

**T.C.  
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
KAMU HUKUKU ANABİLİM DALI**

**TÜRK CEZA HUKUKUNDA ÇALIŞMA HÜRRİYETİNİN İHLALİ  
(5237 sayılı TCK m. 117)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Baki KÖSE**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ümit KOCASAKAL**

**HAZİRAN 2024**

## ÖNSÖZ

Bu çalışmada, hukukumuzdaki çalışma hakkı ve hürriyetini koruma amacı taşıyan temel ceza normu olan 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu m. 117’de düzenlenen suçlar incelenmiştir.

Çalışmanın tüm hazırlık sürecinde bana yol gösteren, danışmanlığımı üstlenen hocam Prof. Dr. Ümit Kocasakal’a teşekkürlerimi sunarım. Çalışma konumun belirlenmesinde katkı ve yönlendirmeleri için hocam Prof. Dr. Pınar Kartal’a, desteğini esirgemeyen hocam Prof. Dr. Vesile Sonay Evik’e, görüşlerinin benimle paylaştan hocam Prof. Dr. Eylem Aksoy Retornaz’a ve önerileri ile çalışmama katkı sağlayan hocam Dr. Öğr. Üyesi Hande Ulutürk’e ne kadar teşekkür etsem azdır.

Çalışmanın son halini almasında büyük emeği geçen, benimle her daim fikirlerini paylaşan çalışma arkadaşım Ar. Gör. Fatma Ece Kekil’e ve yardımları için Ar. Gör. Selin Alpaslan’a; bu süreçte çalışmanın ortaya çıkmasında katkı sağlayan, yanımda olan ve beni destekleyen başta Sıla Öztürkler, Ceyhan Feyza Kaymakçı ve Aybüke Özdemir olmak üzere tüm arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

2210-A Yurt İçi Genel Yüksek Lisans Burs Programı çerçevesinde desteklerini sunan Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırmalar Kurumu’na katkıları için teşekkür ederim.

Her zaman yanımda olan annem Özlem Köse, babam Ali Köse ve kardeşim Bora Köse’ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

## İÇİNDEKİLER

|                                                                                  |      |
|----------------------------------------------------------------------------------|------|
| ÖNSÖZ.....                                                                       | ii   |
| İÇİNDEKİLER .....                                                                | iii  |
| KISALTMALAR.....                                                                 | vii  |
| RÉSUMÉ.....                                                                      | ix   |
| ABSTRACT .....                                                                   | xiii |
| ÖZET.....                                                                        | xvii |
| GİRİŞ .....                                                                      | 1    |
| BİRİNCİ BÖLÜM: ÇALIŞMA HAKKI VE HÜRRİYETİNİN CEZA<br>NORMLARIYLA KORUNMASI ..... | 4    |
| I. ÇALIŞMA HAKKI VE HÜRRİYETİ KAVRAMLARI .....                                   | 6    |
| A. Uluslararası Düzenlemeler.....                                                | 8    |
| 1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri .....                             | 9    |
| 2. Birleşmiş Milletler Belgeleri.....                                            | 19   |
| 3. Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği Belgeleri .....                              | 24   |
| B. Türk Hukukundaki Anayasal Düzenlemeler .....                                  | 28   |
| 1. 1961 Anayasası .....                                                          | 29   |
| 2. 1982 Anayasası .....                                                          | 31   |
| II. ÇALIŞMA CEZA HUKUKU KAVRAMI .....                                            | 34   |
| A. Tarihi Gelişim.....                                                           | 39   |
| B. Türk Ceza Hukukundaki Düzenlemeler.....                                       | 42   |
| 1. 765 sayılı TCK .....                                                          | 42   |
| 2. 5237 sayılı TCK .....                                                         | 47   |
| 3. 765 sayılı TCK m. 201 ile 5237 sayılı TCK m. 117 Karşılaştırması .....        | 48   |
| İKİNCİ BÖLÜM: 5237 SAYILI TCK M. 117'DE DÜZENLENEN SUÇLAR ..                     | 53   |
| I. ÇALIŞMA HÜRRİYETİNİ İHLAL SUÇU (TCK M. 117/1).....                            | 54   |

|                                                                                           |            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>A. Korunan Hukuki Yarar .....</b>                                                      | <b>54</b>  |
| <b>B. Fail ve Mağdur .....</b>                                                            | <b>56</b>  |
| <b>C. Suçun Konusu .....</b>                                                              | <b>59</b>  |
| <b>D. Maddi Unsur .....</b>                                                               | <b>59</b>  |
| <b>E. Hukuka Aykırılık Unsuru .....</b>                                                   | <b>70</b>  |
| <b>F. Manevi Unsur .....</b>                                                              | <b>72</b>  |
| <b>G. Özel Görünüş Biçimleri.....</b>                                                     | <b>74</b>  |
| 1. Teşebbüs .....                                                                         | 74         |
| 2. İştirak.....                                                                           | 75         |
| 3. İçtima.....                                                                            | 75         |
| <b>H. Yaptırım ve Usul Kuralları .....</b>                                                | <b>80</b>  |
| 1. Yaptırım.....                                                                          | 80         |
| 2. Usul Kuralları.....                                                                    | 80         |
| <b>II. İŞGÜCÜ SÖMÜRÜSÜ SUÇU (TCK M. 117/2) .....</b>                                      | <b>82</b>  |
| <b>A. Korunan Hukuki Yarar .....</b>                                                      | <b>82</b>  |
| <b>B. Fail ve Mağdur .....</b>                                                            | <b>84</b>  |
| <b>C. Suçun Konusu .....</b>                                                              | <b>87</b>  |
| <b>D. Maddi Unsur .....</b>                                                               | <b>87</b>  |
| <b>E. Hukuka Aykırılık Unsuru .....</b>                                                   | <b>95</b>  |
| <b>F. Manevi Unsur .....</b>                                                              | <b>96</b>  |
| <b>G. Özel Görünüş Biçimleri.....</b>                                                     | <b>97</b>  |
| 1. Teşebbüs .....                                                                         | 97         |
| 2. İştirak.....                                                                           | 99         |
| 3. İçtima.....                                                                            | 99         |
| <b>H. Yaptırım ve Usul Kuralları .....</b>                                                | <b>103</b> |
| 1. Yaptırım.....                                                                          | 103        |
| 2. Usul Kuralları.....                                                                    | 103        |
| <b>III. İŞGÜCÜ SÖMÜRÜSÜ İÇİN TEDARİK, SEVK VEYA NAKLETME<br/>SUÇU (TCK M. 117/3).....</b> | <b>103</b> |
| <b>A. Korunan Hukuki Yarar .....</b>                                                      | <b>104</b> |
| <b>B. Fail ve Mağdur .....</b>                                                            | <b>104</b> |
| <b>C. Suçun Konusu .....</b>                                                              | <b>104</b> |

|                                                                              |            |
|------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>D. Maddi Unsur .....</b>                                                  | <b>105</b> |
| <b>E. Hukuka Aykırılık Unsuru .....</b>                                      | <b>106</b> |
| <b>F. Manevi Unsur .....</b>                                                 | <b>107</b> |
| <b>G. Özel Görünüş Biçimleri.....</b>                                        | <b>107</b> |
| 1. Teşebbüs .....                                                            | 107        |
| 2. İştirak.....                                                              | 109        |
| 3. İçtima.....                                                               | 109        |
| <b>H. Yaptırım ve Usul Kuralları .....</b>                                   | <b>115</b> |
| 1. Yaptırım.....                                                             | 115        |
| 2. Usul Kuralları.....                                                       | 115        |
| <b>IV. ANLAŞMA KOŞULLARINI DEĞİŞTİRMEME ZORLAMA SUÇU (TCK M. 117/4).....</b> | <b>116</b> |
| <b>A. Korunan Hukuki Yarar .....</b>                                         | <b>116</b> |
| <b>B. Fail ve Mağdur .....</b>                                               | <b>116</b> |
| <b>C. Suçun Konusu .....</b>                                                 | <b>117</b> |
| <b>D. Maddi Unsur .....</b>                                                  | <b>117</b> |
| <b>E. Hukuka Aykırılık Unsuru .....</b>                                      | <b>119</b> |
| <b>F. Manevi Unsur .....</b>                                                 | <b>121</b> |
| <b>G. Özel Görünüş Biçimleri.....</b>                                        | <b>121</b> |
| 1. Teşebbüs .....                                                            | 121        |
| 2. İştirak.....                                                              | 122        |
| 3. İçtima.....                                                               | 122        |
| <b>H. Yaptırım ve Usul Kuralları .....</b>                                   | <b>124</b> |
| 1. Yaptırım.....                                                             | 124        |
| 2. Usul Kuralları.....                                                       | 124        |
| <b>V. İŞİN DEVAMINA ENGEL OLMA SUÇU (TCK M. 117/4).....</b>                  | <b>124</b> |
| <b>A. Korunan Hukuki Yarar .....</b>                                         | <b>124</b> |
| <b>B. Fail ve Mağdur .....</b>                                               | <b>125</b> |
| <b>C. Suçun Konusu .....</b>                                                 | <b>126</b> |
| <b>D. Maddi Unsur .....</b>                                                  | <b>126</b> |
| <b>E. Hukuka Aykırılık Unsuru .....</b>                                      | <b>129</b> |
| <b>F. Manevi Unsur .....</b>                                                 | <b>130</b> |

|                                                |            |
|------------------------------------------------|------------|
| <b>G. Özel Görünüş Biçimleri.....</b>          | <b>131</b> |
| 1. Teşebbüs.....                               | 131        |
| 2. İştirak.....                                | 132        |
| 3. İçtima.....                                 | 132        |
| <b>H. Yaptırım ve Usul Kuralları .....</b>     | <b>134</b> |
| 1. Yaptırım.....                               | 134        |
| 2. Usul Kuralları.....                         | 135        |
| <b>VI. ORTAK HÜKÜMLER .....</b>                | <b>135</b> |
| <b>A. Kusurluluğa Etki Eden Nedenler .....</b> | <b>135</b> |
| 1. Haksız Tahrik .....                         | 135        |
| 2. Hata .....                                  | 136        |
| <b>B. Cezaya Etki Eden Nedenler .....</b>      | <b>138</b> |
| <b>SONUÇ.....</b>                              | <b>142</b> |
| <b>KAYNAKÇA.....</b>                           | <b>146</b> |
| <b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>                           | <b>159</b> |

## KISALTMALAR

|               |   |                                                                  |
|---------------|---|------------------------------------------------------------------|
| <b>AİHM</b>   | : | Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi                                   |
| <b>AİHS</b>   | : | Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi                                  |
| <b>ATF</b>    | : | İsviçre Federal Mahkemesi Kararı                                 |
| <b>AÜEHFD</b> | : | Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi            |
| <b>AÜHFD</b>  | : | Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi                      |
| <b>AÜSBFD</b> | : | Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi           |
| <b>AYM</b>    | : | Anayasa Mahkemesi                                                |
| <b>BM</b>     | : | Birleşmiş Milletler                                              |
| <b>Bkz.</b>   | : | Bakınız                                                          |
| <b>C.</b>     | : | Cilt                                                             |
| <b>CD.</b>    | : | Ceza Dairesi                                                     |
| <b>CHD</b>    | : | Ceza Hukuku Dergisi                                              |
| <b>CGTİHK</b> | : | 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun |
| <b>CGK.</b>   | : | Ceza Genel Kurulu                                                |
| <b>CK</b>     | : | Ceza Kanunu                                                      |
| <b>CMK</b>    | : | 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu                               |
| <b>ÇÜHFD</b>  | : | Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi                     |
| <b>DEÜHFD</b> | : | Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi                 |
| <b>E.</b>     | : | Esas Numarası                                                    |
| <b>ERÜHFD</b> | : | Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi                     |
| <b>ETCK</b>   | : | Eski Türk Ceza Kanunu                                            |
| <b>GSÜHFD</b> | : | Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi                 |
| <b>HPD</b>    | : | Hukuki Perspektifler Dergisi                                     |
| <b>ILO</b>    | : | Uluslararası Çalışma Örgütü                                      |
| <b>İŞK</b>    | : | 4857 sayılı İş Kanunu                                            |
| <b>İÜHFM</b>  | : | İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi                    |
| <b>K.</b>     | : | Karar Numarası                                                   |
| <b>m.</b>     | : | Madde                                                            |

|                 |   |                                                                  |
|-----------------|---|------------------------------------------------------------------|
| <b>MÜHF</b>     | : | Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi                     |
| <b>MÜHF-HAD</b> | : | Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi |
| <b>NEÜHFD</b>   | : | Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi           |
| <b>no.</b>      | : | Numara                                                           |
| <b>s.</b>       | : | Sayfa                                                            |
| <b>S.</b>       | : | Sayı                                                             |
| <b>TAAD</b>     | : | Türkiye Adalet Akademisi Dergisi                                 |
| <b>TBB</b>      | : | Türkiye Barolar Birliği                                          |
| <b>TBK</b>      | : | 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu                                  |
| <b>TBMM</b>     | : | Türkiye Büyük Millet Meclisi                                     |
| <b>TCK</b>      | : | Türk Ceza Kanunu                                                 |
| <b>TDK</b>      | : | Türk Dil Kurumu                                                  |
| <b>THD</b>      | : | Terazi Hukuk Dergisi                                             |
| <b>vd.</b>      | : | Ve devamı                                                        |
| <b>YÜHFD</b>    | : | Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi                    |

## RÉSUMÉ

Le travail est une activité qui assure la subsistance et la sécurité des individus et de leurs familles et qui est au centre de la vie de la plupart des gens. Pour que les individus puissent exercer leurs activités professionnelles, ils doivent se voir accorder le droit et la liberté de travailler. Les documents internationaux contiennent de nombreuses dispositions visant à protéger les droits et les libertés des individus en matière de travail. L'Organisation internationale du travail, en particulier, a travaillé intensivement sur cette question. Conformément aux réglementations internationales en la matière, qui contiennent des dispositions répétitives et affirmatives, des dispositions protégeant le droit et la liberté de travailler ont aussi été incluses dans notre Constitution. Comme pour beaucoup d'autres droits et libertés, lorsqu'il existe des situations graves contre le droit et la liberté du travail, il est constaté que le droit pénal est utilisé en dernier recours lorsque les textes internationaux, les règles constitutionnelles, les mesures à prendre par l'État et les dispositions de droit privé ne suffisent pas à assurer la protection nécessaire. Dans ce cadre, la branche du droit qui s'occupe de la protection du droit et de la liberté de travailler par le biais de normes pénales est le droit pénal du travail. Lorsque l'on examine l'évolution historique du droit pénal du travail, on constate que les premières réglementations considérées comme relevant de cette branche du droit ne protégeaient que les employeurs, mais qu'il existe aujourd'hui des normes pénales qui protègent tous les employés, sans distinction de statut ou de titre. En droit turc, il existe plusieurs normes pénales établies directement ou indirectement dans le but de protéger le droit et la liberté de travailler. L'article 117 du Code pénal turc n° 5237 intitulé « Violation de la liberté du travail et de l'emploi », qui figure dans le septième chapitre intitulé « Crimes contre la liberté » de la deuxième section intitulée « Crimes contre la liberté » de la deuxième partie intitulée « Crimes contre les personnes » du deuxième livre intitulé « Dispositions spéciales » ; il convient de préciser qu'il s'agit de la principale réglementation en matière de droit pénal du travail en droit turc. L'article 117 du Code pénal turc prévoit cinq infractions différentes qui protègent le droit et la liberté de travailler sous divers aspects.

Dans la première partie de notre étude intitulée « PROTECTION DU DROIT ET DE LA LIBERTÉ DU TRAVAIL PAR LA NORME CRIMINELLE », nous expliquerons tout d'abord les concepts du droit et de la liberté du travail et, dans ce cadre, nous évaluerons les réglementations internationales adoptées par l'Organisation internationale du travail, les Nations unies, le Conseil de l'Europe et l'Union européenne pour la protection de ce droit et de cette liberté, et les réglementations constitutionnelles dans notre droit depuis la Kanun-ı Esasi adoptée en 1876. Après une brève analyse des dispositions pertinentes de la Kanun-ı Esasi, de la constitution de 1921 et de la constitution de 1924, les dispositions de la constitution de 1961 et de la constitution de 1982 relatives au droit et à la liberté du travail sont expliquées plus en détail dans des sous-titres distincts. Ensuite, le droit pénal du travail est examiné d'un point de vue conceptuel; dans ce cadre, des informations sur le développement

historique du droit pénal du travail sont données et les dispositions du droit pénal turc, du Code pénal turc n° 765 et du Code pénal turc n° 5237, qui peuvent être évaluées dans ce cadre, sont présentées. Dans la dernière étape de la première partie de notre étude, les différences entre l'article 117 du Code pénal turc n° 5237, que nous avons examiné en détail dans la deuxième partie de notre étude, et l'article 201 du Code pénal turc n° 765, qui est l'équivalent de cette article dans le Code pénal turc n° 765, sont mentionnées et une comparaison de ces deux articles est effectuée.

Dans la deuxième partie de notre étude intitulée « CRIMES PRÉVUS À L'ARTICLE 117 DU NUMÉRO 5237 DU CODE PÉNAL TURC », nous examinons les crimes prévus à l'article 117 du code pénal turc, qui est la norme pénale de base visant à protéger le droit et la liberté de travailler dans notre droit. L'article 117 du code pénal turc prévoit cinq infractions différentes. Il s'agit du crime de violation de la liberté de travail, du crime d'exploitation du travail, du crime de fourniture, d'expédition ou de transport à des fins d'exploitation du travail, du crime de forcer à modifier les termes de l'accord et du crime d'empêcher la poursuite du travail. Les objectifs, l'élément matériel, l'élément d'illégalité, l'élément moral, les formes particulières de tentative, de participation et de cumul, les sanctions et les règles de procédure relatives à chaque infraction sont examinés en détail dans des sous-titres distincts. Dans la dernière étape du partie, en ce qui concerne les infractions visées à l'article 117 du code pénal turc, les raisons affectant la culpabilité, telles que la provocation injuste et l'erreur, et les raisons affectant la sanction sont évaluées ensemble en établissant un ordre de priorité des questions importantes.

Nous tenons à préciser que les analyses et les évaluations de cette étude ont été réalisées en s'appuyant sur la doctrine et les décisions judiciaires en la matière ; lorsque cela s'est révélé nécessaire, des exemples de droit comparé ont été donnés et les réglementations et les décisions judiciaires de différents pays ont également été utilisées. De cette manière, il est utile de présenter les principales conclusions auxquelles nous sommes parvenus à l'issue de notre étude.

Le crime de violation de la liberté de travail prévu à l'article 117/1 du Code pénal turc est lié à une norme spéciale et générale par rapport aux autres crimes prévus par l'article. Le crime de violation de la liberté de travail est une norme générale par rapport aux autres crimes de l'article. Cette infraction peut être commise dans le cadre d'un travail effectué conformément aux principes du droit des obligations, du droit du travail ou du droit administratif, mais aussi dans le cadre d'un travail qui constitue une violation de la loi, si l'infraction est commise par le biais du travail forcé de la victime. Le fait que l'infraction puisse être commise par tout acte illégal, autre que les actes de violence et de menace spécifiés dans la norme, qui peut ou non constituer un crime, élargit considérablement le champ d'application de la norme. Dans ce contexte, étant donné que la violation par l'employeur de l'obligation de protéger l'employé contre le harcèlement moral dans le cadre de la relation de travail est un acte illégal dans la législation du travail, il est possible, à notre avis, que les actes constituant le harcèlement moral puissent également constituer le crime prévu à l'article 117/1 du Code pénal turc. Le crime d'exploitation du travail prévu à l'article 117/2 du Code pénal turc punit l'exploitation de la force de travail de certaines personnes vulnérables. En ce qui concerne cette infraction, il n'est pas possible d'appliquer le consentement

de la personne concernée prévu à l'article 26/2 du Code pénal turc, car le consentement de la victime est nécessaire pour que cette infraction soit commise. Le fait de travailler contre le consentement d'une personne ne constitue pas cette infraction, mais l'infraction de violation de la liberté de travail prévue à l'article 117/1 du Code pénal turc. En vertu de l'article 117/3 du Code pénal turc, certains actes préparatoires au crime d'exploitation du travail visé à l'article 117/2 du Code pénal turc sont considérés comme une infraction distincte. Pour que le crime de fourniture, d'expédition ou de transport à des fins d'exploitation du travail prévu à l'article 117/3 du Code pénal turc soit commis, le consentement de la victime est requis, comme c'est le cas pour le crime prévu à l'article 117/2 du Code pénal turc. La doctrine estime qu'il n'est pas possible de tenter de commettre l'infraction visée à l'article 117/2 du Code pénal turc compte tenu de l'existence de l'infraction de fourniture, d'expédition ou de transport à des fins d'exploitation du travail. Dans l'article 117/3 du Code pénal turc, seuls certains actes préparatoires de l'infraction d'exploitation du travail sont considérés comme une infraction distincte, et les actes constituant l'infraction prévue à l'article 117/3 du Code pénal turc ne doivent pas nécessairement être réalisés pour commettre l'infraction prévue à l'article 117/2 du Code pénal turc. Par conséquent, nous ne sommes pas d'accord avec cet avis. La question spécifique concernant l'infraction de fourniture, d'expédition ou de transport à des fins d'exploitation du travail prévue à l'article 117/3 du Code pénal turc est la relation entre cette infraction et l'infraction de traite des êtres humains prévue à l'article 80 du Code pénal turc. À notre avis, il existe une relation norme consommateur - norme consommée entre ces deux infractions. Dans ce cadre, face à l'existence de l'article 80 du Code pénal turc, il est conclu que l'article 117/3 du Code pénal turc ne peut pas être appliqué, puisqu'il s'agit de la norme consommée. Le crime de forcer à modifier les termes de l'accord prévu à l'article 117/4 du Code pénal turc protège spécifiquement la liberté contractuelle. La liberté contractuelle protégée concerne les contrats de travail individuels et collectifs. Pour que l'infraction de forcer à modifier les termes de l'accord soit considérée comme commise, il n'est pas nécessaire de modifier le salaire ou d'autres termes de l'accord. Cette infraction, prévue à l'article 117/4 du Code pénal turc, est accomplie en recourant à au moins un des instruments de la violence ou de la menace et en forçant la victime à modifier le salaire ou d'autres conditions de l'accord. Étant donné qu'une grève ou un lock-out, à condition qu'ils soient menés conformément à la loi, sont des droits légitimes accordés aux employés et aux employeurs par la législation, ils constituent une raison de légalité pour le crime de force à modifier les termes de l'accord dans le cadre de l'exercice du droit prévu à l'article 26/1 du Code pénal turc. D'autre part, si le salaire ou d'autres conditions du contrat de travail sont forcés à être modifiés en recourant à une grève ou à un lock-out en violation de la loi, le crime de forcer à modifier les termes de l'accord prévu à l'article 117/4 du Code pénal turc sera commis. Dans ce cas, étant donné que la grève et le lock-out illégaux sont considérés comme des contraventions en droit turc, conformément à l'article 15/3 de la Code des contraventions, l'auteur ne sera sanctionné que pour le crime de forcer à modifier les termes de l'accord prévu à l'article 117/4 du Code pénal turc. Une autre infraction prévue par l'article 117/4 du Code pénal turc est d'empêcher la poursuite du travail. Cette infraction consiste à provoquer l'arrêt, la fin ou la continuation d'arrêt d'un travail en recourant à des actes de violence ou à des menaces. La différence entre ce crime prévu à l'article 117/4 du Code pénal turc et le crime de violation de la liberté de travail prévu à l'article 117/1 du Code pénal turc doit être clarifiée. Alors que le crime d'empêcher la poursuite du travail prévu à l'article 117/4 du Code pénal turc est un crime qui peut se commettre lorsque le travail d'un lieu de travail est empêché dans son ensemble, le crime de violation de la liberté de travail prévu à l'article 117/1 du Code pénal turc est un crime qui peut se commettre

lorsqu'une seule personne est empêchée de travailler. Une grève ou un lock-out, à condition qu'il soit mené conformément à la loi, est un motif de respect de la loi dans le cadre de l'exercice du droit prévu à l'article 26/1 du Code pénal turc, comme c'est le cas pour le crime de forcer à modifier les termes de l'accord prévu à l'article 117/4 du Code pénal turc. De même, comme dans le cas du crime de forcer à modifier les termes de l'accord, si la grève ou le lock-out est illégal, il est possible que le crime d'empêcher la poursuite du travail prévu à l'article 117/4 du Code pénal turc soit commis et, dans ce cas, conformément à l'article 15/3 de la Code des contraventions, l'auteur n'est puni que pour le crime d'empêcher la poursuite du travail prévu à l'article 117/4 du Code pénal turc. En cas de recours à une grève ou à un lock-out illégal pour empêcher la poursuite du travail et l'empêchement de la poursuite du travail est réalisé et en plus pour forcer la modification des salaires ou d'autres termes de l'accord, les deux infractions prévues à l'article 117/4 du Code pénal turc, à savoir l'infraction de forcer à modifier les termes de l'accord et l'infraction d'empêcher la poursuite du travail, se commettent en même temps. Dans ce cas, l'auteur sera condamné conformément à l'article 44 du Code pénal turc. Le dernier point que nous voudrions souligner, commun aux cinq infractions prévues à l'article 117 du Code pénal turc, est que les sanctions prévues par le législateur pour ces infractions sont assez légères par rapport au poids de la valeur juridique qu'elles sont censées protéger.

## ABSTRACT

As an activity that ensures the livelihood and security of individuals and their families, work is at the center of most people's lives. In order for people to carry out their work activities, they must be granted the right and freedom to work. There are many provisions in international legal instruments to protect the rights and freedoms of individuals to work. In particular, the International Labor Organization has been working intensively on this issue. In accordance with the international instruments, which contain repetitive and affirming provisions, Our Constitution also contains provisions protecting the right and freedom to work. As in many other rights and freedoms, when there are serious situations against the right and freedom to work; when international texts, constitutional provisions, measures to be taken by the state and private law provisions are insufficient to provide the necessary protection, it is seen that criminal law is resorted to as a last remedy. Within this framework, the branch of law that works on the protection of the right and freedom to work through criminal norms is criminal labor law. Considering the historical development of criminal labor law; it is seen that the first regulations considered within the scope of the relevant branch of law protected only employers, but today, there are criminal norms that protect all workers, regardless of their status or title. In Turkish Law, there are also various criminal norms regulated directly or indirectly with the aim of protecting the right and freedom to work. Turkish Criminal Code No. 5237 Article 117 titled "Violation of the Freedom of Work and Labor", which is included in the seventh section titled "Crimes against Liberty" of the second part titled "Crimes against Persons" of the second book titled "Special Provisions", is the main criminal labor law regulation in Turkish law. Article 117 of the Turkish Criminal Code includes five different crimes that protect the right and freedom to work in various aspects.

In the first part of our study titled "PROTECTION OF THE RIGHT AND FREEDOM TO WORK BY CRIMINAL NORMS"; firstly, the concepts of the right and freedom to work will be explained, and within this framework, international instruments adopted under the authority of the International Labor Organization, the United Nations, the Council of Europe and the European Union for the protection of this right and freedom, as well as the constitutional regulations that have been included in our law since the Kanun-ı Esasi adopted in 1876, will be evaluated. After briefly examining the relevant provisions of the Kanun-ı Esasi, the 1921 Constitution and the 1924 Constitution, the provisions of the 1961 Constitution and the 1982 Constitution on the right and freedom to work are explained in more detail under separate subheadings. Afterwards, the criminal labor law is examined conceptually; within this framework, information on the historical development of the criminal labor law is given and the provisions of the Turkish Criminal Code No. 765 and the Turkish Criminal Code No. 5237, which can be evaluated within this scope, are presented. In the last section of the first part of our study, the differences between Article 117 of the Turkish Criminal Code No. 5237, which we examined in detail in the second part of our study, and Article 201 of the Turkish Criminal Code No. 765, which is the

equivalent of this provision in the Turkish Criminal Code No. 765, were mentioned and a comparison of these two provisions was made.

In the second part of our study titled “CRIMES REGULATED IN ARTICLE 117 OF THE TPC NUMBER 5237”, the crimes under Article 117 of the Turkish Penal Code, which is the basic criminal norm that protects the right and freedom to work in our law, are examined. Article 117 of the Turkish Penal Code includes five different offenses. These crimes are; the crime of violation of freedom of work, the crime of labor exploitation, the crime of supplying, dispatching or transporting for labor exploitation, the crime of forcing to change the terms of the agreement and the crime of preventing the continuation of work. Under separate sub-headings, the legal benefit protected by each crime, the offender and victim of each crime, the subject matter, the material element, the element of illegality, the moral element, the special forms of appearance such as attempt, participation and aggregation, and the sanctions and procedural rules regarding each crime are examined in detail. In the last section of the part, in terms of the crimes under Article 117 of the Turkish Penal Code, the reasons affecting the fault, unjust provocation and error, and the reasons affecting the punishment are evaluated together, giving priority to the important issues.

We would like to point out that the reviews and evaluations in this study are based on the doctrine and judicial decisions on the subject; examples from comparative law are given where necessary, and the regulations and judicial decisions in different countries are also utilized. This is how we prepared our study and it is useful to set out the main conclusions we have reached as a result.

The crime of violation of freedom of work regulated under Article 117/1 of the Turkish Criminal Code has a special - general norm relationship with the other crimes regulated in the article. The crime of violation of freedom of work is a general norm compared to the other crimes in the article. This crime may occur in terms of work carried out in accordance with the principles of the law of obligations, labor law or administrative law, as well as in terms of work that constitutes a violation of the law, if the crime is committed through forced labor of the victim. The fact that the crime can be committed by any unlawful act other than the acts of violence and threat specified in the provision, which may or may not constitute a crime, causes the scope of application of the provision to broaden considerably. In this context, since the employer's violation of the obligation to protect the employee against psychological harassment within the employment relationship is an unlawful act in the labor regulations; in our opinion, it is possible that the acts constituting mobbing may also constitute the crime regulated under Article 117/1 of the Turkish Criminal Code. The crime of labor exploitation regulated under Article 117/2 of the Turkish Criminal Code punishes the exploitation of the labor power of certain vulnerable persons. In terms of this crime, it is not possible for the consent of the person concerned regulated in Article 26/2 of the Turkish Criminal Code, which is one of the reasons for compliance with the law, to find an application area; because the consent of the victim is necessary for the occurrence of this crime. The employment of a person against his/her consent does not constitute this crime, but constitutes the crime of violation of the freedom of work regulated under Article 117/1 of the Turkish Criminal Code. Under Article 117/3 of the Turkish Criminal Code, certain acts that are preparatory acts for the crime of labor

exploitation under Article 117/2 of the Turkish Criminal Code are regulated as a separate crime. In order for the crime of supplying, dispatching or transporting for labor exploitation regulated under Article 117/3 of the Turkish Penal Code to occur, the consent of the victim is a requirement, as in the case of the crime regulated under Article 117/2 of the Turkish Penal Code. In the doctrine, there is an opinion that it is not really possible to attempt the crime regulated under Article 117/2 of the Turkish Criminal Code in the face of the existence of the crime of procurement, dispatch or transportation for labor exploitation. In Article 117/3 of the Turkish Criminal Code, only some preparatory acts of the crime of labor exploitation are regulated as a separate crime, and the acts constituting the crime regulated in Article 117/3 of the Turkish Criminal Code do not necessarily have to be performed in order to commit the crime regulated in Article 117/2 of the Turkish Criminal Code. Therefore, we do not agree with this opinion. The main issue regarding the crime of supplying, dispatching or transporting for labor exploitation regulated under Article 117/3 of the Turkish Criminal Code is the relationship between this crime and the crime of human trafficking regulated under Article 80 of the Turkish Criminal Code. In our opinion, there is a consuming norm - consumed norm relationship between these two offenses. In this framework, in the face of the existence of Article 80 of the Turkish Criminal Code, it is concluded that Article 117/3 of the Turkish Criminal Code cannot be applied because it is the consuming norm. The crime of forcing to change the terms of the agreement regulated under Article 117/4 of the Turkish Criminal Code specifically protects the freedom of contract. The freedom of contract is protected in terms of individual and collective labor contracts. It is not necessary to change the wage or other terms of the agreement for the crime of forcing to change the terms of the agreement to be considered to have been committed. This crime, which is regulated under Article 117/4 of the Turkish Criminal Code, is completed by resorting to at least one of the instrumental acts of force or threat to force the victim to change the wage or other terms of the agreement. A strike or lockout, provided that they are carried out in accordance with the law, constitute a cause of lawfulness for the crime of forcing the change of the terms of agreement within the framework of the exercise of the right regulated in Article 26/1 of the Turkish Criminal Code, as they are legitimate rights granted to employees and employers by the legislation. On the other hand, if the wage or other conditions in the labor contract are forced to be changed by unlawful exercise of a strike or lockout, the crime of forcing to change the terms of the agreement regulated under Article 117/4 of the Turkish Criminal Code will have been committed. In such a case, since unlawful strike and lockout are regulated as misdemeanors under Turkish law, in accordance with Article 15/3 of the Code of Misdemeanors, the offender will only be sanctioned for the crime of forcing to change the terms of the agreement regulated under Article 117/4 of the Turkish Criminal Code. Another crime regulated under Article 117/4 of the Turkish Penal Code is the crime of preventing the continuation of work. The crime of preventing the continuation of work punishes causing a work to stop, end or continue to stop by resorting to force or threats. The difference between this crime regulated under Article 117/4 of the Turkish Criminal Code and the crime of violation of freedom of work regulated under Article 117/1 of the Turkish Criminal Code should be revealed. While the crime of preventing the continuation of work regulated under Article 117/4 of the Turkish Criminal Code is a crime that may occur when the work of a workplace is prevented as a whole, the crime of violation of freedom of work regulated under Article 117/1 of the Turkish Criminal Code is a crime that may occur when only one person is prevented from working. A strike or lockout, provided that it is carried out in accordance with the law, is a reason for compliance with the law within the framework of the exercise of the right regulated

under Article 26/1 of the Turkish Criminal Code, as it is for the crime of forcing to change the terms of the agreement regulated under Article 117/4 of the Turkish Criminal Code. Similarly, as in the case of the crime of forcing to change the terms of the agreement, if the strike or lockout is unlawful, it is possible that the crime of preventing the continuation of work under Article 117/4 of the Turkish Penal Code may arise, and in this case, in accordance with Article 15/3 of the Code of Misdemeanors, the offender shall be punished only for the crime of preventing the continuation of work under Article 117/4 of the Turkish Penal Code. In the situation where an unlawful strike or lockout is resorted to in order to prevent the continuation of the work in addition to forcing the change of wages or other terms of the agreement, and the work is prevented, both crimes regulated under Article 117/4 of the Turkish Criminal Code, the crime of forcing the change of the terms of the agreement and the crime of preventing the continuation of the work, will occur at the same time. In such a case, the offender will have to be punished in accordance with Article 44 of the Turkish Penal Code. The last issue we would like to point out, common to all five crimes regulated under Article 117 of the Turkish Penal Code, is that the sanctions envisaged by the legislator for these crimes are quite light in comparison to the seriousness of the legal purpose they are intended to protect.

## ÖZET

Çalışma; kişilerin kendileri ve ailelerinin geçim ve güvenliğini sağlayan, çoğu kişinin hayatının merkezinde yer alan bir faaliyetdir. Kişilerin çalışma faaliyetlerini sürdürebilmeleri için, kendilerine çalışma hak ve hürriyeti tanınması gerekir. Kişilerin çalışma hak ve hürriyetlerinin korunması amacıyla uluslararası belgelerde, birçok hüküm bulunmaktadır. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü, bu konuda yoğun şekilde çalışmalar yürütmektedir. Konuya ilişkin, belirtmek gerekir ki, birbirini tekrarlayan ve tasdik eden hükümler içeren uluslararası düzenlemelerle uyumlu olarak Anayasamızda da çalışma hakkı ve hürriyetini koruyan hükümlere yer verilmiştir. Diğer birçok hak ve hürriyet gibi çalışma hakkı ve hürriyeti aleyhinde ciddi durumlar söz konusu olduğunda; uluslararası metinler, anayasal düzenlemeler, devletin alacağı tedbirler ve özel hukuk hükümleri gerekli korumayı sağlamakta yetersiz kaldığı durumlarda, son çare olarak, ceza hukukuna başvurulduğu görülmektedir. Bu çerçevede; çalışma hakkı ve hürriyetinin ceza normlarıyla korunması konusunda çalışmalar yürütülen hukuk dalı, çalışma ceza hukukudur. Çalışma ceza hukukunun tarih içindeki gelişimine bakıldığında; ilgili hukuk dalı kapsamında değerlendirilen ilk düzenlemelerin yalnızca işverenleri koruduğu, ancak günümüzde hangi statü veya sıfat ile çalıştığına bakılmaksızın, tüm çalışanları koruyan ceza normları bulunmakta olduğu görülmektedir. Türk Hukukunda da doğrudan doğruya veya dolaylı olarak çalışma hak ve hürriyetini koruma amacı ile düzenlenen çeşitli ceza normları söz konusudur. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun “Özel Hükümler” başlıklı ikinci kitabının, “Kişilere Karşı Suçlar” başlıklı ikinci kısmının, “Hürriyete Karşı Suçlar” başlıklı yedinci bölümünde yer alan, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali” başlıklı m. 117’nin; Türk hukukundaki esas çalışma ceza hukuku düzenlemesi olduğunu söylemek gerekir. Türk Ceza Kanunu m. 117’de, çeşitli yönleriyle çalışma hakkı ve hürriyetini koruyan beş farklı suç yer almaktadır.

Çalışmamızın “ÇALIŞMA HAKKI VE HÜRRİYETİNİN CEZA NORMLARIYLA KORUNMASI” başlıklı birinci bölümünde; öncelikle çalışma hakkı ve hürriyeti kavramları açıklanacak, bu çerçevede bu hak ve hürriyetin korunması amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler ve Avrupa Konseyi ile Avrupa Birliği çatısı altında kabul edilmiş uluslararası düzenlemeler ile 1876’da kabul edilen Kanun-ı Esasi’den bu yana, hukukumuzda yer verilen anayasal düzenlemeler değerlendirilmiştir. Kanun-ı Esasi, 1921 Anayasası ve 1924 Anayasası’nın ilgili hükümleri kısaca incelendikten sonra; 1961 Anayasası ve 1982 Anayasası’nın çalışma hakkı ve hürriyeti ile ilgili hükümleri ayrı alt başlıklar altında daha detaylı şekilde aktarılmıştır. Sonrasında, çalışma ceza hukuku kavramsal olarak incelenmiş; bu çerçevede çalışma ceza hukukunun tarihi gelişimi hakkında bilgiler verilmiş ve Türk Ceza Hukuku’ndaki, 765 sayılı Türk Ceza Kanunu ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda bulunan bu kapsamda değerlendirilebilecek hükümler aktarılmıştır. Çalışmamızın ilk bölümünün son kısmında ise, çalışmamızın ikinci bölümünde detaylı olarak incelediğimiz 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu m. 117 ile bu düzenlemenin 765 sayılı Türk Ceza Kanunu’ndaki karşılığı olan, 765 sayılı Türk Ceza

Kanunu m. 201 arasındaki farklılıklara değinilmiş, bu iki hükmün karşılaştırması yapılmıştır.

Çalışmamızın “5237 SAYILI TCK M. 117’DE DÜZENLENEN SUÇLAR” başlıklı ikinci bölümünde, hukukumuzdaki çalışma hakkı ve hürriyetini koruma amacı taşıyan temel ceza normu olan Türk Ceza Kanunu m. 117’de yer alan suçlar incelenmiştir. Türk Ceza Kanunu m. 117’de beş farklı suç yer almaktadır. Bu suçlar; çalışma hürriyetini ihlal suçu, işgücü sömürüsü suçu, işgücü sömürüsü için tedarik sevk veya nakletme suçu, anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçu ve işin devamına engel olma suçudur. Ayrıca alt başlıklar altında sırası ile; her bir suç ile korunan hukuki yarar, her bir suçun fail ve mağduru, konusu, maddi unsuru, hukuka aykırılık unsuru, manevi unsuru, özel görünüş biçimleri olan teşebbüs, iştirak ve içtimai ile her bir suça ilişkin yaptırım ve usul kuralları detaylı şekilde incelenmiştir. Bölümün son kısmında, Türk Ceza Kanunu m. 117’de yer alan suçlar açısından, önem arz eden hususlara öncelik verilerek, kusurluluğa etki eden nedenlerden haksız tahrik ve hata ile cezaya etki eden nedenler bir arada değerlendirilmiştir.

Çalışmada yer verilen inceleme ve değerlendirmelerin, konuya ilişkin doktrinden yararlanılarak ve yargı kararları göz önünde bulundurularak ortaya koyulduğunu; gerekli görülen hususlarda, mukayeseli hukuktan örnekler verildiğini ve farklı ülkelerdeki düzenlemeler ve yargı makamlarının vermiş olduğu kararlardan da faydalandığını belirtmek isteriz. Bu şekilde hazırladığımız çalışmamız sonucunda ulaştığımız, temel sonuçları ortaya koymakta yarar vardır.

Türk Ceza Kanunu m. 117/1’de düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal suçu ile maddede düzenlenen diğer suçlar arasında özel – genel norm ilişkisi bulunmaktadır. Çalışma hürriyetini ihlal suçu, maddedeki diğer suçlara göre genel norm niteliğindedir. Bu suç borçlar hukuku, iş hukuku ya da idare hukuku esaslarına göre yürütülen çalışmalar açısından ortaya çıkabileceği gibi; suçun mağdurun zorla çalıştırılması suretiyle işlenmesi durumunda, konusu hukuka aykırılık teşkil eden çalışmalar bakımından da ortaya çıkabilir. Suçun; hükümde belirtilen cebir ve tehdit araç fiilleri haricinde, suç teşkil eden veya etmeyen, hukuka aykırı herhangi bir fiil ile de işlenebilmesi, hükmün uygulama alanının oldukça genişlemesine sebep olmaktadır. Bu kapsamda, çalışma mevzuatında işverenin iş ilişkisi içinde işçiyi psikolojik tacize karşı koruma borcuna aykırı davranması hukuka aykırı bir fiil olduğu için; kanaatimizce psikolojik taciz oluşturan fiillerin de Türk Ceza Kanunu m. 117/1’de düzenlenen suç oluşturması mümkündür. Türk Ceza Kanunu m. 117/2’de düzenlenen işgücü sömürüsü suçu ile bazı zayıf durumdaki kişilerin işgüçlerinin sömürülmesi cezalandırılmaktadır. Bu suç bakımından, hukuka uygunluk sebeplerinden Türk Ceza Kanunu m. 26/2’de düzenlenen ilgilinin rızasının uygulama alanı bulması mümkün değildir; çünkü mağdurun rızasının bulunması, bu suçun ortaya çıkması için gereklidir. Bir kişinin rızasına aykırı şekilde çalıştırılması bu suçu değil, Türk Ceza Kanunu m. 117/1’de düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal suçunu oluşturur. Türk Ceza Kanunu m. 117/3’te, Türk Ceza Kanunu m. 117/2’de düzenlenen işgücü sömürüsü suçunun hazırlık hareketi niteliğindeki bazı hareketler ayrı bir suç olarak düzenlenmiştir. Türk Ceza Kanunu m. 117/3’te düzenlenen işgücü sömürüsü için tedarik, sevk veya nakletme suçunun ortaya çıkması için de Türk Ceza Kanunu m. 117/2’de düzenlenen suç açısından olduğu gibi, mağdurun rızasının bulunması bir gerekliliktir. Doktrinde

İşgücü sömürüsü için tedarik, sevk veya nakletme suçunun varlığı karşısında, Türk Ceza Kanunu m. 117/2’de düzenlenen suça teşebbüs edilmesinin pek de mümkün olmadığı yönünde bir görüş bulunmaktadır. Türk Ceza Kanunu m. 117/3’te; işgücü sömürüsü suçunun yalnızca bazı hazırlık hareketleri ayrı bir suç olarak düzenlenmiştir ve Türk Ceza Kanunu m. 117/2’de düzenlenen suçun işlenmesi için mutlaka Türk Ceza Kanunu m. 117/3’te düzenlenen suçu oluşturan hareketlerin gerçekleştirilmesi gerekmemektedir. Bu sebeple, söz konusu görüşe katılmıyoruz. Türk Ceza Kanunu m. 117/3’te düzenlenen işgücü sömürüsü için tedarik, sevk veya nakletme suçu ile ilgili özellik arz eden esas mesele, bu suç ile Türk Ceza Kanunu m. 80’de düzenlenen insan ticareti suçu arasındaki ilişkidir. Kanaatimizce, bu iki suç arasında tüketen norm - tüketilen norm ilişkisi söz konusudur. Bu çerçevede; Türk Ceza Kanunu m. 80’in varlığı karşısında, Türk Ceza Kanunu m. 117/3’ün, tüketilen norm olduğu için, uygulanmasının mümkün olmayacağı sonucu ortaya çıkmaktadır. Türk Ceza Kanunu m. 117/4’te düzenlenen anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçu ile özel olarak, sözleşme hürriyeti korunmaktadır. Korunan sözleşme hürriyeti, bireysel ve toplu iş sözleşmeleri açısındandır. Anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçunun ortaya çıktığının kabul edilmesi için ücret veya diğer anlaşma koşullarının değiştirilmesine gerek bulunmamaktadır. Türk Ceza Kanunu m. 117/4’te düzenlenen bu suç, ücret veya diğer anlaşma koşullarının değiştirilmesi adına cebir veya tehdit araç fiillerinden en az birine başvurulup mağdurun zorlanması ile tamamlanır. Bir grev ya da lokavt, kanuna uygun olarak gerçekleştirilmeleri kaydıyla, mevzuatta işçi ve işverenlere tanınmış meşru birer hak olduğu için, Türk Ceza Kanunu m. 26/1’de düzenlenen hakkın kullanılması çerçevesinde, anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçu açısından birer hukuka uygunluk sebebi teşkil eder. Bir diğer yandan, grev ya da lokavta kanuna aykırı olarak başvurulması suretiyle; iş sözleşmesindeki ücret veya diğer koşullar değiştirilmeye zorlandığında ise Türk Ceza Kanunu m. 117/4’te düzenlenen anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçu ortaya çıkacaktır. Bu gibi bir durumda, Türk hukukunda kanuna aykırı grev ile lokavt birer kabahat olarak düzenlenmiş olduğu için, Kabahatler Kanunu m. 15/3 doğrultusunda, faile yalnızca Türk Ceza Kanunu m. 117/4’te düzenlenen anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçu nedeniyle yaptırım uygulanması söz konusu olacaktır. Türk Ceza Kanunu m. 117/4’te düzenlenen bir diğer suç ise, işin devamına engel olma suçudur. İşin devamına engel olma suçu ile; cebir veya tehdit araç fiillerine başvurularak bir işin durmasına, sona ermesine veya durmaya devam etmesine neden olunması cezalandırılmaktadır. Türk Ceza Kanunu m. 117/4’te düzenlenen bu suçun, Türk Ceza Kanunu m. 117/1’de düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal suçu ile farkının ortaya koyulması gerekmektedir. Türk Ceza Kanunu m. 117/4’te düzenlenen işin devamına engel olma suçu, bir işyerinin çalışması bütün olarak engellendiğinde ortaya çıkacak bir suç iken; Türk Ceza Kanunu m. 117/1’de düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal suçu, yalnızca bir kişinin çalışmasının engellenmesi ile ortaya çıkabilen bir suçtur. Bir grev ya da lokavt, kanuna uygun olarak gerçekleştirilmiş olması koşuluyla; Türk Ceza Kanunu m. 117/4’te düzenlenen anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçu bakımından olduğu gibi, bu suç açısından da Türk Ceza Kanunu m. 26/1’de düzenlenen hakkın kullanılması çerçevesinde birer hukuka uygunluk sebebidir. Benzer şekilde, anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçu açısından olduğu gibi; grev ya da lokavtın kanuna aykırı olması durumunda, Türk Ceza Kanunu m. 117/4’te işin devamına engel olma suçunun ortaya çıkması mümkündür ve bu durumda da Kabahatler Kanunu m. 15/3 uyarınca, faile yalnızca Türk Ceza Kanunu m. 117/4’te düzenlenen işin devamına engel olma suçu nedeniyle ceza verilir. Kanuna aykırı grev ya da lokavta ücret veya diğer anlaşma koşullarının değiştirilmesine zorlamanın yanında, işin devamına engel olmak için başvurulması ve işin devamına engel olunması durumunda ise; Türk Ceza Kanunu m.

117/4'te düzenlenen her iki suç, anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçu ve işin devamına engel olma suçu, aynı anda ortaya çıkacaktır. Böyle bir durumda, faile Türk Ceza Kanunu m. 44 uyarınca ceza verilmesi gerekecektir. Türk Ceza Kanunu m. 117'de düzenlenen beş suç açısından da ortak olarak, belirtmek istediğimiz son husus ise bu suçların karşılığında kanun koyucu tarafından öngörülen yaptırımların, korumaları amaçlanan hukuki yararın ağırlığı karşısında oldukça hafif olduğudur.



## GİRİŞ

Hukuk, bir hak ve hürriyet bilimidir<sup>1</sup>. Hak ve hürriyetlerin korunması açısından, yalnızca uluslararası düzenlemeler ile anayasal hükümlerin yeterli görülmediği; bunların ihlaline karşı başka hükümlerin de düzenlendiği görülmektedir. Bu çerçevede, birçok ceza normu da düzenlenmiştir çünkü hak ve hürriyetler, hukuki içerikleri nedeniyle doğrudan doğruya ceza hukukunu ilgilendirmektedir<sup>2</sup>.

Günümüzde, diğer birçok hak ve hürriyet gibi, çalışma hakkı ve hürriyetinin korunması amacıyla birçok ülkenin kanunlarında çeşitli ceza normlarının düzenlendiği görülmektedir. Bu ceza normları, ceza hukukunun bir alt dalı olan çalışma ceza hukuku kapsamında değerlendirilmektedir. 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun da “Özel Hükümler” başlıklı ikinci kitabının, “Kişilere Karşı Suçlar” başlıklı ikinci kısmının, “Hürriyete Karşı Suçlar” başlıklı yedinci bölümünde yer alan, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali” başlıklı m. 117’de; bu kapsamda değerlendirilebilecek suçlar yer almaktadır<sup>3</sup>. Anılan hüküm; hukukumuzda çalışma hakkı ve hürriyetini koruyan, çalışma ceza hukuku kapsamındaki temel ceza normudur.

TCK m. 117’nin başlığında, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali” ifadesi kullanılmıştır. Doktrinde maddenin başlığı; yalnızca ilk fıkrada düzenlenen suç nitelediği, maddenin diğer fıkralarındaki suçları kapsamadığı için eleştirilmiştir<sup>4</sup>. Madde başlığı ile içeriğinin, tam olarak uyumlu olmadığı da belirtilmiştir<sup>5</sup>. TCK m. 117’nin ilk fıkrasındaki suç gibi, devam eden fıkralarında yer alan suçlar da çalışma

<sup>1</sup> Faruk Erem, **Hürriyet ve Suç**, Ankara Hukuk Fakültesi Yayını, Ankara, 1952, s. 1.

<sup>2</sup> Çetin Özek, “Türk Ceza Kanununa Göre Hürriyet Aleyhine Cürümlerin Genel Prensipleri”, **İÜHFM**, C. 29, S. 4, 1963, s. 949.

<sup>3</sup> 5237 sayılı TCK için bkz. Resmi Gazete, S. 25611, 12.10.2004. Resmi Gazete için bkz. <https://www.resmigazete.gov.tr/> (Erişim: 20.05.2024).

<sup>4</sup> Sinan Bayındır, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu (TCK m. 117/1)”, **DEÜHFD**, Prof. Dr. Durmuş Tezcan’a Armağan, C. 21, S. 2, 2019, s. 160.

<sup>5</sup> Doğan Soyaslan, “İş ve Çalışma Hürriyeti’nin İhlali”, **İş Dünyası ve Hukuk**, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul, 2011, s. 814; Devrim Aydın, “Türk Ceza Hukukunda İş ve Çalışma Özgürlüğüne Karşı Suçlar”, **THD**, C. 16, S. 176, 2021, s. 691.

hürriyetinin hukuka aykırı şekilde ihlal edilmesiyle oluşur<sup>6</sup>. Bu nedenle, madde başlığı ve içeriğinin uyumlu olmadığı görüşüne katılmamakla birlikte; madde başlığına ilişkin, açıklamayı gerektirdiğini düşündüğümüz başka hususlar bulunmaktadır.

Belirttiğimiz üzere, TCK m. 117'deki suçlarla çalışma hürriyetinin yanında, bazı yönleriyle çalışma hakkı da korunmaktadır. Bu düzenleme ile çalışma hakkının tam anlamıyla korunduğunu söylemek doğru olmayacaktır. Zira çalışma hakkı, bir yönüyle devletlere çalışma olanakları oluşturma ve bu konuda aktif davranma görevi yüklemektedir. Anayasa m. 65 uyarınca, devlet ise bu görevini mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirecektir. Devlete yüklenen bir görevin yerine getirilmemesi veya getirilememesinin, suç olarak düzenlendiğini düşünmek ise pek mümkün değildir. Dolayısıyla, TCK m. 117'nin bu yönüyle çalışma hakkını korumayı amaçlayacak şekilde düzenlendiğini düşünmüyoruz; ancak maddedeki suçlar ile çalışma hakkı ile bağlantılı olarak çalışanların hayat seviyelerinin yükseltilmesi, elverişli koşullarda ve adil bir ücretle çalışmalarının sağlanması amaçlanmaktadır. Buna rağmen, TCK 117'nin başlığında yalnızca hürriyet kavramı kullanılmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde görüleceği üzere, çalışma hakkı ve hürriyeti kavramları arasında oldukça yakın bir ilişki söz konusudur; ancak bu iki kavramın birbirinden farklı içerikleri bulunmaktadır. Bununla birlikte; bu farklılık kanun koyucu tarafından göz önünde bulundurulmamış, TCK'daki hükümlere yansıtılmamıştır. TCK m. 117'nin bulunduğu bölümün başlığı "Hürriyete Karşı Suçlar" olmakla birlikte; bu bölümdeki suçların düzenlendiği madde başlıklarının bir kısmında hak kavramının, bir kısmında ise hürriyet kavramını kullanıldığı görülmektedir<sup>7</sup>. TCK m. 117 ile de hem çalışma hakkı hem çalışma hürriyeti korunmasına rağmen madde başlığında yalnızca hürriyet kavramına yer verilmiştir. Çalışmamızın başlığında da Kanun'daki isimlendirme ile uyum gözetilerek yalnızca hürriyet kavramı kullanılmış, hak kavramı kullanılmamıştır. Bir diğer yandan, çalışmamızı başlıklandırmada Kanun'daki isimlendirmeden ayrıldığımız bir husus da bulunmaktadır. Şöyle ki; TCK m. 117'nin başlığında, "iş ve çalışma" ifadesine yer verilmiştir. Doktrinde, çalışma kelimesiyle Anayasa m. 48'de düzenlenen çalışma hürriyetine; iş kelimesiyle ise sanayi ve ticaret faaliyetlerine karşılık gelecek şekilde, Anayasa'nın aynı maddesinde düzenlenen özel

<sup>6</sup> Hasan Tahsin Gökcan / Mustafa Artuç, **Yorumlu - Uygulamalı Türk Ceza Kanunu Şerhi**, 3. Cilt, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2021, s. 4479.

<sup>7</sup> İlhan Üzülmöz, **Yeni Türk Ceza Kanunu'nun Hürriyete Karşı Suçlar Sistemi Çerçevesinde Tehdit, Şantaj ve Cebir Kullanma Suçları**, 1. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007, s. 11.

teşebbüs kurma hürriyetine değinilmek istendiği belirtilmiştir<sup>8</sup>. Madde gerekçesinde de bu görüşü doğrular biçimde, TCK m. 117 ile Anayasa'daki kişilerin dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyeti ile özel teşebbüs kurma hürriyetinin korunmasının amaçlandığı ifade edilmiştir<sup>9</sup>. Kanun koyucunun kelime tercihi anlaşılır olmakla birlikte çalışma kavramı; sanayi ve ticaret gibi özel teşebbüs faaliyetlerini, iş kavramını da kapsamaktadır<sup>10</sup>. Bu çerçevede, çalışmamızın başlığında TCK m. 117'nin başlığından farklı olarak, yalnızca çalışma kavramının kullanılması tercih edilmiştir<sup>11</sup>.

Çalışmamızın ilk bölümünde, çalışma hakkı ve hürriyetinin ceza normlarıyla korunmasına ilişkin bilgiler verilecektir. Bu çerçevede öncelikle, çalışma hakkı ve hürriyeti kavramları açıklanacak; bu hak ve hürriyetin korunması amacıyla kabul edilmiş uluslararası düzenlemeler ile hukukumuzdaki anayasal düzenlemeler değerlendirilecektir. Sonrasında, hukukumuzdaki çalışma hakkı ve hürriyetini koruma amacı taşıyan temel ceza normu olan TCK m. 117'deki suçların bir parçasını oluşturduğu çalışma ceza hukuku, kavramsal olarak incelenecek; bu kavramın tarihi gelişimi ve hukukumuzdaki çalışma ceza hukuku kapsamında bulunan düzenlemeler aktarılacaktır. Çalışmamızın ikinci bölümünde ise TCK m. 117'de yer alan; çalışma hürriyetini ihlal suçu, işgücü sömürüsü suçu, işgücü sömürüsü için tedarik sevk veya nakletme suçu, anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçu ve işin devamına engel olma suçu ayrıntılı olarak incelenecektir.

<sup>8</sup> Tankut Centel, "Yeni Türk Ceza Kanununda Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler", **Çimento İşveren Dergisi**, C. 19, S. 5, 2005, s. 8, 9.

<sup>9</sup> Kanun gerekçesi için bkz. 5237 sayılı Kanun Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/593), TBMM 22. Dönem, 2. Yasama Yılı, Sıra Sayısı: 664.

<sup>10</sup> Köksal Bayraktar, "Çalışma Özgürlüğünü Engelleme Suçu", **MÜHF-HAD**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C. 20, S. 1, 2014, s. 1022. Çalışma hürriyeti, sözleşme hürriyeti ve özel teşebbüs serbestisinin; Anayasa m. 48'de bir arada düzenlendikleri göz önünde bulundurulduğunda da bu sonuca ulaşılacaktır. Bkz. Veli Özer Özbek / Koray Doğan / Pınar Bacaksız, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 18. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 467; Veli Özer Özbek, **Ekonomi Ceza Hukuku**, İkinci Kitap - Özel Hükümler, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 36.

<sup>11</sup> Çalışmamızın başlığı konusundaki tercihlerimize uygun olarak, TCK m. 117/1'de düzenlenen suç da çalışma hürriyetini ihlal suçu şeklinde isimlendirdiğimizi belirtmek isteriz.

## BİRİNCİ BÖLÜM: ÇALIŞMA HAKKI VE HÜRRİYETİNİN CEZA NORMLARIYLA KORUNMASI

Çalışma; TDK İktisat Terimleri Sözlüğü uyarınca, “*emekçinin düşünsel veya bedensel gücünü bir mal veya hizmet üretim sürecinde kullanması*”<sup>12</sup> anlamına gelmektedir<sup>13</sup>. Çalışma, üretim sürecinin bir aşamasını teşkil eder ve kişilere gelir elde etme imkanı sağlar<sup>14</sup>. Kazanç sağlamayan faaliyetler gelir getirmediği, bir diğer deyişle geçim kaynağı niteliğinde olmadığı için çalışma kapsamında değerlendirilmemektedir<sup>15</sup>. Çalışma hayatındaki kişiler, gelir elde etmek amacıyla mal veya hizmet üretmektedirler<sup>16</sup>. Bununla birlikte, yalnızca parasal karşılığın elde edildiği faaliyetlerin çalışma olarak algılanmasının; bu kavram hakkında sınırlı bir fikir verdiği ifade edilmektedir<sup>17</sup>. Nitekim, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1988’de kabul edilen 168 sayılı İstihdamın Teşviki ve İşsizliğe Karşı Korunma Sözleşmesi’nin giriş metninde belirtildiği üzere çalışma; toplum için üretilen değerlerin yanı sıra çalışanlara gelir getirmesi, sağladığı sosyal statü ve bunlar sayesinde çalışanların kendilerine duydukları saygı ve güven hissi nedeniyle de önemlidir<sup>18</sup>. Ayrıca çalışma, kişinin kendisinin geçimi ve güvenliğinin yanı sıra;

<sup>12</sup> TDK İktisat Terimleri Sözlüğü için bkz. TDK, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim: 20.05.2024).

<sup>13</sup> Çalışma kavramına yüklenen anlamın tarih içindeki gelişimi ile ilgili bilgi için bkz. Mesut Gülmez, “Çalışma Özgürlüğü ve Hakkı Açısından Emekğin Evrimi: Ulusal ve Ulusüstü Hukuksal Boyutlar Üzerine Düşünceler”, **Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildiriler**, 1. Baskı, Petrol-İş Yayını, İstanbul, 2014, s. 63 vd.; Mehmet Atilla Güler, “Çalışmanın Sonu Tartışmaları ve André Gorz Üzerine Bir Değerlendirme”, **Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildiriler**, 1. Baskı, Petrol-İş Yayını, İstanbul, 2014, s. 171 vd.; Kenan Ören / Hasan Yüksel, “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, C. 1, S. 1, 2012, s. 44 vd.

<sup>14</sup> Meriç Karagözler, **Bir Temel Hak Olarak Çalışma Hakkı**, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 7; Aslı Kılıç, **İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 6.

<sup>15</sup> Karagözler, s. 7.

<sup>16</sup> Aydın, s. 692.

<sup>17</sup> Karagözler, s. 7.

<sup>18</sup> 168 sayılı ILO Sözleşmesi için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C168:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C168:NO) (Erişim: 20.05.2024).

ailesinin geçimini ve güvenliğini sağlayan, onların gelecek korkusu yaşamamasının önüne geçen bir faaliyet olması nedeniyle de önemlidir<sup>19</sup>.

Kişiler, kendilerine çalışma hakkı ve hürriyeti tanınması ve bu hak ve hürriyetin korunması ile çalışma faaliyetlerinde bulunabilirler. Çalışma hakkı ve hürriyeti aleyhinde; menfaatler dengesinde hukuk sistemi tarafından korunan sosyal standartlara önemli zararlar verecek, kamu düzenini tehlikeye sokacak ciddi durumlar söz konusu olabilir. Böyle durumlarda, uluslararası metinler ile anayasalardaki düzenlemeler, devletin alacağı tedbirler ve özel hukuk hükümleri yeterli olmadığı takdirde; çalışma hakkı ve hürriyetinin korunması için, son çare olarak, ceza hukuku yaptırımlarına başvurulmaktadır<sup>20</sup>. Tüm çalışanların çıkarlarının korunması ve kamu düzeninin sağlanması amaçları doğrultusunda, ceza hukuku ile çalışma faaliyetlerine müdahale edilebilmektedir<sup>21</sup>. Bir diğer deyişle, çalışma hayatına ilişkin kamu politikalarının etkinliğinin sağlanması için ceza hukukundan faydalanılmaktadır<sup>22</sup>. Bu çerçevede, ceza hukukunun çalışma hakkı ve hürriyetine yönelik hukuka aykırı müdahaleleri konu edinen dalı; doktrinde çalışma ceza hukuku olarak anılmaktadır<sup>23</sup>.

Çalışmamızın bu bölümünde, öncelikle çalışma hakkı ve hürriyeti kavramlarını inceleyeceğiz. Sonrasında ise çalışma ceza hukuku kavramı hakkında bilgiler vereceğiz.

<sup>19</sup> Ayferi Göze, **Siyasal Düşünceler ve Yönetimler**, 15. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 411; Karagözler, s. 7.

<sup>20</sup> Güçlü Akyürek, **Çalışma Ceza Hukuku Genel İlkeler**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 22; Aydın, s. 691; Kılıç, s. 138; Alain Cœuret / Elisabeth Fortis / François Duquesne, **Droit pénal du travail**, 7. Baskı, LexisNexis, Paris, 2022, s. 2; Nadia Meriboute, **La traite d'êtres humains à des fins d'exploitation du travail**, Schulthess Verlag, Zürih, 2020, s. 152.

<sup>21</sup> Duygun Yarsuvat, **Çalışma Ceza Hukuku**, Sermet Matbaası, İstanbul, 1978, s. 12; Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 23. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 132.

<sup>22</sup> Emmanuel Dreyer, "L'imputation des infractions en droit pénal du travail", **Revue de science criminelle et de droit pénal comparé**, S. 4, 2004, s. 813.

<sup>23</sup> Jean-Claude Javillier, "Le droit pénal du travail: inefficacité d'une législation", **Etudes**, C. 344, S. 3, 1976, s. 398. Doktrinde, çalışma ceza hukukunun; ekonomi ceza hukuku veya ticari ceza hukuku ile birlikte veya bu kapsamda değerlendirildiği de görülmektedir. Bkz. Sahir Erman, **Sosyal ve Ticari Ceza Tatbikatı**, Özel İktisadi ve Ticari İlimler Yüksek Okulu Yayınları, İstanbul, 1967, s. 101 vd.; Özbek, s. 35 vd.; Joycelyn M. Pollock, **Criminal Law**, 12. Baskı, Routledge Taylor & Francis Group, New York, 2021, s. 429 vd.

## I. Çalışma Hakkı ve Hürriyeti Kavramları

Çalışma hakkı ve hürriyeti kavramlarının özdeş olmadığını ancak birbirleri ile yakın ilişki içinde olduklarını belirtmek isteriz<sup>24</sup>. Herkese insan onuruna uygun asgari bir hayat düzeyi sağlanması, bireylerin geçim sıkıntısı ile temel maddi gereksinimlerden kurtularak gerçek anlamda hür olmaları; sosyal devletin temel amaçlarıdır<sup>25</sup>. Bu çerçevede çalışma hakkı, bir sosyal devlette sahip olunan en önemli haklardan biridir ve diğer birçok hak ve hürriyetin kullanılabilmesi için vazgeçilmez bir haktır<sup>26</sup>. Çalışma hakkı, çalışma gücü ve isteği olan herkesin, çalışarak insan onuruna uygun bir gelir sağlayabilme hakkı olarak tanımlanmıştır<sup>27</sup>. Çalışma hakkı sayesinde, kişiler maddi ve manevi gelişimini sağlayabilirler<sup>28</sup>. Bu hak, kişilerin ekonomik durumuna doğrudan etki ettiği gibi toplumsal yaşama katılım konusunda da büyük öneme sahiptir<sup>29</sup>. Çalışma hakkı, devletlerin aktif müdahalesi ile hayata

<sup>24</sup> Tanör / Yüzbaşıoğlu, s. 197; Hamide Bağçeci Tacir, “Sosyal Devlet Kapsamında Çalışma Özgürlüğü ve Çalışma Hakkının Değerlendirilmesi”, **THD**, C. 14, S. 153, 2019, s. 971; Karagözler, s. 24. Doktrinde, genel olarak, hak ve hürriyet kavramlarının kesin çizgilerle birbirinden ayrılmasının zor ve hatta imkansız olduğu ifade edilmiştir. Bkz. Bülent Tanör / Necmi Yüzbaşıoğlu, **1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku**, 17. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 141; Ahmet Mumcu / Elif Küzeci, **İnsan Hakları ve Kamu Özgürlükleri**, 8. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2019, s. 10. Hak ve hürriyet kavramları arasındaki ilişki ile ilgili bilgi için bkz. İbrahim Ö. Kaboğlu, **Özgürlükler Hukuku 1: İnsan Hakları Genel Kuramına Giriş**, 7. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, 2013, s. 13 vd.; Mumcu / Küzeci, s. 14 vd.; Kemal Gözler, **İnsan Hakları Hukuku**, 5. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2023, s. 69 vd.

<sup>25</sup> Ergun Özbudun, **Türk Anayasa Hukuku**, 23. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2023, s. 146; Hasan Bıyıklı, **Sosyal Ceza Hukuku İşçinin Ceza Yoluyla Korunması**, G.Ü. Basın-Yayın Yüksekokulu Basımevi, Ankara, 1983, s. 24; Nihat Bulut, **Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar**, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2009, s. 56. Sosyal devlet; toplumu oluşturan bireylerin maddi ve manevi yönden esenliği ile ilgilenilmesinin, devlete yüklenen hukuki bir ödev olduğu devlet olarak tanımlanmıştır. Bkz. Rona Aybay / Demirhan Burak Çelik, **İnsan Hakları Hukuku**, 5. Baskı, Der Yayınları, İstanbul, 2021, s. 95. Doktrinde ayrıca; sosyal devletin piyasa koşullarından rekabet edildiği sırada eşitsizliklerin ortaya çıkabileceği gerçeğinden hareket ettiği ve toplumu oluşturan bireylerin böyle durumlardan, en az seviyede zarar görmesini sağlamayı devletin görevi saydığı ifade edilmiştir. Bkz. Bulut, s. 128. Ayrıca Anayasa Mahkemesi bir kararında sosyal devleti; “...temel hak ve özgürlükleri en geniş ölçüde gerçekleştiren ve güvence altına alan, toplumsal gerekleri ve toplum yararını gözetken, kişi ve toplum yararı arasında denge kuran, toplumsal dayanışmayı en üst düzeyde gerçekleştiren, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak eşitliği, sosyal adaleti sağlayan, çalışma hayatının gelişmesi için önlemler alarak çalışanları koruyan, sosyal güvenlik sorunlarını çözmeyi yüklenmiş, ülkenin kalkınmasıyla birlikte ulusal gelirin sosyal katmanlar arasında adaletli biçimde sağlanmasını amaç edinmiş devlet...” olarak açıklamıştır. Bkz. AYM, 2015/13 E., 2015/108 K., 25.11.2015, Resmî Gazete, S. 29563, 15.12.2015.

<sup>26</sup> Bulut, s. 131. Bu çerçevede, çalışma hakkının ihlal edilmesi; diğer birçok hak ve hürriyetin de doğrudan veya dolaylı şekilde ihlal edilmesi sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bkz. Umut Omay, **Sosyal Haklar (Kısa ve Eleştirel Bir Bakış)**, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 72.

<sup>27</sup> Cahit Talas, “Çalışma Hakkı ve Türkiye’deki Durum”, **AÜSBFD**, C. 46, S. 1, 1991, s. 409.

<sup>28</sup> Göze, 2015, s. 411; Yüksel Ersoy, **Çalışma Hürriyetine Karşı Suçlar**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1973, s. 75, 76.

<sup>29</sup> Bülent Algan, **Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007, s. 27.

geçirilebilir<sup>30</sup>. Bu hakkın gerçek anlamda kullanılabilmesi adına, devletlerin kişiler için çalışma olanakları oluşturmaları; çalışanların hayat seviyelerini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek ve çalışma barışını sağlamak için tedbirler alması gerekir<sup>31</sup>. Devletlere bu konuda görev yüklenmediği sürece, çalışma hakkına soyut şekilde hukuki metinlerde yer verilmesinin bir anlamı olmaz<sup>32</sup> çünkü bu hakkın yalnızca tanınmış olması, kişileri yoksulluktan kurtarmaya yetmez<sup>33</sup>. Bununla birlikte, çalışma hakkı kapsamında değerlendirilen birçok hak bulunmaktadır<sup>34</sup>. Çalışma hakkı, çalışma hayatına ilişkin bu diğer hakların çekirdeğini oluşturmaktadır<sup>35</sup>. Çalışanların adil bir ücretle çalışma, elverişli koşullarda çalışma, ücretli dinlenme, iş güvenliği gibi haklardan yararlanılabilmeleri için öncelikle çalışma hakkına sahip olmaları gerekmektedir<sup>36</sup>. Bu haklar, çalışma hakkının tam anlamıyla güvence altına alınmasına yönelik haklardır<sup>37</sup>. Çalışma şartlarıyla ilgili bu hakların yanı sıra, çalışma hakkının tam anlamıyla uygulanabilir olması; sendika kurma veya sendikaya katılma hakkı, toplu iş sözleşmesi hakkı, grev hakkı gibi hakların tanınması ve korunması ile mümkün olabilir<sup>38</sup>. Doktrinde de ifade edildiği üzere; sendikal hak ve hürriyetler, çalışma hak ve hürriyetinin bir uzantısı niteliğindedir<sup>39</sup>.

Çalışma hürriyeti ise, çalışma hakkının aksine, devletlere pasif şekilde davranma ve engel olmama görevi yükler<sup>40</sup>. Çalışma hürriyeti ile çalışma hakkı, birbirini tamamlamaktadır<sup>41</sup>. Çalışma hakkının tanınmadığı bir düzende, çalışma hürriyeti

<sup>30</sup> Bülent Tanör, **Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 320; Tanör / Yüzbaşıoğlu, s. 197; Ayferi Göze, **Sosyal Devlet Sistemi**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1976, s. 119; Aybay / Çelik, s. 104; Durmuş Tezcan / Mustafa Ruhan Erdem / Oğuz Sancakdar / Rifat Murat Önok, **İnsan Hakları El Kitabı**, 9. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 66; Gözler, s. 468; Bağçeci Tacir, s. 971; Ersoy, 1973, s. 75; Bulut, s. 36, 133; Karagözler, s. 14; Algan, s. 38, 261.

<sup>31</sup> Göze, 2015, s. 411, 412; Özbudun, s. 146.

<sup>32</sup> Karagözler, s. 26.

<sup>33</sup> Göze, 2015, s. 412.

<sup>34</sup> Bulut, s. 133 vd.

<sup>35</sup> Tanör, 2022, s. 320.

<sup>36</sup> Tanör, 2022, s. 87, 320; Göze, 2015, s. 412, 413.

<sup>37</sup> İbrahim Ö. Kaboğlu, “Anayasa’da Sosyal Haklar: Alanı ve Sınırları”, **Anayasal Sosyal Haklar (Avrupa Sosyal Şartı, Karşılaştırmalı Hukuk ve Türkiye)**, Editör: İbrahim Ö. Kaboğlu, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 18; Algan, s. 263.

<sup>38</sup> Tanör, 2022, s. 320; Göze, 2015, s. 413. Bu haklar, diğer sosyal haklardan farklı olarak, devlete pasif davranma görevi yükleyen; negatif statü haklarıdır. Bkz. Göze, 1976, s. 119; Ayferi Göze, **Liberal Marxiste Faşist ve Sosyal Devlet**, 3. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1995, s. 111; Özbudun, s. 151, 152; Bağçeci Tacir, s. 969; Bulut, s. 155, 173, 180.

<sup>39</sup> Bkz. Duygun Yarsuvat, “Yeni Türk Ceza Kanunu’nun 117 ve 118. Maddelerinde Yer Alan İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali, Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 7, 2007, s. 142.

<sup>40</sup> Tanör / Yüzbaşıoğlu, s. 197; Gözler, s. 468; Bulut, s. 38; Algan, s. 261.

<sup>41</sup> Tanör, 2022, s. 85; Göze, 1995, s. 108; Göze, 2015, s. 412; Aydın, s. 691. Doktrinde, çalışma hürriyetinin; çalışma hakkının bir boyutunu, bir görünümünü ve bir uzantısını teşkil ettiğini belirten

biçimsel olmanın ötesine geçemez; çalışmanın hak olarak tanınması, çalışma hürriyetinin en büyük güvencesidir<sup>42</sup>. Çalışma hürriyeti; kişilerin bir başkasının engeline maruz kalmadan dilediği alanda çalışabilmeleri, girişimde bulunabilmeleri, kendilerine ait bir işletme kurabilmeleri konusunda koruma sağlar<sup>43</sup>. Bu hürriyetin pozitif yönünün yanında, negatif bir yönü de bulunmaktadır<sup>44</sup>. Kişilerin istemedikleri şekilde çalışmama hürriyeti de söz konusudur, kimse zorla çalıştırılmaz<sup>45</sup>. İfade etmek gerekir ki, çalışma hakkı ve hürriyetinin bir temel hak olarak kabul edilmesinde işçi mücadelesinin etkisi büyüktür<sup>46</sup>. Bununla birlikte, günümüzde çalışma hakkı ve hürriyetinin sağladığı koruma; bağımlı çalışan işçileri, bağımsız çalışanları ve kamu görevlilerini, bir diğer deyişle çalışma hayatında faaliyette bulunan, mal veya hizmet üreten herkesi kapsar<sup>47</sup>.

Bu açıklamalarımızın ardından, çalışma hakkı ve hürriyetinin koruyacak nitelikteki uluslararası düzenlemeler ile hukukumuzdaki anayasal düzenlemeleri aktaracağız.

#### A. Uluslararası Düzenlemeler

Sanayi Devrimi'yle birlikte ortaya çıkan ağır çalışma koşulları; çalışma ilişkilerinin yalnızca ulusal düzenlemeler ile korunamayacağı, bu alanda uluslararası normlara ihtiyaç olduğu düşüncesine neden olmuş ve bu çerçevede çalışma hakkı ve hürriyetini koruyacak uluslararası düzenlemeler hazırlanmıştır<sup>48</sup>. Genel olarak, insan

görüşler de bulunmaktadır. Bkz. Ersoy, 1973, s. 79; Karagözler, s. 25, 28; Pir Ali Kaya / Işın Ulaş Ertuğrul Yılmaz, "Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 70, 2016, s. 65, 66.

<sup>42</sup> Bağçeci Tacir, s. 971; Kaboğlu, 2012, s. 17. Doktrinde ayrıca, devletlerden çalışma hakkının hayata geçirilmesi yönünde talepte bulunulabilmesinin; çalışma hürriyetinin tanınmasıyla mümkün olacağı da ifade edilmiştir. Bkz. Karagözler, s. 27.

<sup>43</sup> Tanör / Yüzbaşıoğlu, s. 197; Göze, 2015, s. 412; Bayraktar, 2014, s. 1027; Köksal Bayraktar, İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali, **Özel Ceza Hukuku**, C. III, Hürriyete, Şerefe, Özel Hayata, Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 250; Mumcu / Küzeci, s. 136; Gözler, s. 468; Ersoy, 1973, s. 76; Algan, s. 261; Uğur Ersoy, "İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu (TCK m. 117)", **TAAD**, C. 7, S. 24, 2016, s. 338. Çalışma konusundaki serbestliğe işaret eden bu hürriyetin; sözleşme hürriyeti ile birlikte ekonomik bir nitelik taşıdığı; sosyal bir hak olan ve ikinci kuşak haklar arasında değerlendirilen çalışma hakkından farklı olarak, birinci kuşak haklar ile değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. Bulut, s. 132.

<sup>44</sup> Karagözler, s. 11; Yavuz Erdoğan, "İş ve Çalışma Hürriyetini İhlal Suçu", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 14, S. 53, 2017, s. 133.

<sup>45</sup> Göze, 1995, s. 108; Göze, 2015, s. 412; Bayraktar, 2014, s. 1028; Bayraktar, 2018, s. 251; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 467; Özbek, s. 36; Gözler, s. 468; Karagözler, s. 11; Ersoy, 2016, s. 342.

<sup>46</sup> Karagözler, s. 162.

<sup>47</sup> Bayraktar, 2014, s. 1027; Bayraktar, 2018, s. 251; Karagözler, s. 18, 19, 161.

<sup>48</sup> Karagözler, s. 62.

haklarının uluslararası düzeyde korunması ile amaçlanan; devletlerin insan haklarına ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmelerinin sağlanmasıdır<sup>49</sup>. Çalışma hayatına ilişkin önemli uluslararası belgelerin II. Dünya Savaşı sonrasında düzenlendiği görülmektedir<sup>50</sup>. Konuya ilişkin ilk düzenlemelerde yalnızca işçi ve işverenlerin çalışmaya yönelik iradeleri korunmuş, bir diğer deyişle soyut şekilde çalışma hakkı ve hürriyeti güvence altına alınmışken; devam eden süreçte ve günümüzde çalışanların insan onuruna uygun, sağlıklı koşullarda ve uygun bir ücret karşılığında çalışma haklarının da korunmasını amaçlayan düzenlemeler yapılmıştır<sup>51</sup>. Görüleceği üzere, konuya ilişkin hükümler bulunan metinlerde birbirini tekrarlayan ve tasdik eden hükümler yer almaktadır.

