T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ

BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNE GÖRE GAZETECİLERİN HAKLARI VE MESLEKİ SORUNLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SİBEL GÖKÇE

ANABİLİM DALI :ÖZEL HUKUK
PROGRAMI :ÖZEL HUKUK

KOCAELİ-2007

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ

BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNE GÖRE GAZETECİLERİN HAKLARI VE MESLEKİ SORUNLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SİBEL GÖKÇE

DANIŞMAN : PROF. DR. ZEHRA GÖNÜL BALKIR

ANABİLİM DALI :ÖZEL HUKUK
PROGRAMI :ÖZEL HUKUK

KOCAELİ-2007

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

T.C.
KOAELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNE GÖRE GAZETECİLERİN HAKLARI VE MESLEKİ SORUNLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan : SİBEL GÖKÇE
Tezin Kabul Edildiği Enstitü Yönetim Kurulu Tarihi ve No:03/10/2007-2007/23

Prof.Dr. Zehra Gönül BALKIR

Prof. Dr. Algun ÇİFTER

Yrd.Doç.Dr. Yusuf ÇALIŞKAN

KOCAELİ-2007

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

SUNUŞ

Gazeteciler, gazetecilik mesleği ve medya çalışanları sosyal ve ekonomik anlamda büyük sıkıntılarla karşı karşıya bulunmaktadır. Ülkemizde ve tüm dünya da gazetecilerin çalışma koşullarıyla ilgili olarak büyük bir baskı altında çalışmaya zorlandıkları görülmektedir. 5953 Sayılı Basın İş kanunu; basın iş çalışanlarının çalışma koşulları ve mesleki sorunları dikkate alındığında bu alanda çalışan kesimin haklarını koruma konusunda yetersiz kalmaktadır.

Kanun'un hükümlerinin azlığı ve sistematik olarak yetersizliği Kanun hükümlerinin yorumlanması açısından doktrinde ve uygulamada farklı görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Basın iş kanunu, doktrinde çok fazla incelenmemiştir. Görüş farklılıklarının ve gazetecilik mesleğinin niteliğinden kaynaklanan sorunların ortaya konulması hem uygulamaya ışık tutulması hem de yeni yapılacak düzenleme açısından yol gösterici olması nedeni ile önem arz etmektedir.

Basın İş Hukuku alanındaki çalışmanın azlığı nedeni ile bu alanda çalışma yapılması gereksiniminin olduğu düşüncesiyle özellikle uygulamadaki sorunların göz önüne alındığı bir çalışma yapmak ihtiyacı ile bu çalışma ortaya konulmuştur.

Tez çalışmam sırasında bana olan inancı ve beni teşviki ile bu çalışmanın ortaya çıkmasını sağlayan, çalışmam boyunca benden desteğini eksik etmeyen hocam Prof. Dr. Zehra Gönül Balkır'a, görüşleri ile tez çalışmamın eksikliklerini gidermem konusunda bana destek sağlayan tez jüri üyelerim Prof. Dr. Algun ÇİFTER ve Yard.Doç. Dr. Yusuf ÇALIŞKAN' a, tez çalışmam sırasında benden desteklerini eksik etmeyerek bana uygun çalışma ortamı sağlayan aileme, varlığı ile yaşama sevincimi artıran oğlum ANIL'a sonsuz teşekkürlerimi arz ederim.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ……..I
İÇİNDEKİLER……..……...II
ÖZET..……V
ABSTRACT....…VII
KISALTMALAR……....IX
GİRİŞ……...……1

BİRİNCİ BÖLÜM
BASIN İŞ SÖZLEŞMESİ

I.BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ……...….3

A- BORÇLAR KANUNU DÖNEMİNDEKİ GELİŞİM(1926-1938)……..4
B- TÜRK BASIN BİRLİĞİ KANUNU DÖNEMİ(1938-1946……..….....5
C-5953 SAYILI KANUN DÖNEMİNDEKİ GELİŞİM (1952-1961)……..…6
D- 212 SAYILI KANUN DÖNEMİ(1961-)……...…..7

II.BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ ÇERÇEVESİ ……...……10

A-FİKİR VE SANAT İŞİNDE ÇALIŞMA ……13
B-GAZETECİ OLMA…….……14
C-ÜCRET KARŞILIĞI ÇALIŞMA ……....……..19
D-TEK GEÇİM KAYNAĞININ GAZETECİLİK OLMASI……..……...20
E-4857 SAYILI KANUN KAPSAMI DIŞINDA OLMA……...…...…20

III-BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖNEMİ……...20

IV- BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ…….....20

V-BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ……..……...23

İKİNCİ BÖLÜM
BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN HAKLAR

I-GAZETECİNİN BORÇ VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ……..28
A-İŞİ İFA BORCU……...……..….28
B- SADAKAT BORCU……...…30
C-REKABET SERBESTİSİ ……..….31
D-EDİTÖRYEL SORUMLULUK……..……32

II-İŞVERENİN BORÇ VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ……..…35
. A-GAZETECİYİ KORUMA BORCU……...……..…..35
B-EŞİT DAVRANMA BORCU……...……...….....35
C- MALZEME SAĞLAMA VE SEYAHAT GİDERLERİNİ KARŞILAMA BORCU……...36

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

D-ÜCRET ÖDEME BORCU……...37
1-Gazetecinin Ücretinin Ödenme Zamanı…….38
2-Ücretin Zamanında Ödenmemesi…….....38
3-Yasada Belirlenen Yüzde Beş Fazla Ödemenin Niteliği ……...40
a- Tazminat Olup Olmadığı ……..…….....40
b-Cezai Şart Olup Olmadığı…….40
c-Faiz Olup Olmadığı…….....41
4-Yüzde Beş Fazla Ödemeden İndirim…….41
5-Anayasaya Aykırılık Sorunu……...43
6-Gazeteciye Sözleşme Kapsamında Olmayan İşler İçin Ücret Ödenmesi.....46
7-Askerlikte Ücret……...46
8-Gebelikte Ücret ……..48
9-Gazetecinin Mahkumiyeti Yada Yayının Tatili Halinde Ödenmesi Gerekli Ücret…….....47

E-GAZETECİNİN İKRAMİYE ÖDENMESİ……..51

III-İŞİN DÜZENLENMESİ……...52
A-ÇALIŞMA SÜRELERİ……...52
1-Normal Çalışma…….....52
2-Fazla Çalışma……..53

B-ÜCRETLİ TATİLLER VE İZİNLER……...53
1-Hafta Tatili…….....53
2 -Bayram Tatili ve Genel Tatiller……..54
3-Doğum ,Ölüm ve Evlenme İzinleri…….54
4-Yıllık Ücretli İzin…….54

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE SONUÇLARI

I-SÖZLEŞMENİN TARAFLARIN ANLAŞMASI İLE SONA ERMESİ ……...56

II-ÖLÜM……56

III- BELİRLİ SÜRENİN SONUNDA KENDİLİĞİNDEN SONA ERME...…...58

IV-SÖZLEŞMENİN FESİH BİLDİRİMİ İLE SONA ERMESİ…….....58

A.-SÖZLEŞMENİN BİLDİRİMLİ FESHİ……..60

1-İhbar Tazminatı ……..60

a-4857 Sayılı Kanun Kapsamında Çalışanlar Yönünden ……60
b-5953 Sayılı Kanun Kapsamında Çalışanlar Yönünden ……....……60
aa-İhbar Öneli……...61
aaa İşverenin Feshi Yönünden İhbar Öneli……...62
bbb.Gazetecinin Feshi Yönünden İhbar Öneli…….... 62

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

. bb- İhbar Öneline Uymamanın Sonucu……62
. cc- İhbar Tazminatının Hesaplanması…… 63
. dd-İhbar Tazminatının Tahsili Zamanaşımı Ve Faiz ……..……..…63
. ee-Peşin Ödeme İle Önelsiz Fesih……...……...……64

