

SİRKÜLER*İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik***BDO**

AUDIT | TAX | ADVISORY

For the latest from BDO Turkey, follow us

Sirküler Tarihi : 01.03.2023
Sirküler No : 2023/017
Yayımlandığı Yer : LEBİB YALKIN DERGİSİ -
Mart 2023 Sayı : 231)

Halit BAŞBUĞA
İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Müdürü

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14
Park Plaza Kat:4
34398 Maslak/İstanbul
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00
Fax: +90 212 365 62 02
e-mail: bdo@bdo.com.tr
www.bdo.com.tr

ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞMA KOŞULLARI, USUL VE ESASLARA UYULMADIĞI KONULARDA UYGULANACAK İDARİ YAPTIRIMLAR VE EYT KAPSAMINDA SİGORTALILIK SÜRELERİ[1]**Özet**

Çocuk ve genç işçilerin çalıştırmasına ilişkin sınırlamalar anayasamız ile güvence altına alınmıştır. Anayasada; çocuklar için alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı sayılmayacağı, kimsenin yaşına uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçüklerin çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağına ilişkin hükümler yer almaktadır. Çocuk ve genç işçilerin İş Kanunu ve yönetmelik hükümlerinde düzenlenen işlerde çalıştırılmaları esastır. Çocuk ve genç işçilerin, çalıştırılma koşulları, iş sözleşmesi yapma ehliyeti, usul ve esaslar ile belirtilen çalışma alanlarında işverenlerin sorumluluğu ayrıca usul ve esaslara uyulmaması halinde uygulanacak idari yaptırımlar ile sigortalılık başlangıcının tespiti, makalenin konusunu oluşturmaktadır.

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağıının toplam gelirleri 2022 yılında 12,8 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 164'dan fazla ülkede bulunan 1.803 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 111.307 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlara ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

Anahtar Kelimeler

Çocuk işçi, genç işçi, sigortalılık süresi, çalıştırma yasağı.

1. GİRİŞ

Çocuk ve genç işçilerin çalışma koşulları Anayasa'da güvence altına alınmış olup, Anayasa'nın 50. maddesinde kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir.[2] 4857 sayılı İş Kanunu'nda[3], gerekse Kanunu'nun uygulanmasını göstermek üzere çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik[4] hükümlerinde belirtildiği üzere çocuk işçi; 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış, ilköğretimini tamamlamış kişiyi, genç işçi; 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi ifade etmektedir. İşverenlerin, çocuk ve genç işçilerin işyerinde çalışma saatleri, ara dinlenme, yıllık izin, sağlık kontrolleri gibi hususlarda mevzuata uygun gerekli kontrol tedbirlerine uymaları önem arz etmektedir.

İş Kanunu'nun 71. maddesinde; zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamayacağı belirtilmiştir. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir. Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılması Hakkında Yönetmelik'te, çalışma koşulları düzenlenmiş olup, çocuk ve genç işçilerin ara dinlenme süreleri; iki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde bir saatten az olamayacaktır. Bu işçilerin hafta tatil izinleri kesintisiz, kırk saatten az olamaz. Çocuk ve genç işçiler, Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmaz. Yıllık ücretli izin süresi 20 günden az olamaz. Bu izinlerin kesintisiz olması esastır. Ancak çocuk işçinin isteği üzerine en fazla ikiye bölünerek kullanılabilir. Söz konusu sınırlama hükümleri asgari olup, çocuk ve genç işçilere daha fazla ara dinlenme süresi, hafta tatili veya yıllık izin verilmesi mümkündür.

2. ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN SÖZLEŞME YAPMA EHLİYETİ

İş sözleşmesi, hukuki anlamda tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerdendir. İki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde, sözleşme kurulduğunda taraflardan her biri diğerinin ediminin karşılığı olarak asli edim yüklenir. İşçi ücret isteme hakkına ve iş yapma borcu altına girerken, işveren ise ücret ödeme borcuna karşılık işçiden hizmet isteme hakkına sahip olmaktadır. İki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde kişilerin fiil ehliyetine sahip olması gerekmektedir. İş sözleşmelerinde, kural olarak şekil serbestisi geçerlidir.[5]