## 1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri

ILO'nun kurucu anlaşması veya anayasası olarak anılan metin, Paris Barış Konferansı sürerken kurulan Uluslararası Çalışma Mevzuatı Komisyonu tarafından hazırlanmış ve 1919 tarihli Versay Barış Anlaşması'nın "Çalışma" başlıklı on üçüncü bölümü olarak kabul edilmiştir. Başlangıçta Milletler Cemiyeti'ne bağlı olarak, sonrasında ise Birleşmiş Milletler çatısı altında faaliyet yürüten ILO; üretken ve etkili bir örgüt olarak, çalışma hakkı ve hürriyetini korumaya yönelik birçok düzenleme kaleme almıştır<sup>52</sup>.

ILO Anayasası'nın giriş metninde; evrensel ve kalıcı barışın ancak sosyal adaletin hayata geçirilmesine bağlı olduğu, dünya genelinde birçok insan için kabul edilemeyecek çalışma koşullarının söz konusu olduğu ve bu durumun düzeltilmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>53</sup>. 1944'te ILO Anayasası'na eklenen ILO'nun Amaç ve Hedeflerine İlişkin Beyanname (Philadelphia Beyannamesi)'de ise emeğin bir meta olmadığı belirtilmiştir. Beyanname'de ayrıca; tam istihdam ve yaşam standartlarının yükseltilmesi, ücret ve çalışma saatleri de dahil diğer çalışma koşullarına ilişkin olarak koruma sağlanması, toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması, tüm

<sup>49</sup> Algan, s. 158.

<sup>50</sup> Bayraktar, 2018, s. 247.

<sup>51</sup> Aydın, s. 691.

<sup>52</sup> Melda Sur, "Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri", **Prof. Dr. Hüseyin Pazarcı'ya Armağan**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 2015, s. 505, 506.

<sup>53</sup> ILO Anayasası için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO) (Erişim: 20.05.2024).

çalışanların yaşam ve sağlığı için yeterli koruma sağlanması konularında ILO'nun yükümlülüğü olduğu ifade edilmiştir<sup>54</sup>.

1930'da kabul edilen 29 sayılı Zorla Çalıştırmaya İlişkin Sözleşme m. 1'de; bu sözleşmeyi onaylayan ILO üyelerinin, zorla veya zorunlu çalıştırmanın her biçimini ortadan kaldırmayı taahhüt etmiş olacağı belirtilmiştir. Sözleşme m. 2/1 uyarınca, zorla çalıştırma veya zorunlu çalıştırma; bir kişiden herhangi bir ceza tehdidi altında talep edilen veya çalışacak kişinin gönüllü olarak teklif etmediği her türlü iş veya hizmet anlamına gelir. Sözleşme m. 2/2'de ise; askeri nitelikteki işler için kanunlarda düzenlenen zorunlu askerlik kapsamında talep edilen bir çalışmanın, bir ülkenin normal vatandaşlık görevlerinin bir parçası olan bir çalışmanın, bir kamu makamının gözetim ve denetimi altında yürütülen bir mahkemenin verdiği mahkumiyet kararının sonucu olarak talep edilen bir çalışmanın, acil durumlarda talep edilen bir çalışmanın ve toplum menfaati için yürütülen olağan vatandaşlık görevi olarak kabul edilebilecek küçük çapta toplumsal hizmetlerin zorla veya zorunlu çalıştırma kapsamında olmadığı düzenlenmiştir. Sözleşme m. 25'te; sözleşmeyi onaylayan devletlerin kanuna aykırı zorla veya zorunlu çalıştırmayı suç olarak düzenlemekle, suçu işleyenlere verilecek cezaların yeterli olması ile sıkı şekilde uygulanmasını sağlamakla yükümlü olacakları ifade edilmiştir<sup>55</sup>. 2014 tarihinde kabul edilen 29 sayılı ILO Sözleşmesi'ne İlişkin Protokol m. 1/1'de; üye devletlerin zorla veya zorunlu çalıştırmaya karşı 29 sayılı Sözleşme kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirirken zorla veya zorunlu çalıştırmaya engel olmak, mağdurları korumak, mağdurların uygun ve etkili çözüm yollarına erişimini sağlamak ve kişileri zorla veya zorunlu çalıştıranlara yaptırım uygulamak için etkili önlemler alacağı belirtilmiştir. Protokol m. 1/3'te; bu Protokol'de bahsi geçen tedbirlerin, zorla veya zorunlu çalıştırma amacıyla gerçekleştirilen insan ticaretine karşı özel önlemler içereceği düzenlenmiştir. Protokol m. 2 uyarınca; zorla veya zorunlu çalıştırmanın önlenmesi adına bu şekilde çalıştırılmalarını engellemek için özellikle savunmasız olduğu düşünülen kişiler eğitilecek ve bilgilendirilecek, kişileri bu şekilde çalıştırmalarını engellemek için işverenler eğitilecek ve bilgilendirilecek, zorla veya zorunlu çalıştırmanın önlenmesine ilişkin mevzuatın tüm

<sup>54</sup> ILO'nun Amaç ve Hedeflerine İlişkin Beyanname (Philadelphia Beyannamesi) için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO#declaration](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration) (Erişim: 20.05.2024).

<sup>55</sup> 29 sayılı ILO Sözleşmesi için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029) (Erişim: 20.05.2024).

çalışanları kapsamı ve iş teftişi hizmetlerinin güçlendirilmesi için çaba gösterilecek, öncelikle göçmenler olmak üzere kişilerin işe alınması ve yerleştirilmesi sırasında hileli uygulamalara karşı koruma sağlanacak, zorla veya zorunlu çalıştırmaya karşı hem kamu hem özel sektörde gerekli özenin gösterilmesi desteklenecek, zorla veya zorunlu çalıştırma risklerini artıran nedenler ele alınacaktır. Protokol m. 3'te; zorla veya zorunlu çalıştırma mağdurlarının tespiti, korunması, iyileştirilmesi, rehabilitasyonu ve mağdurlara diğer desteklerin sağlanması için üye devletlerin tedbirler alacağı düzenlenmiştir. Protokol m. 4'te ise, zorla veya zorunlu çalıştırma mağdurlarının katılmaya zorlandıkları kanuna aykırı çalışma ve faaliyetler nedeniyle kovuşturulmamalarını ve cezalandırılmamalarını sağlamak için gerekli önlemlerin alınacağı düzenlenmiştir<sup>56</sup>.

1947'de kabul edilen 81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesi m. 1'de, taraf devletlerin sanayi işletmelerinde iş teftişi sistemleri kuracağı ifade edilmiştir. Sözleşme m. 2/1'de, kurulacak iş teftişi sistemlerinin çalışma koşulları ve işçilerin çalışırken korunmalarına yönelik kanuni düzenlemelerin iş müfettişleri tarafından uygulanabildiği tüm iş yerlerinde tatbik edileceği belirtilmiştir. Sözleşme m. 2/2'de; madencilik, taşımacılık veya benzeri işletmelerin bazı bölümlerinin sözleşme kapsamı dışında bırakılabileceği belirtilmiştir. Sözleşme m. 3 uyarınca, iş teftişi sistemleri; çalışma koşulları ve işçilerin çalışırken korunmalarına yönelik hükümlerin uygulanmasının sağlanması, hükümlere uyulmasının en etkili yollarına ilişkin işçi ve işverenlere teknik bilgi ve tavsiyelerin verilmesi, mevcut düzenlemelerce kapsam dışı bırakılan ihlallerin ilgili yetkili makamın dikkatine sunulması görevlerini barındırmaktadır. Sözleşme m. 22, m. 23 ve m. 24'te ise; ticari işletmelerde iş teftişi sistemleri kurulmasına ilişkin hükümler düzenlenmiştir<sup>57</sup>. 1995 tarihinde kabul edilen 81 sayılı ILO Sözleşmesi'ne İlişkin Protokol m. 1/1'de; bu Protokol'ü onaylayan devletlerin, 81 sayılı ILO Sözleşmesi'nin uygulama alanını, ticari olmayan faaliyetleri de kapsayacak şekilde genişleteceği belirtilmiştir. Protokol m. 1'in devam eden fıkralarında ise, ticari olmayan faaliyetlerin, sanayi ve ticari faaliyetler dışındaki tüm çalışmaları ifade ettiği; bu

<sup>56</sup> 29 sayılı ILO Sözleşmesi'ne İlişkin Protokol için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:P029:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:P029:NO) (Erişim: 20.05.2024).

<sup>57</sup> 81 sayılı ILO Sözleşmesi için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312226:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312226:NO) (Erişim: 20.05.2024).

Protokol'ün 81 sayılı ILO Sözleşmesi kapsamına girmeyen tüm işyerleri için geçerli olduğu düzenlenmiştir<sup>58</sup>.

1948'de kabul edilen 87 sayılı Örgütlenme Hürriyeti ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi m. 2 uyarınca; işçiler ile işverenler ayırım gözetilmeden ve bir izne gerek olmadan, örgütler kurma ve örgütlere katılma hakkına sahiptir. Sözleşme m. 10'da örgütle kastedilenin; işçi veya işverenlerin çıkarlarını korumak için kurdukları, işçi veya işverenlerin üye olduğu kuruluşlar olduğu belirtilmiştir. Sözleşme m. 4'te, işçi ve işveren örgütlerinin idari makamlar tarafından feshedilemeyeceği veya askıya alınamayacağı düzenlenmiştir. Sözleşme m. 8'de, ülke kanunlarının bu sözleşmede öngörülen güvenceleri zedeleyecek şekilde uygulanamayacağı ifade edilmiştir. Sözleşme m. 9'da, bu Sözleşme'de öngörülen hakların silahlı kuvvetler ve polisler tarafından ne ölçüde kullanılacağını ulusal mevzuatla belirleneceği düzenlenmiştir<sup>59</sup>.

1949'da kabul edilen 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi m. 1'de; işçilerin istihdamlarıyla ilgili olarak sendika karşıtı ayrımcılığa karşı, özellikle işe alınmalarının bir sendikaya üye olmamalarına veya üye oldukları sendikadan ayrılmaları koşuluna bağlanmasına, sendika üyeliği veya sendikal faaliyetlere katılmaları nedeniyle işten çıkarılmalarına ya da bir şekilde önyargılı davranışlara maruz kalmalarına karşı korunacakları düzenlenmiştir. Sözleşme m. 4 uyarınca; çalışma hüküm ve koşullarının toplu sözleşmeler yoluyla düzenlenmesi için işverenler veya işveren sendikaları ile işçi sendikaları arasında gönüllü müzakere mekanizmaları geliştirilmeli, bu müzakereleri teşvik etmek ve desteklemek adına, gerekli ise uygun tedbirler alınmalıdır. Sözleşme m. 5'te, bu Sözleşme'de öngörülen güvencelerin, 87 sayılı Sözleşme'de olduğu gibi, silahlı kuvvetler ve polislere ne ölçüde uygulanacağını ulusal mevzuatla belirleneceği; m. 6'da ise, bu Sözleşme'nin devlet yönetiminde görev alan kamu görevlilerinin konumuyla ilgili olmadığı, bu

<sup>58</sup> 81 sayılı ILO Sözleşmesi'ne ilişkin Protokol için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312334:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312334:NO) (Erişim: 20.05.2024).

<sup>59</sup> 87 sayılı ILO Sözleşmesi için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C087:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C087:NO) (Erişim: 20.05.2024).

nedenle Sözleşme'nin bu kişilerin haklarına zarar verecek şekilde yorumlanamayacağı ifade edilmiştir<sup>60</sup>.

1951'de kabul edilen 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi m. 2'de; üye devletlerin ücret oranlarının belirlenmesinde kullanılan yöntemlere uygun araçlar ile eşdeğerdeki iş için erkek ve kadın işçilere eşit ücret ödenmesi ilkesinin uygulanmasını teşvik edeceği ve sağlayacağı düzenlenmiştir. Bu ilkenin; ulusal mevzuat, ücret tespiti için kurulmuş veya tanınmış mekanizmalar, işveren ve işçiler arasındaki toplu sözleşmeler veya benzeri araçların bir arada kullanılmasıyla hayata geçirilebileceği belirtilmiştir. Sözleşme m. 3/1 uyarınca; eşit ücret ilkesinin uygulanmasına yardımcı olacağı durumlarda, yapılan işin objektif olarak değerlendirilmesini teşvik edecek tedbirler alınacaktır. Sözleşme m. 3/2'de; bu şekilde yapılacak bir değerlendirmede izlenecek yöntemlerin ücret oranlarının belirlenmesinden sorumlu makamlarca veya bu oranların toplu sözleşmeler ile belirlendiği durumlarda, sözleşme taraflarınca kararlaştırılabileceği düzenlenmiştir. Maddenin son fıkrasında ise; objektif değerlendirmelerle belirlenen farklı oranların, eşdeğer işler için erkek ve kadınlara eşit ücret ödenmesi ilkesine aykırı biçimde değerlendirilemeyeceği ifade edilmiştir<sup>61</sup>.

1957'de kabul edilen 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi m. 1'de; bu sözleşmeyi onaylayan üyelerin, zorla veya zorunlu çalıştırmanın herhangi bir şeklini önlemeyi ve kullanmamayı taahhüt edeceği düzenlenmiştir. Maddede; siyasi baskı veya eğitim aracı ya da siyasi, sosyal veya ekonomik sisteme ideolojik açıdan karşı görüşlere sahip olmanın veya bu görüşleri beyan etmenin cezası olarak, ekonomik kalkınma adına işgücünü harekete geçirme ve kullanma yöntemi olarak, bir çalışma disiplini aracı olarak, greve katılmış olmanın cezası olarak ya da etnik, sosyal, ulusal veya dini ayrımcılığın bir aracı olarak zorla veya zorunlu çalıştırmanın kullanılamayacağı ifade edilmiştir. Sözleşme m. 2'de ise,

<sup>60</sup> 98 sayılı ILO Sözleşmesi için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C098:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098:NO) (Erişim: 20.05.2024).

<sup>61</sup> 100 sayılı ILO Sözleşmesi için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C100:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100:NO) (Erişim: 20.05.2024).

m. 1’de belirtilen zorla veya zorunlu çalıştırma durumlarının derhal ve tamamen ortadan kaldırılmasının sağlanması için etkili önlemlerin alınacağı düzenlenmiştir<sup>62</sup>.

1958’de kabul edilen 111 sayılı İstihdam ve Meslek Bakımından Ayrımcılığa İlişkin Sözleşme m. 1/1 uyarınca, bu Sözleşme’nin amacı açısından ayrımcılık; ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal köken veya sosyal kimliğe dayalı istihdam veya meslekte fırsat ve muamele eşitliğini ortadan kaldıran veya zedeleyen bir ayırım ile ilgili ILO üyesi tarafından belirlenebilecek diğer ayırım biçimleridir. Sözleşme m. 1/2’de, bir işin yapısal özellikleri nedeniyle yapılan ayırımın bu kapsamda değerlendirilmeyeceği düzenlenmiştir. Sözleşme m. 2’de; taraf devletlerin istihdam ve meslek bakımından fırsat ve muamele eşitliğini teşvik edeceği, bu konuda her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması için tasarlanmış bir ulusal politika ilan edeceği, bu politikayı uygulayacağı belirtilmiştir. Sözleşme m. 4 uyarınca; devletin güvenliğine zarar verici faaliyetlerde bulunan veya bulunduğu haklı olarak şüphe edilen bir kişiyi etkileyen tedbirler, bu kişinin yetkili bir organa itiraz etme hakkına sahip olması koşuluyla, ayrımcılık teşkil etmeyecektir. Sözleşme m. 5’te ise, ILO tarafından kabul edilen diğer sözleşme ve tavsiye kararlarında öngörülen tedbirler ile üye devletlerin özel koruma veya yardıma ihtiyaç duyan kişiler için tasarladığı özel tedbirlerin ayrımcılık olarak kabul edilmeyeceği düzenlenmiştir<sup>63</sup>.

1964’te kabul edilen 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi m. 1/1 uyarınca; ekonomik gelişme ve kalkınmanın teşvik edilmesi, yaşam seviyesinin yükseltilmesi, işgücü ihtiyaçlarının karşılanması ile işsizlik ve eksik istihdamın üstesinden gelmesi için üye devletler tam, üretken bir istihdamı ve serbestçe seçilen işlerde çalışılmasını sağlayacak aktif bir politika planlayacak ve uygulayacaktır. Sözleşme m. 1/2’de ise; söz konusu politikanın çalışmak isteyen herkese iş sağlanmasını, bu işin mümkün olduğunca verimli olmasını, iş seçme hürriyetini ve herkesin ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal köken ve sosyal kimliğine bakılmaksızın uygun olduğu bir işte çalışabilmesini, beceri ve yeteneklerini bu işte kullanabilmesini ve bu iş için gerekli

<sup>62</sup> 105 sayılı ILO Sözleşmesi için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C105:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C105:NO) (Erişim: 20.05.2024).

<sup>63</sup> 111 sayılı ILO Sözleşmesi için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111) (Erişim: 20.05.2024).

nitelikleri kazanabilmesini sağlama amacı taşıması gerektiği düzenlenmiştir<sup>64</sup>. Doktrinde, ILO'nun bu Sözleşme ile çalışma hakkı ve hürriyetini doğrudan düzenlemiş olduğu ifade edilmiştir<sup>65</sup>. ILO'nun 1984 tarihli 169 sayılı İstihdam Politikası (Ek Hükümler) Tavsiye Kararı'nda da 122 sayılı Sözleşme'de öngörülen istihdam politikasının, çalışma hakkının uygulamaya geçirilmesinin bir aracı olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>66</sup>.

1973'te kabul edilen 138 sayılı İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme m. 1'de; bu sözleşmenin yürürlükte olduğu üyelerin çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması adına ulusal bir politika izlemeyi, bu politikanın istihdama kabul için asgari yaş uygulamasını, aşamalı olarak gençlerin fiziksel ve zihinsel gelişmelerinin tam olarak sağlayacak seviyeye getirilmesini içereceği belirtilmiştir. Sözleşme m. 2 uyarınca, çalışma için belirlenen asgari yaş, zorunlu eğitimin tamamlandığı yaştan ve her halükarda on beş yaşından az olamaz; ancak ekonomisi ve eğitim olanakları gelişmemiş bir ülkede, başlangıç olarak asgari yaş on dört olarak belirlenebilir. Sözleşme m. 3'te ise koşulları gençlerin sağlığı, güvenliği veya ahlakı açısından tehlike oluşturabilecek çalışmalar için asgari yaşın on sekizden az olmayacağı; bununla birlikte bir faaliyet alanında gençlerin sağlık, güvenlik ve ahlaklarının tam olarak korunması ve yeterli mesleki eğitim almış olmaları koşuluyla on altı yaşından itibaren çalışmalarına izin verilebileceği düzenlenmiştir. Sözleşme m. 4'te; m. 3 kapsamındakiler haricinde, özel ve önemli uygulama sorunları ortaya çıkan istihdam alanlarının taraf devletlerce bu Sözleşme'nin uygulama alanı dışında bırakılabileceği belirtilmiştir. Sözleşme m. 5'te, bu Sözleşme hükümlerinin uygulanmasının başlangıçta sınırlanabileceği; ancak asgari olarak Sözleşme'nin madenler, taş ocakları, imalathaneler, inşaatlar, elektrik, gaz, su, sıhhi tesisat hizmetleri, ulaşım, depolama ve haberleşme işleri ile esas olarak ticari amaçlarla üretim yapılan, düzenli olarak işçi çalıştırılmayan aile işletmeleri ile küçük ölçekli işletmeler hariç, tarlalar ve diğer tarımsal işletmelerde uygulanacağı düzenlenmiştir. Sözleşme m. 6'da, bu Sözleşme'nin mesleki ve teknik eğitim veren okullarda veya diğer eğitim

<sup>64</sup> 122 sayılı ILO Sözleşmesi için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312267](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267) (Erişim: 20.05.2024).

<sup>65</sup> Karagözler, s. 66.

<sup>66</sup> 169 sayılı ILO Tavsiye Kararı için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312507:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312507:NO) (Erişim: 20.05.2024).

kurumlarında çocuklar tarafından yapılan çalışmalar ile yetkili makamlarca öngörülen koşullara uygun olarak on dört yaşını doldurmamış çocuklar tarafından yapılan çalışmalara uygulanmayacağı ifade edilmiştir. Sözleşme m. 7 uyarınca; ulusal mevzuatlar on üç ila on beş yaşındaki çocukların sağlıklarına ve gelişmelerine zararlı olmayan, okula devam etmelerine, mesleki yönlendirme veya eğitim programlarına katılmalarına ve alınan eğitimden yararlanma kapasitelerine zarar vermeyecek hafif işlerde çalışmalarına izin verebilir. Sözleşme m. 8’de; münferit durumlarda verilecek izinlerle sanatsal faaliyetlere katılmak gibi amaçlarla, Sözleşme m. 2’de öngörülen sınırlara istisnalar getirilebileceği düzenlenmiştir. Sözleşme m. 9’da ise; bu Sözleşme’nin etkili şekilde uygulanması adına, gerekli cezaların verilmesi de dahil, tüm tedbirlerin alınacağı belirtilmiştir<sup>67</sup>.

1978’de kabul edilen 151 sayılı Kamu Hizmetinde Çalışma İlişkilerine İlişkin Sözleşme m. 1/1’de; bu Sözleşme’nin diğer uluslararası çalışma sözleşmelerindeki daha elverişli hükümlerin uygulanmadığı durumlarda, kamu makamlarınca istihdam edilen kişilere uygulanacağı düzenlenmiştir. Maddenin devam eden fıkralarında, bu Sözleşme’de öngörülen güvencelerin; politika belirleme ve yönetim faaliyetlerinde bulunan üst düzey çalışanlara, görevleri son derece gizli olan çalışanlara ve silahlı kuvvet mensupları ile polislere ne ölçüde tanınacağını ulusal mevzuatlara göre belirleneceği ifade edilmiştir. Sözleşme m. 4 uyarınca; kamu görevlileri istihdamlarıyla ilgili olarak özellikle istihdam edilmelerinin çıkarlarını korumayı amaç edinen bir örgüte üye olmamaları veya böyle bir örgütten ayrılmaları koşuluna bağlanması ya da bir kamu görevlileri örgütüne üye olmaları, böyle bir örgütün faaliyetlerine katılmaları nedeniyle görevden alınmaları veya önyargılı davranışlara maruz kalmaları gibi durumlar bakımından sendika karşıtı ayrımcılıklara karşı korumadan yararlanacaktır. Sözleşme m. 5’te; kamu görevlileri sendikalarının, kamu makamlarına karşı tam bağımsızlığı olacağı düzenlenmiştir. Sözleşme m 7’de; ilgili kamu makamları ile kamu görevlileri sendikalarının, istihdam hüküm ve koşullarını müzakere edebilmeleri için mekanizmaların geliştirilmesi ve kullanılmasını destekleyecek tedbirler alınacağı belirtilmiştir. Sözleşme m. 9 uyarınca ise; kamu görevlilerine diğer çalışanlar için olduğu gibi, statülerinin ve görevlerinin niteliğinden

<sup>67</sup> 138 sayılı ILO Sözleşmesi için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C138](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138) (Erişim: 20.05.2024).

kaynaklanan yükümlülöklere tabi olarak, örgütlenme hürriyetinin kullanımı için gerekli medeni ve siyasi haklar tanınacaktır<sup>68</sup>.

1981’de kabul edilen 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğı Sözleşmesi m. 4 uyarınca; her üye çalışma ortamının barındırabileceğı tehlikeleri olabildiğince aza indirecek, iş ile bağlantılı veya iş sırasında meydana gelen kazalar ve sağlık sorunlarının önlenmesi adına iş sağlığı ve güvenliğı ile çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika oluşturacak ve uygulayacaktır. Sözleşme m. 5’te, m. 4’te belirtildiğı üzere uygulanacak politika açısından; işin maddi unsurlarının tasarımı, test edilmesi, seçimi, ikamesi, kurulumu, düzenlenmesi, kullanımı ile bakımı, makine, ekipman, çalışma süresi, işin organizasyonu ve iş süreçlerinin kamu görevlileri de dahil tüm çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerine uyarlanması, yeterli sağlık ve güvenlik koşullarına ulaşılması konusunda çalışan kişilerin gerekli eğitimleri almalarının dikkate alınacak ana hususlar olduğı düzenlenmiştir. Sözleşme m. 12’de; mesleki kullanım için makine, ekipman veya malzemeler tasarlayan, üreten, ithal eden, sağlayan veya nakledenlerin makine, ekipman veya malzemelerin kullanacak kişilerin sağlık ve güvenliğı için tehlike oluşturmayacağından emin olmalarını, makine ve teçhizatın kurulum ve kullanımına ilişkin bilgileri, bunlara ilişkin tehlikeleri ve kimyasal malzemeler ile fiziksel ve biyolojik ürünlerin tehlikelerinden nasıl sakınılacağı konusunda talimatları hazır bulundurmalarını sağlamak adına tedbirler alınacağı belirtilmiştir. Sözleşme m. 13 uyarınca; hayatı ve sağlığı bakımından yakın ve ciddi bir tehlike arz ettiğı hususunda makul nedenlerin bulunduğı bir iş söz konusu olduğunda, bu durumdan kendisini uzaklaştıran bir çalışan uygunsuz sonuçlardan korunacaktır. Sözleşme m. 14’te, iş sağlığı ve güvenliğı ile çalışma ortamı açısından tüm çalışanların eğitim ihtiyaçlarının karşılanması teşvik edecek tedbirler alınacağı ifade edilmiştir. Sözleşme m. 16 ve devamında ise, işletmeler düzeyinde alınacak önlemler düzenlenmiştir<sup>69</sup>.

1999’da kabul edilen 182 sayılı Çocuk İşçiliğın En Kötü Biçimlerinin Yasaklanmasına İlişkin Sözleşme m. 1 uyarınca; bu Sözleşme’yi onaylayan üyeler,

<sup>68</sup> 151 sayılı ILO Sözleşmesi için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312296](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312296) (Erişim: 20.05.2024).

<sup>69</sup> 155 sayılı ILO Sözleşmesi için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C155:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C155:NO) (Erişim: 20.05.2024).

çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin yasaklanması ve ortadan kaldırılması için acil ve etkili önlemler alacaktır. Sözleşme m. 3'te sıralandığı üzere çocukların satışı ve kaçakçılığı, borç karşılığında, serf olarak veya silahlı çatışmalarda kullanılmak üzere zorla askere alınarak çalıştırılmaları da dahil zorla veya zorunlu çalıştırma gibi her türlü kölelik ve benzeri uygulamalar; çocukların fuhuş, pornografi üretimi veya pornografik performanslar için kullanılması, tedarik edilmesi veya sunulması ile şartları itibariyle çocukların sağlığına, güvenliğine veya ahlakına zarar verecek nitelikte işler çocuk işçiliğinin en kötü biçimleridir. Sözleşme m. 7/1'de; ceza yaptırımları veya uygun olduğu takdirde diğer yaptırımlar da dahil, bu sözleşme hükümlerinin etkili bir şekilde uygulanmasının sağlanması için tüm tedbirlerin alınacağı düzenlenmiştir. Sözleşme m. 7/2 uyarınca; çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması hususunda eğitimin önemini göz önünde bulundurularak çocukların en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğine sürüklenmesinin önlenmesi, çocukların bahsi geçen çalışmalardan uzaklaştırılmaları, rehabilitasyonları ve sosyal entegrasyonları için yardım sağlanması, bahsi geçen çalışmalardan uzaklaştırılan çocukların ücretsiz temel ve mesleki eğitime erişimlerinin sağlanması, özel risk altındaki çocuklara ulaşılması ve kız çocuklarının özel durumlarının dikkate alınması konularında tedbirler alınacaktır<sup>70</sup>.

2006'da kabul edilen 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi m. 2'de; bu Sözleşme'yi onaylayan üyelerin meslek kazaları, hastalıkları ve ölümlerini önlemek için ulusal bir politika geliştirerek iş sağlığı ve güvenliğinin sürekli şekilde iyileştirilmesini teşvik edeceği, bu konuda aktif adımlar atacağı düzenlenmiştir. Sözleşme m. 3'te ise; her üyenin söz konusu ulusal politikayı oluştururken mesleki risk ve tehlikeleri değerlendirerek bunlara kaynağında müdahale edilmesi ile bilgilendirme, danışma ve eğitimi içeren önleyici bir sağlık ve güvenlik bilincinin yerleşmesi gibi temel ilkeleri geliştireceği ifade edilmiştir<sup>71</sup>.

1998'de kabul edilen ve 2022'de değişikliğe uğrayan ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Beyannamesi'nde ise; tüm üyelerinin, ilgili sözleşmeleri

<sup>70</sup> 182 sayılı ILO Sözleşmesi için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182) (Erişim: 20.05.2024).

<sup>71</sup> 187 sayılı ILO Sözleşmesi için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C187:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C187:NO) (Erişim: 20.05.2024).

onaylamış veya onaylamamış olmaları fark etmeksizin, ILO'ya üye olmaları nedeniyle birer temel hak olarak görülen örgütlenme hürriyeti ve toplu pazarlık hakkının etkin şekilde tanınması, her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması, istihdam ve meslek konusunda ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışma hakkına ilişkin ilkelere saygı gösterilmesi, bu ilkelerin iyi niyetle geliştirilmesi ve gerçekleştirilmesi yükümlülüğü altında olduğu belirtilmiştir<sup>72</sup>.

## 2. Birleşmiş Milletler Belgeleri

Birleşmiş Milletler (BM) nezdinde düzenlenmiş olan birçok belgede, çalışma hakkı ve hürriyetine korumaya yönelik hükümler bulunmaktadır.

1948 tarihli BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi m. 4'te; kimsenin kölelik veya kulluk durumunda tutulamayacağı, her türlü kölelik ve köle ticaretinin yasaklanacağı belirtilmiştir. Beyanname m. 23 uyarınca; herkes çalışma, serbestçe iş seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma, işsizlikten korunma, yaptığı iş karşılığında ayrımcılığa uğramadan eşit iş için eşit ve kendisiyle ailesi için insan onuruna uygun bir yaşam sürdürmeyi sağlayacak bir ücret alma ile çıkarlarını korumak için sendika kurma ve bir sendikaya katılma hakkına sahiptir. Beyanname m. 24'te ise; herkesin dinlenme, boş zaman, iş saatlerinin makul şekilde sınırlandırılması ve belirli aralıklarla ücretli tatil hakkı olduğu düzenlenmiştir<sup>73</sup>.

1949'da kabul edilen BM İnsan Ticaretinin ve İnsanların Fuhuş Yoluyla Sömürülmesinin Önlenmesi Sözleşmesi m. 1'de; taraf devletlerin bir başkasını cinsel açıdan tatmin etmek için kişileri fuhuş amacıyla kendi rızasıyla olsa dahi tedarik eden, kandıran veya ayartan, kişilerin fuhuş yapmasını, kendi rızasıyla olsa dahi sömüren kişileri cezalandıracağı ifade edilmiştir. Sözleşme m. 2'de ise; taraf devletlerin bir

<sup>72</sup> ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Beyannamesi için bkz. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453911:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO) (Erişim: 20.05.2024).

<sup>73</sup> BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi için bkz. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (Erişim: 20.05.2024).

genelevi işleten veya yöneten ya da finanse eden, başkalarının fuhuş yapması amacıyla bir yeri tahsis eden veya kiralayan kişileri cezalandıracağı ifade edilmiştir<sup>74</sup>.

1926'da Milletler Cemiyeti tarafından kabul edilen ve 1953'te BM tarafından kabul edilen Köleliğe İlişkin Sözleşme'yi Tadil Eden Protokol ile değişikliğe uğrayan, Köleliğe İlişkin Sözleşme m. 1 uyarınca kölelik, üzerinde mülkiyet hakkına bağlı yetkilerden bir kısmı veya tamamı kullanılan kişinin durumudur; köle ticareti ise, köleleştirilmek için bir kişinin yakalanması, elde edilmesi, elden çıkarılması, satılması, takas edilmesi veya taşınmasıyla ilgili her türü fiili kapsar. Sözleşme m. 2'de; taraf devletlerin köle ticaretini önlemeyi ve bastırmayı, köleliğin her türünü aşamalı olarak ve mümkün olan en kısa zamanda tamamen ortadan kaldırmayı taahhüt ettikleri belirtilmiştir. Sözleşme m. 3'te; taraf devletlerin karasularında ve kendi bayraklarını taşıyan tüm gemilerde kölelerin taşınmasını, gemiye alınmasını, gemiden indirilmesini önlemek için uygun tedbirler alacakları düzenlenmiştir. Sözleşme m. 5/1'de, zorla veya zorunlu çalıştırmaya başvurma'nın ağır sonuçları olabileceğinin kabul edildiği ve taraf devletlerin zorla veya zorunlu çalıştırmanın köleliğe benzer durumlara dönüşmesini engellemek için önlemler alacakları ifade edilmiştir. Sözleşme m. 5/2 uyarınca, zorla veya zorunlu çalıştırmaya ancak kamusal amaçlar ile başvurulabilecektir<sup>75</sup>.

1956'da kabul edilen BM Kölelik, Köle Ticareti, Köleliğe Benzer Uygulama ve Geleneklerin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Ek Sözleşme m. 1'de; taraf devletlerin borç nedeniyle kölelik, serflik ve bir çocuğun emeğinin sömürülmesi amacıyla bir bedel karşılığında ya da bedelsiz olarak ebeveynleri veya vasisi tarafından bir başkasına devredildiği her türlü kurum ve uygulamanın halen mevcut oldukları yerlerde tamamen ortadan kaldırılmasını, terk edilmesini sağlamak için tüm önlemlerin alacakları düzenlenmiştir. Sözleşme m. 3'te, taraf devletlerin kölelerin bir ülkeden diğerine nakledilmesini ve nakletmeye teşebbüs edilmesini cezalandıracak kanunlar düzenleyecekleri ifade edilmiştir. Sözleşme m. 5 uyarınca; kölelik ve m. 1'de sıralanan kurum ve uygulamaların kaldırılması veya terk edilmesinin henüz

<sup>74</sup> BM İnsan Ticaretinin ve İnsanların Fuhuş Yoluyla Sömürülmesinin Önlenmesi Sözleşmesi için bkz. [https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg\\_no=VII-11-a&chapter=7&clang=\\_en](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_no=VII-11-a&chapter=7&clang=_en) (Erişim: 20.05.2024).

<sup>75</sup> Milletler Cemiyeti tarafından kabul edilen ve BM tarafından değiştirilen Köleliğe İlişkin Sözleşme için bkz. [https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg\\_no=XVIII-2&chapter=18&clang=\\_en](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_no=XVIII-2&chapter=18&clang=_en) (Erişim: 20.05.2024).

tamamlanmadığı ülkelerde bir kölenin veya benzer durumdaki bir kişinin uzvunun kesilmesi, kızgın demirle veya başka bir şekilde işaretlenmesi suç olarak düzenlenecektir. Sözleşme m. 6'da ise; bir kişiyi köle etmek ile köleliğe veya köleliğe benzer bir duruma kabule teşvik etmek fiillerinin, taraf devletlerce suç olarak düzenleneceği belirtilmiştir<sup>76</sup>.

1966'da kabul edilen BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme; çalışma hakkı ve hürriyetine ilişkin ayrıntılı hükümler içeren, başta gelen uluslararası metinlerdendir<sup>77</sup>. Sözleşme m. 6/1'de, taraf devletlerin çalışma hakkını tanıyacakları ve bu hakkın korunması için tedbirler alacakları; m. 6/2'de ise devletlerin bu konuda alacağı tedbirlerin, tam ve üretken istihdamı sağlamak amacı taşıyan politikalar içermesi gerektiği düzenlenmiştir. Bu maddede çalışma hakkının, herkese serbestçe seçtiği veya kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını sürdürme imkanı tanıyan bir hak olduğu ifade edilmiştir<sup>78</sup>. Sözleşme m. 7 uyarınca, herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından faydalanma hakkı bulunmaktadır. Bu hakkın özellikle; bütün çalışanlara emeklerinin karşılığında en azından adil ücretler ile aynı işe ayırım yapılmaksızın eşit ödeme almaları, özellikle kadınların çalışma koşullarının erkeklere sunulandan daha aşağı olmayacağı ve aynı iş için erkeklerle eşit ücret alacakları, çalışanların kendileri ve aileleri için saygın bir yaşam sürmesini sağlayacak bir ücret almaları, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının sağlanması, yalnızca kıdem ve yeterlilik göz önünde bulundurularak gerçekleştirilecek işyerinde uygun bir üst kademeye yükselme konusunda eşit imkanlara sahip olunması ile dinlenme, boş zaman ve makul şekilde sınırlandırılmış çalışma saatleri, resmi tatiller de dahil belirli aralıklarla ücretli tatillerin bulunması açısından güvence sağladığı belirtilmiştir. Sözleşme m. 8/1'de, herkesin ekonomik ve sosyal çıkarlarını geliştirmek ve korumak için sendika kurma ve istediği sendikaya katılma hakkı olduğu; bu hakkın kullanılması ve sendikaların faaliyette bulunması yalnızca kanunlarda belirtilen, demokratik bir toplumda ulusal güvenlik ile kamu düzeni veya başka kişilerin hak ve hürriyetlerinin korunması açısından gerekli olan sınırlamalar getirilmesinin mümkün olduğu,

<sup>76</sup> BM Kölelik, Köle Ticareti, Köleliğe Benzer Uygulama ve Geleneklerin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Ek Sözleşme için bkz. [https://treaties.un.org/pages/ViewDetailsIII.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=XVIII-4&chapter=18&Temp=mtdsg3&clang=\\_en](https://treaties.un.org/pages/ViewDetailsIII.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=XVIII-4&chapter=18&Temp=mtdsg3&clang=_en) (Erişim: 20.05.2024).

<sup>77</sup> Karagözler, s. 71.

<sup>78</sup> BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'nin bu maddeye ilişkin 2003 tarihli genel yorumunda; çalışma hakkı ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Bkz. <https://digitallibrary.un.org/record/505709> (Erişim: 20.05.2024).

sendikaların da ulusal veya uluslararası üst kuruluşlar kurma ya da bu kuruluşlara katılma hakkı olduğu ve son olarak ülke kanunlarına uygun şekilde kullanılması kaydıyla grev hakkının taraf devletlerce güvence altına alınacağı düzenlenmiştir. Sözleşme m. 8/2 uyarınca; bu maddede belirtilen hakların silahlı kuvvetler, polis teşkilatı veya devlet idaresi mensubu kişiler tarafından kullanılmasına kanuni sınırlamalar getirilmesine engel bulunmamaktadır. Maddenin son fıkrasında ise; bu maddedeki hükümlerin, 1948 tarihli Sendika Özgürlüğü ve Sendika Hakkının Korunmasına İlişkin ILO Sözleşmesi'ne taraf devletlere, ILO'nun bu Sözleşmesi'nde öngörülen güvenceleri ihlal edecek kanuni tedbirler alma veya kanunları bu yönde uygulama yetkisi vermeyeceği ifade edilmiştir<sup>79</sup>.

1969 tarihli BM Toplumsal İlerleme ve Kalkınma Beyannamesi m. 6'da; toplumsal ilerleme ve kalkınmanın herkesin çalışma hakkı ve işini serbestçe seçme hakkının güvence altına alınmasını, toplumun tüm üyelerinin üretken ve topluma yararlı şekilde çalışma hayatına katılımını, insanın her türlü sömürsünü engelleyen, herkes için eşit mülkiyet hakkı tanıyan ve insanlar arasında gerçek anlamda eşitlik sağlayan koşullar oluşturulmasını gerektirdiği ifade edilmiştir. Beyanname m. 10 uyarınca; toplumsal ilerleme ve kalkınma ile çalışma hakkı, sendika kurma ve toplu pazarlık yapma hakkının güvence altına alınması, tam ve üretken istihdamın teşvik edilmesi, işsizliğin ortadan kaldırılması, adil ve elverişli çalışma koşullarının oluşturulması, bir ayrımcılık yapılmadan emeğin adil şekilde ücretlendirilmesi, makul bir yaşam standardı sağlanması için yetecek yüksek bir asgari ücretin güvence altına alınması amaçları doğrultusunda toplumun tüm üyelerinin maddi ve manevi yaşam standartlarının sürekli yükseltilmesi hedeflenir. Beyanname m. 20'de; toplumsal ilerleme ve kalkınma hedeflerine ulaşılmasının sendikalara tam demokratik hürriyetlerin tanınması, sendikaların ekonomik ve toplumsal kalkınmaya katılımının artırılması, tüm çalışanlar için örgütlenme hürriyetinin tanınması, sendika üyelerinin tümünün ekonomik ve sosyal açıdan çıkarlarını etkileyen konuların karara bağlanmasında etkin katılımının sağlanması, işçilerin sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi için maddi gerekliliklerin yerine getirilmesine bağlı olduğu

<sup>79</sup> BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme için bkz. [https://treaties.un.org/doc/Treaties/1976/01/19760103%2009-57%20PM/Ch\\_IV\\_03.pdf](https://treaties.un.org/doc/Treaties/1976/01/19760103%2009-57%20PM/Ch_IV_03.pdf) (Erişim: 20.05.2024).

düzenlenmiştir<sup>80</sup>. Görüldüğü üzere bu metinde, çalışma hakkı toplumsal bir bakış açısıyla ele alınmıştır<sup>81</sup>.

1990'da kabul edilen BM Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme'de, göçmenlerin çalışma hak ve hürriyetlerini korumaya yönelik birçok hüküm bulunmaktadır. Bu hükümlerden bazılarını aktarmakta fayda görüyoruz. Sözleşme m. 11'de; hiçbir göçmen işçi ve ailelerinin zorla çalıştırılmayacağı düzenlenmiş, zorla çalıştırma kapsamında olmayan iş ve hizmetler sıralanmıştır. Sözleşme m. 25 uyarınca; göçmen işçi ve aileleri ücret ve bu maddede belirtilen diğer hususlarda göç edilen devletin vatandaşlarına göre daha olumsuz uygulamalara maruz bırakılmayacak, göçmen işçilerin ikamet ve istihdamları ile ilgili bir düzensizlik nedeniyle bu çerçevede kazandıkları haklardan mahrum kalmamaları için tüm uygun önlemler alınacaktır. Sözleşme m. 26'da, göçmen işçi ve ailelerinin göç ettikleri devlette çıkarlarını korumak için sendikaların toplantı ve faaliyetlerine katılma, herhangi bir sendikaya serbestçe katılma ve sendikalardan yardım talep etme haklarının; m. 40'ta ise sendika kurma hakkının olduğu düzenlenmiştir. Bu hakların; kanunda düzenlenmiş ve ulusal güvenlik, kamu düzeni veya kişilerin hak ve hürriyetlerini korunması gibi demokratik bir toplumda gerekli olan durumlar haricinde kısıtlanamayacağı belirtilmiştir. Sözleşme m. 52'de, maddenin ikinci fıkrasında belirtilen sınırlama ve şartlara bağlı olarak göçmen işçilerin; m. 53'te ise kendileri sınırsız ve kendiliğinden yenilenen ikamet izni olan göçmen işçilerin aile üyelerinin göç ettikleri devlette geçimlerini sağlamaya yönelik faaliyetleri serbestçe seçme hakkına sahip oldukları düzenlenmiştir. Sözleşme m. 54'te; göçmen işçilerin işten çıkarılmaya karşı korunma, işsizlik maaşı, işsizlikle mücadele adına geliştirilmiş kamu çalışma programlarına katılma, m. 52'deki sınırlama ve şartlar çerçevesinde iş kaybı veya gelir getirici bir faaliyetin sona ermesi durumunda başka bir işe girme konularında ikamet izinleri, çalışma izinleri ve m. 25 ve m. 27'de düzenlenen hakları zarara uğratılmaksızın göç ettikleri devletin vatandaşlarıyla eşit muameleye tabi olacakları ifade edilmiştir<sup>82</sup>.

<sup>80</sup> BM Toplumsal İlerleme ve Kalkınma Beyannamesi için bkz. <https://digitallibrary.un.org/record/202280> (Erişim: 20.05.2024).

<sup>81</sup> Karagözler, s. 76.

<sup>82</sup> BM Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme için bkz. [https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?chapter=4&clang=\\_en&mtdsg\\_no=IV-13&src=TREATY](https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?chapter=4&clang=_en&mtdsg_no=IV-13&src=TREATY) (Erişim: 20.05.2024).

Bahsi geçen bu belgelerin dışında, 1945 tarihli BM Şartı m. 55 ve 56'da; BM ve üye devletlerin hayat seviyelerinin yükselmesi, tam çalıştırma ile ekonomik ve sosyal alanda gelişme adına hareket edeceği düzenlenmiştir<sup>83</sup>. 1965'te kabul edilen BM Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme m. 5'te; çalışma, serbestçe iş seçme, adil ve elverişli çalışma koşullarına tabi olma, işsizliğe karşı korunma, eşit işe eşit ücret, adil ve elverişli ücret, sendika kurma, sendikalara katılma haklarından herkesin kanun önünde eşit şekilde yararlanmasının garanti altına alınması yükümlülüğü getirilmiştir<sup>84</sup>. 1966'da kabul edilen BM Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme m. 8'de, kimsenin köle veya kul durumunda tutulamayacağı ve zorla çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir<sup>85</sup>. 1979'da kabul edilen BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi m. 11'de, çalışma hayatında kadınlara karşı ayrımcılığın önlenmesi ve kadınlara kadın erkek eşitliği esasına dayalı haklar sağlanması için taraf devletler tarafından hükümde belirtilen tedbirlerin alınacağı belirtilmiştir<sup>86</sup>. 1989'da kabul edilen BM Çocuk Hakları Sözleşmesi m. 32'de; çocukların ekonomik sömürüye, her türlü tehlikeli, eğitimi, bedensel, zihinsel veya ruhsal sağlığı bakımından, ahlaksal veya toplumsal gelişimi açısından zararlı bir işte çalıştırılmalarına karşı korunmalarını sağlamak için tedbirler alınacağı düzenlenmiştir<sup>87</sup>. 2006'da kabul edilen BM Engelli Hakları Sözleşmesi m. 27'de ise engellilerin çalışma ve istihdamı ile ilgili ayrıntılı bir hükme yer verilmiştir<sup>88</sup>.

### 3. Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği Belgeleri

Çalışma hakkı ve hürriyetini korumaya yönelik, birçok bölgesel düzeyde uluslararası belge de bulunmaktadır. Bu başlık altında; Avrupa İnsan Hakları

<sup>83</sup> BM Şartı için bkz. <https://www.un.org/en/about-us/un-charter/full-text> (Erişim: 20.05.2024).

<sup>84</sup> BM Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme için bkz. [https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=IV-2&chapter=4&clang=\\_en](https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-2&chapter=4&clang=_en) (Erişim: 20.05.2024).

<sup>85</sup> BM Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme için bkz. [https://treaties.un.org/doc/Treaties/1976/03/19760323%2006-17%20AM/Ch\\_IV\\_04.pdf](https://treaties.un.org/doc/Treaties/1976/03/19760323%2006-17%20AM/Ch_IV_04.pdf) (Erişim: 20.05.2024).

<sup>86</sup> BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi için bkz. <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/> (Erişim: 20.05.2024).

<sup>87</sup> BM Çocuk Hakları Sözleşmesi için bkz. <https://www.unicef.org/child-rights-convention/convention-text> (Erişim: 20.05.2024).

<sup>88</sup> BM Engelli Hakları Sözleşmesi için bkz. <https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd> (Erişim: 20.05.2024).

Sözleşmesi (AİHS), Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın önemli gördüğümüz ilgili hükümlerini aktaracağız<sup>89</sup>.

1950'de kabul edilen AİHS m. 4'te; kimsenin kölelik veya kulluk durumuna düşürülemeyeceği, zorla çalıştırılmayacağı veya zorunlu çalışmaya tabi tutulamayacağı belirtilmiştir. Maddede, bahsi geçen kurumların tanımlarına yer verilmemiş; yalnızca yasak oldukları ifade edilmiştir<sup>90</sup>. Söz konusu dört kurumun her biri, kişilerin rızalarına aykırı olarak bir başkası için çalışmak zorunda bırakılmalarına ilişkindir<sup>91</sup>. Maddenin üçüncü fıkrasında, zorla çalıştırma veya zorunlu çalışma sayılmayacak haller düzenlenmiştir<sup>92</sup>. AİHS m. 11/1'de; toplanma ve dernek kurma hakkının, kişilerin çıkarlarını korumak için sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını içerdiği ifade edilmiştir<sup>93</sup>. AİHS m. 11/2'de, BM sözleşmelerine benzer şekilde, sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkına kanunla öngörülen ve ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin, kamu düzeninin, sağlığın, ahlakın veya başkalarının hak ve hürriyetlerinin korunması veya suç işlenmesinin önlenmesi amacıyla demokratik bir toplum için gerekli olan sınırlamalar getirilebileceği; silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensupları tarafından bu hakların kullanılmasına meşru sınırlamalar getirilmesinin mümkün olduğu belirtilmiştir<sup>94</sup>. Esasında AİHS'in koruma alanı, AİHM kararlarıyla şekillenmekte ve gelişmektedir;

<sup>89</sup> Bu belgelere benzer şekilde, bölgesel düzeyde insan haklarını korumak ve geliştirmek adına kabul edilmiş; Afrika Birliği tarafından hazırlanan Afrika İnsan ve Halkların Hakları Şartı ve Amerikan Devletler Örgütü tarafından hazırlanan Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi'ne Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Alanında Ek Protokol'ün konumuza ilişkin hükümleri hakkında bilgi için bkz. Karagözler, 87 vd.

<sup>90</sup> Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), bu maddeye ilişkin incelemelerinde, ilgili kurumların tanımlanması ve içeriklerinin belirlenmesi için diğer uluslararası belgelere başvurmuştur. Bkz. Emine Eylem Aksoy, "İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin 4. Maddesi: Kölelik, Kulluk, Zorla Çalıştırma ve Zorunlu Çalışma Yasağı", **Av. Dr. Şükrü Alpaslan Armağanı**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2007, s. 116. AİHM, AİHS m. 4'ün devletlere pozitif yükümlülükler getirdiğini ilk kez; Siliadin / Fransa kararında belirtmiştir. Bkz. Holly Cullen, "Siliadin v. France: Positive Obligations under Article 4 of the European Convention on Human Rights", **Human Rights Law Review**, C. 6, S. 3, 2006, s. 585. AİHM, 14 yaşında Togo'dan Fransa'ya getirilen savunmasız durumdaki bir çocuğun pasaportuna el koyularak dört yıl süresince, haftanın her günü ücret verilmeden hizmetçi olarak çalıştırıldığı olayda; AİHS m. 4'ün ihlal edildiğine karar vermiştir. Bkz. AİHM, Siliadin / Fransa, Başvuru no. 73316/01, 26.07.2005, HUDOC Database, <https://www.echr.coe.int/hudoc-database> (Erişim: 20.05.2024).

<sup>91</sup> Ulaş Karan, "Kölelik, Kulluk, Zorla Çalıştırma ve Zorunlu Çalışma Yasağı: Anayasa ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Bağlamında Karşılaştırmalı Analiz", **AÜHFİD**, C. 67, S. 2, s. 417.

<sup>92</sup> Bu haller hakkında bilgi için bkz. Aksoy, s. 122 vd.; Karan, s. 441 vd.

<sup>93</sup> AİHM bu hakkın, pozitif yönüyle aynı düzeyde olmamakla birlikte, negatif bir yönünün de güvence altına alındığını; geçim kaynağının kaybına sebebiyet verecek olan işten çıkarma tehdidi ile kişilerin belirli bir sendikaya katılmaya zorlanmalarının, AİHS m. 11'i ihlal ettiği yönünde karar vermiştir. Bkz. AİHM, Young, James ve Webster / Birleşik Krallık, Başvuru no. 7601/76; 7806/77, 13.08.1981, HUDOC Database.

<sup>94</sup> AİHS için bkz. [https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention\\_ENG](https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_ENG) (Erişim: 20.05.2024).

bu doğrultuda konumuza ilişkin olarak çalışma hakkı ve hürriyeti, AİHS m. 4 ve m. 11'deki düzenlenmeler dışında, Sözleşme'deki diğer hükümler aracılığıyla da korunmaktadır<sup>95</sup>. AİHM; çalışma hayatına ilişkin başvuruları, çoğunlukla özel hayat ile aile hayatına saygı hakkının düzenlendiği AİHS m. 8 kapsamında incelemektedir<sup>96</sup>. AİHM'e göre, özel hayata saygı hakkı dış dünya ve diğer insanlar ile ilişki kurma ve geliştirme hakkını da içerir ve insanların büyük çoğunluğu dış dünya ile ilişki kurma konusunda kayda değer fırsatlara çalışma hayatında sahip olur; bu anlayış çerçevesinde, meslek veya iş niteliğindeki faaliyetlerin özel hayat kapsamında değerlendirilmesi gerekir<sup>97</sup>. Bununla birlikte AİHM; AİHS ile kamuda veya özel sektörde, meslek edinme hakkının korunmadığını da belirtmiştir<sup>98</sup>.

1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nın geliştirilmiş hali olan, 1996'da kabul edilen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı m. 1'de; çalışma hakkının etkili şekilde kullanılmasının sağlanması için alınacak tedbirler düzenlenmiştir. Şart m. 2'de, adil çalışma koşullarına sahip olma hakkının; m. 3'te güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışma hakkının etkili şekilde kullanılmasının sağlanması için alınacak tedbirler sayılmıştır. Şart m. 4'te, adil bir ücret hakkının etkili şekilde kullanılması amacıyla alınacak tedbirler düzenlenmiştir. Şart m. 5'te, işçi ve işverenlerin çıkarlarını korumak için örgütler kurma ve bu amaçlarla kurulan örgütlere katılma hürriyetinin sağlanması ve geliştirilmesi amacıyla kanunların bu hürriyetleri zedeleyecek hükümler içermemesi ve bu hürriyetlere zarar verecek şekilde uygulanmaması gerektiği düzenlenmiştir. Bu maddedeki güvencelerin; polisler, silahlı kuvvet mensuplarına ve devlet idaresi mensuplarına ne şekilde uygulanacağını ulusal mevzuata göre belirleneceği ifade edilmiştir. Şart m. 6'da, işçi ve işverenlerin toplu pazarlık hakkını kullanması için alınacak tedbirler sayılmıştır. Şart m. 7'de, çocuk ve gençlerin çalışma hayatında korunmasını sağlamak amacıyla alınacak tedbirler düzenlenmiştir. Şart m. 8'de,

<sup>95</sup> Karagözler, s. 77, 206.

<sup>96</sup> Aydın, s. 692; Karagözler, s. 206; Aslı Kılıçkaya, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru İncelemelerinde Çalışma Hakkı", **DEÜHFD**, C. 18, S. 2, 2016, s. 130. Doktrinde, sağlıklı koşullarda çalışma hakkının, AİHS m. 2'de düzenlenen yaşam hakkı kapsamında olduğu da belirtilmiştir. Bkz. Zeynep Şişli, "İnsan Hakları Bağlamında Çalışan Sağlığı Açısından Devletin Yükümlülükleri: Telafi mi, Koruma mı?", **İzmir Barosu Dergisi**, C. 84, S. 3, 2019, s. 174.

<sup>97</sup> Bkz. AİHM, Niemietz / Almanya, Başvuru no. 13710/88, 16.12.1992; AİHM, Campagnano / İtalya, Başvuru no. 77955/01, 23.03.2006; AİHM, Özpinar / Türkiye, Başvuru no. 20999/04, 19.10.2010; AİHM, Oleksandr Volkov / Ukrayna, Başvuru no. 21722/11, 09.01.2013; AİHM, Mateescu / Romanya, Başvuru no. 1944/10, 14.01.2014, HUDOC Database.

<sup>98</sup> Bkz. AİHM, Vogt / Almanya, Başvuru no. 17851/91, 26.09.1995; AİHM, Sidabras ve Džiautas / Litvanya, Başvuru no. 55480/00 ve 59330/00, 27.10.2004, HUDOC Database.

çalışan kadınların annelik durumunda korunmalarının sağlanması için alınacak tedbirler düzenlenmiştir. Şart m. 19'da, göçmen işçiler ile ailelerinin korunması için alınacak tedbirler düzenlenmiştir. Şart m. 20'de, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmadan fırsat eşitliğinin sağlanması için uygun tedbirlerin alınacağı düzenlenmiştir. Şart m. 26'da ise çalışanların işyerinde onurlarının korunması için alınacak tedbirlere yer verilmiştir<sup>99</sup>. Doktrinde Şart m. 26'nın; temel bir değer olan insan onuru kavramının konumuza ilişkin bir yansıması olan onurlu çalışma hakkını en açık biçimde düzenleyen, çalışma sırasında insanın insan olmasından kaynaklanan haklarının korunması bakımından temel bir hüküm olduğu ifade edilmiştir<sup>100</sup>.

2000'de kabul edilen Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı m. 5'te; kimsenin köle veya kul olarak tutulamayacağı, zorla çalıştırılmayacağı ve insan ticaretinin yasak olduğu düzenlenmiştir. Şart m. 15'te; herkesin çalışma ve serbestçe seçtiği veya kabul ettiği bir mesleği sürdürme hakkı olduğu, Avrupa Birliği vatandaşlarının herhangi bir Birlik üyesi devlette iş arama, çalışma ile hizmet sunma hürriyetinin olduğu ve Birlik üyesi olmayan devletlerin vatandaşlarının Birlik üyesi bir devlette çalışmak için izinlerinin olması koşuluyla Birlik vatandaşları ile eşdeğer çalışma koşullarına sahip olacakları belirtilmiştir. Şart m. 16'da, Birlik hukuku ile ulusal mevzuata uygun şekilde ticari faaliyette bulunma hürriyeti düzenlenmiştir. Şart m. 24 uyarınca; istihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere her alanda kadın erkek eşitliği sağlanmalıdır. Şart m. 28'de; işçi ve işverenler ile ilgili örgütlerin Birlik hukuku ve ulusal mevzuata uygun olarak toplu sözleşme müzakereleri yürütme, gerektiği takdirde grev de dahil toplu eylemlerde bulunma haklarına sahip oldukları düzenlenmiştir. Şart m. 30'da, çalışanların haksız işten çıkarmaya korunma hakkı olduğu düzenlenmiştir. Şart m. 31'de; çalışanların sağlıklı, güvenli ve insan onuruna uygun koşullarda çalışma, çalışma saatlerinin sınırlandırılması, günlük ve haftalık dinlenme ile yıllık ücretli izin haklarının olduğu belirtilmiştir. Şart m. 32 uyarınca, çocukların çalıştırılması yasaktır; çalışan gençlerin ekonomik sömürüye ve güvenliklerine, sağlıklarına veya fiziksel,

<sup>99</sup> Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı için bkz. <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treatynum=163> (Erişim: 20.05.2024).

<sup>100</sup> Akyürek, s. 21. İnsan hak ve hürriyetlerinin kaynağı ve varlık nedeni, insan onurudur. İnsanlar, herhangi başka bir gerekçeye ihtiyaç olmadan, yalnızca insan olmaları nedeniyle; her koşulda kendilerine saygı duyulması gereken, onurlu canlılardır. İnsan onuru, insanın özdeğerini ifade eder. Bkz. Oktay Uygun, **Devlet Teorisi**, 9. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 506; Kaboğlu, 2013, s. 20, 21; Bulut, s. 11, 12.

zihinsel, ahlaki, sosyal gelişmelerine zarar verebilecek, eğitimlerine engel olabilecek çalışma şekillerine karşı korunmalıdır<sup>101</sup>.

## B. Türk Hukukundaki Anayasal Düzenlemeler

1876'da kabul ve ilan edilen Kanun-ı Esasi; Türk toplumunun ilk yazılı anayasasıdır<sup>102</sup> ve padişahın tek yanlı işleminden doğan bir ferman anayasa örneğidir<sup>103</sup>. Kanun-ı Esasi'de, angarya yasağı düzenlenmiştir<sup>104</sup>. Bunun dışında; Türkçe bilen herkesin, kendi yeteneklerine göre, devlet işlerinde çalışabileceği ve memur olabileceği belirtilmiştir<sup>105</sup>.

1921 Anayasası, bir diğer deyişle Teşkilat-ı Esasiye Kanunu, kısa bir çerçeve anayasadır<sup>106</sup>. Bu anayasanın yürürlükte olduğu dönemde, Kanun-ı Esasi hukuken ortadan kaldırılmamıştır<sup>107</sup>. 1921 Anayasası'nda, çalışma hakkı ve hürriyeti düzenlenmemiştir. Esasında genel olarak temel anayasa konularına, hak ve hürriyetlere ilişkin bir hükme yer verilmemiş; Kanun-ı Esasi'nin 1921 Anayasası'yla çelişmeyen hükümleri yürürlükte sayılmıştır<sup>108</sup>.

1924 Anayasası incelendiğinde ise; konumuza ilişkin düzenlemeler olduğu görülmektedir. Bu anayasanın hazırlanışında; on sekizinci yüzyıl felsefesi, doğal hukuk anlayışı ve Fransız İhtilali'nin büyük etkisi olduğu ifade edilmiştir<sup>109</sup>. 1924 Anayasası m. 70'te Türklere, birçok diğer hak ve hürriyetle birlikte, içeriklerinden söz

<sup>101</sup> Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı için bkz. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT> (Erişim: 20.05.2024).

<sup>102</sup> Münici Kapani, **Kamu Hürriyetleri**, 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2023, s. 103. Kanun-ı Esasi için bkz. <https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/oncelki-anayasalar/1876-k%C3%A2n%C3%BBn-i-es%C3%A2s%C3%AE/> (Erişim: 20.05.2024).

<sup>103</sup> Bülent Tanör, **Osmanlı-Türk Anayasal Gelişmeleri**, 28. Baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 2017, s. 133.

<sup>104</sup> Tanör, 2017, s. 145; Kapani, s. 103.

<sup>105</sup> Tanör, 2017, s. 146.

<sup>106</sup> Tanör, 2017, s. 253; Tanör, 2020, s. 115; Karagözler, s. 53. 1921 Anayasası için bkz. Resmi Gazete, S. 85, 07.02.1921.

<sup>107</sup> Tanör, 2017, s. 267.

<sup>108</sup> Tanör, 2017, s. 253, 268; Bülent Tanör, **İki Anayasa 1961-1982**, 7. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 115. Anayasaların asıl işlevi iktidarın sınırlanması olmakla birlikte; 1921 Anayasası ile, iktidarın ve egemenliğin kaynağında köklü bir değişim meydana gelmektedir. 1921 Anayasası, iktidarın sınırlanması için değil, ulusal birlik ve kurtuluşun sağlanması için; olağanüstü koşullardan doğan, ara rejim modeli ortaya koyan bir metindir. Bkz. Tanör, 2017, s. 288, 289.

<sup>109</sup> Tanör, 2020, s. 116; Kapani, s. 109. 1924 Anayasası için bkz. Resmi Gazete, S. 491, 24.05.1924.

edilmeden, çalışma ile sözleşme hak ve hürriyetleri tanınmıştır<sup>110</sup>. Bu hak ve hürriyetlerin, yalnızca kanunla sınırlanabileceği de belirtilmiştir<sup>111</sup>. 1924 Anayasası m. 92’de ise, belirli koşulları taşıyan Türklere devlet memuriyetinde istihdam olunma hakkı tanınmış ve memurların çalışma hakkı açısından anayasal güvence sağlanmıştır<sup>112</sup>.

Kanun-ı Esasi, 1921 Anayasası ve 1924 Anayasası’ndaki durum bu şekildedir. 1961 Anayasası ve 1982 Anayasası’nın ilgili hükümleri, ayrı alt başlıklar altında aktarılabacaktır<sup>113</sup>.

## 1. 1961 Anayasası

1961 Anayasası, hak ve hürriyetleri sağlam temeller üzerine oturtmak amacı taşıyan; devlete, hürriyet ortamını sağlama ve kişiyi hür kılma ödevi yükleyen bir anayasadır<sup>114</sup>. 1961 Anayasası’nda; hak ve hürriyetler geniş ve detaylı şekilde kaleme alınmış, sosyal devlet ilkesinin hayata geçirilmesi amacıyla sosyal ve ekonomik haklar düzenlenmiş ve güvenceli bir hürriyet düzeni benimsenmiştir<sup>115</sup>. Bu Anayasa’da, devlet ve birey ilişkilerinde asıl duyarlılığın, bireylerin korunması açısından söz konusu olduğu anlaşılmaktadır<sup>116</sup>. 1921 Anayasası’ndan farklı olarak 1961 Anayasası’nda, daha evrensel ve insancı bir tavırla, hak ve hürriyetlerin öznelere yalnızca Türkler değil, tüm insanlar olarak görülmüştür<sup>117</sup>.

Konumuza ilişkin hükümlere bakacak olursak, 1961 Anayasası m. 40’ta, herkesin dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahip olduğu, özel teşebbüs kurmanın serbest olduğu; bu hürriyetlerin ancak kanunla ve kamu yararı nedeniyle sınırlandırılabilceği düzenlenmiştir. Maddenin üçüncü fıkrasında ise, özel

<sup>110</sup> Tanör, 2017, s. 309; Gülmez, s. 74; Karagözler, s. 56. 1924 Anayasası m. 70’te ilke olarak, örgütlenme hakkı kapsamında sendika kurma hakkının da tanındığı ileri sürülebilir; ancak 1925 yılında kabul edilen, 578 sayılı Takrir-i Sükun Kanunu ile bu imkan tamamen ortadan kaldırılmıştır. Bkz. Akyürek, s. 20; Bıyıklı, s. 10, 11. 578 sayılı Takrir-i Sükun Kanunu için bkz. Resmi Gazete, S. 87, 04.03.1925.

<sup>111</sup> Tanör, 2017, s. 310.

<sup>112</sup> Gülmez, s. 74.

<sup>113</sup> 1961 Anayasası için bkz. Resmi Gazete, S. 10859, 20.07.1961. 1982 Anayasası için bkz. Resmi Gazete, S. 17844, 20.10.1982.

<sup>114</sup> Tanör, 2017, s. 378; Kapani, s. 116, 120.

<sup>115</sup> Tanör, 2017, s. 379 vd.; Tanör, 2020, s. 19, 20; Kapani, s. 117 vd.

<sup>116</sup> Tanör, 2020, s. 17.

<sup>117</sup> Tanör, 2017, s. 380, 381.

teşebbüslerin milli ekonominin gerekleri ile sosyal amaçlara uygun şekilde faaliyette bulunması, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirlerin devlet tarafından alınacağı ifade edilmiştir. Takip eden maddede ise, ekonomik ve sosyal hayatın; adalete, tam çalışma esasına ve herkes için insan onuruna uygun bir yaşam seviyesi sağlanması amacına göre düzenleneceği ifade edilmiştir. Bu maddenin ikinci fıkrasında; ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmanın demokratik yollarla gerçekleştirilmesi ve bu amaçla milli tasarrufun artırılmasının, yatırımların toplum yararının gerektirdiği önceliklere yöneltilmesinin ve kalkınma planları yapılmasının devletin ödevi olduğu belirtilmiştir.

1961 Anayasası m. 42’de, çalışmanın herkese tanınmış bir hak ve ödev olduğu; devletin çalışanların insanca yaşaması, çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi adına sosyal, ekonomik ve mali tedbirlerle koruma sağlayacağı, çalışmayı destekleyeceği ve işsizliğe karşı önlemler alacağı düzenlenmiştir. Bu maddede ayrıca, angaryanın yasak olduğu; ancak memleketin ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda, vatandaşlık ödevi niteliğindeki çalışmaların şekil ve şartlarının, demokratik esaslar çerçevesinde kanunla düzenleneceği ifade edilmiştir.

1961 Anayasası m. 43’te, çalışma şartlarına ilişkin olarak; kimsenin yaşına, gücüne veya cinsiyetine uymayan bir işte çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Maddenin ikinci fıkrasında; çocuk, genç ve kadınların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı belirtilmiştir. Takip eden maddede ise, her çalışanın dinlenme hakkına sahip olduğu; tatil ve izin haklarının kanunla düzenleneceği kaleme alınmıştır.

1961 Anayasası m. 45’te, çalışanların yaptıkları işe uygun, insan onuruna yaraşır bir yaşayış seviyesini sağlayacak adil bir ücret almaları adına devlet tarafından tedbirler alınacağı düzenlenmiştir.

1961 Anayasası m. 46’da, işçi ve işverenlerin önceden izin almadan, sendika ve sendika birlikleri kurma, bunlara üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. Bu hakların, nasıl kullanılacağı ilişkin şekil ve usullerin kanunla belirleneceği; devletin ülkesi ve milletiyle bütünlüğü, millî güvenlik, kamu düzeni ve genel ahlakın korunması amacıyla kanunla sınırlanabileceği ifade edilmiştir.

Maddenin ikinci fıkrası uyarınca sendika ve sendika birliklerinin tüzük, yönetim ve işleyişi demokratik esaslara aykırı olamaz.

1961 Anayasası m. 47’de ise, işçilerin işverenlerle aralarındaki ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek için, toplu sözleşme ve grev hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. Grev hakkının nasıl kullanılacağı, istisnaları ve işverenlerin bu konudaki haklarının; kanunla düzenleneceği belirtilmiştir.

## 2. 1982 Anayasası

1982 Anayasası’nın konuya ilişkin düzenlemeleri, 1961 Anayasası’nın ilgili hükümleri ile kıyaslanarak aktarılacaktır. Bu iki anayasa arasında bazı temel farklılıklar bulunmaktadır. 1961 Anayasası’nın ana hedefi, insanı yüce bir değer sayarak, birey ve toplumun hak ve hürriyetlerinin geliştirilmesiyken; 1982 Anayasası’nın amacı, devleti kutsal sayarak, otoritesini pekiştirmek ve güçlendirmektir<sup>118</sup>. Esasında, Türk toplumundaki anayasal gelişmeler bütün olarak incelendiğinde, her yeni anayasa ve bu anayasalarda yapılan değişikliklerle 1970’li yıllara kadar, bazı istisnalar haricinde; birey ve toplumun gelişmesi, hak ve hürriyetlerin yerleşmesi ve korunması bakımından bir ilerlemenin söz konusu olduğu görülmektedir<sup>119</sup>. İlk olarak, 1971-1973 dönemindeki anayasa değişikliklerinde, aksi yönde bir yaklaşım ortaya koyulmuştur<sup>120</sup>. 1982 Anayasası’nda da, 1971-1973 dönemi değişikliklerine paralel olarak; devleti topluma ve bireye karşı, bazen de toplumu kişiye karşı koruma yönelimi ağır basmaktadır<sup>121</sup>. 1971-1973 değişiklikleri ile başlayan ve 1982 Anayasası’yla devam eden bu süreçte; devlet bireye, sendikalar gibi örgütlere, çalışan kitlelere ve sınıf mücadelesine karşı güçlendirilmiştir<sup>122</sup>. Toplum içi ilişkiler bakımından ise, konumuzla da bağlantılı olarak, sermaye emeğe karşı kayrılmış ve güçlendirilmiştir<sup>123</sup>.

Çalışma hakkı ve hürriyetiyle ilgili hükümlere geçecek olursak, 1982 Anayasası’nda, 1961 Anayasası’nın çalışma hakkı ve ödevi başlıklı maddesinde

<sup>118</sup> Tanör, 2017, s. 378; Tanör, 2020, s. 87.

<sup>119</sup> Tanör, 2020, s. 114.

<sup>120</sup> Tanör, 2020, s. 47, 117.

<sup>121</sup> Tanör, 2020, s. 121 vd.

<sup>122</sup> Tanör, 2020, s. 136.

<sup>123</sup> Tanör, 2020, s. 137.

düzenlenen angarya yasağı; daha ayrıntılı şekilde ve ayrı bir maddede düzenlenmiştir. 1982 Anayasası m. 18/1 uyarınca, kimse zorla çalıştırılmaz ve angarya yasaktır. Maddenin ikinci fıkrasında ise; kişilerin hükümlü veya tutukluyken çalıştırılmalarının, olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetlerin ve ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda vatandaşlık ödevi olarak öngörülen çalışmaların, şekil ve şartları kanunla belirlenmek üzere, zorla çalıştırma sayılmayacağı düzenlenmiştir.

1982 Anayasası m. 48’de, 1961 Anayasası m. 40’ta olduğu gibi; çalışma ve sözleşme hürriyeti ile özel teşebbüs kurma hürriyeti bir arada düzenlenmiştir<sup>124</sup>. Maddede, tıpkı 1961 Anayasası’ndaki gibi, özel teşebbüslerin faaliyetlerini, hükümde belirtildiği şekilde sürdürebilmesi için, devlet tarafından tedbirler alınacağı ifade edilmiştir.

1982 Anayasası m. 49’da, 1961 Anayasası m. 42’de olduğu gibi; çalışmanın hem bir hak hem de bir ödev olduğu düzenlenmiştir. Bu hususta devletin alacağı tedbirler de, 1961 Anayasası’ndakine benzer şekilde kaleme alınmıştır. Devlet; çalışanların yaşam seviyelerini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek, çalışanlar ile işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlenmesi için elverişli ekonomik ortamı oluşturmak ve çalışma barışını sağlamak adına tedbirler alacaktır<sup>125</sup>.

1982 Anayasası m. 50’de, 1961 Anayasası m. 43’teki çalışma şartlarına ilişkin düzenlemeye oldukça benzer şekilde yer verilmiştir. 1982 Anayasası m. 50/2’de, 1961 Anayasası’ndan farklı olarak, çalışma şartları açısından özel olarak korunacaklar; küçükler, kadınlar ve bedensel veya ruhsal yetersizliği olan kişiler olarak düzenlenmiştir. 1982 Anayasası m. 50’nin son iki fıkrasında ise, 1961 Anayasası m. 44’teki çalışanların dinlenme hakkına ilişkin düzenlemeye, bir değişiklik yapılmadan yer verilmiştir.

1982 Anayasası m. 51’de, 1961 Anayasası m. 46’ya kıyasla bazı farklılıklarla; çalışanlar ile işverenlerin önceden izin almaya gerek olmadan sendika ve üst kuruluş

<sup>124</sup> Doktrinde sözleşme hürriyetinin, çalışma hürriyetinin biçimsel ve hukuksal aracı olduğu ifade edilmiştir. Bu iki kavramın birlikteliğinin, sanayi devrimini izleyen süreçteki ücretli bağımlı çalışmaya dayalı işçi-işveren ilişkilerinin anlayış ve sistemini karakterize ettiği belirtilmiştir. Bkz. Gülmez, s. 65.

<sup>125</sup> 1982 Anayasası’nda çalışma hakkının, 1961 Anayasa’sına kıyasla, birçok hak ve hürriyet gibi zayıflatılmış olduğu ifade edilmiştir. Bkz. Algan, s. 262.

kurma ve hür iradeleriyle bunlara üye olma veya üyelikten çekilme hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. Bu hakların, sendika üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hakları ile menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kullanılabileceği; kimsenin sendikaya üye olmaya ya da sendikadan ayrılmaya zorlanamayacağı ifade edilmiştir. 1961 Anayasası'nda olduğu gibi, bu hakların şekil, şart ve usullerinin kanunla belirlenebileceği; gerektiğinde, yine kanunla sınırlanabileceği ifade edilmiştir. Sınırlamanın sebebi; ancak milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık, genel ahlak veya başkalarının hak ve hürriyetlerinin korunması olabilecektir. Sendika ve üst kuruluşların tüzük, yönetmelik ve işleyişleri; cumhuriyetin temel nitelikleri ile, 1961 Anayasası'nda belirtildiği gibi, demokratik esaslara aykırı olamaz. Maddenin dördüncü fıkrasında ise; kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları kanunla düzenleneceği belirtilmiştir.

1982 Anayasası m. 53'te, 1961 Anayasası m. 47'de olduğu gibi, işçi ve işverenlerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını düzenlemek maksadıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakları olduğu düzenlenmiştir. Maddede ayrıca, 1961 Anayasası'nın ilgili hükmünden farklı olarak, kamu görevlilerinin de toplu sözleşme yapma hakkına sahip olduğu ifade edilmiştir. Bu sözleşmelerin ne şekilde yapılacağı, kanunla düzenlenecektir.

1982 Anayasası m. 54'te, toplu iş sözleşmesinin yapılırken uyuşmazlık çıkması durumunda; işçilerin grev, işverenin lokavta başvurma hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. Bu hakların, iyiniyet kuralına aykırı şekilde, toplum ve milli servete zarar verecek biçimde kullanılamayacağı; grev ve lokavtın yasaklanabileceği veya ertelenebileceği durumlar ve işyerlerinin, kanunla düzenleneceği ifade edilmiştir. Grev ve lokavtın yasaklandığı veya ertelendiği durumlarda; söz konusu uyuşmazlık, yüksek hakem kurulu tarafından çözülecektir. Maddenin son fıkrası uyarınca ise, greve katılmayanların çalışmaları, greve katılanlar tarafından engellenemez. Görüldüğü üzere bu hüküm, 1961 Anayasası'nın konuya ilişkin düzenlemesine kıyasla, oldukça detaylıdır.

1982 Anayasası'nda, 1961 Anayasası m. 45'teki ücrette adalet sağlanmasına ilişkin hüküm, bazı değişikliklerle yeniden düzenlenmiştir. 1982 Anayasası m. 55 uyarınca, ücret emeğin karşılığıdır; devlet çalışanların yaptıkları işe uygun, adil bir

ücret almaları ve sosyal yardımlardan yararlanmaları için tedbirler alacaktır. Bu maddede ayrıca, asgari ücretin tespitinde, çalışanların geçim şartları ve ülkenin ekonomik durumunun göz önünde bulundurulacağı ifade edilmiştir.

## II. Çalışma Ceza Hukuku Kavramı

Çalışma ceza hukukunun, ceza hukuku ve iş hukukunun ilişkisinden ortaya çıktığı, bu iki hukuk dalının kesişiminde olduğu ileri sürülmektedir<sup>126</sup>. Ceza hukuku; kişilere ve topluma zarar veren veya tehlikeye sokan fiillere karşı zorlayıcı yaptırımlar öngören, insanlık tarihi kadar eski bir hukuk dalıdır. Ceza hukukunun temel amacı, bir fiilin suç oluşturup oluşturmadığının belirlenmesi ve suç oluşturan fiilleri gerçekleştiren kişilere yaptırım uygulanarak; kamu düzeninin korunması ve kamu düzeni bozulduğunda yeniden tesis edilmesidir. İş hukuku ise; emek ve sermaye ilişkilerinden doğan uyuşmazlıkların çözülmesini ve üretimin sosyal adalete uygun şekilde bölüşülmesini amaç edinen, ceza hukukuna nazaran çok daha genç, özel hukuk ilişkilerini kapsamına rağmen sosyal yönü ile çalışanların korunmasının devletin yükümlülükleri arasında olması nedeniyle kamu hukuku boyutu da bulunan bir hukuk dalıdır<sup>127</sup>.