2-Kıdem Tazminatı ……...…….65
. a- 4857 Sayılı Yasa Yönünden…….65
. b- 5953 Sayılı Kanuna Tabi İşçiler Yönünden……..…67
. aa-Kıdem Tazminatına Hak Kazanma ……...68
. aaa.İşveren Tarafından Fesih……..……..……....71
. bbb.Gazeteci Tarafından Fesih……..…….....……...72
. bb-Kıdem Tazminatının Hesaplanması……..……..……..73
. cc-Kıdem Tazminatının Ödenmesi ……..…….....……76
. dd-Sürelerin artırılması……...…….……..……77

B-HAKLI NEDENLERLE FESİH……..……..77

1-Gazetecinin İş Sözleşmesini İhbar Önelini Beklemeksizin Feshi ……..…79
. 2-Sağlık Nedenleri İle Akdin İşveren Tarafından Feshi…….....…..…...……80

C- FESHE KARŞI KORUMA……...……..……..81
1- İş Güvencesi……..……...……82
2- Basın İş Çalışanının İş Güvencesi……..…...……...88

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
BASIN İŞ ÇALIŞANININ MESLEKİ SORUNLARI

I-SOSYAL GÜVENLİK SORUNLARI…….90
II-ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ZORLUK VE BELİRSİZLİK…….95
II-FİKRİ HAKLARININ KORUNMASI SORUNLARI ……...102
IV- İŞ GÜVENLİĞİ SORUNLARI…….…103
V- İSTİHDAM SORUNLARI…….…106

SONUÇ……116
YARARLANILAN KAYNAKLAR……..120
ÖZGEÇMİŞ……..126

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTÜTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNE GÖRE GAZETECİLERİN HAKLARI VE MESLEKİ SORUNLARI

ÖZET

Basın iş çalışanları tüm çalışma zorluklarına rağmen 1952 yılında 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun yürürlüğe girene kadar haklarını güvenceye alan bir İş Kanunu'na sahip değildir. 5953 Sayılı yasa ile basın çalışanları için özel düzenleme getirilmiş, 6253 Sayılı Kanun ve daha sonra 212 Sayılı Kanun ile yapılan değişikliklerle basın çalışanlarının hakları güvence altına alınmaya çalışılmıştır.

Günümüz tekelleşen ve medya diye adlandırılan basın sektöründeki hukuksal düzenlemelere göre; Basın İş Sözleşmesi ile çalışan gazetecilerin 4857 Sayılı Yasa hükümlerinden yararlandırılmamaları, gazeteciler arasında; onlar aleyhine nedensiz bir ayrımcılığa yol açmış, gazetecilik işinde çalışan kesimlerin faklı düzenlemelere tabi olması sonucunu doğurmuştur. Bu alandaki yasal düzenlemenin yetersizliği, tekelleşme karşısında; gazetecilerin hukuki korumasının yetersiz kalmasına ve sendikasızlaştırılmalarına neden olmuştur.

Gazetecilik mesleğinin niteliği gazetecilerin, işverenlerine karşı diğer meslekte olanlara göre daha az bağımlı olmasını zorunlu kılmaktadır. Gazetecilerin çalışma koşullarının güçlüğü de dikkate alındığında; mesleğin gereği şekilde yerine getirilmesi için gazetecilerin mesleki sorunları tespit edilerek, haklarının korunması konusunda; yasal düzenlemenin yeniden değerlendirilmesi zorunludur. Gazetecilerin çalışma koşullarının yeniden değerlendirilmesi ile yapılacak yasal bir düzenlemeyle basın özgürlüğünün sağlanmasında önemli bir adım atılmış olacaktır.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Anahtar kelimeler; basın iş çalışanı, basın iş sözleşmesi, gazetecilerin hakları, mesleki sorunlar

Tezi Hazırlayan	: Sibel GÖKÇE
Tez Danışmanı	:Prof. Dr. Zehra Gönül BALKIR
Tezin Kabul Tarihi ve No	:3/10/2007-2007/23
Jüri Üyeleri	:Prof. Dr. Zehra Gönül BALKIR
	Prof. Dr. Algun ÇİFTER
	Yard.Doç.Dr. Yusuf ÇALIŞKAN

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTÜTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

THE PROFESSIONAL PROBLEMS AND RIGHTS OF THE JOURNALISTS IN ACCORDANCE WITH THE PRESS EMPLOYMENT AGREEMENT

ABSTRACT

The labor employees in press did not have any Labor Law guarantying their rights in spite of all working difficulties until the Law numbered 5953 Related to the Arrangement of Relations between the Employees and Employers went into effect in 1952. The special arrangements were ensured for the press employees through the law numbered 5953. It was tried to guaranty the rights of press employees through the amendments made by the Law numbered 6253 and then the Law numbered 212.

In accordance with the legal arrangements in the press sector currently made a monopoly and named as media: It caused the discrimination without any reason against them among the reporters that the reporters working through the Press employment Agreement were not benefited from the decrees of the Law numbered 4857, it came to a conclusion that the sections working in the newspaper business depend on different arrangements. The insufficiency of the legal arrangement in this field caused the reporters' legal protection be insufficient and not having unionization against making a monopoly.

The characteristic of the journalism profession necessitates the reporters be less dependent than the ones in other profession to their employers. When the difficulty of the working conditions of the journalists is also considered; the occupational problems of the reporters has to be fixed in order to execute the profession as required, the legal arrangements have to be evaluated again at protection of their rights. An important progress shall be made in assurance of the press freedom

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

through a legal arrangement to be made by the reevaluation of the working conditions of the reporters.

Key Words: press labor employee, press employment agreement, rights of journalists, professional problems

Tezi Hazırlayan	: Sibel GÖKÇE
Tez Danışmanı	:Prof. Dr. Zehra Gönül BALKIR
Tezin Kabul Tarihi ve No	:3/10/2007-2007/23
Jüri Üyeleri	:Prof. Dr. Zehra Gönül BALKIR
	Prof. Dr. Algun ÇİFTER
	Yard.Doç.Dr. Yusuf ÇALIŞKAN

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

KISALTMALAR

BasİŞ K	: Basın İş Kanunu
BK	: Borçlar Kanunu
Çev	: Çeviren
E	: Esas
GCY	: Gazeteciler Cemiyeti Yayınları
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
İÜİF	:İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi
K	: Karar
MK	: Türk Medeni Kanunu
No	: numara
RG	: Resmi gazete
s	: sayfa
S	: sayı
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TGS	: Türkiye Gazeteciler Sendikası
TGSY	: Türkiye Gazeteciler Sendikası Yayınları
v.s.	: vesaire
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

GİRİŞ

Fikri ve sanatsal çabasını ortaya koyarak hizmet veren çalışanlar , yaptıkları işin bedenen çalışanlara göre farklı özellikler taşıması nedeni ile hukuken farklı statüde değerlendirilmektedirler.Bu amaçla yapılan düzenleme 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu) ; 4857 Sayılı yasadan farklı düzenleme getiren; kimi konularda basın iş çalışanı olan gazetecilere ayrıcalıklar tanıyan kimi konularda ise onları, 4857 Sayılı yasa kapsamında çalışanlara tanınan haklardan mahrum kılan bir düzenlemedir.

Ülkemizde Basın İş Kanunu'nun kapsamının sınırlı oluşu; Devlet Memuru statüsünde olanların 647 Sayılı Kanun'a tabi olmaları, bir kısım gazetecilerin haber birimleri dışında çalışmaları nedeni ile 4857 Sayılı Kanun kapsamında olmaları gazetecilerin üç farklı statüde ve farklı mevzuatlara bağlı olarak çalışmalarına neden olmakta ; bu da yapılan hukuki düzenlemelerin yeniden ele alınma gereksinimini doğurmaktadır.

Basın İş Kanunu 4857 Sayılı yasa gibi ayrıntılı düzenlemeler içermemekte, 32 madde (üçü mülga) ,4 ek madde (1 i mülga)ve 4 geçici madde(2'si mülga) den oluşmaktadır. 4857 Sayılı Kanun ile kapsamlarının farklı olması nedeni ile 4857 Sayılı yasanın hükümlerinin bu kanun kapsamındakilere uygulanamaması ve boşluk olan noktalarda Borçlar Kanunu'ndaki genel hükümlere başvurulması basın iş çalışanlarını birçok güvencen yoksun bırakmıştır.

