterecektir. EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 166.

³⁴² Bkz. Asgari Ücret Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, RG., 19.04.2014, 28977.

olmadıklarına göre ayrı ayrı belirlenir.” hükmüne yer verilmiştir. Bu hüküm doğrultusunda çalışan kişinin yaşının 16’dan büyük ya da küçük oluşuna göre alacağı asgari ücret değişmektedir³⁴³. Yönetmeliğin bu düzenlemesi öğretide tartışmalara yol açmıştır. Asgari ücretin belirlenmesinde yaşa bağlı olarak farklılık bulunmasını düzenleyen yönetmelik hükmünün herhangi bir temeli bulunmadığından hatalı olduğu düşünülmüş hatta işverenleri çocuk çalıştırmaya yönelteceğinden bahisle kaldırılması gerektiği savunulmuştur³⁴⁴. Bununla birlikte yönetmelikle, kanunda olmayan bir düzenlemeyle hakkın sınırlandırılmış olması da eleştirilmiştir³⁴⁵. Ancak farklı bir görüşe göre ise; düzenleme yerindedir. Zira 16 yaşından küçükler, ev geçindirmek zorunda değildir ve fizyolojik açıdan da daha az besine ihtiyaç duyarlar³⁴⁶. Ayrıca çocuklara da yetişkinlerle aynı ücretin verilmesi durumunda, 16 yaşından küçüklerin çalışma kapasitesinin yetişkinlerle aynı düzeyde olmaması nedeniyle işverenler yetişkinleri tercih edecek ve bu durum küçüklerin işsizliğine neden olacaktır³⁴⁷. Bu bakımdan, 16 yaşından küçükler için düşük asgari ücret belirlenmesi, işverenleri çocuk çalıştırmaya yöneltmektedir. Ancak uluslararası düzenlemeler kapsamında esas olan, çocukların çalışma hayatında daha az yer alması ve eğitime yönlendirilmesidir. Ayrıca çocukların verimlerinin yetişkinlere nazaran daha düşük olduğu görüşü her somut olay için geçerli olmamaktadır. Bu durum ise çocuk ve gençlerin çalışma hayatında korunması ilkesine aykırı bir şekilde çocukların ekonomik sömürüsüne yol açmaktadır. Aynı zamanda söz konusu düzenleme yönetmeliğin 5. maddesiyle ve Anayasa’nın asgari ücret sağlanmasında çalışanlar arasında ayırım yapılamayacağına ilişkin düzenlemesiyle çatışma oluşturmaktadır. Bu bakımdan, yerinde bir şekilde, asgari ücretin belirlenmesindeki yaş ayrımı 2014 yılındaki değişiklikle birlikte kaldırılmıştır³⁴⁸.

³⁴³ GÜNDÜZ, s. 15.

³⁴⁴ KILIÇ, s. 138; KARABULUT, Özcan, Çalışan Çocuklar, Türkiye’de ve Dünyada Çalışan Çocuk Sorunlarına Genel Bakış, Ankara 1994, s. 49.

³⁴⁵ KILIÇ, s. 138.

³⁴⁶ BAKIRCI, s. 355; GÜLER, Mikdat, Türk Hukukunda Ücretin Korunması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2003, s. 114.

³⁴⁷ TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 112; BAKIRCI, s. 355; OKUR, Zeki, Asgari Ücret, Kenan TUNÇOMAĞ’a Armağan, İstanbul 1997, s. 364.

Çocukların işsizliğine yol açmakla birlikte, normal asgari ücretin dahi işçinin ihtiyaçlarını karşılamadığı göz önüne alındığında 16 yaşından küçükler için veriminin düşük olduğu gerekçesiyle farklı asgari ücret verilmemelidir. ÖZ, s. 1147; BAKIRCI, s. 356.

³⁴⁸ Asgari ücretin belirlenmesindeki yaş ayrımı 2014 yılında değişmiş olmakla birlikte; Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik’in 7. maddesinde “4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu

Asgari ücretin belirlenmesine ilişkin yaş ayrımcılığının ortadan kalkması artık her yaşta çalışan için verilebilecek en az miktarın eşit olması sonucunu doğurmuştur.

Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çalışan Çocukların Ücret Hakkı

Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yürütülen işlerde özellikle “oyunculuk faaliyeti” açısından çalışanların kurdukları sözleşmenin iş sözleşmesi niteliğine haiz olması beraberinde işverene ücret ödeme borcu yüklemektedir. Çocuk oyuncuların veli ya da vasilerinin onayları ile taraf oldukları sözleşmeler bakımından da ücrete hak kazandıkları muhakkaktır. Bununla beraber Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı’nda çocukların ücret alacağına ilişkin özel bir düzenleme yapılmamıştır.

İşçiye ödenecek ücret miktarının belirlenme şekline göre genel olarak “parça başına ücret”, “verime göre ücret”, “götürü ücret”, “yüzde usulü ücret”, “zamana göre ücret” şeklinde ücret türleri söz konusudur³⁴⁹. Bunlar doktrinde “ücret sistemleri”, “ücret türleri” yahut “ücret belirleme şekilleri” gibi genel başlıklar altında ele alınmaktadır.

Zamana göre ücrette, çalışılan süreye göre ücret ödenmesi söz konusudur³⁵⁰. Bu bakımdan işçinin sadece belirli bir süre çalışması beklenmekte ne kadar iş ürettiği ise önem arz etmemektedir³⁵¹. Parça başı (akort) ücret türünde ise yapılan işin sonucuna göre ücret ödemesi yapılmaktadır³⁵². Bu nedenle parça başına ücretin bazı yararları ve

maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının...” hükmü yer almaktaydı. 09.11.2018 tarihli değişiklikle birlikte “16 yaşından büyük” ibaresi Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik’ten de çıkarılmıştır.

³⁴⁹ AKYİĞİT, s. 219; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 147; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 314-324; DEMİR, İş Hukuku, s. 174-176; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 143-149; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 290-293; SENYEN-KAPLAN, s. 176-177; SÜMER, s. 79-81; SÜZEK, s. 364-372; ŞAKAR, İş Hukuku, s. 99.

³⁵⁰ BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 147; DEMİR, İş Hukuku, s. 174; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 143; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 290; SENYEN-KAPLAN, s. 176; SÜZEK, s. 364.

³⁵¹ AKYİĞİT, s. 218-219; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 314; DEMİR, İş Hukuku, s. 174; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 143; SENYEN-KAPLAN, s. 176; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 107.

³⁵² BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 148; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 315; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 143; SÜMER, s. 80; SÜZEK, s. 364; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 107.

sakıncalarından bahsedilmektedir. Nitekim bu ücret türü, verimi arttırmakla birlikte işçiyi aşırı çalışmaya yöneltip yıpranmasına da neden olabilmektedir³⁵³.

Oyuncuların ücret ödemesi ise genelde bölüm başı olarak kararlaştırılmaktadır³⁵⁴. Buna göre çekilecek dizinin her bölümü için belirli bir miktar kararlaştırılmakta ve oyuncular yer aldıkları bölümlere göre ücret almaktadır³⁵⁵. Bölümlerin sonucunun nasıl olduğu, dizinin başarı elde edip etmediği gibi hususlar ise belirlenen ücreti değiştirmemektedir. Aslında oyuncular için kararlaştırılan bu ücret tipi, parça başı ücret sistemine benzemekle birlikte aralarında ciddi farklılıklar söz konusudur. Nitekim parça başı ücret sistemi işçilerin çalışmalarıyla doğru orantılı olarak ücretin miktarını değiştirmekte hatta bu nedenle işçilerin çok para kazanma isteği ile daha çok çalışıp fazla yıpranmasına yol açmaktadır. Zira, parça başı ücrette hesap yapılırken, her birim sayısı için bir miktar belirlenmekte ve bu miktar, belirli bir çalışma süresinin sonunda ulaşılan toplan birim sayısı ile çarpılmaktadır³⁵⁶. Burada ise oyuncuların belirli bir çalışma süresi içinde daha çok iş yapma gibi bir imkanı yoktur. Hatta bazen çok çalışırken bazen neredeyse hiç çalışmadan aynı miktarı alabilmektedirler. Nitekim özellikle dizilerde; işçilik, mekan, çekim, oyunculuk, ışık vb. unsurlar bakımından işin gerektirdiği sanatsal yetkinliklere ulaşmak ve seyircinin ilgisini çekebilmek adına, özellikle ilk bölümlerin çekimi belki iki ay kadar belki daha fazla sürebilmektedir. Ancak anlaşma bölüm başına yapıldığı için oyuncu bu çalışmanın karşılığı olarak bir bölüm parası almaktadır³⁵⁷. Bölümlerin çekiminin bir ay sürmesi yahut üç gün sürmesi, hatta oyuncunun bölümdeki sahnelerinin çok olması ya da sadece tek bir sahnede gözükmesi vb. hususlar da

³⁵³ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 315; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 145; SÜMER, s. 80; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 290-291.

³⁵⁴ BAŞARAN, Altan/KURTULMUŞ, M. Meryem, Türk Film Endüstrisinde Çalışma İlişkileri ve Sendikalaşma, Çalışma ve Toplum Dergisi, İstanbul 2016, S. 1, s. 211, <http://www.calismatoplum.org/sayi48/basaran.pdf>, E.T. 20.05.2019 (çevrimiçi).

³⁵⁵ "...Mahkemece, iddia, savunma ve benimsenen bilirkişi raporuna göre, davalı şirketin yapımcısı olduğu ..." isimli TV dizisinin, 2006-2008 yılları arasında 51 bölüm olarak yayınlandığı, davacının dizinin 7 bölümünde oynamadığı, diğer 44 bölümde ise oynadığı, ...Bankası ... Şubesi'nden celp edilen hesap dökümünden, davalı şirket tarafından davacının hesabına belirli aralıklarla 2.000'er TL para yatırılmış olduğu ve bu halde de davacının bölüm başı oyunculuk bedelinin 2.000 TL olduğunun kabulü gerektiği,..." Y11HD., E. 2011/15281, K. 2013/496, T. 10.01.2013, www.lexpera.com, E.T. 30.04.2019 (çevrimiçi).

³⁵⁶ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 315; SÜZEK, s. 365.

³⁵⁷ BAŞARAN/KURTULMUŞ, s. 211.

oyuncunun alacağı ücreti değiştirmemektedir³⁵⁸. Bu bakımdan oyuncuların kazandığı ücretin tam anlamıyla parça başı ücrete denk geldiği kanaatimizce söylenemez³⁵⁹. Gerçekten oyuncu, ne kadar iş yaptığına ve işin sonucuna bakılmaksızın bölüm çekimleri sonunda ücrete hak kazandığından ücretin “bölüm çekimleri süresi” bakımından zamana göre ücret olduğu düşünülmektedir. Nitekim oyuncular bölüm çekimi süresince gerçekleştirdikleri çalışmanın karşılığını almaktadır.

Ayrıca Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md. 5’in son fıkrasında, asgari yaş düzenlemelerine göre çalışmalarına izin verilen işlerden dahi olsa çocukların çalıştırılmasının mümkün olmadığı işler sayılmış ve madde hükmünde parça başı ve primli ile ücret ödenen işlerde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılmayacağı ifade edilmiştir.

Bununla beraber tarafların ödemenin birden fazla ücret türüne göre yapılabileceğini kararlaştırma imkanları da vardır³⁶⁰. Nitekim oyuncular da bölüm başı anlaşmakla beraber dizinin yahut filmin satışlarına göre belirli bir oran üzerinden ödeme yapılacağına karar verebilirler³⁶¹.

2.4.1.3.4. Çocukların Kişilik Hakkının Korunması

Hukuk düzeni içerisinde en değerli varlık şüphesiz kişidir³⁶². Bu nedenle de gerekli hukuki tedbirler alınarak kişinin korunması gerekmektedir. Kişilerin sahip

³⁵⁸ Dizi yapımcılığında her hafta yeni bir bölüm yayınlanması sebebiyle, uygulamada bölüm başı ücret haftalık olarak ifade edilmektedir. Ancak her hafta yeni bölüm yayına girince ödenmesi gereken ücretler, haftalarca ya da aylarca ödenmeyebilmektedir. **BAŞARAN/KURTULMUŞ**, s. 212. Bu durum esasında işçi niteliğindeki oyuncu için sözleşmenin haklı nedenle feshi ya da belirli koşullarda çalışmaktan kaçınma hakkını kullanma imkanı doğurmaktadır. **AKYİĞİT**, Sanatçılar, s. 84.

³⁵⁹ Parça başı ücret olduğu yönünde bkz. **AKYİĞİT**, Sanatçılar, s. 83.

³⁶⁰ **BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR**, s. 148; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 107.

³⁶¹ “...isimli filmin gişe ve sair gelirlerinin %10unun davacıların da aralarında olduğu 39 oyuncu arasında paylaşılacağı ve ayrıca her oyuncuya her ay düzenli olarak 1.000,00TL. ile 3.000,00TL. arasında anlaşılan aylık verileceğinin belirlendiği...” Y9HD., E. 2014/21286, K. 2015/16588, T. 06.05.2015, karararama.yargitay.gov.tr, E.T. 29.03.2019 (çevrimiçi).

³⁶² **DURAL/ÖĞÜZ**, s. 492; **AKYÜZ**, Çocuğun Korunması, s. 364.

olduğu; var olmak, saygı duyulmak, özgür olmak gibi temel değerleri oluşturan hakların tamamı ise kişisel hakları oluřturur³⁶³.

Çocuklar doğdukları andan itibaren yetişkinlerle aynı kişilik haklarına sahiptirler³⁶⁴. Bu bakımdan kişiliğe dolayısıyla kişilik haklarına saygı gösterilmesi ve korunmasına ilişkin getirilmiş ulusal ve uluslararası düzenlemeler çocukları da kapsamaktadır. Bu husustaki uluslararası düzenlemelerin başında İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Avrupa İnsan Hakları Bildirgesi, BM.'nin Çocuk Hakları Sözleşmesi gelmektedir. Kişiliğin korunmasına yönelik ulusal düzeydeki en önemli koruma ise Anayasa'nın temel hak ve hürriyetlerine ilişkin düzenlemeleriyle gerçekleşmiştir. Özel olarak çocukların kişilik haklarının korunmasına yönelik ise 4721 sayılı Kanu'da çeşitli hükümlere yer verilmiřtir³⁶⁵.

Kişisel haklar genel olarak; başta yaşam hakkı olmak üzere beden bütünlüğünün korunması, onur ve saygınlığın korunması, özel hayatın gizliliği, ayrımcılık yasağı, özgürlük ve düşünce özgürlüğü vb. şekillerde bireysel ve kişisel değerlere yönelik her türlü haktır³⁶⁶. Kişisel haklardan en önemlisi de şüphesiz yaşam hakkıdır³⁶⁷. Bu hakkın tam manasıyla yerine getirilmesi adına ise yaşamın; maddi ve manevi acıya maruz kalmadan, fiziksel ve ruhsal bütünlüğün korunarak sürdürülmesi gerekmektedir. Bu husus hakkında hem İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi hem de BM.'nin Çocuk Hakları Sözleşmesi'nde birtakım yasaklar getirilmiştir. Nitekim maddi veya manevi her türlü şiddet herkese zarar vermekte ancak çocuklar üzerinde hiç şüphesiz daha büyük hasarlara yol açmaktadır. Bu yüzden bilhassa çalışan çocukların özel korunması gerekmektedir. Zira hem yetişkinlerle birlikte farklı bir sosyal çevreye girmeleri hem de bir işverene bağımlı olmaları, çalışan çocukları diğer çocuklara nazaran şiddet tehlikesiyle daha sık karşı karşıya kalmaktadır. Bu bakımdan çocukların işyerindeki olası şiddet tehdidine yönelik önlem alınması gerekmektedir. Zira işyerinde gerçekleşecek

³⁶³ AKSOY, Hüseyin Can, Kişisel Verilerin Korunması, Ankara 2010, s. 38, https://www.academia.edu/7275615/Kişisel_Verilerin_Korunması, E.T. 23.11.2018 (çevrimiçi); AKYÜZ, Çocuğun Korunması, s. 364; KILIÇ, s. 132; ZEVKLİLER, s. 379.

³⁶⁴ AKYÜZ, Çocuğun Korunması, s. 364; KILIÇ, s. 132.

³⁶⁵ AKYÜZ, Çocuğun Korunması, s. 364; KILIÇ, s. 132; HELVACI, s. 104.

³⁶⁶ SEROZAN, Kişiler, s. 454; ZEYİN/ERGÜN, s. 84

³⁶⁷ HELVACI, s. 106; ZEVKLİLER, s. 380.

şiddet olası bir iş kazası tehlikesini de içerisinde barındırmaktadır³⁶⁸. Bu hususta 182 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi'nde işyerinde çocuğa karşı şiddet yasaklanmıştır.

İnsan sağlığının korunması da şüphesiz kişilik haklarının içerisinde yer almaktadır³⁶⁹. Nitekim bedensel bütünlüğe karşı bir saldırı olmasa da insan sağlığına zarar verebilecek farklı bir takım etkenler söz konusu olabilir. Bu halde de sağlık hakkının ihlaller özel hukuk açısından haksız fiil olarak nitelendirilmektedir³⁷⁰. Çalışma hayatındaki çocukların da sağlık hakkının her türlü tehdide karşı korunması gerekmektedir. Zira hiç kimse insan sağlığına aykırı koşul ve/veya yerlerde kendi iradesi dışında tutulmamalıdır³⁷¹. Sanat, kültür, reklam faaliyetlerinde yer alan çocukların çalışma ortamından kaynaklanan nedenlerle sağlık haklarının ihlali ile karşılaşmaları ise sık rastlanılan bir durumdur. Nitekim izleyiciler tarafından büyük bir keyifle izlenen sahnelerin çekimlerinde çocuk oyuncunun üstlendiği rol, sağlıksız koşullara maruz kalmasına yol açabilmektedir. Bununla beraber bedensel sağlığın yanı sıra ruhsal sağlığa yönelik saldırılar da kişilik haklarını ihlal edici eylemler arasındadır. İşyerindeki saldırıların; düşmanlık ve eziyet amacıyla sistematik bir hal alması ise mobbing oluşturacak ve kişilik haklarına aykırılık teşkil edecektir³⁷².

Toplumsal yaşamın bir sonucu olarak her bireyin sahip olduğu manevi değerlerden olan kişilerin onur ve saygınlığına yönelik ihlaller de kişilik haklarına aykırılık oluşturmaktadır. Bu hususta kişilerin aile, iş ve arkadaş ortamı gibi alanlarda sahip olduğu saygınlık ve onura karşı saldırılar hem ceza hukuku hem de özel hukuk tarafından yaptırımlara bağlanmıştır³⁷³. Yetişkinlerde olduğu gibi çocuğun da kendi çevresine karşı kurduğu ilişkilerdeki onur ve saygınlığının korunması gerekmektedir³⁷⁴. Nitekim bu hususta çalışan çocukların işyerindeki diğer işçiler tarafından yahut işveren tarafından kötü muameleye maruz kalması, başkalarının yanında küçük düşürülmesi vb. durumlarla karşılaşılması olası ihtimaller arasındadır. Bu husus özellikle sanat, kültür ve

³⁶⁸ KILIÇ, s. 132.

³⁶⁹ ZEVKLİLER, s. 385; ZEYTİN/ERGÜN, s. 85.

³⁷⁰ ZEYTİN/ERGÜN, s. 85.

³⁷¹ ZEVKLİLER, s. 385.

³⁷² HELVACI, s. 110.

³⁷³ ZEYTİN/ERGÜN, s. 86.

³⁷⁴ AKYÜZ, Çocuğun Korunması, s. 368.

reklam faaliyetlerinde yer alan çocuklar için de ayrıca düzenlenmesi gereken bir durumdur. Zira bir dizi-film çekimi örneğinde iyi oyun veremeyen bir çocuk oyuncu için sahnelerin tekrarlanması halinde hem yönetmen hem de beklemekten sıkılan diğer oyuncular tarafından çocuğun aşağılanması ya da psikolojik gelişimini olumsuz yönde etkileyecek hareketlere maruz kalması söz konusu olabilmektedir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu tarafından yürütülen araştırma projesinde ifadelerine yer verilen yetişkin bir oyuncu, yönetmenin sahneler doğru olmadığına oyuncuya yönelik “*Doğru düzgün yap. Konuşmayı bile beceremiyorsun!*” şeklindeki sitemlerinin yetişkinlere nazaran daha güçsüz olan çocuklar için travma etkisi yarattığından bahsetmiştir³⁷⁵. Bu veya benzeri şekillerde çocukların onur ve şahsiyetine yönelik ifadeler, çocuğun kişilik haklarına aykırılık oluşturmaktadır.

Kişinin eşit muamele görme hakkı ve ayrımcılık yasağı da kişilik haklarının korunmasına yönelik düzenlemeler içerisinde yer almaktadır³⁷⁶. Bu hususta BM.’nin Çocuk Hakları Sözleşmesinde sayılan hakların tüm çocuklar için geçerli olduğu ve Devletlerin hakları uygularken renk, ırk, dil, din, siyasal düşünce, ulusal, etnik ya da toplumsal kökeni ile doğumla yahut herhangi bir şekilde edinilmiş konumu dolayısıyla ayırım yapamayacağı düzenlenmiştir. Aynı yöne Anayasa md. 10’da da herkesin kanun önünde eşit olduğuna vurgu yapılmıştır. Bu hususta iş ilişkilerine yönelik olmak üzere İş Kanunu md. 5’te de eşitlik ilkesi düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemelerdeki “*ve benzerleri*” teriminden sayımın sınırlı olmadığı ve çocukların ayrımcılık yasağı kapsamında olduğu sonucuna ulaşılmıştır³⁷⁷. Bu sebeple de çocuklara yönelik ayrı bir düzenleme yapma yoluna gidilmemiştir. Çocuklar için ayrı bir düzenleme yapılmamış olması yetişkinlere verilen haklardan mahrum olduğu anlamına gelmemekte olup sırf yaş küçüklüğü nedenine dayalı olarak bazı haklardan yararlandırılmaması kişilik haklarına aykırılık teşkil edecektir.

³⁷⁵ ILO/ÇSGB/UNICEF, Sanatsal ve Kültürel Aktivitelere Çalışan Çocuklar Pilot Araştırma Projesi Raporu, s. 14.

³⁷⁶ AKYÜZ, Çocuğun Korunması, s. 370.

³⁷⁷ ÜNAL, Canan, İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı, İstanbul 2018, s. 40.

2.4.2. MEVZUATA AYKIRI OLARAK ÇOCUK ÇALIŞTIRILMASI VE SONUÇLARI

2.4.2.1. İş Sözleşmesi Kurulması Aşamasındaki Aykırılıklar ve Sonuçları

Sözleşme kurmak maksadıyla yapılan görüşmeler esnasında tarafların doğru karar verebilmeleri adına 4721 sayılı Kanun md. 2'ye uygun davranmaları gerekmektedir³⁷⁸. Bu bakımdan taraflar iş ilişkisini doğurmak adına önemli olan hususlarda karşı tarafa doğru bilgi verme yükümlülüğü altındadır. Sözleşme görüşmeleri esnasında kusurlu bir biçimde yükümlülüklerin ihlal edilmesi halinde “*culpa in contrahendo*”³⁷⁹ sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Nitekim sözleşmenin kurulması planlanırken, sözleşmenin kurulmaması halinde veya kurulan sözleşmenin geçersiz olması halinde de taraflar sözleşmenin içeriği hakkında dürüstlük kurallarına uygun bir şekilde birbirlerini aydınlatmak, karşı tarafın kişilik haklarına zarar vermeden sözleşme görüşmelerini tamamlamak durumundadır³⁸⁰. Tarafların görüşme esnasında söz konusu kurallara aykırı hareketlerde bulunması, duruma göre tazminat sorumluluğu veya iş sözleşmesinin feshedilmesi gibi sonuçlar doğurabilir³⁸¹. Bu bakımdan çocuklar ile kurulacak sözleşme görüşmelerindeki ihlaller hem genel hükümlere hem de Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'teki hükümlere aykırılık teşkil edecek ve yaptırıma bağlanacaktır.

Bir iş sözleşmesinin kurulup sonuçlarını doğurabilmesi başta genel hükümlere ve 4857 sayılı Kanun'da yer alan hükümlere uygun olmasına bağlıdır. Bu hususta genel hükümler uyarınca herhangi bir sözleşmenin geçerli olabilmesi için öncelikle ehliyet, hukuka, ahlaka ve adaba uygunluk, ifanın mümkün olması, irade-beyan uyumu ve geçerlilik şartı olması halinde şekle uygunluk şartlarının gerçekleşmiş olması gerekmektedir³⁸².

³⁷⁸ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 101; SÜZEK, s. 306.

³⁷⁹ Sözleşmenin kurulmasından önce, taraflardan birinin diğer tarafa, aralarında dürüstlük kuralı gereğince kurulmuş olan sözleşme benzeri güven ilişkisine aykırı davranarak vermiş olduğu zarardan doğan sorumluluk. BAKIRCI, s. 414; OĞUZMAN/ÖZ, s. 37-38; KILIÇOĞLU, s. 89.

³⁸⁰ BAKIRCI, s. 415.

³⁸¹ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 101; SÜZEK, s. 306.

³⁸² Detaylı bilgi için bkz. KILIÇOĞLU, Borçlar, s. 97-241; OĞUZMAN/ÖZ, s. 80-170.

Bu hususta kurulan bir iş sözleşmesinin geçerli olabilmesi için de her şeyden önce 6098 sayılı Kanun md. 27'ye uygun olarak konusunun; kanunun emredici hükümlerine, ahlaka ve adaba veya kamu düzenine aykırılık teşkil etmemesi yahut gerçekleştirilmesinin imkansız olmaması gerekmektedir³⁸³. Ayrıca sözleşmenin hüküm ifade edebilmesi için tarafların 4721 sayılı Kanun'da belirlenmiş olan genel ehliyet şartlarını taşıması gerekmektedir³⁸⁴.

Çocuk işçiler, daha önceden de üzerinde durulduğu gibi 4721 sayılı Kanun'a göre sınırlı ehliyetsizler grubunda yer almaktadır. 4721 sayılı Kanun ile 6098 sayılı Kanunun sözleşmelerle ilgili hükümleri ışığında kural olarak kanuni temsilcilerinin izni veya icazetiyle sözleşmenin tarafı olabilirler. Bununla birlikte, diğer işçilerden daha çok korunması amacıyla, iş mevzuatında çocuklar için ayrıca düzenlemelere yer verilmiş, onlar için bazı yasaklar ve sınırlandırmalar getirilmiştir. Bu bakımdan sözleşmenin tarafı olan çocuk, genel hükümlere göre sözleşme yapma ehliyetine sahip olsa da 4857 sayılı Kanun ile getirilen yasak ve sınırlara uymuyorsa sözleşme geçersiz olacaktır³⁸⁵. Bu hususta asgari yaşa ilişkin getirilmiş kuralların emredici³⁸⁶ nitelik taşımaları, bu kurallara uyulmadan yapılan sözleşmenin geçersizliği sonucunu doğurmaktadır³⁸⁷. Nitekim 6098 sayılı Kanun ile konulan genel kural doğrultusunda "*Kanunun emredici hükümlerine aykırılık*" sözleşmeyi geçersiz kılmaktadır. Burada önem arz eden husus ise, kanunun emredici kurallarına aykırılık teşkil edecek şekilde kurulmuş olan bir sözleşmenin genel hükümlere göre, hüküm ve sonuçlarının geçmişe etkili olarak³⁸⁸ ortadan kaldırılacağı ve

³⁸³ **AYKAÇ**, s. 377; **ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT**, s. 273; **DEMİR**, İş Hukuku, s. 136; **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 111; **MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL**, s. 170; **NARMANLIOĞLU**, İş Hukuku, s. 245; **SENYEN-KAPLAN**, s. 152; **SÜZEK**, s. 330; **TUNÇOMAĞ/CENTEL**, s. 92.

TBK. md. 27/2'ye göre; iş sözleşmesinin bir hükmünün geçersiz olması halinde kural olarak sözleşmenin tamamı değil sadece ilgili hükmün geçersiz olduğu kabul edilecek şayet ilgili hüküm olmaksızın sözleşme kurulmayacaksa sözleşmenin tamamı geçersiz sayılacaktır.

³⁸⁴ **EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN**, s. 111.

³⁸⁵ **DEMİR**, İş Hukuku, s. 125.

³⁸⁶ "*Emredici hükümler, kamu düzenini ilgilendiren ve bu nedenle uyulması kesinlikle zorunlu olan hukuk kurallarıdır.*" **BAĞDATLI, Selahattin**, Hukuk Sözlüğü, İstanbul 2012, s. 191.

³⁸⁷ **AYKAÇ**, s. 377.

³⁸⁸ "...Küçüklerin belli bir yaştan önce çalıştırılmaları yasağını koyan İş Kanununun bu kuralları koruyucu nitelikte olup, kamu düzeni ile ilgilidir. Bu kurallar uyarınca, 15 yaşından ve kimi koşullarda hafif işlerde 13 yaşından küçük çocuklarla hizmet sözleşmesi kurulması olanağı yoktur. Böyle bir sözleşme yapıldığı takdirde baştan itibaren geçersizdir." YHGK., E. 1991/9-107, K. 1991/168, T. 03.04.1991, www.kazanci.com, E.T. 30.11.2018 (çevrimiçi).

tarafların edimlerini sebepsiz zenginleşme kurallarına göre iade etmesi gerektiği hususudur³⁸⁹. Söz konusu kuralın mevcut haliyle işçiye uygulanması konusunda, öğretisi, işçinin korunması ilkesine aykırılık teşkil edeceğinden bahisle taraflardan biri aykırılığı ileri sürünceye kadar sözleşmenin geçerli bir sözleşme olarak devam etmesi gerektiği görüşünde birleşmiştir³⁹⁰. Zira, sözleşmenin hüküm ve sonuçlarının geçmişe etkili olarak ortadan kaldırılması halinde işçi, çalışması nedeniyle hak kazandığı iş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan haklarını talep edemeyecektir³⁹¹. Yargıtay da öğretideki görüş birliğine paralel bir şekilde İçtihadı Birleştirme Kararında³⁹² yaş küçüklüğü, kadın olmak veya işin tehlikeli işlerden olması nedeniyle mevzuattan kaynaklanan bir çalışma yasağı olmasına rağmen, sözleşmenin taraflar arasında kurulmuş ve uygulanmış olması halinde, 4857 sayılı Kanun'un koruyucu amacı doğrultusunda sözleşmenin yine geçersiz sayılacağı ancak işçinin mevzuattan kaynaklanan haklardan faydalanacağı hususunu karara bağlamıştır. Şöyle ki, geçersizlik sadece geleceğe yönelik etki doğuracak ve geçmişe etkili olmayacaktır³⁹³. Ancak örneğin; asgari yaşa ilişkin kurallara aykırılı olarak kurulmuş bir iş sözleşmesinde daha sonradan işçinin gerekli şartı sağlaması halinde

“...on dört yaşından küçük çocuklarla iş sözleşmesi kurulma olanağı bulunmaktadır. Böyle bir sözleşme yapıldığı takdirde baştan itibaren geçersizdir...” Y22HD., E. 2012/16405, K. 2013/11851, T. 21.05.2013, www.kazanci.com, E.T. 30.11.2018 (çevrimiçi).

³⁸⁹ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 112; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 171; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 243; SÜMER, s. 61; SÜZEK, s. 331; GÜNEŞ, Başak/MUTLAY, Faruk Barış, Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 3, İstanbul 2011, s. 237, <http://calismatoplum.org/sayi30/gunes.pdf>, E.T. 30.11.2018 (çevrimiçi).

³⁹⁰ CANIKLIOĞLU, Nurşen, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, İstanbul 2011, s. 81, [http://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/calisma_hayati_acisindan_yeni_borclar_kanunu_ve_ticaret_kanunu_semineri.pdf](http://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/calisma_hayati_acisindan_yeni_borclar_kanunu_ve_ticaret_kanunu_semineri/pdf_calisma_hayati_acisindan_yeni_borclar_kanunu_ve_ticaret_kanunu_semineri.pdf), E.T. 30.11.2018 (çevrimiçi), ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 274; DEMİR, İş Hukuku, s. 137; EKONOMİ, s. 160; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 112; GÜNEŞ/MUTLAY, s. 237; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 171; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 245; SENYEN-KAPLAN, s. 152; SÜZEK, s. 330; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 93.

³⁹¹ AYKAÇ, s. 377; GÜNEŞ/ MUTLAY, s. 236; SÜMER, s. 61; SÜZEK, s. 331.