Çalışma ceza hukukunun ortaya çıkışı ve tarihi gelişimi bakımından, çalışma hakkı ve hürriyetinin tanınması konusunda olduğu gibi; işçi mücadelesinin etkisiyle ceza hukuku ile iş hukuku arasındaki ilişkinin önemi söz konusu ise de kanaatimizce günümüzde, çalışma ceza hukuku söz konusu bu iki hukuk dalının ilişkisinden veya kesişiminden ibaret bir hukuk dalı değildir. Çalışma ceza hukuku, çok daha kapsamlı disiplinler arası bir hukuk dalıdır. Doktrinde ifade edildiği üzere, çalışma ceza hukuku; çalışma hayatını düzenleyen kurallara aykırı fiilleri cezalandıran hükümlerden oluşmaktadır<sup>128</sup>. Çalışma hayatının; iş sözleşmesine bağlı olarak gerçekleştirilen

<sup>126</sup> Yarsuvat, 1978, s. 11; Akyürek, s. 15; Renaud Salomon / Agnès Martinel, **Droit pénal social**, 2. Baskı, Economica, Paris, 2015, s. 1; Julien Mastagli, **La responsabilité pénale de l'employeur**, Doktora Tezi, Metz, Université de Lorraine École Doctorale Sciences Juridiques, Politiques, Économiques et de Gestion Institut François Génay, 2019, s. 41; Benjamin Levin, "Criminal Labor Law", **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, C. 37, S. 1, 2016, s. 89; Alan Bogg / Mark Freedland, "Criminality at Work: A Framework for Discussion", **Criminality at Work**, Editörler: Alan Bogg, Jennifer Collins, Mark Freedland, Jonathan Herring, 1. Baskı, Oxford University Press, New York, 2020, s. 3; Fabienne Kéfer, **Précis de droit pénal social**, 2. Baskı, Anthemis, Limal, 2014, s. 1; Charles-Eric Clesse, **Droit pénal social**, 1. Baskı, Bruylant, Brüksel, 2013, s. 1.

<sup>127</sup> Yarsuvat, 1978, s. 3, 5; Akyürek, s. 15; Ersoy, 2016, s. 337.

<sup>128</sup> Yarsuvat, 1978, s. 11.

çalışmalar ile sınırlı olduğu söylenemez. Bir bağımsız çalışanın, iş görme amacı taşıyan sözleşmeler olan, eser veya vekalet sözleşmesine bağlı olarak ya da bir kamu görevlisinin, idare hukuku esaslarına göre gerçekleştirdiği faaliyetler de çalışma hayatının bir parçasıdır. Bunların ötesinde, hukuka aykırı olarak yürütülen ve hatta konusu suç teşkil eden faaliyetler de çalışma hayatının bir parçasıdır; çünkü birçok insan ya zorla iradesine aykırı olarak ya da zor durumda bulunması, çaresiz olması nedeniyle bu şekilde yaşamını sürdürmek durumuna itilmiş, çalışmaya mecbur edilmiş olabilir. Bu çerçevede, çalışma ceza hukukunun; borçlar hukuku, iş hukuku ya da idare hukuku kurallarınca ve hatta hukuka aykırı olarak gerçekleştirilen çalışmalar bakımından uygulama alanı bulabilecek bir hukuk dalı olduğunu söylemek yerinde olur<sup>129</sup>. Bir diğer deyişle, çalışma ceza hukuku; çalışma hayatında ne şekilde faaliyet gösterdiklerine bakılmaksızın; kişilerin çalışma hakkı ve hürriyetine karşı, hukuka aykırı bir müdahale söz konusu olduğunda devreye giren ceza hukuku dalıdır<sup>130</sup>.

Çalışma ceza hukuku ile, genel olarak ceza hukukunda olduğu gibi, kamu düzeninin korunması amaçlanmaktadır<sup>131</sup>. Bununla birlikte, çalışma ceza hukuku açısından korunanın; klasik anlamda kamu düzeni olduğunu söylemek çok doğru olmaz. Kamu düzeni kavramının kapsamı 19. yüzyılda genişlemiş; yalnızca egemen sınıfları değil, tüm bireyleri ilgilendiren toplumsal ve ekonomik konuları içine alır hale

<sup>129</sup> Doktrinde, kamu görevlilerinin çalışmaları ile ilgili suçların; bu kapsamda değerlendirilmemesi gerektiği ifade edilmiştir. İdare hukuku esaslarına göre çalışmakta olan kamu görevlilerinin çalışma hak ve hürriyetlerini ilgilendiren suçların; kamu görevlilerin çalışma hak ve hürriyetlerinin korunması amacıyla değil, kamu görevlilerinin görevi ve bu görevin devlet idaresi açısından arz ettiği önem göz önünde bulundurularak devlete ait bir menfaatin korunması amacıyla düzenlendiği belirtilmiştir. Bkz. Ersoy, 1973, s. 2, 3. Bilindiği üzere, bir suç ile birden çok hukuki yararın korunması mümkündür. Suçla korunan yararlardan birinin, diğerine veya diğerlerine göre daha önemli olduğu kabul edilebilir ve ilgili suç daha önemli kabul edilen hukuki yarara göre suç tipleri arasında sınıflandırmaya tabi tutulur. Bir suç ile korunan birden çok hukuki yarardan hangisine daha çok önem verilmesi gerektiğine ilişkin düşünce de zaman içinde değişiklik gösterebilir. Bkz. Yener Ünver, **Ceza Hukukuyla Korunması Amaçlanan Hukuksal Değer**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003, s. 809. Kamu görevlilerinin çalışmalarıyla ilgili suçlar ile de hem devlete ait bazı menfaatler hem de kamu görevlilerinin çalışma hak ve hürriyetleri olmak üzere, birden çok hukuki yararın korunduğunu düşünüyoruz. Bu nedenle, bahsi geçen suçları da bu kapsamda değerlendiriyor; bu görüşe katılmıyoruz.

<sup>130</sup> Bir görüşe göre; çalışma hayatında işçileri korumaya yönelik kurallara aykırı hareket eden kişilere uygulanan ceza yaptırımlarını belirleyen hukuk dalı, sosyal ceza hukukudur. İşverenleri ile ilişkileri nedeniyle işçileri cezalandıran düzenlemeler sosyal ceza hukuku kapsamında değildir. Söz konusu görüşe göre, sosyal ceza hukuku tek yönlüdür; bu kapsamdaki bir suçun tanımlandığı maddede, failin kim olacağı açıkça belirlenir. Belirlenen fail; işveren, işveren vekili, herhangi bir işyeri yöneticisi, çok ender durumlarda bir üçüncü kişi veya işçi olabilir. İşçiyi koruma amacı taşımayan, başka amaçlar taşıyan çalışma yaşamına ilişkin ceza hukuku hükümleri ise, çalışma yaşamını düzenleyen ceza hükümleri olarak gruplandırılabilir. Bkz. Bıyıklı, s. 34 vd.

<sup>131</sup> Doktrinde kamu düzeninin, genel olarak temel hak ve hürriyetlerin korunmasını da kapsayacak şekilde düşünülmesi gerektiği belirtilmiştir. Bkz. Akyürek, s. 20.

gelmiştir<sup>132</sup>. Bu çerçevede; çalışma ceza hukuku ile korunan kamu düzeninin, sosyal kamu düzeni olduğu söylenmelidir<sup>133</sup>. Toplumsal ilişkilerde; ilgili ilişkinin tüm taraflarını koruyan, uyulması gereken kurallar sosyal kamu düzeni kapsamında değerlendirilmektedir<sup>134</sup>. Kamu düzeni, genel olarak istisnalara yer vermeden temel hak ve hürriyetlerin kısıtlanmasını gerektirebilir. Daha esnek bir yapıya sahip olan sosyal kamu düzeni ise; çalışma ilişkilerinin temelindeki sözleşme hürriyetinin, mümkün olduğunca kısıtlanmamasını gerektirir<sup>135</sup>.

Çalışma ceza hukukunun, özellikle iş güvenliği konusunda tam olarak uyulmayan tedbirlerin neden olduğu iş kazası gibi zararlı sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda, önleme amacının öne çıktığı; kusurlu faillerin cezalandırılmasının ötesinde, çalışanların korunduğu koşulların oluşturulmasına yöneltmenin hedeflendiği belirtilmiştir<sup>136</sup>. Bu duruma paralel olarak, ceza hukukunun genelinin aksine; çalışma ceza hukukunda, ihmali suçlar ile kabahatler oldukça fazladır<sup>137</sup>. Bu alandaki yaptırımlara bakıldığında ise, başta güvenliğin söz konusu olması nedeniyle, ceza hukukunun daha çok caydırıcı yönünün ön planda olduğu ifade edilmiştir<sup>138</sup>.

Çalışma ceza hukukunun, özellikle son dönemde gelişmiş, oldukça geniş bir idari boyutu da bulunmaktadır<sup>139</sup>. Konuya ilişkin suçların yanı sıra, çalışma

<sup>132</sup> Bıyıklı, s. 14, 15.

<sup>133</sup> Akyürek, s. 24.

<sup>134</sup> Bıyıklı, s. 5.

<sup>135</sup> Akyürek, s. 24.

<sup>136</sup> Akyürek, s. 21, 22. Bu çerçevede, bu alanda tehlike suçlarının ön plana çıktığını söylemek yanlış olmayacaktır. Tehlike suçları, suç ile korunan hukuki yararın tehlikeye sokulmasıyla tamamlanan suçlardır. Zararın bir ön aşaması olan tehlike; bir zararın ortaya çıkma ihtimali, zarara neden olabilecek bir durum olarak tanımlanabilir. Tehlike suçları ile; toplumsal açıdan belirli önemi olan hukuksal değerlere zarar veren fiillerin yanında, tehlikeye sokan fiillerin de cezalandırılarak önlenmesi amaçlanmaktadır. Bkz. Vesile Sonay Daragenli, “Tehlike Suçları”, **Prof. Dr. Sahir Erman’a Armağan**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim, Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı Yayını, İstanbul, 1999, s. 163 vd.; Soner Demirtaş, **Tehlike Suçları**, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, s. 60, 61, 373; Osman Gazi Ünal, **Türk Ceza Hukukunda Tehlike Suçları**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 26, 176.

<sup>137</sup> Akyürek, s. 37. Bir suçun ihmali suretiyle icrai hareketle işlenebileceğinin kabul edilebilmesi için, ilgili hükümde bu hususun ayrıca belirtilmesi gerekip gerekmediği; güncelliğini koruyan bir tartışmadır. Bu noktada belirtmek isteriz ki kanaatimizce bahsi geçen hususun ayrıca düzenlenmesine gerek yoktur. Doktrinde ifade edildiği üzere, ihmali suretiyle icra; hareketin görünüm şekillerinden biridir. Niteliği gereği ihmali hareketle işlenebilen tüm suçların, ilgili hükümde düzenlenmiş olsun ya da olmasın, bu şekilde işlenmesi mümkündür. Bkz. Aras Türey, “İhmali Suretiyle İcrai Hareketin Sınırlı Sayıda Olup Olmadığı Sorunsalı”, **YÜHFD**, C. 17, S. 3, 2020, s. 149, 150.

<sup>138</sup> Akyürek, s. 22.

<sup>139</sup> Akyürek, s. 123; Agnès Cerf-Hollender, **Droit pénal du travail**, Répertoire de droit du travail, Dalloz, Paris, 2018, s. 3, 4.

mevzuatlarında, birçok kabahat de yer almaktadır. Belirtmek gerekir ki, çalışma hakkı ve hürriyetinin korunması konusunda, suçtan kabahate yönelme mevcuttur<sup>140</sup>. Kabahatler ve karşılığında uygulanan idari yaptırımların; bu alanın öne çıkan önleme amacına daha uygun olduğu, daha hızlı ve etkin bir denetime imkan sağladığı ifade edilmektedir<sup>141</sup>.

Çalışma ceza hukukunun etkili olabilmesi için; konuya ilişkin düzenlemelerin uygulanıp uygulanmadığının, sıkı şekilde denetlenmesi gerekmektedir. Bu alanda; ihlal eden fiillerin tespit edilmesi, yetkili mercilere duyurulması birtakım zorluklar taşımaktadır<sup>142</sup>. Bilhassa ekonomik ve yönetsel açıdan güçlü olan işverenler tarafından, kamuya açık olmayan işyerlerinde gerçekleştirilen fiillerin mağdurları işçiler olduğunda; işverene bağımlılıkları nedeniyle resmi makamlara başvurmaktan çekinebilmektedirler<sup>143</sup>. Bu doğrultuda; başta iş kazaları nedeniyle ortaya çıkan zararlar olmak üzere kişilere, mallara veya çevreye verilebilecek zararların önlenmesi amacıyla resmi makamlar tarafından idari denetimler de yürütülmektedir<sup>144</sup>. Bu idari denetimler, iş teftişi olarak anılmaktadır<sup>145</sup>.

Belirtilmelidir ki çalışanları korumaya yönelik, çoğunlukla ceza normlarından önce devreye giren düzenlemelerin ve özel hukuk hükümlerinin çokluğu; ceza hukukunun bu alandaki pratik önemini ve müdahalesini azaltmaktadır<sup>146</sup>. Mağdurların ilgili suçların takibi için yargı makamlarına başvurmaktan yana olmadıkları gibi; yargı makamlarının da bu konuda ihtiyatlı bir yaklaşım sergilediği ileri sürülmektedir<sup>147</sup>.

<sup>140</sup> Akyürek, s. 174; Cœuret / Fortis / Duquesne, s. 5.

<sup>141</sup> Akyürek, s. 177.

<sup>142</sup> Bıyıklı, s. 299.

<sup>143</sup> Bıyıklı, s. 299, 300.

<sup>144</sup> Akyürek, s. 144.

<sup>145</sup> İş Teftişi Hakkında Yönetmelik m. 4 uyarınca iş teftişi; çalışma süreleri, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, işçilerin refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması, kayıt dışı çalıştırılma, işsizlik, istihdam ve işgücü piyasası uygulamaları gibi çalışma koşulları ve ortamıyla ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanması için devlet adına araştırma, inceleme, soruşturma ve denetlemeyi ve mevzuat ile öngörülen diğer görevleri de kapsayan teftiş faaliyetlerini ifade eder. İş Teftişi Hakkında Yönetmelik için bkz. Resmi Gazete, S. 31814, 19.04.2022.

<sup>146</sup> Ursula Cassani, “Liberté contractuelle et protection pénale de la partie faible: l’usure, une infraction en quête de sens”, **Le contrat dans tous ses états: publication de la Société genevoise de droit et de législation à l’occasion du 125e anniversaire de la Semaine Judiciaire**, Editörler: François Bellanger, Christine Chappuis, Benedict Foëx, 1. Baskı, Stämpfli, Bern, 2004, s. 138; Meriboute, s. 154, 155. Fransa’da konuyla ilgili birçok suçun yargılanmadığı; ceza hukuku müdahalesinin kayıt dışı çalışma, iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma süreleri konularında yoğunlaştığı ifade edilmiştir. Çalışma hayatında insan onuru ve temel hakları koruyan suçların büyük ölçüde uygulanmadığı, dava konusu edilmediği belirtilmiştir. Bkz. Elisabeth Fortis / Marc Segonds, “La dépenalisation du droit du travail: un objectif caduc?”, **Revue de droit du travail**, S. 7-8, 2012, s. 403; Cerf-Hollender, s. 3.

<sup>147</sup> Laurent Gamet, “Critique du droit pénal du travail”, **Droit social**, S. 5, 2014, s. 449.

Ayrıca konuya ilişkin, sıklıkla başvuru alan, özel hukuk yaptırımları ile idari yaptırımların da oldukça caydırıcı olduğu söylenmektedir<sup>148</sup>. Doktrinde, çalışma hayatındaki ihlalleri suç olarak düzenleyen hükümlerin çok sınırlı düzeyde uygulanmasının; bu hükümlerin söz konusu ihlallerin ciddiye alındığını gösteren etkisiz birer politik mesajdan ibaret olduğunu düşündürdüğü belirtilmiştir<sup>149</sup>. Özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından sonra, bu alanda bir ceza durumundan çıkarma (*dépénalisation*)<sup>150</sup> akımı ortaya çıkmıştır<sup>151</sup>. Bununla birlikte, söz konusu suç ve cezaların bütünüyle kaldırılmasının mümkün olmadığı gibi, doğru da olmayacağı; pratikte de bu suç ve cezalardan vazgeçilemediğinin görüldüğü ifade edilmiştir<sup>152</sup>. Konuya ilişkin ağır, toplum adına özellikle korunması istenen değerleri ihlal edecek nitelikteki suçlar belirlenerek, bunlar karşılığında öngörülen cezaların gözden geçirilmesi; geriye kalan düzenlemelerin ise yürürlükten kaldırılması önerilmektedir<sup>153</sup>. Başta, vücut bütünlüğü ve insan onurunu korumaya yönelik suçların varlığını sürdürmesi gerektiği; ilgili fiillerin ceza durumundan çıkarılması için bir neden olmadığı belirtilmiştir<sup>154</sup>. Kanaatimizce, çalışma ceza hukuku düzenlemelerinin öneminin yadsınmaması gerekir. Ceza hukuku yaptırımlarıyla diğer yaptırımların birlikte bulunması ve koruma sağlaması gereksiz görülmemelidir<sup>155</sup>. Özellikle göç akımlarının yoğunlaştığı günümüzde, uluslararası toplumda oldukça güncel bir konu olan emeğin sömürülmesi sorunuyla mücadele açısından ceza hukuku normlarının varlığı önem taşımaktadır<sup>156</sup>. Ayrıca işverenler açısından bakıldığında, ceza soruşturması ve kovuşturmasının; kayda değer bir etkisi de bulunmaktadır. Çalışma hakkı ve hürriyetini korumaya yönelik olarak düzenlenmiş bir suçu işlediği iddiasıyla

<sup>148</sup> Gamet, s. 454.

<sup>149</sup> Catherine Barnard / Sarah Fraser Butlin, "Where Criminal Law Meets Labour Law: The Effectiveness of Criminal Sanctions to Enforce Labour Rights", **Criminality at Work**, Editörler: Alan Bogg, Jennifer Collins, Mark Freedland, Jonathan Herring, 1. Baskı, Oxford University Press, New York, 2020, s. 93.

<sup>150</sup> Ceza durumundan çıkarma (*dépénalisation*); bir fiil hukuka aykırı olmaya devam etmekle birlikte, bu fiile ilişkin cezanın ortadan kaldırılmasıdır. İlgili fiilin ceza hukuku alanının dışına çıkarılması veya ceza sistemi içerisinde daha hafif şekilde cezalandırılması yönünde değişiklik yapılması söz konusudur. Bkz. Köksal Bayraktar, "Ceza Hukukunda Suç Olmaktan Çıkarma Akımı", **İÜHF**, C. 50, S. 1-4, 1984, s. 200; Akyürek, s. 175.

<sup>151</sup> Akyürek, s. 175; Fortis / Segonds, s. 402 vd.

<sup>152</sup> Akyürek, s. 177, 178.

<sup>153</sup> Gamet, s. 455.

<sup>154</sup> Cœuret / Fortis / Duquesne, s. 7; Gamet, s. 456.

<sup>155</sup> Akyürek, s. 178; Meriboute, s. 155.

<sup>156</sup> Bkz. Meriboute, s. 157. Bir ülkeye yasadışı yollarla giren göçmenler; söz konusu yasadışı durumlarıyla tehdit edilerek hiçbir güvenceleri olmadan veya yasal yollarla ülkeye getirilmeleri sonrasında belgelerine el konularak, sınır dışı edilme korkusuyla çalıştırılabilmektedirler. Bkz. Haydar Erol, **En Son Değişikleriyle Açıklama ve İctihatlı Türk Ceza Kanunu**, Yayın Matbaacılık, Ankara, 2023, s. 815, 816.

hakkında ceza yargılaması yürütülen bir işverenin deyim yerinde ise damgalanması ve itibarının sarsılması söz konusu olur<sup>157</sup>. Bu durum birçok işveren için, yargılama sonucunda cezaya hükmedilip hükmedilmemesi veya hükmedilen cezanın ağır ya da hafif olmasından bağımsız olarak, oldukça caydırıcıdır. Ekonomik açıdan zaten güçlü durumdaki işverenler için; yalnızca parasal bir karşılığı olan hukuki ve idari yaptırımlar, ifade ettiğimiz üzere caydırıcı oldukları da ileri sürülmekle birlikte, çoğu zaman etkisiz kalmaktadır<sup>158</sup>. Bu çerçevede, yalnızca göçmenlerin değil, çalışma ilişkilerinin tüm güçsüz taraflarının hak ve hürriyetlerinin korunması açısından çalışma ceza hukuku kapsamındaki suçların varlığını koruması oldukça önemlidir.

Bu başlık altında sırasıyla, çalışma ceza hukukunun tarih içindeki gelişimini ve konuya ilişkin hukukumuzdaki düzenlemeleri aktaracağız.

#### A. Tarihi Gelişim

19. yüzyılda gerçekleşen Sanayi Devrimi sonrasında, emek ve sermaye arasındaki uyuşmazlık ve mücadelelerin ortaya çıkmasından bu yana ceza hukukuna başvurulduğu görülmektedir<sup>159</sup>. Çalışma hakkı ve hürriyetine atfedilen anlam ile bu hak ve hürriyetin kapsamının değişim ve gelişimine paralel olarak, konuya ilişkin ceza normları da değişime uğramıştır. Daha önce belirttiğimiz üzere, çalışma hakkı ve hürriyetinin ceza normlarıyla korunmasının tarihi gelişiminde; işçi mücadelesi önemli rol oynamıştır. Görüleceği üzere ilgili düzenlemelerin gelişimi, çalışma konusunda ekonomik açıdan hakim durumda olanlar ve idarecilerin çalışanlara karşı tutumları ve çalışanların durumlarını düzeltmek adına giriştikleri mücadelelerle yakından alakalıdır<sup>160</sup>.

Sanayi Devrimi'nin gerçekleştiği Avrupa'da, çalışma hakkı ve hürriyeti işletme kurabilmesi ve ticari faaliyette bulunabilmesini sağlamak ve güvence altına alabilmek amaçlarıyla burjuva kesimini tanımıştır<sup>161</sup>. Burjuva kesiminin söz konusu hak ve

<sup>157</sup> Gamet, s. 449.

<sup>158</sup> İbrahim Aydın, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (Yargıtay Kararları ve İlgili Mevzuat)**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 473.

<sup>159</sup> Yarsuvat, 1978, s. 3; Akyürek, s. 16; Mastagli, s. 43. Emek ve sermaye arasındaki çatışmaların henüz ortaya çıkmadığı dönem hakkında bilgi için bkz. Bkz. Ersoy, 1973, s. 49 vd.; Mastagli, s. 43 vd.

<sup>160</sup> Ersoy, 1973, s. 48.

<sup>161</sup> Özbek, s. 35, 36; Aydın, s. 691, 708.

hürriyetlerinin korunması için; çalışanların örgütlenmeleri, sendikalar kurmaları, mevcut çalışma koşullarına karşı çıkmaları; grev ve benzeri her türlü kolektif hareket ceza yaptırımları ile karşılanmıştır<sup>162</sup>. Bir anlamda ceza hukuku; işçilerin disiplinini ve sözleşmeden doğan yükümlülüklerine uymalarını sağlamak adına, yardımcı bir yaptırım mekanizması olarak kullanılmıştır<sup>163</sup>. Bu dönemde, kar elde etme yarışındaki işverenler için; işçiler canlı birer aletten başka bir şey olarak görülmemiştir<sup>164</sup>. İşçiler oldukça kötü şartlarda ve düşük ücretler karşılığında, uzun sürelerle çalıştırılmıştır<sup>165</sup>. Endüstri toplumunun ve işçi sınıfının ortaya çıktığı bu dönemde; ceza yaptırımları sermaye sahibi işverenlere değil, çalışanlara karşı kullanılmıştır<sup>166</sup>. Esasında çalışma hayatındaki güçsüz ve korunmasına öncelik verilmesi gereken taraf; üretim araç ve gereçlerine sahip işverenler karşısında, bu olanaklara sahip olmayan ve sömürüye uğrayan işçilerdir<sup>167</sup>.

İlerleyen süreçte işçi sınıfı kalabalıklaşmış, insani açıdan kabul edilemeyecek boyutlara ulaşan bir yoksullaşma söz konusu olmuştur<sup>168</sup>. Toplum yapısına yerleşen sınıflaşma karşısında; ekonomik güç sahibi işverenler gibi, işçi sınıfını da koruyacak hükümlerinin düzenlenmesi gereği ortaya çıkmıştır<sup>169</sup>. Bu durumun asıl nedeni ise; yoksulluk içindeki işçi sınıfının yasak ve baskılara rağmen birlikte hareket etmesi ve hak arayışını sürdürmesinin, sosyal barışın bozulmasına ve ekonomik hayatın olumsuz şekilde etkilenmesine sebebiyet vermiş olmasıdır. İşçilere birtakım haklar verilmesinin, sermaye sahiplerinin yararına olacağı düşünülmüştür<sup>170</sup>. Bir diğer yandan 1917 Bolşevik Devrimi'nin, özellikle endüstriyel açıdan gelişmiş ülkelerdeki işçilerde yarattığı; kapitalist düzeni eleştiren ve sorgulayan yönelimlerin engellenmesi de amaçlanmıştır<sup>171</sup>. Yaşanılan sefalet, işçilerin bilinçlenmelerini ve dayanışmalarını;

<sup>162</sup> Yarsuvat, 1978, s. 4; Akyürek, s. 16; Bıyıklı, s. 7; Ersoy, 1973, s. 53; Aydın, s. 708; Cœuret / Fortis / Duquesne, s. 1; Cerf-Hollender, s.1; Bogg / Freedland, s. 3; Mehmet Onat Öztürk, **Türk Ceza Kanununda İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006, s. 21; Ersoy, 2016, s. 340, 341.

<sup>163</sup> Bogg / Freedland, s. 4.

<sup>164</sup> Aybay / Çelik, s. 91.

<sup>165</sup> Bıyıklı, s. 4, 8.

<sup>166</sup> Yarsuvat, 1978, s. 4; Akyürek, s. 16; Bıyıklı, s. 11; Ersoy, 1973, s. 53, 55; Cerf-Hollender, s. 1; Ersoy, 2016, s. 336. Bu dönemde, ceza yaptırımlarının tek taraflı olarak işçilere uygulanması; doktrinde ceza hukukçuları tarafından, eşitlik ilkesinden büyük bir sapma olarak görülmekte ve endüstriyel kapitalizmin erken tarihinin utanç verici bir bölümü olarak değerlendirilmektedir. Bkz. Bogg / Freedland, s. 6.

<sup>167</sup> Erol, s. 815.

<sup>168</sup> Akyürek, s. 17.

<sup>169</sup> Cœuret / Fortis / Duquesne, s. 2; Cerf-Hollender, s. 1; Kılıç, s. 2, 3.

<sup>170</sup> Öztürk, s. 21; Ersoy, 1973, s. 56.

<sup>171</sup> Aybay / Çelik, s. 92.

bu doğrultuda kendileri için kazanımlar elde etmelerini sağlamıştır<sup>172</sup>. Konuya ilişkin ilk hükümler, hijyen ve iş güvenliği alanında düzenlenmiştir. Daha sonrasında ise, gelişen ve karmaşık hale gelen iş ilişkileri çerçevesinde; çalışanların yaşam hakları ve vücut bütünlükleri ile kollektif haklarının korunmasına yönelik suçların düzenlenmesi söz konusu olmuştur<sup>173</sup>. Özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında ceza yaptırımlarına tabi tutulan çalışanların sendikalar kurması, grev yapması gibi faaliyetler; anayasalarda birer hak ve hürriyet olarak yer almış, çalışma hakkı ve hürriyetinin korumasından işçilerin de faydalanması sağlanmıştır<sup>174</sup>. Böylece, endüstriyel demokrasinin oluşması için adımlar atılmıştır<sup>175</sup>. Bu gelişmeler doğrultusunda, ceza hukuku da insanlara daha iyi bir yaşam sürmesinin ve sosyal adaletten herkesin payını almasının sağlanması amacıyla; kabul edilen bu hak ve hürriyetlere yönelik haksız müdahaleler ile bu hak ve hürriyetlerin kötüye kullanılmasına karşı başvurulacak bir hukuk dalı halini almıştır<sup>176</sup>. Böylece ceza yaptırımları; çalışma hak ve hürriyetini kullanan hem çalışanları hem de çalıştıranları koruyacak şekilde kullanılabilir olmuştur<sup>177</sup>. Günümüzde geline nokta, daha önce ifade ettiğimiz gibi, işçi ve işverenlerin yanı sıra; bağımsız çalışanlar ile kamu görevlileri de dahil tüm çalışanları koruyan ceza normları bulunmaktadır. Birçok ülkenin kanunlarında, çalışma hakkı ve hürriyetinin bir şekilde ihlalini cezalandıran suç ve kabahatlerin düzenlendiği görülmektedir<sup>178</sup>.

<sup>172</sup> Bıyıklı, s. 4, 8; Ersoy, 1973, s. 56.

<sup>173</sup> Akyürek, s. 20; Cœuret / Fortis / Duquesne, s. 2.

<sup>174</sup> Yarsuvat, 1978, s. 5; Aydın, s. 691, 708. Türkiye açısından bakıldığında da 1936 yılında kabul edilen, 3008 sayılı mülga İş Kanunu'nun; çalışan yararına düzenlemeler içermekle birlikte, grev ve lokavtı yasaklayan hükümler içerdiği görülmektedir. 3008 sayılı İş Kanunu için bkz. Resmi Gazete, S. 3330, 15.06.1936. 1961 Anayasası'nda ise, grev ve lokavta hak ve özgürlük olarak yer verilmiştir. 1961 Anayasası'nın, Türkiye'ye modern iş hukuku prensiplerini getirmiş olduğu belirtilmiştir. Bkz. Yarsuvat, 1978, s. 8, 9.

<sup>175</sup> Yarsuvat, 1978, s. 5. Bahsi geçen dönemde, söz konusu adımlar atılmış olmakla birlikte; günümüzde birçok çalışma alanı, çalışanların yabancılaşmalarına ve insan olma özelliklerini yitirmelerine sebebiyet verecek antidemokratik oluşumlar olarak kalmaya devam etmektedir. Birçok çalışma alanı, tamamıyla oligarşik bir yönetime sahiptir. Bkz. Oktay Uygun, **Demokrasi**, 4. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 205.

<sup>176</sup> Yarsuvat, 1978, s. 5, 10; Aydın, s. 708.

<sup>177</sup> Yarsuvat, 1978, s. 11; Aydın, s. 708.

<sup>178</sup> Belçika'da, doğrudan bu alana özgülenmiş bir ceza kanunu bulunmaktadır. Belçika Sosyal CK için bkz. Code pénal social, Droit Belge, <http://www.droitbelge.be/> (Erişim: 20.05.2024). Konuya ilişkin tüm hükümlerin tek bir kanunda toplanmasının, uygulayıcılar için kolaylık sağladığı belirtilmiştir. Bkz. Kéfer, s. 4; Clesse, s. 1. Belçika Sosyal CK gibi kapsamlı bir kanun olmamakla birlikte; Birleşik Krallık'ta doğrudan bu alana özgülenmiş, özel bir kanun bulunmaktadır. BK Modern Kölelik Kanunu için bkz. Modern Slavery Act 2015, UK Legislation Database, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents> (Erişim: 20.05.2024). Doktrinde, bu Kanun'un dar bir çerçeveyi ele alarak; emeği sömürülen pek çok çalışanı korumasız bıraktığı yönünde eleştiriler bulunmaktadır. Bkz. Jonathan Herring, "Modern Slavery, Domestic Work, and the Criminal Law", **Criminality at Work**, Editörler: Alan Bogg, Jennifer Collins, Mark Freedland, Jonathan Herring, 1. Baskı, Oxford University Press, New York, 2020, s. 343.

## B. Türk Ceza Hukukundaki Düzenlemeler

Bu başlık altında sırasıyla, 765 sayılı mülga TCK ve 5237 sayılı TCK’da yer alan çalışma hakkı ve hürriyetini koruyacak nitelikteki hükümler aktarılacaktır<sup>179</sup>. Son olarak ise; 765 sayılı TCK m. 201 ile, bu düzenlemenin karşılığı olan, 5237 sayılı TCK m. 117 ile karşılaştırması yapılacaktır.

Burada yapacağımız inceleme, bu hususlarla sınırlı olmakla birlikte; belirtmek gerekir ki, konuya ilişkin mevzuat oldukça kapsamlıdır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun “İdari Ceza Hükümleri” başlıklı sekizinci bölümünde, birçok kabahat düzenlenmiştir. Kanun’un genel hükümlerine aykırılık, toplu işçi çıkarma ile ilgili hükümlere aykırılık, ücretle ilgili hükümlere aykırılık bu kabahatlerden birkaçıdır<sup>180</sup>. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun “Çeşitli ve Son Hükümler” başlıklı on ikinci bölümünde yer alan, “Ceza Hükümleri” başlıklı m. 78’de de kabahatler düzenlenmiştir<sup>181</sup>. Mevzuatta, konuya ilişkin, daha pek çok kabahat bulunmaktadır. Bunların yanı sıra, resmi makamlar tarafından iş teftişlerinin gerçekleştirildiği de ifade edilmelidir.

### 1. 765 sayılı TCK

765 sayılı mülga TCK’nın “Cürümler” başlıklı ikinci kitabının “Hürriyet Aleyhinde İşlenen Cürümler” başlıklı ikinci babının altıncı faslı; “İş ve Çalışma Hürriyeti Aleyhindeki Cürümler” başlığını taşımaktadır. Kanun’un bu bölümünde, ETCK m. 201’de, çalışma hakkı ve hürriyetinin ihlaline karşı koruma sağlayan üç ayrı suça yer verilmiştir<sup>182</sup>. ETCK m. 201, daha önce ifade ettiğimiz üzere; çalışmamızın

<sup>179</sup> 765 sayılı TCK için bkz. Resmi Gazete, S. 320, 13.03.1926.

<sup>180</sup> 4857 sayılı İş Kanunu için bkz. Resmi Gazete, S. 25134, 10.06.2003.

<sup>181</sup> 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu için bkz. Resmi Gazete, S. 28460, 07.11.2012.

<sup>182</sup> 1490 sayılı Kanun ile, 28.09.1971’de değişikliğe uğrayan, ETCK m. 201’in son hali şu şekildedir: “(1) Her kim cebir ve şiddet yahut tehdit ile sanat veya ticaret serbestisini her ne suretle olursa olsun tahdit veya menederse üç aydan iki seneye kadar hapis cezasına mahkum olur. (2) Her kim cebir ve şiddet veya tehdit ile gerek işçiyi ve gerek ticaret veya sanat sahiplerini veya işverenleri, yevmiyeleri azaltıp çoğaltmaya yahut evvelce kabul edilen şartlardan başka şartlar altında mukaveleler kabulüne icbar etmek maksadiyle bir işin tatiline veya nihayet bulmasına sebebiyet verir veya tatilin devamına amil olursa sekiz aydan beş seneye kadar hapis cezasıyla cezalandırılır. (3) Her kim yukarıdaki fıkralarda gösterilen maksatların istihsaline matuf olmak üzere, cebir ve şiddet veya tehdit olmaksızın, işyerini her ne suretle olursa olsun kısmen veya tamamen işgal ederse bir aydan bir seneye kadar hapis cezasıyla cezalandırılır (4) Yukardaki fıkralarda gösterilen fiiller silah ile veya kendini tanınmıyacak bir hale koyarak veya birkaç kişi tarafından birlikte işlenirse veya ayrıca bir tahribat meydana getirilmişse yahut mevcut veya mefruz bazı gizli cemiyetlerin husule getirdikleri tehdit kuvvetinden

ikinci bölümünde detaylı olarak inceleyeceğimiz suçların düzenlendiği, TCK m. 117'nin ETCK'daki karşılığıdır. Bu nedenle, ETCK m. 201'i kısaca incelemek faydalı olacaktır.

ETCK m. 201/1'de, sanat veya ticaret hürriyetini tahdit veya menetme suçu düzenlenmiştir. Bu suç ile korunan hukuki yarar, sanat ve ticaret hürriyetidir<sup>183</sup>. Sanat ifadesi, endüstri alanındaki faaliyetleri kapsamakta olup; her meslek, sanat olarak kabul edilmemektedir<sup>184</sup>. Suçun oluşması için; araç fiillerle hükümde belirtilen hürriyetlerin tahdit veya menedilmesi, bir diğer deyişle, engellenmesi veya ortadan kaldırılması gerekir<sup>185</sup>. Sanat veya ticaret hürriyetinin engellenmesinin veya ortadan kaldırılmasının, kısa veya uzun bir süre için ya da sürekli olarak gerçekleşmesinin önemi yoktur<sup>186</sup>. ETCK m. 201/1'de, suçun cebir, şiddet veya tehdit araç fiilleriyle işlenebileceği düzenlenmiştir<sup>187</sup>. Suçun işlendiğini kabul etmek için, söz konusu hürriyetlerin engellenmesi veya ortadan kaldırılması gerektiğinden; bu suç bir zarar suçudur<sup>188</sup>. Neticesi hareketten ayrılabilen bir suçtur<sup>189</sup>, bağlı hareketli bir suçtur<sup>190</sup> ve yalnızca icrai hareketlerle işlenebilir<sup>191</sup>. Suçun işlenebilmesi için genel kast yeterlidir<sup>192</sup>. Suçun cezası, sekiz aydan beş yıla kadar hapis cezasıdır; resen takip edilecek şekilde düzenlenmiştir.

---

*istifade ile işlenmiş ise; ceza iki misli artırılarak hükmolunur. Ancak hükmolunacak ceza beş seneyi geçemez.”*

<sup>183</sup> Erem, 1952, s. 134; Faruk Erem, **Türk Ceza Kanunu Şerhi**, Özel Hükümler, Cilt: II, Seçkin Kitabevi, Ankara, 1993, s. 1283, 1284; Ersoy, 1973, s. 86; Osman Yaşar, **Uygulamada ve Öğretide Hürriyet Aleyhinde İşlenen Suçlar**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001, s. 407. Doktrinde bu suçun, bireysel bir hürriyet olarak, sanat ve ticaret hürriyetinin korunmasının yanında; çalışma hayatının herhangi bir cebre maruz kalmadan, normal olarak sürmesinin sağlanması gibi, milli ekonomiyi korumayı amaçlayan bir yanının da bulunduğu belirtilmiştir. Bkz. Sahir Erman, “Çalışma Hürriyetinin Tahdidi veya Men'i Suçu”, **İÜHFM**, C. 18, S. 3-4, 1952, s. 680, 681.

<sup>184</sup> Erem, 1952, s. 134; Erem, 1993, s. 1283. Yargıtay, ETCK yürürlükte iken, sanat veya ticaret çalışması kapsamında değerlendirilemeyecek bir çalışma faaliyeti söz konusu olduğunda; ETCK m. 201/1'de düzenlenen suçun oluşmayacağı yönünde karar vermiştir. Bkz. “TCY'nın 201/1.madde ve fıkrasında açıklanan suçun oluşabilmesi için, her türlü mesleki çalışmanın sınırlandırılması veya engellenmesi değil, yalnızca sanatı ve ticari nitelikte olan çalışmaların sınırlandırılması veya engellenmesi koşulu aranmaktadır”, Yargıtay 4. CD., 2001/15686 E., 2001/16028 K., 05.12.2001, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası. ETCK m. 201/1 açısından, sanat ve ticaret kapsamında değerlendirilen çalışmalar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Erem, 1993, s. 1283, 1284; Erman, 1952, s. 682, 683; Yaşar, s. 407.

<sup>185</sup> Erem, 1952, s. 135; Erem, 1993, s. 1284; Erman, 1952, s. 684; Ersoy, 1973, s. 108; Yaşar, s. 406.

<sup>186</sup> Erman, 1952, s. 703.

<sup>187</sup> Erem, 1952, s. 136; Erem, 1993, s. 1285; Ersoy, 1973, s. 110.

<sup>188</sup> Ersoy, 1973, s. 138.

<sup>189</sup> Erem, 1952, s. 137; Erem, 1993, s. 1287; Erman, 1952, s. 688, 703.

<sup>190</sup> Ersoy, 1973, s. 108.

<sup>191</sup> Erem, 1952, s. 137; Erem, 1993, s. 1287; Ersoy, 1973, s. 108; Yaşar, s. 409.

<sup>192</sup> Erem, 1952, s. 135, 137; Erem, 1993, s. 1284; Erman, 1952, s. 704 vd.; Ersoy, 1973, s. 143. Suçun özel kastla işlenebileceği yönündeki görüş için bkz. Yaşar, s. 409.

ETCK m. 201/2’de düzenlenen suç, doktrinde grev veya lokavta zorlama suçu olarak isimlendirilmiştir<sup>193</sup>. Bu suç ile korunan hukuki yararın, yalnızca iş sözleşmeleri bakımından, sözleşme hürriyeti ve çalışma hürriyeti olduğu ifade edilmiştir<sup>194</sup>. Suçun oluşması için, failin cebir, şiddet veya tehditle işin tatiline, bir diğer deyişle durmasına, sona ermesine veya tatilin devamına neden olması gerekir<sup>195</sup>. ETCK m. 201/1’de düzenlenen suç gibi; cebir, şiddet veya tehdit dışında bir araç fiille bu suçun işlenmesi mümkün değildir<sup>196</sup>. İşin durmasının kısa veya uzun sürmesinin, suçun oluşması açısından önemi yoktur<sup>197</sup>. Bir greve zorlama bulunduğunda, suçun mağdurunun işveren değil, çalışmamaya zorlanan işçi olacağı; lokavta zorlama bulunduğunda ise, mağdurun işçi değil, lokavt uygulaması için zorlanan işveren olacağı belirtilmiştir<sup>198</sup>. Suç, bağlı hareketli bir suçtur<sup>199</sup>; yalnızca icrai hareketlerle işlenebilir. Neticesi hareketten ayrılabilen bir suçtur. Bir zarar suçudur<sup>200</sup>. Suç, özel kastla işlenebilir. Failin, ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya önceden kabul edilen şartlardan başka şartlar altında anlaşmaların kabulüne zorlama saikiyle hareket etmesi gerekir<sup>201</sup>. Doktrinde belirtildiği üzere, ETCK m. 201/1’de düzenlenen suç; bu suça göre genel niteliktedir<sup>202</sup>. Suçun cezası, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasıdır; resen takip edilecek şekilde düzenlenmiştir.

ETCK m. 201/3’teki suç; doktrinde işyeri işgali suçu olarak isimlendirilmiştir<sup>203</sup>. İşyeri işgali suçu ile bir işyerindeki işçiler ve işverenin çalışmalarının engellenmesi amaçlanarak, hem genel olarak milli ekonominin hem de işçiler ve işverenin çıkarlarının korunduğu belirtilmiştir<sup>204</sup>. Suçun oluşması için, her ne suretle olursa olsun, bir işyerinin kısmen ya da tamamen işgal edilmesi; işyerinde çalışanların faaliyetlerini etkileyecek fiiller gerçekleştirilmesi gerekir<sup>205</sup>. Bununla birlikte, işyerinin işgal edilmesi sonucunda faaliyetin kısmen ya da tamamen durmuş olması

<sup>193</sup> Erem, 1952, s. 137; Erem, 1993, s. 1287; Yaşar, s. 406.

<sup>194</sup> Erem, 1952, s. 137, 138; Erem, 1993, s. 1288, 1289.

<sup>195</sup> Erem, 1952, s. 138; Erem, 1993, s. 1289, 1290; Ersoy, 1973, s. 153; Yaşar, s. 406.

<sup>196</sup> Erem, 1952, s. 139; Ersoy, 1973, s. 153, 154.

<sup>197</sup> Erem, 1952, s. 138; Erem, 1993, s. 1290; Yaşar, s. 408, 409.

<sup>198</sup> Erem, 1952, s. 138; Erem, 1993, s. 1289; Yaşar, s. 409.

<sup>199</sup> Ersoy, 1973, s. 154.

<sup>200</sup> Ersoy, 1973, s. 172.

<sup>201</sup> Erem, 1952, s. 140; Erem, 1993, s. 1292, 1293; Ersoy, 1973, s. 176.

<sup>202</sup> Ersoy, 1973, s. 152, 197; Yaşar, s. 408.

<sup>203</sup> Bkz. Ersoy, 1973, s. 190.

<sup>204</sup> Ersoy, 1973, s. 85.

<sup>205</sup> Ersoy, 1973, s. 192 vd.; Yaşar, s. 406.

veya verimin düşmüş olması gerekmemektedir<sup>206</sup>. İşgal cebir, şiddet veya tehdide başvurulmadan gerçekleştirilmelidir; aksi takdirde, ETCK m. 201/3'teki suçun değil, ETCK m. 201/1 ve 201/2'de düzenlenen suçların oluşup oluşmadığının incelenmesi gerekir<sup>207</sup>. Suç; cebir, şiddet ve tehdit dışında, neticeyi ortaya çıkarmaya elverişli, her türlü icrai ve bazı durumlarda ihmali hareket ile işlenebilir<sup>208</sup>. Serbest hareketli ve hem icrai hem ihmali hareketlerle işlenebilen bir suçtur<sup>209</sup>. Neticesi hareketten ayrılabilen bir suçtur ve zarar suçudur<sup>210</sup>. Bu suçun ortaya çıktığının kabul edilebilmesi için, hükümde belirtildiği üzere; ETCK m. 201/1 ve 201/2'de gösterilen amaçların gerçekleştirilmesine yönelik olarak işyeri işgal edilmelidir<sup>211</sup>. Suçun işlendiğini kabul etmek için, failin özel kastı bulunması gerekmektedir<sup>212</sup>. Suçun cezası, bir aydan bir yıla kadar hapis cezasıdır; resen takip edilecek şekilde düzenlenmiştir.

ETCK m. 201'in son fıkrasında ise, maddede düzenlenen suçlar için; cezaya etki eden ağırlaştırıcı nedenler düzenlenmiştir. Bu nedenler suçun; silahla, failin kendisini tanınmayacak hale koyması suretiyle, birden fazla kişi tarafından birlikte, mevcut veya mevcut sayılan bazı gizli cemiyetlerin oluşturduğu korkutucu güçten faydalanılarak işlenmesi veya suç işlenirken ayrıca bir tahribat meydana getirilmiş olmasıdır. Bu nedenlerin bulunması durumunda, faile verilecek ceza iki kat artırılacaktır; ancak bu cezanın beş seneyi geçmemesi gerekir.

ETCK'da, doğrudan ve yalnızca çalışma hakkı ve hürriyetini korumamakla birlikte; konuya ilişkin başkaca düzenlemeler de yer almaktadır.

ETCK'nın, "İş ve Çalışma Hürriyeti Aleyhindeki Cürümler" başlıklı faslına, 2000 tarihli Sınırışan Örgütlü Suçlara Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Ek İnsan Ticaretinin, Özellikle Kadın ve Çocuk Ticaretinin Önlenmesine, Durdurulmasına ve Cezalandırılmasına İlişkin Protokol doğrultusunda; 4771 sayılı Kanun ile göçmen kaçakçılığı suçu ile insan ticareti suçu eklenmiştir<sup>213</sup>. ETCK m.

<sup>206</sup> Ersoy, 1973, s. 194; Yaşar, s. 409.

<sup>207</sup> Ersoy, 1973, s. 191, 192; Yaşar, s. 406.

<sup>208</sup> Ersoy, 1973, s. 192, 193.

<sup>209</sup> Ersoy, 1973, s. 192, 193.

<sup>210</sup> Ersoy, 1973, s. 196.

<sup>211</sup> Ersoy, 1973, s. 190; Yaşar, s. 406.

<sup>212</sup> Yaşar, s. 406. Suçun genel kastla işlenebileceği yönündeki görüş için bkz. Ersoy, 1973, s. 197, 198.

<sup>213</sup> 4771 sayılı Kanun için bkz. Resmi Gazete, S. 24841, 09.08.2002. Sınırışan Örgütlü Suçlara Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Ek İnsan Ticaretinin, Özellikle Kadın ve Çocuk Ticaretinin Önlenmesine, Durdurulmasına ve Cezalandırılmasına İlişkin Protokol için bkz.

201/a'da düzenlenen göçmen kaçakçılığı suçu; bir yönüyle kaçak işçiliğin önlenmesine hizmet eden, emek piyasası bakımından önemli bir hukuk aracıdır<sup>214</sup>. 4771 sayılı Kanun gerekçesinde de göçmen kaçakçılığı suçu ile; esas olarak, çaresizlik ve yoksullukları nedeniyle kendilerine ekmek kapısı açmak için çabalayan insanların korunmasının amaçlandığı belirtilmiştir<sup>215</sup>.

ETCK m. 201/b'de düzenlenen insan ticareti suçunun ise, zorla çalıştırma veya hizmet ettirme amaçlarıyla da işlenmesi mümkündür<sup>216</sup>. Doktrinde ifade edildiği üzere; insan ticareti suçu ile kişilerin meslek seçme ve çalışma koşullarını belirlemeye yönelik hür iradelerinin korunması, köleleştirilmelerinin önlenmesi amaçlanmaktadır<sup>217</sup>.

ETCK'da, kamu görevlilerinin çalışma hak ve hürriyetlerinin korunmasını sağlayan düzenlemeler de bulunmaktadır. ETCK m. 254 ve devamında, ayrıntılı şekilde, bu maddelerde belirtilen kamu görevlilerinin çalışmalarını engellemeye yönelik bazı fiiller, suç olarak düzenlenmiştir.

ETCK m. 358'te, esas olarak ticaret ve sanayiye, genel ekonomik düzeni koruma amacına yönelik bir suç düzenlenmiştir<sup>218</sup>; bununla birlikte bu hüküm, dolaylı da olsa, çalışma hakkı ve hürriyetini de koruyacak niteliktedir. Bu suçu oluşturan hareketlerden biri; yalan havadis yayılarak veya başkaca hileli yollara başvurularak, umumi pazarlar veya ticaret borsalarında ameale ücretlerinin artıp eksilmesine neden olunmasıdır.

ETCK m. 435 ve 436'da, fuhşa teşvik edilmeleri ve fuhuş yapmalarının sağlanması suç olarak düzenlenmiştir. Bu maddelerde, belirtilen kişilerin kandırılarak,

[https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg\\_no=XVIII-12-a&chapter=18](https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=XVIII-12-a&chapter=18) (Erişim: 20.05.2024).

<sup>214</sup> Centel, s. 5. Doktrinde ifade edildiği üzere, yasadışı göçün kaynağı olan ülkeler; geri kalmış ve gelişmekte olan, işsizliğin yaygın olduğu ülkelerdir. Bu durum insanları, iş bulabilme umuduyla, bu ülkeleri terk ederek; diğer ülkelere gidebilmek adına yasadışı yollara başvurmaya itmektedir. Bkz. Koray Doğan, **Göçmen Kaçakçılığı Suçu**, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 204.

<sup>215</sup> Kanun gerekçesi için bkz. 4771 sayılı Kanun Teklifi ve Adalet Komisyonu Raporu (2/1020), TBMM 21. Dönem, 4. Yasama Yılı, Sıra Sayısı: 890.

<sup>216</sup> Doktrinde insan ticareti suçunun; çalışma hürriyeti ile ilgisi bulunmayan hususları da ilgilendiren bir suç olduğu; bu nedenle suçun, Kanun'un bu bölümünde düzenlenmesinin yerinde olmadığı ifade edilmiştir. Bkz. Ümit Kocasakal, "İnsan Ticareti Suçu (TCK 201/b)", **GSÜHFD**, S. 2, 2003, s. 60, 61.

<sup>217</sup> Aydın, s. 703, 709.

<sup>218</sup> Berrin Akbulut, "Fiyatları Etkileme Suçu (TCK m. 237)", **TAAD**, C. 6, S. 20, 2015, s. 33 vd.; İlker Tepe, "Fiyatları Etkileme Suçu (TCK m. 237)", **CHD**, C. 5, S. 14, 2010, s. 93, 94.

cebirle, tehditle, hileyle ve hatta rızalarının bulunduğu durumlarda da fuhuş yaparak çalışmaya yöneltmeleri cezalandırılmaktadır. Bahsi geçen fiillerin, kişilerin başkaca hürriyetlerinin yanında, çalışma hürriyetlerini de ihlal eder nitelikte olduğunu söylemek doğru olacaktır.

## 2. 5237 sayılı TCK

TCK m. 117, daha önce de belirttiğimiz üzere, hukukumuzdaki çalışma hakkı ve hürriyetinin korunmasına ilişkin esas düzenlemedir. TCK m. 117’de yer alan suçlar, belirttiğimiz üzere, çalışmamızın ikinci bölümünde ayrıntılı olarak incelenecektir. TCK m. 117’den hemen sonra, ETCK’da karşılığı olmayan, çalışma ceza hukuku kapsamında değerlendirilmesi gereken bir düzenleme daha bulunmaktadır. “Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi” başlıklı TCK m. 118’de, sendikal hak ve hürriyetlerin korunmasına yönelik suçlar düzenlenmiştir.

ETCK’da olduğu gibi; TCK’da da dolaylı olarak çalışma hakkı ve hürriyetini koruyan, konuya ilişkin başkaca düzenlemeler bulunmaktadır. Bu bağlamda ETCK’daki, bir önceki başlık altında aktardığımız suçların, TCK’da da yer aldığı görülmektedir. TCK m. 79’da göçmen kaçakçılığı, TCK m. 80’de ise insan ticareti suçu düzenlenmiştir. Bu iki suç; TCK’nın “Hürriyete Karşı Suçlar” başlıklı bölümünde değil, “Uluslararası Suçlar” başlıklı kısmının ikinci bölümünde düzenlenmiştir. ETCK m. 435 ve 436’daki fuhuşa ilişkin suçlar da, “Fuhuş” başlıklı TCK m. 227 bazı farklılıklarla düzenlenmiştir. ETCK m. 358’de düzenlenen suç; “Fiyatları Etkileme” başlıklı TCK m. 237’de, yeniden düzenlenmiştir. TCK m. 237’de, ETCK m. 358’den farklı olarak; umumi pazarlar veya ticaret borsalarında amele ücretleri artıp eksilmesinden değil, genel olarak işçi ücretlerinin artıp eksilmesinden bahsedilmiştir. TCK m. 237/1’de ifade edildiği üzere; işçi ücretlerinin artıp eksilmesine neden olabilecek şekilde ve bu amaçla yalan haber, havadis yayılması veya benzeri hileli yollara başvurulması, suçun tamamlanması için yeterlidir. TCK m. 237/2’de ise, ilk fıkrada belirtilen hareketlerin gerçekleştirilmesi sonucunda işçi ücretlerinin artıp eksilmesi durumunda, suçun cezasının artırılacağı belirtilmiştir. ETCK m. 254 ve devamındaki hükümlere benzer şekilde, “Görevi Yaptırmamak için Direnme başlıklı TCK m. 265’te; kamu görevlilerinin çalışmalarının engellenmesi amacıyla, cebir veya tehdide başvurulması suç olarak düzenlenmiştir.

TCK'da, bu aktardığımız düzenlemelerin dışında, ETCK'da bulunmayan, çalışma hakkı ve hürriyetinin korunmasını sağlayacak birkaç hüküm daha yer almaktadır. TCK m. 105/2'de, cinsel taciz suçunun işlenmesi nedeniyle, mağdurun işi bırakmak zorunda kalması durumunda; faile verilecek cezanın bir yıldan az olamayacağı belirtilmiştir. “Nefret ve Ayrımcılık” başlıklı TCK m. 122/1-a'da; kişilerin maddede sayılan hususlardan kaynaklanan nefret nedeniyle, ayrımcılığa uğrayarak işe alınmalarının engellenmesi suç olarak düzenlenmiştir. TCK m. 152/1-e'de ise, mala zarar verme suçunun nitelikli halleri arasında; suçun grev veya lokavt hallerinde işçi, işveren, sendika veya konfederasyonların maliki olduğu veya kullandığı bina, tesis veya eşya hakkında işlenmesine yer verilmiştir. Bu hüküm ile, kanun koyucunun grev ve lokavt hakkının, belirtilen hukuka aykırı müdahalelere maruz kalınmadan kullanılmasını sağlamayı amaçladığını söylemek yanlış olmayacaktır.

### 3. 765 sayılı TCK m. 201 ile 5237 sayılı TCK m. 117 Karşılaştırması

Çalışma hakkı ve hürriyetinin kapsamını, sırf çalışma yönündeki iradeyi korumanın ötesinde; çalışmanın koşullarına ilişkin güvence de sağlar şekilde genişleten genel anlayış doğrultusunda hazırlanan, “*İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali*” başlıklı TCK m. 117 ile ETCK m. 201 arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır<sup>219</sup>. Bu başlık altında, çalışmamızın ikinci bölümüne geçmeden önce, söz konusu farklılıklar ortaya koyulmaya çalışılacaktır.

ETCK m. 201, TCK m. 117'ye kıyasla; kapsamı oldukça dar bir düzenlemedir<sup>220</sup>. ETCK m. 201'de; TCK m. 117/2 ve 117/3'teki, işgücü sömürüsü ile

<sup>219</sup> Aydın, s. 691. TCK m. 117'de düzenlenen suçlar ile ETCK m. 201'de düzenlenen suçların, teknik yapılarının farklı olduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle, ETCK m. 201'e ilişkin oluşan doktrin ve içtihadın; TCK m. 117 açısından, bir geçerliliğinin olmayacağı belirtilmiştir. Bkz. Zeki Hafızogulları / Muharrem Özen, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler Kişilere Karşı Suçlar**, 8. Baskı, US – A Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 213.

<sup>220</sup> Bayraktar, 2014, s. 1025; Bayraktar, 2018, s. 246, 247; Bayındır, s. 161; Sesim Soyer, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali ile Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçlarına İlişkin Bazı Düşünceler”, **HPD**, S. 7, 2006, s. 100; Gökhan Taneri, **Hürriyete Karşı Suçlar**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 535; Gülşah Bostancı Tüfekçi, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu”, **İş Dünyası ve Hukuk**, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul, 2011, s. 829, 839.

ilgili suçlar bulunmamaktadır<sup>221</sup>. Bununla birlikte, ETCK m. 201/3'te düzenlenen işyeri işgali suçuna ise; TCK m. 117'de yer verilmediği görülmektedir<sup>222</sup>.

ETCK m. 201/1'deki, sanat veya ticaret serbestisini tahdit veya menetme suçu; birçok değişiklik ile, TCK m. 117/1'de yeniden düzenlenmiştir. Tüm bu değişiklikler ile söz konusu suçun uygulama alanı; ETCK'nın suç olarak öngördüğü fiillerin yanında, farklı fiilleri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir<sup>223</sup>. TCK 117/1'de, ETCK m. 201'deki "*sanat veya ticaret serbestisi*" ifadesi yerine; bu hürriyetleri de kapsayacak şekilde, geniş bir kavram olan "*iş ve çalışma hürriyeti*" ifadesine yer verilmiştir<sup>224</sup>. ETCK m. 201/1'deki suçun oluşması için, sanat veya ticaret hürriyetinin engellenmesi veya ortadan kaldırılması gerekirken; TCK m. 117/1'deki suçun oluşması için, araç fiillerle çalışma hürriyetinin, bir şekilde ihlal edilmesi yeterli olacaktır<sup>225</sup>. TCK'da kullanılan "*ihlal*" ifadesinin, ETCK'daki "*tahdit veya menetme*" ifadesine göre; belirlilik ilkesi açısından, daha uygun olduğu ifade edilmiştir<sup>226</sup>. ETCK m. 201/1'den farklı olarak, TCK m. 117/1'de; araç fiiller arasında, şiddet sayılmamıştır<sup>227</sup>. Bununla

<sup>221</sup> Gökcan / Artuç, s. 4480; Hasan Gerçeker, **Yorumlu & Uygulamalı Türk Ceza Kanunu**, Cilt - 1, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 1233; Ahmet Gökçen, "Hürriyete Karşı Suçlar", **Legal Hukuk Dergisi**, C. 3, S. 32, 2005, s. 2793; Bayındır, s. 161; Soyer, s. 99; Ali Parlar / Muzaffer Hatipoğlu, **Açıklamalı – Yeni İçtihatlarla 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Yorumu**, 2. Cilt, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010, s. 1900; Centel, s. 9; Aydın, s. 698, 709; Öztürk, s. 184.

<sup>222</sup> Aydın, s. 709; Bayındır, s. 161; Parlar / Hatipoğlu, s. 1900; Öztürk, s. 141. ETCK m. 201/3'teki suçun bir benzeri, TCK m. 116/2'de yer almaktadır. Bkz. Gökcan / Artuç, s. 4481. TCK m. 116/2 uyarınca; girilmesi mutlak olan yerler haricindeki işyerleri ve eklentilerine, rızaya aykırı olarak girilmesi veya rızayla girilmesi sonrasında çıkılmaması suçtur. Bkz. Soyer, s. 99, 105; Serap Keskin Kızıroğlu, Konut Dokunulmazlığının İhlali, **Özel Ceza Hukuku**, C. III, Hürriyete, Şerefe, Özel Hayata, Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 195.

<sup>223</sup> Gökcan / Artuç, s. 4487; Öztürk, s. 52.

<sup>224</sup> Süheyl Donay, **Türk Ceza Kanunu Şerhi**, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2007, s. 186; Gökcan / Artuç, s. 4481; Gerçeker, s. 1233; Gökçen, s. 2793; Bayındır, s. 161; Soyer, s. 103; Centel, s. 8; Parlar / Hatipoğlu, s. 1900; Öztürk, s. 56; Sera Reyhani, **İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 2009, s. 9. Bir görüşe göre, "*sanat veya ticaret serbestisi*" ile "*iş ve çalışma hürriyeti*" ifadeleri arasında; anlam farklılığı bulunmamaktadır. Bkz. Durmuş Tezcan / Mustafa Ruhan Erdem / Murat Önok, **Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku**, 20. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 623.

<sup>225</sup> Gökcan / Artuç, s. 4481; Gerçeker, s. 1233; Centel, s. 9; Bayındır, s. 162; Öztürk, s. 142.

<sup>226</sup> Bayındır, s. 162. Kanunilik ilkesinin soyut şekilde gerçekleştirilmesi yeterli değildir. Ceza normları, sade ve açık bir dille kaleme alınmış olmalı; belirsizlik taşımamalıdır. Bkz. Cesare Beccaria, **Suçlar ve Cezalar Hakkında**, Çeviren: Sami Selçuk, 9. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, 2020, s. 41. Kanunilik ilkesinin bir alt ilkesi olan belirlilik ilkesi, suç oluşturan tipik fiilin açık şekilde tanımlanmasını ve ilgili ceza normunun kesin şekilde uygulanmasını gerektirir. Ceza normları esnek ve belirsiz şekilde düzenlendiklerinde; şeklen kanunilik ilkesine uyulmuş gibi görünmekle birlikte, temelini kanunilik ve eşitlik ilkelerinin oluşturduğu hukuki güvenlik ilkesi ihlal edilmiş olur. Bu nedenle, ceza normları düzenlenirken, modern ceza hukukunun temel ilkelerinden olan, belirlilik ilkesine uyulması oldukça önemlidir. Bkz. Köksal Bayraktar, "Yeni Türk Ceza Kanunu'nda Belirlenen Ceza Hukuku Temel İlkeleri", **GSÜHFD**, S. 1, 2003, s. 8; Güneş Okuyucu Ergün, **Ceza Kanunlarının Açıklığı İlkesi**, 1. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2023, s. 75.

<sup>227</sup> Gökcan / Artuç, s. 4480; Gerçeker, s. 1233; Öztürk, s. 142. ETCK m. 201/1'de ve TCK hazırlıkları sırasında hükümet tasarısında, TCK m. 117/1'de de yer alan "...*cebir ve şiddet*..." ifadesinin; suçun

birlikte, TCK m. 117/1’de düzenlenen suçun, cebir ve tehdidin yanı sıra; ETCK m. 201/1’den farklı olarak, hukuka aykırı başka bir fiille de işlenebileceği düzenlenmiştir<sup>228</sup>. Böylelikle, ETCK m. 201/1’de düzenlenen suçun aksine, TCK m. 117/1’de düzenlenen suç; hileli hareketlerle de işlenebilecektir<sup>229</sup>. ETCK m. 201/1’de düzenlenen suç, bir zarar suçu iken; TCK m. 117/1’de düzenlenen suç, çalışmamızın ilgili kısmında detaylı olarak açıklanacağı üzere, kanaatimizce bir tehlike suçudur. ETCK m. 201/1’deki suç, neticesi hareketten ayrılabilen bir suç iken; TCK m. 117/1’de düzenlenen suç, neticesi harekete bitişik bir suçtur. ETCK m. 201/1’deki suç, yalnızca icrai hareketlerle işlenebilirken; TCK m. 117/1’deki suçun, hukuka aykırı herhangi bir fiille işlenebileceği için, icrai hareketlerin yanında, ihmali hareketlerle ortaya çıkması da mümkündür. ETCK m. 201/1’deki suç, resen takip edilecekken; TCK m. 117/1’de düzenlenen suç, şikayet üzerine soruşturulacak ve kovuşturulacaktır<sup>230</sup>.

ETCK m. 201/2’deki suç ise büyük bir değişiklik, kapsamı daha geniş bir şekilde, TCK m. 117/4’te yeniden düzenlenmiştir<sup>231</sup>. ETCK m. 201/2’deki, failin suçu işlemekteki saikini ortaya koyan; ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya önceden kabul edilen şartlardan başka şartlar altında anlaşmaların kabulüne zorlama amacı, TCK m.

---

maddi unsurunu ifade etmek açısından daha uygun olduğu belirtilmiştir. Bkz. Bayraktar, 2014, s. 1030; Bayraktar, 2018, s. 255. Bununla birlikte cebir, şiddeti de kapsayan bir kavram olması nedeniyle; tekrardan kaçınılması adına, TCK m. 117/1’de, şiddet ifadesine yer verilmediği ifade edilmiştir. Bkz. Gökcan / Artuç, s. 4480; Gökcan, s. 2793; Parlar / Hatipoğlu, s. 1900. Bu çerçevede, TCK m. 117/1’de; şiddet ifadesinin kullanılmamasının yerinde olduğu düşüncesindeyiz.

<sup>228</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 624; Aydın, s. 695; Öztürk, s. 142. Esasında, ETCK m. 201/1’in ilk halindeki “...ihafe veya tehdit veya cebir ve şiddet veya başka suretlerle...” ifadesiyle ve hükmün, 2275 sayılı Kanun ile, 08.06.1933’te değişikliğe uğrayan halindeki “...cebrü şiddet veya tehdit ile veya her ne suretle olursa olsun...” ifadesiyle; suçun cebir ve tehdit dışındaki, her türlü hukuka aykırı fiille de işlenebileceği ifade edilmiştir. Bu durum; doktrinde eleştiriye maruz kalmış, yerinde bulunmamıştır. Bkz. Erman, 1952, s. 684 vd., 702, 703. TCK m. 117/1 açısından ise, suçun hukuka aykırı başka bir fiille işlenebileceğine ilişkin bu düzenlemenin; belirlilik ilkesi ile bağdaşmadığı ifade edilmiştir. Bkz. Bayındır, s. 181; Taneri, s. 535.

<sup>229</sup> Bayraktar, 2014, s. 1032; Bayraktar, 2018, s. 257; Hafızogulları / Özen, s. 214; Soyaslan, s. 817; Tezcan / Erdem / Önok, s. 624; İbrahim Şahbaz, **Açıklamalı ve İctihath Türk Ceza Kanunu**, 2. Cilt, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020, s. 1706; Aydın, s. 696; Bayındır, s. 181. Doktrinde hile, nitelikli aldatma olarak açıklanmıştır. Hile ile, kişinin bir konuya ilişkin gerçeklikte yanıltılıp yanlış öngörü oluşturmaya neden olunmakta veya halihazırda bulunan yanlışlığı güçlendirilmektedir. Hile sonucunda; mağdur gerçeği biliyor olsaydı gerçekleştirmeyeceği bir fiili gerçekleştirdiği için kişi hürriyetinin ihlali söz konusu olmaktadır. Bkz. Üzülmüş, s. 57, 58; Adem Sözüer, “Tehdit Suçu”, **İÜHFİM**, C. 54, S. 1-4, 1994, s. 126. Hileli hareketler, ahlaka aykırı ve kınanabilir olmakla birlikte; birer hukuka aykırı fiil teşkil etmediği için, TCK m. 117/1’de düzenlenen suçun bu şekilde işlenemeyeceğini belirten bir görüş de mevcuttur. Bkz. Donay, s. 186.

<sup>230</sup> Öztürk, s. 142.

<sup>231</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 620; Aydın, s. 691, 704, 709.

117/4'te farklı bir suç olarak düzenlenmiştir<sup>232</sup>. Bu çerçevede, ETCK m. 201/2'nin aksine; katıldığımız görüşe göre, TCK m. 117/4'te iki suç düzenlenmiştir. ETCK m. 201/2'de düzenlenen suç gibi, TCK m. 117/4'teki suçlardan, anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçu da kanaatimizce, ancak özel kastla işlenebilir. TCK m. 117/4'te düzenlenen işin devamına engel olma suçu ise genel kastla işlenebilen bir suçtur<sup>233</sup>.

Cezaya etki eden ağırlaştırıcı nedenlerin düzenlendiği yer bakımından da; ETCK ve TCK arasında farklılık bulunmaktadır. TCK m. 117'de düzenlenen suçlara ilişkin cezayı ağırlaştıran nedenler, ETCK'dan farklı olarak, söz konusu suçların yer aldığı maddede değil; bu suçlar ile hürriyete karşı bazı diğer suçları da kapsayan ortak hüküm başlıklı TCK m. 119'un ilk fıkrasında düzenlenmiştir<sup>234</sup>. TCK m. 119/1'deki cezayı ağırlaştıran nedenlerden, suçun kamu görevinin sağladığı nüfuz kötüye kullanılarak işlenmesi; ETCK 201/4'te bulunmamaktadır. Bununla birlikte, ETCK m. 201/4'te yer alan, suç işlenirken ayrıca bir tahribat meydana getirilmiş olması şeklindeki cezayı ağırlaştıran neden ise; TCK m. 119/1'de bulunmamaktadır<sup>235</sup>. TCK m. 119/1'deki nedenlerin, ETCK m. 201/4'dekilere kıyasla; cezayı daha az ağırlaştırır şekilde düzenlendiği belirtilmelidir<sup>236</sup>.

TCK m. 119'da ayrıca; TCK m. 117'de düzenlenen suçlara ilişkin olarak, ETCK m. 201'de düzenlenen suçlara yönelik bir benzeri düzenlenmemiş özel bir içtima hükmü de bulunmaktadır<sup>237</sup>. TCK m. 119/2'de, suç işlendiği sırada, kasten yaralama

<sup>232</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 628; Mustafa Ruhan Erdem / Murat Önok, "İş ve Çalışma Özgürlüğünün İhlali Suçu (TCK m. 117)", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 20, 2010, s. 258; Centel, s. 9; Öztürk, s. 231.

<sup>233</sup> Mülga Fransız CK'da, ETCK m. 201/2'de düzenlenen suça oldukça benzer bir suç düzenlenmiştir. Mülga Fransız CK m. 414 şu şekildedir: "*Cebir, şiddet, tehdit veya hileli davranışlarla, ücretlerde artış veya azalışa zorlamak ya da sanayi veya işin serbestçe yapılmasını engellemek amacıyla toplu iş bırakma eylemi gerçekleştiren veya bu eylemi sürdüren ya da bu eylemi gerçekleştirmeye veya sürdürmeye teşebbüs eden kişi, altı gün ile üç yıl arasında hapis ve 500 frank ile 20.000 frank arasında para cezasıyla veya bu iki cezadan yalnızca biriyle cezalandırılır*". Mülga Fransız CK için bkz. Code pénal (ancien), Légifrance, <https://www.legifrance.gouv.fr/> (Erişim: 20.05.2024). Görüldüğü üzere, ETCK m. 201/1'deki suç gibi, bu suç da özel kastla işlenebilir. Bkz. Jean Pradel, "Au confluent des relations de travail et du droit pénal: l'exemple du délit d'entrave à la liberté du travail", **Droit Social**, S. 1, 1990, s. 38. Mülga Fransız CK m. 414'teki suçun karşılığı, yürürlükteki Fransız CK m. 431-1'de yer almaktadır. TCK m. 117/4'te düzenlenen işin devamına engel olma suçu ile benzerlik gösteren Fransız CK m. 431-1'deki suç açısından; mülga Fransız CK m. 414'teki suçtan farklı olarak, işin devamına engel olma suçu için olduğu gibi, özel kast aranmamıştır. Bkz. Cœuret / Fortis / Duquesne, s. 501; Salomon / Martinel, s. 210.

<sup>234</sup> Bayraktar, 2018, s. 247; Bayındır, s. 162; Soyer, s. 106; Öztürk, s. 141.

<sup>235</sup> Bayraktar, 2014, s. 1026; Bayraktar, 2018, s. 247.

<sup>236</sup> Soyer, s. 107.

<sup>237</sup> Bayraktar, 2014, s. 1026; Bayraktar, 2018, s. 247.

suçunun netice sebebiyle ağırlaşmış hallerinin ortaya çıkması durumunda, ayrıca kasten yaralama suçuna ilişkin hükümlerin uygulanacağı ifade edilmiştir.

Son olarak belirtmek isteriz ki, ETCK ile TCK arasında söz konusu suçların yaptırım yönünden de farklılık vardır. ETCK m. 201'deki suçlar için, yalnızca hapis cezası öngörülmüşken; TCK m. 117'nin ilk üç fıkrasındaki her bir suç için, hapis cezasına alternatif olarak adli para cezası da öngörülmüştür<sup>238</sup>. TCK'da bu suçlar için seçimlik ceza öngörülmesi, cezanın bireyselleştirilmesi açısından olumlu karşılanmıştır<sup>239</sup>.

---

<sup>238</sup> Gökçen, s. 2793; Soyer, s. 108.

<sup>239</sup> Bayındır, s. 162.

## İKİNCİ BÖLÜM: 5237 SAYILI TCK M. 117'DE DÜZENLENEN SUÇLAR

Bu başlık altında; TCK m. 117'de yer alan her bir suç ile korunan hukuki yarar, suçların konusu, fail ve mağduru, unsurları ve özel görünüş biçimleri ile suçlara ilişkin yaptırım ve usul kuralları ayrı alt başlıklar altında incelenecektir. Bölümün sonunda, TCK m. 117'de düzenlenen suçlar bakımından; kusurluluğa etki eden nedenler ile cezaya etki eden nedenlere ilişkin önem arz eden hususlar bir arada değerlendirilecektir.

Doktrinde; TCK m. 117'in dört fıkrasında, dört ayrı suçun düzenlendiği ileri sürülmektedir<sup>240</sup>. Bununla birlikte, katıldığımız görüş uyarınca; TCK m. 117'de çalışma hürriyetine ilişkin, unsurları birbirinden farklı, beş ayrı suç yer almaktadır. Maddenin ilk üç fıkrasında birer suç; TCK m. 117/4'te ise, iki suç bulunmaktadır<sup>241</sup>. Belirtmek isteriz ki, maddede düzenlenen suçlar ile, kişilerin çalışma hakkı ve hürriyetinin korunarak, dolaylı şekilde, çalışma barışı ve ekonomik düzenin istikrarı da sağlanacaktır<sup>242</sup>; ancak esas olarak amaçlanan bütün olarak ulusal ekonominin bir parçası olan çalışma hayatına değil, belirli bir kişinin veya kişilerin ya da bir işyerinin çalışmasına yönelik fiillere karşı koruma sağlanmasıdır<sup>243</sup>.

<sup>240</sup> Bkz. Donay, s. 187; Ersan Şen, **Yeni Türk Ceza Kanunu Yorumu**, Cilt 1 (m. 1-146), 1. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2006, s. 482, 483; Gökçen, s. 2792; Şahbaz, s. 1705; Parlar / Hatipoğlu, s. 1900, 1901; Bayındır, s. 160; Mustafa Arslantürk, **Hakaret - Tehdit - Terk - Şantaj - Huzur Bozma - Hakların Engellenmesi - Çevre - İmar - İhale - Tefecilik Suçları**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 225.

<sup>241</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 485; Gökcan / Artuç, s. 4481; Soyer, s. 104; Erdem / Önok, s. 258; Bostancı Tüfekçi, s. 834.

<sup>242</sup> Yarsuvat, 2007, s. 142; Şahbaz, s. 1705; Yusuf Göksu, **Türk Ceza Kanunu'nda İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçları**, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 2023, s. 39.

<sup>243</sup> Aydın, s. 691, 692.

## I. Çalışma Hürriyetini İhlal Suçu (TCK m. 117/1)

Çalışma hürriyetini ihlal suçunun düzenlendiği, TCK m. 117/1 şu şekildedir: *“Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikayeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.”*<sup>244</sup>

### A. Korunan Hukuki Yarar

Ceza hukuku açısından hukuki yarar; üzerine suç tipinin inşa edildiği, her şeyin merkezinde yer alan önemli bir kavramdır<sup>245</sup>. Korunan hukuki yarar; suç ile ihlal edilen ve ceza ile korunan, böylece hukukilik kazanan değer veya menfaattir<sup>246</sup>. TCK m. 117/1’deki suç ile, Anayasa m. 48’de düzenlenen çalışma ve sözleşme hürriyeti ile iş seçme ve iş kurabilme, bir diğer deyişle girişim hürriyeti korunmakta; Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere, kişilerin her türlü baskıdan uzak şekilde ve üçüncü kişilerin olumsuz müdahaleleri olmadan serbestçe çalışabilmeleri amaçlanmaktadır<sup>247</sup>. Tüm bu hususlar kısaca, çalışma hürriyeti olarak ifade edilebilir. Doktrindeki bir görüşe göre, Anayasa m. 49’da düzenlenen çalışma hakkı da TCK m. 117 ile korunmaktadır<sup>248</sup>. Bu suç ile, çalışma hakkıyla bağlantılı olarak, çalışanların hayat seviyelerinin yükseltilmesinin amaçlandığını düşünüyoruz ve bu nedenle bu görüşe katılıyoruz.

<sup>244</sup> Ceza hukuku doktrininde ve düzenlemelerinde; davranış kavramı, fiil kavramı ve esasında ceza hukuku açısından fiilin bir unsurunu teşkil eden hareket kavramının birbirleri yerine kullanılabildiği görülmektedir. TCK incelendiğinde de kanun koyucunun fiil, davranış ve hareket kavramlarını kullandığı görülmektedir. Sami Selçuk, **Suç Genel Kuramı**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, 29 vd.; Selman Dursun, **Disiplinler Arası Bir Yaklaşımla Ceza Hukukunda Hareket Kavram ve Terimi**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 153 vd. Kanun’un bütünlüğü ve kavram karışıklığının giderilmesi için bu durumun düzeltilmesi, kanaatimizce oldukça önemlidir. TCK m. 117/1’de “...hukuka aykırı başka bir davranış...” ifadesi kullanılmıştır. Çalışmamızda, hükümde kullanılan davranış kavramı yerine fiil kavramını; bu çerçevede hukuka aykırı davranış kavramı yerine, hukuka aykırı fiil kavramını kullandığımızı belirtmek isteriz.

<sup>245</sup> Ünver, 2003, s. 108.

<sup>246</sup> Zeki Hafizoğulları / Devrim Güngör, “Türk Ceza Hukukunda Suçların Tasnifi”, **TBB Dergisi**, C. 20, S. 69, 2007, s. 23.

<sup>247</sup> Bayraktar, 2014, s. 1026; Bayraktar, 2018, s. 250; Soyaslan, s. 815, 825; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 468; Centel, s. 8; Soyer, s. 100; Şen, s. 478; Aydın, s. 691, 692; Erol, s. 815; Arslantürk, s. 225; Öztürk, s. 143, 144; Kılıç, s. 73; Efekan Kaptan, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu”, **THD**, C. 9, S. 99, 2014, s. 51; Ersoy, 2016, s. 347. Bkz. Yargıtay 18. CD., 2015/38548 E., 2017/10316 K., 04.10.2017, Yargıtay CGK., 2015/4-94 E., 2019/14 K., 17.01.2019, Yargıtay 18. CD., 2019/8815 E., 2020/4004 K., 06.02.2020, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>248</sup> Aydın, s. 709. Karşıt görüş için bkz. Bostancı Tüfekçi, s. 830.