Gazetecilerin günümüzde işsizlik sorunları artmıştır. Değişen medya yapısının toplumsal haber verme, denetleme, eleştirme, kamu oyunu bilgilendirme işlevlerini unutarak kar elde edebilmek için popüler kültüre hitap ederek tiraj ve reyting artırma gayesi, nitelikli iş gücüne verilen önemin azalmasına neden olarak gazetecileri ciddi işsizlik problemi ile karşı karşıya getirmiş, bu da gazetecileri basın kuruluşu sahipleri karşısında güçsüz bırakmıştır.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Çalışmada doktrin tarafından fazla incelenmeyen Kanun incelenmek sureti ile Basın İş Kanunu kapsamında çalışanların basın iş sözleşmesinden doğan hakları ve mesleki sorunları konusuna ışık tutulmaya çalışılmıştır. Çalışmamızda Basın İş Kanunu hükümlerinin yorumu ile ilgili gerek doktrinde yapılan tartışmalara ve kabul gören görüşlere gerekse Yargıtay tarafından benimsenen görüşlere yer verilerek bu alanda bilgi sahibi olmak isteyen uygulamacı ve akademisyenlerin çalışmalarına katkı sağlamaya çalışılmıştır.

Bu amaçla hazırlanan çalışmanın birinci bölümünde basın iş sözleşmesinin tarihi gelişimi, hukuki çerçevesi, tanımı,şekli ve özellikleri anlatılarak basın iş sözleşmesi tanıtılmıştır. İkinci bölümde basın iş sözleşmesinden doğan hakların neler olduğu anlatılarak yükümlülüklerin tespiti yapılmıştır. Üçüncü bölümde basın iş sözleşmesinin sona ermesinin sonuçları ve gazetecinin feshe karşı korunması konuları anlatılarak Basın İş Sözleşmesi ile tanınan hakların kullanılması ile ilgili konulara değinilmiştir. Dördüncü bölüm olan son bölümde ise gazetecilerin mesleğin özelliklerinden doğan sorunları irdelenmiştir.Gazetecinin sosyal güvenlik sorunları,çalışma koşullarındaki zorluk ve belirsizliklerden kaynaklanan sorunları fikri haklarını alamamadan kaynaklı ekonomik sorunları,iş güvenliği sorunları ve istihdam sorunları bu sorunların kaynakları ile birlikte ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

BİRİNCİ BÖLÜM
BASIN İŞ SÖZLEŞMESİ

I.BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Ülkemizde bir hizmet sözleşmesi ile başkasına bağımlı olarak çalışanlar ile ilgili yasal güvence getiren ilk Kanun kabul edildikten bir yıl sonra 15.06.1937 'de yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu'dur[1]. Ancak kanun işçiyi bedeni çalışması fikri çalışmasına üstün veya eşit olarak tanımladığından fikir ve sanat işi ile uğraşanlar kapsamı dışı kalmışlardır. Bu nedensiz ayrımcılığın Anayasa'ya aykırılığı ileri sürülmüş ise de açılan iptal davası Anayasa Mahkemesi tarafından 1963/172 Esas.;1963/244 K. Sayılı ;21.10.1963 tarihli karar ile reddedilmiştir[2].

1938 tarihli Basın Birliği Kanunu bir yana bırakılırsa, gazetecilerin çalışma koşullarını düzenleyen temel yasa, 1952 tarihli 5953 Sayılı 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar ile çalıştıranlar Arasında Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu) 'dur. Son olarak 04.01.1961 tarihinde Milli Birlik Komitesi tarafından kabul edilen 212 sayılı yasa ile önemli değişiklikler geçiren Basın İş Kanunu eksikliklerle dolu ve günümüz ihtiyaçlarını karşılamaktan çok uzak bir düzenlemedir. Yasada gazeteci, iş akdi tanımlamaları yapılmamış, birçok konu belirsiz bırakılmıştır. 10 Ocak 1961 tarihinde işverenler tarafından düzenlemenin gazetecilere çok fazla hak verdiği gerekçesi ile tepki gösterilmiş ve işverenler yasanın yürürlüğe girmesine tepki olarak gazetelerini kapatmışlardır. Bu dönemde 11-13 Ocak 1961 tarihlerinde Akşam, Cumhuriyet, Dünya, Hürriyet, Milliyet, Tercüman, Vatan, Yeni Sabah gazeteleri yayınlanmamış, bu gazetelerin gazetecileri bir araya gelerek''basın '' adlı gazete çıkarmışlardır. Yeni Sabah Gazetesi sahibi Safa KILIÇOĞLU , **''eylem mi, alın size eylem ''** diyerek gazeteyi kapatmıştır[3].Bunun üzerine Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın desteği ile

[1] 15.06.1936,RG:3330.
[2] M. Kemal Oğuzman , **Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması,**İÜHFM,Cilt:32,s.858'den Anayasa Mahkemesi Karalar Dergisi,S:1,Ankara,1969,s.359.
[3] Gürbüz Azak, **Gazeteci Milleti,** Zafer, Kültür Serisi, Yayın No:4,1. Baskı, İstanbul,1997,s.41.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

gazeteciler tarafından ‘’ Basın ‘’ adlı gazete yayınlanmıştır[4]. İşverenlerin yasal düzenlemeye karşı olan tepkilerini protesto eden gazeteciler protesto sırasında **‘’ çalışan gazeteci bugüne dek simitle ve ümitle yaşadı.’’** şeklinde sloganlar atarak basın işçilerinin içinde bulundukları sıkıntıları dile getirmeye çalışmışlardır.

Yasanın yürürlüğe girdiği 10 Ocak 1960 tarihi gazetecilere sağladığı haklar nedeni ile bayram olarak nitelendirilse de zamanla gazeteciler, sendikalaşma faaliyetlerinde bulunarak işverenlerle toplu iş sözleşmesi yapmak konusunda gerekli çabayı göstermemişlerdir. 4857 sayılı yasa ile değiştirilmiş olan 1475 Sayılı yasa kapsamında sözleşmeler yaparak, 212 Sayılı Yasanın sağladığı ayrıcalıkları ve kendilerine verdiği hakları uygulanamaz kılmışlardır[5].

A- BORÇLAR KANUNU DÖNEMİNDEKİ GELİŞİM(1926-1938)

8.06.1936 yılında kabul edilerek 15.06.1937 yılında yürürlüğe giren 3008 Sayılı İş Kanunu çalışanları fikir ve beden işçisi olarak ayırıp bedenen çalışanlar ile bedenen çalışmaları fikri çalışmalarına üstün gelenleri işçi olarak kapsamına alması nedeni ile fikir çalışanları kanun kapsamı dışında kalmıştır[6]. Bu dönemde kamu kesimindeki fikir işçileri devlet memuru olarak koruma altına alınmışlar ancak İş Kanunu güvencesinden yararlanamayan özel sektördeki fikir işçileri Borçlar Kanunu 313-354 de düzenlenen hizmet sözleşmeleri ile ilgili hükümlere tabi olmuştur[7]. 1938 yılında yürürlüğe giren Basın Birliği Kanunu’nun 1946 yılında yürürlükten kaldırılması ile gazeteciler açısından uygulanacak mevzuat ortadan kalmış olduğundan, gazeteciler açısından bu dönemde yasal boşluk oluşmuştur. Yasal boşluk bulunan bu dönemde gazeteciler, 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun ’un 1952 yılında yürürlüğe girmesine kadar yine Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olmuşlardır[8].

---

[4] Ayrıntılı bilgi için bakınız. Fikret İlkiz , **Basın İş Yasası Tarihi Gelişim ve Başlıca Uygulama Sorunları,**İstanbul,Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,2004 .

[5]İlhan Üzülmez,**Basın Özgürlüğü**, **Prof. Dr. Fehiman Tekil’in Anısına Armağan**, İstanbul,2003,s.58.