³⁹² “...Netice: Yaşı veya kadın oluşu gibi sebeplerle herhangi bir işte çalışması yasak bulunan işçinin yasağa rağmen çalıştırılmış olması halinde işçi sayılacağına ve bundan dolayı işçi sigortaları kanunlarının işçilere tanıdığı haklardan istifade edeceğine, 18.6.1958 tarihli birinci toplantıda ittifakla karar verildi.” YİBK., E. 1957/20, K. 1958/9, T. 18/06/1958, RG., 30.09.1958, 10020, www.kazanci.com, E.T. 30.11.2018 (çevrimiçi). Aynı yönde, Y9HD., E. 2005/39175, K. 19031, T. 28/06/2006, www.kazanci.com, E.T. 30.11.2018 (çevrimiçi).

³⁹³ ALPER, Yusuf/KILKIŞ, İlknur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa 2018, s. 28; AYKAÇ, s. 378; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 131; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 274; ŞAKAR, İş Hukuku, s. 57; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 112.

sözleşmenin hem geçmişe hem de geleceğe yönelik olarak kabul edilmesi gerekmektedir³⁹⁴.

6098 sayılı Kanun'da hizmet sözleşmeleri için getirilen md. 394/3'te "*Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur.*" hükmü, 4857 sayılı Kanun kapsamındaki işçilere de uygulanacaktır. Bu bakımdan esasen öğretilerdeki görüş ve Yargıtay kararları doğrultusunda iş hukuku bakımından geçersizliğin geleceğe etkili olarak uygulanması hususu pozitif bir dayanağa kavuşmuştur³⁹⁵. Bununla birlikte Kanundaki "*geçersizliği sonradan anlaşılan*" ifadesiyle geçersizliğin geleceğe yönelik olarak hüküm ifade edebilmesi için "*sonradan anlaşılmış olma*" şartı gerekmektedir ki bu durum hükmün iş hukukunda uygulama alanını kısıtlamaktadır³⁹⁶. Zira hükme göre, çalışılacak işte asgari yaş şartı olduğu ve o şartın taşınmadığını bildiği halde sözleşme kurulduysa sözleşmenin baştan itibaren geçersiz sayılması gerekmektedir. Ancak bu durumda başlangıçta işçinin durumu bilip bilmediği hususunda ispat güçlüğü yaşanacak hatta işçinin geçmiş emeğinin iadesi sorunu ortaya çıkacaktır³⁹⁷. Söz konusu nedenlerle "*geçersizliğin sonradan anlaşılması*" ifadesi dikkate alınmaksızın sözleşmenin geçersiz olduğu hallerde geleceğe yönelik etki doğurması gerekmektedir³⁹⁸. Ancak elbette kurulan iş sözleşmeleri kamu düzenini veya genel ahlakı ağır şekilde ihlal ediyorsa, geçersizlik geçmişe de etkili olmalıdır³⁹⁹.

³⁹⁴ AYKAÇ, s. 379.

³⁹⁵ CANIKLIOĞLU, s. 81; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 275; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 112; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 171; NARMANLIOĞLU, s. 247; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 93.

YHGK., E. 2015/1389, K. 2017/1368, T. 15.11.2017, www.lexpera.com, E.T. 30.11.2018 (çevrimiçi).

³⁹⁶ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, s. 275, dpn. 461; GÜNEŞ/ MUTLAY, s. 237; SÜZEK, s. 330; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 92.

³⁹⁷ CANIKLIOĞLU, s. 82; SÜZEK, s. 332-333.

³⁹⁸ CANIKLIOĞLU, s. 82; GÜNEŞ/ MUTLAY, s. 237; SÜZEK, s. 333. Aksi yönde; DOĞAN YENİSEY, Kübra, Hizmet Sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu: Makaleler-Tebliğler, Der. İNCEOĞLU, Mehmet Murat, İstanbul 2012, s. 304.

³⁹⁹ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 113; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 171; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 245; SÜMER, s. 61; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 93-94.

Y21HD., E. 2015/14184, K. 2016/11193, T. 19.9.2016, www.lexpera.com, E.T. 08.04.2019 (çevrimiçi).

2.4.2.2. İş Sözleşmesinin Uygulanması Aşamasındaki Aykırılıklar ve Sonuçları

Sözleşmenin kurulması aşamasındaki aykırılıkların yanı sıra sözleşme devam ederken mevzuat ile getirilmiş çalışma koşullarına ilişkin kurallara aykırı davranılması da söz konusu olabilmektedir. Borçlar hukuku anlamında hukuka aykırı olarak yapılan işlemler bakımından bir takım hukuki yaptırımlar öngörülmüştür. Bu hususta iş sözleşmesinin uygulaması aşamasında da sözleşmeden kaynaklanan yahut haksız fiil oluşturan durumlarda genel hükümlere göre tazmin yoluna gidilecektir. Bu bakımdan iş sözleşmelerinde işçinin hakların ihlali durumunda genel hükümlere göre tazminat hakları saklı kalmak kaydıyla ayrıca çalışma ilişkisinden doğan tazminatları talep hakları bulunmaktadır⁴⁰⁰.

Özellikle çocukların yetişkinlere göre daha fazla korunması adına getirilmiş hükümlere aykırılık haline ilişkin olarak 4857 sayılı Kanun ayrıca idari yaptırımlara yer vermiştir. 4857 sayılı Kanun md. 104'e göre asgari yaşa ilişkin belirlemenin yapıldığı 71. maddeye aykırılık ile maddenin son fıkrası uyarınca çıkarılan yönetmelik hükümlerine aykırılık halinde, 72. madde ile düzenlenen yer ve sualtında çalıştırma yasaklarına aykırı çalıştırmalar halinde ve 73. madde ile düzenlenen çocukların gece çalıştırılması yasağına aykırı çalıştırmalar yapan veya yine 73. madde uyarınca çıkarılan yönetmeliğe aykırı çalışma yaptıran işveren veya işveren vekiline bin iki yüz Türk Lirası idari para cezası verileceğini hükme bağlamıştır.

Kanunun bahsi geçen maddesinde başkaca hükümlerin yanında çocuk ve genç işçilerle ilgili olarak; yasak olduğu halde 15 yaşını tamamlamamış çocukları çalıştıranlarla, 14 yaşını tamamlamış çocukların sadece hafif işlerde çalıştırılmasına izin verildiği halde bu kurala uymadan çocuk çalıştıran yahut maddede belirtilmiş çalışma koşullarına uymayanlar ile 14 yaşını tamamlamamış çocukların sanat, kültür ve reklam faaliyetleri kapsamında yer almayan bir iş için veya faaliyet içinde yer almakla birlikte ayrı izin alma şartını taşımayan ya da ilgili yönetmelik taslağının yürürlüğe girmesi halinde yönetmelik ile belirlenmiş olan tüm çalışma koşullarına ilişkin hükümlere aykırı olarak çocuk çalıştıranlar hakkında ve kanunda düzenlenmiş olan yer ve sualtında 18 yaşından küçük erkek çocukların çalıştırılması yasağına aykırı olarak çalıştıran ile çocuk

⁴⁰⁰ AKYİĞİT, s. 166; TANDOĞAN, s. 79.

ve gençlerin gece çalışması yasağına ve ilgili maddeye dayanılarak çıkarılmış yönetmelik hükümlerine aykırı olarak çalışma yaptıranların idari para cezasına çarptırılacağını öngörmüştür. Yeniden değerlendirme oranına göre ceza miktarı değişmekte olup 2019 yılı için 2.292,0 ₺'dir⁴⁰¹.

Yasağa ve sınırlandırmalara aykırı olarak çocuk veya genç işçi çalıştırmış olan işverene uygulanacak idari para cezası, 4857 sayılı Kanun md. 108'e göre, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünce verilecektir. Bununla beraber, söz konusu idari para cezası artık Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce verilmektedir. 5326 sayılı Kabahatler Kanunu md. 27'de verilen idari para cezasına karşı başvuru yolu düzenlenmiştir. Buna göre; *“İdarî para cezası ve mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin idarî yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir.”*

2.4.3. İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ AŞAMASI

2.4.3.1. Genel Olarak

Karşılıklı sürekli borç ilişkisi içeren iş sözleşmelerinin sonsuza kadar devam etmesi mümkün olmayıp ortaya çıkan bazı durumlar dolayısıyla sözleşme sona erebilmektedir⁴⁰². İş sözleşmesinin sona ermesi ise çeşitli şekillerde meydana gelmektedir⁴⁰³. Gerçekten; ölüm, belirli süreli iş sözleşmelerinde belirli sürenin sona ermesi, ikale ya da fesih ile iş sözleşmesinin sona ermesi mümkündür⁴⁰⁴. Sözleşmenin sona ermesinde bazen tek tarafın iradesi rol oynarken bazen iki tarafın iradesi birlikte rol

⁴⁰¹ Uygulanacak idari para cezası miktarlarına ilişkin bkz. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/para-cezalari/idari-para-cezalari/>, E.T. 18.02.2019 (çevrimiçi).

⁴⁰² ALPER/KILKIŞ, s. 79; SENYEN-KAPLAN, s. 254.

⁴⁰³ İş sözleşmesinin sona ermesi ve sonuçlarına ilişkin detaylı bilgi için bkz. AKYİĞİT, s. 245-391; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 181-236; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 425-667; DEMİR, İş Hukuku, s. 291-439; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 178-265; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 263-417; NARMANLIOĞLU, s. 332-609; SENYEN-KAPLAN, s. 254-354; SÜZEK, s. 511-657; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 194-251.

⁴⁰⁴ AKYİĞİT, s. 245.

oyynamakta bazı durumlarda ise irade olmaksızın sözleşme sona ermektedir. Bu bakımdan ölüm ile belirli süreli iş sözleşmelerinde belirli sürenin sona ermesi halleri herhangi bir irade beyanına dayanmazken, ikale ile sona ermede sözleşmenin her iki tarafının da sözleşmenin sona ermesi yönünde irade beyanı bulunmaktadır⁴⁰⁵.

Bununla birlikte taraflardan birinin irade beyanıyla sözleşmenin sona ermesi hali fesih olarak ifade edilmektedir⁴⁰⁶. Fesih yetkisi, iş sözleşmesinin her iki tarafına da tanınmıştır⁴⁰⁷. Taraflardan birinin fesih yetkisini kullanılmasıyla birlikte sözleşme derhal yahut belirli bir süre sonra ortadan kalkmaktadır⁴⁰⁸.

Sözleşmenin fesih ile sona ermesi hali de esasında iki farklı şekilde gerçekleşebilmektedir⁴⁰⁹. Bunlardan biri, haklı bir nedenin varlığı halinde sözleşmeyi derhal sona erdirmektedirken, diğeri haklı neden aranmaksızın kanunda öngörülmüş olan sürelerin sonunda sözleşmeyi sona erdirmektedir⁴¹⁰. Bildirimsiz (haklı nedenle-derhal) ve bildirimli (süreli-önelli) fesih olarak ifade edilen bu fesih türlerinin doğurduğu sonuçlar ise farklılık arz etmektedir.

Bildirimsiz fesih, haklı neden olarak kabul edilen hallerin ortaya çıkması halinde hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerinde fesih beyanı ile sözleşmeyi derhal sona erdiren fesih türüdür⁴¹¹. 4857 sayılı Kanun md. 24'te işçi bakımından, md. 25'te ise işveren bakımından haklı nedenler düzenlenmiştir.

Bildirimli fesih, haklı bir nedene dayanma zorunluluğu olmadan iş sözleşmesini belirli bir sürenin sonunda sona erdirmeye yarayan fesihtir⁴¹². Sözleşmenin sona erme

⁴⁰⁵ NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 349, dpn. 42.

⁴⁰⁶ AKYİĞİT, s. 253; ALPER/KILKIŞ, s. 83; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 439-440; MOLLAMAMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 268; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 349; SÜZEK, s. 517.

⁴⁰⁷ ALPER/KILKIŞ, s. 83; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 349; SENYEN-KAPLAN, s. 257.

⁴⁰⁸ AKYİĞİT, s. 254; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 440; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 182; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 349; SENYEN-KAPLAN, s. 257; SÜZEK, s. 517.

⁴⁰⁹ BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 181; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 183; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 268; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 349; SENYEN-KAPLAN, s. 256; SÜZEK, s. 531.

⁴¹⁰ ALPER/KILKIŞ, s. 85; SÜMER, s. 99; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 350;

⁴¹¹ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 268; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 405; SÜMER, s. 115; SÜZEK, s. 517.

⁴¹² AKYİĞİT, s. 256-257; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 181; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 448; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 183;

süresini belirleyen bildirim süreleri, işçinin çalışma süresine göre her iki taraf için de ortak olarak Kanunda belirlenmiştir. Yani herhangi bir haklı nedene dayanmayan işçi yahut işveren sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdirmek istediklerinde Kanunda belirlenmiş olan ihbar sürelerine uymak durumundadır. 4857 sayılı Kanun md. 17'ye göre iş sözleşmesi, bildirim yapılmasından başlayarak; kıdemi altı aya kadar olan işçiler için iki hafta, altı aydan bir buçuk yıla kadar olan işçiler için dört hafta, bir buçuk yıldan üç yıla kadar olan işçiler için altı hafta ve kıdemi üç yıldan fazla olan işçiler için ise sekiz hafta sonra sona ermektedir. Bildirim süreleri boyunca ise iş sözleşmesi aynen korunmakta yani işçi iş görme borucunu yerine getirirken işveren de ücret ödemeye devam etmektedir⁴¹³. Haklı nedenin olmadığı hallerde kanunda belirlenmiş olan sürelerle uyulmadan sözleşmenin sona erdirilmesi halinin sonucu ise ihbar tazminatı ödemektir⁴¹⁴.

Bildirimli fesihte kural olarak herhangi bir neden gösterme zorunluluğu yoktur⁴¹⁵. Bununla birlikte iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin işine son vermek isteyen işveren haklı neden ağırlığında olmasa da geçerli bir neden göstermek zorundadır⁴¹⁶. Kanunda geçerli nedenlerin neler olduğu sayılmamış olmakla birlikte işçinin davranışlarından, yeterliliğinden yahut işin, işyerinin veya işletmenin gereklerinden kaynaklanan bir neden olmalıdır.

2.4.3.2. Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çalışan Çocukların İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Özel Durumlar

MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 310; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 352; SENYEN-KAPLAN, s. 261; SÜZEK, s. 518; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 202.

⁴¹³ AKYİĞİT, s. 259; ALPER/KILKIŞ, s. 88; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 448; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 186; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 364; SÜZEK, s. 526; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 204-205.

⁴¹⁴ AKYİĞİT, s. 262; ALPER/KILKIŞ, s. 85; BAŞBUĞ/YÜCEL BODUR, s. 187; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 458; DEMİR, İş Hukuku, s. 345; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 182; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 322; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 377; SÜMER, s. 111; SÜZEK, s. 534; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 206.

⁴¹⁵ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 184; SENYEN-KAPLAN, s. 261; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 312; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 350; SÜZEK, s. 553.

⁴¹⁶ AKYİĞİT, s. 329; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 462; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 184-185; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 312-313; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 505; SENYEN-KAPLAN, s. 262; SÜMER, s. 102; SÜZEK, s. 553.

Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışan çocuklara yönelik hazırlanan yönetmelik taslağında “*Çalışma Koşulları*”nın düzenlendiği 12. maddenin 8. fıkrasında iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin ayrı bir hükme yer verilmiştir. Söz konusu hükme göre: “*Çocuğun yasal temsilcisi, fiziksel ve ruhsal problemlerin oluşması ya da çocuğun eğitiminde meydana gelecek aksaklık gibi sebeplerle uzun süreli işlerde bir ay önceden ihbar bildiriminde bulunmak suretiyle her zaman sözleşmeyi tek taraflı feshedebilir*⁴¹⁷.”

Bildirimli feshin bir görünümü şeklinde düzenlenen bu madde hem genel iş hukuku düzenlemeleriyle çelişmekte hem de içerisinde bir çok belirsizlik barındırmaktadır. Nitekim bildirimli fesih yetkisi işçi tarafından kullanılırken herhangi bir haklı nedene yahut geçerli bir nedene dayanma zorunluluğu olmayıp bir neden gösterilmesi dahi gerekmemektedir. Bununla birlikte söz konusu hüküm ile sözleşmenin feshinde sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışan ve sözleşmeyi sona erdirmek isteyen işçi tarafının yani çocuğun yasal temsilcisinin, çocukta fiziksel ve ruhsal problemlerin oluşması yahut eğitiminde aksaklık olması gibi bir nedene dayanması gerektiğine hükmedilmiştir. Fiziksel ya da ruhsal aksaklıklar yaşayan çocuğun sözleşmeyi feshedebilmesi için, bir ay daha çalışmaya zorlanması da hem yönetmelik taslağının hem de kanunun amacına aykırılık teşkil etmektedir. Kanaatimizce söz konusu nedenlerin haklı neden olarak kabulüyle sözleşmenin derhal sona erdirilmesi gerekmektedir.

Bununla birlikte hükümde yer alan “uzun süreli işler” ifadesi de belirsiz bırakılmıştır. Bahsedilen uzun süreli işlerden ne anlaşılması gerektiğinin açıkça ifade edilmesi gerekmektedir. Esasen yönetmelik taslağında iş sözleşmesinin fesih ile sona erme hallerine ek bir düzenleme getirilmiş ve haklı neden ağırlığına ulaşmayan nedenlerin varlığı halinde çocuğun altı ya da sekiz hafta gibi sürelerle çalışmaya devam etmesi yerine bir ay çalışarak sözleşmeyi sona erdirebilmesi imkanı sağlanmak istenmiştir. Bununla birlikte söz konusu çıkarım ancak, uzun süreli işler ifadesinin 4857 sayılı Kanun md. 17’ye göre yorumlanması sonucu, işçinin bir buçuk yıldan fazla çalışma süresinin olduğu hallerde mümkündür. Bu bakımdan yönetmelik taslağına yer alan düzenlemeye göre örneğin, çalışma ilişkisi iki yıl kadar devam eden oyuncu iş

⁴¹⁷ Yönetmelik taslağının metninde geçen “...*tek taraflı feshedebilir.*” ifadesi de hatalıdır. Nitekim fesih, zaten tek taraflı yöneltilen ve karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte bozucu yenilik doğuran bir haktır.

sözleşmesini haklı nedene dayanmaksızın feshetmek istediğinde iş sözleşmesi altı haftalık bildirim süresi sonunda sona erecektir. Ancak çocuk oyuncunun sözleşmeyi feshetme yönündeki iradesi, haklı neden ağırlığında olmasa da bir nedene dayanıyorsa çocuğun altı hafta boyunca sözleşmenin devam etmesine katlanması yerine bir ay sonunda sözleşme sona erecektir. Bununla birlikte bu düzenleme 4857 sayılı Kanun md. 17/3'teki bildirim sürelerinin asgari olması hükmüyle de çelişmektedir.

2.4.4. SANAT, KÜLTÜR, REKLAM FAALİYETLERİNDE ÇALIŞAN ÇOCUKLARA İLİŞKİN BAZI ÜLKELERDEKİ ÖZEL DURUMLAR

2.4.4.1. Fransa

Sanat faaliyetleri açısından önemli bir konuma sahip olan Fransa, esasen dünyada dizi/film endüstrisinin de başladığı ülke konumundadır⁴¹⁸. Nitekim dünyada ilk görüntü kaydeden projeksiyon makinesi Fransız Auguste ve Louis Lumière kardeşler tarafından yapılmıştır⁴¹⁹. Bu bakımdan ilk sessiz film Lumière kardeşler tarafından Paris'te gösterilmiştir⁴²⁰. Sanatın hemen her türünde önemli bir yere sahip olan Fransa, sanat faaliyetlerinde çalışan kişiler için de ayrı ve ayrıcalıklı düzenlemelere yer vermiştir.

Bu bakımdan sanatçı çalıştıracakların, Fransız İş Kanunu ile Medeni Kanunu'na uygun hareket etmeleri gerekmektedir⁴²¹. Nitekim sanatçılar işçi kabul edilmekte ve genel iş yasalarından faydalanmaktadır⁴²². Bu bakımdan sahne sanatları, reklam ve moda gibi faaliyetlere özgü iş sözleşmesinin kurulması, sözleşmenin şekli, türü, sanatçıların ücreti vs. gibi hususlar kanunda düzenlenmiştir⁴²³.

⁴¹⁸ AYDIN, s. 3; DOĞANAY, Derya, Dizi ve Film Seti Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Ankara 2016, s. 3.

⁴¹⁹ DOĞANAY, s. 3.

⁴²⁰ AYDIN, s. 3; DOĞANAY, s. 3.

⁴²¹ HOŞ, s. 55.

⁴²² AÇSHB., Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi, s. 44; HOŞ, s. 55.

⁴²³ Code du Travail, Septième partie: Dispositions particulières à certaines professions et activité, Livre I. Journalistes professionnels professions du spectacle, de la publicité et de la mode, Article L7121-1 vd. <https://www.legifrance.gouv.fr>, E.T. 23.04.2019 (çevrimiçi)

Çocuk işçiliği açısından da önemli bir konuma sahip olan Fransa, 94/33/EC sayılı Yönergeye göre daha üst bir sınır belirlemiş ve asgari çalışma yaşını 16 olarak düzenlemiştir⁴²⁴. Bununla beraber, İş Kanunlarında sanat faaliyetlerinde yer alan çocuklar için de özel düzenlemelere yer vermiş; çalışma saatleri, dinlenme süreleri ve ücret hakkına ilişkin ayrıcalıklı hükümler getirmiştir⁴²⁵.

Buna göre, Fransa'da çocukların ancak yasal temsilcilerinin izni ile çalışmasına imkan verilmesinin yanında, eğlence sektöründe çalıştırılacak 16 yaşından küçük çocuklar için ise yetkili idari makam olan valilikten de izin alınması gerekmektedir. Bununla beraber sanat ve reklam faaliyetleri bakımından önem arz eden ayrı bir istisnaya da yer verilmiş ve kanunda belirlenen şartlara göre çalışan ve çocuk çalıştırma yetkisine sahip olan bir mankenlik ajansı tarafından çocuğun çalıştırılması için ayrıca bir bireysel izne gerek olmadığı düzenlenmiştir⁴²⁶.

Bununla beraber, kanunda reklam, moda, sahne sanatları ve şovlarda çocukların istihdamı, çalışma süreleri ve dinlenme süreleri bakımından özel olarak düzenleme yapılmıştır. Ücret hususunda da ise yine ayrı bir hükme yer verilmiştir⁴²⁷. Bu bakımdan sanatçı çocukların kazançlarının sadece bir kısmı ailesine ödenirken diğer kısmı çocuk adına bir fona aktırılmaktadır. Bu şekilde çocukların kazançlarının aileleri tarafından sömürülmesinin önüne geçmek istenmiştir. Bu yönde çocuklar için öngörülen izin aşamaları ve çalışma şartlarına ilişkin koşullara uyulmamasının yaptırımını ise hapis olarak öngörülmüştür.

2.4.4.2. Amerika Birleşik Devletleri

⁴²⁴ İstisnai olarak belirlenen yaşlarına uygun olan işlerde 14 yaşını dolduran çocukların okul tatil olduğunda çalıştırılmaları mümkündür. Code du Travail, Article L4153-3, <https://www.legifrance.gouv.fr>, E.T. 23.04.2019 (çevrimiçi).

⁴²⁵ Code du Travail, Partie réglementaire, Troisième partie : Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale, Livre I. Durée du travail, repos et congés, Titre VI : Dispositions particulières aux jeunes travailleurs, Article L7121-1 vd. <https://www.legifrance.gouv.fr>, E.T. 23.04.2019 (çevrimiçi).

⁴²⁶ Code du Travail, Article L7124-1, <https://www.legifrance.gouv.fr>, E.T. 23.04.2019 (çevrimiçi)

⁴²⁷ Code du Travail, Article L7124-9 - L7124-12, <https://www.legifrance.gouv.fr>, E.T. 23.04.2019 (çevrimiçi).

Sektör her ne kadar Paris kaynaklı olarak Avrupa’da başlamış olsa da, 1. Dünya Savaşı Amerika Birleşik Devletleri’ne fırsat sağlamış ve sektörde önemli ilerlemeler kaydetmesine neden olmuştur⁴²⁸.

Oyunculuk faaliyeti açısından lider olarak görülen Hollywood’ta özellikle çocuk oyuncuların haklarının korunması önem arz etmektedir. Bu bakımdan medya sektörünün iki büyük pazarı olan Kaliforniya ve New York’ta çocuk oyunculara ilişkin özel düzenlemelere yer verilmiştir⁴²⁹. Bununla beraber çocukların çalışma saatleri, eğitime devamları gibi konularda Kaliforniya’daki düzenlemeler daha koruyucu hükümler içermektedir⁴³⁰.

Esasen çocuk oyuncuların çalışma hayatı içerisindeki haklarının korunması yönündeki en önemli adım ünlü “coogan davası” neticesinde gerçekleşmiştir⁴³¹. 5 yaşından itibaren oyunculuk yapan ve kazanç sağlayan Jackie Coogan⁴³², ailesinin kazancının büyük kısmını harcaması üzerine davacı olmuş ve kendisinden sonra gelen çocuk oyuncular için örnek teşkil etmiştir. Bu yönde çocukların kazancının ailelerden korunması için Çocuk Oyuncu Yasası diğer bir ifadeyle Coogan Yasası ortaya çıkmış, Kaliforniya Medeni Kanununa eklemeler⁴³³ yapılmıştır⁴³⁴.

⁴²⁸ DOĞANAY, s. 3; KENNEYBREW, Tony A., Employing The Performing Artist in France, Tulsa Journal of Comparative & International Law, Vol. 13, Num. 2, Tulsa 2006, s. 249-278, heinonline.org, E.T. 23.04.2019 (çevrimiçi).

⁴²⁹ MARTIS, Robert A., Children in the Entertainment Industry: Are They Being Protected- An Analysis of the California and New York Approaches, Digital Commons at Loyola Marymount University and Loyola Law School, Loyola Entertainment Law Journal, Vol. 8, Num. 1, Los Angeles 1988, s. 54, digitalcommons.lmu.edu, E.T. 20.03.2019 (çevrimiçi).

Amerika Birleşik Devletleri’nde çalışan çocukları koruyucu en kapsamlı düzenleme federal kanun olan “Fair Labor Standarts Act (FLSA)”dır. Ancak çocukların tüm çalışma koşullarını düzenleyen FSLA kapsamına sanat faaliyetlerinde çalışanlar alınmamıştır. GLİCKMAN, Courtney, Jon&Kate Plus Child Entertainment Labor Law Complaints, Whittier Law Review, Vol. 32, Num. 1, Fall 2010, s. 152, heinonline.org, E.T. 23.04.2019 (çevrimiçi); HRUBY, Heather, That's Show Business Kid: An Overview of Contract Law in the Entertainment Industry, Journal of Juvenile Law, Vol. 27, 2006, s. 48, heinonline.org, E.T. 23.04.2019 (çevrimiçi).

⁴³⁰ MARTIS, s. 54.

⁴³¹ Davaya ilişkin detaylı bilgi için bkz. HIBSCHMAN, Harry, The Jackie Coogan Case, 72 United States Law Reiew 214, Washington 1938, s. 214-221, heinonline.org, E.T. 23.04.2019 (çevrimiçi).

⁴³² 1921’de “The Kid” filminde Charlie Chaplin ile oynayan çocuk oyuncu.

⁴³³ California Civil Code § 36.1, 36.2.

⁴³⁴ AYALON, Danielle, Minor Changes: Altering Current Coogan Law to Better Protect Children Working in Entertainment, Hastings Communications Entertainment Law Journal, Vol. 35, Num. 2, California 2013, s. 354, heinonline.org, E.T. 23.04.2019 (çevrimiçi); CURRY, Randy, The Employment Contract With the Minor Under California Civil Code Section 36: Does the Coogan Law Adequately Protect the Minor, Journal of Juvenile Law, Vol. 7, 1983, heinonline.org, E.T. 23.04.2019 (çevrimiçi); GARON, Jon M., Entertainment Law, Tulane Law Review, Vol. 76, Şubat 2002, s. 561,

Kural olarak Kaliforniya Kanunlarına göre çocuğun kazancını ailenin harcama hakkı bulunduğundan, Kaliforniya Yüksek Mahkemesinin Coogan Davasındaki kararından hareketle 1939'da Kanunda, reşit olmayan kişinin kazancının bir kısmının, bir güven hesabında ayrılacağı düzenlenmiştir⁴³⁵.

Getirilen yeni düzenlemeyle çocukların kazancı korunmaya çalışılmış olsa da tam anlamıyla koruma sağlanamamıştır. Nitekim güven hesabı oluşturduğunun yapımcıya bildirilmesinin gerekliliği sadece mahkeme onaylı sözleşmeler için geçerli olmuş onay alınmayanlarda ise bildirimde bulunulmamıştır⁴³⁶. Ayrıca güven hesabına yatırılacak olan miktar da sabit olarak belirlenmemiştir⁴³⁷. Bu bakımdan, çocuk oyuncuların aileleri tarafından ekonomik olarak sömürülmesinin önüne geçilmesi yönünde düzenlemeler yetersiz kalmıştır. Bu nedenle söz konusu düzenlemelerde 2000 ve 2004 yıllarında büyük değişiklikler yapılmıştır⁴³⁸.

Yeni haliyle Coogan Yasası kapsamında çalışan çocukların kazançlarının yalnızca kendilerine ait olacağı ve üzerinde ailenin hakkının olmayacağı düzenlenmiştir⁴³⁹. Ayrıca daha önceden isteğe bağlı bırakılmış olan güven hesabına yatırılacak miktar, en az %15 olarak belirlenmiştir⁴⁴⁰. Bu bakımdan işverenin yani yapımcının çocuğun brüt kazancının %15'ini zorunlu olarak fona yatırması gerekmektedir⁴⁴¹.

Kaliforniya'da özellikle 18 yaşından küçük çalışanların ayrıcalıklı olarak korunması adına çalışma koşullarına ilişkin pek çok düzenleme getirilmiştir⁴⁴². Bu düzenlemelerin en önemlisi ise çocukların çalıştırılabilmesi için izin gerekliliğidir. Esasen çalışan tüm çocuklar için çalışma izni gerekirken sanat faaliyetlerinde

heinonline.org, E.T. 23.04.2019 (çevrimiçi); **MARTIS**, s. 25; **SOLK**, Gerald, Legal Rights and Obligations of Minors in the Entertainment Industry: The California Approach, Journal of Juvenile Law, Vol. 4, 1980, s. 85, heinonline.org, E.T. 23.04.2019 (çevrimiçi).

⁴³⁵ **AYALON**, s. 357; **CURRY**, s. 95; **MAHADEO**, Meaghan, Minor Matters: Ensuring the Enforceability of Contracts with Minors in the Entertainment Industry, The Canadian Bar Review, Vol. 93, Num. 1, Ottawa 2015, s. 285, heinonline.org, E.T. 23.04.2019 (çevrimiçi).

⁴³⁶ **AYALON**, s. 357; **CURRY**, s. 97; **HRUBY**, s. 49.

⁴³⁷ **AYALON**, s. 357.

⁴³⁸ **AYALON**, s. 358.

⁴³⁹ **AYALON**, s. 359.

⁴⁴⁰ **AYALON**, s. 358; **MAHADEO**, s. 285.

⁴⁴¹ **AYALON**, s. 359; **MAHADEO**, s. 285.

⁴⁴² Düzenlemelere ilişkin detaylı bilgi için bkz. Department of Industrial Relations, Division of Labor Standards Enforcement, Child Labor Laws, California 2013, <https://www.dir.ca.gov/dlse/>, E.T. 22.04.2019 (çevrimiçi).

çalıştırılacak çocuklar için ise ayrı bir izin aşaması getirilmiştir. Buna göre sanat faaliyetlerinde 18 yaşından küçükleri çalıştırmak isteyen kişi ya da kuruluşun “çocuk çalıştırma izni” alması gerekmektedir⁴⁴³. Aynı şekilde çalışmak isteyen çocuğun da izin başvurusunda bulunması gerekmektedir. İzinlerin her ikisi de “Labor Commissions Office” tarafından verilmelidir⁴⁴⁴. Alınan izindeki bilgilerin doğruluğu ile diğer gerekliliklerin varlığı uygun okul bölgesinden yazılı belge ile onaylanmalıdır⁴⁴⁵. Söz konusu iznin geçerliliği altı ay kadardır⁴⁴⁶. Aynı şekilde New York’ta da sanat faaliyetlerinde yer alan çocuklar için de ayrı bir izin prosedürüne hükmedilmiştir⁴⁴⁷. Bu bakımdan her iki düzenleme neticesinde de izin alınmadan kurulan istihdam ilişkisi yasaya aykırı olmaktadır.

Ülkemizde de medya sektörünün Hollywood’la yarışır seviyede olduğu, sektöre büyük yatırımların yapıldığı ve bu anlamda sektörde dünya listelerinde yer alacak düzeyde olduğundan bahsedilmektedir. Bu bakımdan hakların korunabilirliği bakımından da çocuk oyunculara ilişkin özel düzenlemelerin en kısa sürede yürürlüğe girmesi gerekmektedir.