TCK m. 117/1 ile; gelir elde etme amacı taşıyan, bir başkasının yönetimi altında sürdürülsün veya sürdürülmesin, tüm çalışma faaliyetlerinin korunduğu belirtilmelidir<sup>249</sup>. Yargıtay, gelir elde etme amacı taşımayan bir çalışmaya, haksız şekilde müdahale edilmesinin; bu suç kapsamında değerlendirilemeyeceği yönünde karar vermiştir<sup>250</sup>. Gelir elde etme amacı taşımayan bir çalışma aleyhinde, haksız bir müdahale söz konusu olduğunda; koşulları mevcut ise, cebir veya tehdit suçunun uygulanması gündeme gelecektir<sup>251</sup>.

Belirtmek isteriz ki, çalışma hürriyetini ihlal suçuyla korunması amaçlanan değerler, maddedeki tüm suçlarla, korunan ortak hukuki yarardır<sup>252</sup>. Bununla birlikte TCK m. 117/1’de düzenlenen suç, çalışma hakkı ve hürriyetinin ihlaline karşı genel bir koruma sağlarken; maddenin diğer fıkralarındaki suçlar, ihlale neden olan, bazı özel durumlara karşı koruma sağlamaktadır. Bu suç ile, TCK m. 117’deki diğer suçlar arasında; özel norm - genel norm ilişkisi söz konusudur<sup>253</sup>. Çalışma hürriyetini ihlal suçu, maddenin diğer fıkralarındaki suçlara göre genel niteliktedir<sup>254</sup>.

<sup>249</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 469, 470; Gökcan / Artuç, s. 4481, 4483, 4484; Soyer, s. 100; Bayındır, s. 175; Kılıç, s. 73; Kaptan, s. 51; Göksu, s. 39. Yargıtay da bir kararında, düzenlemenin kapsamına; sanayi ve ticaretin yanında, her türlü gelir elde etme amacına yönelik faaliyetin girdiğini ifade etmiştir. Bkz. Yargıtay CGK., 2015/4-94 E., 2019/14 K., 17.01.2019, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>250</sup> Bkz. “...iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunun unsuru olan, gelir elde etmek amacıyla ekonomik faaliyette bulunma hakkının ihlaline yönelik bir eylemin bulunmaması nedeniyle, sanığın beraati yerine yasal olmayan gerekçeyle mahkumiyet kararı verilmesi...”, Yargıtay 18. CD., 2015/16679 E., 2017/1430 K., 08.02.2017, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>251</sup> Bkz. Aydın, s. 692.

<sup>252</sup> Bkz. Yarsuvat, 2007, s. 142; Bayraktar, 2018, s. 272; Donay, s. 186; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 468; Gökcan / Artuç, s. 4481; Gerçekler, s. 1233; Şen, s. 477; Soyer, s. 100; Aydın, s. 691, 692, 709; Erol, s. 815; Necati Meran, **Hürriyetten Yoksun Bırakma – Tehdit – Şantaj – Konut Dokunulmazlığını Bozma**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014, s. 459; Öztürk, s. 185, 204, 215, 231; Bostancı Tüfekçi, s. 830.

<sup>253</sup> Özel norm - genel norm ilişkisinin söz konusu olabilmesi için her iki normun aynı hukuki yararı koruması gerekir. Bunun yanı sıra özel norm, genel normun taşıdığı özelliklerin yanında bazı diğer özelliklere de sahip olmalıdır. Bkz. Timur Demirbaş, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 18. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 582; İzzet Özgenç, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 19. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 111; Mahmut Koca / İlhan Üzülmüş, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 16. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 563; Kayıhan İçel, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 7. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 640.

<sup>254</sup> Özbek, s. 45; Gökcan / Artuç, s. 4484, 4489; Kaptan, s. 57; Göksu, s. 37. TCK m. 117/1 ile TCK m. 117/4 arasındaki ilişki bakımından aynı yöndeki görüş için bkz. Soyaslan, s. 825. Bir diğer görüşe göre ise, TCK m. 117’de düzenlenen diğer suçlar, TCK m. 117/1’deki suçun nitelikli halleridir. Bkz. Gerçekler, s. 1234; Öztürk, s. 175, 177, 202, 212, 228, 241.

## B. Fail ve Mağdur

TCK m. 117/1’de düzenlenen suçun faili herkes olabilir. Bu suç, özgü bir suç değildir<sup>255</sup>. Çalışma hayatında faaliyette bulunan bir kişi gibi, bulunmayan bir kişi de; suçun faili olabilir. Bir kamu görevlisi de bu suçun faili olabilir<sup>256</sup>. Bu suç ve TCK m. 117’de düzenlenen diğer suçlar; bir tüzel kişinin yararına işlenmeye müsaittir<sup>257</sup>. TCK m. 20/2 uyarınca, tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımını uygulanmayacak olmakla birlikte; kanunda düzenlenen, güvenlik tedbiri niteliğindeki yaptırımlar uygulanabilir. Bununla birlikte, TCK m. 117’de düzenlenen suçlar için; tüzel kişiler hakkında güvenlik tedbiri uygulanacağına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır ve TCK m. 60/4 uyarınca, tüzel kişiler hakkında güvenlik tedbirleri, kanunda ayrıca belirtilmedikçe uygulanmaz. TCK m. 117’de düzenlenen suçların, yararına işlendiği tüzel kişiler hakkında güvenlik tedbiri uygulanmasına yönelik bir düzenleme yapılmasının doğru olacağı, kanaatimizce yerinde olarak belirtilmiştir<sup>258</sup>.

Bu suçun mağduru da faili gibi, herkes olabilir<sup>259</sup>. Mağdurun, elbette ki; çalışmakta olan, çalışma hürriyetine sahip veya sahip olmaya ehil olması gerekir<sup>260</sup>.

<sup>255</sup> Bayraktar, 2014, s. 1028; Bayraktar, 2018, s. 252; Yarsuvat, 2007, s. 143; Hafizoğulları / Özen, s. 214; Soyaslan, s. 817; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 469; Özbek, s. 38; Gökcan / Artuç, s. 4482; Gerçeker, s. 1234; Soyer, s. 101; Aydın, s. 693; Şahbaz, s. 1708; Parlar / Hatipoğlu, s. 1901; Erol, s. 815; Bayındır, s. 182; Meran, s. 459; Taneri, s. 536; Öztürk, s. 144; Simge Nil Yurtseven, “Türk Ceza Kanunu’nda İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu”, **ÇÜHFD**, Arş. Gör. Ceren Damar Şenel Armağanı, Cilt III, C. 5, S. 1, 2020, s. 3809; Kaptan, s. 51; Göksu, s. 39; Ersoy, 2016, s. 347. ETCK m. 201/1’deki suç da, failin herhangi bir kimse olabileceği şekilde düzenlenmiştir. Bkz. Erman, 1952, s. 683.

<sup>256</sup> Bayraktar, 2014, s. 1028; Bayraktar, 2018, s. 253; Bayındır, s. 182; Öztürk, s. 146.

<sup>257</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 469; Aydın, s. 693; Bayındır, s. 190.

<sup>258</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 469; Özbek, s. 39; Aydın, s. 709; Bayındır, s. 190.

<sup>259</sup> Bayraktar, 2014, s. 1029; Bayraktar, 2018, s. 253; Hafizoğulları / Özen, s. 214; Soyaslan, s. 817; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 469; Özbek, s. 38; Gökcan / Artuç, s. 4482; Gerçeker, s. 1234; Parlar / Hatipoğlu, s. 1901; Taneri, s. 536; Yurtseven, s. 3809; Kaptan, s. 52. Suçun mağdurunun, yalnızca işçi veya işveren sıfatına sahip kişiler olabileceğini belirten, bir görüş de mevcuttur. Bkz. Erol, s. 815. ETCK m. 201/1’de düzenlenen suç açısından da, mağdurun işçi veya işveren olabileceği belirtilmiştir. Bkz. Erman, 1952, s. 683.

<sup>260</sup> Soyaslan, s. 817; Gerçeker, s. 1234; Şahbaz, s. 1708; Bayındır, s. 177, 182; Taneri, s. 536; Öztürk, s. 149; Yurtseven, s. 3809. Doktrinde, bir kişinin çalışma hürriyetini ihlal etmek amacıyla, başka bir kişiye cebir, tehdit veya hukuka aykırı bir fiil yöneltilmesinin mümkün olduğu belirtilmiştir. Bu durumda, hukuka aykırı fiile doğrudan maruz kalan kişinin mağdur; çalışma hürriyeti ihlal edilmesi amaçlanan kişinin ise, suçtan zarar gören olacağı ifade edilmiştir. Bkz. Öztürk, s. 149. Suçun mağdurunun, çalışma hürriyetini kullanmaya ehil olması gerektiği düşüncesinden hareketle; küçük yaşta bir çocuğun çalışma hürriyetinden bahsedilemeyeceği için; bu hürriyetinin ihlal edildiğinden de söz edilemeyeceği belirtilmiştir. Gökcan / Artuç, s. 4482; Gerçeker, s. 1234. İşK m. 71 ve Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te belirlenen şartlara uygun olarak çalıştırılan, küçüklere karşı, elbette ki TCK m. 117/1’de düzenlenen suç işlenebilir. Bahsi geçen düzenlemelere aykırı olarak veya düzenlemeler ile getirilen şartlar sağlanmakla birlikte; zorla, rızaları olmadan çalıştırılan küçükler de, bu suçun mağduru olabilir. Çalışmamızın ilerleyen kısmında inceleneceği üzere, çalışma hürriyeti, çalışmama hürriyetini de kapsadığı için; bir kişinin zorla çalıştırılması da TCK m.

Gerçek kişiler gibi, iş hayatında faaliyet yürüten, girişimde bulunan tüzel kişiler de bu suç ile korunmaktadır<sup>261</sup>. Bir tüzel kişinin yürüttüğü çalışma faaliyeti aleyhinde, hukuka aykırı fiiller gerçekleştirildiğinde; bu fiillere maruz kalan gerçek kişi veya kişilerin yanında, söz konusu tüzel kişi de bu suçun mağduru olacaktır<sup>262</sup>.

TCK m. 117/1’de düzenlenen suç ile mağdurların devlete değil, bireylere karşı korunmasının amaçlandığı ve hükmün yalnızca özel hukuk kapsamında değerlendirilen çalışma faaliyetlerini kapsadığı; kamu görevlilerinin bu suç ile korunmadığını ve suçun mağduru olamayacağını belirten bir görüş mevcuttur<sup>263</sup>. Kamu görevlilerinin, çalışmalarını yapmalarını engellemeye yönelik fiillerin; eğer somut olayda unsurları varsa, TCK m. 265’te düzenlenen, görevi yaptırmamak için direnme suçunu oluşturabileceği belirtilmiştir<sup>264</sup>. Katıldığımız görüşe göre ise işçiler, işçi benzeri kişiler olan çıraklar ile stajyerler, işverenler ve bağımsız çalışanların yanı sıra kamu görevlileri de bu suçun mağduru olabilirler<sup>265</sup>. İdare hukuku esaslarına göre çalışan kamu görevlileri de; çalışma hürriyetine sahiptirler ve bu hürriyetlerini kullanarak gelir elde etmekte, yaşamlarını sürdürmektedirler. TCK m. 117/1’in, çalışma hürriyeti için sağladığı korumanın, kamu görevlilerinin çalışmalarını kapsamayacak şekilde yorumlanması; kanunilik ilkesine aykırı bir daraltıcı yorum olacağını düşünüyoruz<sup>266</sup>. Bu tartışmayla ilgili, son olarak; TCK m. 265’in varlığı

117/1’de düzenlenen suçu oluşturur. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik için bkz. Resmi Gazete, S. 25425, 06.04.2004.

<sup>261</sup> Aydın, s. 692, 693, 709.

<sup>262</sup> Aydın, s. 693. Tüzel kişilerin, bir suçun mağduru olabileceği kabul edilmektedir. Bkz. Tuğrul Katoğlu, “Ceza Hukukunda Suçun Mağduru Kavramının Sınırları”, *AÜHFD*, C. 61, S. 2, s. 690. Tüzel kişilerin, bu suçun mağduru olamayacağı yönündeki görüş için bkz. Arslantürk, s. 227, 228.

<sup>263</sup> Soyer, s. 100; Aydın, s. 693, 694; Bayındır, s. 182; Meran, s. 460; Öztürk, s. 144; Erdoğan, s. 134; Reyhani, s. 45.

<sup>264</sup> Özbek, s. 39; Aydın, s. 693, 694; Bayındır, s. 183.

<sup>265</sup> Bayraktar, 2014, s. 1027; Bayraktar, 2018, s. 250, 251; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 469, 470. Cezayı ağırlaştırıcı nedenler arasında, TCK m. 119/1-e’de “*kamu görevi...*” ifadesinin kullanılmasının; TCK m. 117/1 anlamında, çalışma hürriyetini ihlalin, kamuda sürdürülen çalışmalar açısından da gerçekleştirilebileceğini ortaya koyduğu belirtilmiştir. Bkz. Bayraktar, 2014, s. 1028; Bayraktar, 2018, s. 253.

<sup>266</sup> Kanunilik ilkesi; hangi fiillerin suç olarak düzenlendiğinin kanunda gösterilmesini ve suç olarak düzenlenen fiilleri gerçekleştiren kişilere uygulanacak yaptırımların kanun ile belirlenmesini gerektirir. Bu ilke uyarınca, hiç kimseye kanun ile suç olarak düzenlenmemiş bir fiil nedeniyle ceza verilemez ve kanunda belirtilen dışında bir yaptırım uygulanamaz. Bkz. Faruk Erem, *Ümanist Doktrin Açısından Türk Ceza Hukuku*, Cilt: I, Genel Hükümler, 12. Baskı, Seçkin Kitabevi, Ankara, 1984, s. 75; Tahir Taner, *Ceza Hukuku Umumi Kısım*, Ahmet Sait Matbaası, İstanbul, 1949, s. 131, 132; Sulhi Dönmezer / Sahir Erman, *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku*, Cilt: I, 13. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1997, s. 17; Öztekin Tosun, “Suçluların Kanuniliği Prensibi Aleyhindeki Cereyan”, *İÜHFM*, C. 27, S. 1-4, 1961, s. 45; Ayhan Önder, *Ceza Hukuku Genel Hükümler*, Cilt: I, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1991, s. 103, 104; Demirbaş, 2023, s. 128; Özgenç, s. 121, 122; Koca / Üzülmüş, s. 58; Bahri Öztürk / Mustafa Ruhan Erdem, *Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku*, 23. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 43; Fatih Selami Mahmutoglu / Serra Karadeniz, *Türk Ceza*

karşısında, TCK m. 117/1'in kamu görevlilerinin çalışmaları için, uygulanıp uygulanamayacağını değerlendirmekte fayda vardır. Maddi unsur başlığı altında detaylı olarak açıklanacağı üzere, TCK m. 117/1'deki suç, çalışmanın engellenmesi amacıyla gerçekleştirilen cebir ve tehdit fiillerinin dışında; çalışma hürriyetini ihlal eden, her türlü hukuka aykırı fiilin gerçekleştirilmesiyle de oluşur. TCK m. 265'te düzenlenen suç ise, yalnızca cebir veya tehdide başvurularak işlenebilir<sup>267</sup>. Bu çerçevede, bir kamu görevlisinin çalışması aleyhinde gerçekleştirilen hukuka aykırı fiiller, TCK m. 265'te düzenlenen görevi yaptırmamak için direnme suçunun unsurlarını oluşturmadığı takdirde; TCK m. 117/1'in uygulanması söz konusu olacaktır ve kamu görevlisi sıfatına sahip kişi, çalışma hürriyetini ihlal suçunun mağduru olacaktır. Bunun yanı sıra, ileride inceleneceği üzere, çalışma hürriyetini ihlal suçu, mağdurun zorla çalıştırılması veya bu amaca yönelik fiiller gerçekleştirilmesi durumunda da ortaya çıkabilir. Bir kamu görevlisine, görevine girmeyen bir çalışma zorla yaptırıldığında veya yaptırılmaya çalışıldığında da, TCK m. 265/1'de yalnızca görevin yapılmasının engellenmesinden bahsedildiği için, TCK m. 117/1'de düzenlenen suçun uygulanması gündeme gelecektir. Özetle ifade etmek gerekir ise kamu görevlilerinin çalışmalarının engellenmesi amacıyla cebir veya tehdit kullanılması durumunda, TCK m. 117/1'de düzenlenen suç değil, TCK m. 265'te düzenlenen suç oluşacak; kamu görevlilerinin çalışma hürriyetini ihlal edecek nitelikteki diğer fiiller söz konusu olduğunda, TCK m. 117/1'de düzenlenen suç oluşacaktır.

---

**Kanunu Genel Hükümler Şerhi**, 2. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 9; M. Emin Artuk / Ahmet Gökçen / M. Emin Alşahin / Kerim Çakır, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 17. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, s. 162; Nur Centel / Hamide Zafer / Özlem Çakmut, **Türk Ceza Hukukuna Giriş**, 12. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 47; Berrin Akbulut, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 10. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, s. 109; Zeynel T. Kangal, "Anayasal Güvence Olarak Suçta ve Cezada Kanunilik İlkesi", **CHD**, C. 6, S. 17, 2011, s. 62. Kanunilik ilkesi gereğince, ceza kanunlarının dar yorumlanması gerekir. Fransız CK m. 111-4'te bu ilkeye açıkça yer verilmiştir. Doktrinde kanunilik ilkesini düzenleyen TCK m. 2'de de Fransız CK m. 111-4'te olduğu gibi sade biçimde ceza kanunlarının dar yorumlanacağını hüküm altına alınmasının yerinde olacağı; bu şekilde hem kıyasın hem genişletici yorumun önüne geçilebileceği belirtilmiştir. Bkz. Duygun Yarsuvat / Köksal Bayraktar / Necmi Yüzbaşıoğlu / Erdoğan Bülbül / Ümit Kocasakal / Eylem Aksoy / Pınar Memiş / Gülşah Kurt / Çağla Tansuğ / Didem Yılmaz, "Türk Ceza Kanunu Tasarısı Hakkında Galatasaray Üniversitesi'nin Görüşü", **Türk Ceza Kanunu Reformu**, İkinci Kitap, Editör: Teoman Ergül, 1. Baskı, Şen Matbaa, Ankara, 2004, s. 289. Bir diğer yandan belirtmek isteriz ki, dar yorum bir ceza normunun uygulama alanının daraltılması anlamına gelmez. Daraltıcı yorum; kanun metnindeki ifadelerin, kanun koyucunun ilgili normu düzenlemekteki amacını aşması durumunda, söz konusu ifadelerin kanun koyucunun gerçek iradesine daraltılması olarak ifade edilmiştir. Bkz. Demirbaş, 2023, s. 144; Centel / Zafer / Çakmut, s. 94; Akbulut, 2023, s. 62. Kanaatimizce hem genişletici hem daraltıcı yorum, tıpkı kıyas gibi, kanunilik ilkesine aykırılık oluşturur; çünkü bir ceza normunun uygulama ve koruma alanının yorum yoluyla genişletilmesi veya daraltılması öngörülebilirliği ortadan kaldırır.

<sup>267</sup> Zeynel T. Kangal, Görevi Yaptırmamak için Direnme, **Özel Ceza Hukuku**, C. IX, Kamu İdaresinin Güvenilirliğine ve İşleyişine Karşı Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 401.

TCK m. 117/1 ile yalnızca kollektif, bir diğer deyişle toplu çalışma hürriyeti değil; bireysel çalışma hürriyeti de korunmaktadır. Bu nedenle, söz konusu suçun oluşması için; birden çok fail veya mağdurun bulunmasının, gerekli olmadığı ifade edilmelidir<sup>268</sup>. Bu durum, maddede düzenlenen diğer suçlar için de böyledir<sup>269</sup>.

### C. Suçun Konusu

Suçun konusu<sup>270</sup>, failin suçu üzerinde gerçekleştirdiği kişi veya şeydir<sup>271</sup>. Doktrinde aksi görüş de bulunmakla birlikte, katıldığımız görüşe göre konusuz suç olmaz<sup>272</sup> ve suçun konusunun her zaman maddi bir varlığı olması da gerekli değildir, algılanabilir her şey suçun konusu olmaya uygundur<sup>273</sup>.

Çalışma hürriyetini ihlal suçu da, konusu maddi olmayan suçlardandır. Suçu oluşturan fiil, mağdurun çalışması, yürüttüğü faaliyet üzerinde gerçekleştirildiği için; TCK m. 117/1’de düzenlenen suçun konusu mağdurun çalışmasıdır<sup>274</sup>.

### D. Maddi Unsur

TCK m. 117/1’de düzenlenen suçun maddi unsuru; cebir, tehdit veya başkaca hukuka aykırı bir fiile başvurularak, mağdurun çalışma hürriyetinin ihlal edilmesidir<sup>275</sup>. Cebir, tehdit veya hukuka aykırı başka bir fiil suçun hareket

<sup>268</sup> Bayraktar, 2014, s. 1027; Bayraktar, 2018, s. 251; Gökcan / Artuç, s. 4487; Gerçekler, s. 1235; Soyer, s. 101; Şen, s. 478; Bayındır, s. 183; Öztürk, s. 145, 148; Bostancı Tüfekçi, s. 830. ETCK m. 201/1’de düzenlenen suç açısından da, aynı durum geçerlidir. Bkz. Erem, 1952, s. 134; Erem, 1993, s. 1284; Erman, 1952, s. 683.

<sup>269</sup> Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 479; Aydın, s. 707; Öztürk, s. 148.

<sup>270</sup> Suçun konusunu belirtmek için, suçun hukuki konusu olarak da isimlendirilen, korunan hukuki yarardan farklı bir kavram olduğunu ortaya koymak adına; suçun maddi konusu ifadesi de kullanılmaktadır. Bkz. Faruk Erem, “Suçun Konusu ve Hümanist Doktrin”, *AÜHFD*, C. 25, S. 1, 1968, s. 12; Erem, 1984, s. 248; Özgenç, s. 222, dipnot 197; Uğur Orhan, *Suçun Maddi Konusu*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 171.

<sup>271</sup> Nevzat Toroslu, *Cürümlerin Tasnifi Bakımından Suçun Hukuki Konusu*, 2. Baskı, Savaş Yayınevi, Ankara, 2019, s. 60; Dönmezer / Erman, Cilt: I, s. 333; Demirbaş, 2023, s. 605; Artuk / Gökcan / Alşahin / Çakır, s. 396; Centel / Zafer / Çakmut, s. 236; Orhan, s. 171.

<sup>272</sup> Özgenç, s. 222; Artuk / Gökcan / Alşahin / Çakır, s. 395; Karşıt görüş için bkz. Toroslu, s. 196; Orhan, s. 174.

<sup>273</sup> Erem, 1968, s. 12, 31; Erem, 1984, s. 248.

<sup>274</sup> Suçun konusunun; mağdurun çalışma hürriyeti olduğu da ifade edilmiştir. Bkz. Gökcan / Artuç, s. 4483; Meran, s. 460. Bir başka görüşe göre ise suçun konusu; çalışma hürriyeti ihlal edilen kişi, bir diğer deyişle suçun mağdurudur. Bkz. Ersoy, 2016, s. 348.

<sup>275</sup> Bayraktar, 2014, s. 1033; Bayraktar, 2018, s. 253; Hafızogulları / Özen, s. 214; Tezcan / Erdem / Önok, s. 623; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 469, 470; Özbek, s. 40; Gökcan / Artuç, s. 4484; Gerçekler, s. 1233; Soyer, s. 103; Aydın, s. 694, 709; Meran, s. 463; Taneri, s. 536; Öztürk, s. 150. Bir kimsenin işyerine girişine engel olunması, işyerinden ayrılmaya zorlanması, çalışmasını engellemek için işin

unsuruyken; çalışma hürriyetinin ihlali ise, suçun netice unsurudur<sup>276</sup>. Bu düzenleme açısından, çalışma hürriyetini ihlal; bir kişinin bu hürriyetini kullanmasının tamamen veya kısmen engellenmesi, zorlaştırılması veya kişinin bu hürriyetine, bir şekilde hukuka aykırı bir müdahalede bulunulmasıdır<sup>277</sup>.

Suçun işlenmiş olduğunu kabul etmek adına; cebir, tehdit veya hukuka aykırı başka bir fiilin bir arada gerçekleştirilmesi gerekmediği ve herhangi birine başvurulması yeterli olduğu için seçimlik hareketli bir suçtur<sup>278</sup>. Cebir ve tehdidin dışında, hukuka aykırı herhangi bir fiille de suç işlenebileceği, başvurulması gereken fiil açısından bir sınırlama getirilmediği için; bağlı hareketli değil, serbest hareketli bir suçtur<sup>279</sup>. Kanaatimizce, hareketin şekli bakımından; bu suçun, hem icrai hem ihmali hareketlerle işlenebileceğini söylemek mümkündür. Suçun, cebir ve tehdit kullanılarak işlenmesi icrai bir hareket gerektirecek olsa da; doktrinde de belirtildiği üzere, hukuka aykırı fiil kapsamında değerlendirilebilecek icrai hareketlerin yanı sıra, ihmali hareketler de suçu oluşturacaktır<sup>280</sup>.

Bir görüşe göre bu suç, netice bakımından bir zarar suçudur<sup>281</sup>. Yargıtay'ın içtihadı da bu yöndedir<sup>282</sup>. Söz konusu suçun oluştuğunu kabul etmek için, ETCK m. 201/1 açısından olduğu gibi, çalışmanın somut olarak engellenmesi veya ortadan

---

sürmesini sağlayan elektrik, su veya doğalgazın kesilmesi, “şu işçiyi çalıştıırırsan seni öldürürüm” denmesi fiillerinin; çalışma hürriyetini ihlal suçunu oluşturacağı belirtilmiştir. Bkz. Gökcan / Artuç, s. 4484; Şen, s. 478. Doktrinde belirtildiği üzere, çalışma hürriyetini ihlal ve TCK m. 117'deki diğer suçlar hiç düzenlemeseydi; çalışma hürriyetine yönelen haksız saldırılar için, unsurları mevcut olduğu takdirde, TCK m. 106 ve TCK m. 108'de düzenlenen tehdit ve cebir suçları uygulama alanı bulacaktı. Bkz. Aydın, s. 692. TCK m. 117'nin varlığında da, bu maddenin ilk ve son fıkrasında düzenlenen suçların unsurları tamamlanmadığında; cebir ve tehdit suçlarının uygulanması mümkündür.

<sup>276</sup> Bayraktar, 2014, s. 1029, 1033; Bayraktar, 2018, s. 253, 259; Öztürk, s. 151, 154; Reyhani, s. 46, 50; Ersoy, 2016, s. 348, 357.

<sup>277</sup> Bayraktar, 2018, s. 259; Soyaslan, s. 815; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 473; Soyer, s. 102, 103; Şahbaz, s. 1707. Doktrinde, suçun maddi unsurunu; ETCK m. 201/1 açısından olduğu gibi, çalışma hürriyetinin somut olarak, engellenmesi veya ortadan kaldırılması olarak kabul eden bir görüş de vardır. Bkz. Erol, s. 815.

<sup>278</sup> Özbek, s. 51; Gökcan / Artuç, s. 4487; Bayındır, s. 177; Öztürk, s. 152; Bostancı Tüfekçi, s. 833; Yurtseven, s. 3810; Kaptan, s. 52; Reyhani, s. 49.

<sup>279</sup> Soyer, s. 103; Şahbaz, s. 1706; Bayındır, s. 178, 191. Suçun bağlı hareketli bir suç olduğu yönündeki görüş için bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 470; Özbek, s. 40; Öztürk, s. 151; Ersoy, 2016, s. 349. Doktrinde, suçun bağlı hareketli bir suç niteliğinde olmakla birlikte; suç hukuka aykırı başka bir fiille de işlenebildiği için, bu niteliğinin tartışmalı olduğu da ifade edilmiştir. Bkz. Bostancı Tüfekçi, s. 833.

<sup>280</sup> Gökcan / Artuç, s. 4487; Gerçekler, s. 1235; Öztürk, s. 151; Kılıç, s. 77. Suçun, yalnızca icrai hareketlerle işlenebileceğini belirten bir görüş de vardır. Bkz. Hafizoğulları / Özen, s. 214; Aydın, s. 694.

<sup>281</sup> Soyaslan, s. 817; Gerçekler, s. 1235; Bayındır, s. 176, 177; Meran, s. 464; Öztürk, s. 157; Kaptan, s. 52.

<sup>282</sup> Bkz. Yargıtay 18. CD., 2015/39136 E., 2017/10815 K., 12.10.2017, Yargıtay 18. CD., 2015/18359 E., 2016/17416 K., 09.11.2016, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

kaldırılması gerekmemektedir<sup>283</sup>. TCK'daki suçun neticesi olan ihlal; ETCK'daki suçun neticesi olan tahdit veya menetme, bir diğer deyişle, engelleme veya ortadan kaldırmaya göre, daha geniş bir kavramdır. Failin çeşitli hareketlerle, çalışmayı engellememekle birlikte; çalışmayı sınırlaması, güçleştirmesi, performansı düşürmesi veya çalışma ortamının huzurunu ortadan kaldırması gibi durumlarda da suçun oluştuğu kabul edilmektedir<sup>284</sup>. Suçun oluştuğunu kabul etmek için; mağdurun gelir kaybına uğraması, ekonomik bir zararının ortaya çıkması da şart değildir<sup>285</sup>. Bu nedenlerle, kanaatimizce, TCK m. 117/1'de düzenlenen suç; bir tehlike suçudur<sup>286</sup>.

Doktrinde belirtildiği üzere, çalışma hürriyetini ihlale elverişli hareketin icra edilmesiyle suç oluşur<sup>287</sup>. Kanaatimizce, failin suçu işlemek amacıyla gerçekleştirdiği elverişli hareketi; mağdurun çalışma hürriyetini kullanışını, dış dünyaya yansısını veya yansımaları, olumsuz yönde etkileyecek ve çalışmasını sonlandırmasını gerektirmese de en azından işini yapmakla ilgili bir huzursuzluk yaratacak, özetle mağdurun çalışma hürriyeti aleyhinde hukuka aykırı bir müdahale teşkil edecek nitelikte olduğundan, bu görüş yerindedir. Failin hareketi gerçekleştirmesiyle, çalışma hürriyetini ihlal neticesi ortaya çıkar. Yargıtay'ın içtihadı da bu yönde istikrar kazanmıştır<sup>288</sup>. Bu çerçevede,

<sup>283</sup> Özbek, s. 45; Gökcan / Artuç, s. 4488, 4501; Aydın, s. 694; Göksu, s. 53.

<sup>284</sup> Soyaslan, s. 817; Tezcan / Erdem / Önok, s. 625; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 473; Şen, s. 479; Öztürk, s. 59; Ersoy, 2016, s. 359. Failin, mağdurun çalışmasını engellemiş olması durumunda ise, suçun teklifi etkilenmeyecek olmakla birlikte; bu durumun cezanın belirlenmesinde dikkate alınacağı ifade edilmiştir. Gökcan / Artuç, s. 4489. Kanaatimizce, bu suç açısından çalışmanın engellenmesi; cezalandırılmayan sonraki hareketler kapsamında değerlendirilebilir. Bazı durumlarda kanun koyucu, bir norm ihlal edilip neticenin meydana gelmesinden sonra; söz konusu suç için öngörülen cezanın failin kusurunu karşıladığı esastan hareket eder ve neticenin meydana gelmesinden sonra gerçekleşen bazı hareketler ayrıca cezalandırılmaz. Bkz. Demirbaş, 2023, s. 584.

<sup>285</sup> Aydın, s. 694; Bayındır, s. 176.

<sup>286</sup> Özbek, s. 45. Doktrinde, esastan Yargıtay'ın, suçun tamamlanması için, çalışmanın engellenmesi gerekmediği yönündeki içtihadıyla; TCK m. 117/1'de düzenlenen suçun, bir tehlike suçu olduğunu kabul ettiği ifade edilmiştir. Bkz. Gökcan / Artuç, s. 4489. Bkz. "765 Sayılı TCK'nın 201/1. maddesinde suçun tamamlanması için 'men veya tahdit' neticesi aranmış iken 5237 Sayılı Kanunun 117/1. maddesinde aynı konu 'çalışma hürriyetini ihlal' sözcükleriyle ifade edilmiş olup, kanun, tamında yer olan seçenek hareketlerin gerçekleştirilmesi ile özgürlüğün ihlali sonucu meydana geleceğinden, incelenen dosyada tehdit sözünün muhataba ulaşması ile suçun tamamlanacağı...", Yargıtay 4. CD., 2011/9258 E., 2012/30508 K., 17.12.2012, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>287</sup> Gökcan / Artuç, s. 4501.

<sup>288</sup> Bkz. "Sanığın iş ve çalışma hürriyetini ihlal kastıyla müştekilere yönelik tehdit ve yaralama eylemlerini gerçekleştirdiği anda suçun tamamlandığı gözetilmeden...", Yargıtay 4. CD., 2012/15012 E., 2013/20731 K., 01.07.2013, Gökcan / Artuç, s. 4489, dipnot 33; "Sanığın hukuka aykırı davranışı gerçekleştirmesiyle iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunun tamamlandığı gözetilmeden...", Yargıtay 4. CD., 2013/18085 E., 2014/15078 K., 05.05.2014, "Sanıkların hukuka aykırı davranışları gerçekleştirmeleriyle iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunun tamamlandığı gözetilmeden...", Yargıtay 18. CD., 2016/10990 E., 2016/16363 K., 24.10.2016, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası; "...müştekiye yönelik tehdit ve yaralama eylemlerini gerçekleştirdiği anda suçun tamamlandığı gözetilmeden...", Yargıtay 18. CD., 2015/13362 E., 2016/7801 K., 14.04.2016, "...katılanın iş ve çalışma hürriyetini ihlal etme amacıyla tehdit eyleminin gerçekleştirilmiş olması karşısında, tamamlanmış suçtan sanığın

TCK m. 117/1’de düzenlenen suçun; neticesi harekete bitişik bir suç olduğu söylenmelidir<sup>289</sup>. Suç, cebir veya tehdide başvurularak işlendiğinde; ani hareketli bir suç şeklinde ortaya çıkacaktır. Bununla birlikte, suçun hukuka aykırı başka bir fiile işlenmesi durumunda; başvuru fiile bağlı olarak, mütemadi bir suç şeklinde ortaya çıkması da mümkündür<sup>290</sup>. Söz konusu hürriyetin ihlalinin, geçici ya da sürekli olması; suçun oluşması bakımından önem taşımaz<sup>291</sup>.

Bir görüşe göre, çalışma hürriyetini ihlal suçuyla, çalışma hürriyetinin yalnızca pozitif yönü korunmakta; bir diğer deyişle, çalışma hürriyeti, çalışmak veya çalıştırmak iradelerinin bulunduğu durumlarda korunmaktadır<sup>292</sup>. Bu konudaki diğer görüşe göre ise, çalışmayı engellemeye yönelik fiillerin yanında, kişinin cebir, tehdit veya hukuka aykırı başka bir fiile zorla çalıştırılması da bu suçu oluşturur; hükümle hem çalışmak hem çalışmamak iradesinin bulunduğu durumlara yönelik koruma sağlanmaktadır, yani çalışma hürriyetinin hem pozitif hem de negatif yönü korunmaktadır<sup>293</sup>. Kanaatimizce de çalışma hürriyeti; hem çalışma hem de çalışmama hürriyetini ifade ettiği için; bir kişinin zorla çalıştırması veya bu amaçla gerçekleştirilen fiiller de TCK m. 117/1’de düzenlenen suçu oluşturur<sup>294</sup>.

Doktrinde, TCK m. 117/1’de düzenlenen suçun oluşması için, yapılmakta olan işin; hukuka aykırı, yasaklanmış bir iş olmaması gerektiği belirtilmiştir<sup>295</sup>. Konuya

*cezalandırılması yerine...*”, Yargıtay 18. CD., 2015/39959 E., 2017/12019 K., 31.10.2017, Yargıtay Karar Arama, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim: 20.05.2024).

<sup>289</sup> Özbek, s. 39. Suçun, neticesi hareketten ayrılabilen bir suç olduğu yönündeki görüş için bkz. Öztürk, s. 155.

<sup>290</sup> Soyaslan, s. 817; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 474; Öztürk, s. 155; Ersoy, 2016, s. 360. Örnek vermek gerekirse, mağdurun işyerinde hürriyeti tahdit edilerek, çalışma hürriyetinin ihlal edilmesi durumunda; TCK m. 117/1’de düzenlenen suç, mütemadi bir suç olarak ortaya çıkacaktır.

<sup>291</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 474; Özbek, s. 45; Şahbaz, s. 1707; Aydın, s. 694; Bayındır, s. 177; Öztürk, s. 155; Ersoy, 2016, s. 359, 360.

<sup>292</sup> Gerçeker, s. 1235; Soyer, s. 100; Şahbaz, s. 1705; Aydın, s. 693. Çalışmama hürriyetine ilişkin düzenlemelerin, TCK’da değil, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda yer aldığı belirtilmiştir. Bkz. Tezcan / Erdem / Önok, s. 621, 622.

<sup>293</sup> Şen, s. 477, 478; Erdem / Önok, s. 255; Bayındır, s. 176; Erdoğan, s. 128. Bkz. “...sanıkların mağduru kendilerinin işlettikleri birahane çalışmaya ‘Cebir ve tehditle zorlama biçimindeki eylemlerinin ... TCY’nin 117/1, 119/1-c madde ve fıkralarına uyan iş ve çalışma hürriyetini ihlal suçunu oluşturup oluşturmadığı tartışılmadan...”, Yargıtay 4. CD. 2007/11430 E., 2008/4860 K., 19.03.2008, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>294</sup> Bununla birlikte, kişilerin grev gibi sendikal haklar kapsamında değerlendirilmesi gereken, çalışmama yönündeki iradelerine karşı gerçekleştirilen fiillerin; unsurları mevcut olması durumunda; TCK m. 118’deki sendikal hakların engellenmesi suçunun oluşacağı yönündeki görüşe katılıyoruz. Bkz. Aydın, s. 694.

<sup>295</sup> Bayraktar, 2014, s. 1027; Bayraktar, 2018, s. 251, 253; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 469, 470; Özbek, s. 45. ETCK m. 201/1’de düzenlenen suç oluşması için de, engellenen veya ortadan kaldırılan sanat

ilişkin bir diğer görüş uyarınca, hükmün uygulanabilmesi için; işin hukuka, kanuna uygun olarak yürütülmesi gerekli değildir. Bu görüşe göre; asgari ücretle ilgili düzenlemelere, sosyal sigorta hükümlerine uyulmadan veya kayıt dışı gerçekleştirilen işler de hükmün koruması kapsamındadır<sup>296</sup>. Bir başka görüşe göre ise, hukuka ve kanuna aykırı, yasaklanmış veya konusu suç oluşturan, uyuşturucu madde ticareti gibi, iş ve çalışmalar TCK m. 117/1 kapsamında korunmaz ancak; kanunen yapılması yasak olmamakla birlikte, faaliyet sürdürülmesi için belirli şartlar öngörülmüş bir işe ilişkin izin, ruhsat gibi eksiklikler, söz konusu işin kanuna aykırı olduğunu göstermez ve bu şekilde yürütülen çalışmalar TCK m. 117/1 kapsamında korunur<sup>297</sup>. Kanun koyucu, TCK m. 117/1'in uygulanması açısından; sürdürülen çalışmanın hukuka uygun olup olmaması konusunda bir ayrıma gitmemiştir. Kanaatimizce TCK m. 117/1; ilgili işe ilişkin mevzuata aykırı olarak gerçekleştirilen ve hatta konusu suç oluşturan çalışmalar hakkında da uygulama alanı bulabilir. Kişinin cebir, tehdit veya hukuka aykırı başka bir fiille mevzuata aykırı olarak veya konusu suç oluşturan bir işte zorla çalıştırılması durumunda; çalıştırılan kişiye karşı, çalıştıran tarafından TCK m. 117/1'de düzenlenen suçun işlenmiş olacağını düşünüyoruz. Konusu suç oluşturmayıp yalnızca mevzuata aykırı olarak yürütülen işler bakımından ise çalışmanın engellenmesine yönelik fiiller de suçu oluşturacaktır.

TCK m. 117/1 açısından cebir; çalışan ya da çalışmak isteyen kişiye karşı kötülük, zor kullanma şeklinde ifade edilmiştir<sup>298</sup>. Cebrin; çalışma hürriyeti ihlal edilen mağdura, mağdurun bir yakınına veya bir üçüncü kişiye yönelik olması mümkündür<sup>299</sup>. TCK bir bütün olarak düşünülmeli ve TCK m. 117/1'deki cebir ifadesi; TCK m. 108'de düzenlenen cebir şeklinde anlaşılmalı, eşya üzerinde gerçekleştirilen fiiller bu kapsamda değerlendirilmemelidir<sup>300</sup>. TCK m. 108 uyarınca cebir, kişinin

---

veya ticaret hürriyetinin; hukuka uygun bir işe ilişkin olarak kullanılıyor olması gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. Erman, 1952, s. 681.

<sup>296</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 625; Gökcan / Artuç, s. 4488; Soyer, s. 103; Bayındır, s. 176, 177.

<sup>297</sup> Şahbaz, s. 1706; Göksu, s. 54.

<sup>298</sup> Soyaslan, s. 816; Şahbaz, s. 1706; Aydın, s. 694.

<sup>299</sup> Soyaslan, s. 816; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 471; Aydın, s. 694.

<sup>300</sup> Bayraktar, 2014, s. 1030; Bayraktar, 2018, s. 254, 255; Hafizoğulları / Özen, s. 214; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 470; Özbek, s. 41; Gerçekler, s. 1234; Aydın, s. 696, 709. Konuya ilişkin bir başka görüşe göre; cebir mağdurun veya yakının eşyasına yönelik olarak da gerçekleştirilebilir. Bkz. Soyaslan, s. 816; Bayındır, s. 169; Erdoğan, s. 135. Eşya üzerinde gerçekleştirilen fiillerin, cebir ve tehdit dışında, hukuka aykırı başka bir fiille suçun işlenmesi kapsamında değerlendirilmesi mümkündür. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 470; Özbek, s. 41. Doktrinde, ETCK m. 201/1'de düzenlenen suçun işlenmesinde, başvurulacak cebrin; eşya üzerinde gerçekleştirilen cebir de olabileceği ifade edilmiştir. Bkz. Erem, 1993, s. 1286; Erman, 1952, s. 689.

hareket yeteneği üzerindeki baskıyı ifade eder; bu baskı kişinin başka şekilde, özgür biçimde hareket etmesini engelleyecek etkiyi haiz olmalıdır<sup>301</sup>. Fiilen gerçekleşen maddi, bir diğer deyişle fiziksel bir zor kullanımı söz konusu olmalıdır<sup>302</sup>. Bununla birlikte, zorlamanın bedene yönelik olması yeterli olup; bedene temas edilmesi şart değildir<sup>303</sup>. Her türlü araçla cebre başvurulabilir, cebrin ne şekilde gerçekleştiği önemli değildir<sup>304</sup>. Cebir için belirli bir ağırlık aranmamakla birlikte, mağdurun direncini kırmaya objektif olarak elverişli olmasının yeterli olduğu; ciddiye alınabilir ve korku verici olması gerektiği belirtilmelidir<sup>305</sup>. Cebrin, bir süre devam etmesi gerekli değildir<sup>306</sup>.

TCK m. 117/1 açısından tehdit; çalışan ya da çalışmak isteyen kişinin, çalışma hürriyetinin ihlaline yönelik olarak, gelecekte bir kötülük yapılacağına açıklanması şeklinde ifade edilmiştir<sup>307</sup>. Tehdit, TCK m. 106'da düzenlenen tehdit şeklinde

<sup>301</sup> Bayraktar, 2014, s. 1029, 1030; Bayraktar, 2018, s. 254.

<sup>302</sup> Erem, 1993, s. 1285, 1290; Erman, 1952, s. 693; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 470; Gökcan / Artuç, s. 4485; Üzümez, s. 47, 48; Aydın, s. 694; Gökcan, s. 2773; Bayındır, s. 177; Meran, s. 461; Sözüer, s. 130, 131; Pınar Memiş Kartal, "Türk Ceza Hukukunda Cebir Suçu (TCK m. 108)", **GSÜHFD**, Köksal Bayraktar'a Armağan, Cilt II, S. 1, 2010, s. 1039; Handan Yokuş Sevik, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 5. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, s. 518; Özlem Yenerer Çakmut, "Cebir Suçu (TCK m. 108)", **ERÜHFD**, C. 8, S. 2, 2013, s. 228; Zeynel T. Kangal, "Cebir Kullanma Suçu", **Prof. Dr. Mehmet Emin Artuk'a Armağan**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 598. Cebrin fiziksel olmasının şart olmadığını belirten bir görüş de mevcuttur. Bkz. Şahbaz, s. 1706.

<sup>303</sup> Erdem / Önok, s. 255; Memiş Kartal, 2010, s. 1040.

<sup>304</sup> Soyaslan, s. 816; Memiş Kartal, 2010, s. 1039. Doktrinde cebrin; bağlama, tutma, tokatlama, hapsedme, narkoz etkisinde tutma, hipnotize etme, uyuşturucu madde veya uyku hapi verme şeklinde olabileceği belirtilmiştir. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 470; Ersoy, 2016, s. 349; Yenerer Çakmut, s. 223.

<sup>305</sup> Soyaslan, s. 816; Gökcan / Artuç, s. 4485; Sözüer, s. 133; Yenerer Çakmut, s. 224; Kangal, 2020, s. 600, 601.

<sup>306</sup> Gökcan / Artuç, s. 4485. Önemli olan, mağdurun kararını verdiği anda cebre başvurulmuş olmasıdır. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 470.

<sup>307</sup> Erman, 1952, s. 693; Soyaslan, s. 816; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 471; Özbek, s. 41; Aydın, s. 694; Gökcan, s. 2770; Meran, s. 462. Yargıtay kararları incelendiğinde, TCK m. 117/1 kapsamında değerlendirilmesi mümkün olan sözlerin dava konusu edildiği durumlarda; yerel mahkemeler tarafından, TCK m. 106'da düzenlenen tehdit suçundan mahkumiyet hükmü kurulduğu görülmektedir. Yargıtay bu durumlarda; çalışma hürriyetini ihlal suçunun oluşup oluşmadığı incelenmeden karar verilmesini, uygun bulmamıştır. Söz konusu kararlardan bazılarında geçen ifadeler şu şekildedir; "biz zaten burada simit satıyoruz, sen başka yere git, burada simit satamazsın, eğer gitmezsen simit arabana denize atarız", "buradan ... malzeme götüremezsin, götürürsen seni asarız, keseriz", "burada size ekmek yedirmeyiz, mekanı başınıza yıkacağız", "(...) Dinlenme Tesisleri'ne ağabeyin (...) ekmek vermesin aksi durumda onu (...) meydanında ayağından vururum", "bu yolda çalışmayacaksın, çalışırsan seni öldürürüz, arabayı yakarız, bu yolda sana araba sürdürmeyeceğiz", "ben sizi burada barındırmayacağım, ceketinizi alın çıkın bu işyerinden, yoksa sizin için kötü olur, size burada ekmek yedirmem, seni öldürürüm", Bkz. Yargıtay 4. CD., 2014/47115 E., 2017/7574 K., 14.03.2017, Yargıtay 4. CD., 2015/18769 E., 2017/21806 K., 09.10.2017, Yargıtay 4. CD., 2015/9399 E., 2019/13051 K., 10.07.2019, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası; Yargıtay 4. CD., 2016/4956 E., 2017/12518 K., 20.04.2017, Yargıtay 4. CD., 2015/11441 E., 2017/18201 K., 29.06.2017, Yargıtay 4. CD., 2015/18426 E., 2017/21782 K., 09.10.2017, Şahbaz, s. 1709, 1710.

anlaşılmalıdır<sup>308</sup>. Bu çerçevede tehdit; mağdurun kendisine, bir yakınına, bir üçüncü kişiye karşı olabileceği gibi, cebirden farklı olarak, malvarlığına yönelik de olabilir<sup>309</sup>. Hayata, vücut bütünlüğüne, cinsel dokunulmazlığa, malvarlığına<sup>310</sup> veya bunların dışında; kişinin hürriyeti, şerefi, özel yaşamı gibi hukukten korunan başka bir değerine karşı da olabilir<sup>311</sup>. Tehdidin de, cebir gibi, ne şekilde gerçekleştirildiği önemli değildir<sup>312</sup>. Yazılı, sözlü veya kişiyi korkutma amacı taşıyan başka bir şekilde gerçekleştirilmesi mümkündür<sup>313</sup>. Bununla birlikte; belli bir boyuta ulaşması, iradeyi etkileyecek ölçüde olması ve kolayca kurtulma olanağı olmaması gerekir<sup>314</sup>. Bu konuda, objektif bir değerlendirme yapılmalıdır<sup>315</sup>. Cebre başvurulduğunda, mağdurun iradesini ortadan kalkarken; manevi cebir olarak da ifade edilen tehdide başvurulduğunda, mağdurun iradesinin sakatlandığı, kuvvetli şekilde etkilendiği belirtilmiştir<sup>316</sup>.

TCK m. 117/1 açısından, hukuka aykırı fiil ise; cebir ve tehdit haricinde her türlü hukuka aykırılık oluşturan hareket olarak ifade edilmiştir<sup>317</sup>. Bu fiilin; cebir ve tehdidin içerdiği haksızlık boyutunda, çalışma hürriyetini ihlal etmeye elverişli olması gerektiği

<sup>308</sup> Hafizoğulları / Özen, s. 214; Gerçekler, s. 1234; Aydın, s. 696, 709. ETCK m. 201/1’de düzenlenen suç açısından tehdidin, ETCK m. 191’de düzenlenen tehditten daha geniş şekilde anlaşılması gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. Erman, 1952, s. 693.

<sup>309</sup> Bayraktar, 2014, s. 1031; Bayraktar, 2018, s. 255; Soyaslan, s. 816; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 471; Özbek, s. 42; Gökcan / Artuç, s. 4485; Erdem / Önok, s. 256; Aydın, s. 694; Bayındır, s. 179.

<sup>310</sup> Bayraktar, 2014, s. 1031; Bayraktar, 2018, s. 255; Yokuş Sevik, 2023, s. 486; Ali Kemal Yıldız, Tehdit, **Özel Ceza Hukuku**, C. III, Hürriyete, Şerefe, Özel Hayata, Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 16, 17.

<sup>311</sup> Erdem / Önok, s. 256.

<sup>312</sup> Soyaslan, s. 816; Yokuş Sevik, 2023, s. 490; Yıldız, s. 27.

<sup>313</sup> Erem, 1993, s. 1290; Soyaslan, s. 816; Aydın, s. 694; Bayındır, s. 179; Ali Rıza Çınar, **Tehdit Suçu**, 1. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2002, s. 63. Yargıtay tarafından; “buradan yolcu alırsanız iyi olmaz”, “benim düşmanımın yanında kimse çalışamaz, orada çalışırsan senin de faturanı keserim”, “sana yapacağımı biliyorum benden çekeceğin var seni burada çalıştırmayacağım” sözleri iş ve çalışma hürriyetinin ihlali olarak görülmüştür. Bkz. Yargıtay 4. CD., 2004/11346 E., 2006/10353 K., 03.05.2006, Yargıtay 4. CD., 2006/2083 E., 2007/5615 K., 13.06.2007, Soyaslan, s. 816; Yargıtay 4. CD., 2014/32153 E., 2017/16468 K., 01.06.2017, Şahbaz, s. 1710.

<sup>314</sup> Gökcan / Artuç, s. 4485; Gökcan, s. 2769; Sözüer, s. 133; Çınar, s. 65. ETCK m. 201/1’de düzenlenen suç açısından, sadece korkuya neden olunmasının yeterli olmadığı; ancak tehdidin Kanun’da gösterilen neticeyi gerçekleştirmeye elverişli ve ciddi olmasının yeterli olduğu, belirli bir ağırlığa ulaşmasına gerek bulunmadığı belirtilmiştir. Bkz. Erem, 1952, s. 136; Erem, 1993, s. 1285, 1286; Erman, 1952, s. 701, 702.

<sup>315</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 471; Özbek, s. 42; Üzülmmez, s. 53; Sözüer, s. 129; Yıldız, s. 23 vd.

<sup>316</sup> Bayraktar, 2014, s. 1031; Bayraktar, 2018, s. 256; Aydın, s. 694.

<sup>317</sup> Bayraktar, 2014, s. 1032; Bayraktar, 2018, s. 257; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 472; Özbek, s. 42. Cebir ve tehdit de, birer hukuka aykırı fiil olduğu için; madde metninde, suçun hukuka aykırı bir fiille işlenebileceği belirtilmişken, cebir ve tehdide suçun unsuru olarak, ayrıca yer verilmesi anlamsız bulunmuştur. Bkz. Soyaslan, s. 817; Bayındır, s. 191. Konuya ilişkin olarak, cebirin ve tehdidin, asli unsur olarak değil; cezayı ağırlaştıran birer nitelikli hal olarak düzenlenebileceği de ifade edilmiştir. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 471; Özbek, s. 41.

ifade edilmiştir<sup>318</sup>. Yargıtay, TCK m. 117/1 açısından, hukuka aykırı fiilin, mağduru çalışma faaliyetinden en azından geçici olarak uzaklaştıracak ve mağdurun çalışma düzenini bozacak nitelikteki, hukuk düzenin belirlediği emir, yasak gibi bir içeriğe sahip her türlü hukuk kuralına aykırı fiil olarak anlaşılması gerektiğini; haksız fiiller, emniyet tedbiri veya idari yaptırım gerektiren fiillerin de bu kapsamda olduğunu belirtmiştir<sup>319</sup>. Görüldüğü üzere; suç oluşturmeyen fiiller ile de bu suç işlenebilir<sup>320</sup>. Böylece, çalışmamızın ilk bölümünde de belirttiğimiz üzere, suç oluşturmeyen bir fiil olan hile ile de TCK m. 117/1’de düzenlenen suç işlenebilecektir. İş sözleşmesinin, işverenin hileli hareketleriyle işçiyi aldatması sonucunda feshedilmesi; çalışma hürriyetini ihlal suçunu oluşturacaktır<sup>321</sup>. Bununla birlikte, iş hukuku düzenlemelerine aykırı tüm fiillerin; hükmün kapsamına girip girmediği konusunda tartışma söz konusudur. Doktrinde, iş hukuku düzenlemelerine tüm aykırılıkların, TCK m. 117/1 kapsamında değerlendirilmesinin; hükmün uygulama alanının, kanun koyucunun öngörmediği ve amaçlamadığı şekilde genişlemesine yol açacağı belirtilmiştir<sup>322</sup>. Söz konusu tartışma, iş sözleşmesinin haksız feshinin; çalışma hürriyetini ihlal suçunu oluşturup oluşturmayacağı üzerinde yoğunlaşmıştır. Bir görüşe göre, iş sözleşmesinin haksız feshi; TCK m. 117/1’de düzenlenen suçu oluşturmaz<sup>323</sup>. Çalışma hürriyetini ihlal suçu ile iş sözleşmesinin hukuka aykırı şekilde sonlandırılmasına karşı koruma sağlanmadığı; çünkü iş sözleşmesinin haksız feshi ile mevcut sözleşmede belirlenen süreden önce çalışma hakkı ihlal edilerek işçinin iş güvencesini ortadan kaldırılmakla birlikte kişinin çalışma hürriyetinin, çalışmak yönündeki iradesine aykırı olarak, ihlal edilmediği ileri sürülmüştür<sup>324</sup>. İş sözleşmesinin haksız feshinin sonuçları İşK’da hüküm altına alınmış ve bu duruma düşen kişiye iş mahkemelerinde hakkını arama imkanı tanınmış olduğu için; hukuki uyumsuzluk niteliğindeki bu fiilin ayrıca suç

<sup>318</sup> Gökcan / Artuç, s. 4486; Erdem / Önok, s. 256. Mala zarar verme suçunun; söz konusu hürriyeti ihlal için, elverişli olduğu belirtilmiştir. Gökcan / Artuç, s. 4486. Yargıtay, mağdurun çalışmasının engellemesi maksadıyla işyerine zarar verilen olayda; iş ve çalışma hürriyetini ihlal suçunu oluşturduğuna karar vermiştir. Bkz. Yargıtay 16. CD., 2015/3964 E., 2016/413 K., 02.02.2016, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>319</sup> Bkz. Yargıtay CGK., 2015/4-94 E., 2019/14 K., 17.01.2019, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>320</sup> Soyaslan, s. 817; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 473; Özbek, s. 43; Donay, s. 186; Gerçekler, s. 1235; Soyer, s. 102; Şahbaz, s. 1706; Gökcan / Artuç, s. 4486; Aydın, s. 695, 709; Bayındır, s. 180, 181; Yurtseven, s. 3812; Kılıç, s. 78; Ersoy, 2016, s. 356.

<sup>321</sup> Soyer, s. 103; Bostancı Tüfekçi, s. 832.

<sup>322</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 473; Özbek, s. 43; Soyer, s. 103; Erdem / Önok, s. 256. Bu nedenle, “...hukuka aykırı başka bir davranış...” ifadesinin; madde metninde çıkarılması önerilmiştir. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 473; Erdoğan, s. 136; Ersoy, 2016, s. 357.

<sup>323</sup> Şen, s. 478.

<sup>324</sup> Aydın, s. 695.

oluşturacağının kabul edilmesinin yerinde olmayacağı ifade edilmiştir<sup>325</sup>. Bu görüşe göre, aksinin kabulü; yalnızca sözleşmeden doğan yükümlülüklerle aykırılık nedeniyle, kimseye hürriyeti bağlayıcı ceza verilemeyeceğini düzenleyen, hem Anayasa m. 38/8'e hem de AİHS Protokol 4 m. 1'e aykırılık oluşturur<sup>326</sup>. Konuya ilişkin karşıt görüşe göre, iş sözleşmesinin haksız feshi; TCK m. 117/1'de düzenlenen suç oluşturur. Sözleşmenin haksız feshi, hukuka aykırı bir fiil olarak, maddenin kapsamındadır; ancak suçun oluştuğunun kabul edilmesi için, feshin haksız olduğunun iş hukuku kuralı çerçevesinde saptanmış olması gerekir<sup>327</sup>. Bu durumun, Anayasa m. 38/8'e aykırı olmadığı; çünkü bahsi geçen hükümde, bir sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüğün yerine getirilmemesi değil, getirilememesi nedeniyle hürriyeti bağlayıcı ceza verilemeyeceği düzenlenmiştir<sup>328</sup>. Görüldüğü üzere, iş sözleşmesinin haksız feshinden dolayı; işverenin bir sebeple zor durumda olması nedeniyle sözleşmeden kaynaklı yükümlülüğünü yerine getiremediği durumlarda gerçekleşen fesihler haricinde, hapis cezası verilmesinin önünde engel bulunmamaktadır. Bir fiil nedeniyle, bu fiili gerçekleştiren kişi hakkında; hem özel hukuk hem ceza hukuku yaptırımlarına hükmedilmesi mümkündür, bu konuda da bir engel bulunmamaktadır<sup>329</sup>. Bu hususların yanı sıra, TCK m. 117/1'de iş hukuku düzenlemelerine aykırılıkları, kapsam dışında tutan bir ifade yer almadığı için; iş sözleşmesinin haksız feshinin, çalışma hürriyetini ihlal suçunu oluşturacağını düşünüyoruz. Bu durum karşısında, TCK m. 117/1'in uygulama alanının çok geniş olduğu görüşüne de katılıyoruz; ancak hükmün aksi şekilde, daraltıcı bir yorum yapılarak, uygulanması kanunilik ilkesine aykırılık oluşturacaktır.

Psikolojik taciz (*mobbing*) oluşturan fiillerin, çalışma hürriyetini ihlal suç kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğinin de incelenmesi gerektiğini düşünüyoruz. Psikolojik taciz, iş ilişkilerinde güncelliğini koruyan, önemli sorunlardandır. Sistematiik şekilde yıldırma, bıkırtma ve bezdirme amacıyla mağdurun iş hayatını olumsuz olarak etkileyecek, maddi veya manevi varlığında ağır sonuçlar doğurabilecek nitelikte fiiller psikolojik taciz oluşturur<sup>330</sup>. Düşmanca tavır sergileme,

<sup>325</sup> Soyer, s. 103; Gökcan / Artuç, s. 4487; Bostancı Tüfekçi, s. 832; Aydın, s. 695, 696, 709; Göksu, s. 51.

<sup>326</sup> Soyer, s. 103.

<sup>327</sup> Bayraktar, 2014, s. 1033; Bayraktar, 2018, s. 258, 259.

<sup>328</sup> Bayraktar, 2014, s. 1033; Bayraktar, 2018, s. 259.

<sup>329</sup> Bkz. Kaptan, s. 52.

<sup>330</sup> Cihan Yüzbaşıoğlu, "Kamu Personeline Yönelik Psikolojik Tacize Karşı Yargısal Koruma (Elverişlilik ve Yeterlilik Özelinde Bir Tartışma)", **Toplumsal Cinsiyet ve Hukuk**, Cilt 5, Editörler:

aşagılama, otoritenin aşırı güç kullanımı, sınırı olmadan haksız davranış ve ayrımcılıkta bulunma; psikolojik taciz örnekleridir<sup>331</sup>. Hukukumuzda, doğrudan psikolojik tacizi düzenleyen bir suç tipi mevcut değildir; birçok ülkede de durum böyledir. Bununla birlikte, Fransız CK m. 222-33-2’de; psikolojik taciz, bağımsız bir suç olarak düzenlenmiştir<sup>332</sup>. Suçun ortaya çıkması için, madde metninde de belirtildiği üzere; failin tekrarlanan söz ve davranışlarla mağduru taciz etmesi aranmaktadır<sup>333</sup>. Tekrarlanan fiiller, çalışma koşullarını kötüleştirmeli veya en azından, bu amaçla gerçekleştirilmelidir<sup>334</sup>. Bir istihdam ilişkisi bağlamında işlenen fiillere yönelik olarak düzenlen bu suç açısından; fail ile mağdur arasında hiyerarşik bir ilişki bulunması şart değildir, örneğin bir çalışan işverenine karşı bu suçu işleyebilir<sup>335</sup>. Psikolojik tacizin oluşması için, cebir ve genellikle tehdit kullanılması gerekmemekle birlikte; suç oluşturmayan ve hatta hukuka aykırı olmayan fiillerin, bir araya gelmesi ile de psikolojik taciz ortaya çıkabilmektedir<sup>336</sup>. Fransız CK m. 222-33-2’de olduğu gibi, Belçika Sosyal CK m. 119’da da psikolojik taciz suçu düzenlenmiştir<sup>337</sup>. Bu suçun oluşması için; bir çalışan çalışmalarını yürüttüğü sırada, kendisine temas edilerek psikolojik tacizde bulunulması gerekir. Suçun failinin sıfatı önemli değildir; işveren olabileceği gibi, başka bir işçi veya bir müşteri olabilir.

Zeynep Özlem Üskül Engin, Hazal Tolu Yılmaz, Doğan Kara, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2024, s. 209.

<sup>331</sup> Yener Ünver, “Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri”, **CHD**, C. 4, S. 11, 2009, s. 102.

<sup>332</sup> Fransız CK m. 222-33-2 şu şekildedir: “Bir kişiyi, haklarına ve onuruna zarar verebilecek, fiziksel veya ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecek veya mesleki geleceğini tehlikeye atabilecek şekilde çalışma koşullarında kötüleşmeye neden olan veya bu amacı taşıyan tekrarlanan söz ve davranışlarla taciz etmek, iki yıl hapis ve 30.000 euro para cezası ile cezalandırılır”. Fransız CK için bkz. Code pénal, Légifrance. Doktrinde bu suçun, tarihsel süreç içinde çalışma sosyolojisinin ortaya çıkardığı bir suç olduğu ifade edilmiştir. Bkz. Salomon / Martinel, s. 132.

<sup>333</sup> Jean Pradel / Michel Danti-Juan, **Droit pénal spécial**, 7. Baskı, Editions Cujas, Paris, 2017, s. 327; Cœuret / Fortis / Duquesne, s. 435, 436; Salomon / Martinel, s. 135.

<sup>334</sup> Pradel / Danti-Juan, s. 328; Cœuret / Fortis / Duquesne, s. 436; Salomon / Martinel, s. 140.

<sup>335</sup> Pradel / Danti-Juan, s. 327; Salomon / Martinel, s. 136. Fransız Yargıtayı, bir çalışanın müstehcen e-postalar göndermek, işe şortla gelmek ve düzenli olarak yetersiz olduğunu iddia etmek suretiyle; amirinin otoritesini sistematik şekilde zayıflatarak; psikolojik taciz suçunu işleyebileceği yönünde karar vermiştir. Bkz. Cour de cassation, Chambre criminelle, 06.12.2011, 10-82.266, Légifrance.

<sup>336</sup> Akyürek, s. 84. Bu özelliği nedeniyle, Fransız CK m. 222-33-2’de düzenlenen suçun; bir itiyadi suç olduğu söylenmelidir. İtiyadi suçlar; tek başlarına suç oluşturmayan, aynı türden hareketlerin tekrarlanmasıyla ortaya çıkan suçlardır. Bkz. Nurullah Kunter, **Suçun Maddi Unsurları Nazariyesi**, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1954, s. 18; Ümit Kocasakal, **Ceza Hukukunda “İtiyad”**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 1994, s. 61.

<sup>337</sup> Belçika Sosyal CK m. 119’un ilgili kısmı şu şekildedir: “Çalışmaları sırasında işçilere temas etmek suretiyle 4 Ağustos 1996 tarihli İşçilerin Çalışmaları Sırasında Refahına İlişkin Kanun’u ihlal ederek şiddet, psikolojik taciz veya cinsel taciz eylemi gerçekleştiren kişi 4. seviye bir yaptırım ile cezalandırılır”. Görüldüğü üzere, suçun tanımlanabilmesi ve cezanın belirlenmesi için atıf yapılan hükümlerin de incelenmesini gerektiren bir düzenleme söz konusudur. Doktrinde, eksik ceza normu biçimindeki bu düzenlemenin; erişilebilirliği ve bu doğrultuda kanuniliği aşırdığı ifade edilmiştir. Bkz. Akyürek, s. 78. Eksik ceza normları, suç ve cezadan oluşan bir bütünün yalnız bir kısmını içeren hükümlerdir. Bkz. Zeki Hafızogulları, **Ceza Normu**, 2. Baskı, US – A Yayıncılık, Ankara, 1996, s. 280.

Fransız CK m. 222-33-2'deki suçtan farklı olarak, mağdurun çalışan olması gerekmektedir; bir işveren bu suçun mağduru olamaz. Suçun oluşması açısından gerekli olan temasın mutlaka fiziksel olması gerekmemektedir; örnek vermek gerekirse, telefon ile kurulacak bir iletişim de Belçika Sosyal CK m. 119 kapsamında değerlendirilebilecektir. Tipik fiilin işçinin çalışmalarını sürdürdüğü sırada gerçekleştirilmesi gerekir<sup>338</sup>. Çalışma saatleri dışında gerçekleştirilen bir fiil, bu suçu oluşturmayacaktır. Türkiye'deki düzenlemeler arasında, tam anlamıyla psikolojik tacizi kapsayan bir suç tipi bulunmadığı; dolayısıyla ilgili mağduriyetlere engel olma yönündeki irade güçlü şekilde ortaya koyularak, yeni bir düzenleme yapılması gerektiği ifade edilmiştir<sup>339</sup>. Bununla birlikte, bir diğer görüşe göre, psikolojik taciz oluşturan fiilleri cezalandırma konusunda; hukukumuzdaki mevcut düzenlemeler yeterlidir, bağımsız bir suç tipine ihtiyaç bulunmamaktadır<sup>340</sup>. Kanaatimizce, psikolojik taciz oluşturan fiiller, TCK m. 117/1 uyarınca ceza yaptırımına tabi tutulabilir<sup>341</sup>. 6098 sayılı TBK m. 417 ve 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 4 uyarınca; işverenin işçiyi gözetme, bir diğer deyişle koruma borcu bulunmaktadır<sup>342</sup>. TBK m. 417/1'de, açıkça, işverenin işçilerin psikolojik tacize uğramamaları ve eğer uğramışlar ise, daha fazla zarar görmemeleri için önlemler alması gerektiği düzenlenmiştir. TBK m. 417/3'te ise, bahsi geçen yükümlülüğe aykırı bir fiil nedeniyle, işçinin kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininin; sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu ifade edilmiştir. Anlaşılabileceği üzere, hukukumuzda, işverenin iş ilişkisi içinde işçiyi psikolojik tacize karşı koruma borcuna aykırı davranması; bir hukuka aykırı fiil teşkil etmektedir. Bu çerçevede, işçisine karşı psikolojik tacizde bulunan bir işveren; cebir ve tehdit dışında hukuka aykırı bir fiille, bir kişinin çalışma hürriyetini ihlal ederek, TCK m. 117/1'de düzenlenen suçu işlemiş olacaktır. İşverenin, başka çalışanları tarafından

<sup>338</sup> Clesse, s. 322, 323.

<sup>339</sup> Akyürek, s. 85; M. Onursal Cin / Tuba Günbey, "Mobbing Davranışlarının Eziyet Suçu Bakımından Değerlendirilmesi", **NEÜHFD**, C. 4, S. 1, 2021, s. 164, 165.

<sup>340</sup> Mustafa Ruhan Erdem / Benay Parlak, "Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing", **TBB Dergisi**, C. 23, S. 88, 2010, s. 268. Psikolojik taciz fiillerinin, TCK'da düzenlenen; intihara yönlendirme, kasten yaralama, eziyet, cinsel saldırı, cinsel taciz, cebir, kişilerin huzur ve sükununu bozma, hakaret suçları ile cezalandırılabilirdiği belirtilmiştir. Bkz. Erdem / Parlak, s. 272 vd.

<sup>341</sup> Benzer yöndeki görüş için bkz. Kılıç, s. 81, 82. Doktrinde ayrıca her türlü psikolojik taciz fiili, TCK m. 117 kapsamında suç teşkil etmeyecek olmakla birlikte; somut olayın özelliklerine göre bazı psikolojik taciz fiillerinin TCK m. 117'deki suçu oluşturabileceği ifade edilmiştir. Bkz. Erdoğan, s. 133.

<sup>342</sup> 6098 sayılı TBK için bkz. Resmi Gazete, S. 27836, 04.02.2011. 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu için bkz. Resmi Gazete, S. 28339, 30.06.2012.

gerçekleştirilen psikolojik tacizlere göz yumması durumunda da çalışma hürriyetini ihlal suçunu ihmal suretiyle işlediğini kabul etmek gerektiğini düşünüyoruz<sup>343</sup>.

#### E. Hukuka Aykırılık Unsuru

Kanun'da, TCK m. 117/1'de düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal suçuna ilişkin, özel bir hukuka uygunluk sebebi düzenlenmemiştir<sup>344</sup>. Genel hükümlerde düzenlenen hukuka uygunluk sebeplerinin incelenmesi gerekmektedir.

TCK m. 24/1'de düzenlenen, kanun hükmünün icrası hukuka uygunluk sebebi; çalışma hürriyetini ihlal suçuna ilişkin olarak uygulama alanı bulabilir<sup>345</sup>. Çalışmamızın ilk bölümünde ifade ettiğimiz üzere, ücret karşılığında da olsa, zorla çalıştırma ve angaryayı yasaklayan Anayasa m. 18'de; bu yasak kapsamında olmayan istisnai durumlar da düzenlenmiştir. Buna göre; hükümlü ve tutukluların çalıştırılmaları<sup>346</sup>, olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenen hizmetler ve ülkenin ihtiyaçları doğrultusunda vatandaşlık ödevi niteliğindeki çalışmalar, kanunla düzenlenmesi şartıyla, söz konusu yasak kapsamında değildir. Böyle durumlarda, kişilerin zorla çalıştırılması yanında çalışmalarının engellenmesi; kanuni dayanakları olmak kaydıyla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal suçunu oluşturmayacaktır<sup>347</sup>. Kanun hükmünün icrası kapsamında, bu fiiller hukuka uygun olacaktır. TCK m. 24/2'de düzenlenen, amirin emrinin icrasının da çalışma hürriyetini ihlal suçu açısından, uygulama alanı bulabileceği durumlar söz konusu olabilir<sup>348</sup>. Çalışma mevzuatına aykırı yürütülen işlerin engellenmesi amacı taşıyan fiillerin, daha önce belirttiğimiz

<sup>343</sup> Psikolojik tacizin hem icrai hem ihmali hareketlerle gerçekleştirilebileceği belirtilmiştir. Bkz. Yüzbaşıoğlu, s. 212.

<sup>344</sup> Soyer, s. 106; Gökcan / Artuç, s. 4497.

<sup>345</sup> Hafızoğulları / Özen, s. 215; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 475; Özbek, s. 48; Bayındır, s. 184; Ersoy, 2016, s. 363.

<sup>346</sup> 5275 sayılı CGTİHK m. 29'da, mahpusların çalıştırılmasına ilişkin bir düzenleme yer almaktadır. 5275 sayılı CGTİHK için bkz. Resmi Gazete, S. 25685, 29.12.2004. Söz konusu hüküm incelendiğinde, mahpusların çalışmasının zorunlu olmadığı görülmektedir. Meslek sahibi ve sağlıklı oldukları belirlenen mahpuslar açısından isteklilik esasının gözetileceği; meslek sahibi olmayan ve yine sağlıklı oldukları belirlenen mahpuslar açısından da çalışma bir zorunluluk olmayıp, salıverilmeden sonrası için, topluma kazandırma faaliyetinin bir parçası olarak görülmektedir. Bkz. Emine Eylem Aksoy Retornaz, **La sauvegarde des droits de l'Homme dans l'exécution de la peine privative de liberté, notamment en Suisse et en Turquie**, Schulthess Verlag, Zürih, 2011, s. 254; Eylem Aksoy Retornaz, "Sağlık, Velayet ve Çalışma Hakkı", **7242 Sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklere İlişkin Değerlendirmeler**, Editör: Eylem Aksoy Retornaz, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 63, 64.

<sup>347</sup> Şen, s. 478, 479.

<sup>348</sup> Hafızoğulları / Özen, s. 215; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 476; Özbek, s. 48; Bayındır, s. 184; Ersoy, 2016, s. 363.

üzere, TCK m. 117/1’de düzenlenen suç oluşturacağı yönündeki görüşe katılmakla birlikte; kanun hükmünün icrası veya amirin emri doğrultusunda, görevleri kapsamında, kanuna aykırı veya konusu suç teşkil eden bir çalışmayı engelleyenlerin, hukuka uygunluk nedenlerinden yararlanabilecekleri belirtilmelidir.<sup>349</sup>

TCK m. 25/2’de düzenlenen zorunluluk hali, ağır ve muhakkak bir tehlikeyi önlemek ve kişileri bu tehlikeden kurtarmak adına, bir çalışma faaliyetinin zorla sonlandırılması durumunda; bu suç açısından hukuka uygunluk sebebi teşkil edebilecektir.<sup>350</sup> Bahsedilen şekildeki bir tehlike nedeniyle, bir yargı kararı veya idari makamın emri doğrultusunda, kolluk görevlileri tarafından çalışmanın zorla sonlandırıldığı ihtimalde ise; fiil amirin emrinin icrası kapsamında hukuka uygun kabul edilecektir.<sup>351</sup>

TCK m. 26/1’de düzenlenen hakkın kullanılmasının, bu suç açısından bir hukuka uygunluk sebebi teşkil edeceği; çeşitli durumlar söz konusudur.<sup>352</sup> Doktrinde, tüketicilerin çeşitli sebeplerle bir işyerini veya bir ürünü boykot etmeleri ve boykot edilen işyerinden alışveriş yapılmaması veya ürünün satın alınmaması için kamuoyu oluşturmaları veya bunun için çağrıda bulunmalarının, hukuka aykırı olduğunun söylenemeyeceği belirtilmiştir. Böyle bir durumda, esasında söz konusu işyerinin sahibinin çalışmasını kısmen de olsa engelleyen, çalışma hürriyetini ihlal suçunun maddi unsurunu oluşturacak fiiller ortaya çıkabilir; ancak bu fiiller hakkın

<sup>349</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 625; Erdem / Önok, s. 255; Göksu, s. 55. ETCK m. 201/1’de düzenlenen suçun da, böyle durumlarda, ortaya çıkmayacağının kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. Erman, 1952, s. 699.

<sup>350</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 476; Özbek, s. 48; Aydın, s. 696.

<sup>351</sup> Aydın, s. 696.

<sup>352</sup> Gökcan / Artuç, s. 4497, 4498; Bayındır, s. 184; Ersoy, 2016, s. 363. Bkz. “... *Türk Medeni Kanununun 192. maddesi hükmüne göre, eşlerden biri çalışmak için diğerinin rızasını almak zorunda değil ise de, aynı madde hükmü uyarınca meslek ve iş seçiminde ve bunların yürütülmesinde evlilik birliğinin huzur ve yararının göz önünde tutulmasının öngörülmesi ve sanığın, eşinin çalışması nedeniyle huylarının değiştiğini, sekreter olarak çalışmasını istemediğini, huzurlarının kalmadığını belirtmesi karşısında, çalıştığı işten ayrılmasını eşinden değil, onun işvereninden istemesi şeklindeki sanığın eyleminde hukuka aykırılık ve dolayısıyla TCK’nın 117/1. maddesinde öngörülen suçun unsurlarının bulunmadığı gözetilmeden, yerinde olmayan gerekçeyle hükümlülük kararı verilmesi...*”, Yargıtay 4. CD., 2012/31409 E., 2014/3943 K., 10.02.2014, “... *sanıkların sözleşmeye dayalı olarak sözleşmeden kaynaklanan haklarını kullanmak ve şantiyeye vaziyet etmek amacıyla şantiyeye girdikleri ... sanıkların sözleşmenin feshi hükümleri uyarınca, inşaat sahasına gelerek, durum tespiti yapıp, şantiyeye vaziyet etmek istemeleri şeklindeki sözleşmenin icrası kapsamındaki eylemlerinin ‘iş ve çalışma hürriyetini tahdit’ suçunu oluşturmayacağı anlaşıldığından...*”, Yargıtay 4. CD., 2014/46929 E., 2015/1908 K., 22.01.2015, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası; Yargıtay CGK., 2017/1015 E., 2017/498 K., 28.11.2017, Yargıtay Karar Arama.

kullanılması niteliğinde olduğundan, hukuka uygun olacaktır<sup>353</sup>. Çünkü tüketicilerin, tüketici hukukundan kaynaklanan, boykot ve protesto haklarını kullanmaları söz konusudur. Bunun yanı sıra, bir işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan yetkilerini kullanarak, işçiye hukuki yaptırımlarda bulunacağını iletmesi; tehdit olarak anlaşılmamalı ve bu durumda da çalışma hürriyetini ihlal suçunun oluşmayacağı kabul edilmelidir<sup>354</sup>. Bu durumda, işveren iş hukukundan kaynaklanan bir hakkını kullanıyor olduğu için; fiili hukuka uygundur. İş sözleşmesinin, İŞK'da düzenlenen biçimde, haklı sebeple feshi durumunda da işverenin fiilinin, hakkın kullanılması kapsamında hukuka uygun olacağının kabul edilmesi gerekir<sup>355</sup>.

TCK m. 26/2'de düzenlenen ilgilinin rızasının da bu suç açısından bir hukuka uygunluk sebebi teşkil edeceği durumların söz konusu olabileceği ifade edilmiştir<sup>356</sup>. Esasında, mağdurun rızası olması ihtimalinde, çalışmasını engellemek veya çalışmaya zorlamak amacıyla TCK m. 117/1'de düzenlendiği üzere; bu kişiye karşı cebir, tehdit veya hukuka aykırı bir başka fiile başvurulması gerekmeyecektir<sup>357</sup>. Bu çerçevede, hukuka aykırılık unsurunu incelemeye gerek olmaksızın, böyle bir durumda maddi unsur bulunmadığı için; çalışma hürriyetini ihlal suçunun oluşmadığını söylemek mümkün olacaktır<sup>358</sup>.