[6] Kayıhan İçel/Yener Ünver, **Kitle Haberleşme Huku**ku,Yenilenmiş yedinci Bası,İstanbul,Beta,2007,s.218.

[7] Müjdat Şakar , **Basın İş Hukuku:Gazetecilerin Çalışma İlişkileri**, İstanbul, Beta,2002 ,s.25.

[8] Şakar,**Basın İş Hukuku**,s.28.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

B- TÜRK BASIN BİRLİĞİ KANUNU DÖNEMİ(1938-1946)

Avrupa'yı etkileyen totaliter ve otoriter rejimlerin Türkiye'deki rejim üstünde yaptığı etkilerin de etkisi ile 1938- 1946 yılları devletin basın faaliyetlerini baskı mekanizması ile kontrol altında tuttuğu ve gazetecilerin çalışma koşullarını oldukça kısıtlı hale getirdikleri bir dönemdir[9].

Cumhuriyet Döneminin İlk Basın Kanunu 1931 Tarihli Matbuat Kanunu'dur. Bu kanun ile gazete ve dergi çıkarmak isteyenlere o yerin en büyük mülki amirine beyanname verme yükümlülüğü getirilmiş, 1938 yılında yapılan değişiklik ile de bu yükümlülüklere ek olarak talepte bulunanlara ruhsat alma ve bunun yanında para depo etme zorunluluğu getirilmiş ve yeni yayınların yayınlanması engellenerek basın çoğulculuk imkanından yoksun bırakılmıştır[10].1938 yılında getirilen bu yükümlülüklerle basın özgürlüğü sıkı bir baskı ve denetim altına alınmıştır[11].

Basın iş çalışanlarını iş sözleşmesinden doğan haklarını düzenleyen 5953 sayılı Kanun'un dayanağını teşkil eden ve onun temel hükümlerini içeren 3511 sayılı Basın Birliği Kanunu[12] 28.06.1938 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanun'un kapsamı 1. maddede "Türkiye'de çıkan gazete ve mecmuaların sahipleri ile bunların ve Türk istihbarat ajanslarının yazı, haber, resim, fotoğraf ve tashih işlerinde ücretle devamlı ve muntazam surette çalışacak bu işi kendine meslek edinen kimselerden mürekkep olmak ve hükmi şahsiyeti haiz bulunmak üzere Türk Basın Birliği ası ile birlik teşkil olunmuştur." denerek belirlenmiş ve 2. maddesinde "Bir gazete ve mecmuanın intişara başlamasından itibaren en çok bir ay içinde bu gazete ve mecmuanın sahipleriyle burada çalışan ve birinci maddede yazılı vasıf ve şartları haiz bulunan diğer gazeteciler birliğe yazılmak için müracaat etmeye mecburdurlar.Bu mecburiyete riayet etmeyenler, birliğe kaydoluncaya kadar o yerin en büyük mülki amirinin emri ile mesleklerini icradan men edilir. Memnuniyet hilafına hareket edenler ve bunları çalıştıranlar hakkında beş liradan yirmi beş liraya kadar hafif para cezası hükmolunur.Tekerrüründe bu ceza iki kat olarak verilir''denilerek gazetecilik

[9] Murat Özgen,**Türkiye'de Basının Gelişimi ve Sorunları**,İÜİF,İstanbul,2000,s.23.
[10] Sulhi Dönmezer,**Basın Hukuku**,3.Bası,İstanbul,s.164.
[11] Murat Özgen,**Türkiye'de Basının Gelişimi ve Sorunları**,s.22
[12] RG, 14.07.1938,S: 3959.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

mesleğinde çalışanları bir birlik altında toplanmaya çalışılmış, buna aykırı davrananlara da cezai yaptırımlar öngörülmüştür.Mesleki koruma getiren bu düzenlemeye paralel bir düzenleme 5953 sayılı kanunda öngörülmemiştir. 3511 sayılı Kanun'un ''Gazete ve Mecmua Sahipleriyle Bunlarda Çalışan Birlik Mensupları Arasındaki Karşılıklı Münasebetler''başlıklı üçüncü kısmında basın iş sözleşmesine göre çalışanlarla ile ilgili düzenlemeler getirmiştir. Kanun 1946 yılında 4932 Sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır

C-5953 SAYILI KANUN DÖNEMİNDEKİ GELİŞİM (1952-1961)

5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar ile çalıştıranlar Arasında Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun 13 Haziran 1952 tarihinde kabul edilerek 20 Haziran 1952 tarihinde 8140 sayılı Resmi Gazete 'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. TBMM' de (Türkiye Büyük Millet Meclisi) hiçbir maddesi tartışılmadan bir günde çıkarılan kanun ile gerekçesinde belirtildiği üzere '' fikren çalışan zümrelerin sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak kanuni tedbirlerin alınması'' amaçlanmıştır[13]. Kanun yürürlüğe girdiği dönemde diğer çalışanlara kıyasla gazetecilere ayrıcalıklar getirmiştir. Gazetecilere kanun ile yıllık ücretli izin hakkı tanınmışken İş Kanunu kapsamındaki işçilere bu hak 1960 tarihinde tanınmıştır. Yine İş Kanunu'ndan farklı olarak tek işçi çalıştıran işyerleri dahi kapsama alınmıştır.

5953 sayılı Kanun ile gazeteci ile işveren arasında yapılacak iş sözleşmelerinde yazılı sözleşme yapma şartı getirilmiş ancak sözleşmede bulunması gerekli unsurlar düzenlenmemiştir. Bildirimli fesih ve buna uyulmamasında ödenmesi gerekli tazminat, haklı nedenlerle fesih hakkı ve tazminat talebi, deneme süresi, haftalık tatil hakkı, sendika kurma hakkı ve sosyal sigortalar kurumuna tabi olma mecburiyeti fikir işçileri için ilk kez bu kanunda düzenlenmiştir.

19 Şubat 1954 yılında yürürlüğe giren 6253 sayılı Kanun ile 10.,15.,17.,20., ve 28. maddelerde değişiklik yapılarak metne üç ek madde eklenmiştir.6253 Sayılı Yasa ile yapılan değişiklikle 10. maddedeki bir aylık deneme süresi üç aya çıkarılmış,15. maddede yapılan değişiklikle bir mevkutede çalışan gazetecinin , mukavele

[13] Tutanak Der.Dev.IX,C.16, S:214,s.1.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

hükümleri dışında olarak işveren tarafından sipariş edilen veya yayınlanması kabul edilen yazılar için ayrıca ücrete hak kazanacağı hükmü getirilmiştir. Kanun'un 20. madde hükmünde günlük gazetelerin Şeker Bayramının birinci ve ikinci günleri ile Kurban Bayramının ilk üç gününde yayınlanmaları yasaklanmış olması, bu günlere mahsus gazete yayınlama hakkı gazetecilerin bağlı bulundukları mesleki teşekküllere ait olması yönündeki hükümler ve 28. maddede de bu yasağa uymamanın yaptırımını düzenleyen hükümleri değiştirilmiştir.Gazetelerin belli günlerde yayınlanma yasağı Anayasa Mahkemesi 1992/36 E.,1993/ 4 K. sayılı 20.01.1993 Karar tarihli kararı ile yürürlükten kaldırılmıştır.

D- 212 SAYILI KANUN DÖNEMİ(1961-)

1960 ihtilalinden sonra 4 Ocak 1961 'de 5953 sayılı kanunda değişiklik yapan 212 Sayılı Kanun[14], yasama görevini tek başına elinde bulunduran Milli Birlik Komitesi tarafından kabul edilmiş 10 Ocak 1961 tarihinde de Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

5953 Sayılı Kanun 212 Sayılı Kanun ile önemli değişiklikler geçirmiştir. 212 Sayılı Kanun o kadar etkili olmuştur ki Basın İş Kanunu'ndan 212 Sayılı Kanun diye bahsedilmektedir[15].212 Sayılı Kanun ile 5953 Sayılı Kanun'un 20 maddesi değiştirilmiş ve kanuna bir ek ve bir geçici madde eklenmiştir. Gazeteciler arasında sevinçle karşılanan kanunun kabul tarihi olan 10 Ocak tarihi '' Çalışan Gazeteciler Bayramı ''olarak kutlanmaya başlanmış ancak günümüz koşullarında Kanun'un gazetecilerin haklarını korumada yetersiz kalması karşısında '' bayram''yerine bu tarih Gazeteciler Günü olarak adlandırılmıştır[16].