18 yaşını doldurmayan küçükler 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'na[6] göre sınırlı ehliyetsiz kategorisinde yer almaktadır. Küçüklerin tek başına iş sözleşmesi yapma ehliyeti yoktur. Çocuk ve genç işçiler, iş sözleşmesini kanuni temsilcilerinin rızasıyla yapabilir. Kanuni temsilcinin rızası olmadan yapılan iş sözleşmesi veli veya vasisi onay verene kadar askıda geçersiz yani hükümsüzdür. Kanuni temsilcisi onay verdiği takdirde baştan itibaren geçerli sayılır. Küçük, veli veya vasisinin izniyle bir meslek ve sanatla uğraşıyorsa ayrıca icazet gerekmeksizin geçerli bir iş sözleşmesi yapabilir. Nitekim Medeni Kanun'un 453. maddesinde; "*Vesayet altındaki kişiye vesayet makamı tarafından bir meslek veya sanatın yürütülmesi için izin verilmiş ise, o kişi bununla ilgili her türlü olağan işlemleri yapmaya yetkilidir*" şeklinde düzenleme bulunmaktadır. Dolayısıyla da anne, baba veya vasi çocuğun bir meslek veya sanatla uğraşmasına veya aile dışında yaşamasına izin vermişlerse, çocuk veya genç işçinin iş sözleşmesi yapılması için ayrıca rızaya gerek yoktur.[7]

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 12. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde; "*Çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisi ile yazılı iş sözleşmesi yapmak zorundadır.*" denilmiştir. Çocuklarla iş sözleşmesi yapılmasındaki yasağın muhatabı işveren olup, yasağa aykırılık halinde yaptırımlar yalnızca işveren ve işveren vekilleri için söz konusudur. Bu düzenlemenin arka planında kişilerin kendilerine karşı korunması ilkesi bulunmaktadır.[8]

3. ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİLERİN ÇALIŞTIRILABİLECEĞİ İLE ÇALIŞTIRILAMAYACAĞI İŞLER

Çocuk ve genç işçi çalıştıran işveren veya vekillerinin, işyeri koşullarını da dikkate alarak çocuk ve genç işçileri ahlaki, zihinsel, bedensel gelişimlerine uygun işçilerde çalıştırmaları esastır. Çocuk ve genç işçiler, okula devam edenlerin okula devamları ile okuldaki başarılarına engel olmayacak, meslek seçimi için yapılacak hazırlıklara ya da Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yeterliliği kabul edilen mesleki eğitime katılmasına engel olmayacak işlerde çalıştırılabilirler. Yönetmelik'in 5. maddesine göre, çocuk ve genç işçilerin gece dönemine rastlayan işlerde (20.00-06.00) çalıştırılmaları da yasaklanmıştır. Yine İş Kanunu'na ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin

"Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler" başlıklı 8. maddesinde, 18 yaşını doldurmamış işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı düzenlenmiştir.

Çocuk işçilerin çalışmasına izin verilen hafif işler Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in Ek-1' de, genç işçilerin çalışabilecekleri işler yine Yönetmelik Ek-2' de, 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını doldurmamış çocukların çalışabilecekleri işler yönetmeliğin Ek-3' ünde yer almaktadır. Çocuk ve genç işçiler yönetmelik ekinde yer alan işler dışında çalıştırılmaz. Ayrıca yaş kayıtlarına bağlı olarak müsaade edilen işlerden olsalar dâhi hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde, parça başı ve prim sistemi ile ücret ödenen işlerde, eğitim amaçlı işler hariç iş bitiminde evine veya ailesinin yanına dönmesine imkân sağlamayan işlerde, işyeri hekimi raporu ile fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde olan işlerde, eğitim, deney eksikliği, güvenlik konusunda dikkat eksikliği getirme ihtimali olan işlerde 18 yaşını doldurmayan işçiler çalıştırılmayacağı hüküm altına alınmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda on beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler. Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. Ayrıca maden ocağı, kablo döşeme, kanalizasyon ve tünel inşaatı, yer altı ve su altında 18 yaşının altında erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması da yasaklanmıştır.

115 sayılı İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında ILO Sözleşmesi'nin[9] 7. maddesinde; *"Doğrudan doğruya radyasyon işlerinde çalışan ve; 18 yaşından küçük olan işçiler için uygun seviyeler, 6' ıncı madde hükümlerine uygun olarak tespit edilmelidir. 16 yaşından küçük olan hiçbir işçi iyonizan radyasyonlara sebep olan işlerde çalıştırılmamalıdır"* denilerek çocuk ve genç işçilere yönelik özel hüküm getirilmiştir. Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu'nun[10] değişik 12. maddesinde; *"Kanuni istisnalar saklı kalmak üzere, eğlence, oyun, içki ve benzeri amaçlı umuma açık ve açılması izne bağlı yerlerde onsekiz yaşından küçükler çalıştırılmaz."* denilerek çocuk ve genç işçilerin bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamam gibi yerlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır.[11]