## F. Manevi Unsur

TCK m. 117/1'de düzenlenen suç, ancak kasten işlenebilir<sup>359</sup>. Failin hareket ile neticeyi; yani cebir, tehdit veya hukuka aykırı bir fiile başvurarak mağdurun çalışma

<sup>353</sup> Aydın, s. 695, 696; Bayındır, s. 176. Benzer şekilde, ETCK m. 201/1'de düzenlenen suç açısından da boykotla birlikte tehdit oluşturan hareketler gerçekleştirilmediği sürece; boykot ilan edilmesinin, suçu oluşturmayacağı ifade edilmiştir. Bkz. Erman, 1952, s. 686, 696.

<sup>354</sup> Şen, s. 480, 481.

<sup>355</sup> Aydın, s. 696; Kaptan, s. 53.

<sup>356</sup> Gökcan / Artuç, s. 4497, 4498; Bayındır, s. 184; Göksu, s. 56. TCK m. 117'de düzenlenen hiçbir suç için, ilgilinin rızasının hukuka uygunluk sebebi teşkil edemeyeceğini belirten bir görüş de mevcuttur. Bkz. Aydın, s. 696.

<sup>357</sup> Benzer yöndeki görüş için bkz. Gökcan / Artuç, s. 4498; Kaptan, s. 53; Erdoğan, s. 150; Reyhani, s. 51.

<sup>358</sup> Doktrinde benzer şekilde, kişilere ait hukuki yararların korunduğu ve rızanın bulunmamasının ya da cebir veya tehdidin unsur olarak bulunduğu suç tiplerinde; rızanın suçun hukuka aykırılık unsurundan önce değerlendirileceği, rızanın varlığının fiilin tipe uygun olmasına engel olacağı ve fiil geçerli bir rızaya dayanılarak gerçekleştirildiği için hukuk düzeniyle çatışma içinde olmayacağı belirtilmiştir. Bkz. Meral Ekici Şahin, **Ceza Hukukunda Rıza**, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 71, 102, 363.

<sup>359</sup> Bayraktar, 2014, s. 1034; Bayraktar, 2018, s. 260; Hafızoğulları / Özen, s. 215; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 476; Özbek, s. 48; Gerçeker, s. 1236; Bayındır, s. 183; Taneri, s. 536; Öztürk, s. 158; Kaptan, s. 53; Göksu, s. 56; Ersoy, 2016, s. 360.

hürriyetini ihlal edeceğini bilmesi ve istemesi yeterlidir<sup>360</sup>. Suç, hem ani kastla hem düşünce kastıyla işlenebilir<sup>361</sup>. Yargıtay'ın kararlarında; bu suçun oluşması açısından failin, çalışma hürriyetini ihlal etme özel kastı ile hareket etmesi gerektiği ifade edilmiştir<sup>362</sup>. Failin kastı, suçun tüm unsurlarını kapsamalı; cebir, tehdit veya hukuka aykırı başka bir fiil, çalışma hürriyetinin ihlal edilmesi amacına yönelik olmalıdır<sup>363</sup>. Bununla birlikte, bu durum, suçun işlenmesi için; özel kastın gerektiği anlamına gelmez. Kanun'daki düzenlemeye bakıldığında, failin saikinin önem taşımadığı ve özel kast gerekmediği; suçun genel kastla işlenebildiğini söylemek gerekir<sup>364</sup>. Bu çerçevede, suçun olası kastla işlenmesi de mümkündür<sup>365</sup>.

<sup>360</sup> Bayraktar, 2018, s. 260; Soyaslan, s. 818.

<sup>361</sup> Aydın, s. 698.

<sup>362</sup> Bkz. Yargıtay 4. CD. 2011/11739 E., 2013/11818 K., 17.04.2013, Gökcan / Artuç, s. 4496, dipnot 54; Yargıtay 4. CD. 2006/4707 E., 2007/7942 K., 09.10.2007, Gerçekler, s. 1239; Yargıtay 4. CD. 2007/11430 E., 2008/4860 K., 19.03.2008, Yargıtay 4. CD., 2013/12043 E., 2015/26721 K., 09.04.2015, Yargıtay 18. CD., 2015/18359 E., 2016/17416 K., 09.11.2016, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası; Yargıtay 4. CD. 2010/25843 E., 2013/9856 K., 03.04.2013, Yargıtay 4. CD. 2013/13144 E., 2015/28388 K., 06.05.2015, Yargıtay 18. CD. 2019/11541 E., 2020/5832 K., 10.03.2020, Yargıtay Karar Arama. Doktrinde de, bu yönde bir görüş bulunmaktadır. Bkz. Meran, s. 466; Kaptan, s. 53.

<sup>363</sup> Soyaslan, s. 816; Tezcan / Erdem / Önok, s. 630; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 473; Gökcan / Artuç, s. 4487; Aydın, s. 696; Ersoy, 2016, s. 362.

<sup>364</sup> Bayraktar, 2014, s. 1034; Bayraktar, 2018, s. 260; Soyaslan, s. 818; Tezcan / Erdem / Önok, s. 629; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 476; Özbek, s. 48; Soyer, s. 106; Şen, s. 479; Şahbaz, s. 1708; Aydın, s. 697; Bayındır, s. 183; Öztürk, s. 158; Bostancı Tüfekçi, s. 835; Yurtseven, s. 3814. Suçun; ekonomik, siyasi veya başka bir saikle işlenmesinin mümkün olduğu belirtilmiştir. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 476; Öztürk, s. 160; Ersoy, 2016, s. 362.

<sup>365</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 629; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 476; Özbek, s. 48; Soyer, s. 106; Erdem / Önok, s. 259; Bayındır, s. 183. Suçun, ancak belirgin kastla işlenebileceğini belirten bir görüş de bulunmaktadır. Bu görüşe göre, çalışma hürriyetini ihlal etmek dışında bir amaç ve nedenle başvurulmuş cebir, tehdit veya hukuka aykırı bir başka fiil neticesinde; dolaylı olarak, mağdurun çalışma hürriyetinin ihlale uğraması durumunda, TCK m. 117/1'de düzenlenen suçun oluşacağı söylenemez. Bkz. Tezcan / Erdem / Önok, s. 629; Aydın, s. 696, 697. ETK m. 201/1'de düzenlenen suç açısından da, aynı yönde görüş belirtilmiştir. Bkz. Erman, 1952, s. 704. Bu görüşün gerekçesinde bahsi geçen durumda, suçun oluşup oluşmayacağı belirlemek açısından; failin dolaylı olarak ortaya çıkan neticeyi öngörüp öngörmediği ve eğer öngördüyse ne şekilde hareket ettiğinin değerlendirilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Failin, gerçekleştirdiği fiil nedeniyle, mağdurun çalışma hürriyetinin ihlale uğrayacağını; öngörmesinin beklenemeyeceği bir ihtimalde, suç oluşmayacaktır ve elbette ki failin ceza sorumluluğu olmayacaktır. Failin, öngörülebilir olmasına rağmen söz konusu neticeyi öngörmemesi nedeniyle veya öngörmekle birlikte neticenin gerçekleşmesini istemeyip, gerçekleşmemesi için çaba harcamasına rağmen mağdurun çalışma hürriyetini ihlal etmesi ihtimalinde de, TCK m. 117/1'de düzenlenen suçun oluşmadığı, açık şekilde söylenebilir. Çünkü bu ihtimalde, sırasıyla, fiil basit veya bilinçli taksirle gerçekleştirilmiştir ve çalışma hürriyetini ihlal suçunun; taksirle işlenebileceğine ilişkin bir hüküm yoktur. TCK m. 22/1 uyarınca, açıkça belirtilmedikçe; taksirle işlenen bir fiil nedeniyle ceza verilemez. Failin başvurduğu cebir, tehdit veya hukuka aykırı başka bir fiil sebebiyle, dolaylı olarak, mağdurun çalışma hürriyetinin ihlaline de neden olabileceğini öngörmesine rağmen; bunu engellemek adına çaba harcamadan, umursamazlıkla bir hareket gerçekleştirmesi ve mağdurun çalışma hürriyetini ihlal etmesi ihtimalinde ise, TCK m. 117/1'de düzenlenen suçun, olası kastla işlenmiş olduğu ifade edilmelidir.

## G. Özel Görünüş Biçimleri

### 1. Teşebbüs

Doktrinde, TCK m. 117/1'de düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal suçunun, teşebbüse elverişli olduğu ifade edilmiştir<sup>366</sup>. Tüm neticesi harekete bitişik suçlar gibi; hareketin kısımlara bölünebildiği durumlarda, bu suça teşebbüs edilmesi mümkündür<sup>367</sup>. Failin, mağdurun çalışma hürriyetini ihlal etmek maksadıyla gerçekleştirmeye başladığı hukuka aykırı fiili, elinde olmayan nedenlerle tamamlayamamış olması durumunda; suç teşebbüs aşamasında kalmış olur<sup>368</sup>. Bununla birlikte Yargıtay'ın, aksi yönde kararları da bulunmaktadır<sup>369</sup>; ancak suçun teşebbüse elverişli olmadığı yönündeki kararları çoğunluktadır<sup>370</sup>.

Doktrindeki bir görüşe göre, fail çalışma hürriyetini ihlal suçunu oluşturacak icra hareketlerini gerçekleştirmesine ve tamamlamasına rağmen; mağdurun bunu önemsemeyerek veya failin elinde olmayan başka bir nedenle, çalışmasına devam etmesi durumunda, suç teşebbüs aşamasında kalmış olacaktır<sup>371</sup>. Kanaatimizce, fiilin çalışma hürriyetinin kullanılması bakımından mağdur üzerindeki etkisinin hafif ya da ağır olmasının veya fiilden sonra mağdurun çalışmasını devam edip etmemesinin; suçun oluşması açısından önemi yoktur<sup>372</sup>. Nitekim, Yargıtay da bu yönde karar vermiştir<sup>373</sup>. Failin hareketi gerçekleştirmesi, mağdurun hürriyet alanı aleyhinde

<sup>366</sup> Bayraktar, 2014, s. 1034; Bayraktar, 2018, s. 259; Hafızogulları / Özen, s. 215; Soyaslan, s. 817; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 476; Gerçekler, s. 1236; Soyer, s. 107; Şen, s. 479; Şahbaz, s. 1708; Aydın, s. 698; Bayındır, s. 187; Meran, s. 467; Taneri, s. 537; Öztürk, s. 165; Bostancı Tüfekçi, s. 837; Kaptan, s. 56; Ersoy, 2016, s. 363, 364.

<sup>367</sup> Gökcan / Artuç, s. 4503.

<sup>368</sup> Soyaslan, s. 818; Bayındır, s. 188; Bostancı Tüfekçi, s. 837.

<sup>369</sup> Bkz. Yargıtay 18. CD., 2015/33679 E., 2016/13894 K., 22.06.2016, Yargıtay Karar Arama.

<sup>370</sup> Bkz. Yargıtay 6. CD., 2013/9349 E., 2015/41120 K., 04.06.2015, Yargıtay Karar Arama; Yargıtay 4. CD., 2011/9258 E., 2012/30508 K., 17.12.2012, Yargıtay 15. CD., 2013/25894 E., 2014/16279 K., 13.10.2014, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası. Yargıtay'ın ETCK yürürlükteyken verdiği kararlarında ise, ETCK m. 201/1'de düzenlendiği üzere, suçun tamamlanması için; çalışmanın engellenmesi gerektiği, bu gerçekleşmediği takdirde suçun teşebbüs aşamasında kalmış olacağı belirtilmiştir. Bkz. Yargıtay 4. CD., 2000/5567 E., 2000/6437 K., 09.10.2000, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>371</sup> Gerçekler, s. 1236; Şen, s. 479; Erdem / Önok, s. 255; Aydın, s. 698; Meran, s. 467; Öztürk, s. 166.

<sup>372</sup> Doktrinde de, tehdide başvurulmasına rağmen, kişinin bunu umursamadan çalışmasına devam etmesi durumunda; tehdidin mağduru korkutmaya, objektif olarak elverişli olması koşuluyla, suçun oluştuğunun kabul edileceği ifade edilmiştir. Bkz. Bayındır, s. 179.

<sup>373</sup> "Hediye bacak satan sanık ...'in, kendisi gibi bacak satan katılan ...'a 'bacak satmayacaksın, yoksa başına gelecekleri sen düşün' deyip katılana kafa atıp yaralamasıyla iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunun tamamlandığı gözetilmeden, 'sanığın eyleminden sonra katılanın bacak satmayı sürdürmesi sebebiyle suçun unsurlarının oluşmadığı' gerekçesiyle beraat hükmü kurulması...", Yargıtay 4. CD., 2013/16712 E., 2014/11856 K., 15.04.2014, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

hukuka aykırı bir müdahale niteliğinde olduğundan, maddi unsura ilişkin açıklamalarımızda da belirttiğimiz üzere; neticenin ortaya çıktığı ve suçun tamamlandığını kabul etmek için yeterlidir.

## 2. İştirak

Doktrinde de belirtildiği üzere; TCK m. 117/1’de düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal suçuna, her şekilde iştirak edilmesi mümkündür<sup>374</sup>. Müşterek faillerin, çalışma hürriyetini ihlal suçu nedeniyle alacağı ceza; TCK m. 119/1’de düzenlendiği üzere arttırılacaktır. Esasında iştirake ilişkin bu hususlar; maddedeki tüm suçlar için geçerlidir.

Suçun ani kastla da işlenebilecek olmasından dolayı, iştirak hükümlerinin uygulanabilmesi için; suça iştirak edenlerin, önceden anlaşmış veya iş bölümü yapmış olmaları gerekmemektedir. Ayrıca suça iştirak edenlerden her birinin, suçu oluşturacak farklı bir hukuka aykırı fiili gerçekleştirmesi de bu kişilerin sorumlu tutulmaları için yeterli olacaktır<sup>375</sup>.

## 3. İçtima

Suçla korunan hukuki yarara ilişkin açıklamalarımızı yaparken de ifade ettiğimiz üzere; çalışma hürriyetini ihlal suçu ile, TCK m. 117’deki diğer suçlar arasında özel norm - genel norm ilişkisi bulunmaktadır. TCK m. 117’de düzenlenen suçların hepsi ile, bir şekilde çalışma hakkı ve hürriyetinin ihlaline neden olan fiillere karşı koruma sağlanmaktadır. Bununla birlikte, TCK m. 117/1 çalışma hakkı ve hürriyetine ilişkin genel bir düzenlemeyken; maddenin diğer fıkralarında, özel bazı durumlar suç olarak düzenlenmiştir. Bu nedenle, bir fiil hakkında TCK m. 117/1 ile, maddenin diğer fıkralarının bir arada uygulanması mümkün olmaz<sup>376</sup>; zira aralarında görünüşte içtima ilişkisi bulunmaktadır<sup>377</sup>. TCK m. 117/1; TCK m. 117’nin diğer fıkraları kapsamında

<sup>374</sup> Soyaslan, s. 818; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 476; Özbek, s. 48; Gökcan / Artuç, s. 4504; Gerçekler, s. 1236; Soyer, s. 108; Aydın, s. 698; Bayındır, s. 188; Meran, s. 468; Taneri, s. 537; Öztürk, s. 167 vd.; Bostancı Tüfekçi, s. 838, 839; Ersoy, 2016, s. 364.

<sup>375</sup> Aydın, s. 698.

<sup>376</sup> TCK m. 117’nin fıkraları arasında içtima hükümlerinin uygulanabileceğini; bu durumda faile verilecek cezanın artırılacağını ileri süren bir görüş de mevcuttur. Bkz. Bostancı Tüfekçi, s. 838.

<sup>377</sup> Görünüşte içtima ilişkisi bulunan durumlarda, ceza hükümleri ile suçların çokluğu görünüşte olup ilgili hükümlerden yalnızca birinin uygulanması mümkün olur. Suç ile korunan hukuki yarara ilişkin açıklamalarımız arasında belirttiğimiz üzere, TCK m. 117/1’de düzenlenen suçla maddedeki diğer

değerlendirilemeyecek, çalışma hürriyetinin ihlaline neden olan bir fiil mevcut olduğu takdirde uygulanabilecektir<sup>378</sup>.

TCK m. 106'da düzenlenen tehdit ve TCK m. 108'de düzenlenen cebir suçları; TCK m. 117/1'de düzenlenen suç için birer araç suçtur, bir diğer deyişle çalışma hürriyetini ihlal suçunun unsurlarıdır<sup>379</sup>. Bileşik suç başlıklı TCK m. 42 uyarınca, çalışma hürriyetini ihlal suçunu işleyen faile; tehdit ve cebir suçları nedeniyle ayrıca ceza verilmez, yalnızca TCK m. 117/1'deki ceza verilir<sup>380</sup>.

Yargıtay suçun cebir, tehdit dışında, suç oluşturan başka bir hukuka aykırı fiille işlenmesi halinde; gerçek içtima kuralları uyarınca, failin ayrıca söz konusu araç suçtan da cezalandırılması gerektiğine karar vermiştir<sup>381</sup>. Bununla birlikte, bu durumda da; TCK m. 42'de düzenlenen bileşik suç hükmünün uygulanacağını belirten bir görüş bulunmaktadır<sup>382</sup>. İleri sürülen bir başka görüşe göre ise; bu durumda, tek fiille birden fazla farklı suç ortaya çıkmaktadır ve fail TCK m. 44'te düzenlenen fikri içtima

---

suçlar arasında bulunan özel norm - genel norm ilişkisi; görünüşte içtima kuralının uygulanmasını gerektiren ilkelerden biridir. Bkz. Ayhan Önder, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Cilt: II, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1989, s. 524, 525; Demirbaş, 2023, s. 581, 582; Özgenç, s. 735; Koca / Üzülmüş, s. 562, 563; Öztürk / Erdem, s. 404; Mahmutoglu / Karadeniz, s. 1008; Artuk / Gökcan / Alşahin / Çakır, s. 818; İçel, s. 631, 632; Akbulut, 2023, s. 1000.

<sup>378</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 473, 474; Özbek, s. 45; Gökcan / Artuç, s. 4485; Bayındır, s. 175; Kaptan, s. 57. TCK m. 117'de düzenlenen diğer suçların, TCK m. 117/1'deki suçun nitelikli halleri olduğu görüşü çerçevesinde de; çalışma hürriyetini ihlal suçu ile maddenin diğer fıkralarındaki suçların fikri içtimaı söz konusu olamayacaktır. Suçun basit hali ile nitelikli halleri, aynı suç sayıldığı için ise; TCK m. 117'deki suçların arasında, zincirleme suç ilişkisi kurulabilecektir. Bkz. Öztürk, s. 175, 177, 202, 212, 228, 241.

<sup>379</sup> Bayraktar, 2018, s. 260; Soyaslan, s. 816; Bostancı Tüfekçi, s. 838.

<sup>380</sup> Bayraktar, 2018, s. 260; Özbek, s. 50; Gökcan / Artuç, s. 4505; Gerçekler, s. 1236; Bayındır, s. 188, 189; Meran, s. 461, 468; Taneri, s. 537. Doktrinde, TCK m. 117/1'in TCK m. 106 ve 108'e göre özel norm olması da; bu durumun bir nedeni olarak gösterilmiştir. Bkz. Soyaslan, s. 816. Yargıtay'ın da, bu yönde kararları bulunmaktadır. Bkz. Yargıtay 4. CD., 2012/18549 E., 2012/17156 K., 17.09.2012, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası; Yargıtay 4. CD., 2011/3061 E., 2013/16318 K., 28.05.2013, Meran, s. 482, 483. ETCK m. 201/1'de düzenlenen suçun da, ETCK m. 188'de düzenlenen cebir suçuna göre, özel norm olduğu ifade edilmiştir. Bkz. Erem, 1952, s. 135; Erem, 1993, s. 1284. Bir başka görüşe göre ise, hükümde sadece cebirden söz edilmiş olup, işlenen suç açıkça belirtilmemiş olduğu için; suçun cebre başvurularak işlenmesi açısından bileşik suçtan söz edilemez. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 477. Doktrinde, ETCK m. 201/1'de düzenlenen suça ilişkin ileri sürülen bir görüşe göre; Kanun'un farklı maddelerinde, cebrin farklı türleri ile dereceleri tespit edilmiş ve bunlar ayrı suç şekilleri olarak cezalandırılmaktadır. Bu çerçevede, çalışma hürriyetini engelleyecek veya ortadan kaldıracak dereceyi aşacak şekilde, cebir ve şiddete başvurulması durumunda; başka bir suçun da oluşmasına neden olunmuş ise, faile gerçek içtima kuralları uyarınca ceza verilmesi gerekeceği ifade edilmiştir. Bkz. Erman, 1952, s. 689 vd.

<sup>381</sup> Bkz. "...somut olayda; sanığın, katılanlara 'Ş. de siz de burada çalışacak olursanız, ananızı avradınızı sınıkf ederim, sizi öldürürüm' demekten ibaret eyleminde, yüklenen iş ve çalışma hürriyetini ihlal suçunun, tehdit etmek sureti ile gerçekleştiği, hakaretin ise maddede yer alan 'hukuka aykırı başka bir davranış' olarak nitelendirilemeyeceği ve ayrıca cezalandırılması gerektiği gözetilmeden...", Yargıtay 4. CD., 2011/9258 E., 2012/30508 K., 17.12.2012, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>382</sup> Gerçekler, s. 1236; Bostancı Tüfekçi, s. 838.

hükümleri uyarınca cezalandırılmalıdır<sup>383</sup>. Katıldığımız görüşe göre, TCK m. 117/1’de, cebir ve tehdit dışında bir suç açıkça belirtilmediği için; böyle bir durumda, Yargıtay’ın içtihadına uygun şekilde, TCK m. 42’de yer verilen bileşik suç hükmü uygulama alanı bulmayacak ve gerçek içtima uygulanması gerekecektir<sup>384</sup>.

TCK m. 117/1’de düzenlenen suçun farklı zamanlarda, aynı kişiye karşı, tek bir suç işleme kararıyla birden çok defa işlenmesi halinde; faile TCK m. 43/1’de yer verilen zincirleme suç hükümleri uyarınca ceza verilmesi gerekir<sup>385</sup>. Suçun tek bir hukuka aykırı fiille, birden çok kişiye karşı işlenmiş olması durumunda ise; faile TCK m. 43/2 uyarınca ceza verilmesi gerekir<sup>386</sup>.

TCK m. 119/2’de, TCK m. 117’de düzenlenen suçları da kapsayan özel bir içtima hükmü bulunmaktadır. Çalışma hürriyetini ihlal suçu, cebre başvurularak işlendiğinde; kasten yaralama suçunun ortaya çıkacağı durumlar söz konusu olabilir. Böyle durumlarda TCK m. 119/2 uyarınca, mağdurun yaralanması TCK m. 87’de düzenlenen neticesi sebebiyle ağırlaşmış yaralama kapsamında olduğunda; TCK m. 117/1’in yanı sıra, gerçek içtima uygulanarak, faile ayrıca TCK m. 87’den de ceza verilmesi gerekir. TCK m. 119/2, mağdurun yaralanmasının TCK m. 86 kapsamında olması durumuna ilişkin bir kural getirmemiştir. Bu çerçevede, mağdurun yaralanması

<sup>383</sup> Gökcan / Artuç, s. 4505.

<sup>384</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 472, 477; Özbek, s. 43, 50; Aydın, s. 698; Bayındır, s. 189; Meran, s. 469; Reyhani, s. 56; Ersoy, 2016, s. 355, 367; Pervin Aksoy İpekçioğlu, “Türk Ceza Kanunu’nda Bileşik Suç”, *AÜHF*, C. 61, S. 1, 2012, s. 50. Kanaatimizce; TCK m. 109’da düzenlenen kişiyi hürriyetinden yoksun kılma suçu, TCK m. 125’te düzenlenen hakaret suçu, TCK m. 151’de düzenlenen mala zarar verme suçu ile çalışma hürriyetini ihlal suçu işlenebilir. İfade ettiğimiz üzere, böyle bir durumda; TCK m. 117/1’in yanı sıra, işlenen diğer suç nedeniyle de ceza verilecektir. Doktrinde; TCK m. 119/2’de yer alan özel içtima hükmüne benzer, TCK m. 117/1’in yanı sıra cebir ve tehdit dışındaki, işlenen diğer suç nedeniyle de ceza verilmesini sağlayacak bir düzenleme yapılarak, bu konudaki tereddütlerin giderilebileceği ifade edilmiştir. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 472, 473; Özbek, s. 43; Göksu, s. 113.

<sup>385</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 477; Özbek, s. 49; Gerçekler, s. 1236; Şahbaz, s. 1709; Bayındır, s. 189; Taneri, s. 537; Öztürk, s. 175; Ersoy, 2016, s. 365. Yargıtay’ın kararına konu olan bir olayda, suç bu şekilde işlenmiştir. Bkz. “Tanık ...’nun aşamalarındaki ‘olay günü Beyazatlı birahanesinde çalışan Şaban isimli garson yanıma geldi ve bana Didem isimli garsonu yanımda çalıştıramayacağını eğer çalıştırırsam Rafet’in gelerek mekanı dağıtacağını söyledi’ şeklindeki tutarlı beyanı ile sanık ...’ın katilani telefonla arayarak tehdit ettiği iddiası ile ilgili olarak katılanın kullandığı cep telefonu hattının görüşme kayıtlarının TİB’den temin edildiği ve sanık ...’nin, katılanın iddia ettiği zaman dilimi içerisinde katilani birkaç kez aradığının tespit edilmesi karşısında...”, Yargıtay 18. CD., 2018/7635 E., 2020/1274 K., 16.01.2020, Yargıtay Karar Arama. TCK m. 117’nin, farklı fıkralarındaki suçların işlenmesi durumunda; zincirleme suç hükümlerinin uygulanmasının mümkün olmadığını belirtmek isteriz. Bkz. Şahbaz, s. 1709.

<sup>386</sup> Şahbaz, s. 1709; Bayındır, s. 189; Taneri, s. 537; Öztürk, s. 176. Bkz. Yargıtay 4. CD., 2013/35382 E., 2014/34537 K., 01.12.2014, Yargıtay 4. CD., 2014/30995 E., 2014/34702 K., 02.12.2014, Yargıtay 18. CD., 2015/25851 E., 2016/7282 K., 11.04.2016, Yargıtay 18. CD., 2016/4490 E., 2016/14455 K., 19.06.2016, Yargıtay Karar Arama.

TCK m. 86 kapsamında olduğunda; faile yalnızca TCK m. 117/1’de belirtilen ceza verilecektir<sup>387</sup>. Bu durumun sebebi; TCK m. 108’de düzenlenen cebir suçunun TCK m. 117/1’de düzenlenen suç için bir araç fiil olması ve cebir suçunun, suçun cezasının kasten yaralama suçunun cezasına atıf ile belirlenmiş olmasından da anlaşılacağı üzere, kasten yaralamanın haksızlık içeriğini kapsıyor olmasıdır<sup>388</sup>.

Bir görüşe göre, iş sözleşmesinin haksız feshinin nedeni, kişinin sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi olduğunda; gerçekleştirilen fiil, hem TCK m. 117/1’de hem de TCK m. 118/1’de düzenlenen sendikal hakların engellenmesi suçunu oluşturacağı için, TCK m. 44’te yer alan fikri içtima hükmü uygulanarak faile ceza verilmesi gerekecektir<sup>389</sup>. Bu görüşe katılmadığımızı belirtmek isteriz. İş sözleşmesinin haksız feshi, katıldığımız görüş uyarınca, çalışma hürriyetini ihlal suçunu oluşturur; ancak böyle bir durumda, TCK m. 118/1’deki suç oluşmaz. Çünkü, TCK m. 118/1’de düzenlendiği üzere; bu suç yalnızca cebir veya tehdit fiilleriyle

<sup>387</sup> Soyaslan, s. 817; Şahbaz, s. 1706; Gökcan / Artuç, s. 4485, 4505; Erdem / Önok, s. 261; Aydın, s. 698, 707. Bkz. “*Sanığın, iş ve çalışma hürriyetini ihlâl amacıyla katılanı tehdit edip basit bir tıbbî müdahaleyle giderilebilecek şekilde yaralaması eyleminin, TCK’nın 119/2. maddesi yollamasıyla aynı Kanunun 117/1. maddesinde düzenlenen suçu oluşturduğu ve yaralamanın maddede öngörülen suçun cebir unsurunu oluşturduğu gözetilmeden, ayrıca yaralama suçundan da hüküm kurulması...*”, Yargıtay 18. CD., 2016/4490 E., 2016/14455 K., 19.06.2016, Yargıtay Karar Arama. Ayrıca bkz. Yargıtay 4. CD., 2010/30057 E., 2013/18144 K., 11.06.2013, Gökcan / Artuç, s. 4505, dipnot 86; Yargıtay 4. CD., 2013/14166 E., 2013/19046 K., 17.06.2013, Erol, s. 827; Yargıtay 4. CD., 2022/8616 E., 2022/22748 K., 16.11.2022, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası. Doktrinde, bir kişinin çalışma hürriyetini ihlal etmek amacıyla, bu kişiyi korkutmak için, failin başka bir kişiyi yaralamasının da mümkün olduğu; bu durumda da faile yaralama suçu nedeniyle ayrıca ceza verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bkz. Aydın, s. 707. Esasında böyle bir durumda; farklı kişilere yönelmiş, kanunun farklı maddelerinde düzenlenen iki ayrı suç işlenmektedir. Bir içtima problemi ortaya çıkmamaktadır; faile TCK m. 117/1’den ve gerçekleşen yaralamanın niteliğine bağlı olarak, TCK m. 86 ya da TCK m. 87’de belirtilen cezanın verilmesi gerekir. Kanaatimizce, TCK m. 119/2’de düzenlenen durum, yalnızca doğrudan çalışma hürriyeti ihlal edilen kişiye karşı gerçekleştirilen yaralama fiillerini kapsamaktadır.

<sup>388</sup> Bkz. Tezcan / Erdem / Önok, s. 556; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 434. Doktrinde benzer şekilde; Yargıtay’ın içtihadına da uygun şekilde, kanun koyucunun yaralamanın basit halini cebrin unsuru olarak öngörmesinden dolayı TCK m. 119/2’de yer alan hükmün düzenlendiği belirtilmiştir. Bkz. Soyaslan, s. 826. Failin başvurduğu cebrin, TCK m. 86’da düzenlenen kasten yaralama kapsamında kalmış olması durumunda, ayrıca yaralama nedeniyle cezaya hükmedilmemesinin bileşik suç kuralına dayandığı da ifade edilmiştir. Bkz. Erdem / Önok, s. 261. Bir başka görüşe göre ise, TCK m. 117’de düzenlenen suçları işlemek için başvuru olan cebir, TCK m. 86/2 kapsamında ise, yalnızca TCK m. 117/1’den; TCK m. 86/1 veya TCK m. 87 kapsamında ise, TCK m. 117/1’in yanı sıra, gerçek içtima uygulanarak, faile TCK m. 87’den de ceza verilecektir. Bunun yanı sıra, TCK m. 86/2’yi aşan boyutta bir yaralama söz konusu olması durumunda; suç silahla işlendiğinde, failin cezası TCK m. 86/3-e uyarınca zaten artırılacağı için suçun silahla işlenmesi halinde cezanın bir kat artırılacağını düzenleyen TCK m. 119/1-a uygulanmayacaktır. Bkz. Meran, s. 461, 469. Bu konuda, çalışma hürriyetini ihlal suçu işlendiğinde, TCK m. 86 kapsamında bir kasten yaralamanın ortaya çıkması durumunda da faile TCK m. 117/1’in yanında, TCK m. 86’da belirtilen cezanın da verilmesine imkan tanıyan bir düzenlemenin yapılmasının doğru olacağı belirtilmiştir. Bkz. Bayraktar, 2014, s. 1035; Bayraktar, 2018, s. 261.

<sup>389</sup> Aydın, s. 709.

işlenebilir<sup>390</sup>. İş sözleşmesinin haksız feshi, her ne kadar, işçinin sendikal faaliyetlerini engellemek amacıyla gerçekleştirilmiş olsa da; cebir veya tehdit olarak değerlendirilemez. Bu nedenle, iş sözleşmesinin bahsi geçen şekildeki haksız nedenle feshi; yalnızca çalışma hürriyetini ihlal suçunu oluşturacaktır. Bununla birlikte, sendikal faaliyetler de çalışma hürriyeti kapsamında olduğundan; TCK m. 117/1 ile, “*Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi*” başlıklı TCK m. 118’de düzenlenen suçlar arasında da özel norm - genel norm ilişkisi bulunduğunu düşünüyoruz. Bu çerçevede kanaatimizce, TCK m. 118’deki suçların unsurlarının tamamlanmadığı durumlarda; TCK m. 117/1 uygulama alanı bulacaktır.

Bir işçinin, “*Nefret ve Ayrımcılık*” başlıklı TCK m. 122’de sayılanlar arasındaki bir farklılığı nedeniyle; işe alınmasını veya olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyerek TCK m. 122’de düzenlenen suçu oluşturan hareketleri gerçekleştiren fail hakkında ne şekilde ceza verileceğinin de incelenmesi gerekir. Bir görüşe göre; böyle bir durumda ayrımcılık teşkil eden fiil, aynı zamanda TCK m. 117/1’de düzenlenen suçu da oluşturacağı için faile TCK m. 44’te yer alan fikri içtima kuralı uyarınca ceza verilmesi gerekir<sup>391</sup>. Bir diğer görüşe göre; böyle bir durumda fikri içtimanın uygulanması değil, olayın özelliğine göre söz konusu suçlardan birinin özel norm olarak uygulanması gerekir<sup>392</sup>. Kabul edilmelidir ki bahsi geçen hareketlerle, mağdurun çalışma hürriyeti ihlal edilmiş ve TCK m. 117/1’de düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal suçu işlenmiş olur<sup>393</sup>. Bu durumda da TCK m. 117/1’de düzenlenen suç, hukuka aykırı başka bir fiille işlenmiş olacak; ilgili hukuka aykırı fiil, TCK m. 122’de düzenlenen suçu oluşturacaktır. Benimsediğimiz görüş uyarınca, çalışma hürriyetini ihlal suçu cebir ve tehdit dışında bir suç ile işlendiği için; faile hem

<sup>390</sup> Ali Hakan Evik, *Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi*, **Özel Ceza Hukuku**, C. III, Hürriyete, Şerefe, Özel Hayata, Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 295.

<sup>391</sup> A. Caner Yenidünya, “5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Ayrımcılık Suçu”, **Çalışma ve Toplum**, C. 4, S. 11, 2006, s. 113; Pınar Memiş, “Ayrımcılık Suçunun Özürlüler Bakımından Değerlendirilmesi”, **GSÜHFD**, S. 2, 2009, s. 80; Asuman Aytekin İnceoğlu, *Nefret ve Ayrımcılık*, **Özel Ceza Hukuku**, C. III, Hürriyete, Şerefe, Özel Hayata, Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 375, 376. Doktrinde benzer şekilde, iş sözleşmesinin haksız feshinin nedeni ayrımcılık olduğunda; gerçekleştirilen fiilin, kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engellemek seçimlik hareketiyle, TCK m. 122’de düzenlenen suçun yanı sıra TCK m. 117/1’de düzenlenen suçu oluşturacağı ve fikri içtima uygulanarak, faile daha ağır cezası olan suçun cezasının verilmesi gerekeceği belirtilmiştir. Bkz. Aydın, s. 695.

<sup>392</sup> Ümit Kocasakal, “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Nefret ve Ayrımcılık Suçu (TCK 122)”, **CHD**, C. 10, S. 28, 2015, s. 38.

<sup>393</sup> İşe girmek ya da ticarethane açmak isteyen bir kişiye engel olunması durumunda, TCK m. 117/1’de düzenlenen suçun oluşacağı belirtilmiştir. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 474.

TCK m. 117/1 hem de TCK m. 122 nedeniyle, gerçek içtima uygulanarak ceza verilmesi gerektiğini düşünüyoruz.

## H. Yaptırım ve Usul Kuralları

### 1. Yaptırım

TCK m. 117/1’de düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal suçunun yaptırımı, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası veya adli para cezasıdır. İleride ayrıntılı olarak inceleyeceğimiz, TCK m. 117’deki diğer suçlar için de geçerli olan, TCK m. 119/1’de düzenlenen cezayı ağırlaştıran nedenlerin varlığı durumunda ise suçun cezası bir kat artırılacaktır. Bu nedenler seçimlik olarak düzenlendiği için, birkaçının bir arada gerçekleşmesi durumunda da cezanın yalnızca bir kat artırılacak olduğu belirtilmelidir<sup>394</sup>.

Çalışma hürriyetini ihlal suçu açısından, yargılamayı gerçekleştiren mahkemenin hem hapis hem de adli para cezasına hükmetmesi mümkün değildir. Belirtilen cezalar seçimliktir<sup>395</sup>. Mahkeme sanık hakkında hangi cezaya hükmedeceğini tartışarak tespit etmeli ve karar gerekçesinde, neden bu cezaya hükmedildiğini açıklamalıdır<sup>396</sup>. Hapis cezasının tercih edilmesi durumunda; TCK m. 50/2 uyarınca bu ceza adli para cezasına çevrilemeyecek olup, TCK m. 50/1’deki diğer seçenek yaptırımlara çevrilebilecektir.

### 2. Usul Kuralları

TCK m. 117/1’de düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal suçu, şikayete tabidir. Suç, şikayete tabi olduğu için CMK m. 253/1-a uyarınca, uzlaştırmaya tabidir<sup>397</sup>. Bu

<sup>394</sup> Bayraktar, 2014, s. 1048; Bayraktar, 2018, s. 281; Gökcan / Artuç, s. 4507; Soyer, s. 107; Şahbaz, s. 1709; Bayındır, s. 185.

<sup>395</sup> Erol, s. 815, 816; Aydın, s. 708. Bkz. “TCK’nın 117/2. maddesi uyarınca, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunda hapis cezası ile adli para cezasının seçenekli yaptırım olarak öngörüldüğü halde, sanıklar hakkında kurulan hükümlerde hapis ve adli para cezasına birlikte hükmedilmesi suretiyle fazla ceza tayini...”, Yargıtay 18. CD., 2019/7806 E., 2020/5426 K., 03.03.2020, Yargıtay Karar Arama.

<sup>396</sup> Aydın, s. 708. Bkz. Yargıtay 4. CD., 2006/4381 E., 2007/8304 K., 24.10.2007, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>397</sup> 5271 sayılı CMK için bkz. Resmi Gazete, S. 25673, 17.12.2004. İlgili Yargıtay kararları için bkz. Yargıtay 4. CD., 2013/28603 E., 2015/31728 K., 19.06.2015, Yargıtay 4. CD., 2013/28606 E., 2015/31727 K., 19.06.2015, Yargıtay 18. CD., 2017/8312 E., 2019/536 K., 08.01.2019, Yargıtay 18. CD., 2018/7871 E., 2020/335 K., 14.01.2020, Yargıtay Karar Arama. Uzlaştırma, yaptırım benzeri bir kurumdur. Uzlaştırma ile kanunda gösterilen belirli suçlara ilişkin olarak, üçüncü bir kişinin

nedenle bu suç hakkında, CMK m. 253'te düzenlenen uzlaştırma hükümleri uygulanmadan kamu davasının açılması mümkün değildir<sup>398</sup>. Yargıtay kararlarında, TCK m. 119/1'de sayılan ağırlaştırıcı nedenlerin ortaya çıkması durumunda, suçun şikayet şartının kalkacağı belirtmiştir<sup>399</sup>. 7188 sayılı Kanun m. 26 ile değişikliğe uğrayan CMK m. 253/1-b uyarınca; cezayı ağırlaştıran nedenlerden, yalnızca TCK m. 119/1-c'de düzenlenen suçun birden fazla kişi tarafından birlikte işlenmesi açısından, şikayet şartı kalkmakla birlikte; suç uzlaştırmaya tabi olmaya devam edecektir<sup>400</sup>. TCK m. 119/1'deki diğer ağırlaştırıcı nedenler söz konusu olduğunda ise, şikayet şartı kalktığı gibi uzlaştırma şartı da kalkacaktır.

TCK m. 117/1'de düzenlenen suçu yargılamakla görevli mahkeme; 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun m. 11 uyarınca asliye ceza mahkemesidir.

yönetiminde, faille mağdurun anlaşması sonucunda ceza uyuşmazlığı giderilmekte; bir diğer deyişle, yürütülen ceza muhakemesinin ilerlemesine engel olunmaktadır. Bkz. Nur Centel / Hamide Zafer, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 21. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 582; Feridun Yenisey / Ayşe Nuhoglu, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023, s. 879; Yener Ünver / Hakan Hakeri, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 21. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, s. 732; Erdener Yurtcan, **Ceza Muhakemesi Kanunu Şerhi**, 9. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 962; Berrin Akbulut / Murat Aksan, **Ceza Muhakemesi Hukukunda Uzlaştırma**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 29.

<sup>398</sup> Gökcan / Artuç, s. 4509.

<sup>399</sup> Bkz. Yargıtay 4. CD., 2005/12762 E., 2007/1649 K., 19.02.2007, Yargıtay 4. CD., 2010/31234 E., 2013/20465 K., 26.06.2013, Gökcan / Artuç, s. 4508, 4509, dipnot 95; Yargıtay 4. CD., 2013/3099 E., 2013/15970 K., 27.05.2013, Erol, s. 827; Yargıtay 4. CD., 2010/20091 E., 2013/16944 K., 03.06.2013, Şahbaz, s. 1710; Yargıtay 4. CD., 2011/5202 E., 2013/18029 K., 10.06.2013, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası; Yargıtay 4. CD., 2013/10893 E., 2014/30831 K., 28.10.2014, Yargıtay 4. CD., 2013/33522 E., 2014/36245 K., 16.12.2014, Yargıtay 6. CD., 2012/15216 E., 2015/38183 K., 09.03.2015, Yargıtay 18. CD., 2016/9543 E., 2016/15585 K., 05.10.2016, Yargıtay 18. CD., 2015/43108 E., 2017/10935 K., 16.10.2017, Yargıtay Karar Arama. Doktrinde de Yargıtay'ın içtihadı yerinde bulunmaktadır. Bkz. Soyaslan, s. 818; Aydın, s. 708. Bununla birlikte, bir başka görüşe göre; TCK m. 119/1'de suçların nitelikli halleri değil, ilgili suçlar için ağırlaştırıcı nedenler düzenlendiği için bu durumda da şikayet şartının varlığını koruması gerekmektedir. Bkz. Gökcan / Artuç, s. 4508. Bu görüşe katılmıyoruz. Zira cezaya etki eden nedenler, doktrinde suça etki eden nedenler ve nitelikli haller olarak da anılmaktadır. Bir diğer deyişle bu kavramlar, aynı anlama gelecek şekilde kullanılmaktadır. Cezayı ağırlaştıran nedenler ise; cezaya etki eden nedenlerin, doktrinde aynı kavramı ifade etmek için kullanılan nitelikli hallerin, bir türüdür. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 474; Vesile Sonay Evik, "Suça Etki Eden Nedenler", **MÜHFD**, C. 6, S. 2, 2007, s. 120, 127.

<sup>400</sup> Bkz. Yargıtay 18. CD., 2019/11330 E., 2020/7452 K., 16.06.2020, Yargıtay 18. CD., 2019/20117 E., 2020/7514 K., 17.06.2020, Yargıtay Karar Arama; Yargıtay 6. CD., 2021/19522 E., 2022/16205 K., 22.11.2022, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası. CMK m. 253 değişikliğe uğramadan önce; Yargıtay çalışma hürriyetini ihlal suçunun, TCK m. 119/1'de düzenlenen ağırlaştırıcı nedenlerle işlenmesi durumunda uzlaştırmaya tabi olmadığı yönünde karar vermiştir. Bkz. Yargıtay 2. CD., 2011/7709 E., 2012/44532 K., 30.10.2012, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

## II. İşgücü Sömürüsü Suçu (TCK m. 117/2)

İşgücü sömürüsü suçunun düzenlendiği, TCK m. 117/2 şu şekildedir: *“Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir.”*

### A. Korunan Hukuki Yarar

TCK m. 117/2’de, sosyal devletin gereklerine uygun şekilde; hem ücret hem koşullar bakımından, insan onuruna yaraşır bir çalışmanın sağlanmasına yönelik güvencenin ihlal edilmesini cezalandıran bir suç düzenlenmiştir<sup>401</sup>. Bu hüküm uyarınca çalışanların emeklerinin karşılığında, ilgili mevzuat ve piyasa koşullarına göre adil bir ücret almaları; insan onuruna uygun, iş güvenliği ve sağlığı gözetilmiş koşullarda çalıştırılmaları gerekmektedir<sup>402</sup>.

TCK m. 117/2’de düzenlenen işgücü sömürüsü suçu ile kişilerin sosyal ve ekonomik durumundan faydalanılarak çalışma hayatında araç olarak kullanılmalarının engellenmesi; Anayasa m. 55’te düzenlendiği üzere emeklerinin karşılığında adil ücret alma haklarının ve insan onuruna uygun, elverişli koşullarda çalışma haklarının korunması amaçlanmıştır<sup>403</sup>. Anayasa m. 50’de yer alan çalışma şartlarıyla dinlenme hakkı da bu suçla korunmaktadır<sup>404</sup>. Kısacası madde gerekçesinde de ifade edildiği üzere, bu düzenleme ile kişilerin emeklerinin sömürülmesinin engellenmesi amaçlanmıştır<sup>405</sup>.

Doktrinde ayrıca, madde gerekçesinde de söz edildiği üzere, demokratik toplum değerleri ve sosyal devlet ilkesi ile bağdaşmayacak şekilde, kişilerin çaresizliklerinin

<sup>401</sup> Aydın, s. 698, 709; Öztürk, s. 185.

<sup>402</sup> Soyaslan, s. 818, 819; Kaptan, s. 53.

<sup>403</sup> Bayraktar, 2014, s. 1037; Bayraktar, 2018, s. 264; Hafizoğulları / Özen, s. 215; Soyaslan, s. 819; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 478; Özbek, s. 52; Aydın, s. 691, 699.

<sup>404</sup> Bayraktar, 2014, s. 1037; Bayraktar, 2018, s. 264; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 478; Özbek, s. 52. Doktrinde, TCK m. 117/2’nin sağladığı korumanın, Anayasa m. 50’de sayılanlardan daha geniş olduğu da ifade edilmiştir. Bkz. Aydın, s. 699.

<sup>405</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 478; Özbek, s. 52; Gökçen, s. 2793; Arslantürk, s. 225; Yurtseven, s. 3819; Kılıç, s. 100; Ersoy, 2016, s. 368.

istismarına dayanan bir serbest piyasa ekonomisinin ortaya çıkmasının engellenmesinin; hükümde belirtilen şekilde sömürülmenin, serbest piyasa şartları altında, bireyin kendi tercihi olarak görülemeyeceğinin ve çalıştırmanın kötü niyetine dayalı bir iş ilişkisinin, hukuki olarak geçerli kabul edilemeyeceğinin ortaya koyulmasının da; bu hükme Kanun'da yer verilmesinin sebeplerinden olduğu belirtilmiştir<sup>406</sup>.

Günümüzde birçok ülkenin kanunlarında, TCK m. 117/2'deki suç ile amaçlandığı gibi, emek sömürüsünün engellenmesi amacıyla düzenlenmiş suçlar yer almaktadır. Fransız CK m. 225-13 ve 225-14'te; TCK m. 117/2 ile aynı fiilleri cezalandıran, emek sömürüsüyle mücadele amacıyla, iki ayrı suç düzenlenmiştir<sup>407</sup>. İsviçre CK m. 157/1'de ise; iş ilişkileri de dahil, tüm sözleşme ilişkilerinde bir tarafın diğer tarafın zayıflığını, kabul edilemeyecek şekilde ekonomik olarak sömürdüğü durumlara karşı koruma sağlayan bir suç düzenlenmiştir<sup>408</sup>. Bu suç, TCK m. 117/2'de düzenlenen suçtan farklı olarak; zayıf konumdaki kişilerin mülkiyet çıkarlarını,

<sup>406</sup> Donay, s. 186; Tezcan / Erdem / Önok, s. 621; Erdem / Önok, s. 254; Şen, s. 479, 480; Gökçen, s. 2792, 2793; Arslantürk, s. 225.

<sup>407</sup> Cœuret / Fortis / Duquesne, s. 412; Pradel / Danti-Juan, s. 321, 323; Michel Véron, **Droit pénal spécial**, 16. Baskı, Dalloz, Paris, 2017, s. 185. Fransız CK m. 225-13/1 şu şekildedir: “*Savunmasızlığı veya bağıllık durumu açık şekilde anlaşılan veya fail tarafından bilinen bir kişiden, ücret verilmeden veya yapılan işin önemiyle açıkça ilgisi olmayan bir ücret karşılığında hizmet temin edilmesi beş yıl hapis ve 150.000 euro para cezası ile cezalandırılır*”. Fransız CK m. 225-14 ise şu şekildedir: “*Savunmasızlığı veya bağıllık durumu açık şekilde anlaşılan veya fail tarafından bilinen bir kişiyi, insan onuruyla bağdaşmayan çalışma veya barınma koşullarına tabi kılmak beş yıl hapis ve 150.000 euro para cezası ile cezalandırılır*”. Doktrinde, Fransız CK'da olduğu gibi, TCK m. 117/2'de de iki ayrı suçun düzenlendiğini belirten bir görüş bulunmaktadır. Bu görüşe göre, TCK m. 117/2'deki ilk suç, Fransız CK m. 225-13'teki suça benzer şekilde kişinin çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle ücretsiz veya düşük ücretle çalıştırılması; diğeri ise, Fransız CK m. 225-14'teki suça benzer şekilde çaresizliği, kimsesizliği ve bağıllığı bulunan kişinin insan onuruyla bağdaşmayan çalışma ve barınma koşullarına tabi kılınmasıdır. Bkz. Soyaslan, s. 819, 825; Tezcan / Erdem / Önok, s. 626; Gökçen / Artuç, s. 4489, 4494; Aydın, s. 691, 700, 705, 709; Erdoğan, s. 138; Kılıç, s. 99, 100; Reyhani, s. 65.

<sup>408</sup> Bkz. Bernard Corboz, **Les infractions en droit suisse**, Volume I, 3. Baskı, Stämpfli, Bern, 2010, s. 411; Meriboute, s. 147, 175. İsviçre CK m. 157/1'in ilgili kısmı şu şekildedir: “*Bir kişinin çaresizliğini, bağıllığını, deneyimsizliğini veya isnat yeteneğinin zayıflığını sömürerek kendisi veya üçüncü bir kişi için, bir hizmet karşılığında, hizmetin ekonomik değeriyle açıkça orantısız olan maddi menfaatler sağlayan veya bu tür menfaatler vaat eden kişi ... beş yıla kadar hapis cezasına veya para cezasına çarptırılır*”. İsviçre CK için bkz. Code pénal suisse, Fedlex, <https://www.fedlex.admin.ch/fr/home> (Erişim: 20.05.2024). İsviçre Federal Mahkemesi, 24.09.2004 tarihli kararında çalışan tarafından sağlanan hizmetin, ekonomik değer temsil eden maddi bir menfaat olduğunu ve İsviçre Ceza Kanunu m. 157'nin iş faaliyetlerini kapsadığını belirtmiştir. Bkz. Arrêt du Tribunal fédéral 130 IV 106, 24.09.2004, Swisslex, <https://www.swisslex.ch/fr/> (Erişim: 20.05.2024). Ayrıca doktrinde, sunulan hizmetin, bir diğer deyişle yapılan işin, kendisi başlı başına bir ekonomik değer teşkil ettiği için; mağdurun sunduğu hizmetin kar getirici olup olmamasının da öneminin bulunmadığı belirtilmiştir. Bkz. Meriboute, s. 167. Bu hükmü, sözleşme ilişkilerine müdahale ediyor olması nedeniyle eleştirenler olmakla birlikte; hükmün sosyal düzenle ilgili meşru bir amaç güttüğü belirtilmiştir. Bkz. Cassani, s. 150.

malvarlıklarını korumanın bir aracı olarak görülmektedir<sup>409</sup>; zira İsviçre CK m. 157, kanunda malvarlığına karşı suçların düzenlendiği bölümde yer almaktadır<sup>410</sup>. İsviçre CK m. 157'deki suçun, bir anlamda, dolaylı olarak işgücü sömürüsüne karşı koruma sağladığı söylenebilir. Esasında, TCK'da düzenlenen suçun ücrete ilişkin kısmı ile de dolaylı da olsa, mağdurların malvarlıkları korunmaktadır ancak; TCK m. 117/2 ile amaçlanan, İsviçre CK m. 157/1'in aksine, öncelikli olarak emek sömürüsünün engellenmesidir ve çok daha geniş bir koruma sağlanmaktadır. Doktrinde de İsviçre CK m. 157/1'in mağdurun malvarlığını koruyan karakterinin, emek sömürüsünün bastırılmasında önemli bir yere sahip olmakla birlikte; çalışma hürriyetinin ihlali olarak ifade edilen çağdaş emek sömürüsü biçimlerine, yalnızca kısmi bir koruma sağladığı belirtilerek bu durum eleştirilmiştir<sup>411</sup>.

## **B. Fail ve Mağdur**

TCK m. 117/2'de düzenlenen suçun faili; zayıf durumdaki kişileri, hükümde belirtilen şekilde çalıştırmakta olan kişidir<sup>412</sup>. Doktrinde bu kişinin, yalnızca bir işveren olabileceğini ifade eden bir görüş bulunmaktadır<sup>413</sup>. Bir diğer görüşe göre, hükümde geçen çalıştıran ifadesi; bir iş sözleşmesine bağlı olarak ya da olmayarak, kendisine iş yapılan kişi olarak anlaşılması gerekir, örneğin bir alt işveren de bu suçun faili olabilir<sup>414</sup>. Kanaatimizce bunun da ötesinde; TBK m. 470 ve devamındaki hükümler uyarınca düzenlenmiş bir eser sözleşmesine veya TBK m. 502 ve devamındaki hükümler uyarınca düzenlenmiş bir vekalet sözleşmesine bağlı olarak, sözleşmenin karşı tarafına bir iş yaptıran kişiler de bu suçun faili olabilir<sup>415</sup>. Bu çerçevede, bir başkasını çalıştıran kişi olmak, özel bir nitelik olmadığından; suçun faili herkes olabilir, özgü bir suç değildir<sup>416</sup>. Tüzel kişiler, TCK m. 20/2 uyarınca, suçun faili olamayacaklardır ve daha önce de belirtildiği üzere, haklarında bu suçtan dolayı güvenlik tedbiri uygulanmasına yönelik bir düzenleme de bulunmamaktadır. Bir tüzel

<sup>409</sup> Meriboute, s. 148, 175.

<sup>410</sup> Meriboute, s. 157.

<sup>411</sup> Meriboute, s. 176.

<sup>412</sup> Bayraktar, 2014, s. 1038; Bayraktar, 2018, s. 265; Soyaslan, s. 819; Tezcan / Erdem / Önok, s. 622; Erdem / Önok, s. 254; Parlar / Hatipoğlu, s. 1901; Aydın, s. 699; Reyhani, s. 63.

<sup>413</sup> Şahbaz, s. 1708.

<sup>414</sup> Bayraktar, 2014, s. 1038; Bayraktar, 2018, s. 265.

<sup>415</sup> Doktrindeki bir görüşe göre ise; bu suç ile yalnızca, iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçiler korunmaktadır; bağımsız çalışanlar korunmamaktadır. Bkz. Öztürk, s. 185.

<sup>416</sup> Yarsuvat, 2007, s. 143; Hafızogulları / Özen, s. 215; Tezcan / Erdem / Önok, s. 622; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 478; Özbek, s. 52; Gökcan / Artuç, s. 4482; Aydın, s. 699; Meran, s. 459; Taneri, s. 536; Öztürk, s. 186; Kaptan, s. 53; Reyhani, s. 63; Ersoy, 2016, s. 369.

kişinin faaliyeti kapsamında, zayıf durumda bulunan bir kişinin, hükümde belirtilen şekilde çalıştırılması durumunda; tüzel kişinin ilgili faaliyetinden sorumlu, gerçek kişi veya kişiler fail olacaktır<sup>417</sup>.

Bu suçun mağduru ise; çaresizlik, kimsesizlik, bağıllık durumunda bulunması nedeniyle ekonomik açıdan sömürülmeye açık, herkes olabilir<sup>418</sup>. Söz konusu özellikler, yalnızca bir insan için söz konusu olabileceğinden; yalnızca gerçek kişiler bu suçun mağdur olabilir<sup>419</sup>. Kişinin ekonomik özgürlüğünün olmaması ve yaşamını sürdürebilmek için ağır koşullarda çalışmaya mecbur olmasının; çaresizlik, kimsesizlik veya bağıllığını gösteren hususlar olduğu ifade edilmiştir<sup>420</sup>. Bu özellikler, esasında sübjektif nitelik taşıdığı için; mağdurun durumu, somut olaya göre değerlendirilmelidir<sup>421</sup>. Fransız CK m. 225-13 ve 225-14'te düzenlenen suçlar

<sup>417</sup> Aydın, s. 699.

<sup>418</sup> Bayraktar, 2014, s. 1038; Bayraktar, 2018, s. 265; Hafizoğulları / Özen, s. 215; Soyaslan, s. 819, 820; Tezcan / Erdem / Önok, s. 622; Soyer, s. 101; Gökcan / Artuç, s. 4482; Öztürk, s. 187; Yurtseven, s. 3818; Kaptan, s. 53; Reyhani, s. 64; Göksu, s. 75.

<sup>419</sup> Aydın, s. 699. Yasadışı sığınmacı ve göçmenlerin, TCK m. 117/2'de düzenlenen suçun potansiyel mağdurları olduğu söylenmelidir. İsviçre'de, mağdurun yasadışı statüsünden kaynaklanan çaresizliği sömürülerek, üç yıl boyunca herhangi bir ücret almadan günde birkaç saat ev hizmetçisi olarak çalıştırıldığı olayda; İsviçre CK m. 157'de düzenlenen suç nedeniyle mahkumiyet kararı verilmiştir. Bkz. Meriboute, s. 161. İsviçre'ye, çalışmak için giden bir Polonyalı'nın, işveren tarafından bağıllığını artırmak amacıyla, pasaportuna el konulduğu ve kanuna aykırı şekilde sosyal güvence olmadan çalıştırıldığı olayda; mahkeme İsviçre CK m. 157'de düzenlenen suçun oluştuğunu belirtmiştir. Bkz. Hérens ve Conthey bölgeleri için II. Bölge Mahkemesi, 26.08.1996, Revue valaisanne de jurisprudence 1997, s. 319, Swisslex. 22 yaşında İsviçre'ye gelen, daha önce ülkesinden ayrılmamış, bir Ganalının iki yıl süresince ücret verilmeden çalıştırıldığı olayda; İsviçre Federal Mahkemesi, mağdurun İsviçre'deki istihdam ilişkileri ve ücret hakkı konusunda bilgi sahibi olmayışı nedeniyle, deneyimsizliğinin sömürüldüğü ve İsviçre CK m. 157'de düzenlenen suçun oluştuğuna karar vermiştir. Bkz. Arrêt du Tribunal fédéral 130 IV 106, 24.09.2004, Swisslex. Fransa'da, yasadışı yollarla ülkeye gelen reşit olmayan mağdurun pasaportuna el konulup izin verilmeden, oldukça düşük bir ücret karşılığında ev işleri yaptırılan olayda; Fransız CK m. m. 225-14'te düzenlenen suçun oluştuğu yönünde karar verilmiştir. Bkz. Cour de cassation, Chambre criminelle, 13.01.2009, 08-80.787, Légifrance.

<sup>420</sup> Aydın, s. 701. TCK m. 117/2 açısından çaresizlik; kişinin maddi yoksunluğun yanı sıra akıl yoksunluğu, yaş küçüklüğü veya benzer başka bir sebeple kabul edilemeyecek ücret ve koşullar altında çalışmak zorunda kalması, bu şekilde çalışmaya razı olmaktan başka çaresinin olmamasını ifade eder. Genel olarak, yüksek düzeydeki işsizlik; mağdurun çaresizliğini kabul etmek için yeterli değildir. Kimsesizlik; kişinin sorunlarıyla ilgilenen, sığınacak kimsesinin, barınacak bir yerinin olmaması nedeniyle bakım ve yardıma muhtaçlığını, sosyal bakımdan zor durumda olmasını ifade eder. Kişinin, geçimini ve bakımını sağlayamayan bir ailesinin bulunması durumunda; mağdurun kimsesiz olduğu kabul edilecektir. Buna karşın, ailesi olmadığı halde geçimini ve bakımını sağlayacak başka bir kişinin varlığı; mağdurun kimsesizliğinin kabul edilmesinin önüne geçecektir. Bağıllık ise; ekonomik nedenlere dayanmayan ailevi, sözleşmesel veya başka şekilde bir ilişki içinde bulundukları kişiler tarafından, kişisel ve sosyal yakınlıklarına bağlı olarak mağdur üzerinde otorite kurulması ve kabul edilemeyecek ücret ve koşullar altında çalıştırılması, bir diğer deyişle kişinin manevi bağıllığı ve sadakatinin bilinçli olarak sömürülmesi durumunu ifade eder. Bağıllığın, bağımlılıktan farklı bir kavram olduğu unutulmamalıdır. Bkz. Soyaslan, s. 820; Tezcan / Erdem / Önok, s. 622, 623; Şen, s. 480; Erdem / Önok, s. 254, 255, 257; Aydın, s. 699, 700, 701.

<sup>421</sup> Aydın, s. 699. Çaresizlik, kimsesizlik, bağıllık ifadelerinin; belirsiz ifadeler olmaları nedeniyle, kanunilik bakımından sakıncalı olduğu belirtilmiştir. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 479, 480; Ersoy, 2016, s. 372, 373.

açısından, mağdurun savunmasızlığı veya bağıllığı olması gerekmektedir<sup>422</sup>. Mağdurda bulunması gereken bu özellikler için; Fransız CK m. 225-15-1’de bir karine öngörülmüştür. Bu hüküm uyarınca, reşit olmayan kişiler ile Fransız topraklarına geldiklerinde söz konusu suçları oluşturan fiillere maruz kalan yabancıların savunmasız veya bağıllık durumunda olduğu yönünde bir karine bulunmaktadır<sup>423</sup>. Kanaatimizce TCK’da da çaresizlik, kimsesizlik, bağıllık durumları açısından benzer bir düzenleme getirilmesi; TCK m. 117/2’nin uygulanması açısından olumlu olacaktır.

Hükümde geçen, “...çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını...” ifadesinden, mağdurun sayılan özelliklere bir arada sahip olması gerektiği sonucu çıktığı; bunun suçun düzenlenme amacına uygun olmadığı, özelliklerin seçimlik olarak sayılması gerektiği belirtilmiştir<sup>424</sup>. Kanaatimizce kanun koyucunun amacı da, suçla korunmak istenen hukuki yarar açısından bakıldığında, bu özelliklerin herhangi birine sahip kişilerin korunmasıdır. Doktrinde de ifade edildiği gibi, bu durumların seçimlik olduğunu kabul etmek gerekir<sup>425</sup>. İsviçre CK m. 157’de düzenlenen suç açısından ise; mağdurun çaresiz, bağlı, deneyimsiz veya isnat yeteneğinin zayıf olması gerekmektedir<sup>426</sup>. Bu suçun oluşması için, tıpkı TCK m. 117/2’deki suç gibi, bu özelliklerin bir arada bulunması aranmamakla birlikte; söz konusu özelliklerin bir

<sup>422</sup> Fransız CK m. 225-13 ve 225-14 açısından savunmasızlık ve bağıllığın; yaş, hastalık, sakatlık, fiziksel veya psikolojik yetersizlik ile sosyal veya ekonomik zayıflık kaynaklı olabileceği belirtilmiştir. Bkz. Cœuret / Fortis / Duquesne, s. 414, 415.

<sup>423</sup> Fransız CK m. 225-15-1 şu şekildedir: “225-13 ila 225-14-2 numaralı maddelerin uygulanmasında, reşit olmayanlar veya Fransız topraklarına geldiklerinde bu maddelerde tanımlanan eylemlerin mağduru olan kişiler, savunmasız kişiler veya bağımlılık durumundaki kişiler olarak kabul edilir”. Fransız Yargıtayı bir kararında, bu hüküm ile öngörülen kavramların; bir keyfiliğe yol açmayacak, yeterince açık ve kesin kavramlar olduklarını ifade etmiştir. Bkz. Cour de cassation, Chambre criminelle, 09.01.2013, 12-82.627, Légifrance. Bu hüküm ile, kişiler yalnızca yabancı olmaları nedeniyle savunmasız veya bağıllık durumda kabul edilmemektedir. Fransız topraklarında uzun süredir yerleşik olan yabancılar, Fransız CK m. 225-15-1’de yer verilen karine kapsamında değildirler. Bkz. Cœuret / Fortis / Duquesne, s. 414.

<sup>424</sup> Soyer, s. 101; Erdem / Önok, s. 254; Bostancı Tüfekçi, s. 831; Kaptan, s. 53. Fransız CK m. 225-13 ve 225-14’te düzenlenen suçlar açısından, mağdurda bulunması gereken savunmasızlık ile bağıllık özelliklerinin söz konusu düzenlemelerde “veya” bağlacı kullanılarak sayıldığı görülmektedir.

<sup>425</sup> Soyaslan, s. 820; Tezcan / Erdem / Önok, s. 622; Gökcan / Artuç, s. 4482, 4483; Reyhani, s. 65; Ersoy, 2016, s. 371, 372.

<sup>426</sup> Corboz, s. 412 vd.; Meriboute, s. 158. İsviçre Federal Mahkemesi, CK m. 157 açısından çaresizliği; mağdurun fail tarafından önerilen sözleşme ve şartları reddetmesinin mümkün olmadığı bir durumda olması şeklinde açıklamıştır. Bkz. Arrêt du Tribunal fédéral 82 IV 145, 28.09.1956, Swisslex. İsviçre doktrininde, yine bu suç açısından, bağıllık durumunun; iş ilişkisinin kendisinden kaynaklanabileceği, çalışanın işverenin veya amirinin otoritesine tabi olduğu ve işveren veya amirin bu konumunu kullanarak verilen hizmetle açıkça orantısız bir maddi avantaj elde ederek bu suçu işleyebileceği belirtilmiştir. Meriboute, s. 162, 163. Deneyimsizliğin ise; mağdurun sömürülmesinin söz konusu sözleşme ilişkisi ile ilgili şekilde değil, çalışılan iş alanıyla ilgili genel bir deneyimsizlik olarak anlaşılması gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. Arrêt du Tribunal fédéral 130 IV 106, 24.09.2004, Swisslex. Son olarak, mağdurun isnat yeteneğinin zayıflığının, kişinin yalnızca ihmalkarlığı veya düşüncesizliği olarak anlaşılması gerekir; bu durumlar hükmün koruması kapsamında değildir. Bkz. Cassani, s. 139.

arada bulunması, faile verilecek cezanın belirlenmesinde etkili olmaktadır<sup>427</sup>. Kanaatimizce suçun, söz konusu özelliklerden birine sahip kişiye karşı işlenmesi veya birden çoğuna sahip kişiye karşı işlenmesi; faile verilecek cezaya etki edecek bir husus olmamalıdır. Çünkü hem TCK'daki hem İsviçre CK'daki suçun işlenmesi bakımından, bir kişinin sayılan özelliklerin birden fazlasına sahip olması, bu özelliklerden sadece birine sahip bir kişiye göre; ne daha zayıf bir durumda olduğunu ne de işgücü sömürüsüne uğratılmaya daha açık olduğunu göstermeye yeten bir kriter değildir. Cezanın belirlenmesi için; bu durum, her somut olayda ayrıca değerlendirilmelidir.

### C. Suçun Konusu

TCK m. 117/2'de düzenlenen işgücü sömürüsü suçunun konusu; hükümde gösterildiği şekilde çalıştırılan kişi veya kişiler, bir diğer deyişle suçun mağdurlarıdır<sup>428</sup>.

### D. Maddi Unsur

TCK m. 117/2'de düzenlenen işgücü sömürüsü suçunun maddi unsuru; zor durumdaki mağdurun, sömürülerek ücretsiz ya da yapılan işle orantısız düşük bir ücretle çalıştırılması veya insan onuruna aykırı çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılınmasıdır<sup>429</sup>. Bu düzenleme açısından sömürü; failin, mağduru zor durumundan yararlanmak suretiyle, hükümde belirtildiği şekilde çalıştırarak, kendisine sürekli olarak haksız çıkar sağlamasıdır<sup>430</sup>.

Suçun işlenmiş olduğunu kabul etmek için, hükümde gösterilen hareketlerden herhangi birine başvurulması yeterli olduğundan; işgücü sömürüsü suçu, seçimlik hareketli bir suçtur<sup>431</sup>. Mağduru ücretsiz ya da yapılan işle orantısız düşük bir ücretle çalıştırma hareketleri açısından, bu hareketler farklı şekillerde gerçekleştirilemeyeceği için, bağlı hareketli; insan onuruna uygun düşmeyen çalışma ve konaklama koşullarına

<sup>427</sup> Bkz. Arrêt du Tribunal fédéral 130 IV 106, 24.09.2004, Swisslex.

<sup>428</sup> Soyaslan, s. 820; Gökcan / Artuç, s. 4483, 4484; Meran, s. 460; Ersoy, 2016, s. 370.

<sup>429</sup> Bayraktar, 2014, s. 1039; Bayraktar, 2018, s. 266; Hafizoğulları / Özen, s. 216; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 479; Gökcan / Artuç, s. 4489; Gerçekler, s. 1233; Soyer, s. 104; Erdem / Önok, s. 256; Aydın, s. 700; Şen, s. 481; Şahbaz, s. 1707; Erol, s. 815; Meran, s. 464, 465; Taneri, s. 536.

<sup>430</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 626; Gökcan / Artuç, s. 4489; Erdem / Önok, s. 256, 257. Sömürü ifadesinin, belirsiz oluşunun; kanunilik ilkesi bakımından sakınca yarattığı ve hükmün uygulama alanını daralttığı ifade edilmiştir. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 479, 480.

<sup>431</sup> Bayraktar, 2014, s. 1039; Bayraktar, 2018, s. 266; Hafizoğulları / Özen, s. 216; Şen, s. 481.

tabi kılma hareketi açısından ise, bu hareket birçok farklı şekilde gerçekleştirilebileceği için, serbest hareketli bir suçtur<sup>432</sup>. Suç, yalnızca icrai hareketlerle işlenebilir.

Suçun hareket ve neticesi, mağdurun maddi ve manevi açıdan zarara uğramasına neden olacağı için; işgücü sömürüsü suçu, bir zarar suçudur<sup>433</sup>. Suç, mağdur ücretsiz ya da işle orantısız düşük bir ücretle çalıştırıldığında veya insan onuruna aykırı çalışma ve barınma koşullarına tabi kılındığında oluştuğu; bir diğer deyişle, suçun icra hareketleri tamamlandığında netice de ortaya çıkacağı için, neticesi harekete bitişik bir suçtur<sup>434</sup>. Söz konusu çalıştırma hallerinin, kısa da olsa bir süreliğine devam etmesi ile suç oluşmaktadır<sup>435</sup>. Bu nedenle de işgücü sömürüsü suçu, mütemadi bir suçtur<sup>436</sup>.

Doktrinde belirtildiği üzere, İsviçre CK m. 157’de düzenlenen suç; mağdurun kendi teklifiyle, hükümde gösterilen şekilde bir iş ilişkisine girmesi durumunda da ortaya çıkar<sup>437</sup>. Kanaatimizce bu görüşün, TCK m. 117/2’de düzenlenen işgücü sömürüsü suçu açısından da kabul edilmesi gerekir. Bunun yanı sıra, mağdurun kendi istediğiyle girdiği işin, ücret veya şartlarının sonradan kabul edilemeyecek hale gelmesi durumunda da TCK m. 117/2’de düzenlenen suçun oluşacağını düşünüyoruz.

Kanaatimizce çaresizlik, kimsesizlik veya bağılılığı nedeniyle, konusu suç teşkil eden bir işte çalışmaya mecbur kalan kişilere karşı da; TCK m. 117/2’de düzenlenen suç işlenebilir. Doktrinde aksi görüş de bulunmakla birlikte, uyuşturucu madde ticareti gibi kanuna aykırı veya konusu suç teşkil eden faaliyetlerin söz konusu olduğu durumlarda; hukuka aykırı iş ilişkisinin zayıf tarafının, diğer tarafa karşı korunması gerektiği ve İsviçre CK m. 157’de düzenlenen suçun oluşacağı kabul edilmektedir<sup>438</sup>.

<sup>432</sup> Bayraktar, 2014, s. 1039; Bayraktar, 2018, s. 266. Doktrinde suçun tüm seçimlik hareketleri açısından, suç yalnızca hükümde belirtilen şekilde işlenebileceği için, bağlı hareketli suç niteliğinde olduğu da ifade edilmiştir. Bkz. Ersoy, 2016, s. 372, 374.

<sup>433</sup> Soyaslan, s. 820; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 480.

<sup>434</sup> Soyaslan, s. 820. Suçun, neticesi hareketten ayrılabilen bir suç olduğu yönündeki görüş için bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 480.

<sup>435</sup> Bayraktar, 2014, s. 1039; Bayraktar, 2018, s. 267; Soyer, s. 103, 104; Bostancı Tüfekçi, s. 833; Aydın, s. 700. İşgücü sömürüsü için, süreklilik gerekmesi nedeniyle; çaresiz bir kişinin bir seferlik düşük ücretle veya zor koşullarda çalıştırılmasının, bu suçu oluşturmayacağını ifade eden bir görüş bulunmaktadır. Bkz. Tezcan / Erdem / Önok, s. 626; Erdem / Önok, s. 257.

<sup>436</sup> Bayraktar, 2014, s. 1039; Bayraktar, 2018, s. 267; Hafızogulları / Özen, s. 216; Soyaslan, s. 820. Suçun, ani hareketli bir suç olduğu yönündeki görüş için bkz. Meran, s. 467.

<sup>437</sup> Corboz, s. 415; Meriboute, s. 167.

<sup>438</sup> Meriboute, s. 169; Cassani, s. 146 vd.

Bu yönde yargı kararları da mevcuttur<sup>439</sup>. Bu görüşün hukuk düzeni içinde bir çelişki yaratmadığı, böylelikle kanuna aykırı bir iş ilişkisi olması durumunda da sömürde bulunanın cezalandırılması öngörülerek bu kişinin sürdürülen faaliyetin yanı sıra; işgücü sömürsü konusunda da toplum için tehlike oluşturduğunun kabul edildiği ve bu kişiye bu tehlikeliliği göz önünde bulundurularak, ceza verilmesi gerektiğinin ifade edildiği belirtilmiştir<sup>440</sup>. Bu görüşün, TCK m. 117/2’de düzenlenen işgücü sömürsü suçu açısından da kabul edilmesi gerektiğini düşünüyoruz.

TCK m. 117/2’de sayılan; çaresizlik, kimsesizlik veya bağıllık durumlarında olmayan bir kişinin, hükümde gösterilen şekilde çalıştırılmasının, işgücü sömürsü suçunu oluşturmayacağı ifade edilmiştir<sup>441</sup>. Suçun oluştuğunun kabul edilebilmesi için, mağdurun hükümde gösterilen şekilde çalıştırılmasının nedeni; çaresizliği, kimsesizliği veya bağıllığı olmalıdır<sup>442</sup>. Failin, mağdurun içinde bulunduğu zor durumdan faydalanması gerekir<sup>443</sup>. Kanaatimizce, mağdurda aranan bu özelliklerin bulunması; işgücü sömürsü suçu açısından bir önşarttır<sup>444</sup>. Bir kişinin bahsi geçen durumlarda değilken, ücretsiz ya da işle orantısız düşük bir ücretle veya insan onuruna aykırı koşullara tabi kılınarak çalıştırılması ihtimalinde; mağdura ilişkin önşart bulunmadığı için işgücü sömürsü suçu oluşmayacaktır.

TCK m. 117/2’de düzenlenen işgücü sömürsü suçu; bir kişinin rızası olmadan, zorla çalıştırılması durumunda da oluşmayacaktır<sup>445</sup>. Bu suç, hükümde sayılan özelliklere sahip mağdurun; zorla değil, kendi rızasıyla, belirtilen şekilde çalıştırılması durumunda ortaya çıkar<sup>446</sup>. Kişinin cebir, tehdit, baskı, hile veya benzeri hukuka aykırı başka bir yola başvurularak zorla çalıştırılması durumunda; TCK m. 117/1’de

<sup>439</sup> Bkz. Arrêt du Tribunal fédéral 6S.6/2007, 19.02.2007, Swisslex; Hérens ve Conthey bölgeleri için II. Bölge Mahkemesi, 26.08.1996, Revue Valaisanne de Jurisprudence 1997, s. 319, Swisslex.

<sup>440</sup> Cassani, s. 147.

<sup>441</sup> Şen, s. 480; Öztürk, s. 186.

<sup>442</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 627; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 479; Şen, s. 480, 481; Erdem / Önok, s. 257. İsviçre CK m. 157’de düzenlenen suçun oluşması açısından da; mağdur zayıf durumu nedeniyle, düşük ücretle çalıştırılıyor olmalıdır. Bkz. Corboz, s. 411, 418.

<sup>443</sup> Soyaslan, s. 820; Özbek, s. 53; Aydın, s. 700, 701; Yurtseven, s. 3819; Göksu, s. 78.

<sup>444</sup> Önşartlar, suçun unsurları dışında kalan ve bunlardan önce bulunması gereken hususlardır. Failin kusurluluğu açısından, önşartın varlığından haberdar olması yeterli olup gerçekleşmesini istemesine gerek bulunmaz. Bkz. Dönmezer / Erman, Cilt: I, s. 315, 316; Demirbaş, 2023, s. 226; İçel, s. 248.

<sup>445</sup> Fransız CK m. 225-13 ve 225-14’te düzenlenen suçlar da cebir, tehdit veya hileye başvurulmadan işlenmektedir. Bkz. Cerf-Hollender, s. 64, 65. Benzer şekilde, İsviçre CK m. 157’de düzenlenen suçun işlenmesi için de failin mağduru aldatacak, hileli hareketler gerçekleştirmesi gerekmediği ifade edilmiştir. Bkz. Meriboute, s. 156.

<sup>446</sup> Bu konuya, hukuka uygunluk sebepleri başlığı altında değinilecektir.

düzenlenen, genel hüküm olduğunu düşündüğümüz suç oluşacaktır<sup>447</sup>. Çalışma hürriyetini ihlal suçunun, maddi unsuruna ilişkin açıklamalarımız arasında da belirttiğimiz üzere; herhangi bir şekilde gerçekleştirilen zorla çalıştırma fiillerinin, TCK m. 117/1 kapsamında cezalandırılması gerektiğini düşünüyoruz. Bu çerçevede bir kişiyi zorla, ücretsiz ya da yapılan işle orantısız düşük bir ücretle veya insan onuruna aykırı koşullara tabi kılarak çalıştıran fail; ancak mağdurun şikayeti üzerine, TCK m. 117/1 uyarınca, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılacaktır. Bir kişiyi, zayıflığından faydalanarak, bu nedenle elde ettiği rızasıyla, ücretsiz ya da yapılan işle orantısız düşük bir ücretle veya insan onuruna aykırı koşullara tabi kılarak çalıştıran fail ise; mağdurun şikayetine gerek olmadan, TCK m. 117/2 uyarınca, altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz güne kadar adli para cezası ile cezalandırılacaktır. Bu durumun, hakkaniyetli olmadığı belirtilmiş; TCK m. 117/2'deki düzenlemenin kişilerin zorla, rızalarına aykırı olarak gösterilen şekilde çalıştırılmalarını da kapsayacak şekilde değiştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir<sup>448</sup>. Kanaatimizce de, bu durum hakkaniyetli değildir. TCK m. 117/2 önerildiği şekilde değiştirilmeli ya da Fransız CK'da olduğu gibi, zorla çalıştırma ayrı bir suç olarak düzenlenmelidir<sup>449</sup>.