5953 Sayılı Kanunun 1. maddesindeki '' Bu kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan mevkutelerle haber, fotoğraf ajanslarında veya benzeri yayın müesseselerinde ve matbaalarında başmuharrirlik, muharrirlik, mesul müdürlük, yazı işleri müdürlüğü, istihbarat şefliği muhabirlik, mütercimlik, musahhihlik, foto muhabirliği, ressamlık, karikatürcülük,istihbarat telsizciliği ve radyoculuğu, gazete

[14] RG,10.01.1961,S:10703.
[15] Şakar,**Basın İş Hukuku**,s.29.
[16] Şakar, **Basın İş Hukuku**,s.29.dipnot24.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

müdürlüğü ve idare müdürlüğü gibi her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "İşçi" tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ecir olarak çalışanlara (gazeteci) denir.''şeklindeki hüküm 212 sayılı yasa ile değiştirilmiştir. ''benzeri yayın ve müesseselerde çalışan''ibaresi kaldırılarak fikir ve sanat işinde çalışanların kim olduğuna dair sayılan kişiler madde metninden çıkarılarak kanunun her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle uygulanacağı belirtilmekle yetinilmiştir. Kanunda sayılan kişilerin metinden çıkarılması 212 sayılı kanunun kapsamının değişip değişmediği tartışmalarının doğmasına sebep olmuştur. Bu tartışmaları kanun hükümlerini incelerken irdeleyeceğiz.

Kanunun 5. maddesinin önceki düzenlemesinde sözleşmenin yazılı yapılacağının belirtilmesi ile yetinilirken yeni düzenlemede işin nev'i, ücret miktarı,gazetecinin kıdemi işin nev'inde ve ücrette yapılan değişikliklerinde sözleşmede gösterilmesi zorunluluğu getirilmiş ,gazetecilerin iki yılda bir terfi edeceklerine dair düzenleme getirilmiştir.

Kanunun bildirimli fesih halini düzenleyen altıncı maddesinde meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem hakkı tanınacağı ve kıdem hakkının gazetecinin meslekte ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanacağı ve akdin feshi halinde gazetecinin bu süreye göre hesaplanacak tazminatı almaya hak kazanacağı belirtilmiştir. Bu alacağın sözleşmenin devam ettiği her yıl ve küsuru için gazetecinin son aylığı dikkate alınarak her yıl için bir aylık ücreti tutarında tazminat alacağı düzenlenerek gazetecinin kıdem tazminatı alacağı düzenlenmiştir. Önceki hükümde yer almayan gazetecinin işine son verilmesi halinde kullanılmayan yıllık izin müddetine ilişkin alacağının peşin olarak ödenmesi gerektiği hükmü bu maddeye eklenmiştir. Kıdem tazminatının bir defada ödenememesi halinde iş yerinin mali vergisini tahakkuk ettiren maliye şubesinin işyerinin zarar etmekte olduğuna dair karar vermesi şartı ile işverence tazminatın bir yıl içinde dört taksitte ödenebilme imkanı getirilmiştir.

6253 Sayılı yasa ile bir aya indirilen deneme süresi 212 Sayılı değişiklikler yeniden üç aya çıkarılmıştır. Deneme süresinin sonunda yazılı sözleşme yapılması

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

gerektiği belirtilerek deneme süresinde yazılı sözleşme yapmama imkanı getirilmiştir. Deneme süresi içinde çalışan gazeteci stajyer olarak tanımlanarak stajyer sayısının sözleşmeli yazı işleri kadrosunun yüzde onunu geçemeyeceği yönünde işveren aleyhine sınırlayıcı hüküm getirilmiştir. Bu şekilde basın iş çalışanlarının stajyer kadrosunda iş güvencesinden ve sosyal güvenlikten yoksun olarak çalıştırılmaları engellenmeye çalışılmıştır. Kanun'un 12. maddesinde yapılan değişiklikle işverenin fesih nedenlerine sınırlama getirilmiştir.

212 Sayılı Kanun ile gazeteciler lehine yapılan en önemli değişikliklerden biri 14. maddedeki ücret ve tazminat alacaklarına ilişkin düzenlemelerdir. 212 Sayılı kanundan önceki 5953 sayılı yasada bulunmayan, gazeteciye ödenen ilave ücretlerin ve madde 15 de öngörülen işveren tarafından verilen işler veya sipariş edilen veya yayınlanması kabul edilen yazılar için gazeteciye ödenmesi gereken ilave ücretlerin primlerinin de ödenmesi yükümlülüğü getirilerek, işverenlerin prim ödeme yükümlülüğünden kaçınmak için gazetecilerin ücretlerinin düşük gösterilmesinin önüne geçilmeye çalışılmıştır. 212 Sayılı Kanun ile 14. maddede yapılan değişiklikle gazeteciye daha önce tanınmış olmayan ikramiye hakkı da tanınmıştır.

212 Sayılı Kanun'un 16. maddesine eklenen " Kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin 7 nci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar izinli sayılır. Bu müddet zarfında müessese gazeteciye son aldığı ücretin yarısını öder. Doğum vuku bulmaz veya çocuk ölü dünyaya gelirse, bu halin vukuundan itibaren bir ay müddetle bu ücret ödenir. Gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardım, bu ödemeye tesir etmez" şeklindeki son fıkra ile kadın gazetecilerin doğum izinleri ve bu dönemde alacakları ücretlere ilişkin düzenleme getirilmiştir. 17. maddede yapılan değişiklikle gazetecinin yayınlanan yazısı ile ilgili mahkumiyeti halinde ödenecek ücrete bağlı bulunduğu kadroya yapılacak toplu zamların da yansıtılacağı belirtilmiştir. 5953 Sayılı yasanın 18. maddesindeki gazetecinin ölümü halinde eşi ve çocuklarına ödenecek ücretin "gazetecinin üç aylık ücreti olacağı" düzenlemesi 212 sayılı düzenleme ile "üç aydan az olmayacağı" şekilde ifade edilmiştir.19. maddeye eklenen 2. fıkra ile gazeteciye çocuğu dünyaya geldiği zaman üç; eşi veya çocuğu, anası veya babası öldüğü zaman dört; çocuğu evlendiği, kardeşi, büyük anne veya büyük babası veya torunu öldüğü zamanlar iki

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

gün olağanüstü ücretli izin hakkı tanınarak bu izinlerin senelik izinden sayılmayacağı belirtilmiştir.

Gazetecinin 21. maddede düzenlenen izin haklarında gazeteci lehine düzenleme yapılmıştır. Kıdemi 10 ile 20 yıl arasındaki gazeteci açısından beş hafta, kıdemi yirmi yılı aşan gazeteci açısından altı hafta olarak düzenlenen yıllık ücretli izin alacağı yapılan değişiklikle kıdemi on yılı aşan gazeteci içi altı hafta olarak belirlenerek yıllık ücretli izin hakları iyileştirilmiştir. Kıdemi on yılın altında olan gazeteciler için dört hafta olarak belirlenen yıllık ücretli izin hakkı konusunda değişiklik yapılmamıştır.Ek 1. madde ile pazar gününden başka bir gün hafta tatili yapan gazetecinin pazar günü çalışması halinde bu çalışmanın fazla mesai sayılmayacağı düzenlenmiştir.