4. ÇOCUK VE GENÇ İŞÇİ ÇALIŞTIRMADA İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Yönetmelik'in 11. maddesinde, çocuklara karşı işlenen suçlar ile yüz kızartıcı suçlarda hüküm giymiş olan işveren veya vekillerinin çocuk ve genç işçi çalıştırması yasaklanmıştır. İşveren;

- Çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisine, çocuk ve genç işçinin çalıştırılacağı iş, karşılaşılabileceği riskler ve alınan önlemler hakkında bilgi verir.
- Okula devam eden çocuk ve genç işçiden çalıştırmaya başlamadan önce, öğrenci olduğuna dair belge ister. Bu belgeyi özlük dosyasında muhafaza eder.
- Çocuk ve genç işçinin velisi veya vasisi ile yazılı iş sözleşmesi yapmak zorundadır.
- İşveren; çocuk ve genç işçilere, çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini verir. İşveren, çocuk ve genç işçinin işe başlamasından önce veya çalışma esnasında, çalışma koşullarında değişiklik olması gerektiği hallerde, bu değişikliği yapabilmesi için; işin yapıldığı yerin uygunluğu, kullanılan iş ekipmanlarının şekli ve kullanım biçimleri, iş organizasyonları ile çocuk ve genç işçilere verilen eğitimin düzeyini göz önünde bulundurmalıdır.

5. MEVZUAT HÜKÜMLERİNE AYKIRILIK HALİNDE UYGULANACAK İDARİ YAPTIRIMLAR

4857 sayılı İş Kanunu'nun 104. maddesinde; *"Bu Kanun'un, 71 inci maddesi hükmüne aykırı hareket eden, 72'nci maddesi hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 73 üncü maddesine aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline binikiyüz Türk Lirası idari para cezası verilir."*

denilmiştir. İş Kanunu'nda verilen idari para cezaları her yıl belirlenen yeniden değerlendirme oranı üzerinden arttırılmaktadır. Bu itibarla;

- 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71. maddesinde belirtilen çocukları çalıştırma yaşına ve çalıştırma yasağına aykırı hareket edilmesi halinde 01.01.2023 tarihi itibarıyla 9.302,00- TL idari para cezası uygulanmaktadır.
- Kanunun 73 maddesinde yer alan, Çocuk ve genç işçileri gece çalıştırmak veya ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket edenlere yine 01.01.2023 tarihi itibarıyla 9.302,00- TL idari para cezası uygulanmaktadır.

6. SOSYAL GÜVENLİK MEVZUATI YÖNÜNDEN DEĞERLENDİRME

Erken emeklilikle ilgili yasal düzenlemelerin gündemde olduğu bu dönemde sigortalılık başlangıcı önem arz etmektedir. 18 yaşından küçük işçilerin, uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık süresinin başlangıcı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda[12] farklı bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Kanunun uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık süresi başlıklı 38. maddesinin ikinci fıkrasında *"Bu Kanunun uygulanmasında 18 yaşından önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olanların sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdukları tarihte başlamış kabul edilir. Bu tarihten önceki süreler için ödenen malullük, yaşlılık*

ve ölüm sigortaları primleri, prim ödeme gün sayılarının hesabına dahil edilir." denilmiş ve 18 yaşından önce, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olarak ilk defa kapsama girildiği tarih, sigortalılık başlangıcı yönünden dikkate alınmamakta, sadece prim ödeme gün sayılarının hesabında dikkate alınmaktadır.

Ayrıca, 506 sayılı Kanun'a ilişkin geçiş hükümleri başlıklı geçici 6. maddesinde *"17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Kanuna göre 1/4/1981 tarihinden önce malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tescil edilmiş olanlar hakkında, bu Kanunun 38 inci maddesinin ikinci fıkrasındaki sigortalılık süresinin 18 yaşın doldurulduğu tarihten başlayacağına ilişkin hükmü uygulanmaz."* denilerek, 1/4/1981 tarihinden önce 18 yaşından küçük olup sigortalılığı sağlanan çocuk ve genç işçilerin uzun vadeli sigorta kolları bakımından sigortalılık süresinin başlangıcı, ilk defa çalışmaya başladığı tarih olarak kabul edilmiş, 18 yaşından küçük işçilerin 1/4/1981 tarihinden sonra, sigortalılık süresinin başlangıcı 18 yaşını doldurduğu tarih olarak kabul edilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2018/38 sayılı Emeklilik İşlemleri Genelgesi'nde, sigortalıların aylığa hak kazanma koşullarının belirlenmesinde 18 yaş uygulamasına bakılmaksızın, ilk işe giriş tarihine göre yaş, prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi koşulları tespit edilecektir. Söz konusu koşullardan sigortalılık süresi koşulunun tahsis talep tarihinde yerine gelip gelmediği incelenirken ise, 18 yaş uygulamasına bakılacaktır. Bu bağlamda 08.09.1999 tarihinde önce işe girmiş ve haklarında uzun vadeli sigorta kolları kapsamında prim ödenmiş olan sigortalıların prim gün, yaş ve sigortalılık koşulları bu tarih itibarıyla tespit edileceğinden dolayı, 18 yaşında önce bir gün daha sigortalılık girişi olan kişiler EYT kapsamına alınacak olup, sigortalılık süresinin başlangıcı ise onların 18 yaşını doldurdukları tarih esas alınacaktır.