⁴⁴³ MARTIS, s. 32.

⁴⁴⁴ GLİCKMAN, s. 153.

⁴⁴⁵ MARTIS, s. 32-33.

⁴⁴⁶ MARTIS, s. 32.

⁴⁴⁷ HRUBY, s. 51-52; New York Arts and Cultural Affairs Law § 35.01.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU AÇISINDAN SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNDE ÇALIŞAN ÇOCUKLAR

3.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN TEMEL HUSUSLAR

3.1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

“İş sağlığı ve güvenliği” esasen “iş sağlığı” ve “iş güvenliği” olmak üzere iki farklı kavramdan oluşmakla birlikte, beraber ifade edilmektedir⁴⁴⁸.

“İş sağlığı” kavramı, yapılan iş veya işin yapıldığı ortam nedeniyle çalışanın sağlığının bozulmaması, çalışanların içinde bulunduğu çevrenin sağlıklı olmasına ilişkin kavramı oluşturmaktadır⁴⁴⁹. Bu yönde 1995 yılında UÇÖ ve WHO.’nun iş sağlığı konusunda yaptığı ortak bir tanımlama mevcuttur⁴⁵⁰. Söz konusu tanım ile iş ayrımı yapılmayarak her türlü işte çalışanlar kapsam altına alınmıştır. Çalışanların hem fiziksel hem ruhsal hem de sosyal açıdan tam anlamıyla iyi hallerinin korunup geliştirilmesi ile kişilerin fiziksel ve ruhsal açıdan kendilerine uygun olan işlerde çalıştırılmaları ve çalışma koşullarının sağlıklarını bozmasının engellenmesi iş sağlığı kavramı içerisinde ele alınmıştır⁴⁵¹.

⁴⁴⁸ AKPINAR, s. 1; BAKIRCI, s. 264; YENİHAN, Bora/YILMAZ, Tuncay, Kavramsal Boyutuyla İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği, Edt. CEREV, Gökçe/KÖSEOĞLU, Yakup, Bursa 2018, s. 6; DİNÇ, s. 11; KILKIŞ, s. 6.

⁴⁴⁹ YENİHAN/YILMAZ, s. 9; KILKIŞ, s. 6; SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 5.

⁴⁵⁰ KILKIŞ, s. 6; SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 4.

⁴⁵¹ ÇSGB., İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi, Ankara, s. 11, http://www.isgip.gov.tr/wp-content/uploads/2015/11/isgip_saglik_gozetimi_rehberi1.pdf, E.T. 06.02.2018 (çevrimiçi); DEMİRCİOĞLU, Murat, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 4, S. 2, s. 193, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/4211.pdf>, E.T. 11.12.2018 (çevrimiçi); DİNÇ, s. 11; KILKIŞ, s. 6-7; SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 4.

“İş güvenliği” kavramı ise daha çok işyerinde kullanılan araç ve gereçlerden doğacak risklere karşı önlemlerin alınmasına ve iş nedeniyle çalışanların zarar görmesine engel olacak önlemlere ilişkindir. İşyerinde kullanılan malzemeye bağlı olarak gelişmesi muhtemel olan ve sağlığa yönelik teknik risklere karşı alınacak önlemler iş güvenliği kavramını oluşturmaktadır⁴⁵².

“İş sağlığı ve güvenliği” kavramı ise “iş sağlığı” ve “iş güvenliği” kavramlarının birleşiminden oluşup, işçinin çalışması nedeniyle veya çalışması sırasında uğrayacağı sağlık sorunları ile işte kullanılan malzemeler dolayısıyla oluşabilecek tüm risklere karşı önlem alınmasına ilişkindir. Çalışanın işe girişinden başlanarak işten ayrılana kadar olan süreçte, iş dolayısıyla sağlığı için tehdit oluşturmayacak ve işin ifasının güvenli olabilmesi için gerekli olan önlemler ile risk değerlendirmeleri iş sağlığı ve güvenliğinin kapsamı içerisinde yer almaktadır⁴⁵³. Her şeyden önce çalışanın yaşam hakkı ve sağlığını güvence altına alan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışanların çalışma ortamında tehlikelerden uzak olmasını amaçlamaktadır⁴⁵⁴. Gerçekten, yapılan işle beraber işin yapıldığı ortam ve çalışma koşulları ile kullanılan malzemelerden kaynaklanabilecek risklere karşı çalışanların korunması gerekmektedir⁴⁵⁵. Bu yönde esasen iş sağlığı ve güvenliği kavramı dar anlamda ve geniş anlamda ayrı ayrı ele alınmaktadır⁴⁵⁶.

Dar anlamda “iş sağlığı ve güvenliği” kavramı çalışmadan kaynaklı olarak çevresel faktörlerden dolayı doğabilecek tehlikelerden korunma anlamına gelmektedir⁴⁵⁷. Bu yönde çalışanın iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmasının yanında psikolojik açıdan da korunması ve kişilik haklarıyla sosyal çevrelerine yönelik tehlikelerden gözetilmesi amaçlarını da kapsamaktadır⁴⁵⁸.

Geniş anlamda “iş sağlığı ve güvenliği” ise çalışanların sadece işyerindeki tehlikelere karşı korunmasını değil işletmenin faaliyetlerinden etkilenen herkesin sağlık

⁴⁵² SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 5, EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 347.

⁴⁵³ DİNÇ, s. 11.

⁴⁵⁴ AKPINAR, s. 3; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 348.

⁴⁵⁵ SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 7.

⁴⁵⁶ BAKIRCI, s. 264; KILKIŞ, s. 5; SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 6; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 354-355.

⁴⁵⁷ SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 6; KILKIŞ, s. 5.

⁴⁵⁸ BAKIRCI, s. 264; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 354.

ve güvenliği tehdit eden risklere karşı korunmasını amaçlamaktadır⁴⁵⁹. Bu bakımdan esasen kavram geniş anlamda ele alındığında, işyerindeki çalışanların başta *iş kazası ve meslek hastalıklarına* karşı korunmasıyla birlikte her türlü tehlikeye karşı korunmasının yanında, iş nedeniyle doğabilecek tehlikelere karşı sadece çalışanların değil çevredekilerin de korunmasını sağlamak ve bunlarla birlikte üretim güvenliğini de temin etmek hususundaki çalışmaları kapsamaktadır⁴⁶⁰. Bir başka yönden ise geniş anlamda “*iş sağlığı ve güvenliği, ücret güvenliğinden iş güvencesine kadar geniş bir yelpazeyi kapsayan sosyal devlet ilkesi ile işçiyi koruma düşüncesi*”⁴⁶¹ olarak ifade edilmektedir.

6331 sayılı Kanun’da ise *iş sağlığı ve güvenliği* hususunda, dar anlamda ele alınan kavramın kapsamından da daha kısıtlı bir düzenleme yapılmıştır. Gerçekten, Kanun sadece muhtemel iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı önlem almaya ve korumaya yönelik hükümler içermektedir.

3.1.2. KİŞİ BAKIMINDAN KAPSAMI

6331 sayılı Kanun kapsamı bakımından “çalışan” kavramına yer vermiştir. Kanundaki tanımlaya göre çalışan: “*Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi*”dir. Söz konusu kavram, 5510 sayılı Kanun’daki sigortalı kavramından ve 4857 sayılı Kanundaki işçi kavramından daha geniş bir kavram olup, bağımlı olarak istihdam edilen herkesi kapsamaktadır⁴⁶².

Bu bakımdan 4857 sayılı Kanun, 5953 sayılı Kanun ve 854 sayılı Kanun kapsamına girenler ile 6098 sayılı Kanun kapsamında çalışanlar, 6331 sayılı Kanun bakımından çalışan kavramı içerisinde yer almaktadır⁴⁶³. Aynı şekilde 657 sayılı Kanun’da tabi olarak istihdam edilen kişiler de 6331 sayılı Kanun bakımından çalışandır⁴⁶⁴. Bu

⁴⁵⁹ SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 6; KILKIŞ, s. 5.

⁴⁶⁰ AKPINAR, s. 5; YENİHAN/YILMAZ, s. 9; KILKIŞ, s. 6.

⁴⁶¹ AKPINAR, s. 4; DİNÇ, s. 11; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 355.

⁴⁶² ŞENER, Ahmet Melik, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin Sorumluluğu, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 11, S. 42, 2014, <https://legal.com.tr>, E.T. 20.04.2019.

⁴⁶³ SÜMER, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, B. 2, Konya 2018, s. 53; ŞENER, s. 116.

⁴⁶⁴ SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 53; ŞENER, s. 116-117.

bakımdan 6331 sayılı Kanun, özel ya da kamu sektörü fark etmeksizin çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere herkese uygulanmaktadır⁴⁶⁵.

3.1.3. KAZA, İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI

Kaza kavramı, güncel sözlükte “İstem dışı veya umulmayan bir olay dolayısıyla bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğraması.” olarak ifade edilmiştir⁴⁶⁶. Hukuk sözlüğünde ise “İrade dışı meydana gelen ya da umulmayan bir olay nedeniyle bir kimsenin ya da bir şeyin zarar görmesi⁴⁶⁷” olarak ifade edilen kaza kavramı geniş anlamıyla ele alınmış aniden ve istenmeyen bir nedele bedensel bütünlüğe ya da mala karşı zarar doğuran olay olarak açıklanmıştır⁴⁶⁸. Dar anlamda kaza kavramı ele alındığında mala verilen zararlar kapsam dışında kalmaktadır⁴⁶⁹. Buna göre: “Aniden ve dışarıdan gelen bir etkenle kişinin beden bütünlüğünü ya da ruhi yapısını hemen veya sonradan arızaya uğratan olgu veya olay⁴⁷⁰.” dar anlamda kaza kavramını oluşturur. Bu bakımdan iş kazası da esasen dar anlamda kaza kavramı içerisinde yer almaktadır⁴⁷¹.

İş kazası ve meslek hastalıkları esasen hem 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda hem de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda ele alınmıştır. Bununla beraber söz konusu kanunlardaki düzenlemeler farklı olup ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir.

6331 sayılı Kanun’un “Tanımlar” başlıklı 3. maddesine göre iş kazası: “İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hâle getiren olay.” olarak ifade edilmiştir. Söz

⁴⁶⁵ DEMİRKAYA, Seher, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri (İşletme) Dışından Temini, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir 2014, s. 53.

⁴⁶⁶ TDK. Güncel Sözlük, http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5c6be7541e4482.22016585, E.T. 19.02.2019 (çevrimiçi).

⁴⁶⁷ BAĞDATLI, s. 382-383.

⁴⁶⁸ NARTER, Sami, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, B. 2, Ankara 2015, s. 1.

⁴⁶⁹ GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza/CANIKLIOĞLU, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, B. 17, İstanbul 2018, s. 353; NARTER, s. 1.

⁴⁷⁰ AYDINLI, İbrahim, İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara 2015, s. 56.

⁴⁷¹ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 353; NARTER, s. 1.

konusu tanıma göre bir olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için mutlaka işyerinde veya işin yürütümü dolayısıyla meydana gelmiş olması gerekmektedir⁴⁷².

5510 sayılı Kanun'da ise "iş kazası" kavramının tanımına yer verilmesine de 13. maddede sayılan durumların iş kazası olarak değerlendirileceğine hükmedilmiştir⁴⁷³. Her iki kanunun iş kazası kavramına ilişkin düzenlemesi dikkate alındığında birbiriyle uyumlu olmadığı görülmektedir⁴⁷⁴. Nitekim 6331 sayılı Kanun'a göre bir olayın iş kazası olarak kabulü için kazanın, işyerinde yahut işin yürütümünde gerçekleşmiş olması gerekmektedir; 5510 sayılı Kanun işverence başka yere gönderilen işçinin asıl işi yapılmaksızın geçirdiği sürede meydana gelen kazaları da iş kazası olarak değerlendirmektedir⁴⁷⁵. Bu bakımdan 6331 sayılı Kanun'daki kavramın 5510 sayılı Kanun'a göre daha dar kapsamlı ele alındığı görülmektedir⁴⁷⁶. Bu yönde iş kazası, işverenin otoritesi altında bulunulan bir sürede görülen iş nedeniyle yahut iş gereği ani ve dıştan gelen bir etkenle bedenen ya da ruhen zarar veren olay olarak tanımlanabilmektedir⁴⁷⁷.

Meslek hastalığı kavramı ise işverenin otoritesi altında çalışan kişinin işin niteliği dolayısıyla maruz kaldığı fiziksel ya da ruhsal arıza olarak tanımlanmaktadır⁴⁷⁸. Söz konusu kavram 6331 sayılı Kanun'da "*Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan*

⁴⁷² ALP, Elif, İş Kazası ve Meslek Hastalığının Hukuki Niteliği, CEREV, Gökçe/KÖSEOĞLU, Yakup, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2018, s. 198; KILKIŞ, s. 13.

⁴⁷³ SSGSSK. md. 13: "*İş kazası; a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, d) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.*" Ayrıntılı bilgi için bkz. BOSTANCI, Yalçın, Yargıtay Kararları İşığında İş Kazası Kavramı, Kamu İş, C. 8, S. 1, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/813.pdf>, E.T. 10.04.2019 (çevrimiçi).

⁴⁷⁴ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 348; KILKIŞ, s. 15.

⁴⁷⁵ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 348.

⁴⁷⁶ AYDINLI, s. 56; GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 348; ; TUNCAY, A. Can/EKMEKÇİ, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, B. 19, İstanbul 2017, s. 376.

⁴⁷⁷ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 348; KORKUSUZ, Refik/UĞUR, Suat, Sosyal Güvenlik Hukuku, B. 6, Bursa 2018, s. 286; ŞAKAR, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, B. 12, İstanbul 2017, s. 197; TUNÇOMAĞ, Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1987, s. 312-313.

⁴⁷⁸ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 348; KILKIŞ, s. 16; KORKUSUZ/UĞUR, s. 291; ŞAKAR, Sosyal Sigortalar, s. 201; TUNÇOMAĞ, Sosyal Sigortalar, s. 316.

hastalık.” olarak, 5510 sayılı Kanun’da ise “Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.” şeklinde tanımlanmıştır. Bu bakımdan meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak aniden ortaya çıkmamakta, bir müddet olumsuz çalışma şartlarıyla karşı karşıya kalmanın sonucu olarak gerçekleşmektedir⁴⁷⁹.

3.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN ÇOCUKLARIN ÇALIŞMA ŞARTLARINA İLİŞKİN HÜKÜMLER

3.2.1. GENEL OLARAK

İş hukuku, esasen sanayileşme ile birlikte işçi-işveren ilişkisinin artmasına bağlı olarak güçsüz durumda olan işçilerin çalışma koşullarının tek taraflı olarak belirlenmesi ve özellikle de kadınlarla çocukların ağır şartlarda, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden yoksun bir şekilde çalıştırılmaları sonucu ortaya çıkmıştır⁴⁸⁰. Bu bakımdan iş hukukunun doğumu aslında öncelikle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kuralların koyulması ile olmuştur⁴⁸¹. Başlarda “*işçi sağlığı ve güvenliği*” olarak ortaya çıkan kavram zamanla genişleyip “*iş sağlığı ve güvenliği*” ifadesine dönüşmüştür⁴⁸². Bu yönde işçinin işe başlaması ile birlikte işten ayrıldığı zamana kadar olan süreçte işin, işçinin sağlığı açısından tehlike oluşturmayacak bir iş olması ve işin gerçekleştirilme şekli bakımından oluşabilecek tehlikeler değerlendirilip önlemlerin alınması gerekmektedir.

Çalışanların iş dolayısıyla yaşamlarının veya sağlıklarının tehlikeye girmemesi kişisel haklardan olan yaşam hakkı bakımından korunması gereken bir durumdur. Konunun önemi dolayısıyla aslında *iş sağlığı ve güvenliğinin* sağlanması hususu başta sosyal devlet ilkesi gereğince devletin görevi olup; sendikaların, işverenlerin ve işçilerin

⁴⁷⁹ SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 99.

⁴⁸⁰ KILKIŞ, İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliği, B. 3, Bursa 2018, s. 4; İş Hukukunun doğuşu ve gelişimine ilişkin ayrıca bkz. ÇELİK, s. 3-16; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 1-2; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 5-8; SÜMER, s. 4-7; SÜZEK, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, s. 7-14; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 15-22.

⁴⁸¹ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 348.

⁴⁸² KILKIŞ, s. 4; SÜMER, İş Sağlığı ve Güvenliği, s. 4.

bu konuda belirli bazı yükümlülükleri mevcuttur⁴⁸³. Ayrıca bunlarla beraber; özellikle medya, çeşitli araştırma kurumları ve meslek kuruluşlarıyla dernek ve vakıfların da işyerinde sağlık ve güvenliğe ilişkin faaliyetlere katılması ve önemler alması gerekmektedir⁴⁸⁴. Nitekim iş kazalarının gerçekleşme oranına bakıldığında ne yazık ki ülkemiz üst sıralarda yer almaktadır. Bu hususta Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre ülkemizde sadece 2017 yılında 359.653 iş kazası meydana gelmiştir⁴⁸⁵. Bu sayının önemli bir kısmını ise çocuk işçiler oluşturmaktadır. Sayısal verilere kayıt dışı çalışanlar ile bildirilmeyen iş kazaları da eklendiğinde gösterilen sayısal değerlerin artacağı da şüphesizdir⁴⁸⁶.

Hem uluslararası bir takım düzenlemelere uyum sağlanabilmesi hem de Anayasanın devlete yüklediği çalışanları koruma yükümlülüğüne uyulabilmesi adına 4857 sayılı Kanun'da *iş sağlığı ve güvenliğine* yönelik çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Bu yönde Kanunun otuza yakın maddesinde iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine yer verilmiş ve önlemlere ilişkin hükümler konulmuştur. Ancak AB.'nin yönergeleri gereği, *iş sağlığı ve güvenliği* hükümlerini içeren ayrı bir kanun çıkarılması gerekmiştir.

Bu bakımdan ulusal düzeydeki *iş sağlığı ve güvenliğine* ilişkin düzenlemelerin başında, Anayasa kaynaklı olarak 4857 sayılı Kanun'daki *iş sağlığı ve güvenliği* hükümlerini 2012 yılında kaldırarak yürürlüğe girmiş olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gelmektedir. Bunun dışında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 1593 sayılı Umumi Hıfzıhssıhha Kanunu gibi bir çok kanunda ve pek çok yönetmelikte konuya ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

İşverenin bu hususta iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklanan tüm önemleri alması gerekmektedir. Bu gereklilik işverenin işçiyi gözetme borcundan kaynaklanmaktadır⁴⁸⁷. 6331 sayılı Kanun md. 4 işçilerin sağlık ve güvenliklerinin

⁴⁸³ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 347.

⁴⁸⁴ SÜZEK, s. 864.

⁴⁸⁵ 2017 Yıllık Bölüm 3-1 İş Kazası Meslek Hastalıkları İstatistikleri (4a), Tablo 3.1, 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan İş Kazası Geçiren ve Meslek Hastalığına Tutulan Sigortalı Sayılarının Ekonomik Faaliyet Sınıflamasına ve Cinsiyete Göre Dağılımı, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, E.T. 06.12.2018 (çevrimiçi).

⁴⁸⁶ SÜZEK, s. 875.

⁴⁸⁷ DEMİRKAYA, s. 55; DİNÇ, s. 71; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 380; SÜZEK, s. 878.

sağlanması hususunda işverenin yükümlü olduğunu ifade etmiştir. Bu bakımdan çalışma şartları yetişkin veya çocuk ayrımı olmadan herkes için mevzuatla getirilmiş olan kurallara uygun olmalıdır⁴⁸⁸. Kimsenin yaşına, gücüne, cinsiyetine uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağını düzenleyen Anayasa'nın 50. maddesi gereği ise küçüklerin çalışma şartları bakımından özel olarak korunması gerekmektedir.

Çalışanların korunmasını ve olası kazaların önlenmesini amaçlayan “iş sağlığı ve güvenliği” düzenlemeleri, bu bakımdan çocuk çalışanlar için ayrıca önem taşımaktadır. Nitekim çocukların başta yaşama hakkı olmakla beraber gelişimlerini de sağlıklı bir şekilde tamamlama hakkı mevcuttur ve özel olarak korunması gerektiği muhakkaktır⁴⁸⁹. Zira neredeyse tüm çalışma ortamları sağlık ve güvenlik açısından tehlike barındırmaktadır⁴⁹⁰. Bu durum yetişkinlere kıyasla çocuklar için daha ağır sonuçlar doğurmaktadır⁴⁹¹. Ayrıca çalışma hayatında çocuk işgücünün sıklıkla kullanılması iş kazalarının da önünü açmaktadır. Bu bakımdan çocukların iş dolayısıyla sağlık ve güvenliklerinin tehlikeye girmemesi adına özel olarak korunmaları gerekmektedir. Bu yönde BM.'nin Çocuk Hakları Sözleşmesi'nde de özel düzenlemeler yer almaktadır⁴⁹². Çocukların korunabilmeleri ve çalışma hayatında sömürülme ihtimallerinin ortadan kaldırılması adına çocuklara ilişkin belirli bazı işlerde çalışma yasakları getirilmiştir⁴⁹³.

3.2.2. ÇOCUK ÇALIŞTIRMA YASAKLARI

3.2.2.1. Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılma Yasası

Çocukların bedeni yeterliliğe sahip olmaması nedeniyle onları zorlayan veya herhangi bir şekilde gelişimlerini engelleme ihtimali olan işlerde çalıştırılmaması gerekmektedir. Bu hususta eskiden İş Kanunu md. 85'te yer alan düzenlemeyle: “On altı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ile çalıştığı işle ilgili mesleki eğitim almamış kişiler ağır ve tehlikeli işlerde

⁴⁸⁸ DİNÇ, s. 71.

⁴⁸⁹ BAKIRCI, s. 263; ŞAHİN, s. 177.

⁴⁹⁰ DİNÇ, s. 71

⁴⁹¹ DİNÇ, s. 71; BAKIRCI, s. 243.

⁴⁹² BM. Çocuk Hakları Sözleşmesi md. 6 “1. Taraf Devletler, her çocuğun temel yaşama hakkına sahip olduğunu kabul ederler. 2. Taraf Devletler, çocuğun hayatta kalması ve gelişmesi için mümkün olan azami çabayı gösterirler.”

⁴⁹³ BAKIRCI, s. 243; DİNÇ, s. 72; GÖKALP, s. 129.

çalıştırılmaz.” hükmüne yer verilmiştir. Aynı şekilde ilgili maddeye dayanılarak çıkarılan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği’nde de hangi işlerin ağır ve tehlikeli işler olarak kabul edildiği belirtilmiş ve 16 yaşını doldurmuş olan ancak 18 yaşını doldurmamış olan işçilerin hangi işlerde çalıştırılabileceklerine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır⁴⁹⁴. Bahsi geçen madde 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yürürlükten kaldırılmış olup, 2013 yılında ise Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır⁴⁹⁵.

Çocukların çalıştırılmasının uygun olmayacağı işlerin düzenlenmesi ise Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile ele alınmıştır. Bu bakımdan “*Çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.*” hükmü yerine, 15 yaşını doldurmamış çocukların sadece hafif işlerde çalışabileceği ifade edilmiştir. Bu hususta 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını doldurmamış işçilerin ise çalıştırılabilecekleri işler yönetmeliğin Ek-3. maddesinde sıralanmıştır⁴⁹⁶.

3.2.2.2. Yer ve Sualtı İşlerinde Çalıştırılma Yasağı

Yer ve su altında çalışmak, işin niteliği gereği, işin gerçekleştirildiği ortamın koşulları çocuk işçiler bir yana tüm işçiler için zorlayıcı bir çalışma şeklidir⁴⁹⁷. Çocuk işçiler açısından yeraltı ve sualtı işlerinde çalışma koşulları yetişkinlere kıyasla daha büyük sorunlar yaratmaktadır. Bu nedenle belirli bir yaşın altındaki kişilerin bu tarz yerlerde çalışması, onları yıpratıcı zararlı etkilerden korunmaları amacıyla yasaklanmıştır.

4857 sayılı Kanun md. 72’de “yer ve su altında çalıştırma yasağı” başlığı altında, “*Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.*” düzenlemesine yer verilmiştir. Kanunun amacı doğrultusunda yasağın işin türü bakımından değil de yer ve su altında yürütülüyor olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir⁴⁹⁸.

⁴⁹⁴ KILIÇ, s. 105; TANDOĞAN, s. 65-67; TURAN, s. 81-84.

⁴⁹⁵ Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği’nin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik, RG., 08.02.2013, 28553. Mülga Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği bakımından çocukların çalıştırılma yasaklarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. DİNÇ, s. 74-75, TULUKÇU, s. 30-31.

⁴⁹⁶ 6331 sayılı Kanun md. 17/3’e dayanılarak çıkarılan Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik ile mesleki eğitim şartı olan tehlikeli ve çok tehlikeli işler belirtilmiştir. Bu bakımdan her ne kadar Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Ek- 3 ile tehlikeli kabul edilebilen bazı işlerde çalışabilmenin şartı 16 yaşını doldurmuş olmak olarak düzenlenmiş olsa da mesleki eğitim alma zorunluluğu uygulanacaktır. AYKAC, s. 362; SÜZEK, s. 881.

⁴⁹⁷ DİNÇ, s. 73; GÖKALP, s. 129; TURAN, s. 109.

⁴⁹⁸ DİNÇ, s. 73; TULUKÇU, s. 27.

Bu bakımdan sıralanan işler sınırlı sayıda olmayıp çocuklar yeraltında ve sualtında yapılan tüm işlerde çalıştırılmazlar.

3.2.2.3. Çocuk ve Genç İşçilere Çalışma Yasası Getirilen Diğer Hususlar

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te çocuk ve gençlerin çalışmayacağı başka bir takım işler sıralanmıştır. Yönetmelik md. 5/son'a göre kanunda ve yönetmelikte düzenlenmiş asgari çalışma yaşlarına uygun olsa dahi çocukların çalıştırılmayacağı işler söz konusudur. bu bakımdan *“hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri”, “alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi”, “toptan satış işlerinde, parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin toptan ve perakende satış işleri ile bu gibi maddelerin imali, işlenmesi, depolanması işleri ile bu maddelere maruz kalma ihtimali bulunan her türlü işlerde”, “gürültü ve/veya vibrasyonun yüksek olduğu ortamlarda yapılan işlerde”, “aşırı sıcak ve soğuk ortamda çalışma gerektiren işlerde”, “sağlığa zararlı ve meslek hastalığına yol açan maddeler ile yapılan işlerde”, “radyoaktif maddelere ve zararlı ışınlarla maruz kalınması ihtimali olan işlerde”, “fazla dikkat isteyen ve aralıksız ayakta durmayı gerektiren işlerde”, “parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde”, “eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmeye imkan sağlamayan işlerde”, “işyeri hekimi raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işlerde”, “eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işlerde”, “para taşıma ve tahsilat işlerinde”* ve daha önce bahsedildiği üzere *“gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde”* 18 yaşını doldurmamış kişilerin çalıştırılması yasaktır.

Bununla beraber diğer bazı kanunlarda da çocuk veya gençlerin çalışmasının uygun görülmediği işlere yer verilmiştir. Bunlardan biri de eğlenceye, hoşça vakit geçirmeye yönelik işlerdir. Ahlak bakımından korunmaya muhtaç olan çocukların bu gibi işlerde çalıştırılmaması uygun olur⁴⁹⁹. Bu amaca yönelik düzenleme ise 4857 sayılı Kanun'da değil, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda yer almaktadır. UHK. md. 176'da *“Mahalli belediyelerince bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda on sekiz yaşından aşağı çocukların istihdamı menolunur.”* denilerek, çocukların bu tarz yerlerde çalışması yasaklanmıştır. Aynı yönde 2751 sayılı Kanun md. 12'de bir hükme yer verilmiştir. Buna göre; yine eğlence, oyun, içki ve benzeri

⁴⁹⁹ CENTEL, Tankut, Çalışan Çocukların Hakları ve Türkiye, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, C. 16, S. 1-2, İstanbul 1996, s. 22, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/99562>, E.T. 10.11.2018 (çevrimiçi); DİNÇ, s. 78.

amaçlı umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde on sekiz yaşından küçüklerin çalıştırılması yasaklanmıştır.

3.2.3. ÇOCUKLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLER

Sosyal nitelikli devletin işçilerin iş güvenliği için yaptığı müdahaleler elbette çocuk çalışanlar için de geçerlidir. Bununla birlikte çocuklar ve gençler iş sağlığı ve güvenliği hususunda yetişkinlerle kıyaslandığında daha savunmasızlardır. Zira çocuklarda tehlike bilinci tam olarak gelişmemiştir⁵⁰⁰. Çocuklardaki bu durum ise iş kazası riskini arttırmaktadır. Ayrıca deneyim sahibi olmayan çocukların, gelişen fiziki yapıları ve kişilikleriyle yetişkinlerle aynı şekilde çalışmalarının beklenmesi hem kendileri hem de ortamdaki diğer kişiler için risk doğurmaktadır⁵⁰¹. Bu nedenle çocuk ve gençler için *iş sağlığı ve güvenliği* konusunda ayrıca düzenlemeler yapılmalıdır.

3.2.3.1. Sağlık Muayenesi Zorunluluğu

6331 sayılı Kanun yürürlüğe girinceye kadar, çocuklar hakkında da *iş sağlığı ve güvenliği* hususunda 4857 sayılı Kanun'da yer alan hükümler uygulanmıştır. Kanununun 87. maddesinde çocuklara ilişkin olarak işe alınmadan önce ve on sekiz yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir muayeneden geçirilme şartı getirilmiştir. Söz konusu hükme göre: *“işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların 18 yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir defa aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarına bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde saklanarak yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur.”* Bununla beraber 2012'de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin özel kanunun

⁵⁰⁰ AYKAÇ, s. 373.

⁵⁰¹ ULUOĞLU, Sevinç Arzu, Gelişmekte Olan Ülkelerde Çocuk İşçiliği Sorunu, 1980 Sonrası Türkiye Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kars 2010, s. 2.

çıkarılması ile çocukların da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususlar yeni Kanuna göre yapılmaya başlanmıştır.

Bu bakımdan işverene başta çocuklara yönelik risk değerlendirmesine ilişkin zorunluluk öngörülmüş sonrasında ise işe devamının çocuğun gelişimine ve sağlığına zarar vermemesi adına çeşitli koruyucu hükümlere yer verilmiştir. Nitekim 6331 sayılı Kanun md.15'e göre işveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamalıdır. Ayrıca çalışanların; işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını işveren sağlamak zorundadır.

Bununla birlikte md. 15/2'de işin tehlikesine göre bir düzenlemeye gidilmiş ve *“Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.”* şeklinde bir hükme yer verilmiştir. Hükümde bahsedilen raporun ne zaman ve nasıl alınması gerektiği ise *İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik*'te⁵⁰² belirtilmiştir. Söz konusu yönetmeliğin 9. maddesinin *“Sağlık Gözetimi”* başlığı altındaki 3. fıkrasında; *“Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda; az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır.”* hükmü yer almaktadır. Bu bakımdan 4857 sayılı Kanun md. 87'deki düzenlemeye benzer şekilde, çocuk veya genç işçilerin altı ayda bir sağlık muayenesinden geçirilmeleri öngörülmüştür. Yapılan muayeneler neticesinde şayet çocuk ve genç işçilerin çalışmamalarını öngören bir rapor elde edilirse, işverenin çocuk veya genç işçinin

⁵⁰² RG. 20.07.2013, 28713.

sağlığına zarar vermeyecek bir iş vermesi gerekmektedir⁵⁰³. Nitekim bu husus işverenin işçiyi gözetme borcuna ilişkindir⁵⁰⁴. Ancak böyle bir imkan yoksa çocuk işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme yetkisine sahiptir⁵⁰⁵.

3.2.3.2. Açıklama ve Eğitim Verme Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususunda eğitim öncelikli etkenler arasında yer almaktadır. Nitekim iş sağlığı ve güvenliğinin gerçek manada sağlanabilmesi kişilerin bu konuda eğitilmesi ile mümkündür. Bu yönde verilecek eğitimler için İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁵⁰⁶ düzenlenmiştir. Hem 6331 sayılı Kanun hem de ilgili yönetmelik bakımından işveren, çalışanlara en azından yönetmelik ekinde belirtilen konularda eğitim verilmesini sağlamalıdır⁵⁰⁷. Bu konuda işyerinin tehlike sınıfına göre ayrıntılı düzenlemeler yer almaktadır. Yönetmelik, 18 yaşından küçük çalışanlar için ayrıca bir hükme yer vermiştir. Buna göre, “İşyerinde on beş yaşını bitirmiş ancak on sekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilir.”