212 Sayılı yasa ile yapılan değişiklikler incelendiğinde gazetecilere 5953 Sayılı yasa ile tanınmayan birçok hakkın 212 Sayılı kanun ile tanındığı, önceki kanun ile tanınan haklarda da gazeteci lehine düzenlemeler getirilerek iyileştirme yapıldığı görülmektedir. Ancak 212 sayılı yasanın yürürlüğe girdiği 1961 yılından günümüze kadar geçen uzun zaman sürecinde basın sektöründe ve teknolojik imkanlarda yaşanan değişimler sonucu gazetecilerin mesleki sorunlarının artması ve gazetecilerin çalışma koşullarının değişmesi sonucu yapılan düzenlemeler yetersiz kalmıştır.

II. BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN HUKUKİ ÇERÇEVESİ

Basın iş sözleşmesi kendine özgü özellikler gösteren bir sözleşmedir. Doktrinde basın iş sözleşmesinin hangi sözleşme türüne girdiğine ilişkin tartışmalar yapılmış olmasına rağmen kendine özgü nitelikleri gereği tipik sözleşme türlerinden ayrıldığını kabul etmek gerekmiştir. Borçlar Kanunu'nda sözleşme serbestisi getirildiği halde belli sözleşme türleri belirlenmiştir. Basın İş Sözleşmesi özellikleri bakımından Borçlar Kanunu'nda belirlenen tipik sözleşme türlerinden farklılık göstermektedir. Basın İş Sözleşmesinin bir tür istisna sözleşmesi olup olmadığı konusu doktrinde irdelenmiştir. BK m. 355 'de düzenlenen istisna sözleşmesinde iş sahibi karşı taraftan ücret karşılığında bir eserin yapılmasını ister. İş sahibini ilgilendiren eserin istediği şekilde yerine getirilmesi olduğundan eserin nasıl ve nerede yerine getirildiğinin önemi bulunmamaktadır. Basın iş sözleşmesi de gazetecinin fikri ve sanatsal çabanın

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

sonucunda ürün ortaya koymuş olması, işverene bağımlılığın az olması ve işyerinin önemi bulunmaması özellikleri nedeni ile istisna sözleşmesine benzerlik göstermektedir. Ancak istisna sözleşmesinde iş sahibi lehine ücret karşılığı üretilecek eser belirlenmiş iken Basın iş sözleşmesinde gazeteci belirlenen sürede veya belirsiz süre için emeğini ve ortaya koyduğu ürünleri bir ya da birkaç basın kuruluşuna sunmakta ve karşılığını ücret bordrosu ile almaktadır[17]. İstisna sözleşmesinde iş sahibi yapılacak eserin niteliklerini belirlemekte ve karşı taraftan buna uygun eser yaratmasını talep etmekteyse de gazetecinin görevi gereği basın kuruluşu sahibinin isteği doğrultusunda eser koyması söz konusu olmadığı gibi basın kuruluşu sahibinin hoşuna gitmeyecek doğrultuda haber ve yayın da yapabilmesi de söz konusudur. Basın İş Sözleşmesi Borçlar Kanunu'nda düzenlenen hizmet sözleşmesi ile benzerlik göstermekte ancak gazetecinin işverene bağımlılığı hizmet sözleşmelerine göre çok daha gevşek olmaktadır.

Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un 1. maddesinde "Kanunun Şümulü" başlığı altında kanunun kapsamı belirlenmiştir. Kanun hükümlerinin Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanacağı öngörülmüştür. Kanun'da gazetecinin de tanımı yapılarak kanunun kapsamındaki fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara "gazeteci" denmiştir. Kanun tanımına göre gazeteci sayılabilmek için kanunda öngörüldüğü şekilde Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkuteler ile haber ve fotoğraf ajanslarında çalışıyor olmak ve fikir ve sanat işi yapıyor olmak gerekir. Dolayısıyla Türk vatandaşı bile olsa yabancı basın yayın organlarının Türkiye'de bulunan muhabirleri ya da temsilcileri Basın İş Kanunu anlamında gazeteci kabul edilmemektedir[18]. Bu tanımdan yola çıkarak Basın İş Kanunu'nun uygulama alanında olan işverenin, yayınladığı gazetenin ve derginin Türkiye'de yayınlama şartı getirilmiş olmasına rağmen işverenin Türk vatandaşı olma şartı getirilmemiştir. Fransa'da da bizdeki düzenlemeye paralel olarak, 1935 tarihli Fransız yasasının 2. maddesinde, "...Fransa'da yayınlanan bir günlük ya da süreli yayında veya bir

[17] Şakar, **Basın İş Hukuku,**, s.51.
[18] A. Can Tuncay,. **Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri**, İstanbul,1989, s.27.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Fransız haber ajansında çalışan..." kişilere yasanın uygulanacağı öngörülmüş ancak 1974 yılında yapılan bir yasal değişikle, madde metnindeki, Fransa'da yayınlanan ve bir Fransız haber ajansı deyimleri yasadan çıkarılmıştır[19]. Fransız hukukundaki bu değişiklik ihtiyacı yayınlanma sözcüğünün anlamının baskı, yayım ve iletişim teknolojisinde yaşanan olağanüstü gelişme nedeniyle zamanla oldukça değişmiş ve belirsizleşmiş olmasından doğmuştur[20]. Buna paralel bir düzenlemenin ülkemizde de yapılması günümüz koşullarında zorunluluk halini almıştır. Türkiye'de yayınlanma şartı yerine Türkiye'de dağıtım yapılması şartı getirilmesi ya da daha geniş kıstasların ölçü olarak alınması daha yerindedir. Zira yayın yurtdışındaki matbaalarda basılabileceği halde dağıtımı ve okuyucu yada izleyici ile buluşması Türkiye'de olabilir. Bu durumda bu yayında çalışan gazetecilerin Basın İş Kanunu'ndaki haklardan yararlanamamaları adil olmayan nedensiz bir ayrımcılığa neden olur.

Gazeteci tanımlamasına uysalar bile, Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında Basın İş Kanunu hükümleri uygulanmaz (Bas.İş K.m.2). Basın İş Kanunu'nun çıkarıldığı dönemde işçi-memur ayırımı tartışmalarının yapılıyor olması nedeni ile kanun koyucu tarafından gerekli görülen düzenleme ile sadece özel sektörde işçi statüsünde çalışan gazetecilere bu kanun hükümlerinin uygulanması amaçlanmıştır[21]. Kanun koyucuyu bu şekilde bir ayrım yapmaya iten neden kanunda belirlenen işyerlerinde çalışanların 3656 ve 3659 sayılı Kanunlardaki ayrıcalıklardan yararlanmaları ve Basın İş Kanunu ile getirilen ayrıcalıklardan da yaralanmaları halinde diğer çalışanlara göre fazla korunmuş olacakları düşüncesidir.

Basın İş Kanunu'nda Basın İş Sözleşmesinin tanımı yapılmamış, kapsamı ve yapılış şekli belirtilmiştir. Basın iş sözleşmesinde iş görme edimini yerine getirerek işverene bağımlı çalışan işçi; gazeteci, karşılığında ücret ödeyerek işçiden iş görmesini bekleyen işveren ise; Basın Kuruluşu sahibidir. Basın işçisinin çalıştığı

[19] Emmanuel DERİEUX, **Journalistes, Encyclopedie Dalloz**., 1988.den M. Ali Şuğle, **Basın İş Kanununa Göre Gazeteci Kavramı** , www . istanbulbarosu@gov.tr, s.6.
[20] Şuğle, **Gazeteci Kavramı** s.7
[21] Tuncay, **İşçi- işveren ilişkileri** , s.27

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

yayını çıkaran kişi kamu tüzel kişisi olmamak koşulu ile gerçek ya da tüzel kişi olabileceği gibi sendika da olabilir[22]. Yargıtay 9. HD 1987/ 10722 E. 1987/ 952 K. Sayılı 3.02.1987 Karar tarihli ilamı ile işçi sendikasının çıkarmakta olduğu gazetede çalışan yazı işleri müdürünü fikir işçisi kabul etmiştir[23]. Basın İş Kanunu' nda fikir ve sanat işinde ücret karşılığı çalışan ve İş Kanunu kapsamında işçi olmayan kişilere uygulanma koşulu getirilmiş ve gazetecinin tanımı yapılmış olması nedeni ile kanunun kapsamını tayin ederken bu hususların varlığının belirlenmesi ve irdelenmesi gereklidir.