7. SONUÇ

Çocuk ve genç işçiler, başta Anayasamız olmak üzere İş Kanunu ve ilgili yönetmelikler çerçevesinde özel olarak korunmuştur. İşverenlerin bünyelerinde çocuk ve genç işçi çalıştırmaları durumunda iş sözleşmelerinin veli veya vasileriyle yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Yapılan sözleşmelerin işçilerin özlük dosyalarında muhafaza edilmesi de gerekmektedir. Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılacağı işler, çalışma süreleri, ara dinlenme, hafta tatili gibi konularda özel düzenlemeler yer aldığından dolayı söz konusu hükümlere uygun hareket edilmesi gerekmektedir. Çocuk ve genç işçilerin gece dönemine rastlayan işlerde çalıştırılması yasak olduğu gibi bu işçilere fazla çalıştırma yaptırılması da yasaklanmıştır. Yine 16 yaşını doldurmamış genç işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmamaları gerekmektedir.

Çocuk ve genç işçileri, İş Kanunu'nun 71. ve 73. maddelerine aykırı olarak çalıştırılması halinde işveren veya vekillerine idari para cezası öngörülmüş, cezalar her yıl belirlenen yeniden değerlendirme oranı üzerinden arttırılmakta olup, 2023 yılı itibariyle 9.302,00-TL idari para cezası uygulanmaktadır.

Sosyal güvenlik mevzuatı yönünden 18 yaşından önce işe başlayan işçilerin sigortalılık başlangıcı itibariyle, yaş, prim gün sigortalılık süreleri tespit edilecek ancak sigortalılık süresi 18 yaşını doldurdukları tarih itibariyle başlayacaktır. Bu kapsamda 08.09.1999 tarihinden önce uzun vadeli sigorta kolları kapsamında işe girişi bulunan çocuk ve genç işçiler, gündemde olan EYT yasasından yararlanabileceklerdir. Ancak sigortalılık sürelerinin herhalde 18 yaşını doldurdukları tarih itibariyle hesaplanması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2022). *İş Hukuku*, Ankara: Lykeion Yayıncılık.
- Sümer, H. H. (2020). *İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (2015). *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Uşan, F ve Erdoğan, C. (2020). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu (1934, 14 Temmuz) T.C. Resmî Gazete, 2751
- İş Kanunu (2003, 10 Haziran) T.C. Resmî Gazete, 25134
- Türk Medeni Kanunu (2001, 8 Aralık) T.C. Resmi Gazete, 24607
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (2006, 16 Haziran) T.C. Resmî Gazete, 26200
- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2004, 6 Nisan) T.C. Resmi Gazete, 25425
- İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği (2004,6 Nisan) T.C. Resmi Gazete, 25425
- Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği (16 Haziran 2004) T.C. Resmi Gazete, 25494

- 115 sayılı İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunması Hakkında ILO Sözleşmesi (1968, 23 Mart) T.C. Resmi Gazete, 12856

-
- [1] Dr. Halit BAŞBUĞA, E. SGK Denetmeni
Engin UZUNER, İş Müfettişi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi.
 - [2] Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, İstanbul 2015, s.865.
 - [3] 10 Haziran 2003 tarih ve 25134 sayılı R.G. yayınlanmıştır.
 - [4] 6 Nisan 2004 tarih ve 25425 sayılı R.G. yayınlanmıştır.
 - [5] Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku, Lykeion, Ankara 2022, s.535.
 - [6] 8 Aralık 2001 tarih ve 24607 sayılı R.G. yayınlanmıştır.
 - [7] Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, Ankara 2022, s.51.
 - [8] Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, s.545.
 - [9] ILO tarafından 1 Haziran 1960 tarih ile kabul edilen sözleşme, Türkiye tarafından 7.3.1968 tarih ve 1033 sayılı kanun ile kabul edilmiştir.
 - [10] 14 Temmuz 1934 tarih ve 2751 sayılı R.G. yayınlanmıştır.
 - [11] Fatih Uşan ve Canan Erdoğan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s.98.
 - [12] 16 Haziran 2006 tarih ve 26200 sayılı R.G. yayınlanmıştır.