İşgücü sömürüsü suçunun seçimlik hareketlerinden ilki; mağdurun hiçbir ücret ödenmeden çalıştırılmasıdır<sup>450</sup>. İşK m. 32 uyarınca ücret; bir kişiye gerçekleştirdiği iş karşılığında, işveren veya başka bir üçüncü kişi tarafından para ile ödenen tutardır<sup>451</sup>.

<sup>447</sup> Bkz. Soyaslan, s. 821; Gökcan / Artuç, s. 4490; Bostancı Tüfekçi, s. 833; Öztürk, s. 192. Çaresizlik, kimsesizlik veya bağılılığı söz konusu olmayan bir kişinin, kendi rızasıyla TCK m. 117/2'de gösterildiği şekilde çalıştırılması durumunda ise; ne çalışma hürriyetini ihlal ne de işgücü sömürüsü suçu oluşacaktır. Bununla birlikte, böyle durumlarda, çalıştırılan kişinin; özel hukuk yollarına başvurması elbette ki mümkündür. Bkz. Şen, s. 480.

<sup>448</sup> Öztürk, s. 192.

<sup>449</sup> Fransız CK m. 225-14-1 şu şekildedir: “Zorla çalıştırma; bir kişiyi, ücret verilmeden veya yapılan işin önemiyle açıkça ilgisi olmayan bir ücret karşılığında iş yapmaya zorlamak için cebir veya tehdit kullanılmasıdır. Bu fiil, yedi yıl hapis ve 200.000 euro para cezası ile cezalandırılır”. Fransız CK m. 225-14-2'de ise m. 225-14-1'de yer verilen suçun, savunmasızlığı veya bağılılığı bulunan bir kişi üzerinde alışkanlık haline getirilmesi; kulluk durumuna düşürme olarak isimlendirilmiş ve ayrı bir suç olarak düzenlenmiştir. Fransız CK m. 225-14-2 şu şekildedir: “Kulluk durumuna düşürme, 225-14-1 maddesinde belirtilen suçun savunmasızlığı veya bağılılık durumu açık şekilde anlaşılan veya fail tarafından bilinen bir kişi üzerinde alışkanlık haline getirilmesidir. Bu fiil, on yıl hapis ve 300.000 euro para cezası ile cezalandırılır”. Bu hükümler ile cezalandırılan fiillerin, emek sömürüsünün en ağır biçimi olduğu ifade edilmiştir. Fransız CK m. 225-14-1'de düzenlenen suçun, Fransız CK m. 225-13'teki suçtan ayrıldığı nokta; çalışan kişiye cebir veya tehdit kullanılarak baskı yapılmasıdır. Bkz. Cœuret / Fortis / Duquesne, s. 418; Pradel / Danti-Juan, s. 324.

<sup>450</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 626; Gökcan / Artuç, s. 4490; Erdem / Önok, s. 257.

<sup>451</sup> 100 sayılı ILO Sözleşmesi m. 1'de ise ücretin; işveren tarafından işçiye nakdi veya ayni olarak, doğrudan veya dolaylı şekilde ödenen ve işçinin istihdamından kaynaklanan olağan, temel veya asgari ücret veya maaş ile birlikte her türlü ek ödemeyi içerdiği belirtilmiştir.

Mal ile yapılan ödemeler, prim, ikramiye, yardım, yemek ve ulaşım gibi ödemelerin dışında kalan ücret; çıplak ücret olarak ifade edilmektedir. Sayılan ödemeler eklenerek belirlenen ücret ise, giydirilmiş ücrettir<sup>452</sup>. Doktrinde, İsviçre CK m. 157’de düzenlenen suça ilişkin olarak, çalıştırmanın asgari ücretin yanı sıra, iş hayatına dahil edilme, mesleki eğitim ve sosyalleşme gibi konularda da çalışana desteğinin söz konusu olduğu durumlarda; asgari ücretle çalıştırmanın bu suçu oluşturmayabileceği ifade edilmiştir. Çalışmaya yeni başlamış gençlerin veya stajyerlerin; düşük bir ücretle ve hatta, ücretsiz olarak çalıştırılmasına da bu bakış açısıyla yaklaşılabileceği belirtilmiştir<sup>453</sup>. Katıldığımız görüşe göre, TCK m. 117/2’de bahsedilen ücret, çıplak ücrettir<sup>454</sup>. Bu nedenle, İsviçre CK’daki suç ile ilgili ileri sürülen görüşün; TCK m. 117/2’de düzenlenen işgücü sömürüsü suçu açısından geçerli olamayacağını düşünüyoruz. Kişinin, yalnızca yemek ve ulaşım ücreti gibi ödemeler ve yardımlar karşılığında çalıştırılması da; ücretsiz çalıştırma teşkil edecektir<sup>455</sup>.

Suçun bir diğer seçimlik hareketi; mağdurun, sağladığı hizmetle açık şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştırılmasıdır<sup>456</sup>. TCK m. 117’de; sağlanan hizmetle, bir diğer deyişle yapılan işle çalışana verilen ücret arasındaki orantısızlığın tespit edilmesi için net bir ölçüt ortaya koyulmamıştır<sup>457</sup>. Doktrinde, asgari ücretin bu konuda bir ölçüt olarak kabul edilip edilemeyeceği tartışılmıştır<sup>458</sup>. Bir görüşe göre, genel bir uzlaşma sonucu, ilgili yönetmelik çerçevesinde belirlenmiş olduğu için, mağdur asgari ücretin altında bir ücretle çalıştırılmakta ise, suçun işlendiğinin kabul edilmesi gerekirken;

<sup>452</sup> Süzek, s. 376; Öztürk, s. 195.

<sup>453</sup> Meriboute, s. 167.

<sup>454</sup> Öztürk, s. 195; Göksu, s. 80.

<sup>455</sup> Gökcan / Artuç, s. 4490; Öztürk, s. 195.

<sup>456</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 626; Gökcan / Artuç, s. 4490; Erdem / Önok, s. 257. İsviçre CK m. 157’de; TCK m. 117/2’deki bu seçimlik harekete benzer şekilde, sağlanan hizmetin ekonomik değeriyle açıkça orantısız bir maddi menfaat elde etmeye yer verilmiştir. Bu suç, TCK m. 117/2’de düzenlenen suçtan biraz farklı şekilde, failin mağduru düşük ücretle çalıştırarak; kendisi veya üçüncü bir kişi lehine, mağdurun yaptığı işin ekonomik değeriyle açıkça orantısız bir maddi menfaat elde etmesinin yanında, vaat etmesi ile de oluşur. Bkz. Corboz, s. 415, 416; Meriboute, s. 158, 166. Kanaatimizce, ücretsiz çalıştırma fiilleri de; İsviçre CK m. 157 kapsamında değerlendirilebilir. Çünkü, mağdura çalışması karşılığında bir ücret verilmemesi durumunda, madde metninde belirtildiği üzere, sağlanan hizmetle orantısız bir menfaat elde edilmiş olacaktır.

<sup>457</sup> Öztürk, s. 195, 196; Bostancı Tüfekçi, s. 832. Bu nedenle, “*orantısız düşük bir ücretle*” ifadesinin; hükmün kanunilik ilkesinin gereği olan belirlilik ilkesine uygunluğu konusunda sorun yarattığı belirtilmiştir. Bkz. Erdem / Önok, s. 257; Soyer, s. 104; Taneri, s. 535. İsviçre CK m. 157 açısından da, durumun bu şekilde olmasının; hükmün uygulanmasını zorlaştırdığı ifade edilmiştir. İsviçre’de, söz konusu orantısızlığı belirlemek için sayısal ölçütler oluşturulmaya çalışılmış; ancak konuya ilişkin görüş birliği sağlanamamıştır. Bkz. Meriboute, s. 168, 171 vd.

<sup>458</sup> Asgari Ücret Yönetmeliği m. 4 uyarınca asgari ücret; işçinin zorunlu ihtiyaçlarını, günün ekonomik koşullarında, asgari seviyede karşılamasını sağlayacak, işçiye normal bir çalışma günü için ödenen ücrettir. Asgari Ücret Yönetmeliği için bkz. Resmi Gazete, S. 25540, 01.08.2004.

asgari ücretle veya bunun üzerinde bir ücretle çalıştırılmakta ise, işgücü sömürüsü suçunun ortaya çıktığının söylenmesi mümkün değildir<sup>459</sup>. Konudaki aksi görüş uyarınca, asgari ücretle veya bunun üzerinde bir ücretle çalışana yapılan ödemenin, her durumda çalışmayla orantılı olduğu söylenemez; işin niteliğine bakılması gerekir, asgari ücret bir ölçüt olarak kabul edilemez<sup>460</sup>. Bir diğer görüşe göre ise, bir kişinin belirlenen asgari ücretle veya asgari ücret üzerinde bir ödeme ile çalıştırıldığı her durumda, suçun ortaya çıkmayacağının kabul edilmesi mümkün olmamakla birlikte; asgari ücretin altında bir ödeme de her durumda işgücü sömürüsü suçunu oluşturmayacaktır, çünkü hükümde belirtildiği üzere ücret, yapılan işle açık şekilde orantısız olmalıdır<sup>461</sup>. Kanaatimizce, aktardığımız son görüş yerindedir. Bu durumda, söz konusu orantısızlığın nasıl tespit edileceği ortaya koyulmalıdır. İsviçre Federal Mahkemesi, İsviçre CK m. 157’de düzenlenen suç açısından, ücret ile karşılığında alınan hizmet arasında açık bir orantısızlık olup olmadığının; mevcut ekonomik şartlarda çalışılan sektördeki olağan ücretlere göre belirlenmesi gerektiğini ifade etmiştir<sup>462</sup>. TCK m. 117/2’de düzenlenen suç açısından da, bu şekilde hareket edilmesi yerinde olur. Kanaatimizce, benzer şekilde, doktrinde İsviçre CK m. 157’deki suç açısından ileri sürülen, mağdurun hizmeti karşılığında aldığı ücretin orantısızlığına ilişkin kişisel değerlendirmesinin suçun oluşup oluşmayacağı konusunda belirleyici olamayacağı yönündeki görüş<sup>463</sup>; TCK m. 117/2’de düzenlenen suç açısından da kabul edilmelidir.

Mağdurun hiçbir ücret ödenmeden veya sağladığı hizmetle açık şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştırılması ile ilgili; son bir hususa değinmek istiyoruz. Belirli bir ücrette anlaşılmasına karşın; çalıştırının, maddi durumunun yetersizliği nedeniyle, zayıf durumdaki çalışana, anlaşılan ücreti hiç ödeyememesi veya eksik ödemesi, işgücü sömürüsü suçunu oluşturmaz<sup>464</sup>. Aksinin kabul edilmesi; hiç kimsenin, yalnızca

<sup>459</sup> Donay, s. 186; Şen, s. 481; Şahbaz, s. 1707. Bu görüş kabul edilse bile, bir kişiye asgari ücret ödenmekle birlikte; mesai saatleri haricinde sürekli olarak çalıştırılmasına rağmen kendisine fazla mesai ücreti verilmemesi, sosyal haklardan yararlandırılmaması gibi durumlarda ise; işgücü sömürüsü suçunun oluştuğunun kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Şen, s. 481, 482.

<sup>460</sup> Bayraktar, 2018, s. 268; Soyer, s. 104; Erdem / Önok, s. 257; Reyhani, s. 68, 69. Doktrinde, kanun koyucunun amacı, çalışana asgari ücretin altında ücret ödenmesini cezalandırmak olsaydı, bunun hükümde açıkça gösterilebileceği belirtilmiştir. Bkz. Öztürk, s. 196.

<sup>461</sup> Soyaşlan, s. 821; Gökcan / Artuç, s. 4491; Aydın, s. 701; Ersoy, 2016, s. 374. Belirtmek isteriz ki, çalışana asgari ücretin altında ödeme yapılması nedeniyle; işgücü sömürüsü suçunun oluşmadığı kabul edilse bile, her halükarda, İşK m. 102’de öngörülen yaptırım uygulanacaktır.

<sup>462</sup> Bkz. Arrêt du Tribunal fédéral 93 IV 85, 20.10.1967, Swisslex.

<sup>463</sup> Meriboute, s. 173, 174.

<sup>464</sup> Gökcan / Artuç, s. 4490.

sözleşmeden doğan bir yükümlülüğünü yerine getirememesi nedeniyle hürriyetinden yoksun bırakılamayacağını hüküm altına alındığı Anayasa m. 38/8'e aykırılık oluşturur.

Suçun son seçimlik hareketi ise; mağdurun insan onuruna aykırı koşullara tabi kılınarak çalıştırılmasıdır<sup>465</sup>. Esasında kanaatimizce, suçun diğer seçimlik hareketleri, mağdurun ücretsiz ya da sunduğu hizmetle orantısız düşük bir ücretle çalıştırılması da suçun insan onuruna aykırı koşullara tabi kılınarak çalıştırma kapsamında değerlendirilebilir; ancak kanun koyucu, bu hareketlere özel bir önem verdiği için olacak ki, hükümde ayrıca belirtme gereği duymuştur. TCK m. 117/2'de kullanılan, “...çalışma ve konaklama...” ifadesi nedeniyle; suçun oluşması için koşulların her iki açıdan da insan onuruna aykırı olmasının arandığı sonucu ortaya çıkmaktadır<sup>466</sup>. Hem çalışma hem de konaklama koşullarının, insan onuruna aykırı olmasının aranması, işgücü sömürüsü suçunun uygulama alanını daraltacak, neredeyse ortadan kaldıracaktır; bu durumun kanun koyucunun amacına uygun düşmeyeceği açıktır<sup>467</sup>. Doktrinde, çalışma veya konaklama koşullarından birinin, insan onuruna aykırı olması; suçun oluşması için, kanaatimizce yerinde olarak, yeterli görülmektedir<sup>468</sup>. Söz konusu ifadenin, çalışma veya konaklama şeklinde değiştirilmesi doğru olacaktır<sup>469</sup>.

TCK m. 117/2'de düzenlenen suçun, bu seçimlik hareketle, mağdurun insan onuruna aykırı koşullara tabi kılınarak işlenmesi açısından; mağdura ücret verilmeyişi ya da verilen ücretin sağladığı hizmetle orantısız olup olmaması, yüksek veya düşük

<sup>465</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 626; Gökcan / Artuç, s. 4491; Erdem / Önok, s. 257. Doktrinde, bu seçimlik hareketle suçun işlenmesi açısından çalıştırmanın gerekli olmadığı; mağdurun insan onuruna aykırı çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılınmasıyla suçun tamamlanacağı ifade edilmiştir. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 481; Özbek, s. 55; Öztürk, s. 186.

<sup>466</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 626; Soyer, s. 104; Erdem / Önok, s. 257, 258; Aydın, s. 700, 701. Doktrinde, ülkemizde hasat döneminde mevsimlik olarak çalıştırılan ve tarlalarda konaklatılan işçilerin durumunun; TCK m. 117/2'de belirtilen çalışma ve konaklama koşullarının bir arada bulunduğu bir örneği teşkil ettiği ifade edilmiştir. Bkz. Aydın, s. 701.

<sup>467</sup> Bayraktar, 2014, s. 1040; Bayraktar, 2018, s. 268; Tezcan / Erdem / Önok, s. 627; Gökcan / Artuç, s. 4492; Erdem / Önok, s. 258. Bir görüşe göre, tek başına çalışma koşullarının insan onuruna aykırı olması suçu oluşturabilir; ancak konaklama koşullarının insan onuruna aykırı olması, tek başına, suçun oluşmasına neden olmaz. Kanun koyucu, tek başına konaklama koşullarının uygun olmaması durumunda suçun oluşmayacağını belirtmek için, “...ve...” bağlacını kullanmıştır. Bkz. Öztürk, s. 196; Ersoy, 2016, s. 371, 372.

<sup>468</sup> Soyaslan, s. 821. Aksinin kabulü, kişilerin insan onuruna aykırı şekilde çalıştırıldığı yerde konaklatılmadığı durumlar için TCK m. 117/2'nin uygulanabilmesini engeller ve bu durum, hükmün düzenleniş amacına aykırı olur. Bkz. Gökcan / Artuç, s. 4493.

<sup>469</sup> Erdem / Önok, s. 258; Erdoğan, s. 139. Fransız CK m. 225-14'te, çalışma koşulları ile barınma koşullarının; “veya” bağlacıyla kullanılarak sıralandığı görülmektedir.

olması önemli değildir<sup>470</sup>. Kişi sağladığı hizmete uygun ya da oldukça yüksek bir ücret alıyor olsa da çalışma veya konaklama koşulları insan onuruna aykırı ise, işgücü sömürüsü suçunun oluştuğu kabul edilmelidir.

Çalıştırılan kişinin, çalışma veya konaklama koşullarının insan onuruna aykırı olup olmadığı; günün koşulları ile insan haklarına, İşK'nın ve 6331 sayılı Kanun'un çalışma koşullarına ilişkin düzenlemelerine ve ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenmelidir<sup>471</sup>. Bir diğer yandan, işçilerin çalışma koşullarına yer verilen düzenlemelere, İşK veya 6331 sayılı Kanun'a, aykırılık teşkil eden her fiilin işgücü sömürüsü suçunu oluşturacağını düşünmek doğru olmaz; çünkü böyle bir fiilin her halükarda insan onuruyla bağdaşmaz nitelikte olduğunu söylenemez<sup>472</sup>.

Doktrinde katıldığımız görüşe göre, bir iş sözleşmesinde işçi aleyhine ağır yaptırımlar düzenlenmesi; sözleşme hürriyeti kapsamında olduğu için bu suçu oluşturmaz. Bu konuda, gerektiği takdirde, özel hukuk yollarına başvurulması mümkündür. Bununla birlikte, kişinin başlangıçtaki çaresizlik, kimsesizlik veya

<sup>470</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 626; Erdem / Önok, s. 257; Aydın, s. 700; Yurtseven, s. 3820.

<sup>471</sup> Bkz. Bayraktar, 2014, s. 1040; Bayraktar, 2018, s. 268; Gökcan / Artuç, s. 4492; Şahbaz, s. 1707. Hükümde, çalışma koşulları ile kastedilenin; çalışma süreleri ile çalışma ortamının fiziki durumu olduğu ifade edilmiştir. Bkz. Öztürk, s. 197. Doktrinde; günası 18 saat, hiç izin verilmemeden, uzun süre güneş altında, aç susuz, mikrop ve hastalık kapılabilecek çok pis, sağlık ve iş güvenliği açısından elverişsiz bir ortamda çalıştırılmanın kişilerin insan onuruna aykırı çalışma veya konaklama koşullarına tabi kılınmasının örneklerini teşkil ettiği belirtilmiştir. Bkz. Tezcan / Erdem / Önok, s. 626; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 481; Özbek, s. 55; Gökcan / Artuç, s. 4492; Erdem / Önok, s. 257. Fransız Yargıtayı, dört çalışanın 12 metrekarelik odalarda kaldığı, bazı yataklarda şilte bulunmadığı, elektrik tesisatının arızalı olduğu, su ihtiyacının elli metre uzaklıktaki tüketime uygun olmayan bir kuyudan sağlandığı ve yüz kişi için sadece altı tuvaletin bulunduğu bir çalışma ortamında; Fransız CK m. 225-14'te düzenlenen suç açısından, insan onuruna uygun olmayan çalışma veya barınma koşullarının bulunduğu yönünde karar vermiştir. Bkz. Cour de cassation, Chambre criminelle, 16.02.2010, 09-84.012, Légifrance. Kanaatimizce, yalnızca maddi anlamda insan onuruna aykırı çalışma koşulları değil; çalıştırılan kişinin insan onuruna aykırı bir tutum sergilemesi de suçun oluşmasına neden olacak çalışma koşullarını oluşturabilir. Fransız Yargıtayı, çalışanları bir makinenin uzantısı haline getiren çalışma temposu ile insan onuruna aykırı çalışma koşullarının yanı sıra; failin çalışanlara sürekli olarak bağırması, alenen hakaret etmesi ve çeşitli başka yöntemlerle aşağılamasının Fransız CK m. 225-14'te düzenlenen suçu oluşturduğu yönünde karar vermiştir. Bkz. Cour de cassation, Chambre criminelle, 04.03.2003, 02-82.194, Légifrance.

<sup>472</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 481; Aydın, s. 700, 701, 709; Öztürk, s. 197; Ersoy, 2016, s. 379. Kişinin vergi, asgari ücret ve sosyal sigorta düzenlemelerine uyulmadan veya kayıt dışı çalıştırılması durumlarının tek başına varlığı; insan onuruyla bağdaşmazlığı kabul etmek için yeterli olmadığından, bu seçimlik hareket kapsamında değerlendirilemeyeceği ifade edilmiştir. Bkz. Erdem / Önok, s. 257. Buna karşın, kayıt dışı yani; vergi, asgari ücret veya sosyal sigorta düzenlemelerine uyulmadan gerçekleştirilen bir çalışmanın, insan onuruyla bağdaşacağının iddia edilemeyeceğini belirten bir görüş de bulunmaktadır. Bkz. Centel, s. 9; Ersoy, 2016, s. 380. Fransız CK m. 225-14'te düzenlenen suç açısından da ilgili düzenlemelerde belirtilen iş sağlığı ve güvenliği standartlarına aykırılığın, her halükarda söz konusu suçu oluşturmazacağı; somut olayın koşullarının her durumda değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bkz. Pradel / Danti-Juan, s. 323; Véron, s. 186, 187. Bkz. Cour de cassation, Chambre criminelle, 22.06.2016, 14-80.041, Légifrance.

bağıllık durumu kullanılarak, iş sözleşmesine böyle düzenlemeler eklenmesi ve kişinin bu sözleşmeye göre çalışmaya mecbur kalması durumunda; işgücü sömürüsü suçu oluşacaktır<sup>473</sup>.

#### **E. Hukuka Aykırılık Unsuru**

TCK m. 117/2’de düzenlenen işgücü sömürüsü suçuna ilişkin özel bir hukuka uygunluk sebebi düzenlenmemiştir<sup>474</sup>. Katıldığımız üzere, işgücü sömürüsü suçu için herhangi bir hukuka uygunluk nedeninin uygulama alanı bulması mümkün değildir<sup>475</sup>.

TCK m. 24’te düzenlenen kanunun hükmünün icrası ve amirin emrinin yerine getirilmesinin, işgücü sömürüsü suçunu oluşturan fiiller için birer hukuka uygunluk sebebi olarak düşünülmesi mümkün değildir. Doktrinde belirtildiği üzere, aksinin kabul edilmesi durumunda; hukuk kendi içinde çelişkiye düşmüş olacaktır<sup>476</sup>.

TCK m. 25/2’de düzenlenen zorunluluk halinin, olağanüstü hallerde bu suç açısından bir hukuka uygunluk sebebi olabileceğini belirten bir görüş bulunmaktadır<sup>477</sup>. Kanaatimizce, olağanüstü hallerde ülkenin ihtiyaçları doğrultusunda gerçekleştirilen vatandaşlık ödevi niteliğindeki bir çalışma; TCK m. 117/2 anlamında işgücü sömürüsü değil, zorla çalışma teşkil eder ve bu TCK m. 117’nin ilk fıkrasında düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal suçunu oluşturmaya müsait bir fiildir. Bu nedenle, olağanüstü durumlarda gerçekleştirilen çalışmalar için zorunluluk halinin TCK m. 117/1’de düzenlenen suç açısından bir hukuka uygunluk nedeni olabileceğini düşünüyoruz<sup>478</sup>.

TCK m. 26/2’de düzenlenen ilgilinin rızasının da, bu suç açısından bir hukuka uygunluk sebebi teşkil edebileceği söylenemez. İşgücü sömürüsünün özünde, mağdurun içinde bulunduğu zayıf durum nedeniyle hükümde belirtilen şekilde çalışmaya rıza göstermeye mecbur kalması söz konusudur; bir diğer deyişle mağdurun

<sup>473</sup> Şen, s. 480, 481.

<sup>474</sup> Bayraktar, 2014, s. 1041; Bayraktar, 2018, s. 269; Soyer, s. 106; Gökcan / Artuç, s. 4497.

<sup>475</sup> Hafizoğulları / Özen, s. 216; Aydın, s. 701.

<sup>476</sup> Bayraktar, 2014, s. 1041; Bayraktar, 2018, s. 269, 270. Karşıt görüş için bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 481; Özbek, s. 56; Ersoy, 2016, s. 381.

<sup>477</sup> Bayraktar, 2014, s. 1041; Bayraktar, 2018, s. 270; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 481; Özbek, s. 56.

<sup>478</sup> Bu hususa, TCK m. 117/1’de düzenlenen, çalışma hürriyetini ihlal suçunun hukuka uygunluk sebeplerine ilişkin açıklamalarımız arasında değinilmiştir.

rızası bu suçun oluşması için gerekli bir husustur<sup>479</sup>. Madde gerekçesinde de, düzenlemede sayılan durumlardaki kişilerin, kendi rızalarıyla da olsa, sömürülerek çalıştırılmasının; bu suçu oluşturacağı ifade edilmiştir<sup>480</sup>. Esasında sömürülerek çalıştırılma, kişinin mutlak olarak tasarrufta bulunabileceği bir hakka ilişkin değildir<sup>481</sup> ve bir anlamda, mağdurun rızası; çaresizlik, kimsesizlik veya bağıllığı nedeniyle elde edildiği için, hukuken geçerli kabul edilmemektedir<sup>482</sup>. TCK m. 117/2’de yer alan düzenlemeyle, mağdurun kendi iradesiyle de olsa, hükümde gösterilen şekilde çalıştırılması; önlenmek istenmektedir<sup>483</sup>.

## F. Manevi Unsur

TCK m. 117/2’de düzenlenen işgücü sömürüsü suçu, ancak kasten işlenebilir. Failin bilerek ve isteyerek, hükümde belirtilen şekilde çalıştırdığı mağdurun; çaresizlik, kimsesizlik veya bağıllık durumunda olduğunu da bilmesi gerekir<sup>484</sup>. Bu hususlardan herhangi birini bilmeyen failin, kasten hareket ettiğini söylemek mümkün olmaz<sup>485</sup>. Failin saiki önem taşımadığından, suçun işlenmesi için genel kast yeterlidir<sup>486</sup>. Bu nedenle, bir görüşe göre, suçun olası kastla işlenmesi mümkündür<sup>487</sup>. Failin, ancak fiilden önce, mağdurun emeğini sömürmek konusunda aldığı bir karara

<sup>479</sup> Soyaslan, s. 821; Gökcan / Artuç, s. 4490, 4498; Gerçekler, s. 1235; Erol, s. 815; Bayındır, s. 171; Meran, s. 465; Bostancı Tüfekçi, s. 833; Yurtseven, s. 3821; Kaptan, s. 54.

<sup>480</sup> Bkz. Gökcan / Artuç, s. 4478.

<sup>481</sup> Bayraktar, 2014, s. 1041; Bayraktar, 2018, s. 269.

<sup>482</sup> Soyaslan, s. 821; Aydın, s. 696; Ersoy, 2016, s. 381.

<sup>483</sup> Aydın, s. 704; Öztürk, s. 191.

<sup>484</sup> Bayraktar, 2014, s. 1041; Bayraktar, 2018, s. 269; Hafizoğulları / Özen, s. 216; Soyaslan, s. 822; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 480, 482; Özbek, s. 56; Aydın, s. 701; Taneri, s. 536; Öztürk, s. 198; Kaptan, s. 54.

<sup>485</sup> Gökcan / Artuç, s. 4496. Hükümde geçen çaresizlik, kimsesizlik, bağıllık ve sömürü ifadelerinin belirsizliği karşısında; failin kastının varlığının ispat edilmesinin, oldukça zorlaştığı belirtilmiştir. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 480. İsviçre CK m. 157’de düzenlenen suç da kasten işlenebilen bir suçtur. İsviçre Federal Mahkemesi; failin mağdurun zayıf bir konumda olabileceğini, faydalandığı hizmet ile karşılığında verdiği ücret arasındaki orantısızlığı ve mağdurun zayıf konumu nedeniyle menfaatler arasındaki bariz orantısızlığa rağmen, sözleşme koşullarını kabul etmeye mecbur kalmış olabileceğini bilmesinin yeterli olacağını belirtmiştir. Bkz. Arrêt du Tribunal fédéral 130 IV 106, 24.09.2004, Swisslex. Fransız CK m. 225-13 ve 225-14’te düzenlenen suçlar açısından da mağdurun savunmasızlığı veya bağıllığının; fail tarafından biliniyor veya söz konusu özelliklerin açık şekilde anlaşılır, bir diğer deyişle bilinebilir olması yeterli görülmektedir. Bkz. Cœuret / Fortis / Duquesne, s. 414; Véron, s. 185.

<sup>486</sup> Bayraktar, 2014, s. 1041; Bayraktar, 2018, s. 269; Soyaslan, s. 822; Tezcan / Erdem / Önok, s. 629; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 482; Özbek, s. 56; Soyer, s. 106; Şen, s. 482; Şahbaz, s. 1708; Aydın, s. 701; Meran, s. 467; Öztürk, s. 198; Bostancı Tüfekçi, s. 835; Göksu, s. 84; Ersoy, 2016, s. 381.

<sup>487</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 629; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 482; Özbek, s. 56; Soyer, s. 106; Erdem / Önok, s. 259; Göksu, s. 84; Ersoy, 2016, s. 381. İsviçre CK m. 157’de düzenlenen suç da olası kastla işlenebilmektedir. Bkz. Arrêt du Tribunal fédéral 130 IV 106, 24.09.2004, Swisslex.

dayanarak işgücü sömürüsü suçunu işlemesi söz konusu olabilir; bu nedenle, söz konusu suçun yalnızca düşünce kastıyla işlenebileceğini düşünüyoruz<sup>488</sup>.

## G. Özel Görünüş Biçimleri

### 1. Teşebbüs

TCK m. 117/2’de düzenlenen işgücü sömürüsü suçunun, teşebbüse elverişli olduğu belirtilmiştir<sup>489</sup>. Bununla birlikte, bu suç açısından, teşebbüsün ortaya çıkmasının pek mümkün olmadığı ifade edilmiştir<sup>490</sup>. Neticesi harekete bitişik bir suç olduğu için, hareketin kısımlara bölünebildiği bir durumun varlığı gerekmektedir<sup>491</sup>.

Doktrinde, failin mağdurla, TCK m. 117/2’de belirtildiği şekilde çalışacağı konusunda anlaşması ve mağdurun işe başlamasından hemen sonra, çalışmaya devam edememesi durumunda; işgücü sömürüsü suçuna teşebbüsün söz konusu olacağı belirtilmiştir<sup>492</sup>. İşgücü sömürüsü suçu, neticesi harekete bitişik bir suç olduğu ve mağdurun hükümde gösterilen şekilde çalışmaya başladığı anda netice de gerçekleştiği için bu görüşe katılmıyoruz. TCK m. 35 uyarınca, bir suça teşebbüsten dolayı ceza sorumluluğunun söz konusu olması için failin işlemeye kastettiği suçun hazırlık hareketlerini bitirip icra hareketlerine başlaması; ancak elinde olmayan nedenlerle icra hareketlerini tamamlayamaması ya da neticenin gerçekleşmemesi gerekmektedir. Failin mağdurla çalışma konusunda anlaşması, hükümde belirtilen bir hareket olmamakla birlikte; hükümde belirtilen hareketler ile doğrudan bağlantılı bir hareket olduğu için maddi objektif teori uyarınca TCK m. 117/2’de düzenlenen suçun icra hareketi niteliğinde olduğunu düşünüyoruz<sup>493</sup>. Bu nedenle, fail mağdurla hükümde belirtilen şekilde çalışacağı konusunda anlaşır; ancak mağdur, failin elinde olmayan

<sup>488</sup> Suçun, ani kastla da işlenebileceği yönündeki görüş için bkz. Aydın, s. 702.

<sup>489</sup> Soyaslan, s. 821; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 481, 482; Özbek, s. 56; Gökcan / Artuç, s. 4503; Şen, s. 482; Şahbaz, s. 1708; Taneri, s. 537; Öztürk, s. 199; Yurtseven, s. 3821; Kaptan, s. 56; Göksu, s. 86. Karşıt görüş için bkz. Hafizoğulları / Özen, s. 216; Meran, s. 467.

<sup>490</sup> Bostancı Tüfekçi, s. 837.

<sup>491</sup> Soyaslan, s. 821.

<sup>492</sup> Soyaslan, s. 822.

<sup>493</sup> Suçların hazırlık ve icra hareketlerini ayırmak açısından, ortaya koyulan teorilerden biri olan ve TCK’da benimsenen maddi objektif teori uyarınca; yalnızca suç tipinde belirtilen hareketlerin değil, bu hareketler ile doğrudan doğruya veya dolayısıyla bağlı ve zorunlu olarak bir bütünlük içinde bulunan hareketlerin gerçekleştirilmesi ile suçun icra hareketlerine başlanmış olduğu kabul edilir. Bkz. Önder, 1989, s. 444; Demirbaş, 2023, s. 514; Koca / Üzülmmez, s. 426 vd.; Öztürk / Erdem, s. 362; Mahmutoglu / Karadeniz, s. 827; Artuk / Gökcan / Alşahin / Çakır, s. 719; Centel / Zafer / Çakmut, s. 464, 465.

nedenlerle, ya anlaşılan şekilde çalışmaz ya da hiç çalışmaya başlamazsa, işgücü sömürüsü suçuna teşebbüs edilmiş olacaktır<sup>494</sup>.

Bir görüşe göre, TCK m. 117/3'teki düzenlemenin varlığı karşısında; failin işgücü sömürüsü suçuna teşebbüsten cezalandırılması, gerçekleşmesi zor bir ihtimaldir<sup>495</sup>. Belirtmek isteriz ki TCK m. 117/3'te, işgücü sömürüsü suçunun hazırlık hareketlerini oluşturabilecek, yalnızca bir kısım hareketler ayrı bir suç olarak düzenlenmiştir<sup>496</sup>. TCK m. 117/2'de düzenlenen suçun işlenmesi için öncesinde TCK m. 117/3'teki suçu oluşturan hareketlerin gerçekleştirilmesi şart değildir<sup>497</sup>. Bu nedenle; TCK m. 117/3'teki düzenlemenin, bir kişinin işgücü sömürüsü suçuna teşebbüsten cezalandırılmasının önünde bir engel oluşturduğunu düşünmüyoruz. Bununla birlikte, işgücü sömürüsü suçunun TCK m. 117/3'teki suçu oluşturan hareketler yani mağdurun tedarik, sevk veya nakledilmesi sonrasında işlenmesinin amaçlandığı ve mağduru tedarik, sevk veya nakledecek kişi ile sömürerek çalıştıracak kişinin aynı kişi olması ihtimalinde; failin TCK m. 117/3 kapsamında kalması durumunda, failin TCK m. 117/2'de düzenlenen suça teşebbüsten cezalandırılmayacağı görüşüne katılıyoruz<sup>498</sup>. Bu ihtimalde, failin TCK m. 117/3'te sayılan hareketler sonrasında, işgücü sömürüsü suçunun icra hareketlerini gerçekleştirmeye başlamasına rağmen tamamlayamaması durumunda ise; TCK m. 117/3'te düzenlenen suç nedeniyle değil, TCK m. 117/2'de düzenlenen suça teşebbüsten cezalandırılacaktır<sup>499</sup>. Bir diğer yandan; TCK m. 117/3 ve TCK m. 117/2'de düzenlenen suçları oluşturan hareketleri gerçekleştiren kişilerin, farklı olması da mümkündür. Böyle bir durumda mağduru tedarik, sevk veya nakleden kişi TCK m. 117/3; çalıştıran ise, TCK m. 117/2'de düzenlenen suçtan dolayı sorumlu olacaktır<sup>500</sup>.

<sup>494</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 482; Öztürk, s. 199; Yurtseven, s. 3821; Ersoy, 2016, s. 382. İsviçre CK m. 157'de düzenlenen suçun ise; mağdurun sağlayacağı hizmetle orantısız bir ücretle çalışacağı işe alınması veya mağdura böyle bir işin taahhüt edilmesi ile tamamlandığı ifade edilmiştir. Bkz. Corboz, s. 414; Meriboute, s. 148. Kanaatimizce, TCK m. 117/2'de düzenlenen suçun da emek sömürüsüne karşı tam anlamıyla koruma sağlayabilmesi için; faille mağdurun belirtilen şekilde çalışılacağı yönünde anlaşması durumunda, suçun tamamlanacağını belirtir şekilde değiştirilmesi yerinde olacaktır.

<sup>495</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 630; Erdem / Önok, s. 260; Reyhani, s. 72.

<sup>496</sup> Doktrinde, TCK m. 117/3'ün düzenlenmediği ihtimalde, işgücü sömürülecek kişiyi tedarik, sevk veya nakleden kişinin; iştirak hükümleri çerçevesinde TCK m. 117/2'de düzenlenen suça, TCK m. 39 uyarınca, yardım eden olarak cezalandırılabilmesi belirtilmiştir. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 484; Özbek, s. 59.

<sup>497</sup> İsviçre CK m. 157'de düzenlenen suç açısından benzer bir görüş ileri sürülmüştür. Bu suçun, öncesinde insan ticareti oluşturan fiiller gerçekleştirilmeden işlenebileceği ifade edilmiştir. Bkz. Meriboute, s. 149.

<sup>498</sup> Erdem / Önok, s. 260.

<sup>499</sup> Erdem / Önok, s. 260, 261.

<sup>500</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 628, 632; Erdem / Önok, s. 261; Bayındır, s. 172.

## 2. İştirak

Çalışma hürriyetini ihlal suçuna ilişkin açıklamalarımız arasında değindiğimiz üzere; TCK m. 117/2’de düzenlenen işgücü sömürüsü suçuna, iştirakin her şekli mümkündür<sup>501</sup> ve TCK m. 119/1 uyarınca, müşterek faillik, cezayı ağırlaştıran bir nedendir. Bir kişi, birden çok kişi tarafından birlikte, hükümde gösterilen şekilde sömürerek çalıştırıldığında; müşterek faillik söz konusu olacaktır. Bir başkasının; çalıştırana, mağduru bahsi geçen şekilde çalıştırması için azmettirmesi mümkündür. Çalıştırana, mağduru işgücünü sömürmesi için maddi veya manevi yardımda bulunan kişilerin olması da mümkündür. Kanaatimizce, suçun ani kastla işlenmesi mümkün olmadığı için; suça iştirak edenlerin, mağduru hükümde belirtilen şekilde çalıştıracakları konusunda önceden anlaşmış veya bu fiille ilgili iş bölümü yapmış olmaları gerekir<sup>502</sup>.

## 3. İçtima

TCK m. 117/2’de düzenlenen işgücü sömürüsü suçunun farklı zamanlarda, aynı kişiye karşı, tek bir suç işleme kararıyla birden çok defa işlenmesi halinde; faile, TCK m. 43/1’de yer verilen zincirleme suç hükmü uyarınca ceza verilmesi gerekeceği belirtilmiştir<sup>503</sup>. Kanaatimizce, failin mağduru hükümde belirtilen şekilde çalıştırması sonlandıktan, yani işgücü sömürüsü suçu tamamlandıktan sonra; araya uzun bir zaman girsin ya da girmesin, mağduru yeniden aynı işte veya farklı bir işte aynı şekilde çalıştırması durumunda, ilk suç işleme kararıyla hareket ettiği söylenemez. Fail, ikinci defa işgücü sömürüsü suçunu işlerken, yeni bir suç işleme kararıyla hareket etmektedir. Tek bir suç işleme kararı söz konusu olamayacağı için; işgücü sömürüsü suçu açısından, TCK m. 43/1’in uygulanamayacağını düşünüyoruz. Faile, işlediği her bir işgücü sömürüsü suçu için ayrı ayrı ceza verilmesi gerekir.

Suçun tek bir fiille, birden çok kişiye karşı işlenmiş olması durumunda ise faile TCK m. 43/2 uyarınca ceza verilmesi gerekeceği ifade edilmiştir<sup>504</sup>. Kanaatimizce,

<sup>501</sup> Soyaslan, s. 821; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 482; Özbek, s. 56; Gökcan / Artuç, s. 4504; Soyer, s. 108; Aydın, s. 702; Meran, s. 468; Taneri, s. 537; Öztürk, s. 200, 201; Bostancı Tüfekçi, s. 838, 839; Ersoy, 2016, s. 382.

<sup>502</sup> Karşıt görüş için bkz. Aydın, s. 702.

<sup>503</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 482; Özbek, s. 56; Şahbaz, s. 1709; Taneri, s. 537; Öztürk, s. 202.

<sup>504</sup> Şahbaz, s. 1709; Taneri, s. 537; Öztürk, s. 202.

böyle bir durumda; fail tarafından her bir mağdurun belirtilen şekilde çalıştırılması, ayrı birer fiil ve suç teşkil eder. Bu nedenle, söz konusu durumda da faile işlediği her bir işgücü sömürüsü suçu için ayrı ayrı ceza verilmesi gerektiğini düşünüyoruz<sup>505</sup>.

Teşebbüse ilişkin açıklamalarımızda da değindiğimiz üzere, failin TCK m. 117/3'te belirtildiği şekilde tedarik, sevk veya naklettiği mağduru, TCK m. 117/2'de belirtildiği biçimde çalıştırması durumunda; TCK m. 117/3'te düzenlenen suç, işgücü sömürüsü suçunun hazırlık hareketi niteliğinde olduğundan, faile yalnızca TCK m. 117/2'de düzenlenen suç nedeniyle ceza verilmesi gerekir<sup>506</sup>.

Çalışma hürriyetini ihlal suçuna ilişkin açıklamalarımız arasında değindiğimiz üzere; TCK m. 119/2'deki özel içtima hükmü, TCK m. 117/2'de düzenlenen suç açısından da uygulama alanı bulacaktır. İşgücü sömürüsü suçu işlenirken, TCK m. 87 kapsamında değerlendirilecek bir yaralamanın ortaya çıkması durumunda; TCK m. 117/1'de düzenlenen suç açısından olduğu gibi, gerçek içtima uygulanarak faile hem TCK m. 117/2 hem de TCK m. 87'den dolayı ceza verilecektir<sup>507</sup>. Bununla birlikte, işgücü sömürüsü suçu işlenirken TCK m. 86 kapsamında bir yaralama söz konusu olması durumunda, TCK m. 117/1'deki suç için öngörülen uygulamanın gerçekleştirilmesi mümkün değildir; çünkü cebir bu suç için bir araç fiil olarak düzenlenmemiştir. Bu çerçevede kanaatimizce, işgücü sömürüsü suçu işlendiği sırada TCK m. 86 kapsamında bir yaralamanın ortaya çıkması durumunda; tek bir fiil ile iki farklı suçun işlenmiş olması nedeniyle faile TCK m. 44 uyarınca ceza verilecektir<sup>508</sup>. İşgücü sömürüsü suçunun işlenmesi sırasında, failin taksiriyle, mağdurun yaralanması veya ölmesine durumunda ise; gerçek içtima uygulanarak faile, işgücü sömürüsü suçunun yanı sıra ortaya çıkan diğer fiil, TCK m. 85 ya da TCK m. 89'da düzenlenen suç nedeniyle de ayrıca ceza verilmesi gerekecektir<sup>509</sup>.

<sup>505</sup> Doktrinde, hükümde geçen "...kişi veya kişileri..." ifadesi; birden fazla mağdur olması durumunda da tek bir suç oluşacağı izlenimi verdiği için yerinde bulunmamıştır. Yalnızca, kişi ifadesinin kullanılmasının yerinde olacağı belirtilmiştir. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 479; Özbek, s. 53; Öztürk, s. 190; Ersoy, 2016, s. 370, 371.

<sup>506</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 632; Gökcan / Artuç, s. 4493; Erdem / Önok, s. 261. Bir görüşe göre, bu durumda, gerçek içtima uygulanarak; hem TCK m. 117/2 hem de TCK m. 117/3 nedeniyle ceza verilmesi gerekir. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 483.

<sup>507</sup> Aydın, s. 702, 707.

<sup>508</sup> Doktrinde, TCK m. 117'de düzenlenen tüm suçları işlemek için cebre başvurulduğunda, TCK m. 86 kapsamında bir yaralamanın ortaya çıkması durumunda; fıkri içtima uygulanarak faile ceza verilmesi gerektiğini belirten bir görüş de bulunmaktadır. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 477; Özbek, s. 50; Bayındır, s. 189; Öztürk, s. 181, 229, 241; Ersoy, 2016, s. 366, 367.

<sup>509</sup> Aydın, s. 702.

Doktrinde, TCK m. 80’de düzenlenen insan ticareti suçu ile işgücü sömürüsü suçunun karşılaştırıldığı ve bu iki suçun içtimaina ilişkin görüşler ileri sürüldüğü görülmektedir<sup>510</sup>. Bu karşılaştırmanın, gerekli olduğunu düşünmüyoruz; çünkü zorla çalıştırma veya hizmet ettirme amacıyla işlenen insan ticareti suçu ile işgücü sömürüsü suçunun eşzamanlı olarak gerçekleşmesi mümkün değildir. İnsan ticareti suçunun tamamlanması için mağdurun çalıştırılmasına, hizmet ettirilmesine gerek bulunmamaktadır; bu suçun ancak işgücü sömürüsünün önceki aşamasını teşkil etmesi söz konusu olabilir<sup>511</sup>. Bununla birlikte; TCK m. 117/3’te düzenlenen işgücü sömürüsü için tedarik, sevk veya nakletme suçu ile TCK m. 80’de düzenlenen insan ticareti suçu arasında büyük benzerlik bulunmaktadır<sup>512</sup>.

TCK m. 117/2’de belirtilen şekilde işgücü sömürüsüne uğratılan kişinin; kanaatimizce, TCK m. 96/1 anlamında eziyete uğradığı söylenebilir. Doktrinde ifade edildiği üzere; TCK m. 96/1’de düzenlenen suçun oluştuğunu kabul etmek için insan onuruyla bağdaşmayan, kişinin bedensel veya ruhsal olarak acı çekmesine veya aşağılanmasına neden olacak hareketlerin sistematik ve belirli bir süre devam edecek şekilde gerçekleştirilmesi gerekir<sup>513</sup>. İşgücü sömürüsü suçunun; mağdurun insan onuruna aykırı çalışma veya konaklama koşullarına tabi kılınarak işlenmesi durumunda, eziyet suçunun da ortaya çıkacağı açıktır. Kanaatimizce suçun, kişinin ücretsiz ya da sunduğu hizmetle orantısız düşük bir ücretle çalıştırılarak işlenmesi

<sup>510</sup> Bkz. Tezcan / Erdem / Önok, s. 631; Soyer, s.107; Erdem / Önok, s. 260; Aydın, s. 702 vd.; Göksu, s. 87, 88; Ersoy, 2016, s. 382.

<sup>511</sup> Benzer görüş için bkz. Tezcan / Erdem / Önok, s. 631; Soyer, s.108; Gerçekler, s. 1236; Yeşim Yılmaz, “İnsan Ticareti Suçu ve İçtima Sorunu”, **MÜHF-HAD**, Prof. Dr. Bülent Tahiroğlu’na Armağan, C. 23, S. 3, 2017, s. 953, 954; Gülşah Kurt Yücekul, **İnsan Ticareti Suçu**, Doktora Tezi, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 2011, s. 336, 337. İsviçre CK m. 157’de düzenlenen suç ile İsviçre CK m. 182’de düzenlenen insan ticareti suçu arasındaki ilişki açısından benzer görüş için bkz. Meriboute, s. 148. Doktrinde, TCK m. 80’deki suçun seçimlik hareketlerinden barındırma ile TCK m. 117/2’deki suçun insan onuruna aykırı konaklama koşullarına tabi kılma seçimlik hareketinin örtüşmeyeceği; bu iki hareketin farklı olduğu da ortaya koyulmuştur. TCK m. 80 açısından barındırma, nakledilecek mağdura karşı gerçekleştirilen geçici bir hareket olduğu için TCK m. 117/2’deki suçu oluşturan hareketten ayrılmaktadır. Bkz. Öztürk, s. 78. Bir kişinin aynı fail tarafından, TCK m. 80’de düzenlenen şekilde, zorla çalıştırılmak amacıyla insan ticaretine konu edilmesi sonrasında TCK m. 117/2’de belirtilen şekilde çalıştırılması durumu ortaya çıktığında; failin, hem TCK m. 80 hem de TCK m. 117/2 nedeniyle ayrı ayrı cezalandırılması gerekir. Bkz. Tezcan / Erdem / Önok, s. 631; Erdem / Önok, s. 261. Kişinin aynı fail tarafından insan ticaretine konu edilmesi sonrasında, TCK m. 117/1’de düzenlenen suçun oluşturacak şekilde zorla çalıştırılmış olması durumunda da TCK m. 80 ve TCK m. 117/1 nedeniyle ayrı ayrı ceza verilmesi gerekir. Bkz. Yılmaz, s. 952.

<sup>512</sup> Çalışmamızın TCK m. 117/3’te düzenlenen suçun içtimaina ilişkin kısmında bu konuya değinilecektir.

<sup>513</sup> Sinan Altunç, Eziyet, **Özel Ceza Hukuku**, C. II, Kişilere Karşı Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 376; Yokuş Sevük, 2023, s. 320, 321; Handan Yokuş Sevük, “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Eziyet Suçu”, **İÜHFMD**, C. 71, S. 1, 2013, s. 1276, 1277; Sevi Bakım, “Eziyet Suçu”, **ÇÜHFD**, C. 5, S. 1, 2020, s. 319, 321.

durumunda da mağdurun insan onuruna aykırı ağır koşullara tabi tutulduğunu kabul etmek gerekir. Bu çerçevede, işgücü sömürüsü suçunun hangi seçimlik hareketle işlendiğine bakılmaksızın, TCK m. 117/2’de düzenlenen suç ile TCK m. 96/1’de düzenlenen suç arasında; fikri içtima ilişkisi kurulabilecek ve faile TCK m. 44 uyarınca ceza verilecektir. Mağdur; insan onuruyla bağdaşmayan, kişinin bedensel veya ruhsal olarak acı çekmesine veya aşağılanmasına neden olacak hareketler ile zorla çalıştırılıyor da olabilir. Böyle bir durumda, TCK m. 117/1’de düzenlenen suç, hukuka aykırı başka bir fiille, TCK m. 96’da düzenlenen eziyet suçu ile, işlenmiş olacağı için gerçek içtima uygulanarak ceza verilmelidir.

TCK m. 117/2’de düzenlenen suç, hükümde belirtilen şekilde çaresizliğinden faydalanılarak emeği sömürülen kişinin fuhuş yapması sağlanarak işlenebilir<sup>514</sup>. Böyle bir durumda, işgücü sömürüsü suçunu oluşturan fiil; TCK m. 227/4’te düzenlenen fuhuş suçunun nitelikli halini de oluşturacaktır<sup>515</sup>. Gerçekleştirdiği fiil ile hem TCK m. 117/2’de düzenlenen suçu hem de fuhuş suçunun TCK m. 227/4’teki nitelikli halini işleyen faile, TCK m. 44 uyarınca ceza verilmelidir. Failin, çaresizliğinden faydalanarak değil de cebir, tehdit veya hileye başvurarak; mağdurun fuhuş yapmasını sağlaması durumunda da fuhuş suçunun söz konusu nitelikli hali oluşacaktır<sup>516</sup>. Bu durumda, mağdurun rızasına aykırı olarak hareket edildiği, bir zorla çalıştırma hali mevcut olduğu için; işgücü sömürüsü suçu oluşmayacaktır, ancak TCK m. 117/1’de düzenlenen suç cebir ve tehdit dışında, hukuka aykırı başka bir fiille işlenmiş olacaktır. Faile hem çalışma hürriyetini ihlal suçu hem de TCK m. 227/4’teki suçun nitelikli hali nedeniyle gerçek içtima uygulanarak ceza verilmesi gerekecektir<sup>517</sup>.

<sup>514</sup> Konusu suç teşkil eden bir işte çalışmaya mecbur kalan kişilere karşı da TCK m. 117/2’de düzenlenen işgücü sömürüsü suçunun işlenebileceğini düşündüğümüzü, suçun maddi unsuruna ilişkin açıklamalarımız arasında ifade etmiştik.

<sup>515</sup> Bkz. Hamide Zafer, “Fuhuş Suçu (TCK m. 227)”, **DEÜHFD**, Prof. Dr. Durmuş Tezcan’a Armağan, C. 21, S. 2, 2019, s. 3176; Gülşah Bostancı Bozbayındır, Fuhuş, **Özel Ceza Hukuku**, C. VII, Genel Ahlaka Karşı Suçlar ve Aile Düzenine Karşı Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 106, 107.

<sup>516</sup> Bkz. Zafer, s. 3175, 3176; Bostancı Bozbayındır, s. 105, 106.

<sup>517</sup> Kişinin cebir, tehdit veya hukuka aykırı başka bir fiille konusu suç teşkil eden bir işte zorla çalıştırılması durumunda; TCK m. 117/1’de düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal suçunun işlenmiş olacağını düşündüğümüzü, suçun maddi unsuruna ilişkin açıklamalarımız arasında belirtmiştik.

## H. Yaptırım ve Usul Kuralları

### 1. Yaptırım

TCK m. 117/2’de düzenlenen işgücü sömürüsü suçunun yaptırımı, altı aydan üç yıla kadar hapis cezası veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezasıdır. TCK m. 119/1’de düzenlenen cezayı ağırlaştıran nedenlerin varlığı durumunda ise suçun cezası bir kat artırılacaktır.

İşgücü sömürüsü suçu açısından belirtilen cezalar seçimlik olduğu için yargılamayı gerçekleştiren mahkemenin hem hapis hem de adli para cezasına hükmetmesi mümkün değildir<sup>518</sup>. Bu konuda, TCK m. 117/1’de düzenlenen suça ilişkin yaptığımız açıklamalar, işgücü sömürüsü suçu bakımından da geçerlidir.

### 2. Usul Kuralları

TCK m. 117/2’de düzenlenen işgücü sömürüsü suçu resen soruşturulur ve kovuşturulur.

TCK m. 117/2’de düzenlenen suçu yargılamakla görevli mahkeme; 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun m. 11 uyarınca asliye ceza mahkemesidir.

## III. İşgücü Sömürüsü için Tedarik, Sevk veya Nakletme Suçu (TCK m. 117/3)

TCK m. 117/3 şu şekildedir: *“Yukarıdaki fıkra da belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir.”*

<sup>518</sup> Erol, s. 815, 816; Aydın, s. 708. Bkz. “TCK’nın 117/2. maddesi uyarınca, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunda hapis cezası ile adli para cezasının seçenekli yaptırım olarak öngörüldüğü halde, sanıklar hakkında kurulan hükümlerde hapis ve adli para cezasına birlikte hükmedilmesi suretiyle fazla ceza tayini...”, Yargıtay 18. CD., 2019/7806 E., 2020/5426 K., 03.03.2020, Yargıtay Karar Arama.

### A. Korunan Hukuki Yarar

TCK m. 117/3'te düzenlenen işgücü sömürüsü için tedarik, sevk veya nakletme suçu ile korunması amaçlanan hukuki yarar; TCK m. 117/2'de düzenlenen suç ile korunan hukuki yararlar aynıdır<sup>519</sup>. Madde gerekçesinde de, TCK m. 117/3'te, TCK m. 117/2'deki suçun önlenmesi amacıyla; bu suçun bazı hazırlık hareketlerinin, ayrı bir suç olarak düzenlendiği ifade edilmiştir<sup>520</sup>. İşgücü sömürüsü için tedarik, sevk veya nakletme suçu ile işgücü sömürüsü suçu, aralarındaki bu ilişki nedeniyle birçok hususta benzerlik göstermektedir; yeri geldikçe, TCK m. 117/2'de düzenlenen suç ile ortak noktalara değinilecektir.

### B. Fail ve Mağdur

TCK m. 117/3'te düzenlenen suçun faili, TCK m. 117/2'de belirtilen şekilde çalıştırılacak kişiyi tedarik, sevk veya nakleden; bir diğer deyişle bulup sağlayan herkes olabilir<sup>521</sup>. Suç, özgü bir suç değildir<sup>522</sup>.

Suçun mağduru ise, TCK m. 117/2'de belirtilen şekilde; çaresizlik, kimsesizlik, bağıllık durumunda bulunması nedeniyle işgücü sömürüsüne uğramaya açık herkes olabilir<sup>523</sup>. İşgücü sömürüsü suçu açısından olduğu gibi, mağdurda aranan söz konusu özelliklerin bulunması; TCK m. 117/3'te düzenlenen bu suç açısından da bir önşarttır.

### C. Suçun Konusu

TCK m. 117/3'te düzenlenen suçun konusu; TCK m. 117/2'de gösterildiği şekilde çalıştırılacak kişi veya kişiler, anlaşılacağı üzere suçun mağdurlarıdır<sup>524</sup>.

<sup>519</sup> Bkz. Bayraktar, 2014, s. 1042; Bayraktar, 2018, s. 270; Soyaslan, s. 823; Tezcan / Erdem / Önok, s. 621; Aydın, s. 691; Meran, s. 465; Öztürk, s. 204; Reyhani, s. 76; Ersoy, 2016, s. 383.

<sup>520</sup> Bu suça, TCK m. 117/2'de düzenlenen suç henüz işlenmeden önlenbilmesi amacıyla Kanun'da yer verildiği ifade edilmiştir. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 484.

<sup>521</sup> Donay, s. 187; Aydın, s. 699; Öztürk, s. 205; Kaptan, s. 54.

<sup>522</sup> Yarsuvat, 2007, s. 143; Hafizoğulları / Özen, s. 216; Şahbaz, s. 1708; Parlar / Hatipoğlu, s. 1901; Meran, s. 459; Taneri, s. 536; Ersoy, 2016, s. 383.

<sup>523</sup> Hafizoğulları / Özen, s. 217; Tezcan / Erdem / Önok, s. 622; Gökcan / Artuç, s. 4482; Öztürk, s. 205; Kaptan, s. 54; Reyhani, s. 76, 77.

<sup>524</sup> Soyaslan, s. 823; Gökcan / Artuç, s. 4484; Meran, s. 460; Ersoy, 2016, s. 384.

#### D. Maddi Unsur

TCK m. 117/3'te düzenlenen suçun maddi unsuru, kişilerin maddenin ikinci fıkrasında belirtildiği şekilde, emeklerinin sömürülmesi için; tedarik, sevk veya bir yerden başka bir yere nakledilmesidir<sup>525</sup>. Bir diğer deyişle bu suç, failin yaşamını sürdürebilmek için gerektiğinde ücretsiz ya da düşük bir ücretle veya insan onuruna aykırı koşullarda çalışmayı kabullenmiş mağdurları; bulup temin etmesi veya bir yerden başka bir yere götürmesi ile oluşur<sup>526</sup>. Daha önce de belirtildiği üzere; bu hüküm ile TCK m. 117/2'de yer alan işgücü sömürüsü suçunun bazı hazırlık hareketleri, ayrı bir suç olarak düzenlenmiştir<sup>527</sup>. Suçun tamamlanması için failin mağdurun işgücünü sömürmüş, mağduru çalıştırmış olmasına gerek yoktur<sup>528</sup>. Bunun ötesinde tedarik, sevk veya nakledilen kişinin; TCK m. 117/2'de belirtilen şekilde çalıştırılmaması ya da hiç çalıştırılmaması da suçun oluşmasını engellemez<sup>529</sup>.

Suçun oluşması için mağdurun tedarik, sevk veya nakledilmesi hareketlerinden herhangi birinin gerçekleştirilmesi yeterli olup; birden çoğunun gerçekleştirilmesi durumunda da tek suç oluşacaktır. Bu nedenle bu suç, seçimlik hareketli bir suçtur<sup>530</sup>. Suç, yalnızca bu seçimlik hareketlerden birine başvurularak işlenebileceği için bağlı hareketli bir suçtur<sup>531</sup>. Suç, yalnızca icrai hareketlerle işlenebilir<sup>532</sup>.

Suçun hareket ve neticesi, tıpkı işgücü sömürüsü suçu gibi, mağdurun maddi ve manevi açıdan zarara uğramasına neden olacağı için; suç bir zarar suçudur. Bir görüşe

<sup>525</sup> Bayraktar, 2014, s. 1042; Bayraktar, 2018, s. 270; Hafızoğulları / Özen, s. 217; Soyaslan, s. 822; Donay, s. 187; Gökcan / Artuç, s. 4493; Gerçeker, 1234; Şen, s. 482; Şahbaz, s. 1707; Centel, s. 9; Erol, s. 816; Meran, s. 465; Taneri, s. 536; Öztürk, s. 206. TCK m. 117/3 açısından tedarik etme; işgücü sömürülecek mağdurun araştırılıp bulunarak elde edilmesini, sağlanmasını ifade eder. Sevk etme; mağdurun bir yerden başka bir yere gitmesinin sağlanmasını, gönderilmesini ifade eder. Nakletme ise, mağdurun fail tarafından bir yerden başka bir yere götürülmesini ifade eder. Bkz. Tezcan / Erdem / Önok, s. 628; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 483; Erdem / Önok, s. 258; Aydın, s. 702; Öztürk, s. 207, 208; Erdoğan, s. 140.

<sup>526</sup> Soyaslan, s. 819; Aydın, s. 702.

<sup>527</sup> Bayraktar, 2018, s. 270; Donay, s. 187; Tezcan / Erdem / Önok, s. 628; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 482; Özbek, s. 57; Soyer, s. 104; Şen, s. 482; Şahbaz, s. 1707, 1708; Aydın, s. 702, 709; Bayındır, s. 172; Bostancı Tüfekçi, s. 834; Yurtseven, s. 3822; Kaptan, s. 54; Erdoğan, s. 140; Reyhani, s. 75; Göksu, s. 91.

<sup>528</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 628; Erdem / Önok, s. 258; Aydın, s. 701; Öztürk, s. 210.

<sup>529</sup> Erdem / Önok, s. 258.

<sup>530</sup> Bayraktar, 2014, s. 1042; Bayraktar, 2018, s. 271; Hafızoğulları / Özen, s. 217; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 483; Özbek, s. 58; Kaptan, s. 54; Erdoğan, s. 140; Ersoy, 2016, s. 384.

<sup>531</sup> Doktrinde, suçu oluşturan seçimlik hareketler çeşitli şekillerde ortaya çıkabileceği için suçun serbest hareketli bir suç olduğu ifade edilmiştir. Bkz. Bayraktar, 2014, s. 1042; Bayraktar, 2018, s. 271.

<sup>532</sup> Suça ihmali bir hareketle, yardım eden olarak iştirak edilmesi mümkün olabilir. Bu husus, iştirak başlığı altında incelenecektir.

göre suç; tedarik, sevk veya nakledilen mağdurun çalıştıracak kişiye teslim edilmesi ile tamamlanır<sup>533</sup>. Kanaatimizce, suçun tamamlanması için mağdurun çalıştıracak kişiye teslim edilmesine gerek bulunmamaktadır. Suçun seçimlik hareketlerinden biri gerçekleştirildiğinde netice de ortaya çıkar ve suç oluşur. Bu nedenle; TCK m. 117/3'te düzenlenen suç, neticesi harekete bitişik bir suçtur<sup>534</sup>. Suçun, sevk etme veya nakletme hareketleri ile işlenmesi durumunda; mütemadi bir suç söz konusu olacaktır<sup>535</sup>. Suç, mağdurun tedarik edilmesiyle işlendiği takdirde ise ani suç olarak ortaya çıkacaktır.

#### **E. Hukuka Aykırılık Unsuru**

TCK m. 117/3'te düzenlenen suça ilişkin, özel bir hukuka uygunluk sebebi düzenlenmemiştir<sup>536</sup>. TCK m. 117/2'de düzenlenen suç bakımından olduğu gibi, bu suç açısından da herhangi bir hukuka uygunluk sebebinin uygulanması söz konusu olamaz<sup>537</sup>.

TCK m. 26/2'de düzenlenen ilgilinin rızası hukuka uygunluk sebebinin, bu suç açısından uygulama alanı bulması mümkün değildir<sup>538</sup>. Suçun mağduru olan tedarik, sevk veya nakledilen kişinin bu hareketlere göstereceği rıza; tıpkı işgücü sömürüsü suçunda olduğu gibi, bu suçun oluşması için de gerekli bir husustur<sup>539</sup>. Doktrinde, mağdurun cebir, şiddet veya başka bir yolla rızasına aykırı olarak çalıştırılmak veya hizmet ettirilmek için zorla sevk, tedarik veya nakledilmesi durumunda bu suçun değil; TCK m. 117/1'de düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal suçunun oluşacağı ifade edilmiştir<sup>540</sup>. Kanaatimizce böyle bir durumda, TCK m. 117/1'de düzenlenen suçun yanı sıra; insan ticareti suçu da ortaya çıkmış olur. TCK m. 80/1'de açık şekilde, kişileri tehdit, baskı, cebir veya şiddet uygulayarak; tedarik eden, sevk eden veya bir yerden başka bir yere götüren, bir diğer deyişle nakleden kişilerin cezalandırılacağı belirtilmiştir. Böyle bir durumda, TCK m. 80'de düzenlenen suç, TCK m. 117/1'deki suçun işlenmesinde başvuru hukuka aykırı fiil kapsamında değerlendirilmeli;

<sup>533</sup> Soyaslan, s. 823.

<sup>534</sup> TCK m. 117/3'te düzenlenen suçun, neticesi hareketten ayrılabilen bir suç olduğu yönündeki görüş için bkz. Bayraktar, 2014, s. 1042; Bayraktar, 2018, s. 271.

<sup>535</sup> Bayraktar, 2014, s. 1042; Bayraktar, 2018, s. 271.

<sup>536</sup> Bayraktar, 2014, s. 1043; Bayraktar, 2018, s. 272; Soyer, s. 106; Gökcan / Artuç, s. 4497.

<sup>537</sup> Aydın, s. 701.

<sup>538</sup> Bayraktar, 2014, s. 1043; Bayraktar, 2018, s. 272; Reyhani, s. 78, 79; Ersoy, 2016, s. 386, 387.

<sup>539</sup> Soyaslan, s. 823; Gökcan / Artuç, s. 4493, 4498; Öztürk, s. 206, 207; Kaptan, s. 54; Reyhani, s. 79; Göksu, s. 94.

<sup>540</sup> Soyaslan, s. 823.

gerçek içtima uygulanarak TCK m. 80 ve TCK m. 117/1’de düzenlenen suçlar nedeniyle ceza verilmelidir<sup>541</sup>.

## F. Manevi Unsur

TCK m. 117/3’te düzenlenen suç, ancak kasten işlenebilir. Failin tedarik, sevk veya naklettiği kişinin; ilerleyen süreçte zayıf durumundan faydalanılarak, TCK m. 117/2’de belirtilen şekilde çalıştırılacağını bilerek ve bu şekilde çalıştırılmasını isteyerek hareket etmesi gerekir<sup>542</sup>. İşgücü sömürüsü suçu gibi, bu suç da ancak düşünce kastıyla işlenebilir; ani kastla işlenemez. Katıldığımız görüş uyarınca, fıkra da geçen “...yukarıdaki fıkra da belirtilen durumlara düşürmek üzere...” ifadesi; faili bu suça iten sebebi, bir diğer deyişle failin saikini teşkil eder. Bu nedenle, bu suç yalnızca özel kastla işlenebilir<sup>543</sup>. Bu çerçevede, suçun olası kastla işlenmesi de mümkün değildir<sup>544</sup>.

## G. Özel Görünüş Biçimleri

### 1. Teşebbüs

TCK m. 117/3’te düzenlenen suçun, teşebbüse elverişli olduğu belirtilmiştir<sup>545</sup>. Neticesi harekete bitişik bir suç olduğu için; hareketin kısımlara bölünebildiği durumlarda, failin suça teşebbüs nedeniyle sorumlu tutulması mümkün olacaktır<sup>546</sup>.

<sup>541</sup> Doktrinde, TCK m. 80’de düzenlenen insan ticareti suçunun, TCK m. 117/1’de düzenlenen suça göre özel norm niteliğinde olması nedeniyle; böyle bir durumda, faile yalnızca TCK m. 80 nedeniyle ceza verileceği ifade edilmiştir. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 107.

<sup>542</sup> Hafizoğulları / Özen, s. 217; Soyaslan, s. 822, 823, 824; Donay, s. 187; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 483, 484; Özbek, s. 57; Gökcan / Artuç, s. 4493; Erdem / Önok, s. 259; Şahbaz, s. 1707; Aydın, s. 701; Taneri, s. 536; Öztürk, s. 208, 209; Kaptan, s. 55.

<sup>543</sup> Bayraktar, 2014, s. 1043; Bayraktar, 2018, s. 272; Hafizoğulları / Özen, s. 218; Meran, s. 466; Kaptan, s. 55. Suçun işlenmesi için genel kastın yeterli olduğu yönündeki görüş için bkz. Soyaslan, s. 823; Tezcan / Erdem / Önok, s. 629; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 484; Özbek, s. 58; Soyer, s. 106; Şahbaz, s. 1708; Öztürk, s. 209; Bostancı Tüfekçi, s. 835.

<sup>544</sup> Suçun olası kastla işlenebileceği yönündeki görüş için bkz. Tezcan / Erdem / Önok, s. 629; Soyer, s. 106; Erdem / Önok, s. 259; Reyhani, s. 79.

<sup>545</sup> Bayraktar, 2014, s. 1043; Bayraktar, 2018, s. 271; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 483; Özbek, s. 58; Gökcan / Artuç, s. 4503; Soyer, s. 107; Şahbaz, s. 1708; Meran, s. 467; Taneri, s. 537; Öztürk, s. 209, 210; Bostancı Tüfekçi, s. 837; Kaptan, s. 57; Reyhani, s. 79, 80. Karşıt görüş için bkz. Hafizoğulları / Özen, s. 217.

<sup>546</sup> Suçun, neticesi harekettten ayrılabilir olduğu için; teşebbüse elverişli olduğu yönündeki görüş için bkz. Bayraktar, 2018, s. 271.

Doktrinde, bu suça teşebbüsün, ne zaman söz konusu olacağına ilişkin çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre; mağdurun tedarik, sevk veya nakledilmesinin yarıda kalması durumunda suça teşebbüs edilmiş olacaktır<sup>547</sup>. Bir başka görüşe göre; suçun sevk etme seçimlik hareketi teşebbüse elverişli değilken, tedarik ve nakletme seçimlik hareketleri teşebbüse elverişlidir<sup>548</sup>. Bir diğer görüşe göre; suç mağdurun çalıştıracak kişiye teslim edilmesi ile tamamlandığı için failin tedarik, sevk veya naklettiği mağduru elinde olmayan sebeplerle çalıştıracak kişiye teslim edememesi durumunda teşebbüs söz konusu olacaktır<sup>549</sup>. Bir diğer görüşe göre ise mağdurun tedarik, sevk veya nakledildiği sırada; daha çalıştırılmaya başlamasından önceki süreçte, suç teşebbüs aşamasında kalmış olacaktır<sup>550</sup>. Bu suç; mağdurun tedarik edildiği, sevk veya nakledilmeye başlanıldığında olduğu için tedarik etme hareketinin yarıda kalması durumunda teşebbüsün söz konusu olacağı yönündeki görüş dışında, bu görüşlere katılmadığımızı belirtmek isteriz. Bir görüşe göre; tedarik etme hareketi açısından suçun icra hareketlerine başlanmış olduğunun kabul edilebilmesi için failin mağdurla görüşmesi, en azından bir temasta bulunması gerekir. Bu görüşe göre, fail ile mağdurun görüşmeye başladığı; ancak henüz anlaşmaya varmadığı süreçte, failin elinde olmayan bir nedenden dolayı anlaşma gerçekleşmez ise suç teşebbüs aşamasında kalmış olur<sup>551</sup>. Kanaatimizce, suçun icra hareketlerine başlandığını kabul etmek için failin çalıştırılacak kişiyi araştırıp tespit etmesinin ardından, bu kişiye ulaşmak adına harekete geçmesi yeterlidir. Fail, bu kişiyle elinde olmayan nedenlerle görüşememiş ya da görüşmeyi sağlamış ancak bir şekilde anlaşmamış ise suça teşebbüs edilmiş olur. Failin çalıştırılacak kişiyle kendisini taşımak veya başka bir kişiye taşıtmak konusunda görüşmesi, kendisine teklifte bulunması; ancak teklifinin reddedilmesi durumunda da suça teşebbüs edilmiş olur. Failin teklifi sonucunda çalıştırılacak kişiyle anlaşmasına rağmen, elinde olmayan sebeplerle kendisini sevk veya nakletmeye hiç başlayamaması durumunda ise temin etme hareketi gerçekleştirildiği için suç tamamlanmış olacaktır.

<sup>547</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 483, 484; Özbek, s. 58; Gökcan / Artuç, s. 4494; Öztürk, s. 210; Reyhani, s. 80.

<sup>548</sup> Ersoy, 2016, s. 385, 387.

<sup>549</sup> Soyaslan, s. 823.

<sup>550</sup> Aydın, s. 702.

<sup>551</sup> Öztürk, s. 210.

## 2. İştirak

Daha önce de belirtildiği üzere, maddedeki diğer suçlar gibi, TCK m. 117/3'te düzenlenen suça da her şekilde iştirak mümkündür<sup>552</sup>. Müşterek faillik, TCK m. 119/1 uyarınca, bu suç açısından da müşterek faillerin alacağı cezayı ağırlaştıran bir nedendir. Bir suçun işlenmesi kapsamında; mağdura karşı hükümde sayılan tedarik, sevk ve nakletme seçimlik hareketlerini farklı kişilerin gerçekleştirmesi mümkündür<sup>553</sup>. İşgücü sömürüsü suçu gibi; bu suçun da ani kastla işlenemeyeceğini düşündüğümüz için suça iştirak edenlerin önceden anlaşmış, iş bölümü yapmış olmaları gerektiğini düşünüyoruz<sup>554</sup>.

Çoğu zaman, mağdurları tedarik, sevk veya nakleden; bir diğer deyişle TCK m. 117/3'te düzenlenen suçu işleyen kişi ile TCK m. 117/2'de düzenlenen suçu işleyecek, mağdurları sömürerek çalıştıracak kişi arasında bir anlaşma ve iş birliği söz konusu olmaktadır<sup>555</sup>. Böyle bir durumda bir kişi, bir başkasından kendisine sömürülecek işçi bulmasını ister ve sonrasında TCK m. 117/3'te düzenlenen suç işlenerek temin edilen işçiye karşı TCK m. 117/2'de düzenlenen suçu işlerse; bu kişi bir yandan TCK m. 117/3'te düzenlenen suçun azmettiren olurken, bir diğer yandan da TCK m. 117/2'de düzenlenen suçun faili olacaktır<sup>556</sup>.

## 3. İctima

TCK m. 117/3'te düzenlenen suç farklı zamanlarda, aynı kişiye karşı, tek bir suç işleme kararıyla birden çok defa işlendiği takdirde; faile, TCK m. 43/1'de yer verilen zincirleme suç hükümleri uyarınca ceza verileceği belirtilmiştir<sup>557</sup>. Kanaatimizce, failin aynı kişiyi, farklı zamanlarda, birden çok kez işgücü sömürüsü için tedarik, sevk veya nakletmesi durumunda; tek bir suç işleme kararına dayanarak bu fiilleri gerçekleştirdiği söylenemez. Bu nedenle, TCK m. 43/1, bu suç açısından uygulama alanı bulmaz. Faile, gerçekleştirdiği her bir fiil için ayrı ayrı ceza verilmesi gerekir.

<sup>552</sup> Soyaslan, s. 823; Soyer, s. 108; Gökcan / Artuç, s. 4504; Aydın, s. 702; Meran, s. 468; Taneri, s. 537; Öztürk, s. 211; Bostancı Tüfekçi, s. 838, 839; Ersoy, 2016, s. 387.

<sup>553</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 483; Özbek, s. 58; Aydın, s. 699; Göksu, s. 92.

<sup>554</sup> Karşıt görüş için bkz. Aydın, s. 702.

<sup>555</sup> Aydın, s. 702.

<sup>556</sup> Soyaslan, s. 823.

<sup>557</sup> Şahbaz, s. 1709; Taneri, s. 537; Öztürk, s. 212; Ersoy, 2016, s. 388.

Suçun tek bir fiille, birden çok kişiye karşı işlenmiş olması durumunda; faile TCK m. 43/2 uyarınca ceza verileceği ifade edilmiştir<sup>558</sup>. Kanaatimizce, failin her bir mağduru araştırıp bularak elde etmesi, yani tedarik etmesi, ayrı birer fiil teşkil eder. Bu nedenle fail mağdurları tedarik ettiğinde; tek bir fiille değil, birden çok fiille birden çok kişiye karşı TCK m. 117/3'te düzenlenen suçu işlemiş olur ve her bir fiili için ayrı ayrı cezalandırılması gerekir. Failin sömürülerek çalıştırılması için birden çok kişiyi, bir arada sevk veya nakletmesi durumunda ise tek fiiliyle birden çok kişiye karşı bu suçu işlemiş olduğu söylenebilir. Bu nedenle, bahsi geçen seçimlik hareketlerle suç işlendiğinde, faile TCK m. 43/2 uyarınca ceza verilmesi gerektiği görüşüne katılıyoruz.

İşgücü sömürüsü suçuna ilişkin açıklamalarımızda da belirttiğimiz üzere, failin TCK m. 117/2'de belirtilen durumlara düşürmek için bir kimseyi tedarik, sevk veya bir yerden başka bir yere nakletmesi; yani TCK m. 117/3'te düzenlenen suçu oluşturan hareketleri yapması üzerine TCK m. 117/2'de düzenlenen fiilleri de gerçekleştirmesi durumunda, fail yalnızca TCK m. 117/2 nedeniyle cezalandırılacaktır<sup>559</sup>.

Daha önce de belirtildiği üzere; TCK m. 117/3'te düzenlenen suçun işlenmesi sırasında failin TCK m. 87 kapsamında bir yaralamaya sebebiyet vermesi durumunda, kendisine TCK m. 119/2 uyarınca ceza verilecektir<sup>560</sup>. Mağdurun yaralanması TCK m. 86 kapsamında ise, tıpkı işgücü sömürüsü suçu açısından olduğu gibi, cebir bu suç açısından da bir araç fiil olmadığı için faile TCK m. 44'te düzenlenen fikri ıçtima kuralı uyarınca ceza verilecektir. Bu suç işlenirken, failin taksiriyle, mağdurun yaralanması veya ölmesi durumunda da gerçek ıçtima uygulanarak faile işgücü sömürüsü için tedarik, sevk veya nakletme suçunun yanı sıra ortaya çıkan diğer fiil nedeniyle de ceza verilmesi gerekecektir<sup>561</sup>.

TCK m. 117/3'te düzenlenen suçun; TCK m. 117/2'de gösterildiği şekilde çalıştırılmak için yasal olmayan yollardan, bir yabancıнын yurtdışından ülkeye sevk veya nakledilmesi ya da bir Türk vatandaşı veya yabancıнын, yurtdışına sevk veya

<sup>558</sup> Şahbaz, s. 1709; Taneri, s. 537; Öztürk, s. 212.

<sup>559</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 632; Gökcan / Artuç, s. 4493; Erdem / Önok, s. 261. Bu durumda, gerçek ıçtima uygulanması gerektiğini belirten görüş için bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 483; Özbek, s. 58.

<sup>560</sup> Aydın, s. 702, 707.