A-FİKİR VE SANAT İŞİNDE ÇALIŞMA

Basın İş Kanunu'nun değişiklikten önceki düzenlemesi " Bu Kanunu hükümleri; Türkiye'de yayınlanan mevkutelerle, haber ve fotoğraf ajanslarında veya benzeri yayın müesseselerinde ve matbaalarında başmuharrirlik, mütercimlik, musahhihlik, foto muhabirliği, ressamlık, karikatürcülük, istihbarat telsizciliği ve radyoculuğu, gazete müdürlüğü ve idare müdürlüğü gibi her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunu'ndaki işçi tarif şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında…" uygulanır şeklinde idi. Maddenin günümüzdeki düzenlemesi " Bu kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunu'ndaki işçi tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu fikir şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir." şeklindedir. Yapılan değişiklikle kanundaki "gazete" kelimesi kaldırılmış sadece mevkutelerde yayınlanma şartı kalmıştır. Hükümdeki "veya benzeri yayın müesseselerinde ve matbaalarında başmuharrirlik, mütercimlik, musahhihlik, foto muhabirliği, ressamlık, karikatürcülük, istihbarat telsizciliği ve radyoculuğu, gazete müdürlüğü ve idare müdürlüğü gibi" ibareleri de kaldırılmış ve kanunun her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışanlara uygulanacağının belirlenmesi ile yetinilmiştir. Gazete sözcüğünün kaldırılmasının mevkute kelimesinin gazeteyi de kapsayacak şekilde geniş bir anlam taşımasına dayandırılmıştır. Kanunda örnek olarak sayılanların kanun metninden çıkarılması ise kanunun kapsamının değiştirilip

[22] İçel,Ünver,s.219.
[23] Yargıtay Kararları Dergisi,Mayıs, 1989, S:5,s.667.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

değiştirilmediği tartışmalarının doğmasına neden olmuştur. Gazetecinin kim olduğunu açıklarken bu tartışmalara değineceğiz.

Fikir ve sanat işi yapmaktan kastedilen fikren çalışmanın bedenen çalışmanın önüne geçmiş olmasıdır. Basın İş Kanunu hem fikir işçilerini hem de sanat işi ile uğraşanları kapsamına almaktadır. Buna göre yazar, muhabir, haber programı sunucusu ve program yapımcısı, , ,redaktör, fotoğrafçı, karikatürist, çevirmen, gibi gazetecilik işi ile uğraşanlara Basın İş Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Buna karşın gazetede çalışan ancak fikir ve sanat işi yapmayanlar Basın iş kanunu'na değil 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olmaktadırlar.

Basın İş Kanunu hükümlerinin uygulanabilmesi için sözleşmede belirlenen işin türü fikir ve sanat işi olmalıdır. Ancak sözleşmede belirlenen işin türü ile fiilen yapılan işin türü arasında farklılık var ise fiilen yapılan iş dikkate alınarak uygulanacak kanun belirlenecektir. Yapılan iş fikir ve sanat işi değilse basın iş kanunu hükümleri uygulanmayacağı gibi, sözleşmede farklı nitelendirmeler yapılarak çalıştıran tarafından gazetecilerin Basın İş Kanunu hükümlerinden yararlanmalarının önüne geçilmeye çalışılsa dahi işin niteliği fikir ve sanat işi ise Basın İş Kanunu hükümleri geçerli olacaktır[24].

B- GAZETECİ OLMA

İlkel toplumlarda yaşayan kişiler, yaşadıkları toplumda kendilerine yetebilmeleri ve diğer toplumlarda olan olaylardan etkilenmemeleri nedeni ile yakınlarındaki olaylar dışındaki olaylarla ilgilenmezlerdi. Ancak endüstriyel gelişmelerin yoğun olduğu çağdaş toplumlarda kişilerin kendilerinden çok uzakta olan olayları da özümseyip öğrenmek ve eleştirel bakış açısı kazanmak istemeleri nedeni ile gazetecilerin önemi ve sorumluluğu artmıştır[25]. Kitle iletişim araçları diye adlandırılan radyo, televizyon, haber ajansları, gazeteler vasıtası ile toplumun bu iletişim ihtiyaçları karşılanmaktadır. Kitle iletişim araçları temel konularda görüş birliğini teşvik ederek toplumun bütünleşmesini; halkın çevresinde olup bitenlerden

[24] Seracettin Göktaş , Şahin Çil ,**Basın İş Kanunu** ,Turhan Kitabevi,Ankara,2003,s.28.
[25]L. Doğan Tılıç,**Utanıyorum Ama Gazeteciyim;Türkiye ve Yınanistan'da Gazetecilik**,İletişim,1. Baskı,İstanbul,1998,s.95.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

haberdar olarak dünyada gelişen sorunlar hakkında aydınlanmalarını; sosyal yapının çeşitli unsurları arasında koordinasyonu sağlayarak üyelerin ne tür güçlüklerle bir arada yaşamaları gerektiği konusunda bilinçlenmelerini; teknik ve kültürel yeni oluşumları ve yeni terimleri halka tanıtarak halkın toplumsal diyaloğu artırmalarını; toplum sorunlarına çözüm önerileri sunarak kamuoyunun desteklenmesini; toplumun bilgi birikimlerini nesilden nesile aktarmalarını ; zevk, tercih ve modayı canlı tutmayı sağlama temel işlevlerini yerine getirirler[26].

Gazeteci görevini yerine getirirken kitle iletişim araçlarının işlevlerini gerçekleştirmesi yolunda faaliyette bulunmalıdır. Gazeteciliğin tanımı yapılırken toplumdaki bu işlevlerinin dikkate alınması gerekmektedir. Ancak günümüzde gazeteciliğin işlevinin doğru söylemek ve bilgilendirmek olması gerektiği ancak gazetecinin pratikte yükselebilmek ve işini korumak adına basın kuruluşu sahiplerine ve iktidara hoş görünmek ve onların menfaatine hizmet etmek işlevini yürüttükleri düşünülmektedir[27]. Bu durumu kanıksayanlar olduğu gibi durumdan yakınan ve mesleklerini şevkle yapamayan gazeteciler de mevcuttur. Oysaki gazeteciler topladıkları bilgi ve belgeler ile tarihin yazılmasına araç olmakta, çağının tanıklığını yapmaktadır.

5953 Sayılı Kanun'un 1. maddesinde "Bu kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir." düzenlemesi ile gazetecinin tanımı yapılmıştır. Buna göre; Basın İş Kanunu kapsamında çalışan bir gazeteci olabilmek için Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında çalışmak ve bu çalışmanın fikir ve sanat işinde olması, çalışmanın ücret karşılığında yapılıyor olması ve çalışanın İş Kanunu kapsamında işçi olmaması şartlarının bulunması gereklidir. Kanun'daki gazeteci tanımı yetersiz olup gazetede çalışması yayımlanan herkesin gazeteci sayılması ölçütü yeterli değildir. Kişinin gazeteci sayılabilmesi açısından geçimini gazetecilik mesleğinden sağlıyor olması şartının gerekliliği doktrinde tartışmalıdır. Ancak kanımca kişinin gazeteci sayılabilmesi için başka gelirleri mevcut olsa da ağırlıklı olarak geçimini bu meslekten temin etmesi gerekmektedir. Zira gazetede hukuk köşesi bulunan bir

[26] Güneş Berberoğlu, **Yazılı basında organizasyon yapıları ve yönetim şekilleri : Basın İşletmeciliği**,Tezler Dizisi:4,İstanbul,1991,s.20.
[27] Tılıç,s.104.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

avukatın, ayda bir kez sağlık köşesinde yazıları yayınlanan bir doktorun gazeteci sayılabilmesi mümkün değildir. Gazetede çektiği resimler yayınlanan fotoğrafçı, karikatüristin bulmaca köşesini hazırlayan kişinin sırf gazetede yayını olması sebebi ile gazeteci sayılabilmesi söz konusu olmadığından gazeteci statüsünün belirlenmesinde başka ölçütlerin aranması zorunludur[28].