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile de çocukların iş sağlığına ilişkin ayrıca hükümlere yer verilmiştir. Buna göre: “İşverenler çocuk ve genç işçilerin tecrübe eksikliği, mevcut veya muhtemel riskler konularında bilgisizlik veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak gelişmelerini, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korunmalarını temin edeceklerdir.”. Söz konusu maddeden hareketle, işverenler çocuk ve gençleri çalıştırırken öncelikle onların henüz gelişme aşamasında olduklarının bilinciyle hareket ederek tecrübeli olmayışlarından ya da bilgisizliklerinden kaynaklanacak gelişimlerini ya da sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atabilecek olası risklere karşı önem almalıdırlar.

⁵⁰³ AYKAÇ, s. 376; BAKIRCI, s. 276.

⁵⁰⁴ BAKIRCI, s. 277.

⁵⁰⁵ BAKIRCI, s. 277.

⁵⁰⁶ RG. 15.05.2013, 28648.

⁵⁰⁷ SÜZEK, Sarper, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından İşverenin Yükümlülükleri, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 14, S. 55, 2017, s. 1302, <https://legal.com.tr>, E.T. 23.02.2019 (çevrimiçi).

Yönetmelik söz konusu tedbirler için işverene md. 13'teki düzenleme ile belirli bazı sorumluluklar yüklemiştir.

Bu kapsamda, çalışmaya başlamadan önce çocuklara işyerindeki riskler ifade edilmeli, kanuni hakları açıklanmalı ve işin niteliğine göre gerekli eğitimler verilmelidir. Bununla beraber çalışma koşullarında işe başlanmadan önce yahut başlandıktan sonra bir değişiklik olması halinde işverenin değişikliği uygulayabilmesi bazı hususları dikkate almasına bağlanmıştır. Bu hususlar: *“işyeri ve işin yapıldığı yerin uygunluğu ve tanzimi, kullanılan iş ekipmanlarının şekli, sırası ve bunların kullanılış biçimleri, iş organizasyonları, çocuk ve genç işçilere verilen eğitimin ve talimatların düzeyi”* şeklinde hükme alınmıştır. Belirtilen hususlardaki değerlendirmenin ardından çalıştırılan ya da çalıştırılacak olan çocukların bedensel ve zihinsel gelişimleriyle güvenlikleri açısından risk tespit edilirse işverenin en kısa sürede gerekli tıbbi kontrolleri yapması gerekmektedir.

Yönetmelikle işverene çeşitli yükümlülükler yüklenmesinin yanında devlete de bazı yükümlülükler getirilmiştir. Yönetmelik md. 14-15-16 uyarınca çalışan çocuklar konusundaki duyarlılığının artırılması ve bilgilendirilmesi için seminer, toplantı, konferans ve sempozyum benzeri eğitim programları düzenleme ve bu yönde çeşitli materyaller hazırlama, iş sağlığı ve güvenliği, yasal haklar vb. konularda eğitim seminerleri düzenleme ve katılımlarını sağlamak için gerekli tedbirleri alma, işyerlerinde kontrol ve denetim yetkisi bulunan kurum ve kuruluşlarda konu ile ilgili çalışanlara bu konudaki mevcut yasal düzenlemeler ve bunların uygulanması vb. hususlarda eğitim semineri verme görevini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yüklemiştir. Ayrıca çocuk çalıştırılan işyerlerinde ve işlerde, bu grubun sağlık durumları, fiziksel, sosyal ve mesleki gelişimleri, iş sağlığı ve güvenliği koşulları ve çalışma ilişkileri konularında inceleme ve araştırmalar yapma, elde edilen bulguları, sorunları ve çözüm yollarını içeren bilgileri yayınlama ile görevlendirilmiştir. Aynı şekilde Bakanlık, çocuk işçilerle ilgili kamu kurum ve kuruluşları, işçi ve işveren kuruluşları, meslek kuruluşları, üniversiteler ve gönüllü kuruluşlar ile işbirliği yapmalı ve gerekli koordinasyonu sağlamalıdır.

3.3. SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ÖZEL DURUMLAR

3.3.1. GENEL OLARAK

İş sağlığı ve güvenliği hususu tüm sektörler bakımından çalışma hayatının en önemli parçasını oluşturmaktadır. Ancak insanlar tarafından sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yürütülen işlerin; sadece sanatın icra edildiği, insanların eğlenerek çalıştığı huzurlu ve tehlikesiz ortamlarda yapıldığı düşünülmekte ve bu nedenle çoğu sektöre göre daha masum görülmektedir. Bu durum aslında işin arka yüzü bakımından belki de en az bilinirliği olan sektör olmasından kaynaklanmaktadır. Yani yapılan iş aslında tüm ülke tarafından görülmekte ancak o işin ortaya çıkış serüveni ise sadece sektörde çalışan küçük bir kitle tarafından bilinmektedir.

Sektörde işyeri olarak kabul edilen yerler özellikle set ortamları ise, içerisinde gizli pek çok tehlike barındırmaktadır. Nitekim zorlu çevre koşulları altında yapılan çekimler, senaryo kaynaklı tehlikeli sahneler, setlerde kullanılan ağır ekipmanlar vb. birçok durum sanat, kültür ve reklam faaliyetlerini her türlü iş kazasına açık konuma getirmektedir. Hatta setlerdeki riskler sabit olmayıp senaryoya göre sürekli değişmektedir⁵⁰⁸. Oyuncular, kimi zaman bir inşaat işçisi kimi zaman adrenalin tutkulu bir sporcu ya da su altındaki bir dalgıç olmakta; çekimler karada yapılabildiği gibi havada ya da su altında da yürütülebilmektedir. Hal böyle olunca hayatta karşılaşılabilecek hemen hemen her türlü kaza riski de kendisine set ortamında yer bulmaktadır.

Oyuncuların her türlü role bürünebilmesinin sonucu olarak ortaya çıkan riskler de değişmektedir. Bu durum setlerde kazaların yaşanmaması adına alınacak güvenlik önlemlerinin senaryoya göre değişmesi gerektiği sonucunu doğurmaktadır. Nitekim yüksekten atlayan bir dağcıyı canlandıran oyuncu için alınacak önlemlerle, yanan bir evdeki itfaiyeciyi canlandıran oyuncu için alınacak önlemler farklılık arz etmektedir. Bu durum aslında sektöre hakim olan iş güvenliği uzmanları ile çalışılması gerekliliğini de ortaya koymaktadır.

⁵⁰⁸ AKBAĞ, Demet, Bu Sektörün Devletin Hakemliğine İhtiyacı Var, İSG Gündem, Aralık-Ocak 2018-2019, S. 2, s. 19.

Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışan kişiler, 6331 sayılı Kanun'un tüm çalışma koşullarını kapsamaması dolayısıyla ister kamu ister özel sektörde olsunlar Kanun hükümlerine tabidirler. Bununla beraber sanatçıların, uygulamada serbest çalışan olarak gözükmeleri 6331 sayılı Kanun kapsamı dışında kalmalarına neden olmaktadır. Nitekim 6331 sayılı Kanun md. 2/ç'de "*Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar*" istisna olarak sayılmıştır. Ancak çalışma ilişkisinin varlığı halinde 6331 sayılı Kanun kapsamında sayılacakları muhakkaktır. Bu yönde 6331 sayılı Kanunun işverene yüklediği yükümlülükler⁵⁰⁹ sanat faaliyetleri için de geçerli olup sanatçıların da iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemlerin alınmasını talep hakkı bulunmaktadır⁵¹⁰.

3.3.2. RİSK DEĞERLENDİRMESİ

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklı olarak işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerini sağlayabilmek ve onu sürdürüp geliştirebilmek için risk değerlendirmesi yapması gerekmektedir. Risk değerlendirmesi neticesinde işveren; işyerindeki tehlikeleri öğrenip çalışanlar için gerekli güvenlik tedbirlerini sağlayabilecek ve tehlikenin gerçekleşmesi halinde ortaya çıkacak kayıpları azaltma imkanı sağlayacaktır⁵¹¹.

Oluşturulan bir ekip tarafından gerçekleştirilen risk değerlendirmesi "*İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği*⁵¹²"nde belirlenen prosedürlere uygun olmalıdır. Bu bakımdan öncelikle çalışma ortamındaki tehlikeler tanımlanmalı, olası

⁵⁰⁹ "*Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.*

İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır." İSGK. md. 4. Detaylı bilgi için bkz. **SÜZEK**, Sarper, İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, s. 1296-1319; **ŞENER**, s. 118-123.

⁵¹⁰ **HOŞ**, Zeynep, İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Bakımından Sanatçı Hakları, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir, Haziran 2018, s. 116.

⁵¹¹ **DEMİRKAYA**, s. 71.

⁵¹² RG. 29.12.2012, 28512.

riskler belirlenip analiz edilmeli, risklere karşı alınacak tedbirler kararlaştırılmalı ve yapılan çalışma doküman haline getirilip tehlike sınıfına göre belirli aralıklara yenilenmeli veya belirli bazı durumlarda kısmen ya da tamamen risk değerlendirmesi tekrar edilmelidir.

Sanat, kültür ve reklam faaliyetleri niteliği dolayısıyla değişken bir yapıda olması nedeniyle bahsedilen risk değerlendirmesinin de sahne ve set ortamlarına göre özel olarak düzenlenmesi gerekmektedir. Nitekim çekimi yapılan bir filmde sürekli olarak sahnelerin değişmesi setin kurulduğu yeri dolayısıyla da işyerini ve işyerindeki riskleri de değiştirmektedir. Olası kazalara karşı önlemlerin, yapılan risk değerlendirmesine göre alınacağı düşünüldüğünde setler için birçok defa risk değerlendirmesinin yapılması gerektiği muhakkaktır.

Bahsi geçen yönetmeliğin 12. maddesinde risk değerlendirmesinin tehlike sınıfına göre olağan olarak yenilenmesi gereken sürelerle yer verilmiştir. Buna göre; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için risk değerlendirmesi 2 yılda bir, tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri 4 yılda bir, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri ise 6 yılda bir risk değerlendirmesini yenilemelidir.

Aynı maddenin 2. fıkrasında ise belirli bazı durumlarda ortaya çıkan yeni durumların işyerini etkilemesi dolayısıyla tekrardan risk değerlendirmesi yapılması gerektiği düzenlenmiştir⁵¹³. Senaryo kaynaklı olarak çekimlerin sürekli farklı koşullarda gerçekleşiyor olması öncelikle kurulan setin işyeri olarak kabulüyle birlikte md. 12/2-a,b'ye göre; işyerinin taşınması, işyerinde uygulanan teknolojilerin, kullanılan madde ve ekipmanları değişmesi hükümleri göz önüne alınarak her değişen koşul için yeniden risk değerlendirmesi yapılması gerekmektedir.

⁵¹³ İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği md. 12/2: “Aşağıda belirtilen durumlarda ortaya çıkabilecek yeni risklerin, işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkiliyor olması göz önünde bulundurularak risk değerlendirmesi tamamen veya kısmen yenilenir.

a) İşyerinin taşınması veya binalarda değişiklik yapılması.

b) İşyerinde uygulanan teknoloji, kullanılan madde ve ekipmanlarda değişiklikler meydana gelmesi.

c) Üretim yönteminde değişiklikler olması.

ç) İş kazası, meslek hastalığı veya ramak kala olay meydana gelmesi.

d) Çalışma ortamına ait sınır değerlere ilişkin bir mevzuat değişikliği olması.

e) Çalışma ortamı ölçümü ve sağlık gözetim sonuçlarına göre gerekli görülmesi.

f) İşyeri dışından kaynaklanan ve işyerini etkileyebilecek yeni bir tehlikenin ortaya çıkması.”

Sanat, kültür ve reklam faaliyetleri açısından ise 2015 yılına kadar az tehlikeli kabul edilen setler, Oyuncular Sendikası ile Sine-Sen'in önerileriyle tehlikeli sınıfa alınmıştır⁵¹⁴. Bu durum artık setlerde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklanan yükümlülükler bakımından tehlikeli sınıfa göre işlem yapılması gerekliliğini doğurmuştur. Setlerin tehlikeli sınıfta yer almasıyla birlikte süresi 4 yılda bir olağan risk değerlendirmesi yapılması gerekmele birlikte işin niteliği itibariyle sürekli değişen setlerde işyerindeki koşulların değişmesi nedeniyle her değişimde risk değerlendirmesi yenilenmelidir.

3.3.3. SAHNE VE SETLERDEKİ RISKLER İLE MEYDANA GELEN İŞ KAZALARI

Sahne ve setler çok bilinmemekle birlikte esasen iş kazası riskinin en yaygın olduğu sektörler arasındadır. Nitekim daha önce üzerinde durulduğu üzere senaryoların farklılığı sektördeki kaza riski kartelasını da çeşitlendirmektedir. Bunun yanında özellikle sektörde çalışanların en büyük sorunu olan uzun mesai saatleri de çalışanların dikkat ve özenini azaltmakta ve kazaya kapı aralamaktadır.

Sanat, kültür, reklam faaliyetlerinde çalışanlar, aslında giyindikleri kostümden yaptıkları makyaja kadar bir çok alanda sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek risklerle karşılaşmaktadırlar. Nitekim masum hatta özendirici görülebilecek makyaj uygulamaları bile temizliğe dikkat edilmemesi nedeniyle mikrobik bulaşmalara yol açabilmekte hatta kişisel duyarlılıklar dikkate alınmadan uygulandığında oyuncularda alerjik reaksiyonlara neden olabilmektedir⁵¹⁵. Esasen hemen her çekimde gerçekleştirilen bu uygulamalar akıllarda iş sağlığı ve güvenliği tehdidi olarak canlanmayan durumlar arasındadır. Ancak özellikle aksiyon içerikli senaryolardaki yüksekten atlama sahneleri,

⁵¹⁴ İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinin İşyeri Tehlike Sınıfları Listesinin yer aldığı Ek-1 listesinde yer alan 59.11.03 kodlu “Sinema filmi, video ve televizyon programları yapım faaliyetleri (belgesel yapımıcılığı dahil)” ile 90.01.18 kodlu “Bağımsız aktör, aktrist ve dublörlerin faaliyetleri” nin “az tehlikeli” olan tehlike sınıfı “tehlikeli” olarak değiştirilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, RG. 19.02.2015, 29272.

⁵¹⁵ Oyuncularda risk dağılımı bakımından %11 ile en yüksek riskin mikroorganizmalardan bulaşan hastalıklar olduğu tespit edilmiştir. DOĞANAY, s. 23.

patlayıcı madde, ateşli silah, kesici alet vb. araçların kullanımı gibi durumlar ciddi yaralanma hatta ölüm riski içermektedir⁵¹⁶.

Gerek ülkemizdeki gerekse yurt dışındaki televizyon programları, film ve reklam çekimleri için kurulan setlerde pek çok iş kazası meydana gelmektedir. Ülkemizde de sık rastlanan bir durum olan set kazaları içerisinde kayıtlara geçen ilk ölüm ve yaralanmayla sonuçlanan kaza 1929'da çekilen Kaçakçılar Filmi setinde gerçekleşmiş, film çekimlerinde oyuncularından biri hayatını kaybederken biri tekrar oyunculuk yapamayacak şekilde ağır yaralanmıştır⁵¹⁷.

Sadece ülkemizde değil yurt dışında da sanat, kültür ve reklam amaçlı set ortamı içerisinde gerçekleştirilen faaliyetlerde ciddi kazalar meydana gelmektedir. Oyuncuların tümü için zorlu şartlar taşıyan setler özellikle çocuklar açısından daha risklidir. Bu husus çocuk oyuncuları yetişkinlerden ayırarak daha nitelikli koruyucu hükümlere yer verilmesi gerekliliği doğmuştur. Set kazaları ve özellikle çocuk oyuncular açısından farkındalığa neden olan büyük kaza ise 1982 tarihinde Twilight Zone filmi çekimlerinde gerçekleşmiştir⁵¹⁸. Başrol oyuncusunun, biri 6 biri 7 yaşında olan iki çocuk oyuncuyu senaryo gereği helikoptere alarak kurtarmasının gerektiği sahnede yerdeki duman üreten makine patlamış ve patlama nedeniyle kuyruk kısmı etkilenen helikopter düşmüştür. Kazada başrol oyuncusu ve 7 yaşındaki çocuk oyuncu pervanenin çarpması nedeniyle, 6 yaşındaki çocuk oyuncu ise helikopterin üzerine düşmesi nedeniyle hayatını kaybetmiştir⁵¹⁹. Söz konusu kaza neticesinde çocukları koruma hususunda iş kanunlarının yeterliliği konusunda ciddi şüpheler oluşmuştur⁵²⁰. Daha yakın bir tarihte ise yine herkesin büyük bir merakla izlediği ve gişe rekorları kıran hatta oyuncularının çoğu çocuklardan oluşan ve esasen mesai saatleri ile çalışma şartları bakımından örnek teşkil

⁵¹⁶ Setlerde oyuncuların karşılaşacağı kaza riskleri ve alınması gereken önlemlere ilişkin örnekler için bkz. **Oyuncular Sendikası/Sine-Sen**, Setlerde İşçi Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, İstanbul, s. 8-28.

⁵¹⁷ Tarih Dergisi, Edt. **ALTINDIŞ**, Ceyda/**CENT**, İpek/**ÖZYER**, Berkan, S. 5, Ekim 2014, s. 56.

⁵¹⁸ **MARTIS**, Robert A., Children in the Entertainment Industry: Are They Being Protected- An Analysis of the California and New York Approaches, Digital Commons at Loyola Marymount University and Loyola Law School, Loyola Entertainment Law Journal, Vol. 8, Num. 1, Los Angeles 1988, s. 25 digitalcommons.lmu.edu, E.T. 20.03.2019 (çevrimiçi).

⁵¹⁹ **TASHIRO**, Charles S., The "Twilight" Zone of Contemporary Hollywood Production, Cinema Journal, Vol. 41, Num. 3, Texas 2002, s. 27, https://www.jstor.org/stable/1225697?seq=1#metadata_info_tab_contents, E.T. 20.04.2019 (çevrimiçi).

⁵²⁰ **MARTIS**, s. 25; **TASHIRO**, s. 28.

edebilecek nitelikteki⁵²¹ Harry Potter filminde de Harry Potter'ın dublörünü yapan oyuncu, film çekimi esnasında senaryo gereği gerçekleştirilen patlama sahnesinde düşerek felç kalmıştır⁵²². Bahsi geçen örnekler kamuya mal olmuş örneklerin sadece bir kaçını oluşturmakla birlikte hem ülkemizde hem de diğer ülkelerdeki setlerde pek çok iş kazası meydana gelmektedir.

6331 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanun gereği işverenin meydana gelen kazayı kuruma bildirim yükümlülüğü bulunmaktadır. Oyunculuk faaliyeti açısından setlerde meydana gelen kazaların da işveren yani yapımcı tarafından 3 iş günü içerisinde bildirilmesi gerekmektedir. Bununla beraber uygulamada oyuncuların serbest çalışan olarak görülmesi hem iş kazasına karşı alınacak önlemler bakımından hem de risklerin gerçekleşmesi halinde ortaya çıkan yükümlülükler bakımından yapımcıların yükümlülüklerinden kaçmasına imkan sağlamaktadır.

3.3.4. SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNDE ÇOCUKLARIN ÖZEL OLARAK KORUNMASI

3.3.4.1. Genel Olarak

Esasen çalışma hayatında çocukların sağlık ve güvenliklerinin yetişkinlere göre özel olarak korunmasının gerekliliği, dayanağını BM. Çocuk Hakları Sözleşmesi'nden almaktadır⁵²³. Sözleşme, taraf devletlere çalışan çocukların yaşama hakkını göz önüne alarak, çocuğun hayatını koruma ve çocuğun gelişmesi için gerekli çabayı gösterme yükümlülüğünü yüklemiştir. Sözleşme dolayısıyla çocukların çalışmaları nedeniyle karşılaşacakları sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokacak her türlü riske karşı önlem alınmalıdır. BM. Çocuk Hakları Sözleşmesinin yanında çocukların sağlık ve güvenlik yönünden özel olarak korunması başta Anayasada yer alan sosyal devlet ilkesinin bir görünümünü oluşturmakla birlikte çocuklar için ayrıca düzenlemeye de yer verilmiştir⁵²⁴.

⁵²¹ ÜRÜT, s.

⁵²² <https://didyouknowfacts.com/daniel-radcliffes-longtime-stunt-double-tragically-paralyzed-making-final-installment-harry-potter/>, E.T. 20.04.2019 (çevrimiçi).

⁵²³ ŞAHİN, s. 177.

⁵²⁴ ŞAHİN, s. 178.

Anayasa md. 50/2'deki çocukların çalışma şartları yönünden özel olarak korunacağı hükmü nedeniyle çalışan çocukların sağlık ve güvenliklerinin tehlikeye girmemesi adına kanunlarla düzenleme yapılması gerekliliği doğmuştur. Nitekim hemen her alanda yetişkinlere göre tecrübesiz olan çocukların çoğu zaman sadece yetişkinler göz önüne alınarak düzenlenmiş çalışma ortamlarında, yetişkinlerin kullanımına uygun araçlarla çalıştırılması kaza riskini arttırmaktadır⁵²⁵. Özellikle yetişkinler için bile birçok riski barındıran setler ise güvenlik bilinci henüz gelişmemiş daha az bilgi birikimi ve tecrübeye sahip olan çocuklar açısından yetişkinlere kıyasla oldukça fazla tehlike içermektedir. Nitekim setlerde uzun mesai saatleri nedeniyle yorgun düşen çocuklar hem kendilerini hem de diğer set çalışanlarının güvenliğini tehlikeye sokabilecek hatalar yapmaya daha yatkındırlar. Bu durum çocuklar için özel olarak güvenlik tedbirleri almayı gerektirmektedir.

Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı'nda çocuk oyuncuların setlerde ayrıcalıklı olarak iş sağlığı ve güvenliği hususunda korunmasına yönelik özel bir hükme yer verilmemiştir. Bu nedenle çocuk oyuncular için de 6331 sayılı Kanun'daki hükümler ile Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te düzenlenen hükümlere göre koruma sağlanacaktır. Bununla beraber Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı'nın çocuk oyunculara ilişkin tutulması gereken özlük dosyasının içeriğinin düzenlendiği 24. maddesinin f bendinde “*acil olay kayıt formu*”na yer verilmiş ve herhangi bir kaza, yaralanma, istismar gibi durumlarda yasal temsilcinin formu doldurarak 3 gün içerisinde bakanlığa bildireceği düzenlenmiştir.

3.3.4.2. Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı'ndaki Düzenlemeler

3.3.4.2.1. Çocukların Çalıştırılabilecekleri Faaliyetler

⁵²⁵ ŞAHİN, s. 177.

Sanat ve kültür faaliyetlerinden özellikle filmler, televiyon programları ve reklamlarda yer alan çocuklar yani çocuk oyuncular esasen uluslararası hukukta çocuk işçi olarak ifade edilirler⁵²⁶. Bu nedenle aslında işçi olan çocuk oyuncuların haklarının korunması gerekmektedir⁵²⁷.

İş Kanunu'nun 71. maddesindeki düzenlemeyle 14 yaşını tamamlamamış çocukların sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalıştırılabileceği düzenlenmiş ve bu hususa ilişkin düzenlemelerin çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği ifade edilmiştir. Bu hususta hazırlanan yönetmelik taslağında tanımlamalara yer verilirken sanat kültür ve reklam faaliyetleri açıklanmış ve sinema, televizyon, tiyatro, opera, bale, dans, folklor, edebiyat, görsel, dekoratif, müzik ve sahne sanatlarının anlaşılması gerektiği söylenmiştir. Bununla beraber bahsedilen bu faaliyetlerin de tamamında çocukların çalıştırılması mümkün değildir. Zira yönetmeliğin 4. maddesinde sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinden çocukların çalıştırılabileceği faaliyetler sıralanmıştır. Bu bakımdan, *“sinema ve televizyon filmi, dizi ve benzeri sinema eserlerinin meydana getirilmesi ve icrasına yönelik faaliyetler”* ile *“tiyatro, opera, bale, dans, folklor, pandomimalar gibi sözlü ve sözsüz sahne eserlerinin icrası”*nda çalıştırılabileceklerdir. Ayrıca *“güzel sanat eserlerinin meydana getirilmesine yönelik faaliyetlerle dublaj ve seslendirme faaliyetleri, her türlü rakslar ile yazılı koreografi eserleri ile bir ürünün, hizmetin, kampanyanın, markanın bir eserin, kişinin, kurum veya kuruluşların tanıtılmasına yönelik reklam faaliyetleri; musiki vs. her neviden fikir ve sanat eserlerinin meydana getirilmesi ve icrasına yönelik faaliyetler”*de çalıştırılabilirler.

3.3.4.2.2. Sanat Faaliyetlerinde Çocukların Çalışma Koşulları

Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik Taslağı'nın 12. maddesinde çalışma koşulları başlığı altında bu faaliyetlerde çalıştırılacak çocuklar için çalışma şartlarına hükmedilmiş ve öncelikle çocukların hiçbir surette çalışmaya zorlanamayacağı ifade edilmiştir. Bu madde aslında

⁵²⁶ KIRLAR BAROKAS, s. 169.

⁵²⁷ KIRLAR BAROKAS, s. 169; ÖCEL, s. 58.

çocukların çalıştırılması için öngörülen izin aşamasındaki “çocuğun rızasını alma zorunluluğu” ile uyumlu bir düzenleme olmuştur.

Yönetmelik taslağında yer alan md. 12/2’ye göre ise çocukların çalıştırılacağı işlerin ancak onların; fiziksel, zihinsel, psikolojik ve ahlaki gelişimlerine zarar vermeyecek ve eğitime devam edenlerin ise eğitimlerini aksatmayacak düzeyde olabileceği düzenlenmiştir. Ayrıca bu işlerin çocuğun sağlığı ve güvenliği bakımından risk içermeyen koşullara sahip olması gerekmektedir.

Uygulamadaki problemler göz önüne alınarak yaşanan sıkıntıların giderilmesi adına çalışma koşullarına ilişkin getirilen bir diğer düzenlemeye göre; bu faaliyetlerde çalışan çocuklar için çalışma ortamında dinlenme, oyun ve çalışma alanları tahsis edilme zorunluluğu getirilmiştir. Zira yetişkinlere göre daha fazla uyumaya ihtiyaç duyan çocuklar için mutlaka dinlenme odalarına ihtiyaç vardır. Ancak maalesef günlerce sette kalınması gereken hallerde dahi –ünlü oyunculara özel tahsis edilen karavanlar hariç- oyuncuların dinlendirilmesi amacıyla hazırlanmış yerler bulunmamaktadır. Bu bakımdan çocuklar için getirilmiş ve yürütülen çalışma şayet kapalı bir mekanda ise ayrı bir oda, açık bir alanda ise kabin ya da karavan tahsis edilmesi zorunluluğu yerinde olmuştur.

Düzenlemede yer alan bir diğer maddeye göre çocukların yanlarında yasal temsilcileri olmaksızın çalıştırılmaları mümkün değildir. Bu bakımdan çocukların veli ya da vasilerinin çocuğun çalışma esnasında her daim görebileceği ve ulaşabileceği bir konumda olmaları gerekmektedir. Bazı durumlarda daha set alanının girişinde çocukların anne-babasından zorla ayrılarak çekim yerine götürülmesi hallerine bu madde çözüm getirmektedir. Nitekim uygulamada bazı setlerin gizliliği nedeniyle o sahnenin oyuncuları haricindeki kişilerin girişlerine izin verilmemekte olup çocuk oyuncuların mağduriyetine sebep olmaktadır. Ayrıca çalışma ortamında uzman bir çocuk psikoloğu veya eğitim bilimci ile çocuk oyuncu koçunun bulunması gerektiği düzenlenmiştir. Tez çalışması esnasında bir oyunculuk okulunun eğitmeni ile yapılan görüşmede, kendisinin mümkün olduğunca çalıştırdığı çocuklarla birlikte sete gittiğini ve oyuncusunun haklarını ihlal eden bir durumla karşılaştığında ise müdahale ettiğini ifade ederek ne yazık ki her çocukla ilgilenen bir oyuncu koçu olmadığını, her ajansın ya da her okulun aynı hassasiyeti göstermediğini belirtmiştir. Yine görüşülen yetişkin bir oyuncu ise bazı durumlarda çocuklar için bizzat kendilerinin müdahalede bulunduğunu ifade etmiştir. Bu

bakımdan çocuklar için her sete alanında özel bir ilgilinin olması doğru bir uygulama olacaktır. Ancak getirilmesi planlanan düzenleme kapsamında, sette çalışacak uzman psikolog, eğitim bilimci ya da oyuncu koçunun işverenin kendi anlayacağı kişiler olması, gerçekten maddenin getiriliş amacı doğrultusunda hareket edilip edilmeyeceğini düşündürmektedir. Bu bakımdan her set için söz konusu kişilerin Devlet tarafından belirlenecek bir listeden atanması yerinde olacaktır. Ayrıca söz konusu düzenlemelerin yerine getirildiğinin tespiti adına bir denetim mekanizmasının da oluşturulması gerekmektedir.

Yönetmelik taslağı md. 12/7 ile bu faaliyetlerde çalışan çocuklar için süresi 1 ayı geçen işlerde çocuğun kendisinin veya yasal temsilcisinin talebi ile her zaman için çocuğun psikolojik destek almasının talep edilebilecek hale getirilmiştir. Ayrıca söz konusu talep doğrultusundaki tüm masrafların işverence sağlanacağı düzenlenmiştir. Ancak düzenleme kapsamındaki süre net olarak ifade edilmemiştir. Zira “1 ayı geçen iş” kastı ile “*çocuğun 1 aydan fazla çalışması*” mı yoksa “*yürütülen işin 1 aydan fazla olması*” mı anlatılmak istendiği noktası muallakta olup çözülmesi gereken bir karmaşadır. Esasen lafzi yorum yapılırsa “süresi 1 ayı geçen iş” ifadesinde süre şartı iş için getirilmiş olup, çocuğun çalıştırılmasına yönelik değildir. Ancak yönetmelik taslağındaki söz konusu madde ile koruma altına alınmak istenen husus düşünüldüğünde, 1 aylık sürenin çocuğun çalıştırıldığı süre olarak anlaşılması gerekmektedir.

3.3.4.2.3. Çocuk Oyuncu Çalıştırılan Setlerde Uyulması Gereken Kurallar

Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı ile çocuk çalıştırılan yerlerde uyulması gereken kurallar düzenlenmiştir. Çocukların alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerinin kullanımına ilişkin sahneler, silah ve şiddet içeren korkutucu sahneler ile fiziksel ve ruhsal gelişimi için sakıncalı olabilecek sahnelerin çekimi esnasında, çalışma ortamında bulunması yasaklanmıştır.

Çocukların yetişkinlerle aynı ortamda kıyafet değiştirmeye zorlanamayacağı ve bu nedenle çocuklar için ayrı bir giyinme odası bulundurma zorunluluğu düzenleme kapsamına alınmıştır. Aynı şekilde çocuklar hiçbir surette “*sigara ve benzeri tütün*

dumanına maruz bırakılmaz⁵²⁸” ve “*hiçbir çocuk anti-hijyenik kıyafetler giymeye zorlanamaz*”. Bununla beraber, 10 yaşından küçük çocuklar için makyaj yapılamayacağı sadece çok gerekli durumlarda kendisine zarar vermeyecek ürünler kullanılarak makyaj yapılabilir.



⁵²⁸ “Çekim öncesi çocukların saat 14:00’ten 19:00’a kadar çekimi bekledikleri gözlenmiştir...Çekim sırası geldiğinde yapım ekibi çalışanı çocukları alıp bodrum kata indirmiştir. Çocuk oyuncular çekim sıralarını çekim yapılan odanın dışındaki koridorda beklemişlerdir. Koridorun penceresiz ve havasız olduğu gözlenmiştir... Koridorda sigara içildiği gözlenmiştir. Çok fazla kişi olduğu için çocuk oyuncuların bir kısmı ayakta kendi aralarında ve yetişkinlerle sohbet ederek beklemişlerdir... Çekim yapılan oda penceresiz ve havasız bir odadır. Kamera, ışık ve teknik malzeme ile dolu olduğu sahne alanının çok dar olduğu gözlemlenmiştir. İçeride yine yoğun sigara dumanının olduğu gözlenmiştir.” **ILO/ÇSGB/UNICEF**, Sanatsal ve Kültürel Aktivitelere Çalışan Çocuklar Pilot Araştırma Projesi Raporu, s. 11.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU AÇISINDAN SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNDE ÇALIŞAN ÇOCUKLAR

4.1. SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNA İLİŞKİN GENEL KAVRAMLAR

4.1.1. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

İnsanlığın genelinde kendilerini yoksul duruma düşürecek, geleceklerini sıkıntıya sokabilecek çeşitli durumlardan kaçınma ve geleceğini emniyete alma arzusu bulunmaktadır⁵²⁹. Tarih boyunca mevcut olan bu istek “sosyal güvenlik” kavramının oluşmasına neden olmuştur⁵³⁰.