<sup>561</sup> Aydın, s. 702.

nakledilmesi durumunda da ortaya çıkacağını söylemek mümkündür. İşgücü sömürüsü için tedarik, sevk veya nakletme suçunun; sınır aşan şekilde işlenmesinin önünde engel yoktur. Fail, TCK m. 79/1’de belirtildiği şekilde, maddi menfaat elde etmek amacıyla hareket etmiş ise; gerçekleştirdiği fiil, göçmen kaçakçılığı suçunu da oluşturacaktır<sup>562</sup>. Kanaatimizce, TCK m. 117/3’te düzenlenen suç işleyen failin, mağdurun ilerleyen süreçte işgücünün sömürülmesi amacıyla hareketler gerçekleştirmesinde; ırkçı, siyasi ve benzeri bir saik ön planda olsa da, maddi kazanç elde etme saikini barındırmayacağı düşünülemez<sup>563</sup>. Ayrıca, belirtmek gerekir ki; göçmen kaçakçılığı suçunun işlenmiş olduğunu kabul etmek için, tıpkı TCK m. 117/3’te düzenlenen suç gibi, mağdurun rızası bulunmalıdır<sup>564</sup>. Bu nedenle, bahsi geçen durumlarda, aynı fiil; hem TCK m. 79 hem de TCK m. 117/3’te düzenlenen suç meydana getirecektir. Bu iki suç arasında, bir görünüşte içtima ilişkisi söz konusu olmadığından; böyle bir durumda, fikri içtimanın düzenlendiği TCK m. 44’ün uygulanması gerekir<sup>565</sup>.

TCK m. 117/3’te düzenlenen suçun mağduru, sevk veya nakledildiği sırada; insan onuruyla bağdaşmayan, bedensel veya ruhsal olarak acı verici veya aşağılayıcı koşullara tabi tutulmuş olması mümkündür. Böyle bir durumda fail, aynı fiille hem TCK m. 117/3’teki suç hem de TCK m. 96/1’de düzenlenen eziyet suçunu işlemiş olacağından; TCK m. 44’te düzenlenen fikri içtima kuralı uyarınca ceza verilmelidir.

TCK m. 117/3’te düzenlenen suç; bir kişinin çaresizliğinden faydalanılarak TCK m. 117/2’de belirtilen şekilde fuhuş yapmasını sağlamak amacıyla işlenebilir. Bu durumda fail, işgücünü sömürmek için tedarik, sevk veya naklettiği mağduru; TCK m. 227/4’te belirtildiği şekilde, çaresizliğinden faydalanarak fuhşa da sevk etmektedir<sup>566</sup>.

<sup>562</sup> Bkz. Köksal Bayraktar / Gülşah Kurt, Göçmen Kaçakçılığı, **Özel Ceza Hukuku**, C. I, Uluslararası Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 143; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 70; Zeynel T. Kangal, “Göçmen Kaçakçılığı Suçu”, **DEÜHFD**, Prof. Dr. Durmuş Tezcan’a Armağan, C. 21, S. 2, 2019, s. 251; Çetin Arslan, “Göçmen Kaçakçılığı Suçları”, **AÜHFD**, C. 52, S. 1, 2003, s. 131; Doğan, s. 128, 129, 159.

<sup>563</sup> TCK m. 80’de düzenlenen insan ticareti suçu açısından benzer görüş için bkz. Gülşah Kurt, İnsan Ticareti, **Özel Ceza Hukuku**, C. I, Uluslararası Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 218; Kurt Yücekul, s. 446.

<sup>564</sup> Bayraktar / Kurt, s. 144; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 83; Vesile Sonay Evik, “İnsan Ticareti Suçu”, **Erdoğan Teziç’e Armağan**, Galatasaray Üniversitesi Yayını, İstanbul, 2007, s. 394; Ali Hakan Evik, “Göçmen Kaçakçılığı Suçu”, **AÜEHFD**, C. 9, S. 3-4, 2005, s. 166; Kangal, 2019, s. 254; Arslan, 2003, s. 123; Doğan, s. 158.

<sup>565</sup> Aralarında görünüşte içtima ilişkisi olan suç tipleri için TCK m. 44’te düzenlenen fikri içtima hükmünün uygulanması mümkün değildir. Bkz. Neslihan Göktürk, **Fikri İçtima (Suçların İçtiması)**, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013, s. 74; Neslihan Göktürk, “Türk Hukuku’nda Suçların İçtiması”, **Ceza Hukuku ve Kriminoloji Dergisi**, C. 2, S. 1-2, 2014, s. 50.

<sup>566</sup> Bkz. Zafer, s. 3176; Bostancı Bozbayındır, s. 106, 107.

Tek fiil ile TCK m. 117/3'te düzenlenen suç ve TCK m. 227/4'te düzenlenen fuhuş suçunun nitelikli halini işlediği için faile, TCK m. 44 uyarınca ceza verilmesi gerekecektir.

Doktrinde; TCK m. 117/3'te düzenlenen işgücü sömürüsü için tedarik, sevk veya nakletme suçunun TCK m. 80'de düzenlenen insan ticareti suçu ile içtimai açısından çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre kişinin zor durumundan yararlanılarak, zorla çalıştırılmak amacıyla tedarik, sevk veya bir yerden bir yere nakledilmesi durumunda; aynı fiil hem TCK m. 117/3'te düzenlenen hem de TCK m. 80'de düzenlenen suç oluşturacağı için fikri içtima uygulanarak ceza verilmesi gerekir<sup>567</sup>. Bir diğer görüşe göre, TCK m. 117/3'te düzenlenen suç; koruduğu hukuki yararın kapsamı daha geniş olduğu için TCK m. 80'de düzenlenen insan ticareti suçuna göre genel norm niteliğindedir ve bir fiil, iki hükmü de ihlal eder nitelikte ise faile özel norm olan TCK m. 80'deki suç nedeniyle ceza verilmesi gerekir<sup>568</sup>. Bir diğer görüşe göre, TCK m. 80 ile TCK m. 117/3 arasında tüketen norm - tüketilen norm ilişkisi bulunmaktadır. Bu çerçevede, tüketen norm olan TCK m. 80'de öngörülen koşulların oluşması durumunda; faile yalnızca insan ticareti suçu nedeniyle ceza verilmelidir<sup>569</sup>. Bir başka görüşe göre ise, TCK m. 80'de düzenlenen suçun işlenmesi açısından failin maddi kazanç elde etme maksadıyla hareket ediyor olması gerekir<sup>570</sup> ve bu durum insan ticareti suçu ile TCK m. 117'de düzenlenen suçun birbirinden ayrılmasını sağlar<sup>571</sup>; söz konusu saik tespit edilemediği takdirde, TCK m. 117/3 nedeniyle ceza verilmesi mümkün olabilir<sup>572</sup>. Kanaatimizi, bu iki suçun benzer ve farklı yönlerine değindikten sonra aktaracağız.

Mağduru zorlamaya yönelik tehdit, baskı, cebir, şiddet, nüfuzu kötüye kullanma ve kandırma araç fiilleri; TCK m. 117/3'teki suçta bulunmayıp, yalnızca TCK m. 80'de düzenlenen suçta bulunmaktadır<sup>573</sup>. Bununla birlikte, her iki suç; kişilerin çaresizliklerinden veya üzerlerindeki denetim olanaklarından, bir diğer deyişle

<sup>567</sup> Erdem / Önok, s. 260, 261.

<sup>568</sup> Soyaslan, s. 823, 824; Ersoy, 2016, s. 387, 388.

<sup>569</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 131; Yılmaz, s. 955.

<sup>570</sup> Kocasakal, 2003, s. 72; Evik, 2007, s. 410; Çetin Arslan, "İnsan Ticareti Suçu (TCK md. 201/b)", **AÜHFD**, C. 53, S. 4, 2004, s. 54; Kurt, s. 218; Kurt Yücekul, s. 446, 447.

<sup>571</sup> Evik, 2007, s. 410.

<sup>572</sup> Kurt Yücekul, s. 447.

<sup>573</sup> Bayraktar, 2014, s. 1042; Bayraktar, 2018, s. 271; Soyaslan, s. 823; Aydın, s. 703; Kurt Yücekul, s. 338, 339.

bağılıklarından, zor durumlarından faydalanılarak çalıştırılma veya hizmet ettirilme amaçlarıyla işlenebilmeleri hususlarında benzerlik göstermektedir. Her iki suçun da tamamlandığını kabul etmek için, mağdurun çalıştırılmasına veya hizmet ettirilmesine gerek bulunmamaktadır<sup>574</sup>. Bir diğer yandan, insan ticareti suçu, TCK m. 117/3'te düzenlenen suçtan farklı olarak, çalıştırma ve hizmet ettirme amacının yanı sıra; esarete tabi kılma, vücut organlarının verilmesini sağlama amaçlarıyla da işlenebilir<sup>575</sup>. Tedarik, sevk ve nakletme, bir diğer deyişle bir yerden diğer bir yere götürme, seçimlik hareketleri her iki hükümde de yer almakla birlikte; insan ticareti suçu mağdurların ülkeye sokulması, ülkeden çıkarılması, kaçırılması ve barındırılması seçimlik hareketleri ile de işlenebilir<sup>576</sup>. Doktrinde, iki suç arasındaki temel farklılığı ortaya koymak adına, insan ticareti suçunun oluştuğunu kabul etmek için mağdurun zorla, iradesini ortadan kaldıracak araç fiillerle çalıştırılması amaçlanarak hareket edilmesi gerektiği; TCK m. 117'de düzenlenen suçun oluştuğunu kabul etmek için ise, yaşayabilmek adına her türlü koşulu ve ücreti kabullenmeye mecbur kalmış durumdaki mağdurun çalışmaya yönelik, görünüşte de olsa, kendi rızasıyla tedarik, sevk veya nakledilmesinin söz konusu olduğu belirtilmiştir<sup>577</sup>. Bir diğer görüşe göre ise TCK m. 117'de düzenlenen suçu oluşturan fiiller, mağdurun rızası ile gerçekleştirilmesine rağmen; bu rıza çaresizlik, kimsesizlik veya bağılılık nedeniyle elde edildiği için failin fiilinin, mağdurun rızasına dayanıp dayanmaması bakımından, bu suçlar arasında kesin bir ayırım yapmak mümkün değildir<sup>578</sup>. TCK m. 80'de düzenlenen suçun tehdit, baskı, cebir, şiddet, nüfuzu kötüye kullanma ve kandırma araç fiillerine başvurularak işlenmesi durumunda mağdurun rızasına aykırı olarak hareket edildiğini ve bu hususun

<sup>574</sup> Soyaslan, s. 823; Tezcan / Erdem / Önok, s. 631; Erdem / Önok, s. 260; Aydın, s. 703; Öztürk, s. 79, 80.

<sup>575</sup> Aydın, s. 703.

<sup>576</sup> Kurt Yücekul, s. 337. İnsan ticareti suçunun mağdurunun, TCK m. 117/3'te düzenlenen suç açısından, işgücü sömürüsü için tedarik, sevk ve nakledilen kişi gibi, insan ticaretine konu edilen kişinin yanı sıra, uluslararası toplum da olduğu; TCK m. 80'deki suçun, uluslararası düzene karşı işlenen bir suç olma özelliği taşıdığı belirtilmiştir. Bkz. Soyaslan, s. 823, 824. TCK m. 80'de düzenlenen suçun, uluslararası düzeni koruma amacı olması ve ülkeye sokma, ülkeden çıkarma seçimlik hareketleri bulunması nedeniyle; iki suç arasındaki farklılığı ortaya koymak adına, insan ticareti suçunun, daha çok sınır aşan şekilde işlendiği ifade edilmiştir. Bkz. Gökcan / Artuç, s. 4506; Aydın, s. 702; Öztürk, s. 78 vd. Kişilerin, yalnızca farklı ülkeler arasında değil; ülkenin bir yerinden diğer bir yerine sevk veya nakledilmesi, ülke içinden tedarik edilmesi durumlarında da insan ticareti suçu oluşur. Bkz. Soyaslan, s. 823; Evik, 2007, s. 394; Doğan, s. 30. Ayrıca, daha önce belirttiğimiz üzere, TCK m. 117/3'te düzenlenen suçun; sınır aşan şekilde işlenmesinin önünde de engel yoktur. Bu nedenle, bu durumun, iki suç arasındaki farkı ortaya koyduğunu düşünmüyoruz.

<sup>577</sup> Gökcan / Artuç, s. 4506; Aydın, s. 703, 704, 709.

<sup>578</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 631; Erdem / Önok, s. 260; Yılmaz, s. 954, 955. Doktrinde ayrıca, TCK m. 117/3'teki suçta failin saikini ortaya koyan, kişilerin TCK m. 117/2'de belirtildiği şekilde çalıştırılması durumlarının; kişilerin zor durumlarının sömürülmesi ile gerçekleştirilecek olması nedeniyle, TCK m. 80'deki zorla çalıştırma ve esarete tabi kılma kapsamında kabul edilebileceği belirtilmiştir. Bkz. Kurt Yücekul, s. 338.

TCK m. 117/3'te düzenlenen suçtan farklı olduğu kabul ediyoruz. Bununla birlikte, insan ticareti suçunun, mağdurun çaresizliğinden veya üzerindeki denetim olanaklarından, bir diğer deyişle bağıllığından faydalanılarak işlenmesi durumunda; tıpkı TCK m. 117/3'te düzenlenen suçun işlenmesi açısından olduğu gibi, görünüşte de olsa, bir rızanın var olduğunu kabul etmek gerekir. Bu durumlarda, TCK m. 80/2'de belirtildiği üzere; insan ticareti suçunu oluşturan fiiller bulunduğu takdirde, mağdurun rızası olsa da geçersiz sayılacaktır. Anlaşılacağı üzere, TCK m. 80'de düzenlenen insan ticareti suçu, mağdurun rızasına aykırı olarak gerçekleştirilen fiillerin yanı sıra, tıpkı TCK m. 117/3'teki suç gibi, mağdurun rızasıyla gerçekleştirilen fiillerle de işlenebilmektedir<sup>579</sup>. TCK m. 80'deki suçun, ancak maddi kazanç elde etme saikiyle işlenebileceği görüşü ile ilgili olarak ise; bu görüş kabul edilse de kanaatimizce bu durum, iki suç arasında bir farklılık teşkil etmemektedir. Zira, daha önce belirttiğimiz üzere, TCK m.117/3'te düzenlenen suçun işlenmesinde de; maddi kazanç elde etme saikinin, geri planda da olsa, her halükarda bulunacağını düşünüyoruz. Bu çerçevede, 117/3'te düzenlenen suçun işlendiği, zor durumda olmasından faydalanılarak rızası elde edilen bir kişinin çalıştırılmak amacıyla tedarik, sevk veya nakledildiği; her olayda, TCK m. 80'de düzenlenen suçun da ortaya çıkacağını söylemek gerekir. Bir kişiye karşı zorla, rızasına aykırı olarak bu fiillerin işlendiğinde ise; TCK m. 117/3'te düzenlenen suç ortaya çıkmayacakken, TCK m. 80'de düzenlenen suç ortaya çıkacaktır. Bu durumda, kanaatimizce iki suç arasında; tüketen norm – tüketilen norm ilişkisi bulunduğu ve aralarında fikri içtima ilişkisi kurulamayacağı kabul edilmelidir. Bu kabulümüz; TCK m. 80'in varlığı karşısında, TCK m 117/3'in, tüketilen norm olarak, hiçbir zaman uygulanamayacağı, herhangi bir faile bu hükümde belirtilen cezanın verilemeyeceği sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bununla birlikte, kanun koyucunun uygulanmayacak bir hükme kanunda yer vermiş olması; pek makul değildir. Kanaatimizce, TCK m. 80/1'deki, "...zorla çalıştırmak, hizmet ettirmek..." ifadeleri hükümden çıkartılıp, TCK m. 117/3'e "kendi rızasıyla ya da zorla" ifadesi eklenerek, söz konusu iki suçun uygulama alanı net şekilde ayrılmalıdır. Böylece, bir kişinin rızasıyla ya da rızası olmadan, çalıştırılması için tedarik, sevk veya

<sup>579</sup> Bkz. Tezcan / Erdem / Önok, s. 126; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 101, 102; Kocasakal, 2003, s. 66, 69, 70; Evik, 2007, s. 409; Arslan, 2004, s. 58, 59; Kurt, s. 220, 221; Kurt Yücekul, s. 440, 441. Bkz. "... 5237 sayılı TCK.nun 80. maddesinde düzenlenen insan ticareti suçunu oluşturduğu, mağdurların ya da ailelerinin rızalarının bulunmasının anılan maddenin 2. ve 3. fıkraları uyarınca suçun oluşumunu etkilemeyeceği gözetilmeden ...", Yargıtay 8. CD., 2008/4555 E., 2008/79989 K., 25.06.2008, Mehmet Emin Artuk / Ahmet Gökçen / A. Caner Yenidünya, **Türk Ceza Kanunu Şerhi**, 3. Cilt, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s. 4255, 4256.

nakledilmesi durumunda; TCK m. 117/3'ün uygulanabilmesi sağlanacaktır. Bir diğer çözüm yolu ise, ilgili fiillere karşı koruma zaten TCK m. 80 ile sağlandığı için Kanun'un mevcut haliyle uygulanması mümkün olmayan TCK m. 117/3'ün yürürlükten kaldırılmasıdır.

## H. Yaptırım ve Usul Kuralları

### 1. Yaptırım

TCK m. 117/3'te düzenlenen işgücü sömürüsü için tedarik, sevk veya nakletme suçunun yaptırımı, TCK m. 117/2'de düzenlenen suçun yaptırımı ile aynıdır ve altı aydan üç yıla kadar hapis cezası veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezasıdır. TCK m. 119/1'de düzenlenen cezayı ağırlaştıran nedenlerin varlığı durumunda ise suçun cezası bir kat artırılacaktır.

İşgücü sömürüsü için tedarik, sevk veya nakletme suçu açısından belirtilen cezalar, TCK m. 117'nin ilk iki fıkrasında yer alan suçlar için olduğu gibi, seçimliktir ve yargılamayı gerçekleştiren mahkemenin hem hapis hem de adli para cezasına hükmetmesi mümkün değildir<sup>580</sup>. Bu konuda, TCK m. 117/1'de düzenlenen suça ilişkin yaptığımız açıklamalar, işgücü sömürüsü için tedarik, sevk veya nakletme suçu bakımından da geçerlidir.

### 2. Usul Kuralları

TCK m. 117/3'te düzenlenen işgücü sömürüsü için tedarik, sevk veya nakletme suçu resen soruşturulur ve kovuşturulur.

TCK m. 117/3'te düzenlenen suçu yargılamakla görevli mahkeme; 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun m. 11 uyarınca asliye ceza mahkemesidir.

<sup>580</sup> Erol, s. 815, 816; Aydın, s. 708. Bkz. "TCK'nın 117/2. maddesi uyarınca, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunda hapis cezası ile adli para cezasının seçenekli yaptırım olarak öngörüldüğü halde, sanıklar hakkında kurulan hükümlerde hapis ve adli para cezasına birlikte hükmedilmesi suretiyle fazla ceza tayini...", Yargıtay 18. CD., 2019/7806 E., 2020/5426 K., 03.03.2020, Yargıtay Karar Arama.

#### IV. Anlaşma Koşullarını Değiştirmeye Zorlama Suçu (TCK m. 117/4)

TCK m. 117/4'ün ilgili kısmı şu şekildedir: “*Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ... kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.*”

##### A. Korunan Hukuki Yarar

TCK m. 117/4'te düzenlenen, anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçu ile işçi ve işverenlerin anlaşmaya varılmış çalışma ve ödeme koşullarına uygun davranması, çalışma hayatının hukuka uygun sürmesi amaçlanmıştır<sup>581</sup>. Bu suç ile de çalışma hürriyeti korunmaktadır; ancak özellikle korunan, sözleşme hürriyetidir<sup>582</sup>. Hükümde, belirlenmiş olan ücret veya koşulları değiştirilmeye çalışılan iş sözleşmesine ilişkin bir sınırlama söz konusu değildir. Bireysel veya toplu bir iş sözleşmesi söz konusu olabilir<sup>583</sup>. Bu nedenle, suç ile hem bireysel hem toplu iş sözleşmelerini kapsayan bir koruma sağlanmasının amaçlandığı ifade edilmelidir<sup>584</sup>.

##### B. Fail ve Mağdur

TCK m. 117/4'te düzenlenen bu suçun faili, cebir veya tehdit ile suçu oluşturan fiili gerçekleştiren herkes olabilir; suç, özgü bir suç değildir<sup>585</sup>. Failin, ücret veya koşulları değiştirilmeye zorlanan sözleşmenin tarafı ya da başka bir işçi veya işveren olması gerekli değildir<sup>586</sup>.

<sup>581</sup> Hafizoğulları / Özen, s. 218; Aydın, s. 704, 705. Doktrinde, ücretin anlaşma içeriğine dahil olması nedeniyle hükümde yalnızca, “...evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan...” ifadesinin kullanılmasının yeterli olacağı belirtilmiştir. Bkz. Öztürk, s. 224. Bu düşünceden hareketle, çalışmamızda, TCK m. 117/4'te düzenlenen bu suçu; anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçu olarak isimlendirdiğimizi ifade etmek isteriz.

<sup>582</sup> Soyaslan, s. 825; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 484; Özbek, s. 59; Aydın, s. 709; Öztürk, s. 215; Kılıç, s. 127; Ersoy, 2016, s. 388.

<sup>583</sup> Kaptan, s. 55; Reyhani, s. 84; Göksu, s. 101. ETK m. 201/2'de geçen “...mukavele...” ifadesinin de, her türlü iş sözleşmesi olarak anlaşılması gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. Erem, 1993, s. 1293.

<sup>584</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 484; Özbek, s. 59; Şen, s. 483; Bostancı Tüfekçi, s. 830; Öztürk, s. 215; Ersoy, 2016, s. 388. Bir görüşe göre, TCK m. 117/4'te düzenlenen suçların tümü ile, yalnızca bireysel çalışma hürriyeti korunmaktadır. Bkz. Aydın, s. 691, 692.

<sup>585</sup> Bayraktar, 2014, s. 1043; Bayraktar, 2018, s. 273; Yarsuvat, 2007, s. 143; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 484; Özbek, s. 59; Gerçekler, s. 1235; Soyer, s. 101; Aydın, s. 704; Şen, s. 483; Şahbaz, s. 1708; Parlar / Hatipoğlu, s. 1901; Meran, s. 459; Taneri, s. 536; Öztürk, s. 216; Bostancı Tüfekçi, s. 831; Yurtseven, s. 3826; Kaptan, s. 55; Ersoy, 2016, s. 388.

<sup>586</sup> Konuya ilişkin bir görüşe göre, suçun faili işçi veya işveren olabilir ve suç, özgü bir suçtur. Bkz. Hafizoğulları / Özen, s. 218.

Suçun mağduru ise, katıldığımız üzere, yalnızca ücret veya koşulları değiştirilmeye zorlanan sözleşmenin tarafı olan işçiler veya işverenler olabilir<sup>587</sup>. Hükümde; işçi veya işverenlerin kabule zorlanarak suçun işleneceği, açık şekilde belirtilmiştir. Bu nedenle, TCK m. 117/1’de düzenlenen suçun aksine, bağımsız çalışan bir kişi ya da bir kamu görevlisinin; suçun mağduru olması mümkün değildir. İşveren bir tüzel kişi olabileceğinden, tüzel kişiler de bu suçun mağduru olabilir<sup>588</sup>.

### C. Suçun Konusu

TCK m. 117/4’te düzenlenen bu suçun konusu; ücreti veya koşulları değiştirilmeye zorlanan iş sözleşmesidir<sup>589</sup>. Belirtmek gerekir ki; önceden yapılmış olan bir iş sözleşmesinin bulunması, bu suç açısından, bir önşarttır<sup>590</sup>.

### D. Maddi Unsur

TCK m. 117/4’te düzenlenen bu suçun maddi unsuru; cebir veya tehdit kullanılarak, önceden akdedilmiş bireysel veya toplu bir iş sözleşmesinde belirlenen ücretin azaltılıp çoğaltılması veya koşulların değiştirilmesi için işçi veya işverenlerin zorlanmasıdır<sup>591</sup>. Ücretin değiştirilmesinin yanı sıra, ekonomik değere sahip başka şeylerin sağlanmasına zorlama durumunda da, suçun oluşacağı belirtilmiştir<sup>592</sup>. Zira, hükümde kullanılan, “...*başka koşullar altında anlaşmalar...*” ifadesi nedeniyle; iş sözleşmesindeki herhangi bir hususun değiştirilmesine yönelik gerçekleştirilen zorlama, suçun oluşmasına sebep olacaktır. Cebir veya tehditle gerçekleştirilen

<sup>587</sup> Bayraktar, 2014, s. 1044; Bayraktar, 2018, s. 273; Hafizoğulları / Özen, s. 218; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 485; Özbek, s. 59; Gerçekler, s. 1235; Soyer, s. 101; Şahbaz, s. 1708; Aydın, s. 704; Erol, s. 816; Öztürk, s. 217; Bostancı Tüfekçi, s. 831; Yurtseven, s. 3826; Kaptan, s. 55; Ersoy, 2016, s. 389. Bir görüşe göre, suçun mağduru; herhangi bir kişi olabilir. Bkz. Parlar / Hatipoğlu, s. 1901; Taneri, s. 536. Bir başka görüşe göre ise, bu suç açısından cebir veya tehdit kullanılan kişinin, değişikliğe uğratılması amaçlanan iş sözleşmesinin tarafı olması şart değildir. Mağdurun, kendisine karşı cebir veya tehdit kullanılan, iş sözleşmesinin tarafı olmayan kişi; sözleşmenin tarafı olan işçi veya işverenin ise suçtan zarar gören olması mümkündür. Bkz. Soyaslan, s. 825; Gökcan / Artuç, s. 4483; Öztürk, s. 218, 219, 220.

<sup>588</sup> Aydın, s. 704.

<sup>589</sup> Soyaslan, s. 826; Gökcan / Artuç, s. 4484; Aydın, s. 704.

<sup>590</sup> Gökcan / Artuç, s. 4483; Öztürk, s. 221.

<sup>591</sup> Hafizoğulları / Özen, s. 218; Soyaslan, s. 825, 826; Tezcan / Erdem / Önok, s. 628, 629; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 485; Gökcan / Artuç, s. 4494; Gerçekler, 1234; Aydın, s. 705; Erol, s. 816; Taneri, s. 536; Öztürk, s. 219; Bostancı Tüfekçi, s. 834; Yurtseven, s. 3826.

<sup>592</sup> Aydın, s. 705; Ersoy, 2016, s. 390.

zorlamanın; haklı gerekçeleri olması ya da olmaması, suçun oluşması bakımından önem arz etmemektedir<sup>593</sup>.

Suç, cebir veya tehditten birine başvurularak işlenebildiği için; seçimlik hareketli bir suçtur<sup>594</sup>. Suçu oluşturacak hareketler, hükümde sınırlı olarak sayıldığı için; suç bağlı hareketlidir<sup>595</sup>. Suç, TCK m. 117/1'deki suçun aksine; cebir ve tehditten farklı bir hukuka aykırı fiille işlenemez<sup>596</sup>. Suç, yalnızca icrai hareketlerle işlenebilir<sup>597</sup>.

Suç, failin iş sözleşmesinde belirlenen ücreti veya koşulları değiştirilmek amacıyla cebir veya tehdide başvurarak mağduru zorlamasıyla tamamlanır; ücretin veya koşulların değişmesine gerek bulunmaz<sup>598</sup>. Bu nedenle, suçun oluştuğunu kabul etmek için bir zararın ortaya çıkması gerekli olmadığından; suç netice bakımından bir tehlike suçudur<sup>599</sup>. Fail hareketi gerçekleştirdiğinde, netice de ortaya çıktığı ve suç tamamlandığı için; neticesi harekete bitişik bir suçtur<sup>600</sup>. Suç, aynı sebeple, ani hareketli bir suçtur<sup>601</sup>.

Bu suçun ve de TCK m. 117/4'te düzenlenen diğer suçun, işin devamına engel olma suçunun araç fiilleri olan TCK m. 108'de ve 106'da düzenlenen cebir ve tehdit; çalışmamızın TCK m. 117/1'de düzenlenen suça ilişkin kısmında incelenmiştir. Bu nedenle, bu fiiller yeniden incelenmeyecektir.

<sup>593</sup> Öztürk, s. 225.

<sup>594</sup> Bayraktar, 2014, s. 1045; Bayraktar, 2018, s. 274; Hafizoğulları / Özen, s. 218; Şen, s. 483; Öztürk, s. 220; Bostancı Tüfekçi, s. 834; Kaptan, s. 55; Erdoğan, s. 141; Reyhani, s. 86.

<sup>595</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 485; Özbek, s. 60; Gökcan / Artuç, s. 4494; Şahbaz, s. 1706; Öztürk, s. 219; Bostancı Tüfekçi, s. 834; Kaptan, s. 55; Ersoy, 2016, s. 391. Suçun, serbest hareketli bir suç olduğu yönündeki görüş için bkz. Bayraktar, 2014, s. 1045; Bayraktar, 2018, s. 274.

<sup>596</sup> Bayraktar, 2014, s. 1044; Bayraktar, 2018, s. 274; Soyaslan, s. 826; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 485; Özbek, s. 60; Gökcan / Artuç, s. 4494; Şen, s. 483; Erdem / Önok, s. 258; Centel, s. 9; Bayındır, s. 172; Erdoğan, s. 141; Ersoy, 2016, s. 389, 392. Mağdur, cebir ve tehdit dışında bir hukuka aykırı fiille ücret veya diğer anlaşma koşulları değiştirilmeye zorlandığı takdirde; TCK m. 117/1'de düzenlenen suçun oluşacağı belirtilmiştir. Bkz. Öztürk, s. 219.

<sup>597</sup> Hafizoğulları / Özen, s. 218; Öztürk, s. 220.

<sup>598</sup> Soyaslan, s. 826; Tezcan / Erdem / Önok, s. 629; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 485; Özbek, s. 60; Gökcan / Artuç, s. 4494, 4503; Gerçekler, s. 1235; Şen, s. 484; Aydın, s. 705; Öztürk, s. 221; Yurtseven, s. 3826, 3827; Kaptan, s. 55; Erdoğan, s. 142; Göksu, s. 106; Ersoy, 2016, s. 392. Suçun tamamlandığını kabul etmek için ücretin veya diğer anlaşma koşullarının değiştirilmesi gerektiği yönündeki karşıt görüş için bkz. Hafizoğulları / Özen, s. 219; Meran, s. 468.

<sup>599</sup> Soyaslan, s. 826; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 485; Özbek, s. 60; Gökcan / Artuç, s. 4503; Öztürk, s. 222; Reyhani, s. 87.

<sup>600</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 629; Öztürk, s. 221. Suçun, neticesi hareketten ayrılabilen bir suç olduğu yönündeki görüş için bkz. Hafizoğulları / Özen, s. 219.

<sup>601</sup> Suçun, mütemadi suç şeklinde de ortaya çıkabileceği belirtilmiştir. Bkz. Öztürk, s. 221, 222.

## E. Hukuka Aykırılık Unsuru

TCK m. 117/4'te düzenlenen bu suça ilişkin, özel bir hukuka uygunluk sebebi düzenlenmemiştir<sup>602</sup>. Doktrinde, kanunun hükmünün yerine getirilmesi, zorunluluk hali ve ilgilinin rızası hukuka uygunluk sebeplerinin; bu suç açısından uygulama alanı bulabileceği belirtilmiştir<sup>603</sup>. TCK m. 26/1'de düzenlenen, hakkın kullanılması hukuka uygunluk sebebinin; bu suç açısından özellikle incelenmesi gerekir. İşK m. 22'de düzenlenen, işverenin çalışma koşullarında hükümde gösterildiği şekilde değişiklik yapma ve değişikliğe razı olmayan işçinin sözleşmesini feshetme hakkı bu kapsamda değerlendirilmelidir<sup>604</sup>. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na uygun olarak yapılan grev ve lokavt da, işçi ve işverenlere tanınmış meşru bir hak olarak, bu kapsamda değerlendirilmelidir<sup>605</sup>.

TCK m. 117/4'te belirtilen, bir iş sözleşmesinde belirlenen ücreti veya koşulları değiştirmeye zorlamanın; cebir ve tehdit olmaksızın, failin hakkını kullanması kapsamında gerçekleştirilmesi durumunda suçun oluşmayacağı ifade edilmiştir<sup>606</sup>. Kanaatimizce böyle bir durumda; suçun ortaya çıkması için gereken, cebir ve tehdit

<sup>602</sup> Bu suç için, herhangi bir hukuka uygunluk sebebinin söz konusu olamayacağını belirten bir görüş bulunmaktadır. Bkz. Hafızoğulları / Özen, s. 219; Aydın, s. 705.

<sup>603</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 487; Özbek, s. 62; Gökcan / Artuç, s. 4498.

<sup>604</sup> Doktrinde, İşK m. 22'de yer alan düzenlemelerin, TCK m. 117/4 ile bağdaşmadığı; İşK m. 22 uyarınca, işverenin değişiklik önerisinin, bu hüküm açısından, tehdit oluşturup oluşturmayacağının tartışmaya açık olduğu belirtilmiştir. Bkz. Soyer, s. 104; Centel, s. 9.

<sup>605</sup> Kanuna uygun olarak grev yapılması veya lokavt ilan edilmesinin; TCK m. 117/1'de düzenlenen suç bakımından, bir hukuka uygunluk sebebi teşkil ettiği belirtilmiştir. Bkz. Aydın, s. 695, 696; Bayındır, s. 179, 184. Kanuna aykırı olarak gerçekleştirilen grev ve lokavtın da TCK m. 117/1'de düzenlenen suçu oluşturup oluşturmayacağına ilişkin görüşler ileri sürülmüştür. Bkz. Bayraktar, 2014, s. 1035, 1036; Bayraktar, 2018, s. 262; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 477; Özbek, s. 49; Gerçekler, s. 1236; Soyer, s. 107; Aydın, s. 695; Bayındır, s. 179, 180, 190; Öztürk, s. 160 vd.; Kılıç, s. 88, 89; Reyhani, s. 54, 55; Ersoy, 2016, s. 365, 366. ETCK m. 201/1'de düzenlenen suç açısından da, grev tehdidinin; bu suçu oluşturup oluşturmayacağı incelenmiştir. Bkz. Erman, 1952, s. 697, 698; Ersoy, 1973, s. 124. 6356 sayılı Kanun m. 58'e göre grev; *"işçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmaları..."*dır. İşçiler, ekonomik ve sosyal durumlarını, çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek için grev yapabilir. 6356 sayılı Kanun m. 59'da yer alan tanıma göre de lokavt; *"işyerinde faaliyetin tamamen durmasına neden olacak tarzda, işveren veya işveren vekili tarafından kendi kararıyla veya bir kuruluşun verdiği karara uyarak, işçilerin topluca işten uzaklaştırılması..."*dır. Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere; grev ve lokavt, çalışma koşullarını değiştirmek amacıyla, işin devam etmesi engellenerek gerçekleştirilen faaliyetlerdir. İşçiler veya işverenler tarafından gerçekleştirilen bu faaliyetlerin, TCK m. 117/4'te düzenlenen anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçu ile işin devamına engel olma suçu açısından değerlendirmesi yerinde olur.

<sup>606</sup> Gökcan / Artuç, s. 4498.

araç fiillerine başvurulmaması nedeniyle suçun maddi unsuru tamamlanmadığından suç oluşmamaktadır<sup>607</sup>.

Failin, meşru bir hakkı mevcut olmakla birlikte, mağduru cebir veya tehdit kullanarak ücretleri veya diğer anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlaması durumunda ise TCK m. 117/4'te düzenlenen suçun oluşmayacağı; ancak TCK m. 106 ve TCK m. 108'de düzenlenen cebir veya tehdit suçlarının ortaya çıkabileceği ifade edilmiştir<sup>608</sup>. Böyle bir durumda, TCK m. 106 ve TCK m. 108'de düzenlenen suçların yanı sıra, somut olayın şartlarına göre; TCK m. 117/1'de düzenlenen suçun oluşabileceğini düşünüyoruz. Bir diğer yandan, hakkın kullanılmasında sınırın kasten aşılması ihtimalinde ise TCK m. 27/1 uyarınca; TCK m. 117/4'te düzenlenen suç nedeniyle failin ceza sorumluluğuna gidilmesi de mümkün olacaktır. Bununla birlikte, tehdit olarak kabul edilebilecek, birer baskı aracı olan kanuni grev ve lokavta başvurularak, iş sözleşmesindeki ücret veya koşullar değiştirilmeye zorlandığında; hakkın kullanılması hukuka uygunluk sebebi uyarınca fiil hukuka uygun olacaktır ve TCK m. 117/4'te düzenlenen bu suç oluşmayacaktır<sup>609</sup>. Bu durumda cebir, tehdit veya çalışma hürriyetini ihlal suçları da oluşmaz; zira bir hukuka uygunluk sebebinin varlığı karşısında fiilin hukuka aykırılığından söz edilemeyeceği için herhangi bir suçu oluşturduğu da ileri sürülemez<sup>610</sup>. Grev veya lokavtın, TCK m. 117/4'te düzenlenen suçu oluşturması için kanuna aykırı olarak grev veya lokavta başvurulması gerekir<sup>611</sup>.

TCK m. 26/2'de düzenlenen ilgilinin rızasının, TCK m. 117/1'deki suç açısından olduğu gibi, bu suç açısından da bir hukuka uygunluk sebebi teşkil edebileceği; çünkü mağdurun rızası mevcut olduğunda, failin ücret veya anlaşma koşullarının değiştirilmesi adına cebir veya tehdide başvurulması söz konusu olmayacağı belirtilmiştir<sup>612</sup>. Böyle bir durumda, TCK m. 117/1'de düzenlenen suça ilişkin olarak

<sup>607</sup> Doktrinde de, kabul edilmiş olan iş sözleşmesinin kapsamına girmeyen taleplerin, cebir veya tehdide başvurulmaksızın, işveren tarafından işçiye yöneltilmesinin; TCK m. 117/4'te düzenlenen suçu oluşturmayacağı ve böyle bir durumun, özel hukuk çerçevesinde değerlendirilmesi ve çözülmesi gerektiği belirtilmiştir. Bkz. Şen, s. 478.

<sup>608</sup> Gökcan / Artuç, s. 4498.

<sup>609</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 628, 629; Erdem / Önok, s. 259; Şahbaz, s. 1708; Öztürk, s. 219; Bostancı Tüfekçi, s. 834, 835; Göksu, s. 106; Ersoy, 2016, s. 395.

<sup>610</sup> Nurullah Kunter, **Suçun Kanuni Unsurları**, 2. Baskı, Der Yayınları, İstanbul, 2022, s.154; Uğur Alacakaptan, **Suçun Unsurları**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1975, s. 98, 99; Taner, s. 395, 396; Önder, 1989, s. 162; Demirbaş, 2023, s. 294, 295; Özgenç, s. 313; Koca / Üzülmüş, s. 273; Artuk / Gökcan / Alşahin / Çakır, s. 497; Centel / Zafer / Çakmut, s. 297; Akbulut, 2023, s. 591.

<sup>611</sup> Soyer, s. 104; Erdem / Önok, s. 259; Şahbaz, s. 1708; Centel, s. 9, 10; Ersoy, 2016, s. 395.

<sup>612</sup> Gökcan / Artuç, s. 4498; Erdoğan, s. 150.

ifade ettiğimiz gibi, maddi unsur bulunmadığı için; anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçunun oluşmadığını söylemek mümkün olacaktır.

## F. Manevi Unsur

TCK m. 117/4'te düzenlenen bu suç, ancak kasten işlenebilir<sup>613</sup>. Failin; iş sözleşmesinde belirlenen ücretin veya diğer anlaşma koşullarının değiştirilmesi amacıyla mağduru bilerek ve isteyerek, cebir veya tehdit kullanmak suretiyle zorlaması gerekir<sup>614</sup>. Katıldığımız görüşe göre, suç ancak özel kastla işlenebilir; bu nedenle suçun olası kastla işlenmesi de mümkün değildir<sup>615</sup>. Failin bu suç nedeniyle cezalandırılabilmesi için, anlaşma koşullarının değiştirilmesi saiki ile; cebir veya tehdide başvurulması gerekir. Suçun, hem düşünce kastıyla hem ani kastla işlenebileceğini düşünüyoruz.

## G. Özel Görünüş Biçimleri

### 1. Teşebbüs

TCK m. 117/4'te düzenlenen, anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçuna teşebbüs edilmesi mümkündür<sup>616</sup>. Neticesi harekete bitişik bir suç olduğu için, failin anlaşma koşullarını değiştirmek amacıyla gerçekleştirdiği cebir veya tehdit oluşturan hareketlerin yalnızca kısımlara bölünebildiği durumlarda, fail suça teşebbüsten sorumlu tutulabilir<sup>617</sup>.

<sup>613</sup> Hafizoğulları / Özen, s. 219; Soyaslan, s. 827; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 487; Özbek, s. 62; Aydın, s. 706; Taneri, s. 536; Öztürk, s. 223; Ersoy, 2016, s. 394.

<sup>614</sup> Hafizoğulları / Özen, s. 219; Soyaslan, s. 827; Gökcan / Artuç, s. 4496.

<sup>615</sup> Meran, s. 466. Ücretleri veya diğer anlaşma koşullarını değiştirmeyi sağlama amacı, failin saikini ortaya koymaktadır. Failin, bu saikle cebir veya tehdide başvurmamış olması durumunda; gerçekleştirdiği fiil çalışma hürriyetini ihlal eder nitelikte ise, TCK m. 117/1'de düzenlenen suç oluşur. Eğer ki, fiil bu nitelikte de değil ise; cebir veya tehdit suçu söz konusu olabilir. Bkz. Öztürk, s. 223. Buna karşın, doktrindeki baskın görüş; suçun işlenmesi için genel kastın yeterli olduğu yönündedir. Bkz. Bayraktar, 2014, s. 1046; Bayraktar, 2018, s. 276; Hafizoğulları / Özen, s. 219; Soyaslan, s. 827; Tezcan / Erdem / Önok, s. 629; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 487; Özbek, s. 62; Şen, s. 484; Soyer, s. 106; Erdem / Önok, s. 259; Şahbaz, s. 1708; Aydın, s. 706; Bostancı Tüfekçi, s. 835; Aydın, s. 706; Yurtseven, s. 3828; Ersoy, 2016, s. 394.

<sup>616</sup> Hafizoğulları / Özen, s. 219; Gökcan / Artuç, s. 4503; Soyer, s. 107; Şahbaz, s. 1708; Meran, s. 468; Taneri, s. 537; Öztürk, s. 226; Bostancı Tüfekçi, s. 837; Kaptan, s. 57. Karşıt görüş için bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 487; Şen, s. 483.

<sup>617</sup> Gökcan / Artuç, s. 4503; Soyaslan, s. 826.

## 2. İştirak

TCK m. 117/4'te düzenlenen anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçuna da, maddedeki diğer suçlar gibi, her şekilde iştirak edilmesi mümkündür<sup>618</sup>. Müşterek failliğin söz konusu olması durumunda, bu suçu işleyen faille de, TCK m. 119/1 uyarınca ceza verilecektir.

## 3. İçtima

TCK m. 117/4'te düzenlenen bu suçu işleyen faile; TCK m. 42 uyarınca, tehdit veya cebir suçları nedeniyle ayrıca ceza verilmeyecektir. Suçun cebir ve tehdit araç fiilleri dışında; başka bir suç teşkil eden fiille işlenmesi durumunda, faile ayrıca bu suç nedeniyle de ceza verilmesi gerektiği ileri sürülmüştür<sup>619</sup>. Bu suç, daha önce de belirtildiği üzere, yalnızca cebir veya tehdide başvurularak işlenebilir. Başka bir suçun, bu suçun araç fiili olması mümkün değildir. Bu nedenle, söz konusu görüşe katılmıyoruz. Böyle bir durumda, TCK m. 117/4'te düzenlenen suç oluşmayacaktır; ancak TCK m. 117/1'de düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal suçu oluşacaktır. Faile, çalışma hürriyetini ihlal suçunun yanında, araç fiil olarak başvurduğu suç nedeniyle de ceza verilecektir.

TCK m. 117/4'te düzenlenen bu suç, maddenin ilk fıkrasındaki suç gibi; farklı zamanlarda, aynı kişiye karşı, tek bir suç işleme kararıyla birden çok defa işlendiğinde faile TCK m. 43/1 uyarınca ceza verilir<sup>620</sup>.

Bir görüşe göre, failin bu suçu işlemek amacıyla hem işçi hem işvereni tehdit etmesi veya bu kişilere karşı cebre başvurması durumunda; iki ayrı fiille, iki ayrı suç işlenmiş olur<sup>621</sup>. Katıldığımız üzere, böyle bir durumda failin, tek bir fiille birden çok kişiye karşı, TCK m. 117/4'te düzenlenen suçu işlemiş olduğu kabul edilmelidir<sup>622</sup>. Bu nedenle, hakkında TCK m. 43/2 uyarınca ceza verilmesi gerekir. Doktrinde de, bu suç

<sup>618</sup> Soyaslan, s. 826; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 487; Özbek, s. 62; Gökcan / Artuç, s. 4504; Soyer, s. 108; Aydın, s. 706; Meran, s. 468; Taneri, s. 537; Öztürk, s. 226, 227; Bostancı Tüfekçi, s. 838, 839.

<sup>619</sup> Doktrinde, hakaret edilerek bu suçun işlenmesi durumunda; faile ayrıca hakaret suçunun cezasının da verileceği belirtilmiştir. Bkz. Gökcan / Artuç, s. 4506.

<sup>620</sup> Bayraktar, 2014, s. 1046; Bayraktar, 2018, s. 277; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 487; Özbek, s. 62; Şahbaz, s. 1709; Taneri, s. 537; Öztürk, s. 228; Ersoy, 2016, s. 395.

<sup>621</sup> Şen, s. 483.

<sup>622</sup> Öztürk, s. 228.

ile ilgili olarak, TCK m. 43/2’de düzenlenen hükmün uygulanabileceği belirtilmiştir<sup>623</sup>.

TCK m. 119/2’deki özel içtima kuralı, daha önce belirttiğimiz üzere, TCK m. 117/4’te düzenlenen bu suç için de uygulama alanı bulacaktır<sup>624</sup>. Anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçu işlenirken TCK m. 86 kapsamında bir yaralanma ortaya çıkması durumunda; tıpkı TCK m. 117/1’de düzenlenen suçta olduğu gibi, cebrin bu suçun bir araç fiil olması nedeniyle faile yalnızca TCK m. 117/4’te belirtilen ceza verilecektir.

Suçun hukuka aykırılık unsuruna ilişkin yaptığımız açıklamalar arasında belirttiğimiz üzere, kanuna aykırı olarak uygulanan bir grev veya lokavt ile TCK m. 117/4’te düzenlenen bu suçun işlenmesi mümkündür<sup>625</sup>. 6356 sayılı Kanun m. 81 ile yürürlükten kaldırılan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nda; grev veya lokavta kanuna aykırı olarak başvurulması suç olarak düzenlenmiştir<sup>626</sup>. Bununla birlikte, yürürlükteki 6356 sayılı Kanun m. 78’de; bu fiiller, kabahat olarak düzenlenmiştir. Bu nedenle, kanuna aykırı olarak grev ve lokavta başvurulması, iş sözleşmesindeki ücret veya koşullar değiştirilmeye zorlandığında; 5326 sayılı Kabahatler Kanunu m. 15/3 uyarınca, yalnızca TCK m. 117/4’te düzenlenen suç nedeniyle ceza verilecektir<sup>627</sup>.

TCK m. 117/4’te düzenlenen suç, ücretlerin değiştirilmesi amacıyla bir senedin imzalanması veya sözlü bir anlaşmanın gerçekleştirilmesine yönelik bir zorlama ile işlenebilir. Bu senedin imzalatılmış olması durumunda<sup>628</sup>, TCK m. 148/2’de düzenlenen yağma suçunun da oluşup oluşmayacağı incelenmelidir. Doktrinde, TCK m. 148/2’de bahsi geçen, zorla imzalatılan senedin, olmayan bir borca veya mevcut bir borcun ortadan kaldırılmasına ilişkin; TCK m. 117/4’te düzenlenen suçta ortaya

<sup>623</sup> Şahbaz, s. 1709; Taneri, s. 537.

<sup>624</sup> Soyaslan, s. 826, 827; Gökcan / Artuç, s. 4505; Erdem / Önok, s. 261; Şen, s. 483; Şahbaz, s. 1708; Aydın, s. 707.

<sup>625</sup> Soyer, s. 104; Erdem / Önok, s. 259; Şahbaz, s. 1708; Centel, s. 9, 10; Ersoy, 2016, s. 395.

<sup>626</sup> 2822 sayılı Kanun yürürlükte iken ileri sürülen bir görüşe göre; bir fiilin hem 2822 sayılı Kanun m. 70’te düzenlenen kanun dışı grev veya lokavt suçunu hem de TCK m. 117/4’te düzenlenen suçları oluşturması durumunda, faile TCK m. 44 uyarınca ceza verilmesi gerekir. Bkz. Erdem / Önok, s. 259.

<sup>627</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 631. 5326 sayılı Kabahatler Kanunu için bkz. Resmi Gazete, S. 25772, 31.03.2005.

<sup>628</sup> TCK’da; cebir veya tehdide başvurulmasıyla gerçekleştirilen zorlamanın, amacına ulaşması durumuna ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Bu durumun hukuki boşluk yarattığı belirtilmiştir. Bkz. Şen, s. 484.

çıkartacak senedin ise, çalışmaya dayalı, ileride sonuç doğuracak bir senet olduğu belirtilmiştir<sup>629</sup>. Bu nedenle, kanaatimizce böyle bir durumda ayrıca, TCK m. 148/2'deki suç oluşmayacaktır.

## **H. Yaptırım ve Usul Kuralları**

### **1. Yaptırım**

TCK m. 117/4'te düzenlenen anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçunun yaptırımı, hükümde belirtildiği üzere altı aydan üç yıla kadar hapis cezasıdır. Bu suç için, TCK m. 117'nin ilk üç fıkrasındaki suçtan farklı olarak, seçimlik adli para cezası öngörülmemiştir. TCK m. 119/1'de düzenlenen cezayı ağırlaştıran nedenlerin varlığı durumunda ise suçun cezası bir kat artırılacaktır.

### **2. Usul Kuralları**

TCK m. 117/4'te düzenlenen anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçu resen soruşturulur ve kovuşturulur.

TCK m. 117/4'te düzenlenen bu suçu yargılamakla görevli mahkeme; 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun m. 11 uyarınca asliye ceza mahkemesidir.

## **V. İşin Devamına Engel Olma Suçu (TCK m. 117/4)**

TCK m. 117/4'ün ilgili kısmı şu şekildedir: *“Cebir veya tehdit kullanarak, ... bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.”*

### **A. Korunan Hukuki Yarar**

TCK m. 117/4'te düzenlenen, işin devamına engel olma suçu ile bir işin çalışarak yürütülmesinin, devam ettirilmesinin önüne geçilmesine karşı koruma

---

<sup>629</sup> Şen, s. 484.

sağlanması amaçlanmıştır<sup>630</sup>. Bu suç açısından korunan çalışma hürriyetinin, toplu çalışma hürriyeti olduğu belirtilmiştir<sup>631</sup>. Kanaatimizce bu suç ile, TCK m. 117/4'te düzenlenen diğer suç gibi, hem bireysel hem toplu şekilde çalışılan işler bakımından çalışma hürriyetinin korunması amaçlanmıştır<sup>632</sup>. Bir diğer deyişle, yalnızca bir işçinin ya da bir kişinin bağımsız çalışarak yürüttüğü bir işin devamına engel olunarak da bu suçun işlenmesi mümkündür<sup>633</sup>.

## B. Fail ve Mağdur

TCK m. 117/4'te düzenlenen, işin devamına engel olma suçunun faili, cebir ve tehdit ile suçu oluşturan fiili gerçekleştiren herkes olabilir; suç özgü bir suç değildir<sup>634</sup>. Fail; devamına engel olunan işte çalışan bir işçi veya bu işin çalıştırıcı, yani işveren olabilir veya olmayabilir<sup>635</sup>.

Baskın görüşe göre; suçun mağduru, yalnızca işçi veya işveren olabilir<sup>636</sup>. TCK m. 117/4'te, “...işçi veya işverenlerini ... zorlayan...” ifadesi, yalnızca anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçuna ilişkin olarak belirtilmiştir. Söz konusu ifade, işin devamına engel olma suçu ile ilgili olmadığı için bu görüşe katılmıyoruz. Katıldığımız görüşe göre, suçun mağduru; işçi, işveren veya bağımsız çalışan bir kişi olabilir<sup>637</sup>. Hükümde, yalnızca iş ifadesine yer verildiği, kamu hizmeti veya kamu görevinden bahsedilmediği için; TCK m. 117/1'de düzenlenen suçun aksine, kamu

<sup>630</sup> Soyaslan, s. 825; Öztürk, s. 231; Kılıç, s. 127, 128; Kaptan, s. 56; Göksu, s. 102.

<sup>631</sup> Şen, s. 484; Göksu, s. 102.

<sup>632</sup> Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 484; Öztürk, s. 232, 234.

<sup>633</sup> Bu hususu, maddi unsur başlığı altında, işin devamına engel olma suçu ile TCK m. 117/1'de düzenlenen suç arasındaki farkı ortaya koyacağımız açıklamalarımız arasında detaylı şekilde değerlendireceğiz.

<sup>634</sup> Bayraktar, 2014, s. 1043; Bayraktar, 2018, s. 273; Yarsuvat, 2007, s. 143; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 484; Özbek, s. 59; Gökcan / Artuç, s. 4495; Gerçekler, s. 1235; Soyer, s. 101; Aydın, s. 704; Şen, s. 483; Şahbaz, s. 1708; Parlar / Hatipoğlu, s. 1901; Meran, s. 459; Taneri, s. 536; Öztürk, s. 232; Bostancı Tüfekçi, s. 831; Yurtseven, s. 3826; Kaptan, s. 56; Ersoy, 2016, s. 388.

<sup>635</sup> Suçun, özgü bir suç olduğu; failin işçi veya işveren olabileceği yönündeki görüş için bkz. Hafizoğulları / Özen, s. 218.

<sup>636</sup> Bayraktar, 2014, s. 1044; Bayraktar, 2018, s. 273; Hafizoğulları / Özen, s. 218; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 485; Özbek, s. 59; Gerçekler, s. 1235; Soyer, s. 101; Şahbaz, s. 1708; Bostancı Tüfekçi, s. 831; Erol, s. 816; Yurtseven, s. 3826; Kaptan, s. 56; Ersoy, 2016, s. 389.

<sup>637</sup> Aydın, s. 704; Meran, s. 460; Öztürk, s. 233. TCK m. 117/4'te düzenlenen diğer suç gibi, suçun mağdurunun, herhangi bir kişi olabileceğini belirten bir görüş de mevcuttur. Bkz. Parlar / Hatipoğlu, s. 1901; Taneri, s. 536. Yine TCK m. 117/4'te düzenlenen diğer suç gibi, cebir veya tehdit kullanılan kişinin, işçi veya işveren olmayabileceği; böyle bir durumda mağdurun kendisine karşı cebir ve tehdit kullanılan kişi, işçi veya işverenin ise suçtan zarar gören olacağı ifade edilmiştir. Bkz. Soyaslan, s. 826; Gökcan / Artuç, s. 4483.

görevlileri, bu suçun mağduru olamazlar<sup>638</sup>. İşveren bir tüzel kişi olabileceğinden, tüzel kişiler de bu suçun mağduru olabilir<sup>639</sup>.

### C. Suçun Konusu

TCK m. 117/4'te düzenlenen işin devamına engel olma suçunun konusu; durmasına, sona ermesine veya durmasının devamına neden olunan iştir<sup>640</sup>. Suç işlenmeden önce kurulmuş bir işin bulunması, suçun önşartıdır<sup>641</sup>. Henüz faaliyete başlamamış bir işe engel olunması bu suçu oluşturmayacaktır<sup>642</sup>.

### D. Maddi Unsur

TCK m. 117/4'te düzenlenen bu suçun maddi unsuru; cebir veya tehdit kullanılarak önceden kurulmuş bir işin durmasına, sona ermesine veya durmaya devam etmesine neden olunmasıdır<sup>643</sup>. Cebir veya tehdit suçun hareket unsurunu oluştururken; işin durması, sona ermesi veya durmaya devam etmesi ise, suçun

<sup>638</sup> Doktrinde, hükümdeki iş ifadesinin; iş hukuku kapsamında yapılan çalışmalar şeklinde anlaşılması gerektiği belirtilmiştir. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 486. Bir kamu görevinin sürdürülmesine engel olunması durumunda; eğer ki unsurları mevcut ise, TCK m. 260'ta düzenlenen, kamu görevinin terki veya yapılmaması suçunun işlendiği söylenebilir. TCK m. 260'ta düzenlenen suçun oluştuğunu kabul etmek için; en az dört kamu görevlisinin, karar alarak, hukuka aykırı ve toplu biçimde görevlerini terk etmesi, görevlerine gelmemesi, görevlerini kısmen veya tamamen yapmaması veya yavaşlatması gerekir. Bkz. Pınar Memiş Kartal, Kamu Görevinin Terki veya Yapılmaması, **Özel Ceza Hukuku**, C. IX, Kamu İdaresinin Güvenilirliğine ve İşleyişine Karşı Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 322 vd.

<sup>639</sup> Aydın, s. 704.

<sup>640</sup> Soyaslan, s. 826; Gökcan / Artuç, s. 4484; Meran, s. 460.

<sup>641</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 486; Gökcan / Artuç, s. 4495.

<sup>642</sup> Özbek, s. 61; Aydın, s. 705; Öztürk, s. 233; Ersoy, 2016, s. 393. Böyle bir durumda, TCK m. 117/1'de düzenlenen suç oluşacaktır. Zira, iş yapmak yönündeki iradeye engel olunarak; kişi veya kişilerin çalışma hürriyeti ihlal edilmektedir. Bkz. Özbek, s. 45; Gökcan / Artuç, s. 4495; Bayındır, s. 172; Meran, s. 463; Reyhani, s. 88. Bkz. "Sanığın, aynı iş kolunda işyeri açmak isteyen mağdura 'bu işyerini açarsan tinerici ve şarapçılara para vererek işyerine zarar veririm, açmakta ısrar edersen ya senin ya benim cesedimiz çıkar' biçiminde tehdit sözleri söylemekten ibaret eyleminin, TCK'nın 117/1. maddesine uyan takibi şikayete bağlı olan iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçunu oluşturup oluşturmayacağı tartışılmadan...", Meran, s. 478; "...sanıkların silah ve bıçak ile birlikte müştekileri 'İstanbul ... de dükkân açarsanız sizi öldürürüz' diyerek tehdit ettiklerinin iddia edilmesi karşısında, eylemin TCK'nın 117/1, 119/1-c maddelerinde düzenlenen 'iş ve çalışma hürriyetinin ihlali' suçunu oluşturup oluşturmadığı tartışılmadan...", Yargıtay 4. CD., 2014/47619 E., 2019/4245 K., 13.03.2019, Yargıtay Karar Arama. ETCK m. 201/1'de düzenlenen suçun da, bir kişinin ileride sanat veya ticaretle uğraşmasına engel olunarak işlenebileceği ifade edilmiştir. Bkz. Erman, 1952, s. 682.

<sup>643</sup> Hafızogulları / Özen, s. 218; Soyaslan, s. 825, 826; Tezcan / Erdem / Önok, s. 628, 629; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 485, 486; Gökcan / Artuç, s. 4494; Gerçekler, 1234; Şen, s. 484; Erdem / Önok, s. 259; Aydın, s. 704, 705; Taneri, s. 536; Yurtseven, s. 3826; Kaptan, s. 56. TCK m. 117/4 açısından durma, işe geçici olarak ara verilmesidir. Sona erme, geri dönülmemek üzere işin bitirilmesi ve işyerinin kapatılmasıdır. Durmanın devamına neden olunması ise; duran bir işin, bu durumunun devam etmesine sebep olunmasıdır. Bkz. Gökcan / Artuç, s. 4495; Erdoğan, s. 142.

neticesidir<sup>644</sup>. Failin başvurduğu cebir veya tehdit ile işin durması, sona ermesi veya durmaya devam etmesi arasında illiyet bağı olmalıdır.

İşin devamına engel olma suçu, TCK m. 117/4'te düzenlenen diğer suç gibi, cebir veya tehditten birine başvurularak işlenebildiği için seçimlik hareketli bir suçtur<sup>645</sup>. Suçu oluşturan hareketler, hükümde sayılmıştır; bu nedenle bağlı hareketli bir suçtur<sup>646</sup>. Suç, TCK m. 117/4'te düzenlenen diğer suç gibi, cebir veya tehditten başka bir hukuka aykırı fiille işlenemez<sup>647</sup>. Suç, yalnızca icrai hareketlerle işlenebilir<sup>648</sup>.

Suç, işin devamına engel olunduğu anda oluştuğu ve bu durum bir zarar teşkil ettiği için neticesi bakımından bir zarar suçudur<sup>649</sup>. Bununla birlikte; suçun tamamlandığını kabul etmek için işin durması, sona ermesi veya durmaya devam etmesinin gelir kaybına neden olması gerekli değildir<sup>650</sup>. Suçun, neticesi hareketten ayrılabilen bir suç olduğu da ifade edilmelidir<sup>651</sup>. Failin hareketi sonucunda, işin sona ermesi durumunda; ani bir suç söz konusu olacaktır. İşin durmasına veya durmaya devam etmesine neden olduğunda ise mütemadi bir suç ortaya çıkacaktır<sup>652</sup>. İşin ne kadar süreliğine durduğunun önemi yoktur<sup>653</sup>. Failin hareketi nedeniyle duran işe, sonradan devam edilmesi de suçun oluşmasını engellemez<sup>654</sup>.

<sup>644</sup> Öztürk, s. 234, 235. Fransız CK m. 431-1'de düzenlenen suçun basit hali ise yalnızca tehdide başvurularak işlenebilmektedir.

<sup>645</sup> Hafizoğulları / Özen, s. 218; Şen, s. 483; Soyer, s. 104; Öztürk, s. 235; Bostancı Tüfekçi, s. 834; Erdoğan, s. 141; Reyhani, s. 86.

<sup>646</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 485; Özbek, s. 60; Gökcan / Artuç, s. 4494; Şahbaz, s. 1706; Öztürk, s. 235; Bostancı Tüfekçi, s. 834; Ersoy, 2016, s. 392.

<sup>647</sup> Bayraktar, 2014, s. 1045; Bayraktar, 2018, s. 275; Soyaslan, s. 826; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 485; Özbek, s. 60; Gökcan / Artuç, s. 4494; Şen, s. 483; Erdem / Önok, s. 258; Centel, s. 9; Bayındır, s. 172; Erdoğan, s. 141; Ersoy, 2016, s. 389, 393. Cebir ve tehdit dışında bir hukuka aykırı fiile başvurularak, işin devamına engel olunması durumunda; TCK m. 117/1'de düzenlenen suçun ortaya çıkacağı belirtilmiştir. Bkz. Öztürk, s. 235; Ersoy, 2016, s. 394.

<sup>648</sup> Hafizoğulları / Özen, s. 218; Öztürk, s. 235.

<sup>649</sup> Soyaslan, s. 826; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 487; Özbek, s. 62; Öztürk, s. 236; Erdoğan, s. 142; Reyhani, s. 88.

<sup>650</sup> Aydın, s. 705.

<sup>651</sup> Hafizoğulları / Özen, s. 219; Öztürk, s. 235; Reyhani, s. 88.

<sup>652</sup> Soyaslan, s. 826. İşin sona ermesi durumunda da, suçun mütemadi suç şeklinde ortaya çıkacağı yönündeki görüş için bkz. Bayraktar, 2014, s. 1045; Bayraktar, 2018, s. 275. ETCK m. 201/2'de düzenlenen suçun da, mütemadi bir suç olarak ortaya çıkabileceği ifade edilmiştir. Bkz. Erem, 1993, s. 1291.

<sup>653</sup> Şen, s. 484; Öztürk, s. 237.

<sup>654</sup> Aydın, s. 705.

Fransız CK m. 431-1’de, TCK m. 117/4’te düzenlenen bu suç ile oldukça benzer şekilde, belirli araç fiiller kullanılarak işin durmasına neden olunmasını cezalandıran bir suç düzenlenmiştir<sup>655</sup>. Fransız CK m. 431-1’de düzenlenen suçun basit halinin oluşması için, tehdide başvurulması gerekmektedir. Cebir, şiddet, saldırı, tahrip veya zarar vermek suretiyle işin durmasına neden olunması ise; Fransız CK m. 431-1/4’te ifade edildiği üzere, suçun daha ağır cezayı gerektiren nitelikli halini oluşturmaktadır<sup>656</sup>. Fransız CK m. 431-1/4’te sıralanan cebir ve diğer fiillerin uygulandığı kişi üzerinde, fiziksel bir zorlama içermelerinden dolayı, tehdide kıyasla daha ağır bir etkisi olduğu düşünülebilir; ancak kanaatimizce her durum için böyle bir kabul yerinde olmayacaktır. Somut olayın koşullarına göre, tehdidin mağdur üzerindeki etkisi, ilgili fiziksel zorlama içeren fiiller kadar ya da daha ağır olabilir. Bu nedenle TCK m. 117/4’te, suçun cebir veya tehdide başvurularak işlenmesi açısından ayırım yapılmadan düzenlenmiş olmasının yerinde olduğunu düşünüyoruz.

TCK m. 117/4’te düzenlenen bu suç ile TCK m. 117/1’de düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal suçu arasındaki farkın ortaya koyulmasında yarar vardır. Çalışma hürriyetini ihlal suçu, daha önce ifade edildiği üzere, bir kişinin çalışmasının engellenmesiyle de ortaya çıkar. TCK m. 117/4’te düzenlenen işin devamına engel olma suçu ise, bir işyerinin çalışmasına engel olunduğunda ortaya çıkmaktadır<sup>657</sup>. Bir işyerinde yalnızca bir işçi çalışıyor ya da bir işyeri, herhangi bir işçi olmadan, bağımsız çalışan bir kişi tarafından faaliyetine devam ediyor ise; çalışan tek işçinin ya da bağımsız çalışan kişinin çalışması engellendiğinde tüm işin, bir diğer deyişle işyerinin çalışmasına engel olunmuş olur. Bu nedenle, böyle bir durumda kanaatimizce; TCK m. 117/1’de düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal değil, TCK m. 117/4’te düzenlenen, işin devamına engel olma suçunun oluştuğunu kabul etmek gerekir. Bu çerçevede, suç ile korunan hukuki yarara ilişkin açıklamalarımız arasında belirttiğimiz üzere, bireysel olarak yürütülen işler bakımından da işin devamına engel olma suçunun koruma sağladığını düşünüyoruz. Bunun yanı sıra, bir işyerindeki çalışmanın tamamen durması veya sona ermesi için; yapılan işe bağlı olarak, bu işyerindeki tüm işçilerin

<sup>655</sup> Cœuret / Fortis / Duquesne, s. 498; Salomon / Martinel, s. 205, 206; Véron, s. 413; Cerf-Hollender, s. 67. Fransız CK m. 431-1’in ilgili kısmı şu şekildedir: “(1) ... çalışma ... hürriyetinin kullanılmasını birlikte ve tehdit kullanarak engellemek ... bir yıl hapis ve 15.000 euro para cezası ile cezalandırılır... (4) Önceki fıkralarda belirtilen hürriyetlerden birinin kullanılmasını, bu Kanun anlamında cebir, şiddet, saldırı, tahrip veya zarar vermek suretiyle ve birlikte engelleme eylemi, üç yıl hapis ve 45.000 euro para cezası ile cezalandırılır”.

<sup>656</sup> Cœuret / Fortis / Duquesne, s. 501; Salomon / Martinel, s. 211; Cerf-Hollender, s. 67.

<sup>657</sup> Gökcan / Artuç, s. 4495; Gerçeker, s. 1236.

çalışmasının engellenmesine gerek olmayabilir. Hatta bazı durumlarda, yalnızca bir işçinin çalışmasının engellenmesi; işyerinin faaliyetine devam edilememesine neden olabilir. Böyle durumlarda da, TCK m. 117/1’de düzenlenen suçun değil, TCK m. 117/4’te düzenlenen suçun oluşacağını düşünüyoruz. İşin devamına engel olmak amacıyla, failin işyerindeki birden çok işçinin çalışmasını; her bir işçi için ayrı hareketler gerçekleştirerek engellemesi durumunda da, sonuç değişmeyecektir. Zira böyle bir durumda; failin gerçekleştirdiği birden çok hareket, TCK m. 117/4’te düzenlenen bu suçu meydana getirmeye elverişli, hukuki anlamda tek bir hareket olarak kabul edilmelidir. Böyle durumlarda, cebir veya tehditle çalışması engellenerek işin devamına engel olunan işçi suçun mağduru olacakken; eğer var ise, diğer işçiler ve işverenler, suçtan zarar gören olacaktır<sup>658</sup>.

#### **E. Hukuka Aykırılık Unsuru**

TCK m. 117/4’te düzenlenen işin devamına engel olma suçuna ilişkin, özel bir hukuka uygunluk sebebi düzenlenmemiştir. Doktrinde genel hükümler arasında yer alan, kanunun hükmünün yerine getirilmesi, amirin emrinin icrası, zorunluluk hali, hakkın kullanılması ve ilgilinin rızası hukuka uygunluk sebeplerinin uygulanmasının mümkün olduğu belirtilmiştir<sup>659</sup>.

Bir hukuk kuralının izin verdiği biçim ve ölçüde, kamu sağlığı veya güvenliği gibi bir nedenle işin devamına engel olunması durumunda; TCK m. 24’te düzenlenen kanun hükmünün icrası veya amirinin emrinin yerine getirilmesine ilişkin düzenleme çerçevesinde, fiil hukuka uygun hale gelecek ve bu suç oluşmayacaktır<sup>660</sup>. Hukuka aykırı bir işin devamına engel olunması halinde de bu suç oluşmayacaktır<sup>661</sup>. Hukuka aykırı bir işe müdahalede bulunan kolluk görevlilerinin fiili, kanun hükmünün icrası ve amirinin emrinin yerine getirilmesi çerçevesinde hukuka uygun olacaktır.

TCK m. 26/1’de düzenlenen hakkın kullanılması; TCK m. 117/4’teki diğer suç gibi, bu suç açısından da önem arz eden bir hukuka uygunluk sebebidir. Failin cebir ve

<sup>658</sup> Benzer yöndeki görüş için bkz. Öztürk, s. 234, 236.

<sup>659</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 487; Özbek, s. 62; Gökcan / Artuç, s. 4498; Aydın, s. 705. Bu suç için, herhangi bir hukuka uygunluk sebebinin söz konusu olamayacağı yönündeki görüş için bkz. Hafızoğulları / Özen, s. 219.

<sup>660</sup> Bkz. Aydın, s. 705.

<sup>661</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 486; Özbek, s. 61.

tehdide başvurmadan hakkını kullanarak ya da meşru bir hakkı olmakla birlikte, cebir veya tehdit kullanarak ücreti veya koşulları değiştirmeye zorlaması açısından belirttiğimiz hususlar; failin bu şekilde işin devamına engel olması durumları için de geçerlidir<sup>662</sup>. Kanuni grev ve lokavt, bu suç için de birer hukuka uygunluk sebebidir<sup>663</sup>. Kanuna aykırı grev veya lokavta başvurularak işin devamına engel olunması durumunda ise bu suç da oluşacaktır<sup>664</sup>. İşK m. 34'te, mücbir sebep dışında bir nedenle, ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde ücreti ödenmemiş olan işçinin; iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabileceği düzenlenmiştir. Böyle durumlarda, birden çok işçinin toplu bir nitelik kazanacak şekilde, kişisel kararları çerçevesinde iş görme borçlarını yerine getirmemelerinin grev olarak değerlendirilmeyecektir. Bir veya birden çok işçinin, İşK m. 34'te düzenlenen iş görmekten kaçınma hakkını kullanması nedeniyle işin devam etmediği durumlarda da işçi veya işçiler haklarını kullandığı için fiilleri hukuka uygun olacaktır<sup>665</sup>.

TCK m. 26/2'de düzenlenen ilgilinin rızası hukuka uygunluk sebebinin de bu suç için uygulama alanı bulabileceği ifade edilmiştir. Bu hususta çalışma hürriyetini ihlal ve anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçları açısından ilgilinin rızasına ilişkin yaptığımız açıklamalar, bu suç bakımından da geçerlidir. İlgilinin rızası bulunduğu, suçun maddi unsuru tamamlanmamış olacaktır<sup>666</sup>.

## F. Manevi Unsur

TCK m. 117/4'te düzenlenen bu suç, ancak kasten işlenebilir<sup>667</sup>. Failin işin durması, sona ermesi veya durmaya devam etmesi amacıyla bilerek ve isteyerek cebir veya tehdide başvurması gerekir<sup>668</sup>. Failin saiki önem taşımaz ve genel kast

<sup>662</sup> TCK m. 117/4'te düzenlenen diğer suçun hukuka aykırılık unsurunu açıklarken aktardığımız konuya ilişkin görüşler bu suç ile ilgili olarak da ileri sürülmüştür. Bkz. Gökcan / Artuç, s. 4498.

<sup>663</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 628, 629; Şen, s. 484; Erdem / Önok, s. 259; Şahbaz, s. 1708; Aydın, s. 705; Bostancı Tüfekçi, s. 834, 835; Yurtseven, s. 3828; Göksu, s. 106; Ersoy, 2016, s. 395.

<sup>664</sup> Soyer, s. 104; Erdem / Önok, s. 259; Şahbaz, s. 1708; Centel, s. 9, 10; Kaptan, s. 56; Ersoy, 2016, s. 395.

<sup>665</sup> İş görmekten kaçınma hakkının; sözleşme ilişkisini sona erdirmeden, karşı tarafı edimini gerçekleştirmesi için zorlama imkanı sağlaması nedeniyle özellikle iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması konusunda önemli bir kurum olduğu belirtilmiştir. Bkz. Murat Engin, "Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı", **DEÜHFD**, C. 5, S. 1, 2003, s. 77, 78.

<sup>666</sup> Bkz. Gökcan / Artuç, s. 4498; Erdoğan, s. 150.

<sup>667</sup> Hafizoğulları / Özen, s. 219; Soyaslan, s. 827; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 487; Özbek, s. 62; Aydın, s. 706; Taneri, s. 536; Öztürk, s. 238; Ersoy, 2016, s. 394.

<sup>668</sup> Hafizoğulları / Özen, s. 219; Soyaslan, s. 827; Gökcan / Artuç, s. 4497; Öztürk, s. 238.

yeterlidir<sup>669</sup>. Bu nedenle, suçun olası kastla işlenmesi de mümkündür<sup>670</sup>. TCK m. 117/4'te düzenlenen diğer suç gibi, bu suçun da hem düşünce kastıyla hem ani kastla işlenebileceğini düşünüyoruz.

## G. Özel Görünüş Biçimleri

### 1. Teşebbüs

TCK m. 117/4'te düzenlenen bu suç, neticesi hareketten ayrılabilen bir suç olması nedeniyle teşebbüse elverişlidir<sup>671</sup>. İşin devamına engel olmaya yönelik olarak, failin başvurduğu cebir veya tehdit araç fiilleri, elinde olmayan nedenlerle tamamlanamadığında; faile teşebbüs hükümleri uyarınca ceza verilmesi gerekir<sup>672</sup>. Failin cebir veya tehdidi gerçekleştirmesine rağmen, söz konusu neticelerden herhangi birinin ortaya çıkmadığı durumlarda da suça teşebbüs edilmiş olur<sup>673</sup>. İşin devamına engel olma suçunun tamamlanmış olduğunun kabul edilmesi için; daha önce de ifade edildiği üzere, failin hareketi neticesinde işin durması, sona ermesi veya durmaya devam etmesi gerekir.

<sup>669</sup> Hafizoğulları / Özen, s. 219; Tezcan / Erdem / Önok, s. 629; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 487; Özbek, s. 62; Şen, s. 484; Şahbaz, s. 1708; Aydın, s. 706; Öztürk, s. 239; Bostancı Tüfekçi, s. 835; Yurtseven, s. 3828; Kaptan, s. 56; Ersoy, 2016, s. 394. Suçun, özel kastla işlenebileceği yönündeki görüş için bkz. Meran, s. 466, 467.

<sup>670</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 629; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 487; Özbek, s. 62; Soyer, s. 106; Erdem / Önok, s. 259; Ersoy, 2016, s. 394.

<sup>671</sup> Hafizoğulları / Özen, s. 219; Soyer, s. 107; Şahbaz, s. 1708; Meran, s. 468; Taneri, s. 537; Öztürk, s. 239; Bostancı Tüfekçi, s. 837; Kaptan, s. 57; Reyhani, s. 90, 91; Göksu, s. 108. Suçun, bir zarar suç olması nedeniyle teşebbüse elverişli olduğu da ifade edilmiştir. Bkz. Gökcan / Artuç, s. 4504.

<sup>672</sup> Soyaslan, s. 826.

<sup>673</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 487; Özbek, s. 61; Gökcan / Artuç, s. 4495; Reyhani, s. 88; Ersoy, 2016, s. 395. Yargıtay, failin bir işyerine gittiği, elinde sopa ve bıçakla "...bu dükkân benim buradan çıkın yoksa hepinizi öldürürüm..." diyerek, çalışanlar ile işyeri sahibini tehdit ettiği olayda; TCK m. 117/1'de düzenlenen suçun, oluşup oluşmadığının incelenmesi gerektiği yönünde karar vermiştir. Bkz. Yargıtay 4. CD., 2014/43164 E., 2019/4322 K., 14.03.2019, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası. Kanaatimizce böyle bir durumda, fail bir işyerinin çalışmasına engel olmaya yönelik hareketler gerçekleştirdiği için netice ortaya çıkmamışsa, TCK m. 117/4'te düzenlenen işin devamına engel olma suçuna teşebbüs edildiğinin; neticenin meydana gelmiş olması durumunda ise, TCK m. 117/4'te düzenlenen bu suçun oluştuğunun kabul edilmesi gerekir. Bkz. "...fabrika giriş yolunun yukarıda isimleri zikredilen tüm sanıklarca trafiğe kapatılarak, müşterileri 'buradan geçemezsiniz, buradan taş yükleyemezsiniz, malı yüklerseniz kavga ederiz, siz Sinoplusunuz, burada size iş yaptırmayız gidin' diye tehdit ederek, kamyonların fabrikaya girişine engel oldukları, müşterilerin anılan mermer fabrikasından yüklemeye yapamadıkları, ihracat malının kamyonlara yüklenmemesi sebebiyle Gemlik limanında yükü bekleyen gemiye malın teslim edilemediği böylece ihracatın iptal edildiği olayda, sanıkların eylemlerinin 5237 Sayılı T.C.K.nın 117/4. maddesinde düzenlenen suçu oluşturup oluşturmadığı tartışmadan...", Yargıtay 4. CD., 2014/2171 E., 2014/24474 K., 11.07.2014, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

Kanaatimizce, fail bir işyerinde işin devamına engel olmak için, birden çok işçinin çalışmasını engellemesine rağmen; tüm çalışmanın durmasına veya sona ermesine neden olacak sayıda işçinin çalışmasını engellememiş olması nedeniyle, işyerindeki faaliyet yavaşlayarak ya da yavaşlamadan devam ettiğinde, suç teşebbüs aşamasında kalmış olacaktır<sup>674</sup>. Failin işin devamına engel olmak için, cebir veya tehdide başvurarak işçileri işi bırakmaya zorlaması; ancak işçilerin işi bırakmaması durumunda da suça teşebbüs edilmiş olacaktır<sup>675</sup>. Bir diğer yandan, failin cebir veya tehditle çalışmasını engellediği işçilerin yaptıkları işin niteliği nedeniyle işyerindeki faaliyet durmamış veya sona ermemiş ise; suçu işlemeye elverişli hareket gerçekleştirilmediği için suça teşebbüs edilmiş olmayacaktır. Bu durumda, fail eğer tek bir fiille birden çok işçinin çalışmasını engellendiyse, TCK m. 43/2 uyarınca ceza verilecektir; her bir işçinin çalışmasını ayrı fiillerle engellediyse, gerçek içtima uygulanarak ceza verilecektir.