Sosyal güvenliğe olan ihtiyacın insanlığın varoluşundan beri mevcut⁵³¹ olmasına rağmen “sosyal güvenlik” kavramının terim olarak ortaya çıkışı daha yakın tarihlere dayanmaktadır⁵³². Kavramın değişik anlamlara gelebilen iki farklı kelimedenden oluşması ise kavramın içeriğinin farklı şekillerde yorumlanmasına neden olmuştur⁵³³.

Toplumsal ilişkilerden gruplardaki dayanışmaya kadar hatta her türlü bireysel refahı da kapsayacak şekilde günümüzde pek çok anlamı içerisinde barındıran⁵³⁴ “sosyal”

⁵²⁹ **DİLİK**, Sait, Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C. 43, S. 1, 1988, s. 41, http://politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/43/1/4_sait_dilik.pdf, E.T. 12.03.2019 (çevrimiçi); **DİLİK**, Sait, Sosyal Güvenlik Kavramı, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. 14, S. 1, Haziran 1987, s. 46, <https://jurix.com.tr/article/6236>, E.T. 12.03.2019 (çevrimiçi); **GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU**, s. 1; **ŞEN**, Murat, Hukuk Devleti İlkesi Bağlamında Sosyal Güvenlik Hakkı, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 2, Aralık 2014, s. 14, <https://jurix.com.tr/article/4701>, E.T. 15.03.2019 (çevrimiçi); **TUNCAY/EKMEKÇİ**, s. 1.

⁵³⁰ **TUNCAY/EKMEKÇİ**, s. 1; **ŞEN**, s. 14.

⁵³¹ İlk çağ döneminden itibaren detaylı bilgi için bkz. **DİLİK**, s. 41-80.

⁵³² **DİLİK**, Kavram, s. 48; **KORKUSUZ /UĞUR**, s. 3.

⁵³³ **DİLİK**, Kavram, s. 45.

⁵³⁴ **TUAÇ**, Pelin, İnsan Hakları Boyutuyla Sosyal Güvenlik Hakkı, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Özel Sayı, Prof. Dr. Fevzi DEMİR’e Armağan, s. 654, <https://legal.com.tr>, E.T. 12.03.2019 (çevrimiçi).

kelimesi Latince “socius” kelimesinden gelmektedir⁵³⁵. Aynı şekilde farklı anlam ve yorumları olan “güvenlik” kelimesi ise genel anlamıyla tehlikenin yokluğunu ifade etmekte iken⁵³⁶ insanların yaşamlarında karşılaşılabilecekleri çeşitli risklere karşı emniyette hissetmesi de “güvenlik” kavramının içeriğini oluşturmaktadır⁵³⁷. “Sosyal” kavramının “güvenlik” kavramı ile ilk kez resmi olarak birlikte kullanılması ise 1935 yılında Amerika’da “Social Security Act” yasası ile gerçekleşmiştir⁵³⁸. Bundan sonra söz konusu ifade tüm dünyada kullanılmış⁵³⁹ İkinci Dünya Savaşı’nın ardından sosyal güvenlik hususunda gerçek anlamda gelişmeler başlamıştır⁵⁴⁰.

Esasen geleceği güvence altına almak amacı taşıyan sosyal güvenlik kavramının net bir tanımının yapılması kapsama alınacak risklere göre değişebildiği için farklı bir çok tanımlama mevcuttur⁵⁴¹.

Genel anlamda bir takım sosyal risklerin sonuçlarına karşı insanların emniyetinin sağlanması olarak ifade edilen sosyal güvenlik kavramı⁵⁴² dar ve geniş anlamlarıyla ele alınmaktadır.

Dar anlamda sosyal güvenlik kavramı insanları ileride oluşabilecek ekonomik sıkıntıdan korumayı ve bu nedenle gelecek için endişelenilmesini önlemek amacıyla⁵⁴³ kişilerin mesleki, fiziksel veya sosyo-ekonomik riskler nedeniyle gelirleri daimi ya da

⁵³⁵ **DİLİK**, Kavram, s. 45; **KORKUSUZ/UĞUR**, s. 3; **TUAÇ**, s. 654.

⁵³⁶ **DİLİK**, Kavram, s. 45.

⁵³⁷ **TUAÇ**, s. 655; **ŞAKAR**, Sosyal Sigortalar, s. 3.

⁵³⁸ **ANDAC**, Faruk, Sosyal Güvenlik Hukuku ve İlgili Kuruluşlar, İstanbul 2018, s. 72; **DİLİK**, Kavram, s. 47; **KOÇ**, Muzaffer, Dünyada Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi, s. 1, http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/68MaliCozum/19_muzaffer_koc.pdf, E.T. 13.03.2019 (çevrimiçi); **KORKUSUZ/UĞUR**, s. 4; **ÖREN**, s. 208; **ŞAKAR**, Sosyal Sigortalar, s. 3; **TALAS**, Cahit, Sosyal Ekonomi, B. 6, Ankara 1983, s. 324; **TUAÇ**, s. 655; **TUNCAY/EKMEKÇİ**, s. 1; **TUNÇOMAĞ**, Sosyal Sigortalar, s. 1.

⁵³⁹ **KORKUSUZ/UĞUR**, s. 4; **ŞAKAR**, Sosyal Sigortalar, s. 3; **TUNCAY/EKMEKÇİ**, s. 1.

⁵⁴⁰ **TUAÇ**, s. 655.

⁵⁴¹ Çeşitli tanımlamalar için bkz. **ALPER/KILKIŞ**, s. 192-193; **DİLİK**, Kavram, s. 54-55; **DİLİK**, Sait, Sosyal Sigortalarımız, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. 14, S. 1, Haziran 1987, s. 57, <https://www.jurix.com.tr/article/6237>, E.T. 13.03.2019 (çevrimiçi); **TUNCAY/EKMEKÇİ**, s. 2-3; **KORKUSUZ/UĞUR**, s. 5-6; **TUNÇOMAĞ**, Sosyal Sigortalar, s. 5; **TALAS**, Sosyal Güvenlik, s. 323-324; **TALAS**, Cahit, Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Karşılaşılan Sorunlar, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C. 31, S. 1, s. 3-5, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/438/4880.pdf>, E.T. 13.03.2019 (çevrimiçi); **ŞAKAR**, Sosyal Sigortalar, s. 5; **KOÇ**, s. 1-2.

⁵⁴² **KORKUSUZ/UĞUR**, s. 5

⁵⁴³ **ARICI**, Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015, s. 4; **GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU**, s. 5; **TUAÇ**, s. 656.

kısa süreli olarak kesilmesi halinde yaşamak için lüzumlu olan gereksinimleri karşılamaktadır⁵⁴⁴. Bu bakımdan esasen dar anlamda sosyal güvenlik, “*hastalık, kaza, analık, yaşlılık, sakatlık, işsizlik, ölüm, çocuk sahibi olmak*” gibi risklerin sebep olabileceği gelir kayıpları ya da gider artışlarına karşı kişilere güvence sağlanmasına yöneliktir⁵⁴⁵.

Geniş anlamda sosyal güvenlik ise doğrudan değil dolaylı tedbirlerin alınması yoluyla kişilerin refahının sadece korunması değil artırılması amacını da taşımaktadır⁵⁴⁶. Bu bakımdan dar anlamda sosyal güvenliğe ek olarak diğer sosyal yardım ve hizmetleri (beslenme, eğitim, konut ihtiyacı, sağlık, istihdam vb.) de kapsamaktadır⁵⁴⁷. Bununla beraber sosyal güvenlik kavramının asıl karşılığının dar anlamda sosyal güvenlik olduğu kabul edilmektedir⁵⁴⁸.

4.1.2. SİGORTALI KAVRAMI

Sosyal güvenlik hukukunda sigortalı kavramı esasen, sosyal güvenlik sistemince güvence altına alınan sınırlı sayıdaki sosyal risklerin gerçekleşmesi halinde korunan kişidir. 5510 sayılı Kanun “tanımlar” başlıklı 3. maddesinde söz konusu kavramı: Kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi.” olarak tanımlamıştır. Eskiden üç farklı kanunla düzenlenmiş ve 3 farklı kurum tarafından idare edilen sigortalılık ilişkileri 5510 sayılı Kanun’la tek çatı altında toplanmıştır⁵⁴⁹.

5510 sayılı Kanun zorunlu sigortalılık esasını benimsemiş ve farklı hukuki statüde çalışanların sigortalılığını tek bir madde altında düzenlenmiştir. Kanunun getirmiş olduğu

⁵⁴⁴ ANDAÇ, s. 73; ÇAVUŞ, Özgür Hakan, Sosyal Güvenlik Hakkı, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 13, S. 51, 2016, s. 1482, <https://legal.com.tr>, E.T. 13.03.2019 (çevrimiçi); DİLİK, Kavram, s. 54; GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 2; KORKUSUZ/UĞUR, s. 4; ŞEN, s. 14; TALAS, s. 323; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 2

⁵⁴⁵ KORKUSUZ/UĞUR, s. 5; DİLİK, Kavram, s. 50.

⁵⁴⁶ DİLİK, Kavram, s. 50.

⁵⁴⁷ ARICI, s. 4; DİLİK, Kavram, s. 50; ŞEN, s. 15; TUAÇ, s. 658.

⁵⁴⁸ DİLİK, Kavram, s. 49-50; ÖREN, s. 211.

⁵⁴⁹ 2006 yılında 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu; Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kurun tüzel kişiliklerini sonlandırarak hepsini Sosyal Güvenlik Kurumu altında birleştirmiştir. 5510 sayılı Kanun ise 5502 sayılı Kanundan 15 gün sonra kabul edilmiş ancak 01.10.2008’de yürürlüğe girmiştir. GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 71-72; KORKUSUZ/UĞUR, s. 160; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 82.

bu düzenleme, esasen sigortalılık ilişkisinin madde numarası ile ifade edilmesi zorunluluğunu doğurmuştur⁵⁵⁰. Bu bakımdan Kanun 4. maddede sigortalı sayılanları sıralamıştır. Buna göre örneğin iş sözleşmesi ile çalışanlar md. 4/1-a, bağımsız çalışma yürütenler md. 4/1-b ve kamu görevlileri md. 4/1-c kapsamında sigortalı kabul edilmektedir⁵⁵¹. Kanun ayrıca 5. maddede bazı sigorta kollarından yararlanacak ve 6. maddede sigortalı sayılmayacak kişilere yer vermiştir.

4.2. SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNE ÇALIŞANLARIN SİGORTALILIĞI

4.2.1. GENEL OLARAK

Sanat, kültür ve reklam faaliyetleri sektör olarak çoğu zaman belirsiz çalışma şartları, uzun mesai saatleri, ağır çalışma koşulları ve kayıt dışı çalıştırmalarla öne çıkmaktadır⁵⁵². Özellikle sektördeki sigortalılığı hususu uygulamada yıllarca önemli sorunlara neden olmuştur.

Esasen Anayasanın 60. maddesi gereği herkesin sahip olduğu sosyal güvenlik hakkı devlet tarafından korunmakta olup 64. maddede “sanatın ve sanatçının korunması” başlığı altında devletin sanat faaliyetlerini ve sanatçıyı koruyacağı da ayrıca ve açıkça düzenlenmiştir. Ancak özellikle televizyon programlarındaki sanatçıların hukuki niteliğine yönelik belirsizlikler, bu kişilerin sosyal güvenliği konusunda çözüme kavuşmayı zorlaştırmaktadır⁵⁵³.

Sanat, kültür, reklam faaliyetlerinde çalışanların eskiden bağımlı çalışan olarak görülmemesi, özellikle 5510 sayılı Kanun’dan önce, sigortalı sayılmamalarına neden

⁵⁵⁰ AKYİĞİT, Sanatçılar, s. 127.

⁵⁵¹ 5510 sayılı Kanundan önce; iş sözleşmesi ile çalışanlara 506 sayılı Kanun, bağımsız çalışanlara 1479 sayılı Kanun, kamu görevlilerine ise 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulanmaktaydı. TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 289.

⁵⁵² AKYİĞİT, Sanatçılar, s. 123.

⁵⁵³ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ÖZKARACA, Ercüment, Sanatçıların Sosyal Güvenliği, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 72, S. 2, Ocak 2014, s. 638, www.lexpera.com, E.T. 15.03.2019 (çevrimiçi).

olmuştur⁵⁵⁴. Nitekim bağımsız bir çalışma yürüttüğü kabul edilen sanatçılar⁵⁵⁵, kendi sigorta bildirimlerini yapmakta ve prim ödemekte çekimser davranmışlardır⁵⁵⁶.

Sanat faaliyetlerinde yer alan sanatçıların sosyal güvencesiz olmaları kendileri için aktif çalışma hayatı içerisindeyken görmezden gelebilecekleri veya ihmal edebilecekleri bir konu olarak gözükmekteyken özellikle mesleği bıraktıklarında sıkıntılı zamanlar yaşamalarına neden olmaktadır. Bu nedenle eski 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'na 1978'de eklenen ek md. 10 ile sanatçıların, iş sözleşmesi dışında başka bir iş görme borcu yükleyen sözleşme ile çalışması halinde de yine iş sözleşmesi ile çalışıyormuş gibi sigortalı olacakları kabul edilmiştir.

5510 sayılı Kanun döneminde de 506 sayılı Kanun'a paralel bir düzenleme yapılmış ayrıca 2011 yılında sanatçılara yönelik ek madde kabul edilmiştir.

4.2.2. SANATÇILARIN SİGORTALILIĞI

5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce, sigortalar değişik kanunlarda düzenlenmiş olduğundan sanatçıların sigortalılığı yaptıkları işin niteliğine göre farklı kanunlara tabi olmuştur. Ancak 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden itibaren sanatçıların sigortalılığı da Kanununun 4. maddesinde belirlenen hükümlere göre şekillenmektedir. Bu bakımdan kendine özgü nitelik taşıyan sanat, kültür, reklam faaliyetlerini yürütenlerin hangi sözleşme kapsamında çalıştıkları sigortalılıklarını belirleyecek yegâne husustur.

Sanatçıların sosyal güvenlik hukuku kapsamında haklarının tespiti için öncelikle içerisinde buldukları hukuki ilişkilerin niteliği belirlenmelidir. Sanatçılar -özellikle oyuncular- da uygulamada, kimi zaman kamu personeli olarak görev yapabilmekteyken kimi zaman kendi nam ve hesabına çalışabilmekte ve çoğunlukla da işverene bağımlı

⁵⁵⁴ **KÖME AKPULAT**, Ayşe, Sanatçıların Sosyal Sigortalılığı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, S. 1, Haziran 2016, s. 1186, <http://dergipark.gov.tr/iuhfm/issue/29863/322748>, E.T. 15.03.2019 (çevrimiçi).

⁵⁵⁵ **ÖZDEMİR**, s. 31; **ÖZEL**, Kayhan, Sanatçıların Sosyal Güvenliği, İstanbul Barosu Dergisi, C. 87, S. 2, Mart 2013, s. 300, <https://www.jurix.com.tr/article/16539>, E.T. 15.03.2019 (çevrimiçi).

⁵⁵⁶ **KÖME AKPULAT**, s. 1186.

olarak hizmet sözleşmesi ile çalışma yürütmektedir. Bu bakımdan sanatçıların yürüttükleri faaliyetlerdeki istihdam ilişkisine göre sigortalılık statüsü şekillenecektir⁵⁵⁷.

4.2.2.1. 5510 Sayılı Kanun'dan Önce Sanatçıların Sigortalılığı

Ekim 2008'den önce sigortalılıkların farklı kanunlarla düzenlenmiş olması sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların da farklı kanunlara tabi olarak sosyal güvenlik kapsamına alınmasına yol açmıştır⁵⁵⁸. Genelde bağlı olunan kuruma göre adlandırılan sigortalılık ilişkisinde bağımlı çalışanlar yani işçiler, SSK'lı olarak ifade edilmekteyken bağımsız bir çalışma yürütenler ise Bağ-Kur'lu olarak ifade edilmiştir⁵⁵⁹. Kamu kurumlarında işçilik niteliğine haiz olmaksızın yürütülen çalışmalarda ise kişilerin sosyal güvenliği Emekli Sandığı tarafından sağlanmıştır.

Sanatçıların yaptıkları işlere ve oluşan hukuki ilişkiye göre tabi olduğu kanun ve buna bağlı olarak sosyal güvenliğinin sağlanacağı kurum değişiklik göstermekteydi. Bu bakımdan iş sözleşmesi ile çalışanlar için 506 sayılı Kanun uygulanırken, eser sözleşmesi ile çalışanlar için 1479 sayılı Kanun uygulanmaktaydı⁵⁶⁰. Devlet Tiyatrosunda faaliyet gösterenler için ise 5434 sayılı Kanun uygulanmıştır.

506 sayılı Kanun'da 1978'de yapılan bir değişiklikle ek madde 10 düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme "*Bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları, müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar, düşünür ve yazarlar bu Kanun hükümlerine tabidirler.*" şeklindedir. Ayrıca Ek md. 10/2'de "*sayılan uğraşı alanlarına kimlerin gireceği, diğer ilgili bakanlık, kurum ve kuruluşların görüşleri de alınmak suretiyle Sosyal Güvenlik, Kültür ve Turizm ve Tanıtma Bakanlıkları tarafından birlikte saptanır.*" denilerek hüküm kapsamına giren kişilerin ancak Bakanlık tarafından belirlenebileceğine hükmedilmiştir. Kanuna getirilen bu düzenlemenin amacı sanatçıların iş sözleşmesi ile çalışıp çalışmadığının tespitindeki sıkıntılar olmuştur⁵⁶¹.

⁵⁵⁷ KÖME AKPULAT, s. 1191.

⁵⁵⁸ AKYİĞİT, Sanatçılar, s. 126

⁵⁵⁹ AKYİĞİT, Sanatçılar, s. 126

⁵⁶⁰ ÖZEL, s. 301.

⁵⁶¹ CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA, s. 638.

Ancak zaten işveren tarafından çalıştırılan kişiler 506 sayılı Kanun'a tabi olduğundan, sanat, kültür faaliyetleri için “*Bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan*” denilerek özel bir hükme yer vermenin sağladığı yarar başta belirlenememiştir⁵⁶². Ek madde ile aslında sanatçılardan iş sözleşmesi dışında çalışanların da 506 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmesinin istendiği sonucuna ulaşılmıştır⁵⁶³.

Sanatçıların emekliliğinin güvence altına alınması için yine aynı Kanunla 506 sayılı Kanun'un geçici 8. maddesi değiştirilmiş ve sanatçılar için borçlanma imkanı sağlanmıştır⁵⁶⁴. Ancak getirilen bu düzenleme de konunun çözümlenmesinde yeterli olmamış ilerleyen zamanlarda çeşitli kanunlarla yine borçlanma imkanı getirilmiştir⁵⁶⁵. Bununla beraber Kanunda belirtilen kişilerden olmasa da borçlanmadan yararlanmak isteyen kişilerce bu hükümler suistimal edilmiş ve durumun sıkça yargıya intikal etmesine neden olmuştur⁵⁶⁷.

4.2.2.2. 5510 Sayılı Kanun'a Göre Sanatçıların Sigortalılığı

4.2.2.2.1. İş (Hizmet) Sözleşmesi ile Çalışanların Sigortalılığı

5510 sayılı Kanun'un 4/1-a bendindeki sigortalılık statüsü “*Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar*”ı ihtiva etmektedir. 5510 sayılı Kanun 4/1-a kapsamındaki sigortalılar için “*hizmet akdi ile çalışanlar*” hükmüne yer vermekle birlikte “*hizmet akdi*” tanımını yapmamış md. 3/11'de 818 sayılı Borçlar Kanunu ile iş mevzuatındaki tanımlara atıf ile yetinmiştir. Söz konusu atfı borçlar hukuku açısından yürürlükteki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu olarak anlamak gerekmektedir.

⁵⁶² AKYİĞİT, Sanatçılar, s. 127.

⁵⁶³ AKYİĞİT, Sanatçılar, s. 127; BOZKURT, Argun, Sanatçılar ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 1997, s. 51; CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA, s. 639; GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 92, dph. 70; ÖZDEMİR, s. 35; ŞAKAR, Sosyal Sigortalar, s. 98; TUNÇOMAĞ, s. 125.

⁵⁶⁴ AKYİĞİT, Sanatçılar, s. 126; CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA, s. 639.

⁵⁶⁵ KÖME AKPULAT, s. 1886.

⁵⁶⁶ 1983'te 2959 sK. ile, 1987'de 3395 sK. ile, 1994'te 4054 sK. ile sanatçılara borçlanma imkanı getirilmiştir. AKYİĞİT, Sanatçılar, s. 127; HOŞ, s. 149; KÖME AKPULAT, s. 1195, dph. 42; ÖZEL, s. 301. Ayrıca detaylı bilgi için bkz. BOZKURT, s. 55-99; ÖZDEMİR, s. 35-42.

⁵⁶⁷ ŞAKAR, Sosyal Sigortalar, s. 98.

6098 sayılı Kanunu'nun altıncı bölümünde düzenlenen hizmet sözleşmeleri 393. maddede “İşçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.” şeklinde tanımlanmıştır. 4857 sayılı Kanun md. 8’de ise “bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme” olarak tanımlanan iş sözleşmesi, 6098 sayılı Kanun’daki tanımlama ile örtüşmektedir. Bu bakımdan hukukumuzda “hizmet sözleşmesi” ve “iş sözleşmesi” kavramları hukuki anlamda birbirinden farklı değildir⁵⁶⁸.

Bir işverene bağlı olarak iş sözleşmesi ile çalışan sanatçılar çalışmaya başladıkları tarihten itibaren 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a bendi kapsamında sigortalı sayılacaktır. Özellikle oyunculuk faaliyeti bakımından kurulan sözleşmenin iş sözleşmesi olması nedeniyle, oyuncular 4/1-a kapsamında sigortalı olmakta ve oyuncuların yapım şirketi tarafından sigortalanması gerekmektedir⁵⁶⁹. Bu bakımdan sosyal sigortalardaki zorunluluk ilkesi nedeniyle söz konusu sigortalılığın başlangıcı sanatçının ya da yapımcının talebine veyahut rızasına bağlı değildir⁵⁷⁰.

4.2.2.2.2. Diğer İş Görme Borcu Doğuran Sözleşmeler ile Çalışanların Sigortalılığı

Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerindeki çalışması iş sözleşmesine dayanan sanatçıların 5510 sayılı Kanun 4/1-a kapsamında sigortalı olduğu kuşkusuzdur. Bununla beraber asıl önem arz eden husus sanatçıların iş sözleşmesi ile çalışıp çalışmadığının tespitine ilişkindir. Nitekim sanat ve kültür faaliyetlerinde yürütülen çalışmalar bugüne kadar çoğunlukla eser sözleşmesi olarak değerlendirilmiştir. Bu nedenle kanunkoyucu diğer iş görme sözleşmeleriyle çalışan sanatçıları da 4/1-a kapsamında değerlendirmek

⁵⁶⁸ GÜZEL/CANIKLIOĞLU/OKUR, s. 80; KORKUSUZ/UĞUR, s. 211; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 104; NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 163; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 69.

⁵⁶⁹ AYDIN, s. 36.

⁵⁷⁰ Zorunluluk ilkesi için ayrıca bkz. GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 147-152; ŞAKAR, Sosyal Sigortalar, s. 94, TUNÇAYA/EKMEKÇİ, s. 151; TUNÇOMAĞ, s. 182-184.

istemmiş ve 506 sayılı Kanun'daki ek madde 10'un getirdiği düzenleme aynı şekilde 5510 sayılı Kanun'da da kendisine yer bulmuştur⁵⁷¹.

5510 sayılı Kanun md. 4/2-b'ye göre: “*Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar*” için 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a'ya ilişkin hükümler uygulanacaktır^{572 573}. Bu düzenlemeyle 506 sayılı Kanun dönemindeki gibi aralarında iş sözleşmesi olmaksızın başka bir iş görme edimi içeren sözleşmeyle çalışan sanatçıların da yine birer işçi gibi sigortalanacaklarına hükmedilmiş olmaktadır⁵⁷⁴.

Yargıtay'ın ilgili hukuk daireleri arasında kişilerin, eski 506 sayılı Kanun ek md. 10 kapsamında, yeni 5510 sayılı Kanun md. 4/2-b kapsamında değerlendirilebilmesi için yürütülen çalışmanın “iş sözleşmesi” kapsamında olması gerekip gerekmediğine ilişkin⁵⁷⁵ görüş ayrılıkları olmuştur⁵⁷⁶. Bununla beraber iş sözleşmesi ile çalışanlar zaten 4/1-a kapsamında sigortalı olacağından söz konusu hükmün getiriliş amacının eser yahut vekalet gibi diğer iş görme sözleşmeleri kapsamında çalışanların 4/1-a kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümlerden yararlanması olduğu düşünülmektedir⁵⁷⁷. Nitekim

⁵⁷¹ CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA, s. 639; HOŞ, s. 141.

⁵⁷² 5510 sK. md. 4/2-b 17.04.2008'de 5754 sayılı Kanunla değiştirilmiştir. Değişiklikten önce bahsi geçen hüküm “*hizmet akdi ile çalışanlar*” ibaresi içermektedir. CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA, s. 639.

⁵⁷³ 5457 sayılı Kanunun gerekçesinde, sayılan çalışmaların hizmet akdine dayanmadığını ve bu nedenle “*hizmet akdi ile çalışanlar*” ibaresinin metinden çıkarıldığı belirtilmiştir. Gerekçeden söz konusu çalışmaların hiçbirinin hizmet akdi ile kapsamında olamayacağı anlamı çıkmaktadır ki tarafımızca yanlış bir ifade olmuştur. Nitekim sanatçıların iş(hizmet) sözleşmesi ile çalışmaları mümkün olduğu gibi diğer iş görme edimi içeren sözleşmelerle de çalışabilirler. Gerekçe metni için bkz. <https://mevzuat.tbmm.gov.tr/mevzuat/faces/kanunmaddeleri?pkanunlarno=56217&pkanunnumarasi=5754>, E.T. 15.03.2019 (çevrimiçi).

⁵⁷⁴ AKYİĞİT, Sanatçılar, s. 128; ALPER, Yusuf, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku, B. 9, Bursa 2018, s. 96; CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA, s. 640; GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 92; HOŞ, s. 141; KORKUSUZ/UĞUR, s. 222; KÖME AKPULAT, s. 1196; ÖZDEMİR, s. 41; ÖZEL, s. 301; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 302; TUNÇOMAĞ, s. 125.

⁵⁷⁵ Y10HD., E. 1995/10263, K. 1996/5457, T. 11.06.1996, www.lexpera.com, E.T. 10.04.2019 (çevrimiçi), kararında hüküm kapsamına alınabilmek için mutlaka hizmet akdi aranmaktayken; Y21HD., E. 1997/8781, K. 1998/279, T. 16.03.1998, www.lexpera.com, E.T. 10.04.2019 (çevrimiçi) sayılı kararında ve YHGK., E. 1998/644, K. 1998/633, T. 30.09.1998, www.lexpera.com, E.T. 10.04.2019 (çevrimiçi) sayılı kararında hüküm kapsamına alınabilmek için hizmet akdi ile çalışma koşulu aranmamıştır. Y10HD., E. 2001/3653, K. 2001/5041, T. 27.06.2001, www.lexpera.com, E.T. 10.04.2019 (çevrimiçi) kararında da bu ilke korunmuştur. KÖME AKPULAT, s. 1196.

⁵⁷⁶ AKYİĞİT, Sanatçılar, s. 128; CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA, s. 640.

⁵⁷⁷ AKYİĞİT, Sanatçılar, s. 128; ALPER, s. 96; CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA, s. 640; GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 92; HOŞ, s. 142; KORKUSUZ/UĞUR, s. 222; KÖME

Yargıtay da söz konusu hüküm kapsamında değerlendirilmek için aralarındaki sözleşmenin “iş sözleşmesi” niteliğinde olmasının gerekmediği konusunda görüş birliğine ulaşmıştır⁵⁷⁸. Ayrıca kanun metninde yer alan “*bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan*” ifadesinden teknik anlamdaki “işveren” kavramı anlaşılmalıdır. Bununla birlikte mutlaka bir iş sahibi tarafından çalıştırılmayı öngördüğünden elbette bağımsız bir çalışma yürüten kişilerin bu kapsamda değerlendirilmesi mümkün olmayacaktır⁵⁷⁹.

5510 sayılı Kanun md. 4/2-b kapsamında kabul edilen kişiler Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği⁵⁸⁰ Ek I’de gösterilmiştir⁵⁸¹. Daha çok çocuk istihdamı olması sebebiyle tez çalışmasında özellikle üzerinde durulan “oyunculuk” faaliyetinin de listede yer aldığı görülmektedir. Bununla birlikte bağımlılık unsurunun etkisi göz önüne alındığında kurulan sözleşmenin çoğunlukla iş sözleşmesi niteliğini ihtiva etmesi nedeniyle bu kişiler zaten doğrudan 4/1-a kapsamında sigortalı sayılmaktadır⁵⁸². Bu nedenle oyuncuların Kurum tarafından 4/2-b kapsamında değerlendirilmesi uygun görülmemektedir⁵⁸³.

4.2.2.2.3. Bağımsız Çalışanların Sigortalılığı

5510 sayılı Kanun’un sigortalılıkları tek çatı altında birleştirmesi ile birlikte bağımsız çalışanları yani eski bağ-kurluları ifade eden sigortalılık statüsü md. 4/1-b olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu maddeye göre “*kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar...Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar,...*” bu kapsamda sigortalı sayılmıştır. Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların da bu anlamda md. 4/1-b bakımından sigortalı olabilmesi gelir vergisi mükellefi olmasına yahut esnaf ve

AKPULAT, s. 1196; ÖZDEMİR, s. 41; ÖZEL, s. 301; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 302; TUNÇOMAĞ, s. 125.

⁵⁷⁸ AKYİĞİT, Sanatçılar, s. 128; CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA, s. 640.

⁵⁷⁹ CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA, s. 640.

⁵⁸⁰ RG., 12.05.2010, 27579.

⁵⁸¹ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Ek I liste için bkz. <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Kurum/22620739>. KÖME AKPULAT, s. 1195.

⁵⁸² KÖME AKPULAT, s. 1197.

⁵⁸³ KÖME AKPULAT, s. 1197.

sanatkâr siciline kayıtlı olmasına bağlıdır. Bu bakımdan kendi nam ve hesabına bağımsız bir çalışma yürüten sanatçılar 5510 sayılı Kanun md. 4/1-b kapsamında sigortalı sayılmaktadır⁵⁸⁴.

SGK'nın 2013/11 sayılı Genelgesinde⁵⁸⁵ ise başrol oyuncularının yapımcıdan bağımsız olarak bir eser ürettiğini hatta çalışma yer ve zamanını kendilerince belirlediği ifade edilmiştir. Ayrıca oyuncuların serbest meslek faaliyeti gerçekleştirdiklerinden hareketle 5510 sayılı Kanun md. 4/1-b kapsamında sigortalı oldukları vurgulanmıştır. Bu nedenle oyuncuların kazançları dolayısıyla yapımcıya “*serbest meslek makbuzu*” yahut “*fatura*” düzenleyecekleri belirtilmiştir⁵⁸⁶.

Daha önce de bahsedildiği⁵⁸⁷ üzere oyuncular ile yapım şirketleri arasında düzenlenen anlaşmaların iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira genelgede bahsedildiği gibi oyuncuların çalışma yeri ve zamanını belirleme yetkisi olmayıp mutlak surette işverene bağımlı hareket ederler⁵⁸⁸. Oyuncunun “başrol oyuncusu” olması kendisine iş görmede emir ve talimata karşı bağımsız bir çalışma yürütme yetkisi de vermez⁵⁸⁹. Kaldı ki oyuncuların bir eser üretilip üretilmediği de tartışmaya açıktır. Zira senaryo eser olarak kabul edilirken senaryoyu canlandıran icracı sanatçının ortaya koyduğu şeyin eser olarak kabulü kanaatimizce mümkün değildir. Nitekim bağımlılık unsurunun bu denli yoğun olduğu bir faaliyette bu kişilerin 5510 sayılı Kanun 4/2-b kapsamında değerlendirilmesi bile doğru bulunmazken aynı kanunun 4/1-b kapsamında sigortalı kabul edilmesi hatalı bir yaklaşım olmaktadır. Ancak uygulamada oyunculara hala serbest meslek makbuzu kestirilmekte ve oyuncular bağımsız birer çalışanmış gibi sigortalanmaktadır.

4.2.2.2.4. 5510 sayılı Kanun Ek Madde 6 Kapsamında Sigortalılık

⁵⁸⁴ KÖME AKPULAT, s. 1198.

⁵⁸⁵ Sosyal Güvenlik Kurumu 22.02.2013 tarihli 2013/11 sayılı “*Sigortalılık İşlemleri*” konulu genelge.

⁵⁸⁶ “...benim vergi levham var ve nedenini bilmiyorum. Evde duruyor, dükkanım varmışçasına bir vergi levham var. Ben serbest çalışan olarak geçiyorum ama serbest değilim...” ÇEVİK, Özgür, Sinema ve Televizyon Sektörüne Genel Bir Bakış: Oyuncuların Çalışma Koşulları, Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları, Edt. ALPAGUT, Gülsevil, İstanbul 2017, s. 17.

⁵⁸⁷ Bkz. İkinci Bölüm, § II.

⁵⁸⁸ HOŞ, s. 143; KÖME AKPULAT, s. 1198.

⁵⁸⁹ HOŞ, s. 142

Sanat faaliyetlerindeki kayıt dışı çalışmaların azaltılması amacıyla 13.02.2011’de 6111 sayılı Kanun ile sanatçıların sigortalılığına ilişkin önemli bir düzenleme getirilmiştir⁵⁹⁰. 5510 sayılı Kanuna getirilen ek md. 6, Bakanlıkça belirlenen alanlarda çalışanların ay içerisindeki çalışma süresine göre farklı hükümlere tabi olmasına neden olmuş ve sigortalılıklarının belirlenmesi hususunda çalışma süresine göre iki grup halinde ele alınma zorunluluğu doğurmuştur⁵⁹¹. Bu durum aslında sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde iş sözleşmesi ile çalışanların sigortalılığını biraz daha karmaşık hale getirmiştir⁵⁹².

5510 sayılı Kanun ek md. 6’ya göre: “*4üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanır.*” Bu bakımdan öncelikle 5510 sayılı Kanun ek md. 6 kapsamında kimlerin değerlendirileceğinden bahsedilmelidir.

Madde metninin ifade ettiği üzere ek md. 6’dan yararlanabilmek için kişinin öncelikle Bakanlığın belirlediği alanda faaliyet yürütüyor olması gerekmektedir⁵⁹³. Bu konuda 5510 sayılı Kanun md. 4/2-b’ye göre Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Ek-1’de yayınlanan işlere uygun olarak, yetkilendirilen Bakanlık olan Kültür ve Turizm Bakanlığınca 2012/8 sayılı Genelgeyle⁵⁹⁴ belirlenen alanlar ve onları onaylayacak meslek birlikleri sıralanmıştır⁵⁹⁵.

Ek madde kapsamında olabilmek için Bakanlığın belirlediği alanlarda faaliyet göstermek yeterli olmayıp ayrıca kişinin çalışması kısmi süreli⁵⁹⁶ bir iş sözleşmesine

⁵⁹⁰ BULUT, s. 78.

⁵⁹¹ AKYİĞİT, Sanatçılar, s. 130-131; CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA, s. 641.

⁵⁹² AKYİĞİT, Sanatçılar, s. 129.

⁵⁹³ CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA, s. 647-648; KÖME AKPULAT, s. 1201.

⁵⁹⁴ Kültür ve Turizm Bakanlığı 24.05.2012 tarihli 2012/8 sayılı “*Sanatçı Olarak Kısmi Süreli Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi Onayına İlişkin Usul ve Esaslar*” konulu genelge ek-1.

⁵⁹⁵ KÖME AKPULAT, s. 1201.

⁵⁹⁶ Kısmi süreli iş sözleşmesi SSGSSK.’da tanımlanmış değildir. Kısmi süreli çalışma İşK. md. 13/1’e ilişkin “*İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği*”ne paralel şekilde “*Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği*”nde tanımlanmıştır. Buna göre: “*Sigortalının normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre üçte ikisi oranından daha az belirlendiği çalışmalar kısmi süreli çalışmadır.*”.

dayanmalı ve süresi ay içerisinde 10 günden az olmalıdır. Bu bakımdan belirlenen alanlardaki her kısmi süreli çalışan da ek md. 6'dan yararlanamayacak sadece ay içerisinde 10 günden az olan kısmi süreli çalışmalar⁵⁹⁷ kapsam dahilinde olacaktır⁵⁹⁸.

Esasen genel sosyal güvenlik sistemine göre iş sözleşmesi ile kısmi süreli çalışmalarda da zaten kişiler, 4/1-a kapsamında sigortalı olup talepleri halinde eksik kalan günlerini isteğe bağlı sigortalılıktan yararlanarak tamamlayabilirler⁵⁹⁹. Bu bakımdan aslında ek madde 6'nın sağladığı tek fayda 6111 sayılı Kanun'la getirilen geçici 29. maddede düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre ek md. 6'dan yararlanacak kişilerden *“bu maddenin yürürlüğe girdiği yıl için 82nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının on sekiz katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için bir puan artırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere prim alınır.”*. Bu hüküm ile madde kapsamındakilerden günlük kazancın 18 katı ile başlanmak suretiyle prim alınacağı düzenlenmiştir⁶⁰⁰. Esasen daha az prim ödeyip, 30 günün tamamını ödemiş gibi sigortalanmış olmaları bu kişilere Kanunun getirdiği bir fırsat olarak gözükmektedir⁶⁰¹. Ancak katsayının her yıl artacağı düşünüldüğünde, 2023 yılında yatırılacak prim⁶⁰², prime esas günlük kazancın 30 katı üzerinden hesaplanacağından bu kapsamdakilere sağlanan fayda da artık söz konusu olamayacaktır⁶⁰³.

Esasen ek md. 6 birtakım olumsuz neticelere de sebep olabilmektedir⁶⁰⁴. Nitekim Kanundaki açık hüküm gereği ek maddeden yararlanacak kişiler “iş sözleşmesi” ile

⁵⁹⁷ 5510 sK. md. 80/1 ile Sigorta İşlemleri Yönetmeliği md. 101 sigortalıların çalışma sürelerinin hesabına ilişkin düzenlemeyi içermektedir. Buna göre, kısmi süreli çalışanın ayda kaç gün çalıştığının hesabı için toplam çalıştığı sürenin 7,5'a bölünmesi gerekir. Ayrıca bkz. **CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA**, s. 646-647; **KORKUSUZ/UĞUR**, s. 185; **KÖME AKPULAT**, s. 1201; **ŞAKAR**, Sosyal Sigortalar, s. 112; **TUNCAY/EKMEKÇİ**, s. 186-187.

⁵⁹⁸ **CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA**, s. 646; **HOŞ**, s. 145; **KÖME AKPULAT**, s. 1201.

⁵⁹⁹ **ALPER/KILKIŞ**, s. 228; **GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU**, s. 184; **KORKUSUZ/UĞUR**, s. 246; **ŞAKAR**, Sosyal Sigortalar, s. 118-119; **TUNCAY/EKMEKÇİ**, s. 361.

⁶⁰⁰ 2019 yılı için prime esas günlük kazancın 26 katı üzerinden prim alınmaktadır.

⁶⁰¹ **CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA**, s. 642; **GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU**, s. 136; **ÖZEL**, s. 302.

⁶⁰² 5510 sK. ek md. 6/4: *“Bu sigortalılar, 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas kazanç alt ve üst sınırı arasında olmak üzere kendileri tarafından belirlenecek günlük kazancın otuz katının % 32,5'i oranında prim öderler. Bu prim oranının % 20'si malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, % 12,5'i genel sağlık sigortası primidir.”* 01.01.2019-31.12.2019 arasında ek md. 6 kapsamındakiler için günlük kazanç alt ve üst sınırına göre ödenecek prim tutarları için bkz. Sosyal Güvenlik Kurumu 15.01.2019 tarihli 2019/2 sayılı *“Prime esas kazançların alt ve üst sınırları ile bazı işlemlere esas tutarlar”* konulu genelge.

⁶⁰³ **KÖME AKPULAT**, s. 1205.

⁶⁰⁴ **CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA**, s. 642.

çalışanlardır. Daha önce bahsedildiği üzere iş sözleşmesi ile çalışanlar doğrudan 4/1-a kapsamında sigortalı olup prim ödeme yükümlüsü işverenleridir. Ancak ek md. 6'nın getirdiği bu düzenleme, kişilerin kendisini prim ödeme yükümlüsü haline getirmektedir⁶⁰⁵. Hatta 4/1-a kapsamındaki sigortalılar tüm sigorta kollarından yararlanmaktayken ek md. 6 kapsamındakiler ise madde gereği, sadece uzun vadeli sigorta kollarından, genel sağlık sigortasından ve eğer talep ederlerse işsizlik sigortasından yararlanabilmektedir⁶⁰⁶.

Ek madde ile bir imkan sağlanmak istenmekteyken aslında; bu kişiler prim ödeme yükümlüsü haline getirilmiş, kısa vadeli sigortalardan yararlanma imkanları ortadan kaldırılmış ve hatta diğer bazı sigorta kollarından yararlanmalarının da şartları zorlaştırılmıştır⁶⁰⁷.

Ayrıca ek md. 6/1'de sigortalılığın Kuruma bildirim ile başlayacağı düzenlenmiştir⁶⁰⁸. Bu hüküm esasen sosyal sigortalardaki en önemli ilke olan zorunluluk ilkesine açıkça aykırılık teşkil etmektedir. Nitekim sosyal güvenlik hukukunda çalışmaya başlamakla birlikte sigortalılık başlamış olup bildirim sadece açıklayıcı niteliktedir. Söz konusu hüküm, ek md. 6 kapsamındaki sigortalılığın zorunlu mu yoksa isteğe bağlı mı olduğu hususunda da karışıklığa neden olmuştur⁶⁰⁹.

Kanun madde hükmünden yararlanabilecek kişilerin özelliklerini belirtmekle birlikte yararlanamayacakları da ifade etmiştir. Buna göre: *“Bu Kanun kapsamında tam süreli çalışma ile uzun vadeli sigorta kollarına tabi olan sigortalılar ile 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sigortalılar ve kendi sigortalılıklarından dolayı gelir veya aylık almakta olanlar, birinci fıkrada belirtilen çalışma durumları nedeniyle ayrıca sigortalı olmazlar.”* Bu bakımdan, tam süreli çalışan md. 4/1-a

⁶⁰⁵ CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA, s. 642; KÖME AKPULAT, s. 1202.

⁶⁰⁶ 5510 sK. ek md. 6/3: *“Bu madde kapsamındaki sigortalılar hakkında; malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası ve istekleri halinde işsizlik sigortası hükümleri uygulanır.”*

⁶⁰⁷ Örneğin 5510 sK. md. 6/1-a gereği genel sağlık sigortasından yararlanabilmesi için *“son bir yıl içinde 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısı olması”* yeterliyken; ek md. 6/6 bu kişiler için ayrıca *“60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun olmaması”* şartını aramaktadır.

⁶⁰⁸ 2011/36 sayılı genelgede bildirim usulü düzenlenmiştir. Buna göre kişinin *“sanatçı olarak kısmi süreli çalışanlara ait giriş bildirgesi”* ve imzalanmış olan kısmi süreli iş sözleşmesi ile birlikte başvuruda bulunması gerekmektedir. Dolayısıyla hükümden yararlanabilmesi için aralarındaki sözleşmenin mutlaka yazılı olması aranmaktadır. CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA, s. 658-659; HOŞ, s. 145; KÖME AKPULAT, s. 1202.

⁶⁰⁹ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 136; KÖME AKPULAT, s. 1208.

kapsamındakilerle, md. 4/1-b ve md. 4/1-c kapsamındakiler, ek md. 6 kapsamında değerlendirilemeyeceklerdir⁶¹⁰. Burada önem arz eden husus, hükümde geçen “ayrıca” ifadesidir. Nitekim bu ifade hükmün iki farklı şekilde yorumlanabilmesine neden olmuştur⁶¹¹. Zira hükümden, bu kişilerin belirlenen sanat faaliyetlerinde, ay içerisindeki 10 günden az çalışması nedeniyle hiç sigortalı olamayacağı anlamı çıkabildiği gibi ek madde kapsamında sigortalı olamayacağı anlamı da çıkabilmektedir⁶¹². Aslında ifade edilmek istenenin, kişinin normalde ek madde 6 kapsamında değerlendirilebileceken; “tam süreli çalışması”, “uzun vadeli sigorta kollarından yararlanması” ya da “kendi sigortalılığı nedeniyle gelir yahut aylık alması” nedeniyle bu madde kapsamına girmeyeceği düşünülmektedir⁶¹³. Yoksa 10 günden az süreli olan bu çalışma için hiç sigortalanamayacağı anlamının çıkarılması, sosyal sigortaların genel ilkelerine ters düşecektir⁶¹⁴. Nitekim kişiler, zorunluluk ilkesi gereği çalışmaya başladığı andan itibaren zaten sigortalıdır⁶¹⁵.

Özetle, madde kapsamındakilerin çalışmaları kısmi süreli de olsa bir iş sözleşmesine dayandığından md. 4/1-a kapsamında zorunlu sigortalılardır. Bu kişilerin sigortalılıklarının çalışmaya başladıkları andan itibaren başlaması ve primlerinin işverence ödenmesi gerekmektedir⁶¹⁶. Ancak söz konusu düzenleme ile belirlenen alanlarda ayda 10 günden az çalışanların sigortalılığı bildirim ile başlamakta ve primleri 30 gün üzerinden kendileri tarafından ödenmektedir. Hatta normalde tüm sigorta kollarından faydalanacak olan bu kişiler, kısa vadeli sigorta kollarından sağlanacak yardımlardan da mahrum bırakılmışlardır. Esasen ayırım gözetmeksizin ve sanatçıların da

⁶¹⁰ CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA, s. 643.

⁶¹¹ KÖME AKPULAT, s. 1203.

⁶¹² CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA, s. 643; KÖME AKPULAT, s. 1203.

⁶¹³ Aynı yönde, CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA, s. 643; KÖME AKPULAT, s. 1203.

⁶¹⁴ Her ne kadar söz konusu hükmün “bu kişilerin ek md. 6 kapsamı dışında kalması” şeklinde anlaşılması gerekmektedir, Sosyal Güvenlik Kurumu 05.04.2011 tarihli 2011/36 sayılı “6111 sayılı Kanun Uyarınca Yapılacak Sigortalama ve Borçlanmaya İlişkin İşlemler” konulu genelgede aksi görüş benimsenmiştir. Genelgedeki örneklerin detaylı incelemesi için bkz. CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA, s. 643; KÖME AKPULAT, s. 1203.

⁶¹⁵ GÜZEL/CANIKLIOĞLU/OKUR, s. 149; TUNÇOMAĞ, s. 183; ŞAKAR, Sosyal Sigortalar, s. 94; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 251.

⁶¹⁶ GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, s. 136; CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA, s. 657; KÖME AKPULAT, s. 1202.

genel hükümlere göre sigortalılıktan faydalanacakları şekilde Kanunun yeniden düzenlenmesi daha yerinde olacaktır⁶¹⁷.

4.3. SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNE ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN SİGORTALILIĞI

4.3.1. GENEL OLARAK

4.3.1.1. Sigortalılık Statüsü

5510 sayılı Kanun gereği kişilerin sigortalılık statüleri daha önce belirtildiği üzere çalışma ilişkisine göre şekillenmektedir. Bu bakımdan; iş sözleşmesi ile çalışanlar md. 4/1-a, bağımsız çalışanlar md. 4/1-b ve kamu görevlileri md. 4/1-c kapsamında sigortalılardır. Kanun md. 4'te zorunlu sigortalıları saymakla birlikte; md. 5'te kısmen sigortalıları, md. 6'da ise sigortalı sayılmayanları sıralayarak 5510 sayılı Kanunun kişi bakımından kapsamının sınırlarını belirlemiştir.

Çocukların da 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a kapsamındaki sigortalılığı diğer herkes gibi “iş sözleşmesi” ile çalışmasına bağlıdır. İş sözleşmesi ile çalışan kişinin 18 yaşından küçük olması md. 4/1-a kapsamında sigortalı sayılmasına engel teşkil etmemektedir. Ancak elbette bu sigortalılığın sınırını 4857 sayılı Kanunda yer alan asgari yaş düzenlemesi oluşturmaktadır⁶¹⁸. Bu bakımdan çocuklarla kurulan iş sözleşmeleri ve bunların geçersizliğinin sigortalılık durumuna etkisi değerlendirilmelidir⁶¹⁹.

Yukarıda detaylı şekilde izah edildiği üzere⁶²⁰, 4857 sayılı Kanun çalışma yaşı bakımından kural olarak 15 yaş sınırı getirmekle birlikte, hafif işler için 14 yaşını tamamlamış olmayı, 14 yaşını tamamlamamış olanlar içinse belirli koşullar altında sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışmayı serbest bırakmıştır. Buna göre kuşkusuz 18 yaşın altındakiler, iş sözleşmesi ile yapabildikleri işler için 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a

⁶¹⁷ AKYİĞİT, Sanatçılar, s. 132; CANIKLIOĞLU/ÖZKARACA, s. 663.

⁶¹⁸ YILMAZ, s. 31.

⁶¹⁹ YILMAZ, s. 20.

⁶²⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. İkinci Bölüm, § IV, 1, A.

kapsamında sigortalılardır⁶²¹. Bununla beraber önem arz eden husus, çocukların 4857 sayılı Kanunun sınırlarına ve yasaklarına aykırı olarak çalıştırılması nedeniyle sözleşmenin geçersiz olması halinde sigortalılıklarının durumuna ilişkindir⁶²². Bilindiği üzere yaş şartına aykırılık nedeniyle sözleşmenin hükümsüzlüğü halinde, geçersizlik geleceğe etkili olacaktır⁶²³. Bu bakımdan geçersizlik ortaya çıkana kadar sözleşme hüküm ve sonuçlarını doğuracağı için sigortalılık ilişkisi de söz konusu süre boyunca devam edecektir⁶²⁴. Nitekim işçinin menfaatinin korunması noktasında sözleşmenin baştan itibaren geçersiz sayılmaması gerektiği gibi sigortalılığın da geçersiz sayılmaması gerekmektedir⁶²⁵.

5510 sayılı Kanun 6. maddesinde “*sigortalı sayılmayanlar*”ı sıralarken md. 6/1-h’de “*4üncü maddenin birinci fıkrasının (b) ve (c) bentleri gereği sigortalı sayılması gerekenlerden 18 yaşını doldurmamış olanlar*”a yer vermiştir. Hükme göre, çocukların, 5510 sayılı Kanun md. 4/1-b ve md. 4/1-c kapsamında sigortalılığı gerektiren bir iş yapmaları halinde sigortalı sayılmaları mümkün değildir⁶²⁶. Gerçekten, düzenleme neticesinde çocukların ancak md. 4/1-a kapsamında sigortalı olması mümkün olup sadece iş sözleşmesiyle yaptıkları çalışmalar nedeniyle sigortalı olabileceklerdir⁶²⁷.

Bununla beraber hükme bir istisna getirilmiştir. Buna göre, md. 4/1-b ve md. 4/1-c kapsamında sigortalı olması gerekirken 18 yaşından küçük olması nedeniyle sigortalı sayılmayanların, meslek veya sanat okulu bitirmeleri, 4721 sayılı Kanuna göre kazai rüşt kararı almaları ve aldıkları eğitime ilişkin bir görevde çalışmaları halinde sigortalı sayılmaları mümkündür⁶²⁸.

⁶²¹ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 116; YILMAZ, s. 29.

⁶²² YILMAZ, s. 29

⁶²³ Ayrıntılı bilgi için bkz. İkinci Bölüm, § IV, 4, A.

⁶²⁴ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 116; ŞAKAR, İş Hukuku, s. 57; YILMAZ, s. 29.

⁶²⁵ YILMAZ, s. 29.

⁶²⁶ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 116; KORKUSUZ/UĞUR, s. 277; ŞAKAR, Sosyal Sigortalar, s. 122; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 338; YILMAZ, s. 31.

⁶²⁷ KORKUSUZ/UĞUR, s. 277; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 338.

⁶²⁸ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 116; KORKUSUZ/UĞUR, s. 278; ŞAKAR, Sosyal Sigortalar, s. 122; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 338; YILMAZ, s. 32.

4.3.1.2. Sigortalılık Süresi

Temelinde kısa ve uzun vadeli olmak üzere ikiye ayrılan sigortalardan özellikle uzun vadeli sigorta kollarının sağladığı faydalardan yararlanmak açısından sigortalılık süresi önem arz etmektedir⁶²⁹. Nitekim uzun vadeli sigorta kollarında hak sahibi olabilmek için belirli süre sigortalılık ile belirli bir prim gün sayısının bulunması gerekmektedir⁶³⁰. Yardımlara hak kazanabilmek için gereken bu süre şartları, yine Kanunda gösterilmiştir⁶³¹.

5510 sayılı Kanun md. 38’de uzun vadeli sigortalar açısından sigortalılık süresine ilişkin düzenleme yapılmıştır. Buna göre, kişilerin uzun vadeli sigortalardan yararlanması için, kişinin mülga 5417, 6900, 2925, 2926, 5434 sayılı Kanunlar ve mülga 506 sayılı Kanun ile aynı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıklara tabi olarak ilk defa uzun vadeli sigorta kolları kapsamına girdiği tarih sigortalılık süresinin başlangıcı olarak kabul edilmiştir⁶³². Bu bakımdan söz konusu Kanunlara tabi bir şekilde ilk kez çalışmaya başlanılan tarihten itibaren sigortalılık süresi hesaplanacaktır⁶³³. Bu bakımdan, sigortalılığın başlangıcından⁶³⁴ yazılı talep yahut ölüm tarihi arasındaki süre, sigortalılık süresidir.

⁶²⁹ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 166; YILMAZ, s. 37.

⁶³⁰ YILMAZ, s. 37.

⁶³¹ Malullük sigortası bakımından 5510 sayılı Kanun md. 26/2-b’ye göre: “...malullük aylığı bağlanabilmesi için sigortalının; En az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün... malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması” gerekmektedir. Yaşlılık sigortası bakımından md. 28/4’e göre: “...Sigortalı olarak ilk defa çalışmaya başladığı tarihten önce 25 inci maddenin ikinci fıkrasına göre malûl sayılmayı gerektirecek derecede hastalığı veya engelliliği bulunan ve bu nedenle malullük aylığından yararlanamayan sigortalılara, en az onbeş yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 3960 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş...” olması ve ölüm sigortası bakımından md. 32/2-a’ya göre: “...birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş...” olması gerekmektedir.

⁶³² CANİKLİOĞLU, Nurşen, 5510 sayılı Kanun’a Göre Malullük Aylığı, Sicil, Y. 1, S. 3, Eylül 2006, s. 151, https://www.mess.org.tr/media/files/6345_6VMB1UCXMP3.pdf, E.T. 15.04.2019 (çevrimiçi); GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 166; KORKUSUZ/UGUR, s. 278, dph. 582; YILMAZ, s. 37.

⁶³³ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 166.

⁶³⁴ Sigortalılığın başlangıcı 5510 sK. md. 7’de 4. maddenin hangi fıkrası kapsamında sigortalı olduğuna göre ayrı ele alınarak belirtilmiştir. Buna göre genel anlamıyla md. 4/1-a kapsamındakilerin sigortalılığı çalışmaya başlamakla başlarken, md. 4/1-b kapsamındakilerin sigortalılığı vergi mükellefi olanlar için mükellefiyetin başladığı tarihten, md. 4/1-c kapsamındakilerin sigortalılığı ise göreve başladıkları tarihten itibaren başlar. Bu bakımdan sigortalılığın başlangıcı bildirimde de bağlı değildir.

Bununla beraber yaş unsuru sigortalılık süresini etkilemektedir. Nitekim Kanuna göre: “18 yaşından önce malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tâbi olanların sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdıkları tarihte başlamış kabul edilir. Bu tarihten önceki süreler için ödenen malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri, prim ödeme gün sayılarının hesabına dahil edilir.”. Bu bakımdan 18 yaşından küçükler 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a kapsamında sigortalı olabilseler de uzun vadeli sigortalardan yararlanmaları için hesaplanacak sigortalılık süresi, 18 yaşından sonraki dönem dikkate alınarak hesaplanacaktır⁶³⁵. Ancak prim gün sayısı bakımından 18 yaşından öncesi de dahil edilecektir⁶³⁶. Bu bakımdan çocuk olmak, 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a kapsamında sigortalı olmak için engel değilken, sigortalılık başlangıcını etkilemektedir⁶³⁷.

Mülga 506 sayılı Kanunda yer alan bu düzenleme sadece yaşlılık sigortası bakımından ele alınmaktayken, 5510 sayılı Kanunda düzenleme tüm uzun vadeli sigorta kollarına yayılmıştır⁶³⁸. Hükmün bu şekilde malullük ve ölüm sigortaları için de geçerli olması beraberinde bazı olumsuz durumlara yol açmaktadır. Nitekim, bazen daha çocuk yaşta çalışma hayatına atılan kişinin malul kalmak gibi bir sosyal riskle karşılaşması halinde aylık bağlanması için gerekli olan 10 yıllık sigortalılık süre şartını, pratikte sağlanmış olmasına rağmen 18 yaşından önceki yılların sayılmaması nedeniyle bu haktan mahrum kalabilmektedir⁶³⁹. Yahut kişinin ölümü halinde geride kalanların ölüm aylığından yararlanabilmesi için gerekli olan 5 yıl sigortalılık şartı, 18 yaşından önceki döneme denk gelen çalışmaların hesaba katılmaması nedeniyle sağlanamayabilmektedir⁶⁴⁰. Gerçekten, yaşa bağlı olmaksızın, hayatın olağan akışı içerisinde ne zaman karşılaşılabileceği belli olmayan bu tarz sosyal risklerde çalışanların gerçek anlamda korunabilmesi için söz konusu hükmün kaldırılması yerinde olacaktır⁶⁴¹.

⁶³⁵ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 167; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 338; YILMAZ, s. 41.

⁶³⁶ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 167; KORKUSUZ/UĞUR, s. 278; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 338.

⁶³⁷ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 167.

⁶³⁸ GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 167; CANİKLİOĞLU, s. 152; YILMAZ, s. 40.

⁶³⁹ Ayrıca bkz. CANİKLİOĞLU, s. 152; GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 167; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 469.

⁶⁴⁰ YILMAZ, s. 40.

⁶⁴¹ BAŞARAN/KURTULMUŞ, s. 213; CANİKLİOĞLU, s. 152; GÜZEL/OKUR/CANİKLİOĞLU, s. 167; TUNCAY/EKMEKÇİ, s. 469; YILMAZ, s. 40.

4.3.2. ÇOCUKLARIN SANAT, KÜLTÜR VE REKLAM FAALİYETLERİNDE ÇALIŞMASI HALİNDE SİGORTALILIĞI

5510 sayılı Kanun gereği, “oyunculuk faaliyeti” açısından gerçekleştirilen çalışmanın iş sözleşmesi niteliğine haiz olması bu konumda çalışanları da otomatikman md. 4/1-a kapsamında sigortalı yapmaktadır.

Pratikte ise oyuncular çoğunlukla işveren tarafından sigortalanmamakta ve oyuncular serbest meslek erbabı olarak görülerek “makbuz” kestirilmesi uygulamasına gidilmektedir⁶⁴². Bazen bu durum çocuk oyuncular için de gerçekleşebilmektedir. Nitekim 18 yaşından küçüklerin velileri, vergi dairesine muvafakatname vererek, mükellefiyet başvurusunda bulunabilmekte ve çocuğun namına kayıt açılmasına neden olabilmektedir. Bu bakımdan çocuk oyuncuların da aile denetimi ve izni ile mükellef olup, serbest meslek makbuzu kesme imkanı mevcuttur. Serbest meslek erbablığı ise beraberinde 5510 sayılı Kanun md. 4/1-b kapsamında sigortalılığı getirmektedir. Ancak 18 yaşından küçüklerin md. 4/1-b kapsamında sigortalılığı gerektirecek çalışma yürütmesi halinde sigortalı sayılmayacağı Kanunun 6. maddesinde açıkça belirtilmiştir. Bu durum ise çocukların sigortalılığı karmaşık hale getirmektedir. Ancak oyuncuların çalışma ilişkisi esasen iş sözleşmesine dayandığından çocuk oyuncular da 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a kapsamında zaten sigortalıdır. Söz konusu sigortalılık zorunlu sigortalılık olup, çocuğun serbest meslek erbabı olarak gösterilmesi yahut işverenin 4/1-a kapsamında bildirim yapmaması kanaatimizce mevcut sigortalılığı ortadan kaldırmayacaktır.

Uygulamada çocuk oyuncuların sigortalılığına ilişkin farklı yöntemlere de başvurulabilmektedir. Çocuğun çalıştığı menajer üzerinden sigortalanması yahut bağlı olduğu ajansta sigortalı olarak gözükmesi mümkündür. Bu durumlarda menajerler veya kast ajansları bu bedeli yapıma faturalarlar⁶⁴³. Ancak asıl iş ilişkisi gereği sigorta yapma yükü işveren üzerinde olup, oyuncunun başka yerlerde sigortalı olarak gösterilmesi işvereni borcundan kurtarmayacaktır.

⁶⁴² AYDIN, s. 55; ÇEVİK, s. 17.

⁶⁴³ DUCODER/Oyuncular Sendikası, Çocuk Oyuncu Hakları Semineri, 22.04.2019 İstanbul.

SONUÇ

Çalışma hayatı içerisinde eski tarihlerden bu yana çocuk emeğinin kullanılmasına sıklıkla rastlanılmaktadır. Çocukların yetişkinlere kıyasla daha savunmasız ve bilgisiz olması dünya çapında çocuk işgücünün istismarına neden olmaktadır. Bu durum uluslararası düzeyde çocuk işçiliğinin önüne geçmeyi hedefleyen programların yapılmasına, bildiri, sözleşme ve yönergelerin hazırlanmasına neden olmuştur. Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü çocuk işçiliği hususunda tüm dünyayı aydınlatmak ve önlemler almak adına pek çok çalışma yapmıştır. Yapılan çalışmaların esas amacı çocuk işçiliğinin dünya üzerinden tamamen kaldırılması olmakla birlikte, söz konusu reformun kısa vadede hayata geçirilmesi mümkün görülmemiştir. Bu nedenle öncelikli olarak çalışan çocuk sayısını düşürülmesi ve çocukların çalışma şartlarının iyileştirilmesi hedeflenmiştir. Bu yönde başta Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme olmakla birlikte, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından düzenlenen 138 ve 182 sayılı sözleşmeler, Avrupa Sosyal Şartı ve 94/33/EC sayılı AB. Yönergesi gibi çocuk işçiliğini yasaklayan, çalışanların şartlarını iyileştiren ve emek sömürüsüne karşı koruma sağlayan çeşitli ve önemli düzenlemeler yapılmıştır. Uluslararası camiada genel olarak 18 yaşından küçük herkes çocuk olarak kabul edilmiş ve çocuk çalıştırılması hususunda farklı sözleşmelerde çeşitli yasak ve sınırlamalara yer verilmiştir. Bu yönde genel anlamda asgari çocuk çalıştırma yaşı 15 olarak belirlenmiş, istisnai olarak ise 13 yaşa kadar hafif işlerde çocuk çalıştırılmasına imkan sağlamıştır.

Türkiye de söz konusu düzenlemelere uygun olarak mevzuatında çocuklara yönelik koruyucu ve sınırlandırıcı hükümlere yer vermiştir. Bu yönde düzenlenen 4857 sayılı Kanun md. 71'de 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaklanmıştır. Bununla birlikte uluslararası düzenlemelerin cevaz verdiği üzere 14 yaşını doldurmuş çocukların ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olması şartıyla; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabileceği hükme bağlanmıştır. Söz konusu düzenleme belirlediği yaş sınırlarıyla genel olarak uluslararası düzeyde kabul edilen koruma normlarına uygunluk sağlamaktadır.

Bununla birlikte, çocuklara yönelik asgari yaş sınırlamalarına hükmeden Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi ile aynı yönde olan

Avrupa Birliği'nin 94/33/EC sayılı Yönergesi'nde devletlerin çocuk çalıştırmaya ilişkin ikinci bir istisnaya yer verebileceği düzenlenmiştir. Buna göre, devletlerin belirlemiş oldukları istihdamdaki asgari yaş sınırlandırmalarına, ancak sanatsal faaliyetler için ve özel olarak çalışma izni verilmesi suretiyle istisna getirebileceği düzenlenmiştir.