## 2. İştirak

Daha önce belirtildiği üzere, TCK m. 117/4'te düzenlenen işin devamına engel olma suçuna her şekilde iştirak mümkündür<sup>676</sup>. TCK m. 119/1 uyarınca, müşterek faillik; maddedeki diğer suçlarda olduğu gibi, cezayı ağırlaştıran bir nedendir<sup>677</sup>.

## 3. İçtima

TCK m. 117/4'te düzenlenen işin devamına engel olma suçunu işleyen faile; TCK m. 42 uyarınca, TCK m. 117/4'te düzenlenen diğer suç ve TCK m. 117/1'de düzenlenen suç için olduğu gibi, tehdit veya cebir suçları nedeniyle ayrıca ceza

<sup>674</sup> Bir görüşe göre, böyle bir durumda; somut olayın şartlarına göre, suçun tamamlandığı kabul etmek mümkündür. Bkz. Öztürk, s. 236, 240.

<sup>675</sup> Yargıtay, ETCK yürürlükte iken verdiği bir kararında; bir işçiyi tehdit ederek greve katılmaya zorlayan failin, TCK m. 117/4'teki suçun benzeri niteliğindeki ETCK m. 201/2'de düzenlenen suça teşebbüsten sorumlu tutulması gerektiği yönünde karar vermiştir. Bkz. Yargıtay 4. CD., 1996/5880 E., 1996/7298 K., 03.10.1996, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>676</sup> Soyaslan, s. 826; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 487; Özbek, s. 62; Gökcan / Artuç, s. 4504; Soyer, s. 108; Aydın, s. 706; Meran, s. 468; Taneri, s. 537; Öztürk, s. 240; Bostancı Tüfekçi, s. 838, 839.

<sup>677</sup> TCK m. 117/4'te düzenlenen işin devamına engel olma suçu, maddedeki diğer suçlar gibi, tek bir kişi tarafından işlenebilir. Fransız CK m. 431-1'de düzenlenen suç ise, ancak birden çok kişi tarafından iş birliği içinde işlenebilecek bir suçtur. Bkz. Cœuret / Fortis / Duquesne, s. 500, 501; Salomon / Martinel, s. 207. Bu çerçevede Fransız CK m. 431-1'de düzenlenen suçun, çok failli bir suç olduğunu söylemek gerekir. Çok failli suçlar, işlenebilmesi için birden fazla failin bulunması kanun tarafından öngörölmüş olan suçlardır. Bkz. Sulhi Dönmezer / Sahir Erman, **Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku**, Cilt: II, 11. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1997, s. 437; Önder, 1989, s. 500; Demirbaş, 2023, s. 537; Özgenç, s. 594; İçel, s. 551; Centel / Zafer / Çakmut, s. 490.

verilmeyecektir. Suçun, cebir ve tehdit araç fiilleri dışında; başka bir suç teşkil eden fiille işlenmesi durumunda, failin ayrıca bu suçtan da cezalandırılacağı yönündeki görüş, TCK m. 117/4'te düzenlenen diğer suç gibi, bu suça ilişkin olarak da ileri sürülmüştür<sup>678</sup>. Bu görüşe, anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçunun içtimasına ilişkin açıklamalarımız arasında ifade ettiğimiz düşüncelerle katılmıyoruz. Böyle bir durumda; TCK m. 117/1'de düzenlenen suçun yanı sıra, cebir ve tehditten farklı, araç fiil olarak başvurulmuş suç nedeniyle ayrıca ceza verilmesi gerekecektir.

TCK m. 117/4'te düzenlenen bu suçun, TCK m. 117/4'teki diğer suç ve TCK m. 117/1'deki suç gibi, farklı zamanlarda, aynı kişiye karşı, tek bir suç işleme kararıyla birden çok defa işlenmesi halinde; faile, TCK m. 43/1 uyarınca ceza verilmesi gerekecektir<sup>679</sup>. Doktrinde, failin cebir veya tehditle işi durdurmasından sonra, işin durmaya devam etmesi için tekrardan cebir veya tehdide başvurulması ve durmaya devam etmesini sağlaması durumunda; iki ayrı suçun oluşmuş olacağı ifade edilmiştir<sup>680</sup>. Kanaatimizce böyle bir durumda da, tek bir suç işleme kararının varlığı tespit edilebiliyor ise; zincirleme suç hükümleri uygulanmalı ve faile TCK m. 43/1 uyarınca ceza verilmelidir.

Suçun tek bir fiille, birden çok kişiye karşı işlenmiş olması durumunda ise; faile TCK m. 43/2'de düzenlenen zincirleme suç hükmü çerçevesinde ceza verilmesi gerekir<sup>681</sup>. Kanaatimizce, birden çok kişinin çalıştığı bir işyerinde veya birden çok işyerinde, tek bir fiille işin devamına engel olan faile; TCK m. 43/2 uyarınca ceza verilmelidir. Bu çerçevede, bir kişinin tek başına çalıştığı işinin engellenmesi durumu haricinde; TCK m. 117/4'te düzenlenen bu suçu işleyen faile, TCK m. 43/2 uyarınca ceza verilecektir. Çalışması engellenen işyerinde çalışan herkes, suçun mağduru olacaktır<sup>682</sup>. Bu sonucun, kanun koyucunun amacına uygun olup olmadığı tartışmaya

<sup>678</sup> Doktrinde, hakaret edilerek bu suçun işlenmesi durumunda; faile ayrıca hakaret suçunun cezasının da verileceği belirtilmiştir. Bkz. Gökcan / Artuç, s. 4506.

<sup>679</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 487; Özbek, s. 62; Şahbaz, s. 1709; Taneri, s. 537; Öztürk, s. 241; Ersoy, 2016, s. 395.

<sup>680</sup> Şen, s. 484. Bir görüşe göre, suçun oluştuğunu kabul etmek için işin durması yeterli olduğundan; bir kişinin, durdurduğu işin durmaya devam etmesine neden olması önemsizdir. Bununla birlikte, işin durmasına neden olan ve durmaya devam etmesine neden olan kişiler farklı olduğunda; ayrı suçların oluştuğu söylenebilir. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 486; Öztürk, s. 237.

<sup>681</sup> Şahbaz, s. 1709; Taneri, s. 537; Öztürk, s. 241.

<sup>682</sup> Bir işveren, kendine ait işyerinde, işin devamına engel olursa; söz konusu işyerinde çalışan tüm işçiler suçun mağduru olacaklardır. Bir işyerinde çalışan bir işçi, bu işyerinde işin devamına engel olursa; kendisi haricindeki tüm işçilerle birlikte işveren de mağdur olacaktır. İşte çalışan işçi ve işveren dışında, bir üçüncü kişi bu suçu işlediğinde ise; o işyerindeki tüm işçilerle birlikte işveren de mağdur

açık olmakla birlikte; Kanun'da farklı şekilde kabulü mümkün kılan herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.

Daha önce de ifade edildiği üzere, TCK m. 119/2'de düzenlenen hüküm, TCK m. 117/4'te düzenlenen bu suç bakımından da uygulanacaktır<sup>683</sup>. TCK m. 117/4'te düzenlenen bu suç işlenirken TCK m. 86 kapsamında bir yaralanma ortaya çıkması durumunda; tıpkı çalışma hürriyetini ihlal ve anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçunda olduğu gibi, cebir bu suçta da bir araç fiil olduğu için faile yalnızca TCK m. 117/4'te belirtilen ceza verilecektir.

Belirttiğimiz üzere; kanuna aykırı bir grev veya lokavt uygulanarak, TCK m. 117/4'te düzenlenen diğer suç gibi, işin devamına engel olma suçunun işlenmesi de mümkündür<sup>684</sup>. Bu durumda da kanuna aykırı grev ve lokavt birer kabahat olduğu için yalnızca işin devamına engel olma suçu nedeniyle ceza verilecektir<sup>685</sup>. Eğer ki, kanuna aykırı grev veya lokavta, hem iş sözleşmesinde belirlenen ücret veya diğer koşulların değiştirilmesine zorlamak hem de işin devamına engel olmak amacıyla başvurulur ve bu sağlanır ise; TCK m. 117/4'te düzenlenen her iki suç da ortaya çıkmış olur. Bu durumda faile, fıkri içtimain düzenlendiği TCK m. 44 uyarınca ceza verilmesi gerekecektir.

## H. Yaptırım ve Usul Kuralları

### 1. Yaptırım

TCK m. 117/4'te düzenlenen işin devamına engel olma suçunun yaptırımı, TCK m. 117/4'teki diğer suç ile aynı olup altı aydan üç yıla kadar hapis cezasıdır. Bu suç için, anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçu açısından olduğu gibi, seçimlik adli para cezası öngörülmemiştir. TCK m. 119/1'de düzenlenen cezayı ağırlaştıran nedenlerin varlığı durumunda ise suçun cezası bir kat artırılacaktır.

---

olacaktır. Son ihtimalde, işyerinde işçi çalışmıyor, yalnızca bağımsız çalışan bir kişi ya da bağımsız çalışan ortaklar var ise; bu kişiler mağdur olacaklardır.

<sup>683</sup> Soyaslan, s. 826, 827; Gökcan / Artuç, s. 4505; Şen, s. 483; Erdem / Önok, s. 261; Şahbaz, s. 1708; Aydın, s. 707.

<sup>684</sup> Soyer, s. 104; Erdem / Önok, s. 259; Şahbaz, s. 1708; Centel, s. 9, 10; Ersoy, 2016, s. 395.

<sup>685</sup> Tezcan / Erdem / Önok, s. 631.

## 2. Usul Kuralları

TCK m. 117/4'te düzenlenen işin devamına engel olma suçu resen soruşturulur ve kovuşturulur.

TCK m. 117/4'te düzenlenen bu suçu yargılamakla görevli mahkeme; 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun m. 11 uyarınca asliye ceza mahkemesidir.

## VI. Ortak Hükümler

### A. Kusurluluğa Etki Eden Nedenler

Bu başlık altında, kusurluluğu etki eden birer neden olan haksız tahrik ve hata; TCK m. 117'de düzenlenen suçlar için bir arada değerlendirilecektir. Bu nedenler; söz konusu suçlar için önem arz ettikleri ölçüde incelenecektir.

#### 1. Haksız Tahrik

TCK m. 29'da düzenlenen haksız tahrik, kusurluluğu azaltan ve suç işleyen failin cezasının indirilmesine neden olan bir sebeptir. Doktrinde haksız tahrik; bir kişinin haksız bir fiilin doğurduğu öfke veya şiddetli elemin etkisiyle kendisine karşı haksız fiilde bulunan kişiye karşı suç işlemesi olarak tanımlanmıştır<sup>686</sup>.

Bir kişinin, haksız bir fiil nedeniyle öfkelenmiş veya yoğun bir üzüntüye kapılmış olmasından dolayı, haksız fiili gerçekleştiren kişiye karşı TCK m. 117/1 ve 117/4'te düzenlenen suçları işlemiş olabilir. Böyle bir durumda, TCK m. 29 uyarınca, faile verilecek ceza indirilmelidir<sup>687</sup>. Yargıtay da, TCK m. 117/1'de düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal suçu açısından; TCK m. 29'un uygulanabileceği yönünde karar vermiştir<sup>688</sup>.

<sup>686</sup> Faruk Erem, *Ümanist Doktrin Açısından Türk Ceza Hukuku*, Cilt: II, Genel Hükümler, 11. Baskı, Seçkin Kitabevi, Ankara, 1985, s. 56; Taner, s. 441; Timur Demirbaş, *Haksız Tahrik*, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s. 24; Mahmutoglu / Karadeniz, s. 661; Artuk / Gökçen / Alşahin / Çakır, s. 607.

<sup>687</sup> Aydın, s. 697.

<sup>688</sup> Bkz. "... aynı durakta taksici olan sanığın, boğazına bıçak dayayıp, 'seni öldürürüm, bu durağa gelmeyeceksin, aracına esrar koyarım, yakalatırım' dediğini ifade etmesi karşısında, eylemin ... kasıt açısından TCK'nın 117/1, 119/1-a maddelerinde düzenlenen, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali suçuna

Doktrinde, TCK m. 117/2 ve 117/3'te düzenlenen suçlar açısından ise; haksız tahrikin gerçekleşmesinin mümkün olmadığı ifade edilmiştir<sup>689</sup>. Bilindiği üzere, TCK m. 29'un uygulanabilmesi için; failin, haksız fiil nedeniyle ortaya çıkan ruh hali nedeniyle suç işlemiş olması gerekir. Bir diğer deyişle, failin öfke veya üzüntüden kaynaklanan ruh hali ile işlediği suç arasında nedensellik ilişkisi olması gerekir. Böyle bir nedensellik ilişkisinin, TCK m. 117/2 ve 117/3'te düzenlenen suçlar işlendiğinde kurulamayacağını düşünüyoruz. Bu nedenle, kanaatimizce de TCK m. 29'un, bu suçlar açısından uygulanması söz konusu olamaz.

## 2. Hata

TCK m. 30'da, ceza hukukunda hataya ilişkin hükümler düzenlenmiştir. Esasında hata iki farklı biçimde ortaya çıkabilir. Failin gerçekleştirdiği fiili cezalandıran bir normun bulunduğunu bilmemesi veya böyle bir norma yanlış bir anlam yükleyerek yanılması durumunda hukuki hatadan söz edilir<sup>690</sup>. Hatanın diğer biçimi olan fiili hata ise; failin tasavvuru ile gerçek durumun birbirine uymaması olarak ifade edilebilir. Bir diğer deyişle fiili hata, failin ceza normuna ilişkin bir bilgisizliği olmamakla birlikte, bir durum veya koşul ile ilgili olarak yanlış bir değerlendirmede bulunarak suçun maddiyatına ilişkin hususlarda yanılığa düşmesidir<sup>691</sup>. Bu başlık altında, TCK m. 117'de düzenlenen suçlar açısından önem arz eden fiili hata hallerini ele alacağız.

---

*uyup uymadığı tartışılmadan ... Tehdit eyleminin, mağdurun sıra harici müşteri alması üzerine gerçekleştiğinin kabulü karşısında, olayın çıkış nedeni ve gelişmesi üzerinde durulup, TCK'nın 29. maddesinin uygulanıp uygulanmayacağını değerlendirilmemesi...*", Yargıtay 4. CD., 2012/12851 E., 2013/25084 K., 08.10.2013. Ayrıca bkz. Yargıtay 18. CD., 2019/7794 E., 2020/7735 K., 18.06.2020, Yargıtay Karar Arama; Yargıtay 2. CD., 2020/33211 E., 2021/16526 K., 12.10.2021, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>689</sup> Aydın, s. 697.

<sup>690</sup> Önder, 1989, s. 361. TCK m. 4'te, ceza kanunlarının bilinmemesinin mazeret sayılmayacağı düzenlenmiştir. Doktrinde ifade edildiği üzere, bir kişinin ceza normu hakkındaki bilgisizliği veya normu yanlış yorumlaması, ilgili normun kendisine uygulanmasını engellemeyeceği; ceza hukukunda geleneksel doktrini meydana getirmiştir. Bkz. Dönmezer / Erman, Cilt: I, s. 192. Bununla birlikte; günümüzde çok sayıda ceza kanunu bulunması nedeniyle de bilme olanağının söz konusu bulunmadığı kaçınılmaz hata durumlarında, kanunun bilinmemesinin mazeret sayılması gerektiği belirtilmiştir. TCK m. 30/4'te yer alan hüküm bir kişinin gerçekleştirdiği fiilin haksızlığı hususunda kaçınılmaz hatasının mazeret sayılmasına, böyle bir durumda cezalandırılmamasına imkan sağlamaktadır. Bkz. Centel / Zafer / Çakmut, s. 439.

<sup>691</sup> Dönmezer / Erman, Cilt: II, s. 314; Önder, 1989, s. 345; Demirbaş, 2023, s. 469; Mahmutoglu / Karadeniz, s. 698; Artuk / Gökçen / Alşahin / Çakır, s. 655; İçel, s. 491.

TCK m. 30/1’de fiilde hata düzenlenmiştir. TCK m. 117/1’de düzenlenen suç açısından, fiili hatanın ortaya çıkabileceği ve failin kusurluluğunun kalkacağı durumların ortaya çıkması mümkündür<sup>692</sup>. TCK m. 117/2’de düzenlenen işgücü sömürüsü suçu açısından mağdurun çaresizliği, kimsesizliği veya bağıllığı konusunda, düşük bir ihtimalde olsa, hataya düşülebilir; ancak bu özellikleri bulunmamakla birlikte bulunduğu sanılan bir kişiyi hükümde gösterilen şekilde çalıştıran failin, bu hatasından yararlanamayacağı ifade edilmelidir<sup>693</sup>. TCK m. 117/3’te düzenlenen suç açısından ise mağdurun zayıflığını veya ilerleyen süreçte işgücünün sömürüleceğini bilmeden, TCK m. 117/2’de belirtilen şekilde değil, olağan koşullarda çalıştırılacağını düşünerek hareket etmesi durumunda; fail hatasından yararlanabilir<sup>694</sup>. TCK m. 117/4’te düzenlenen anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçunun da kastedilenden başka bir kişiye karşı, cebir veya tehdit kullanılarak işlenmesi durumunda, kişide hatanın gündeme gelebilir; ancak bu bir esaslı hata olmayacağından, böyle bir durumda TCK m. 30/1 uygulanamaz<sup>695</sup>.

TCK m. 30/2’de, cezayı ağırlaştıran veya hafifleten nedenlerde hata düzenlenmiştir. TCK m. 117’de düzenlenen suçlar için, cezayı hafifleten bir neden bulunmamaktadır. Bu suçlar için, çalışmamızın ilerleyen kısmında detaylı olarak inceleyeceğimiz, cezayı ağırlaştıran nedenler ise; TCK m. 119/1’de yer almaktadır. Nitelikleri itibarıyla, kanaatimizce yerinde olarak, TCK m. 119/1’deki cezayı ağırlaştıran nedenler konusunda hataya düşülmesinin mümkün olmadığı belirtilmiştir<sup>696</sup>.

TCK m. 30/3’te, hukuka uygunluk sebepleri ile kusurluluğu etkileyen ve ortadan kaldıran nedenlerde hata düzenlenmiştir. TCK m. 117/1’de düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal suçu açısından; amirin emrinin varlığı veya zorunluluk halinin gerçekleştiği konusunda kaçınılmaz bir hataya düşmesi durumunda, fail bu hatasından yararlanacak ve cezalandırılmayacaktır<sup>697</sup>. TCK m. 117/2 ve 117/3’te düzenlenen suçlar açısından, ilgilinin rızası bir hukuka uygunluk sebebi olmadığı için; mağdurun

<sup>692</sup> Hafizoğulları / Özen, s. 215.

<sup>693</sup> Aydın, s. 702. Böyle bir durumda, failin hatasından yararlanacağı yönündeki görüş için bkz. Hafizoğulları / Özen, s. 216.

<sup>694</sup> Aydın, s. 702. Bir görüşe göre, bu suç açısından, kişi konusunda düşülen hata, esaslı hata olmayacağı için; fail bundan yararlanamayacaktır. Bkz. Hafizoğulları / Özen, s. 218.

<sup>695</sup> Aydın, s. 706.

<sup>696</sup> Aydın, s. 697.

<sup>697</sup> Aydın, s. 697.

rızasının varlığı konusunda düştüğü hatanın, failin sorumluluğuna bir etkisi olmayacaktır<sup>698</sup>.

## B. Cezaya Etki Eden Nedenler

TCK m. 117’de düzenlenen suçlar için cezayı hafifleten herhangi bir neden düzenlenmemiştir. Bununla birlikte, TCK m. 119/1’de, daha önce de belirttiğimiz üzere, TCK m. 117’deki suçlarla birlikte hürriyete karşı diğer bazı suçlar için cezayı ağırlaştıran birtakım nitelikli haller düzenlenmiştir<sup>699</sup>.

TCK m. 119/1-a’da düzenlenen, ilk ağırlaştırıcı neden; suçun silahla işlenmesidir<sup>700</sup>. Bu ağırlaştırıcı nedenin kabul edilmesinin altında yatan sebep; silahın varlığı karşısında, mağdurun kendisini savunma ihtimalinin azalacak ve böylece failin suçu işlemesinin kolaylaşacak olmasıdır<sup>701</sup>. Bu hüküm çerçevesinde, failin cezasının artırılması için silahın mutlaka elde tutulması, kullanılması veya bu silahla hamle yapılması şart değildir; mağdurun silahın varlığını bilmesi ve bu nedenle korkuya kapılması yeterlidir<sup>702</sup>. Bununla birlikte, failin silahı olduğunu, mağdurun tesadüfen öğrenmesi bu ağırlaştırıcı nedeni ortaya çıkarmaz; failin silahı bilinçli şekilde mağdura göstermesi veya başka bir şekilde silahın varlığından mağdurun haberdar olmasını sağlaması gerekir<sup>703</sup>. Doktrinde, TCK m. 117’de düzenlenen suçların işlenmesi için kullanılan silahın; TCK m. 6’da tanımlanan çerçevede değil, daha geniş bir kavram

<sup>698</sup> Aydın, s. 697.

<sup>699</sup> Fransız CK m. 225-15’te; savunmasızlık veya bağıllık durumunda olan kişinin, ücret verilmeden veya yaptığı iş ile açık şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştırılması, insan onuruyla bağdaşmayan çalışma veya barınma koşullarına tabi tutulması, zorla çalıştırma ve kulluk durumuna düşürme suçları için cezayı ağırlaştıran nedenler düzenlenmiştir. Bu nedenler arasında, TCK m. 119/1’de yer almayan, suçların küçüğe karşı işlenmesi de bulunmaktadır. Doktrinde de TCK m. 117/2’de düzenlenen suç açısından mağdurun çaresizlik, kimsesizlik veya bağıllığının; küçük olmasından kaynaklanabileceği ifade edilmiştir. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 480. Kanaatimizce TCK m. 117/2 ve 117/3’te düzenlenen suçların ve mağdurun zorla çalıştırılmasıyla işlenebileceği düşünüldüğünde TCK m. 117/1’de düzenlenen suçun bir küçüğe, belirli yaşın üstündeki bir kişiye veya bir akıl hastasına karşı işlenmesi; cezayı ağırlaştıran bir neden olarak düzenlenmelidir. ILO, çocukların birçok sektörde zorla çalıştırıldığını ve bu durumun hızla harekete geçilmesini gerektirdiğini ifade etmiştir. Bkz. International Labour Organization (ILO) / Walk Free / International Organization for Migration (IOM), **Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage**, 2022, s. 4.

<sup>700</sup> Doktrinde tabanca, sopa, taş, şişe, kesici alet ve gaz spreyi gibi mağdurun fiziksel zarar görmesine neden olacak bir araç söz konusu olduğunda; bu cezayı ağırlaştırıcı nedenin uygulama alanı bulacağı belirtilmiştir. Bkz. Aydın, s. 706.

<sup>701</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 474; Özbek, s. 46; Aydın, s. 706.

<sup>702</sup> Soyaslan, s. 827; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 474; Özbek, s. 46; Gökcan / Artuç, s. 4498, 4499; Aydın, s. 706; Bostancı Tüfekçi, s. 835, 836.

<sup>703</sup> Gökcan / Artuç, s. 4499; Aydın, s. 706.

olarak düşünülmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>704</sup>. Failin mağduru korkutmak amacıyla herhangi bir aracı, kesici veya delici biçimde kullanması durumunda da suçun silahla işlendiğinin kabul edileceği ifade edilmiştir<sup>705</sup>.

TCK m. 119/1-b’de, üç farklı ağırlaştırıcı neden düzenlenmiştir. Bunlardan biri, failin kendisini tanınmayacak duruma getirerek, bir diğer deyişle, görünüşünü değiştirerek suç işlemesidir<sup>706</sup>. Failin, bu şekilde kimliğini gizleyerek suç işlemesinin; mağdurun korku ve tedirginliğini artıracak, kendisini savunmasını ve çevreden yardım isteyebilmesini güçleştireceği belirtilmiştir<sup>707</sup>. Bir görüşe göre; bu ağırlaştırıcı nedenin ortaya çıktığını kabul etmek için failin görünüşünü değiştirmesi nedeniyle mağdurun korkması gerekmediği gibi, failin tanınmayacak durumda olmasına rağmen mağdur tarafından tanınmasının da öneminin bulunmamaktadır<sup>708</sup>. Hükümde, mağdurun korkması gerektiğini gösteren bir ifade yer almadığı için mağdurun korkmasının gerekmediği yönündeki görüşe katılıyoruz. Bununla birlikte, mağdurun faili tanınması durumunda, bu hükmün uygulanamayacağını düşünüyoruz<sup>709</sup>. Zira, fiil işlenirken, mağdurun faili tanınması durumunda; failin kendisini tanınmayacak duruma getirdiğini söylemek mümkün olmaz. Mağdurdan başka bir kişinin, faili tanıyıp tanımamasının ise önemi yoktur<sup>710</sup>. Suça iştirak edenlerin olması ihtimalinde, iştirakçilerden sadece birinin kendisini tanınmayacak duruma getirmesinin; TCK m. 119/1-b’nin uygulanması için yeterli olacağı ifade edilmiştir<sup>711</sup>. Kanaatimizce, azmettiren veya yardım edenin değil; müşterek faillerden birinin, kendisini tanınmayacak duruma getirmesi gerekir. TCK m. 119/1-b’de düzenlenen bir diğer ağırlaştırıcı neden, suçun imzasız mektupla işlenmesidir<sup>712</sup>. TCK m. 117’de düzenlenen suçlar, bu şekilde işlendiğinde; mağdur kime karşı, ne şekilde tedbir

<sup>704</sup> Oyuncak bir tabancanın da, TCK m. 119/1-a kapsamında olduğu ifade edilmiştir. Bkz. Gökcan / Artuç, s. 4498; Erol, s. 825. Yargıtay da, ETCK’nın yürürlükte olduğu dönemde, çalışma hürriyetini tahdit suçunun, oyuncak tabanca ile işlendiği bir olayda; suça ilişkin cezayı ağırlaştırıcı nedenlerin düzenlendiği, ETCK m. 201/4’ün uygulanması gerektiği yönünde karar vermiştir. Bkz. “... TCK.nun 201/son maddesinde düzenlenen yasal artırıcı sebebin uygulanabilmesi için, çalışma özgürlüğünü kısıtlama suçunun mutlak silahla işlenmesi zorunluluğu yoktur. Oyuncak tabanca ile işlenmiş bulunsa bile, önemli olan suçun işlenmesinde kullanılan aracın mağdur üzerinde olağan durumda etki yaratıp yaratmadığıdır.”, Yargıtay CGK., 1996/4-69 E., 1996/80 K., 16.04.1996, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası.

<sup>705</sup> Aydın, s. 706.

<sup>706</sup> Gökcan / Artuç, s. 4500; Bostancı Tüfekçi, s. 836.

<sup>707</sup> Soyaslan, s. 827; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 475; Özbek, s. 46; Aydın, s. 706; Erol, s. 816; Bayındır, s. 186. Bu durum ayrıca, failin yakalanma ihtimalini de azaltmaktadır. Bkz. Aydın, s. 706.

<sup>708</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 475; Erol, s. 826.

<sup>709</sup> Bayındır, s. 186.

<sup>710</sup> Aydın, s. 706.

<sup>711</sup> Aydın, s. 706.

<sup>712</sup> Sahte imzalı bir mektubun da bu kapsamda olacağı belirtilmiştir. Bkz. Erol, s. 826.

alacağını bilemeyecek, savunma olanağı azalacak ve tedirginliği artacaktır<sup>713</sup>. Mektup niteliğinde olmayan yazılar da, bu kapsamda kabul edilmelidir<sup>714</sup>. Bu ağırlaştırıcı nedenin ortaya çıktığını kabul etmek açısından önem arz eden husus, mağdurun söz konusu yazıyı yazan kişinin kim olduğunu anlayamayacak olmasıdır<sup>715</sup>. Kullanılan ifadeler veya yazı biçimi sebebiyle yazanın kim olduğu mağdur tarafından anlaşıldığında, bu cezayı ağırlaştıran nedenin oluşmadığı kabul edilmelidir<sup>716</sup>. TCK m. 119/1-b’de düzenlenen son ağırlaştırıcı neden, suçun özel işaretlerle işlenmesidir. Özel işaretler nedeniyle mağdur failin kim olduğunu bilemeyecek ve bundan dolayı yoğun bir korkuya kapılacaktır<sup>717</sup>. Yazılı veya görsel işaretlerin yanı sıra, mağdurun evi veya işyerinin önüne konulacak bir cisim de bu kapsamda değerlendirilecektir<sup>718</sup>. TCK m. 117’deki suçlar bakımından, özel işaretlerin tehdit olarak nitelendirilebileceği ve bu işaretlerin, tehdidinin etkisini ve inandırıcılığını artıracak ifade edilmiştir<sup>719</sup>. Bu çerçevede, tehdide araç fiil olarak başvurulması mümkün olan TCK m. 117’nin yalnızca ilk ve son fıkrasında düzenlenen suçlar açısından bu ağırlaştırıcı nedenin ortaya çıkabileceğini düşünüyoruz.

TCK m. 119/1-c’de düzenlenen cezayı ağırlaştıran neden, suçu birden fazla kişinin birlikte işlemesidir. Bilindiği üzere, TCK m. 117’de düzenlenen suçlar, çok failli suçlar değildir<sup>720</sup>. Maddedeki suçların birden fazla kişi tarafından işlenmesi; bir yandan amaçlananın gerçekleştirilme ihtimalini artıracak, bir diğer yandan da daha yoğun bir baskı kurulması nedeniyle mağdurun kendisini savunma imkanını zayıflatacaktır<sup>721</sup>. Hükümdeki birlikte işleme ifadesinden; suçların icra hareketlerini birlikte gerçekleştiren birden çok failin, bir diğer deyişle müşterek faillerin bulunması gerektiği anlaşılmaktadır<sup>722</sup>. Müşterek failler dışında, azmettiren veya yardım eden olarak suça iştirak eden diğer kişilere; bu ağırlaştırıcı neden uygulanmaz<sup>723</sup>.

<sup>713</sup> Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 475; Aydın, s. 707; Erol, s. 826.

<sup>714</sup> Aydın, s. 707; Erol, s. 826; Bostancı Tüfekçi, s. 836.

<sup>715</sup> Gökcan / Artuç, s. 4500; Erol, s. 826; Bayındır, s. 186.

<sup>716</sup> Aydın, s. 707; Bayındır, s. 186.

<sup>717</sup> Bayraktar, 2014, s. 1047; Bayraktar, 2018, s. 279; Soyaslan, s. 827; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 475; Gökcan / Artuç, s. 4500; Bayındır, s. 186.

<sup>718</sup> Aydın, s. 707. Kanlı gömlek, kafatası, mermi, tabut, hançer, kılıç veya bomba parçalarının; özel işaret kapsamında değerlendirileceği belirtilmiştir. Bkz. Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 475; Gökcan / Artuç, s. 4500; Erol, s. 826.

<sup>719</sup> Aydın, s. 707; Bostancı Tüfekçi, s. 836.

<sup>720</sup> Aydın, s. 707.

<sup>721</sup> Aydın, s. 707; Bayındır, s. 186; Bostancı Tüfekçi, s. 836.

<sup>722</sup> Bayraktar, 2014, s. 1048; Bayraktar, 2018, s. 279; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 475; Özbek, s. 47; Gökcan / Artuç, s. 4499; Aydın, s. 707; Bayındır, s. 186, 187.

<sup>723</sup> Soyaslan, s. 827; Meran, s. 460.

TCK m. 119/1-d’de düzenlenen ağırlaştırıcı neden, suçun mevcut veya mevcut sayılan suç örgütlerinin oluşturduğu korkutucu güçten faydalanılarak işlenmesidir<sup>724</sup>. Suç örgütü, gizli ya da kamuoyu ve adli makamlar tarafından bilinen bir örgüt olabileceği gibi; suç örgütü hiç bulunmamakla birlikte, böyle bir örgütün kamuoyu tarafından var olduğunun düşünülüyor olması da yeterlidir<sup>725</sup>. Mağdurda korku uyandırmak için suç örgütünden yararlanılması gerekir<sup>726</sup>. Failin suç örgütünün üyesi olması şart olmamakla birlikte; fail örgütle bir bağlantısı olduğunu, örgütün üyelerini kullanabileceğini mağdura bildirmeli veya mağduru, böyle düşünmeye yöneltmelidir<sup>727</sup>.

TCK m. 119/1-e’de düzenlenen ağırlaştırıcı neden ise suçun kamu görevinin sağladığı nüfuzun, bir diğer deyişle imkan ve otoritenin kötüye kullanılarak işlenmesidir<sup>728</sup>. Failin veya suça iştirak edenlerden birinin, fiil işlenirken kamu görevlisi sıfatına sahip olması ve bu sıfatın sağladığı nüfuzu kötüye kullanması gerekmektedir<sup>729</sup>. Suçun, kamu görevlisi görev başındayken veya görevde değilken işlenmesinin önemi yoktur<sup>730</sup>. Kamu görevlisi; eğer görevini yerine getiriyorsa, TCK m. 117’de düzenlenen suçlar oluşmayacaktır<sup>731</sup>. Böyle bir durumda, kamu görevlisinin fiili; TCK m. 24’te düzenlenen kanun hükmünün icrası, amirin emri veya TCK m. 26/1’de düzenlenen hakkın kullanılması kapsamında kabul edilecek ve hukuka uygun olacaktır.

<sup>724</sup> TCK m. 220/1 uyarınca suç örgütü, kanunun suç saydığı fiilleri gerçekleştirmek amacıyla kurulan örgüttür. Örgütün varlığının kabul edilmesi için organize bir yapı ve amaçlanan suçların işlenmesi aşamalarından bağımsız olarak süreklilik göstermesi, olmazsa olmaz unsurlardır. Bkz. Vesile Sonay Evik, Suç İşlemek Amacıyla Örgütlenme, **Özel Ceza Hukuku**, Cilt VI, Kamu Güvenine, Kamu Barışına, Ulaşım Araçlarına veya Sabit Platformlara Karşı Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 414. Doktrinde, TCK m. 119/1-d açısından, örgütün suç örgütü olmasının şart olmadığı; siyasi, dini ve benzeri bir amaçla kurulmuş bir örgüt de olabileceği belirtilmiştir. Bkz. Erol, s. 826. Kanun’un açık lafzı karşısında, bu görüşe katılmıyoruz.

<sup>725</sup> Gökcan / Artuç, s. 4501; Aydın, s. 707.

<sup>726</sup> Bayraktar, 2014, s. 1048; Bayraktar, 2018, s. 280; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 475; Özbek, s. 47; Bostancı Tüfekçi, s. 836.

<sup>727</sup> Gökcan / Artuç, s. 4501; Bayındır, s. 187.

<sup>728</sup> Gökcan / Artuç, s. 4499; Aydın, s. 707. Bu ağırlaştırıcı neden ortaya çıktığında; TCK m. 117’deki suçların yanı sıra, TCK m. 257/1’de düzenlenen görevi kötüye kullanma suçunun da oluşacağı ve fail hakkında, TCK m. 44’te yer alan fikri içtima hükmü uyarınca ceza verilmesi gerektiği yönünde bir görüş bulunmaktadır. Bkz. Aydın, s. 707.

<sup>729</sup> Soyaslan, s. 828; Özbek / Doğan / Bacaksız, s. 475; Özbek, s. 47; Gökcan / Artuç, s. 4499; Aydın, s. 707; Bostancı Tüfekçi, s. 836. Ceza hukuku açısından, kamu görevlisi kavramı ile ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. Pınar Memiş Kartal, “Görevi Kötüye Kullanma Suçu (TCK m.257)”, **MÜHF-HAD**, Prof. Dr. Nur Centel’e Armağan, C. 19, S. 2, 2013, s. 1375.

<sup>730</sup> Soyaslan, s. 828; Özbek, s. 47; Bayındır, s. 187.

<sup>731</sup> Gökcan / Artuç, s. 4499.

## SONUÇ

Çalışma; kişilerin kendileri ve ailelerinin geçim ve güvenliğini sağlayan, deyim yerinde ise çoğu kişinin hayatının merkezinde yer alan ve hayatını şekillendiren bir faaliyetdir. Kişiler, çalışma hak ve hürriyetleri aracılığıyla çalışma faaliyetlerini sürdürürler. Kısaca ifade edecek olursak çalışma hakkı; çalışma gücü olup çalışmayı isteyen herkesin çalışarak, insan onuruna uygun bir gelir sağlayabilme hakkıdır. Çalışma hürriyeti ise; kişilerin dilediği alanda çalışabilmeleri, girişimde bulunabilmeleri, kendilerine ait bir işletme kurabilmeleri ve elbette istemedikleri şekilde çalışmamaları hususlarında koruma sağlayan hürriyettir.

Çalışma hakkı ve hürriyetinin korunması amacıyla uluslararası belgelerde, birçok hükme yer verilmiştir. Özellikle ILO, bu konuda oldukça aktif şekilde çalışmaktadır. Bugüne değin, ILO çatısı altında doğrudan çalışma hakkı ve hürriyetini korumaya yönelik pek çok belge düzenlenmiştir. Konuya ilişkin, esasında birbirini tekrarlayan ve tasdik eden hükümler içeren bu uluslararası düzenlemelerle uyumlu biçimde Anayasamızda da çalışma hakkı ve hürriyetini koruyan hükümler bulunmaktadır.

Çalışma hakkı ve hürriyeti aleyhinde ciddi durumlar ortaya çıktığında; uluslararası belgeler ile anayasal düzenlemeler, devletin alacağı tedbirler ve özel hukuk hükümleri gerekli korumayı sağlamakta yetersiz kalabilir. Böyle durumlarda, son çare olarak, ceza hukukuna başvurulmaktadır. Çalışma hakkı ve hürriyetinin, ceza normlarıyla korunması konusunda çalışmalar yürütülen hukuk dalı, çalışma ceza hukukudur.

Çalışma ceza hukuku kapsamında değerlendirilen ilk düzenlemeler, yalnızca sermaye sahibi işverenleri korurken; günümüzde hangi statü ile çalıştığına bakılmaksızın, tüm çalışanları koruyan ceza normları bulunmaktadır.

Hukumumuzda da doğrudan doğruya veya dolaylı olarak çalışma hakkı ve hürriyetini koruma amacı taşıyan çeşitli ceza normları söz konusudur. Türk hukukundaki esas çalışma ceza hukuku düzenlemesi ise TCK m. 117'dir. TCK m. 117'de, çeşitli yönleriyle çalışma hakkı ve hürriyetini koruyan beş farklı suç yer almaktadır. Bu suçlar ile ilgili önem arz ettiğini düşündüğümüz birkaç noktaya değineceğiz.

TCK m. 117/1'de düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal suçu, maddede düzenlenen diğer suçlara göre genel norm niteliğindedir. Doktrinde aksi görüşler de bulunmakla birlikte, çalışmamızın ikinci bölümünde detaylı olarak açıkladığımız üzere; bu suçun borçlar hukuku, iş hukuku ya da idare hukuku esaslarına göre ve hatta hukuka aykırı olarak gerçekleştirilen çalışmalar açısından ortaya çıkabileceğini düşünüyoruz. Suçun; cebir ve tehdit dışında, suç teşkil eden veya etmeyen, hukuku aykırı herhangi bir fiile başvurulur da işlenebilmesi, hükmün kapsamını oldukça genişletmektedir. Bu çerçevede, çalışma mevzuatımız uyarınca işverenin iş ilişkisi içinde işçiyi psikolojik tacize karşı koruma borcuna aykırı davranması hukuka aykırı bir fiil olması nedeniyle; kanaatimizce psikolojik taciz oluşturan fiillere de TCK m. 117/1'deki hükmün varlığı karşısında ceza yaptırımını uygulanması mümkündür.

TCK m. 117/2'de düzenlenen işgücü sömürsü suçu ile çaresizlik, kimsesizlik veya bağıllık durumundaki kişilerin emeklerinin sömürülmesi cezalandırılmaktadır. Bu suç açısından, TCK m. 26/2'de düzenlenen ilgilinin rızası hukuka uygunluk sebebinin uygulanması mümkün değildir; çünkü mağdurun, en azından görünüşte de olsa, rızasının bulunması işgücü sömürsü suçunun ortaya çıkması için bir gerekliliktir. Bir kişinin rızasına aykırı olarak, bir diğer deyişle zorla çalıştırılması işgücü sömürsü suçunu değil; TCK m. 117/1'de düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal suçunu oluşturur. Bu durumda bir kişiyi zorla, ücretsiz ya da yapılan işle orantısız düşük bir ücretle veya insan onuruna aykırı koşullara tabi kılarak çalıştıran fail; mağdurun şikayeti üzerine, TCK m. 117/1 uyarınca, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılacaktır. Bir kişiye karşı, zayıflığından faydalanarak elde ettiği rızasıyla aynı fiilleri gerçekleştiren fail ise mağdurun şikayetine gerek olmadan, TCK m. 117/2 uyarınca, altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz güne kadar adli para cezası ile cezalandırılacaktır. İlgili hükümler çerçevesinde, mağdurun rızasının bulunup bulunmaması bakımından, böyle bir farklılığın ortaya çıkmasının yerinde

olmadığını düşünüyoruz. Kanaatimizce TCK m. 117/2; kişilerin zorla, rızalarına aykırı olarak, düzenlenen şekilde çalıştırılmalarını da kapsayacak şekilde değiştirilmeli ya da zorla çalıştırma, şikayete tabi olmayan ayrı bir suç olarak düzenlenmelidir.

TCK m. 117/3'te, TCK m. 117/2'de düzenlenen işgücü sömürüsü suçunun bazı hazırlık hareketleri ayrı bir suç olarak düzenlenmiştir. TCK m. 117/3'te düzenlenen işgücü sömürüsü için tedarik, sevk veya nakletme suçunun oluşması için de tıpkı TCK m. 117/2'de düzenlenen suç için olduğu gibi, mağdurunun rızasının bulunması gerekir. Bu suçun varlığı karşısında, TCK m. 117/2'de düzenlenen suça teşebbüs edilmesinin pek mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Belirttiğimiz üzere TCK m. 117/3'te; işgücü sömürüsü suçunun hazırlık hareketlerini oluşturabilecek, yalnızca bazı hareketler ayrı bir suç olarak düzenlenmiştir ve TCK m. 117/2'de düzenlenen suçun işlenmesi için her halükarda TCK m. 117/3'teki suçu oluşturan hareketlerin gerçekleştirilmesi şart değildir. Bu nedenle, söz konusu görüşe katılmıyoruz. İşgücü sömürüsü için tedarik, sevk veya nakletme suçu ile ilgili olarak değinilmesi gereken esas mesele ise bu suç ile TCK m. 80'de düzenlenen insan ticareti suçu arasındaki ilişkidir. Bu iki suç arasında tüketen norm - tüketilen norm ilişkisinin söz konusu olduğunu düşünüyoruz. Çalışmamızın ilgili kısmında, bu görüşümüzün gerekçelerini açıklamış bulunuyoruz. Bu çerçevede; TCK m. 80'in varlığı karşısında, TCK m 117/3'ün, tüketilen norm olarak, hiçbir zaman uygulanamayacağı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, kanun koyucunun uygulanmayacak bir hükme kanunda yer vermiş olması; pek makul değildir. Kanaatimizce, TCK m. 80/1'deki, "...zorla çalıştırmak, hizmet ettirmek..." ifadeleri hükümden çıkartılıp, TCK m. 117/3'e "kendi rızasıyla ya da zorla" ifadesi eklenerek; söz konusu iki suçun uygulama alanı ayrılmalı ve bir kişinin rızasıyla ya da rızası olmadan çalıştırılması için tedarik, sevk veya nakledilmesi durumunda TCK m. 117/3'ün uygulanabilmesi sağlanmalıdır. Bir diğer seçenek ise, Kanun'un mevcut haliyle uygulanması mümkün olmayan TCK m. 117/3'ün yürürlükten kaldırılmasıdır.

TCK m. 117/4'te düzenlenen anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçu ile özellikle iş sözleşmeleri açısından sözleşme hürriyeti korunmaktadır. Suçun ortaya çıkması için ücret veya diğer anlaşma koşullarının değiştirilmesine gerek bulunmaz; suç, ücret veya diğer anlaşma koşullarının değiştirilmesi amacıyla cebir veya tehdide başvurularak mağdurun zorlanmasıyla tamamlanır. Kanuna uygun olarak gerçekleştirilen bir grev ya da lokavt; işçi ve işverenlere tanınmış meşru bir hak olarak,

TCK m. 26/1’de düzenlenen hakkın kullanılması kapsamında, bu suç bakımından birer hukuka uygunluk sebebi teşkil etmektedir. Bununla birlikte, kanuna aykırı olarak grev ya da lokavta başvurularak, iş sözleşmesindeki ücret veya koşullar değiştirilmeye zorlandığında ise anlaşma koşullarını değiştirmeye zorlama suçu oluşacaktır. Böyle bir durumda, hukukumuzda kanuna aykırı grev ve lokavt birer kabahat olduğu için, Kabahatler Kanunu m. 15/3 çerçevesinde, yalnızca TCK m. 117/4’te düzenlenen suç nedeniyle yaptırım uygulanacaktır.

TCK m. 117/4’te düzenlenen işin devamına engel olma suçu, maddede düzenlenen son suçtur. Bu suç ile, bir işin durmasına, sona ermesine veya durmaya devam etmesine neden olunması cezalandırılmaktadır. TCK m. 117/4’te düzenlenen bu suçun, TCK m. 117/1’de düzenlenen suç ile farkının ortaya koyulması gerekmektedir. İşin devamına engel olma suçu, bir işyerinin çalışması bütün olarak engellendiğinde ortaya çıkarken; TCK m. 117/1’de düzenlenen çalışma hürriyetini ihlal suçu bir kişinin çalışmasının engellenmesiyle ortaya çıkabilir. Kanuna uygun olarak gerçekleştirilen bir grev ya da lokavt; TCK m. 117/4’te düzenlenen diğer suç açısından olduğu gibi, bu suç bakımından da birer hukuka uygunluk sebebidir. Benzer şekilde; kanuna aykırı grev veya lokavt uygulanarak, işin devamına engel olma suçu işlenebilir ve bu durumda da Kabahatler Kanunu m. 15/3 uyarınca, faile yalnızca işin devamına engel olma suçu nedeniyle ceza verilir. Kanuna aykırı grev ya da lokavta ücret veya diğer anlaşma koşullarının değiştirilmesine zorlamanın yanında, işin devamına engel olmak için başvurulması ve işin devamına engel olunması durumunda ise; TCK m. 117/4’te düzenlenen her iki suç da ortaya çıkacaktır ve TCK m. 44 uyarınca ceza verilmesi gerekecektir.

Son olarak belirtmek gerekir ki; TCK m. 117’de düzenlenen suçların karşılığında öngörülen yaptırımlar, bu suçlarla korunması amaçlanan hukuki yararın ağırlığı ile önemi karşısında oldukça hafiftir. Bu durumun gözden geçirilmesi ve TCK m. 117’de düzenlenen suçlar için daha ağır cezalar öngörülmesi yerinde olacaktır<sup>732</sup>.

---

<sup>732</sup> Ersoy, 2016, s. 396.

## KAYNAKÇA

### Kitaplar, Makaleler ve Raporlar

AKBULUT Berrin, “Fiyatları Etkileme Suçu (TCK m. 237)”, **TAAD**, C. 6, S. 20, 2015, s. 25-57.

AKBULUT Berrin, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 10. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023.

AKBULUT Berrin / AKSAN Murat, **Ceza Muhakemesi Hukukunda Uzlaştırma**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

AKSOY Emine Eylem, “İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin 4. Maddesi: Kölelik, Kulluk, Zorla Çalıştırma ve Zorunlu Çalışma Yasağı”, **Av. Dr. Şükrü Alpaslan Armağanı**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2007, s. 115-127.

AKSOY İPEKÇİOĞLU Pervin, “Türk Ceza Kanunu’nda Bileşik Suç”, **AÜHFD**, C. 61, S. 1, 2012, s. 43-68.

AKSOY RETORNAZ Emine Eylem, **La sauvegarde des droits de l'Homme dans l'exécution de la peine privative de liberté, notamment en Suisse et en Turquie**, Schulthess Verlag, Zürich, 2011.

AKSOY RETORNAZ Eylem, “Sağlık, Velayet ve Çalışma Hakkı”, **7242 Sayılı Kanunla Yapılan Değişikliklere İlişkin Değerlendirmeler**, Editör: Eylem Aksoy Retornaz, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 57-65.

AKYÜREK Güçlü, **Çalışma Ceza Hukuku Genel İlkeler**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

ALACAKAPTAN Uğur, **Suçun Unsurları**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1975.

ALGAN Bülent, **Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007.

ALTUNÇ Sinan, Eziyet, **Özel Ceza Hukuku**, C. II, Kişilere Karşı Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017.

ARSLAN Çetin, “Göçmen Kaçakçılığı Suçları”, **AÜHFD**, C. 52, S. 1, 2003, s. 113-145.

ARSLAN Çetin, “İnsan Ticareti Suçu (TCK md. 201/b)”, **AÜHFD**, C. 53, S. 4, 2004, s. 19-83.

ARSLANTÜRK Mustafa, **Hakaret - Tehdit - Terk - Şantaj - Huzur Bozma - Hakların Engellenmesi - Çevre - İmar - İhale - Tefecilik Suçları**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

ARTUK M. Emin / GÖKCEN Ahmet / ALŞAHİN M. Emin / ÇAKIR Kerim, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 17. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023.

ARTUK Mehmet Emin / GÖKCEN Ahmet / YENİDÜNYA A. Caner, **Türk Ceza Kanunu Şerhi**, 3. Cilt, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014.

AYBAY Rona / ÇELİK Demirhan Burak, **İnsan Hakları Hukuku**, 5. Baskı, Der Yayınları, İstanbul, 2021.

AYDIN Devrim, “Türk Ceza Hukukunda İş ve Çalışma Özgürlüğüne Karşı Suçlar”, **THD**, C. 16, S. 176, 2021, s. 690-710.

AYDINLI İbrahim, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk (Yargıtay Kararları ve İlgili Mevzuat)**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

AYTEKİN İNCEOĞLU Asuman, Nefret ve Ayrımcılık, **Özel Ceza Hukuku**, C. III, Hürriyete, Şerefe, Özel Hayata, Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018.

BAĞÇECİ TACİR Hamide, “Sosyal Devlet Kapsamında Çalışma Özgürlüğü ve Çalışma Hakkının Değerlendirilmesi”, **THD**, C. 14, S. 153, 2019, s. 965-984.

BARNARD Catherine / FRASER BUTLIN Sarah, “Where Criminal Law Meets Labour Law: The Effectiveness of Criminal Sanctions to Enforce Labour Rights”, **Criminality at Work**, Editörler: Alan Bogg, Jennifer Collins, Mark Freedland, Jonathan Herring, 1. Baskı, Oxford University Press, New York, 2020, s. 70-94.

BAYINDIR Sinan, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu (TCK m. 117/1)”, **DEÜHFD**, Prof. Dr. Durmuş Tezcan’a Armağan, C. 21, S. 2, 2019, s. 157-195.

BAKIM Sevi, “Eziyet Suçu”, **ÇÜHFD**, C. 5, S. 1, 2020, s. 313-340.

BAYRAKTAR Köksal, “Ceza Hukukunda Suç Olmaktan Çıkarma Akımı”, **İÜHFM**, C. 50, S. 1-4, 1984, s. 197-212.

BAYRAKTAR Köksal, “Yeni Türk Ceza Kanunu’nda Belirlenen Ceza Hukuku Temel İlkeleri”, **GSÜHFD**, S. 1, 2003, s. 3-19.

BAYRAKTAR Köksal, “Çalışma Özgürlüğünü Engelleme Suçu”, **MÜHF-HAD**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, C. 20, S. 1, 2014, s. 1021-1050.

BAYRAKTAR Köksal, İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali, **Özel Ceza Hukuku**, C. III, Hürriyete, Şerefe, Özel Hayata, Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018.

BAYRAKTAR Köksal / KURT Gülşah, Göçmen Kaçakçılığı, **Özel Ceza Hukuku**, C. I, Uluslararası Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017.

BECCARIA Cesare, **Suçlar ve Cezalar Hakkında**, Çeviren: Sami Selçuk, 9. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, 2020.

BIYIKLI Hasan, **Sosyal Ceza Hukuku İşçinin Ceza Yoluyla Korunması**, G.Ü. Basın-Yayın Yüksekokulu Basımevi, Ankara, 1983.

BOGG Alan / FREEDLAND Mark, “Criminality at Work: A Framework for Discussion”, **Criminality at Work**, Editörler: Alan Bogg, Jennifer Collins, Mark Freedland, Jonathan Herring, 1. Baskı, Oxford University Press, New York, 2020, s. 3-32.

BOSTANCI BOZBAYINDIR Gülşah, Fuhuş, **Özel Ceza Hukuku**, C. VII, Genel Ahlaka Karşı Suçlar ve Aile Düzenine Karşı Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.

BOSTANCI TÜFEKÇİ Gülşah, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu”, **İş Dünyası ve Hukuk**, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul, 2011, s. 829-845.

BULUT Nihat, **Sanayi Devriminden Küreselleşmeye Sosyal Haklar**, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2009.

CASSANI Ursula, “Liberté contractuelle et protection pénale de la partie faible : l’usure, une infraction en quête de sens”, **Le contrat dans tous ses états: publication de la Société genevoise de droit et de législation à l’occasion du 125e anniversaire de la Semaine Judiciaire**, Editörler: François Bellanger, Christine Chappuis, Benedict Foëx, 1. Baskı, Stämpfli, Bern, 2004, s. 135-153.

CENTEL Tankut, “Yeni Türk Ceza Kanununda Çalışma Yaşamına İlişkin Düzenlemeler”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 19, S. 5, 2005, s. 4-17.

CENTEL Nur / ZAFER Hamide, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 21. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2022.

CENTEL Nur / ZAFER Hamide / ÇAKMUT Özlem, **Türk Ceza Hukukuna Giriş**, 12. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023.

CERF-HOLLENDER Agnès, **Droit pénal du travail**, Répertoire de droit du travail, Dalloz, Paris, 2018.

CİN M. Onursal / GÜNBEY Tuba, “Mobbing Davranışlarının Eziyet Suçu Bakımından Değerlendirilmesi”, **NEÜHFD**, C. 4, S. 1, 2021, s. 147-169.

CLESSE Charles-Eric, **Droit pénal social**, 1. Baskı, Bruylant, Brüksel, 2013.

CŒURET Alain / FORTIS Elisabeth / DUQUESNE François, **Droit pénal du travail**, 7. Baskı, LexisNexis, Paris, 2022.

CORBOZ Bernard, **Les infractions en droit suisse**, Volume I, 3. Baskı, Stämpfli, Bern, 2010.

CULLEN Holly, “Siliadin v. France: Positive Obligations under Article 4 of the European Convention on Human Rights”, **Human Rights Law Review**, C. 6, S. 3, 2006, s. 585-592.

ÇINAR Ali Rıza, **Tehdit Suçu**, 1. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2002.

DARAGENLİ Vesile Sonay, “Tehlike Suçları”, **Prof. Dr. Sahir Erman’a Armağan**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim, Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı Yayını, İstanbul, 1999, s. 163-188.

DEMİRBAŞ Timur, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 18. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

DEMİRBAŞ Timur, **Haksız Tahrik**, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.

DEMİRTAŞ Soner, **Tehlike Suçları**, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023.

DOĞAN Koray, **Göçmen Kaçakçılığı Suçu**, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

DONAY Süheyl, **Türk Ceza Kanunu Şerhi**, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2007.

DÖNMEZER Sulhi / ERMAN Sahir, **Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku**, Cilt: I, 13. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1997.

DÖNMEZER Sulhi / ERMAN Sahir, **Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku**, Cilt: II, 11. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1997.

DREYER Emmanuel, “L'imputation des infractions en droit pénal du travail”, **Revue de science criminelle et de droit pénal comparé**, S. 4, 2004, s. 813-826.

DURSUN Selman, **Disiplinler Arası Bir Yaklaşımla Ceza Hukukunda Hareket Kavram ve Terimi**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

EKİCİ ŞAHİN Meral, **Ceza Hukukunda Rıza**, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2012.

ENGİN Murat, “Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, **DEÜHFD**, C. 5, S. 1, 2003, s. 77-94.

ERDEM Mustafa Ruhan / ÖNOK Murat, “İş ve Çalışma Özgürlüğünün İhlali Suçu (TCK m. 117)”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 20, 2010, s. 253-263.

ERDEM Mustafa Ruhan / PARLAK Benay, “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, **TBB Dergisi**, C. 23, S. 88, 2010, s. 261-286.

ERDOĞAN Yavuz, “İş ve Çalışma Hürriyetini İhlal Suçu”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 14, S. 53, 2017, s. 125-161.

EREM Faruk, **Hürriyet ve Suç**, Ankara Hukuk Fakültesi Yayını, Ankara, 1952.

EREM Faruk, “Suçun Konusu ve Hümanist Doktrin”, **AÜHFD**, C. 25, S. 1, 1968, s. 11-33.

EREM Faruk, **Ümanist Doktrin Açısından Türk Ceza Hukuku**, Cilt: I, Genel Hükümler, 12. Baskı, Seçkin Kitabevi, Ankara, 1984.

EREM Faruk, **Ümanist Doktrin Açısından Türk Ceza Hukuku**, Cilt: II, Genel Hükümler, 11. Baskı, Seçkin Kitabevi, Ankara, 1985.

EREM Faruk, **Türk Ceza Kanunu Şerhi**, Özel Hükümler, Cilt: II, Seçkin Kitabevi, Ankara, 1993.

ERMAN Sahir, “Çalışma Hürriyetinin Tahdidi veya Men’i Suçu”, **İÜHFM**, C. 18, S. 3-4, 1952, s. 680-707.

ERMAN Sahir, **Sosyal ve Ticari Ceza Tatbikatı**, Özel İktisadi ve Ticari İlimler Yüksek Okulu Yayınları, İstanbul, 1967.

EROL Haydar, **En Son Değişikleriyle Açıklama ve İçtihatlı Türk Ceza Kanunu**, Yayın Matbaacılık, Ankara, 2023.

ERSOY Yüksel, **Çalışma Hürriyetine Karşı Suçlar**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 1973.

ERSOY Uğur, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu (TCK m. 117)”, **TAAD**, C. 7, S. 24, 2016, s. 335-399.

EVİK Ali Hakan, “Göçmen Kaçakçılığı Suçu”, **AÜEHFD**, C. 9, S. 3-4, 2005, s. 125-179.

EVİK Ali Hakan, Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi, **Özel Ceza Hukuku**, C. III, Hürriyete, Şerefe, Özel Hayata, Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018.

EVİK Vesile Sonay, “Suça Etki Eden Nedenler”, **MÜHFD**, C. 6, S. 2, 2007, s. 119-133.

EVİK Vesile Sonay, “İnsan Ticareti Suçu”, **Erdoğan Teziç’e Armağan**, Galatasaray Üniversitesi Yayını, İstanbul, 2007, s. 393-416.

EVİK Vesile Sonay, Suç İşlemek Amacıyla Örgütlenme, **Özel Ceza Hukuku**, Cilt VI, Kamu Güvenine, Kamu Barışına, Ulaşım Araçlarına veya Sabit Platformlara Karşı Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.

FORTIS Elisabeth / SEGONDS Marc, “La dépénalisation du droit du travail : un objectif caduc?”, **Revue de droit du travail**, S. 7-8, 2012, s. 402-405.

GAMET Laurent, “Critique du droit pénal du travail”, **Droit social**, S. 5, 2014, s. 446-457.

GERÇEKER Hasan, **Yorumlu & Uygulamalı Türk Ceza Kanunu**, Cilt - 1, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

GÖKCAN Hasan Tahsin / ARTUÇ Mustafa, **Yorumlu - Uygulamalı Türk Ceza Kanunu Şerhi**, 3. Cilt, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2021.

GÖKCEN Ahmet, “Hürriyete Karşı Suçlar”, **Legal Hukuk Dergisi**, C. 3, S. 32, 2005, s. 2767-2798.

GÖKSU Yusuf, **Türk Ceza Kanunu’nda İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçları**, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 2023.

GÖKTÜRK Neslihan, **Fikri İçtima (Suçların İçtiması)**, 1. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2013.

GÖKTÜRK Neslihan, “Türk Hukuku’nda Suçların İçtiması”, **Ceza Hukuku ve Kriminoloji Dergisi**, C. 2, S. 1-2, 2014, s. 31-59.

GÖZE Ayferi, **Sosyal Devlet Sistemi**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1976.

GÖZE Ayferi, **Liberal Marxiste Faşist ve Sosyal Devlet**, 3. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1995.

GÖZE Ayferi, **Siyasal Düşünceler ve Yönetimler**, 15. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015.

GÖZLER Kemal, **İnsan Hakları Hukuku**, 5. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2023.

GÜLER Mehmet Atilla, “Çalışmanın Sonu Tartışmaları ve André Gorz Üzerine Bir Değerlendirme”, **Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildiriler**, 1. Baskı, Petrol-İş Yayını, İstanbul, 2014, s. 171-190.

GÜLMEZ Mesut, “Çalışma Özgürlüğü ve Hakkı Açısından Emeğin Evrimi: Ulusal ve Ulusalüstü Hukuksal Boyutlar Üzerine Düşünceler”, **Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu VI Bildiriler**, 1. Baskı, Petrol-İş Yayını, İstanbul, 2014, s. 63-128.

HAFIZOĞULLARI Zeki, **Ceza Normu**, 2. Baskı, US – A Yayıncılık, Ankara, 1996.

HAFIZOĞULLARI Zeki / GÜNGÖR Devrim, “Türk Ceza Hukukunda Suçların Tasnifi”, **TBB Dergisi**, C. 20, S. 69, 2007, s. 21-50.

HAFIZOĞULLARI Zeki / ÖZEN Muharrem, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler Kişilere Karşı Suçlar**, 8. Baskı, US – A Yayıncılık, Ankara, 2022.

HERRİNG Jonathan, “Modern Slavery, Domestic Work, and the Criminal Law”, **Criminality at Work**, Editörler: Alan Bogg, Jennifer Collins, Mark Freedland, Jonathan Herring, 1. Baskı, Oxford University Press, New York, 2020, s. 343-361.

International Labour Organization (ILO) / Walk Free / International Organization for Migration (IOM), **Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage**, 2022.

İÇEL Kayıhan, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 7. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023.

JAVILLIER Jean-Claude, “Le droit pénal du travail: inefficacité d’une législation”, **Etudes**, C. 344, S. 3, 1976, s. 397-408.

KABOĞLU İbrahim Ö., “Anayasa’da Sosyal Haklar: Alanı ve Sınırları”, **Anayasal Sosyal Haklar (Avrupa Sosyal Şartı, Karşılaştırmalı Hukuk ve Türkiye)**, Editör: İbrahim Ö. Kaboğlu, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 15-34.

KABOĞLU İbrahim Ö., **Özgürlükler Hukuku 1: İnsan Hakları Genel Kuramına Giriş**, 7. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, 2013.

KANGAL Zeynel T., “Anayasal Güvence Olarak Suçta ve Cezada Kanunilik İlkesi”, **CHD**, C. 6, S. 17, 2011, s. 61-106.

KANGAL Zeynel T., “Göçmen Kaçakçılığı Suçu”, **DEÜHFD**, Prof. Dr. Durmuş Tezcan’a Armağan, C. 21, S. 2, 2019, s. 221-277.

KANGAL Zeynel T., “Cebir Kullanma Suçu”, **Prof. Dr. Mehmet Emin Artuk’a Armağan**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 585-615.

KANGAL Zeynel T., Görevi Yaptırmamak için Direnme, **Özel Ceza Hukuku**, C. IX, Kamu İdaresinin Güvenilirliğine ve İşleyişine Karşı Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

KAPANİ Münci, **Kamu Hürriyetleri**, 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2023.

KAPTAN Efekan, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu”, **THD**, C. 9, S. 99, 2014, s. 50-58.

KARAGÖZLER Meriç, **Bir Temel Hak Olarak Çalışma Hakkı**, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

KARAN Ulaş, “Kölelik, Kulluk, Zorla Çalıştırma ve Zorunlu Çalışma Yasağı: Anayasa ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Bağlamında Karşılaştırmalı Analiz”, **AÜHFD**, C. 67, S. 2, s. 415-462.

KATOĞLU Tuğrul, “Ceza Hukukunda Suçun Mağduru Kavramının Sınırları”, **AÜHFD**, C. 61, S. 2, s. 657-694.

KAYA Pir Ali / ERTUĞRUL YILMAZER Işın Ulaş, “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S. 70, 2016, s. 55-80.

KÉFER Fabienne, **Précis de droit pénal social**, 2. Baskı, Anthemis, Limal, 2014.

KESKİN KIZIROĞLU Serap, Konut Dokunulmazlığının İhlali, **Özel Ceza Hukuku**, C. III, Hürriyete, Şerefe, Özel Hayata, Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018.

KILIÇ Aslı, **İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2019.

KILIÇKAYA Aslı, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Anayasa Mahkemesi’nin Bireysel Başvuru İncelemelerinde Çalışma Hakkı”, **DEÜHFD**, C. 18, S. 2, 2016, s. 127-165.

KOCA Mahmut / ÜZÜLMEZ İlhan, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 16. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

KOCASAKAL Ümit, **Ceza Hukukunda “İtiyad”**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 1994.

KOCASAKAL Ümit, “İnsan Ticareti Suçu (TCK 201/b)”, **GSÜHFD**, S. 2, 2003, s. 39-79.

KOCASAKAL Ümit, “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Nefret ve Ayrımcılık Suçu (TCK 122)”, **CHD**, C. 10, S. 28, 2015, s. 7-40.

KUNTER Nurullah, **Suçun Maddi Unsurları Nazariyesi**, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1954.

KUNTER Nurullah, **Suçun Kanuni Unsurları**, 2. Baskı, Der Yayınları, İstanbul, 2022.

KURT Gülşah, İnsan Ticareti, **Özel Ceza Hukuku**, C. I, Uluslararası Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2017.

KURT YÜCEKUL Gülşah, **İnsan Ticareti Suçu**, Doktora Tezi, İstanbul, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 2011.

LEVIN Benjamin, “Criminal Labor Law”, **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, C. 37, S. 1, 2016, s. 43-100.

MAHMUTOĞLU Fatih Selami / KARADENİZ Serra, **Türk Ceza Kanunu Genel Hükümler Şerhi**, 2. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2021.

MASTAGLI Julien, **La responsabilité pénale de l’employeur**, Doktora Tezi, Metz, Université de Lorraine École Doctorale Sciences Juridiques, Politiques, Économiques et de Gestion Institut François Génys, 2019.

MEMİŞ Pınar, “Ayrımcılık Suçunun Özürlüler Bakımından Değerlendirilmesi”, **GSÜHFD**, S. 2, 2009, s. 69-82.

MEMİŞ KARTAL Pınar, “Türk Ceza Hukukunda Cebir Suçu (TCK m. 108)”, **GSÜHFD**, Köksal Bayraktar’a Armağan, Cilt II, S. 1, 2010, s. 1035-1048.

MEMİŞ KARTAL Pınar, “Görevi Kötüye Kullanma Suçu (TCK m.257)”, **MÜHF-HAD**, Prof. Dr. Nur Centel’e Armağan, C. 19, S. 2, 2013, s. 1373-1396.

MEMİŞ KARTAL Pınar, Kamu Görevinin Terki veya Yapılmaması, **Özel Ceza Hukuku**, C. IX, Kamu İdaresinin Güvenilirliğine ve İşleyişine Karşı Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

MERAN Necati, **Hürriyetten Yoksun Bırakma – Tehdit - Şantaj - Konut Dokunulmazlığını Bozma**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014.

MERİBOUTE Nadia, **La traite d'êtres humains à des fins d'exploitation du travail**, Schulthess Verlag, Zürih, 2020.

MUMCU Ahmet / KÜZECİ Elif, **İnsan Hakları ve Kamu Özgürlükleri**, 8. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2019.

OKUYUCU ERGÜN Güneş, **Ceza Kanunlarının Açıklığı İlkesi**, 1. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2023.

OMAY Umut, **Sosyal Haklar (Kısa ve Eleştirel Bir Bakış)**, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011.

ORHAN Uğur, **Suçun Maddi Konusu**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

ÖNDER Ayhan, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Cilt: II, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1989.

ÖNDER Ayhan, **Ceza Hukuku Genel Hükümler**, Cilt: I, 1. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 1991.

ÖREN Kenan / YÜKSEL Hasan, “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, **HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, C. 1, S. 1, 2012, s. 34-59.

ÖZBEK Veli Özer, **Ekonomi Ceza Hukuku**, İkinci Kitap - Özel Hükümler, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

ÖZBEK Veli Özer / DOĞAN Koray / BACAĞSIZ Pınar, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 18. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

ÖZBUDUN Ergun, **Türk Anayasa Hukuku**, 23. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2023.

ÖZEK Çetin, “Türk Ceza Kanununa Göre Hürriyet Aleyhine Cürümlerin Genel Prensipleri”, **İÜHFİM**, C. 29, S. 4, 1963, s. 933-995.

ÖZGENÇ İzzet, **Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler**, 19. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

ÖZTÜRK Bahri / ERDEM Mustafa Ruhan, **Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku**, 23. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

ÖZTÜRK Mehmet Onat, **Türk Ceza Kanununda İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu**, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006.

PARLAR Ali / HATİPOĞLU Muzaffer, **Açıklamalı – Yeni İctihatlarla 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Yorumu**, 2. Cilt, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010.

PRADEL Jean, “Au confluent des relations de travail et du droit pénal: l'exemple du délit d'entrave à la liberté du travail”, **Droit social**, S. 1, 1990, s. 37-39.

PRADEL Jean / DANTI-JUAN Michel, **Droit pénal spécial**, 7. Baskı, Editions Cujas, Paris, 2017.

POLLOCK Joycelyn M., **Criminal Law**, 12. Baskı, Routledge Taylor & Francis Group, New York, 2021.

REYHANİ Sera, **İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 2009.

SALOMON Renaud / MARTINEL Agnès, **Droit pénal social**, 2. Baskı, Economica, Paris, 2015.

SELÇUK Sami, **Suç Genel Kuramı**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

SOYASLAN Doğan, “İş ve Çalışma Hürriyeti’nin İhlali”, **İş Dünyası ve Hukuk**, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayını, İstanbul, 2011, s. 814-828.

SOYER Sesim, “İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali ile Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçlarına İlişkin Bazı Düşünceler”, **HPD**, S. 7, 2006, s. 99-108.

SÖZÜER Adem, “Tehdit Suçu”, **İÜHFM**, C. 54, S. 1-4, 1994, s. 125-146.

SUR Melda, “Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri”, **Prof. Dr. Hüseyin Pazarcı’ya Armağan**, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 2015, s. 501-524.

SÜZEK Sarper, **İş Hukuku**, 23. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023.

ŞAHBAZ İbrahim, **Açıklamalı ve İctihatlı Türk Ceza Kanunu**, 2. Cilt, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020.

ŞEN Ersan, **Yeni Türk Ceza Kanunu Yorumu**, Cilt 1 (m. 1-146), 1. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2006.

ŞİŞLİ Zeynep, “İnsan Hakları Bağlamında Çalışan Sağlığı Açısından Devletin Yükümlülükleri: Telafi mi, Koruma mı?”, **İzmir Barosu Dergisi**, C. 84, S. 3, 2019, s. 167-208.

TALAS Cahit, “Çalışma Hakkı ve Türkiye’deki Durum”, **AÜSBFD**, C. 46, S. 1, 1991, s. 407-421.

TANER Tahir, **Ceza Hukuku Umumi Kısım**, Ahmet Sait Matbaası, İstanbul, 1949.

TANERİ Gökhan, **Hürriyete Karşı Suçlar**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

TANÖR Bülent, **Osmanlı-Türk Anayasal Gelişmeleri**, 28. Baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 2017.

TANÖR Bülent, **İki Anayasa 1961-1982**, 7. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.

TANÖR Bülent, **Anayasa Hukukunda Sosyal Haklar**, 2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022.

TANÖR Bülent / YÜZBAŞIOĞLU Necmi, **1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku**, 17. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018.

TEPE İlker, “Fiyatları Etkileme Suçu (TCK m. 237)”, **CHD**, C. 5, S. 14, 2010, s. 89-102.

TEZCAN Durmuş / ERDEM Mustafa Ruhan / SANCAKDAR Oğuz / ÖNOK Rifat Murat, **İnsan Hakları El Kitabı**, 9. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

TEZCAN Durmuş / ERDEM Mustafa Ruhan / ÖNOK Murat, **Teorik ve Pratik Ceza Özel Hukuku**, 20. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

TOROSLU Nevzat, **Cürümlerin Tasnifi Bakımından Suçun Hukuki Konusu**, 2. Baskı, Savaş Yayınevi, Ankara, 2019.

TOSUN Öztekin, “Suçluların Kanuniliği Prensibi Aleyhindeki Cereyan”, **İÜHF**, C. 27, S. 1-4, 1961, s. 45-61.

TÜRAY Aras, “İhmal Suretiyle İcrai Hareketin Sınırlı Sayıda Olup Olmadığı Sorunsalı”, **YÜHFD**, C. 17, S. 3, 2020, s. 115-154.

UYGUN Oktay, **Demokrasi**, 4. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2020.

UYGUN Oktay, **Devlet Teorisi**, 9. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022.

ÜNAL Osman Gazi, **Türk Ceza Hukukunda Tehlike Suçları**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

ÜNVER Yener, **Ceza Hukukuyla Korunması Amaçlanan Hukuksal Değer**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003.

ÜNVER Yener, “Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri”, **CHD**, C. 4, S. 11, 2009, s. 101-127.

ÜNVER Yener / HAKERİ Hakan, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 21. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023.

ÜZÜLMEZ İlhan, **Yeni Türk Ceza Kanunu'nun Hürriyete Karşı Suçlar Sistemi Çerçevesinde Tehdit, Şantaj ve Cebir Kullanma Suçları**, 1. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007.

VÉRON Michel, **Droit pénal spécial**, 16. Baskı, Dalloz, Paris, 2017.

YARSUVAT Duygun, **Çalışma Ceza Hukuku**, Sermet Matbaası, İstanbul, 1978.

YARSUVAT Duygun, “Yeni Türk Ceza Kanunu’nun 117 ve 118. Maddelerinde Yer Alan İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali, Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 7, 2007, s. 141-143.

YARSUVAT Duygun / BAYRAKTAR Köksal / YÜZBAŞIOĞLU Necmi / BÜLBÜL Erdoğan / KOCASAKAL Ümit / AKSOY Eylem / MEMİŞ Pınar / KURT Gülşah / TANSUĞ Çağla / YILMAZ Didem, “Türk Ceza Kanunu Tasarısı Hakkında Galatasaray Üniversitesi’nin Görüşü”, **Türk Ceza Kanunu Reformu**, İkinci Kitap, Editör: Teoman Ergül, 1. Baskı, Şen Matbaa, Ankara, 2004, s. 285-317.

YAŞAR Osman, **Uygulamada ve Öğretide Hürriyet Aleyhinde İşlenen Suçlar**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001.

YENERER ÇAKMUT Özlem, “Cebir Suçu (TCK m. 108)”, **ERÜHFD**, C. 8, S. 2, 2013, s. 221-228.

YENİDÜNYA A. Caner, “5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Ayırıcılık Suçu”, **Çalışma ve Toplum**, C. 4, S. 11, 2006, s. 97-116.

YENİSEY Feridun / NUHOĞLU Ayşe, **Ceza Muhakemesi Hukuku**, 11. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2023.

YILDIZ Ali Kemal, Tehdit, **Özel Ceza Hukuku**, C. III, Hürriyete, Şerefe, Özel Hayata, Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018.

YILMAZ Yeşim, “İnsan Ticareti Suçu ve İctima Sorunu”, **MÜHF-HAD**, Prof. Dr. Bülent Tahiroğlu’na Armağan, C. 23, S. 3, 2017, s. 883-972.

YOKUŞ SEVÜK Handan, “5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Eziyet Suçu”, **İÜHFM**, C. 71, S. 1, 2013, s. 1273-1290.

YOKUŞ SEVÜK Handan, **Türk Ceza Hukuku Özel Hükümler**, 5. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023.

YURTCAN Erdener, **Ceza Muhakemesi Kanunu Şerhi**, 9. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

YURTSEVEN Simge Nil, “Türk Ceza Kanunu’nda İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali Suçu”, **ÇÜHFD**, Arş. Gör. Ceren Damar Şenel Armağanı, Cilt III, C. 5, S. 1, 2020, s. 3799-3834.

YÜZBAŞIOĞLU Cihan, “Kamu Personeline Yönelik Psikolojik Tacize Karşı Yargısal Koruma (Elverişlilik ve Yeterlilik Özelinde Bir Tartışma)”, **Toplumsal Cinsiyet ve Hukuk**, Cilt 5, Editörler: Zeynep Özlem Üskül Engin, Hazal Tolu Yılmaz, Doğan Kara, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2024, s. 207-280.

ZAFER Hamide, “Fuhuş Suçu (TCK m. 227)”, **DEÜHFD**, Prof. Dr. Durmuş Tezcan’a Armağan, C. 21, S. 2, 2019, s. 3157-3183.

4771 sayılı Kanun Teklifi ve Adalet Komisyonu Raporu (2/1020), TBMM 21. Dönem, 4. Yasama Yılı, Sıra Sayısı: 890.

5237 sayılı Kanun Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/593), TBMM 22. Dönem, 2. Yasama Yılı, Sıra Sayısı: 664.

### İnternet Sayfaları

Council of Europe, [www.coe.int](http://www.coe.int) (Erişim: 20.05.2024).

Droit Belge, <http://www.droitbelge.be/> (Erişim: 20.05.2024).

European Union, <https://european-union.europa.eu> (Erişim: 20.05.2024).

Fedlex, <https://www.fedlex.admin.ch/fr/home> (Erişim: 20.05.2024).

HUDOC Database, <https://www.echr.coe.int/hudoc-database> (Erişim: 20.05.2024).

Kazancı İhtihat Bilgi Bankası, <https://www.kazanci.com.tr/> (Erişim: 20.05.2024).

Légifrance, <https://www.legifrance.gouv.fr/> (Erişim: 20.05.2024).

Swisslex, <https://www.swisslex.ch/fr/> (Erişim: 20.05.2024).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasa Mahkemesi, <https://www.anayasa.gov.tr/> (Erişim: 20.05.2024).

Türkiye Cumhuriyeti Resmi Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/> (Erişim: 20.05.2024).

TDK, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim: 20.05.2024).

ILO, <https://www.ilo.org/> (Erişim: 20.05.2024).

UN, <https://www.un.org/> (Erişim: 20.05.2024).

UNICEF, [www.unicef.org](http://www.unicef.org) (Erişim: 20.05.2024).

UK Legislation Database, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents> (Erişim: 20.05.2024).

Yargıtay Karar Arama, <https://karararama.yargitay.gov.tr/> (Erişim: 20.05.2024).

## ÖZGEÇMİŞ



**TEZ ONAY SAYFASI**

Üniversite : T.C. GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ  
Enstitü : SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
Hazırlayanın Adı Soyadı : Baki Köse  
Tez Başlığı : Türk Ceza Hukukunda Çalışma Hürriyetinin İhlali  
(5237 sayılı TCK m. 117)  
Savunma Tarihi : 24 /06 / 2024  
Danışman : Prof. Dr. Ümit Kocasakal

**JÜRİ ÜYELERİ:**

Unvan, Ad-Soyadı

İmza

Prof. Dr. Ümit Kocasakal

Prof. Dr. Pınar Kartal

Dr. Öğr. Üyesi Hande Ulutürk

Prof. Dr. Ulun AKTURAN

Enstitü Müdürü