2008 yılında Türkiye Avrupa Birliği Müktesebatının Benimsenmesi Ulusal Programında, 94/33/EC sayılı AB. Yönergesi'nde belirtilen; sanat, kültür, reklam faaliyetlerinde çalışan çocukların, çalışma şartlarının düzenlenmesi ile çocuğun çalışmasına imkan verecek bir izin aşaması oluşturulması gerekliliği işaret edilerek, Türkiye'nin medya sektöründe çalışan küçükler hakkında bir düzenlemeye gitmesi gerektiği vurgulanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2014 yılındaki Türkiye'ye ilişkin Uzmanlar Komitesi Raporunda da henüz sanat, kültür, reklam faaliyetlerinde istihdam edilen çocuklara ilişkin bir mevzuatın oluşturulmadığı tespitinde bulunularak en kısa sürede, sektördeki çocuklara ilişkin düzenleme yapılması gerektiği belirtilmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporunun ardından, 2015 yılında, 4857 sayılı Kanun'un 71. maddesine bir ekleme yapılmıştır. Bu eklemeye, 14 yaşından küçüklerin sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde izin almak ve yazılı sözleşme yapmak kaydıyla çalıştırılabileceği düzenlenmiştir. Esasen bu düzenleme ile çocukların söz konusu faaliyetlerde yaptıkları çalışmalar yasal dayanağa kavuşmuştur. Nitekim söz konusu düzenleme getirilinceye kadar yürürlükte olan düzenlemelere göre, her ne kadar 15 yaşından küçüklerin çalışması yasak olsa da sanat faaliyetlerinde ve aslında yasağa rağmen herkesin gözü önünde, sıklıkla çocuk çalışanlara yer verilmiştir. Sanat faaliyetleri için asgari çalıştırılma yaşına istisna getiren kanun; sektörde çalışacak çocuklara hangi şartlarda izin verileceği, çalışma ve dinlenme süreleri, çalıştırılmayacakları işler vb. hususların yönetmelikle düzenleneceğini ifade etmiştir. Bu hususta ilgili kuruluşlarca ve Bakanlık tarafından Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı oluşturulmuş, ancak henüz yürürlüğe girmemiştir. Bu nedenle çocukların çalıştırılmasına ilişkin mevcut 4857 sayılı Kanun ile Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik hükümleri uygulanmaktadır.

Sinema, televizyon, opera, bale, dans, müzik ve sahne sanatları gibi pek çok etkinlik alanını içinde barındıran sanat ve kültür faaliyetleri, çoğu zaman imrenilen faaliyetler olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma yaşına ilişkin getirilen istisnanın özellikle dizi/film sektöründe uygulanması ve yine sektörün mevzuat ihlallerine en sık rastlanan sektör olması, konunun oyunculuk faaliyeti açısından ele alınması gerekliliğini doğurmaktadır.

Aslında dizi/film sektörü, niteliği bakımından yapılan işin sergilendiği yegane sektördür. Ancak ekran önündeki görkem ve şaşaa, ekran arkasının göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Hatta bu durum izleyicilerin, oyuncuların birer işçi oldukları gerçeğini bile görmelerini zorlaştırmaktadır.

Nitekim, işçilerin karşılaştığı bir çok sıkıntı ve belki daha fazlası pek tabii oyuncuları da zorlamaktadır. Artan dizi/film endüstrisi içerisinde sıklıkla yer verilen çocukların ise bu koşulların meydana getireceği olumsuzluklardan ayrı ve ayrıcalıklı bir şekilde korunması gerekmektedir. Zira getirilmiş olan yasal düzenleme ile birlikte 14 yaşından küçük çocukların bilerek ya da bilmeyerek hatta belki de istemeyerek sektörde çalıştırılmasının önünü açmıştır.

Özellikle aileler; şöhret, ün ve para kazanmak amacıyla sıklıkla çocuklarının sektörde yer alması için uğraş göstermektedir. Bu bakımdan yeni doğmuş bebekler bile aslında birer işçi pozisyonunda karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda çocuk emeğinin en gözle görülür ve en sık biçimde kullanıldığı sektör olmasına rağmen, şaşırtıcı şekilde toplumda en az tepki çeken çalışma şeklini oluşturmaktadır. Gerçekten aslında herkesin izlediği ancak haklarının ihlal edildiğinin bile farkında olmadığı bu çocuk işçiler için hazırlanacak yasal düzenlemenin en kısa süre içerisinde yürürlüğe girmesi gerekmektedir.

Esasen sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde özellikle çocuk oyuncular için sorun oluşturan hususlar, başta oyuncuların serbest çalışan olarak değerlendirilmesi olmak üzere; uzun mesai saatlerine mahkum edilmeleri, sıklıkla yapılan gece çalışmaları, set ortamlarının çocuklara uygun olmaması ve kayıt dışı çalıştırılmaları olmak üzere beş ana başlık altında toplanabilmektedir.

Gerçekten, iş mevzuatından kaynaklı yükümlülüklerin yerine getirilmemesi ve işçilerin sahip olduğu haklardan oyuncuların mahrum bırakılması yetişkin oyuncular için

de sektörel anlamda en büyük sorunlar arasındadır. Aslında bu durumun başlangıçtaki nedeni oyuncuların işçi olduklarının işverenler, yani yapım şirketleri tarafından kabul görmemesidir. Elbette çalışma ilişkilerine göre sanatçılar, farklı konumlarda değerlendirileceklerdir. Ancak “oyunculuk faaliyeti” açısından her ne kadar yaptıkları iş dolayısıyla bağımsız çalıştıkları iddia edilse de, oyuncuların da içinde buldukları çalışma ilişkisi irdelendiğinde birer “işçi” oldukları açıkça görülmektedir. Nitekim Yargıtay’ın iş sözleşmesini diğer iş görme borucu içeren sözleşmelerden ayırmak için kullandığı kriterler esas alındığında; oyuncuların işin yerini ve zamanını seçme, işi nasıl yürüteceğini belirleme, hesap verme yükümlülüğü olmadan bağımsız hareket edebilme gibi serbestileri bulunmamaktadır. Bu bakımdan oyuncu ile yapımcı arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olduğu kuşkusuzdur. Dolayısıyla oyuncu, sözleşmenin işçi tarafını oluştururken yapımcının da işveren konumunda olduğu muhakkaktır. Bu durum yapımcıların hem yetişkin oyunculara hem de çocuk oyunculara karşı iş mevzuatından kaynaklanan yükümlülükleri yerine getirmesi gerekliliğini doğurmaktadır.

Bu yönde 4857 sayılı Kanun ile Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerinin çocuk oyunculara uygulanması gerekmektedir. Söz konusu düzenlemelere göre çocukların çalışma süreleri en fazla günde 7 haftada 35 saat, sanat faaliyetlerinde çalışan çocukların en fazla günde 5, haftada 30 saat olması gerekmektedir. Bu sürenin 15 yaşını tamamlamış olanlar içinse günde 8 haftada 40 saate kadar arttırılabileceği düzenlenmiştir. Okula devam eden çocukların ise, eğitim süresi dışında, günde en fazla 2, haftada ise 10 saat çalıştırılabileceği hükme bağlanmıştır. Bu bakımdan çocuk oyuncuların kanunda sanat faaliyetlerinde çalışanlar için belirlemiş olduğu sürelerle riayet edilerek çalıştırılması gerekmektedir. Ancak uygulamada ne yazık ki kanunun getirdiği bu düzenlemelere uyulmamaktadır. Bu bakımdan örneğin, eğitime devam eden çocuğun günde en fazla 2 saat çalıştırılması gerekmektedirken, dizilerde sıklıkla gördüğümüz eğitim çağındaki çocukların mesailerini bu süreyi pek çok defa katlamaktadır.

Hal böyleyken sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışan çocuklar için özel olarak hazırlanan yönetmelik taslağında, kanunun belirlediği günlük ve haftalık çalışma süreleri korunmakla birlikte yaş aralıklarına göre ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir. 1 – 5 yaş arası çocukların mesai saatlerinin 10:00 - 18:00 arasında ve günde 2 saati aşmayacak şekilde belirlenebileceği, 6 - 14 yaş arası çocukların mesai saatlerinin 10:00 - 22:00

arasında okul günüyse eğitim saati dışında günde 2 saatten, okul günü dışındaysa günde 5 saatten fazla çalıştırılmayacakları düzenlenmiştir. Ancak mevcut düzenlemeye bile uyulmakta sıkıntı yaşanmaktayken, çocuklar için belirlenen saat aralıklarına uygun çalışmanın yaptırılması çok da mümkün görülmemektedir.

Ayrıca çocukların dinlenme sürelerinde de yine farklı hususlar belirlenmiştir. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'e göre 2 - 4 saat süren işlerde 30 dakika, 4 - 7,5 saat süren işlerde ise 1 saat ara dinlenmesi süreleri, en az kesintisiz 40 saat hafta tatili ve 20 günden az olmayacak yıllık ücretli izin süresi belirlenmiştir. Mevcut düzenlemeler bu yöndeysen sanat faaliyetlerinde çalışan çocuklar için hazırlanan yönetmelik taslağında daha ayrıcalıklı hükümlere yer verilmiştir. Buna göre, ara dinlenmesi her 1 saat için 15 dakika olarak belirlenirken, hafta tatili kesintisiz 40 saat, yıllık ücretli izin süresinin ise en az 28 gün olacağına hükmedilmiştir.

Esasen yürürlükteki düzenlemelerin belirlemiş olduğu kuralların uygulanması noktasında dahi sıkıntılar yaşanmaktadır. Zira ekonomik anlamda güçlü konumdaki işveren, söz konusu yükümlülükler uymadığı takdirde, uygulanacak yaptırımı çok rahat üstlenebilmektedir. Bu bakımdan yönetmelik taslağının yürürlüğe girmesi halinde hem söz konusu kurallara uyulduğunun tespitini daha sıkı kurallara göre sağlayacak bir denetim mekanizması oluşturulmalı hem de yapıcıları kuralları ihlal etmekten caydıracak daha ciddi yaptırımlar getirilmelidir.

İş sözleşmesinde işverenin asli borcu olan ücret ödeme borcuna ilişkin ise çocuklara yönelik ne kanunda ve yürürlükteki yönetmelikte ne de sanat faaliyetlerinde çalışan çocuklara yönelik hazırlanan yönetmelik taslağında ayrıca bir hükme yer verilmemiştir. Bu bakımdan çalışan çocukların hak ettiği ücret alacağı genel kurallar çerçevesinde yasal temsilcisine verilmektedir. Esasen ailelerin çocuklar üzerinden para kazanmasının önlenmesi adına ücret ödenmesi hususunda da ayrı bir hükme yer verilmesi yerinde olacaktır. Nitekim sanat faaliyetlerinde çok küçük yaşlarda çalıştırılan çocukların haklarının korunması yönünde dünyadaki örneklerde, ücretin bir miktarının belirli bir fona aktarılması sisteminin uygulandığı ve bu şekilde aileleri tarafından çocukların sömürülme ihtimalinin önüne geçildiği görülmektedir.

Bununla birlikte sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışan çocuklara yönelik hazırlanan yönetmelik taslağında iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin de ayrı bir hükme

yer verilmiştir. Bildirimli feshin bir görünümü şeklinde düzenlenen maddeye göre, çocuğun yasal temsilcisine, bedensel ya da zihinsel bir probleminin oluşması ya da eğitiminde bir aksaklık meydana gelmesi gibi sebeplerin varlığı halinde 1 ay önceden ihbar bildiriminde bulunmak suretiyle sözleşmeyi feshedebilme yetkisi verilmiştir. Ancak hükümde uzun süreli işlerde ifadesi kullanılmış uzun süreli işlerin ne olduğu ise açık bırakılmıştır.

Esasen bildirimli fesih hakkını kullanan tarafın herhangi bir nedene dayanma zorunluluğu bulunmamaktadır. Söz konusu düzenlemeyle, ancak birtakım sebeplerin varlığı halinde oluşacak bir bildirimli fesih türüne yer verilmiştir. Esasen haklı neden ağırlığına ulaşmayan sebepler dolayısıyla daha çok bildirim süresi beklemesi gereken hallerde daha az bir süre sonunda sözleşmeyi sona erdirebilme imkanı sağlanmak istenmiştir. Ancak yönetmelik taslağındaki söz konusu hükmün her açıdan tekrar ele alınması ve en baştan düzenlenmesi gerekmektedir. Nitekim yönetmelikte sayılacak nedenlerin haklı neden olarak kabulüyle sözleşmeyi derhal sona erdirilebilme imkanının sağlanmasının daha yerinde olacağı düşünülmektedir.

Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde iş sağlığı ve güvenliği hususu da önem arz etmektedir. Nitekim özellikle oyunculuk faaliyeti açısından işyeri olarak kabul edilen setler iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden bir çok riski içinde barındırmaktadır. Bu durum aslında işin niteliğinden kaynaklanmaktadır. Zira ekran önündeki işçilerin yani oyuncuların üstlendiği edim, senaryoda gösterilen rolü canlandırmak olmakla beraber oyuncular rolün beraberinde getirdiği tüm riskleri de kendi üzerlerinde taşımaktadır. Bu riskler sabit olmayıp senaryoya göre değişmekte; en basit alerjik reaksiyondan, yüksekten düşme, ateşli silahla yaralanma, boğulma ve donmaya kadar pek çok tehlikeli durumu içermektedir. Bu durum doğal olarak oyuncuları iş kazasına açık konuma getirmektedir.

2015 yılında Tehlike Sınıfları Yönetmeliği'nde setlerin tehlikeli işyerleri olarak anılmasıyla beraber mevzuattan kaynaklı yükümlülüklerde de değişiklikler söz konusu olmuştur. Bu bakımdan 2015 yılından mevzuatta tehlikeli sınıftaki işyerleri için öngörülen önlemlerin setlerde de alınması gerekmektedir. Bu hususta 6331 sayılı Kanun'un tüm çalışma koşullarını kapsamaması dolayısıyla oyuncuların da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından kaynaklanan önlemlerin alınmasını talep hakkı bulunmaktadır. İşveren konumundaki yapımcının gerekli risk değerlendirmelerini yapması, sağlık

gözetimi ve eğitim verme yükümlülüklerini yerine getirmesi ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli personeli sağlaması gerekmektedir. Ayrıca yapımcının setlerde meydana gelen iş kazalarını kayıt ve bildirim yükümlülüğü söz konusudur.

Setlerdeki bu güvensiz ortam çocuk oyuncular içinse ayrıca tedbir alınmasını gerektirmektedir. Bu yönde hazırlanan yönetmelik taslağında, çocuğun çalıştırıldığı sanat faaliyetlerinin çocuğun sağlığı ve güvenliği bakımından risk içermeyen koşullara sahip olması gerektiği ifade edilmiştir. Bu bakımdan çocuklar için yürütülen çalışma şayet kapalı bir mekanda ise ayrı bir oda, açık bir alanda ise kabin ya da karavan tahsis edilmesi zorunluluğu getirilmiş, çocukların alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerinin kullanımına ilişkin sahneler, silah ve şiddet içeren korkutucu sahneler ile fiziksel ve ruhsal gelişimi için sakıncalı olabilecek sahnelerin çekimi esnasında, çalışma ortamında bulundurulması yasaklanmıştır. Ayrıca çocukların tütün dumanına maruz bırakılmaması ve hiçbir surette hijyen olmayan kıyafetlerin giydirilmeye zorlanmaması gerekmektedir.

Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların sigortalılıkları hususu da önem arz etmektedir. Hem 5510 sayılı Kanun'dan önce hem de 5510 sayılı Kanun dönemindeki sektördeki en büyük sıkıntı oyuncuların iş sözleşmesi ile çalışmasına rağmen serbest meslek erbabı gibi gösterilmesinden kaynaklanmaktadır. 5510 sayılı Kanundan önce çalışma ilişkilerine göre farklı kanunlara tabi olan sanatçılar, 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle birlikte aynı kanuna tabi olmaktadır. Ancak yine sanatçıların sigortalılıkları ne tür bir çalışma gerçekleştirdiklerine göre şekillenmekte ve kanunun 4. maddesinin ilgili fıkrasıyla anılmaktadır.

Oyuncuların serbest meslek erbabı olarak görülmesi bildirimlerin oyuncu tarafından yapılması ve primlerin oyuncular tarafından yatırılması gerekliliğini beraberinde getirmektedir. Bu durum aslında eski dönemlerden beri süre gelmekte ve kayıt dışı çalışmaları arttırmaktadır. Bu yönde 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce, emeklilik çağına gelmiş ve o güne kadar prim yatırmamış oyuncuların mağdur olmaması için pek çok borçlanma imkanı getirilmiştir.

Esasen iş sözleşmesi ile çalışanların zorunluluk ilkesi dolayısıyla bildirimle bakılmaksızın eski 506 sayılı Kanun kapsamında şimdiki 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a kapsamında sigortalı olduğu muhakkaktır. Oyuncuların gerçekleştirdikleri faaliyetin iş sözleşmesi kapsamında olması 4/1-a kapsamında sigortalı olmaları sonucunu

doğurmaktadır. Bu hususta kanunda açıkça 4/1-a kapsamında sigortalı sayılacaklara ilişkin hükme yer verilmiş olup, sigortalı sayılmayanların sıralandığı 6. madde de sanatçılara ilişkin bir istisnaya da yer verilmemiştir. Bu durumda oyuncuların esasen 4/1-a kapsamında sigortalı sayılmasına engel bir durum da bulunmamaktadır.

Bununla beraber oyuncuların yerine getirdikleri iş görme edimi, bugüne kadar çoğunlukla eser sözleşmesi kapsamında değerlendirilmiştir. Aralarındaki iş ilişkisinin eser sözleşmesine dayandırılması bu kişilerin 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a kapsamında sigortalı sayılmamasına neden olmaktadır. Diğer iş görme sözleşmeleriyle çalışan sanatçıların da 5510 sayılı Kanun md. 4/1-a statüsünden yararlanabilmesini isteyen Kanunkoyucu md. 4/2-b’de ayrı bir hükme yer vermiştir. Buna göre bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sanatçılara da yine md. 4/1-a’ya ilişkin hükümlerin uygulanacağı ifade edilmiştir. Kanun metninde yer alan “*bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan*” ifadesi teknik manadaki “işveren” kavramını ifade etmemektedir. Nitekim hüküm, iş sözleşmesi haricinde diğer iş görme sözleşmeleriyle çalışan kişilerin iş sözleşmesiyle çalışıyormuş gibi sigortalılıktan yararlanmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu yönde, 5510 sayılı Kanun md. 4/2-b kapsamındaki kişiler kanuna dayanılarak çıkarılan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde sıralanmıştır. Bahsi geçen yönetmeliğin ekli listesinde ise oyunculara da yer verildiği görülmektedir. Ancak esasen oyuncular, yaptıkları iş dolayısıyla doğrudan md. 4/1-a kapsamında sigortalı sayılmalıdır. Bu nedenle md. 4/2-b kapsamına dahil edilmesi hatalı bir düzenleme olmuştur.

Ayrıca 5510 sayılı Kanun’a 2011 yılında getirilen ek md. 6 ile yine sanatçılar için ayrı bir hüküm getirilmiştir. Buna göre bakanlığın belirlediği alanlarda faaliyet gösteren ve ay içerisinde 10 günden az olacak şekilde kısmi süreli çalışanların sigortalılıklarının “*kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle*” sağlanacağı hükme bağlanmıştır.

Kanundaki açık hüküm gereği ek maddeden yararlanacak kişilerin “iş sözleşmesi” ile çalışan kişiler olması maddenin hangi amaçla getirildiği sorununu ortaya çıkarmaktadır. Nitekim iş sözleşmesi ile çalışanlar zaten doğrudan ve zorunlu olarak md. 4/1-a kapsamında sigortalıdır ve prim ödeme yükümlüsü işverenleridir. 30 günü bulmayan çalışmaları için ise isteğe bağlı sigortalılıktan faydalanma imkanları zaten

bulunmaktadır. Geçici 29. maddeyle düzenlenen, ek md. 6'dan yararlanacak kişilerden, primlerin “*prime esas günlük kazanç alt sınırının on sekiz katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için bir puan artırılmak suretiyle otuz katını geçmemek üzere*” alınacağı hükmünün, isteğe bağlı sigortalılığa göre sağladığı ayrı bir fayda olduğu düşünülmektedir. Bu madde ile esasen daha az prim ödeyip, 30 günün tamamını ödemiş gibi sigortalanmış olmaları konusunda sanatçılara fırsat sağlandığı ifade edilmektedir. Ancak katsayının her yıl artacak olması, sağlanan fırsatı 2023 yılında sona erdirecektir. Kaldı ki normalde, çalışılan günler için prim ödeme yükümlüsü işverenken söz konusu maddeyle 30 günün tamamından işçinin kendisi sorumlu olmaktadır. Hatta md. 4/1-a kapsamındaki sigortalılar tüm sigorta kollarından yararlanmaktayken, ek md. 6 kapsamındaki madde gereği, sadece uzun vadeli sigorta kollarından, genel sağlık sigortasından ve eğer talep ederlerse işsizlik sigortasından yararlanabilmektedir. Bu bakımdan içerisinde pek çok çelişkiyi barındıran ve bir çok hak kaybına sebebiyet veren söz konusu hükmün ayırım gözetmeksizin genel hükümlere göre yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

Sanat faaliyetlerinde yer alan çocukların sigortalılığı hususunda ise ne kanunda ne de hazırlanan yönetmelik taslağında ayrıca bir hükme yer verilmemiştir. Bu bakımdan genel hükümlere göre sigortalı olan çocukların bilhassa oyunculuk faaliyeti açısından md. 4/1-a kapsamında sigortalı olacağı kuşkusuzdur. Çocukların kuruma bildirilmemiş olması çocukların sigortalılık statülerini değiştirmeyecektir. Uygulamada sıklıkla tercih edilen bir yöntem olan çocuğun kast ajansı yahut menajer tarafından sigortalandırılması ise gerçek işveren olan yapımcıyı bu yükümlülükten kurtarmamaktadır.

Genel olarak 4857 sayılı Kanun, 6331 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanun ve ilgili yönetmeliklere göre şekillenen sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yer alan çocukların çalışma şartları ne yazık ki olması gereken tam korumayı sağlamamaktadır. Nitekim mevcut düzenlemeler, uygulamada yaşanan sıkıntılar bakımından ya hiç hüküm içermemekte ya da yeterli çözümü getirememektedir. Bu yönde sektördeki çalışma şartlarının düzenlenmesi adına hazırlanan yönetmelik taslağının en kısa süre içerisinde yürürlüğe girmesi gerekmektedir. Bununla beraber hazırlanan yönetmelik taslağının pek çok eksiklik ve belirsizlik barındırdığı görülmektedir. Nitekim çalışma ve dinlenme süreleri bakımından uluslararası düzenlemelere uygun normlar içeren taslağın pratikte ülkemizde ne kadar uygulanabilir olduğu düşünülmeli ve ciddi denetim mekanizması

ile yaptırımlara hükmedilmelidir. Yine çocuk emeğinin aileleri tarafından istismar edilmesinin önüne geçilebilmesi adına ücrete ilişkin düzenlemelere yer verilmesi, en azından çocuğun ücretinin belirli bir miktarının erişkinliğe kadar korunması sağlanmalıdır. Yine pratikte yaşanan yegane sorun olan sigortalılık hususunu açıklayıcı ayrı ve hatta ayrıcalıklı hükümlere yer verilmelidir.

Çocuk işçiliğinin dünyanın her yerinde ve hemen her sektörde yaygın olarak kullanılması esasında insan hakları bakımından ele alınması gereken bir husustur. Ülkemizde de UÇÖ ve UNICEF verilerine göre pek çok çocuk işçi çalıştırılmaktadır. Bu çalıştırmaların çoğu ise kayıt dışıdır. Ulusal mevzuatımızda yetişkinlere göre daha savunmasız olan çocukların çalışma hayatında korunabilmesi adına başta 4857 sayılı Kanun olmak üzere, 6098 sayılı Kanun, 1593 sayılı Kanun, 2559 sayılı Kanun, 3308 sayılı Kanunlarda çeşitli hükümlere yer verilmiştir. Görüldüğü üzere çocuk çalıştırılmasına ilişkin yasak ve sınırlamalar dağınık kanunlarda ele alınmakta ve çalışanın kanun kapsamında olup olmadığına göre hükümler uygulanmaktadır.

Bunanla beraber esasen çocuk çalıştırmasının önüne geçilmesi ve hemen her sektördeki çocukların çalışma şartlarının iyileştirilmesinde yeknesaklık sağlanabilmesi ve bu yönde denetimlerin daha kolay yürütülebilmesi adına, çalışan çocukların korunmasını içeren ve gerekirse sektörlere göre ayrı hükümler ihtiva eden bir kanunun düzenlenmesi yerinde olacaktır. Bu bakımdan çalışma hayatında yer alan çocukların çalıştırılabilecekleri işlerden, çalışma koşullarına, onları çalıştırabilecek işverenlerden, hak ettikleri ücret alacaklarına, çocuklar için iş sağlığı ve güvenliği yönünden alınacak tedbirlerden çocukların sigortalılığına kadar 18 yaşından küçük kişilerin istihdamına yönelik tüm düzenlemelerin tek çatı altında toplanması hukuki anlamda yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA (*)

AÇSHB., Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi, Ankara 2018, https://birim.ailevecalisma.gov.tr/media/11980/dizisektoeruendeçalışanların_press.pdf, E.T. 23.04.2019.

AKBAĞ, Demet, Bu Sektörün Devletin Hakemliğine İhtiyacı Var, İSG Gündem, Aralık-Ocak 2018-2019, S. 2, 19-22.

AKINTÜRK, Turgut/**ATEŞ KARAMAN**, Derya, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Özel Borç İlişkileri, B. 24, İstanbul 2015.

AKİPEK, Jale G./**AKINTÜRK**, Turgut/**ATEŞ**, Derya, Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, B. 12, C. 1, İstanbul 2015.

AKKURT, Sinan Sami, Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 10, S. 2, 13-64, İzmir 2008, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz10-2/akkurt.pdf>, E.T. 15.02.2019.

AKPINAR, Teoman, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara 2018.

AKSOY, Hüseyin Can, Kişisel Verilerin Korunması, Ankara 2010, https://www.academia.edu/7275615/Kişisel_Verilerin_Korunması, E.T. 23.11.2018.

AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, B. 12, Ankara 2018.

AKYİĞİT, Ercan, Sanatçıların İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundaki Konumu, Hukuk ve Sanat, Edt. ÜNVER, Yener/YENERER ÇAKMUT, Özlem, B. 2, 61-137, Ankara 2016. (Sanatçılar)

AKYOL, Şener, Sözleşmenin Yorumu, İstanbul 2010.

(*) Aynı yazarın birden fazla eserine atıf yapıldığında eserlerin birbirlerinden ayırt edilmesi için kısaltma kullanılmıştır.

AKYÜZ, Emine, Çocuk Hukuku, B. 6, Ankara 2018.

AKYÜZ, Emine, Ulusal ve Uluslararası Hukukta Çocuğun Haklarının ve Güvenliğinin Korunması, Ankara 2000. (Çocuğun Korunması)

ALP, Elif, İş Kazası ve Meslek Hastalığının Hukuki Niteliği, CEREV, Gökçe/KÖSEOĞLU, Yakup, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2018.

ALPER, Yusuf, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku, B. 9, Bursa 2018.

ALPER, Yusuf/**KILKIŞ**, İlknur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa 2018.

ALTAŞ, Hüseyin, Medeni Hukuk Başlangıç Hükümleri, Ankara 2014.

ANDAC, Faruk, Sosyal Güvenlik Hukuku ve İlgili Kuruluşlar, İstanbul 2018.

ANTALYA, Gökhan, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, B. 2, İstanbul 2013.

ARAL, Fahrettin/**AYRANCI**, Hasan, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, B. 9, Ankara 2012.

ARICI, Kadir, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015.

ARKAN, Gülcihan, Sanayi Sitesinde Çalışan Çocuk İşçilerin Çalışma Koşulları ve İstismara Bakışı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep 2011.

ARKAN, Sabih, Ticari İşletme Hukuku, B. 24, Ankara 2018.

ARPACI, Abdülkadir, Kişiler Hukuku, B. 2, İstanbul 2000.

ARSEVEN, Celal Esad, Sanat Ansiklopedisi, C. 4, İstanbul 1975.

ARSLAN ERTÜRK, Arzu, İş Sözleşmesinde Şekil, İstanbul 2017.

ASTARLI, Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008.

AYALON, Danielle, Minor Changes: Altering Current Coogan Law to Better Protect Children Working in Entertainment, Hastings Communications Entertainment Law Journal, Vol. 35, Num. 2, 351-366, California 2013, heinonline.org, E.T. 23.04.2019.

- AYDIN**, Mustafa, Sinema ve Dizi Endüstrisinde Oyuncu Hakları, Kültür ve Turizm Bakanlığı Sinema Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara 2015.
- AYDINLI**, İbrahim, İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara 2015.
- AYDOĞAN**, Filiz, Tüketici Kitleler Olarak Çocuklar ve Çocuk Dergileri Uygulaması, Çocuk ve Medya, Edt. İÇİN AKÇALI, Selda, B. 4, Ankara 2015.
- AYHAN**, Rıza/ÇAĞLAR, Hayrettin, Ticari İşletme Hukuku, B. 10, Ankara 2017.
- AYKAÇ**, Hande Bahar, Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği, S. 116, Ankara 2015, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2015-116-1453>, E.T. 23.05.2018.
- BABACAN**, Muazzez, Nedir Bu Reklam?, B. 2, İstanbul 2012.
- BAĞDATLI**, Selahattin, Hukuk Sözlüğü, İstanbul 2012.
- BAKIRCI**, Kadriye, Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması, İstanbul 2004.
- BALLAR**, Suat, Çocuk Hakları, İstanbul 1998.
- BALO**, Yusuf Solmaz, Çocuk Koruma Hukuku, Ankara 2013.
- BAŞARAN**, Altan/ **KURTULMUŞ**, M. Meryem, Türk Film Endüstrisinde Çalışma İlişkileri ve Sendikalaşma, Çalışma ve Toplum Dergisi, İstanbul 2016, S. 1, 199-228, <http://www.calismatoplum.org/sayi48/basaran.pdf>, E.T. 20.05.2019.
- BAŞBUĞ**, Aydın/**YÜCEL BODUR**, Mehtap, İş Hukuku, B. 5, İstanbul 2018.
- BAŞTÜRK**, Faruk, Avrupa Sosyal Hukukunda Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması ve Türk Hukuku, Hukuk ve Adalet Dergisi, S. 2, Nisan-Haziran 2004, 236-261.
- BOSTANCI**, Yalçın, Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, Kamu İş, C. 8, S. 1, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/813.pdf>, E.T. 10.04.2019.
- BOZER**, Ali/**GÖLE** Celal, Ticari İşletme Hukuku, B. 5, Ankara 2018.
- BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU**, Yeliz, Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış, Prof. Dr.

Polat SOVYER'e Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı 2013, 481-545, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-15-ozel/1-ishukuku/19-yelizbozkurt.pdf>, E.T. 27.08.2018.

BOZKURT, Argun, Sanatçılar ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 1997.

BULLARD, Madeleine Grey, Child Labor Prohibitions Are Universal, Binding, and Obligatory Law: The Evolving State of Customary International Law Concerning The Unempowered Child Laborer, Houston Journal of International Law, Vol. 24, Num. 1, heinonline.org, E.T. 23.04.2019 (çevrimiçi).

BULUT, Mehmet, Sorular ve Cevaplarla Sosyal Güvenlik, Ankara 2015.

BURGER, Jerry M., Çev. ERGUVAN SARIOĞLU, İnan Deniz, Kişilik, İstanbul 2006.

CANIKLIOĞLU, Nurşen, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, İstanbul 2011, 78-109, [http://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/calisma_hayati_acisindan_yeni_borclar_kanunu_ve_ticaret_kanunu_seminerini/pdf](http://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/calisma_hayati_acisindan_yeni_borclar_kanunu_ve_ticaret_kanunu_seminerini/pdf_calisma_hayati_acisindan_yeni_borclar_kanunu_ve_ticaret_kanunu_seminerini.pdf), E.T. 30.11.2018.

CANIKLIOĞLU, Nurşen, 5510 sayılı Kanun'a Göre Malullük Aylığı, Sicil, Y. 1, S. 3, Eylül 2006, 145-161, https://www.mess.org.tr/media/files/6345_6VMB1UCXMP3.pdf, E.T. 15.04.2019. (Malullük)

CANIKLIOĞLU, Nurşen/ÖZKARACA, Ercüment, Sanatçıların Sosyal Güvenliği, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 72, S. 2, Ocak 2014, 637-664, www.lexpera.com, E.T. 15.03.2019.

CENTEL, Tankut : Türk Hukuku Açısından Çocuk ve Genç İşçi Haklarının Avrupa Sosyal Şartı'yla Korunması, İnsan Hakları Yıllığı, C. 12, 1990, 125-138, http://www.todaie.edu.tr/resimler/ekler/68795a963989433_ek.pdf?dergi=Insan%20Haklari%20Yilligi, E.T. 18.10.2018.

- CENTEL**, Tankut, Sekiz Yıllık Temel Eğitim ve Asgari Çalışma Yaşı, 293-303, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5318.pdf>, E.T. 02.08.2018. (Asgari Çalışma Yaşı)
- CENTEL**, Tankut, Çalışan Çocukların Hakları ve Türkiye, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, C. 16, S. 1-2, İstanbul 1996, 19-38, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/99562>, E.T. 10.11.2018. (Çalışan Çocuk)
- CENTEL**, Tankut, Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, Doktora Tezi, İstanbul 1982. (İş Güvenliği)
- CUMBUL**, Meltem, Sinema ve Televizyon Sektörüne Genel Bir Bakış: Oyuncuların Çalışma Koşulları, Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları, Edt. **ALPAGUT**, Gülsevil, İstanbul 2017.
- CURRY**, Randy, The Employment Contract With the Minor Under California Civil Code Section 36: Does the Coogan Law Adequately Protect the Minor, Journal of Juvenile Law, Vol. 7, 1983, heinonline.org, E.T. 23.04.2019.
- ÇSGB**, Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi, Ankara, http://www.isgip.gov.tr/wp-content/uploads/2015/11/isgip_saglik_gozetimi_rehberi1.pdf, E.T. 06.02.2018.
- ÇAVUŞ**, Özgür Hakan, Sosyal Güvenlik Hakkı, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 13, S. 51, İstanbul 2016, 1480-1507, <https://legal.com.tr>, E.T. 13.03.2019.
- ÇELENK**, Sevilay, Türkiye’de Televizyon Program Endüstrisi: Bağımsız Prodüksiyon Şirketleri Üzerine Bir İnceleme, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1998.
- ÇELİK**, Nuri/**CANIKLIOĞLU**, Nurşen/**CANBOLAT**, Talat : İş Hukuku Dersleri, B. 31, İstanbul 2018.
- ÇETİN**, Feride, Sinema ve Televizyon Sektörüne Genel Bir Bakış: Oyuncuların Çalışma Koşulları, Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları, Edt. **ALPAGUT**, Gülsevil, İstanbul 2017.

ÇEVİK, Özgür, Sinema ve Televizyon Sektörüne Genel Bir Bakış: Oyuncuların Çalışma Koşulları, Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları, Edt. ALPAGUT, Gülsevil, İstanbul 2017.

ÇİL, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 3, İstanbul 2007, 57-79, <http://www.calismatoplum.org/sayi14/cil.pdf>, E.T. 10/09/2018.

ÇİL, Şahin, Avrupa Sosyal Şartı ve Yargıtay Kararları, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 18, Haziran 2010, 56-69, <https://www.mess.org.tr/media/files/6322 ETFBRXFFKQ18.pdf>, E.T. 25.10.2018.

DEĞİRMENCİOĞLU, Serdar, Medyada Çocuk Emegi ve Reklamların Çocuk İşçileri, Türkiye’de Çocuk Emegi, Ankara 2010, 313-329.

DEMİR GÜRDAL, Ayça, Sosyolojinin İhmal Edilen Kategorisi Çocuklar Üzerinden Çocukluk Sosyolojisine ve Sosyolojiye Bakmak, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 15, S. 4, Ekim 2013, 1-26, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/235305>, E.T. 23.05.2018.

DEMİR, Fevzi, Çalışma Hayatında Çocukların Korunması, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, Özel Sayı, İzmir 2012, 544-577, <http://hukuk.deu.edu.tr/dosyalar/dergiler/dergimiz-12-ozel/2-ozel/1-fevzidemir.pdf>, E.T. 30/05/2018.

DEMİR, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2017. (İş Hukuku)

DEMİRCİOĞLU, Murat, Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 4, S. 2, 193-217, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/4211.pdf>, E.T. 11.12.2018.

DEMİRKAYA, Seher, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri (İşletme) Dışından Temini, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir 2014.

- DEVECİ**, Akın, Çocuğun Tüketici Olarak Tanımlanışı, Reklamlarda Tüketen Çocuk, Çalışma Ortamı Dergisi, S. 106, Eylül-Ekim 2009, 18-19, https://calismaortami.fisek.org.tr/wp-content/uploads/calisma_ortami106.pdf, E.T. 10.08.2018.
- DİLİK**, Sait, Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C. 43, S. 1, 1988, 41-80, http://politics.ankara.edu.tr/dergi/pdf/43/1/4_sait_dilik.pdf, E.T. 12.03.2019.
- DİLİK**, Sait, Sosyal Güvenlik Kavramı, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. 14, S. 1, Haziran 1987, 45-56, <https://jurix.com.tr/article/6236>, E.T. 12.03.2019. (Kavram)
- DİLİK**, Sait, Sosyal Sigortalarımız, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. 14, S. 1, Haziran 1987, 57-98, <https://www.jurix.com.tr/article/6237>, E.T. 13.03.2019. (Sigortalarımız)
- DİNÇ**, Murat, Çocuk ve Genç İşçilerin İş Güvenliği Yönünden Korunması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya 2008.
- DOĞAN YENİSEY**, Kübra, Hizmet Sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu: Makaleler-Tebliğler, İNCEOĞLU, Der. Mehmet Murat, İstanbul 2012, 297-336.
- DOĞAN**, Sevil, İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Doktora Tezi, İzmir 2016.
- DOĞANAY**, Derya, Dizi, Film Seti Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi, Ankara 2016.
- DUCODER/Oyuncular Sendikası**, Çocuk Oyuncu Hakları Semineri, İstanbul 22.04.2019.
- DURAL**, Mustafa/ÖĞÜZ, Tufan, Kişiler Hukuku, B. 17, İstanbul 2016.
- EKMEKÇİ**, Ömer, 4857 sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına ilişkin Usul ve Esaslar, Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2006, S. 1, C. 20, 50-51, https://www.ceis.org.tr/dergiDocs/uzman_gorusu1.pdf, E.T. 09.10.2018.
- EKONOMİ**, Münir, İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku, B. 3, İstanbul 1984.

ELDEN, Müge, Reklam ve Reklamcılık, B. 4, Ankara 2016.

EMLEK, Zuhale, Çalışan Çocukların (12-18) Kendi Sağlıklarını Yükseltmedeki Sağlıkla İlgili Davranış Biçimlerinin Saptanması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 1998.

ERBAY, Ercüment, Çocuk İşçi Olmak, Ankara 2008.

EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, B. 3, Ankara 2016.

EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 20, Ankara 2016. (Genel Hükümler)

ERIKSON, Erik H., Childhood and Society, New York 1950. (Çocuk)

ERIKSON, Erik H., Çev. AKKAYA, Gonca, İnsanın 8 Evresi, İstanbul 2014. (Evre)

ERİNÇ, Sıtkı M., Kültür Sanat Sanat Kültür, B. 2, Ankara 2004.

ERTÜRK, Şükran, İş İlişkisinde Temel Haklar, Ankara 2002.

ESENER, Turhan, İş Hukuku, B. 3, Ankara 1978.

EYRENCİ, Öner/ **TAŞKENT**, Savaş/ **ULUCAN**, Devrim : Bireysel İş Hukuku, B. 9, İstanbul 2019.

FENDOĞLU Hasan T., Çocuk Hakları Hukuku, Ankara 2014.

FİDAN, Fatma, Çalışan Çocuk Olgusuna Sosyo-Psikolojik Bakış, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 4, S. 1, Haziran 2004, 30-49, <https://bys.trakya.edu.tr/file/open/26065905>, E.T. 23.05.2018.

FRANKLIN, Bob, Çev. TÜRKER, Alev, Çocuk Hakları, İstanbul 1993.

GARON, Jon M., Entertainment Law, Tulane Law Review, Vol. 76, Şubat 2002, 559-672, heinonline.org, E.T. 23.04.2019.

GERRIG, Richard J./ **ZIMBARDO**, Philip G., Çev. SART, Gamze, Psikoloji ve Yaşam, Ankara 2012.

- GLİCKMAN**, Courtney, Jon&Kate Plus Child Entertainment Labor Law Complaints, Whittier Law Review, Vol. 32, Num. 1, Fall 2010, 147-169, heinonline.org, E.T. 23.04.2019.
- GÖKALP**, Özge Tuçe, Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma, Electronic Journal of Vocational Colleges, C. 2, S. 1, Mayıs 2011, 125-135, http://www.ejovoc.org/makaleler/may_2012/pdf/11.pdf, E.T. 23.05.2018.
- GÖKTÜRK**, Hüseyin Avni, Şahsın Hukuku, Ankara 1942.
- GÖKYAYLA**, Emre, Film Yapım Sözleşmesi, İstanbul 2015.
- GÜLÇUBUK**, Bülent, Tarımda Çocuk Emeği Sömürüsü ve Toplumsal Duyarlılık, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 2, 2012, 75-93, <http://calismatoplum.org/sayi33/gulcubuk.pdf>, E.T. 10.10.2018.
- GÜLER**, Mikdat, Türk Hukukunda Ücretin Korunması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2003.
- GÜNDÜZ**, Selim, Türkiye’de Çocuk ve Genç İşçilerin Yasal Konumu, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 22, S. 1-2-3, Şubat Mayıs Ağustos 2009, 1-28, <http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1349441609.pdf>, E.T. 30.10.2018.
- GÜNEŞ**, Başak/ **MUTLAY**, Faruk Barış, Yeni Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 3, İstanbul 2011, 231-288, <http://calismatoplum.org/sayi30/gunes.pdf>, E.T. 30.11.2018.
- GÜNÖZ**, Mustafa, Türkiye’de Çocuk İşçiliği Sorunu ve Çözüm Önerileri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007, [http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/MUSTAFA%20GÜNÖZ%20\(TÜRKİYE'DE%20ÇOCUK%20İŞÇİĞİ%20SORUNU%20VE%20ÇÖZÜM%20ÖNERİ.pdf](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/MUSTAFA%20GÜNÖZ%20(TÜRKİYE'DE%20ÇOCUK%20İŞÇİĞİ%20SORUNU%20VE%20ÇÖZÜM%20ÖNERİ.pdf), E.T. 02.08.2018.
- GÜRSEL**, İlke, Çalışan Çocuk ve Gençlerin Korunması, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN’a Armağan, C. 74, Özel Sayı,

Haziran 2016, 416-464, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/316309>, E.T. 12.09.2018.

GÜZEL, Ali, Ekonomik ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Bir Ölçüt Arayışı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, İstanbul 1998, 15-46.

GÜZEL, Ali/**OKUR**, Ali Rıza/**CANIKLIOĞLU**, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, B. 17, İstanbul 2018.

HATEMİ, Hüseyin/**GÖKYAYLA**, Emre, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, B. 3, İstanbul 2015.

HATEMİ, Hüseyin/**KALKAN OĞUZTÜRK**, Burcu, Kişiler Hukuku, İstanbul 2014.

HELVACI, Serap, Gerçek Kişiler, İstanbul 2016.

HELVACI, Serap, Medeni Hukuk, B. 5, İstanbul 2018. (Medeni)

HIBSCHMAN, Harry, The Jackie Coogan Case, 72 United States Law Reiew 214, Washington 1938, 214-221, heinonline.org, E.T. 23.04.2019.

HODGKİN, Rachel/ **NEWELL**, Peter, UNICEF, Çocuk Haklarına Dair Sözleşme Uygulama Elkitabı, 2002, <http://www.unicef.org.tr/files/bilgimerkezi/doc/Uygulama%20Elkitabi%20TR.pdf>, E.T. 10.08.2018.

HOŞ, Zeynep, İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı Bakımından Sanatçı Hakları, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir, Haziran 2018.

HRUBY, Heather, That's Show Business Kid: An Overview of Contract Law in the Entertainment Industry, Journal of Juvenile Law, Vol. 27, 2006, 47-55, heinonline.org, E.T. 23.04.2019.

ILO/ÇSGB/UNICEF, Sanatsal ve Kültürel Aktivitelerde Çalışan Çocuklar Pilot Araştırma Projesi Raporu, http://bianet.org/files/doc_files/000/000/384/original/ILO_Raporu.pdf, E.T. 14.10.2018, Ankara 2011.

- İNMAN**, Roger/**SMITH** Greg, Television Production Handbook, Colorado 2006, [https://tv-handbook.com/Television Production Handbook 2006.pdf](https://tv-handbook.com/Television%20Production%20Handbook%202006.pdf), E.T. 22.04.2019.
- ISCO.**, Structure of the International, Part 2, 2008, <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/>, E.T. 19.03.2019.
- İMAMOĞLU**, Hülya, Çocuğun Kişiliğinin Ana Babaya Karşı Korunması, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 54, S. 2, Ankara 2005, 183-218, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/273/2480.pdf>, E.T. 20.10.2018.
- İMRE**, Zahit, Medeni Hukuka Giriş, B. 3, İstanbul 1980.
- İNAN**, Ali Naim, Çocuk Hukuku, İstanbul 1968.
- İNAN**, Ali Naim, Çocuk Hakları Beyannamesi İlkelerinin Türk Hukuk Sistemine Etkisi, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/481/5648.pdf>, E.T. 12.09.2018. (Beyanname)
- İNAN**, Ali Naim, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1979. (Borçlar)
- İNAN**, Ali Naim, Çocuğun ve Çocuk Haklarının Korunmasına İlişkin Mevzuatımızda Yetersizlik ve Giderilme Çareleri, H. C. OĞUZOĞLU'na Armağan, Ankara 1972. (Çare)
- GEMALMAZ**, M. Semih, Ulusalüstü İnsan Hakları Hukuku Belgeleri, C. 2, İstanbul 2010.
- İREN**, Ertan, Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 sayılı İş Kanununun Durumu, Doktora Tezi, Ankara 2008, <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiRpvCCkeLbAhWIUIAKHcbYBHIQFggqMAA&url=http%3A%2F%2Facikarsiv.ankara.edu.tr%2Fbrowse%2F31074%2F228159.pdf&usg=AOvVaw1xSWciD2f24aYjZunu5Jr6>, E.T. 19.10.2018.
- KAPFERER**, Jean-Noel, Çocuk ve Reklam, Çev. ŞERMİN, Önder, İstanbul 1991.
- KANAL**, Derman/ **ERDİNER**, Ayşe, Sinema, Televizyon ve Müzik Eserleri Alanında Sözleşme Örnekleri, İstanbul 2010.

- KARA**, Duygu, İş Sözleşmesi ve Benzer Sözleşmelerden Ayrılması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2015.
- KARABULUT**, Özcan, Çalışan Çocuklar, Türkiye’de ve Dünyada Çalışan Çocuk Sorunlarına Genel Bakış, Ankara 1994.
- KARAHASAN**, Mustafa Reşit, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, İstanbul 1992.
- KENNEYBREW**, Tony A., Employing The Performing Artist in France, Tulsa Journal of Comparative & International Law, Vol. 13, Num. 2, Tulsa 2006, 249-278, heinonline.org, E.T. 23.04.2019 (çevrimiçi).
- KILIÇ**, Şebnem, Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2011.
- KILIÇOĞLU**, Ahmet M., Medeni Hukuk, B. 3, Ankara 2013.
- KILIÇOĞLU**, Ahmet M., Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 20, Ankara 2016. (Borçlar)
- KILKIŞ**, İlknur, İş Sağlığı ve Güvenliği, B. 3, Bursa 2018.
- KIRAN**, Aysun, Türkiye’deki Sinema Emekçileri ve Sine-Sen, Sınıftan Sınıfa Fabrika Dışında Çalışma Manzaraları, Der. BUĞRA, Ayşe, B. 2, İstanbul 2013.
- KIRLAR BAROKAS**, Safiye, Büyümüş de Küçülmüşler Bir Reklam Çözümlemesi “Pınar Sosis”, İstanbul Arel Üniversitesi İletişim Fakültesi İletişim Çalışmaları Dergisi, S. 1, 2012 Bahar, 159-183, [http://arelarsiv.arel.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12294/767/Kirlar Barokas, S. 2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://arelarsiv.arel.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12294/767/Kirlar_Barokas_S.2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y), E.T. 04.03.2019.
- KOCAYUSUFPAŞAOĞLU**, Necip, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, C. 1, B. 6, İstanbul 2014.
- KOÇ**, Muzaffer, Dünyada Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi, [http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/68MaliCozum/19 muzaffer koç.pdf](http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/68MaliCozum/19_muzaffer_koc.pdf), E.T. 13.03.2019.

KORKUSUZ, Refik/ **UĞUR**, Suat : Sosyal Güvenlik Hukuku, B. 6, Bursa 2018.

KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ, Ayşegül/ **FIRAT ŞİMŞEK**, Ayşe, Çocuk ve Genç İşçinin İş İlişkisinde Veli ve Vasinin Rolü, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 6, S. 21, İstanbul 2009, 89- 117.

KÖME AKPULAT, Ayşe, Sanatçıların Sosyal Sigortalılığı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, S. 1, Haziran 2016, 1885-1209, <http://dergipark.gov.tr/ihfm/issue/29863/322748>, E.T. 15.03.2019.

KANDEMİR, Murat, Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışma Yasakları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 8, S. 29, 2011, 11-42, <https://legal.com.tr>, E.T. 20.02.2019.

MAHADEO, Meaghan, Minor Matters: Ensuring the Enforceability of Contracts with Minors in the Entertainment Industry, The Canadian Bar Review, Vol. 93, Num. 1, Ottawa 2015, 277-302, heinonline.org, E.T. 23.04.2019.

MARTIS, Robert A., Children in the Entertainment Industry: Are They Being Protected- An Analysis of the California and New York Approaches, Digital Commons at Loyola Marymount University and Loyola Law School, Loyola Entertainment Law Journal, Vol. 8, Num. 1, Los Angeles 1988, 25-54, <http://digitalcommons.lmu.edu/>, E.T. 20.03.2019.

MERAL, Pınar Seden, Televizyonun Çocuğa Yönelik Reklamları Bağlamında Yasal Düzenlemeler, Çocuk Hakları ve Medya, Haz. ŞİRİN, Mustafa Ruhi, İstanbul 2011, 318-354.

Meydan Larousse, Büyük Lügat, C. 3, İstanbul 1969.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ **ASTARLI**, Muhittin, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin İncelenmesi, Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan, C. 1, İstanbul, Ekim 2011, 595-622.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ **ASTARLI**, Muhittin/ **BAYSAL**, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, B. 1, C. 1, Ankara 2017.

- MÜLAYİM**, Baki Oğuz, İş Hukukunda Gece Çalışması, Ankara 2016.
- NARMANLIOĞLU**, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2014. (İş Hukuku)
- NARMANLIOĞLU**, Ünal, İş Hukukunda Çocukların Korunması, Seyfullah EDİS'e Armağan, İzmir 2000. (Çocuk)
- NARTER**, Sami, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, B. 2, Ankara 2015.
- NUTKU**, Özdemir, Oyunculuk Tarihi Başlangıcından XIX. Yüzyıla, İstanbul 1995.
- OĞUZMAN**, Kemal/ **ÖZ**, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Bölüm C. I, B. 14, İstanbul 2016.
- OĞUZMAN**, M. Kemal/ **BARLAS**, Nami, Medeni Hukuk, B. 23, İstanbul 2017.
- OĞUZMAN**, M. Kemal/ **SELİÇİ**, Özer/ **OKTAY ÖZDEMİR**, Saibe, Kişiler Hukuku, B. 14, İstanbul 2014.
- OKUR**, Zeki, Asgari Ücret, Kenan TUNÇOMAĞ'a Armağan, İstanbul 1997.
- Oyuncular Sendikası/Sine-Sen**, Setlerde İşçi Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, İstanbul.
- ÖCEL**, Nilüfer, İletişim ve Çocuk, İletişim Ortamlarında Çocuk ve Reklam Etkileşimi, İstanbul 2002.
- ÖĞÜZ**, Tufan, Çocuk ve Genç İşçiler ile Özürlülerin İş Sözleşmesi Yapma Ehliyetine İlişkin Esaslar, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 9, Mart 2008.
- ÖNEN**, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 5, Ankara 1999.
- ÖREN**, Kenan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 2015.
- ÖZALP**, Leyla, Bir Film Yapmak, B. 2, İstanbul 2013.
- ÖZDEMİR**, Burhan, Sanatçıların Sosyal Güvenlikleri ve Hizmet Borçlanmaları, Çimento İşveren Dergisi, C. 3, S. 3, Mayıs 1999, 31-42, <https://www.ceis.org.tr/dergi.php?did=25>, E.T. 26.03.2019.

- ÖZDEMİR**, Hayrunnisa/ **RUHİ**, Ahmet Cemal, Çocuk Hukuku ve Çocuk Hakları, İstanbul 2016.
- ÖZEL**, Kayhan, Sanatçıların Sosyal Güvenliği, İstanbul Barosu Dergisi, C. 87, S. 2, Mart 2013, 300-306, <https://www.jurix.com.tr/article/16539>, E.T. 15.03.2019.
- ÖZKAYA**, Hakan, Film Yapımcılığının Yönetim Muhasebesi Yaklaşımıyla İrdelenmesi, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir 2012.
- ÖZÖN**, Nijat, Ansiklopedik Sinema Sözlüğü, İstanbul 1958.
- ÖZSUNAY**, Ergun, Gerçek Kişilerin Hukuki Durumu, B. 3, İstanbul 1977.
- ÖZTAN**, Bilge, Medeni Hukukun Temel Kavramları, B. 41, Ankara 2016.
- PEKTAŞ**, Hasip, Reklam Nedir? İşlevi ve Etkileri Nelerdir?, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, S. 2, Samsun 1987, 221-230, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/188293>, E.T. 13.07.2018.
- POROY**, Reha/ **YASAMAN**, Hamdi, Ticari İşletme Hukuku, B. 16, İstanbul 2017.
- REİSOĞLU**, Safa, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 24, İstanbul 2013.
- SEROZAN**, Rona, Medeni Hukuk Genel Bölüm, B. 2, İstanbul 2008. (Genel)
- ŞAHİN**, Barış, Çocuk İşçilerin Korunması, Ankara 2010.
- YILDIRIM**, Abdülkerim, Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler, B. 5, Ankara 2016.
- RUHİ**, Ahmet Cemal, Sözleşmeler Hukuku, C. 1, B. 2, Ankara 2013.
- SAYMEN**, Ferit H., Türk İş Hukuku, İstanbul 1954. (İş Hukuku)
- SAYMEN**, Ferit H., Türk Medeni Hukuku, C. 2, Şahsın Hukuku, İstanbul 1948. (Şahsın Hukuku)
- SEÇER**, Öz, Çocuk ve Genç İşçilerle İş Sözleşmesinin Kurulması ve Bu Sözleşmeden Doğan Ücret Üzerinde Çocuk ve Genç İşçilerin Tasarruf Hakkı, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 28, Ocak 2010, 1426-1452.
- SELİMOĞLU**, Yaşar Engin, Eser Sözleşmesi, B. 4, Ankara 2017.

SEROZAN, Rona, Çocuk Hukuku, İstanbul 2017. (Çocuk)

SOLK, Gerald, Legal Rights and Obligations of Minors in the Entertainment Industry: The California Approach, Journal of Juvenile Law, Vol. 4, 1980, 78-95, heinonline.org, E.T. 23.04.2019.

SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, B. 23, Konya 2018.

SÜMER, Haluk Hadi, İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Sicil İş Hukuku Dergisi, Y. 5, S. 19, Eylül 2010, 63-73, https://www.mess.org.tr/media/files/6321_4I6UZPKWD119.pdf, E.T. 26.03.2019. (Bağımlılık Unsuru)

SÜMER, Haluk Hadi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, B. 2, Konya 2018. (İş Sağlığı ve Güvenliği)

SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, B. 5, Konya 2016. (Uygulama)

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, B. 16, İstanbul 2018. (İş Hukuku)

SÜZEK, Sarper, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından İşverenin Yükümlülükleri, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 14, S. 55, 2017, 1295-1322, <https://legal.com.tr>, E.T. 23.02.2019. (İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri)

ŞAHLANAN, Fevzi, İş Sözleşmesinin Ayırt Edici Unsuru-Bağımlılık İlişkisi, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, S. 380, Aralık 2011, http://www.tekstilisveren.org.tr/images/stories/dergi/aralik11/hukuk_aralik.pdf, E.T. 15.03.2019.

ŞAKAR, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, B. 12, İstanbul 2017.

ŞEN, Murat, Hukuk Devleti İlkesi Bağlamında Sosyal Güvenlik Hakkı, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 2, Aralık 2014, 11-28, <https://jurix.com.tr/article/4701>, E.T. 15.03.2019.

ŞENER, Ahmet Melik, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Sorumluluğu, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 11, S. 42, 2014, 113-136, <https://legal.com.tr>, E.T. 20.04.2019.

ŞENER, Sevda, Dünden Bugüne Tiyatro Düşüncesi, Ankara 2014.

State of California, Department of Industrial Relations, Division of Labor Standards Enforcement, Child Labor Laws, California 2013, <https://www.dir.ca.gov/>, E.T. 23.04.2019.

TALAS, Cahit, Sosyal Ekonomi, B. 6, Ankara 1983.

TALAS, Cahit, Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Karşılaşılan Sorunlar, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C. 31, S. 1, <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/438/4880.pdf>, E.T. 13.03.2019. (Karşılaşılan Sorunlar)

TANDOĞAN, Ali, Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2006.

TANRIBİLİR, Feriha Bilge, Çocuk Haklarının Uluslararası Korunması ve Korunma Mekanizmaları, Ankara 2011.

TARCAN, Nurseli, Avrupa Sosyal Şartı’ndan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’na, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 4, Aralık 2006, 217-236, https://www.mess.org.tr/media/files/6344_BGR1E5TGYW4.pdf, E.T. 25.10.2018.

Tarih Dergisi, Edt. ALTINDIŞ, Ceyda/CENT, İpek/ÖZYER, Berkan, S. 5, Ekim 2014.

TASHIRO, Charles S., The “Twilight” Zone of Contemporary Hollywood Production, Cinema Journal, Vol. 41, Num. 3, Texas 2002, 27-37, <https://www.jstor.org/stable/1225697>, E.T. 20.04.2019.

TEKİN YILMAZ, Tülay, Çocuk İşçiliğinin Yeni Formları: Çocuk Oyuncular, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 1, İstanbul 2014, 211-230, <http://calismatoplum.org/sayi40/yilmaz.pdf>, E.T. 10.08.2018.

TİRYAKİOĞLU, Bilgin, Çocukların Korunmasına İlişkin Milletlerarası Sözleşmeler ve Türk Hukuku, Ankara 2000.

- TUAÇ**, Pelin, İnsan Hakları Boyutuyla Sosyal Güvenlik Hakkı, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Özel Sayı, Prof. Dr. Fevzi DEMİR'e Armağan, 653-679, <https://legal.com.tr>, E.T. 12.03.2019.
- TULUKÇU**, N. Binnur, İşverenin Hizmet Sözleşmesi Yapma Serbestisinin Sınırları, Konya 2000.
- TULUKÇU**, N. Binnur, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012. (Dinlenme Hakkı)
- TUNCAY**, A. Can/ **EKMEKÇİ**, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, B. 19, İstanbul 2017.
- TUNÇOMAĞ**, Kenan, Çalışma Hayatında Çocuk ve Gençler, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/9628>, 71-83, E.T. 20.06.2018.
- TUNÇOMAĞ**, Kenan, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1987. (Sosyal Sigortalar)
- TUNÇOMAĞ**, Kenan/ **CENTEL**, Tankut, İş Hukukunun Esasları, B. 9, İstanbul 2018.
- TURAN**, Emine Berrin, İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2004.
- TURAN**, Kamil, Ferdi İş Hukuku, C. 2, Ankara 1993.
- UĞURLU**, Zeynep/ **GÜLSEN**, İpek Aksoy, Çocuk Hakları ve Hukuki Bağlamda Çocuğun İhmal ve İstismardan Korunması, Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Dergisi, C. 1, S. 1, Haziran 2014, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/90144>, E.T. 18.09.2018.
- ULUOĞLU**, Sevinç Arzu, Gelişmekte Olan Ülkelerde Çocuk İşçiliği Sorunu: 1980 Sonrası Türkiye Örneği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kars 2010.
- UNESCO.**, Recommendation Concerning the Status of the Artist, 21. oturum, Belgrad 1980, https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114029_eng.page=144, E.T. 19.10.2018.

URHANOĞLU CENGİZ, İhtar, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Ocak-Şubat 2012, S. 98, 203-230, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2012-98-1126>, E.T. 02.08.2018.

UŞAN, Fatih, Çıracılık Sözleşmesi, Konya 1994.

ÜLGEN, Hüseyin/ **HELVACI**, Mehmet/ **KENDİGELEN**, Abuzer/ **KAYA**, Arslan/ **ERTAN**, Füsun Nomer, Ticari İşletme Hukuku, B. 5, İstanbul 2015.

ÜNAL, Canan, Çocukların Korunması Hakkı Kapsamında Çocuk İşçiliği Sorununun Çözümü ve Çözumsuzlüğü, Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu IV Bildiriler, İstanbul 2014, s. 295 289-305, <http://www.sosyalhaklar.net/2014/bildiriler/sihus2014.pdf>, E.T. 12/09/2018.

ÜNAL, Canan, İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı, İstanbul 2018. (Yaş Ayrımcılığı)

ÜRÜT, Meltem, Ekranın Çocuk İşçileri, <https://www.habervesaire.com/ekranin-cocuk-iscileri-2/#comments>, E.T. 15.10.2018.

VELİDEDEOĞLU, Hıfzı Veldet, Türk Medeni Hukuku, C. 1, Şahsın Hukuku, İstanbul 1963.

YARAYAN, Ali, Türk Medeni Hukuku, Ankara 2013.

YAVUZ, Cevdet, Türk Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, B. 14, İstanbul 2016.

YENİHAN, Bora/ **YILMAZ**, Tuncay, Kavramsal Boyutuyla İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği, Edt. CEREV, Gökçe/KÖSEOĞLU, Yakup, Bursa 2018.

YILDIZ HAKKAKUL, Özge, Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Statüsü, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, Özel Sayı, Haziran 2016, 815-848, www.lexpera.com, E.T. 22.03.2019.

YILMAZ, Zehra, Sosyal Güvenlik Hukukunda Çocuklar, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2016.

YÖRÜKOĞLU, Atalay, Çocuk Ruh Sağlığı, B. 21, İstanbul 1997.

YÖRÜKOĞLU, Atalay, Değişen Toplumda Aile ve Çocuk, B. 6, İstanbul 2000. (Aile)

YÜREKLİ, Sabahattin, Çıraklık Kavramı, Çırakların Sosyal Güvenliği ve Çıraklarla İlgili Uyuşmazlıklarda Görevli Mahkemenin Belirlenmesi, Prof. Dr. Erdoğan MOROĞLU'na 65. Yaş Günü Armağanı, B. 2, İstanbul 2001.

ZEVKLİLER, Aydın, Medeni Hukuk, Ankara 1995.

ZEVKLİLER, Aydın/ **GÖKYAYLA**, Emre, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, B. 14, Ankara 2014.

ZEYTİN, Zafer/**ERGÜN**, Ömer, Türk Medeni Hukuku, B. 3, Ankara 2017.



İNTERNET KAYNAKLARI

<http://ua.mfa.gov.tr>

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:10749586546706:::P12000_INSTUMENT_SORT:4

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5afd5762199648.08593945

<http://www.un-documents.net/gdrc1924.htm>

<http://www.unicef.org.tr/files/bilgimerkezi/doc/4.%20ULUSLARARASI%20ÇOCUK%20MEVZUATI.pdf>

https://birim.ailevecalisma.gov.tr/media/11980/dizi-sektoeruende-çalışanların_press.pdf

<https://didyouknowfacts.com/daniel-radcliffes-longtime-stunt-double-tragically-paralyzed-making-final-installment-harry-potter/>

<https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/18>

https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-11&chapter=4&clang=_en

<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/035>

<https://www.legifrance.gouv.fr>

https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararasi_belgeler/kadin_istihdami/il_o_belgeleri/sozlesmeler/138.pdf

Yargıtay Kararları :

<https://karararama.yargitay.gov.tr>

<https://legalbank.net>

www.kazanci.com

www.lexpera.com

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Ecenur ERTUŞ

Doğum Yeri ve Tarihi : Malatya, 06.04.1995

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Yüksek Lisans Öğrenimi : Özel Hukuk Anabilim Dalı (Tezli)

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri :

İş Deneyimi

Stajlar :

Projeler :

Çalıştığı Kurumlar : KTO Karatay Üniversitesi

İletişim

E-Posta Adresi : ecenurertus@gmail.com

Tarih : 05.07.2019 (SAVUNMA TARİHİ)