Doktrinde idare müdürlerinin 5953 sayılı kanun kapsamında gazeteci olup olmadığı konusu tartışmalıdır. Doktrindeki baskın görüş gazete idare müdürlerinin gazetecilikle ilgili olmayan bir fikir işi yaptıkları ve dolayısıyla Basın İş Kanunu kapsamına girmedikleri yönündedir[29]. Özek ise; 212 Sayılı yasa ile yapılan değişiklikten evvel idare müdürlerinin fikir ve sanat işçilerinin bir tipi olarak sayılmış olmasını gerekçe göstererek hükümde yapılan değişikliğin madde metnine tahdit koyma ve kanunun kapsamını daraltma amacı taşımadığını, idare müdürlerinin de 5953 sayılı kanun kapsamında olduğunu savunmaktadır[30]. Özek' e göre; 212 sayılı kanun yeni bir kanun olmayıp değişiklik getiren bir kanun olduğundan ve 212 Sayılı kanun ile ilk iradenin değişikliğe uğradığına dair açık bir husus mevcut olmadığından 5953 Sayılı yasanın hazırlık çalışmalarının dikkate alınması ve Kanun'un ek 1. maddesi düzenlemesi ile birlikte değerlendirme yapılması gereklidir[31]. 212 sayılı değişiklikle kanunda fikir işçisi olarak sayılan örneklerin metinden çıkarılmasını hükmün kapsamının daralması olarak kabul etmek önceki metinde sayılan muhabir, karikatürist v.s nin de fikir işçisi olmadığını kabul etmek anlamına gelecektir ve böyle bir kabul geçerli olamayacaktır[32]. Yine Ek 1. maddede müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi yerlerde çalışanlara ilişkin normal çalışma süresi belirlenmiştir. Özek; maddede idarehanede çalışanların da kanun kapsamında sayılmış olması ve idare müdürlerinin fikri çalışmasının bedensel çalışmasından üstün olması nedeni ile idare müdürlerinin kanun kapsamında olduğunu kabul etmektedir[33]. Oğuzman ise, Özek'in fikir işçisi olma unsuru ile fikir ve sanat işinde

---

[28] Şuğle, **Gazeteci Kavramı** ,s.9

[29]Görüş için bakınız Oğuzman , **Mesleki ve Sosyal Haklar**,s.862. – Süzek Sarper,**İş Hukuku**,2. Bası,Beta,İstanbul,2005,s.185.- Atılgan Semra, **Türk Basınında İstihdam Sorunları ve Çözüm Yolları :Gazetecilerin Korunması**, ,Gazeteciler Cemiyeti**,** Tezler Dizisi :5,İstanbul,1991,s.26.

[30] Çetin Özek ,**Basın Hukukumuza Göre Fikir İşçileri ile İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet,İ**ÜHFM,Cilt:28,S1-4,1962,s.65.

[31] Özek, **Hukuki Münasebet** ,s.66.

[32] Çetin Özek,**Türk Basın Hukuku**,İÜHF,İstanbul,1978,s.805.

[33] Özek, **Hukuki Münasebet** ,s.66.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

çalışma unsurunu karıştırdığını beyan ederek Özek'in görüşünü eleştirmiştir[34]. Ancak Yargıtay 9. HD 1966 / 53 E. 1966/ 682 K. Sayılı 31.01.1966 sayılı kararında idare müdürlerinin Basın İş Kanunu kapsamında olduğu kabul edilmiştir[35].

3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanun'un 38. maddesinde radyo ve televizyon kuruluşlarının ''haberle ilgili birimlerinde çalışanların '' Basın İş Kanunu'na tabi olacakları belirtilerek radyo ve televizyon habercilerinin de gazeteci olarak adlandırılacağını belirlemiştir. Ancak maddenin kenar başlığında '' haber birimlerinde çalışanlar''tabiri kullanılmış olmasına karşın madde metninde "haberle ilgili birimlerde çalışanlar" ibaresi kullanılması nedeni ile Basın İş Kanunu'na tabi kesimin haber dairesinde çalışanlarla sınırlı mı tutulmuş olduğu yoksa haberle ilgili yan uğraşlarda bulunanlarında kanun kapsamına dahil edildiği konusunda görüş ayrılıkları mevcuttur. Haberle ilgili birimlerde çalışanların kanun kapsamında olup olmadığının değerlendirilmesinde çalışanın Basın İş Kanunu'nda belirlenen kapsam dahilinde bir fikir ve sanat işi ile uğraşıp uğraşmadıklarının dikkate alınması ve buna göre çalışana uygulanacak kanunun belirlenmesi yerinde olacaktır. 3984 Sayılı Kanun'da yapılan düzenleme ile Basın İş Kanunu'nun uygulama alanının sadece işyeri olarak genişletildiğini kabul etmek daha yerinde bir yorum olacaktır.

2001 Tarihli Basın Kartları Yönetmeliği'ne göre '' basın kartı ''sahibi olması da kişinin gazeteci olup olmadığının tespitinde kullanılmaktadır. Ancak; Yönetmelik hükümleri gereği gazeteci olmayan çalışanlara da bu kartın verilme imkanı bulunmaktadır. Basın Kartı Yönetmeliği'nin[36] 22. maddesi'ne göre gazetecilik mesleğine yakınlıkları nedeni ile'' basın mesleğini temsil edenler''olarak tanımlanan kişiler de basın kartı alabilmektedir. Bunlar;''Kamu yararına çalıştığı Bakanlar Kurulunca kabul edilen basın kuruluşlarının, başkan ve başkan yardımcıları, genel sekreteri ve idare müdürleri; en çok basın kartı taşıyan üyeye sahip ve basın-yayın organlarınca kurulmuş sendikanın yönetim kurulu tarafından yöneticiler arasından seçilenler; Gazete Sahipleri Yönetim Kurulu tarafından seçilen ,yönetim kurulu veya birlik üyesi olan işyerlerinin yönetim kurulu üyeleri;İletişim Fakültesi dekan ve

[34] Oğuzman, **Mesleki ve Sosyal Haklar**,,s.861,dipnot11.
[35] Göktaş,Çil,s.20.
[36] RG 23.03.2001,S:24351.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

dekan yardımcıları ile gazetecilik,radyo-televizyon ve halkla ilişkiler bölüm başkanları; daha önce on yıl süre ile basın kartı taşımış olmaları şartıyla Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri ve Genel Müdürlüğüne bağlı bulunduğu Devlet Bakanı'dır.''şeklinde Yönetmelik ile tespit edilmiştir. Yönetmelik; Sarı basın kartını alma hakkını bazen basına emeği geçen emekçilere vermezken bazen de gazeteci olmayan kişilere bu kartın verilmesine imkan verdiğinden kişinin 5953 sayılı Kanun kapsamında gazeteci sayılmasında sarı basın kartının olup olmaması ölçü olarak almanın doğru olmayacağı ve kişinin gazeteci olup olmadığının tespitini devletin verdiği belgeye dayandırmanın bağımsız ve özgür basın açısından sorun yaratacağı da savunulmaktadır[37].

Basın kartını alabilmenin 5953 sayılı yasaya uygun sözleşme yapma şartına bağlanmış olması (Yönetmelik,m.5) da büyük basın kuruluşları tarafından iş sözleşmesi, 4857 sayılı kanuna tabi olarak çalışan işçi gibi yapılan gazetecinin basın kartı alabilmesini engellemektedir[38]. Yine Yönetmeliğin 24. maddesinde Basın Yayın ve Enformasyon İl Müdürlüğü'ne veya valiliklere başvurarak ilk defa basın kartı talebinde bulunan gazeteciler için durumlarına göre on iki ay ile yirmi sekiz ay arasında bekleme süresi öngörülmüş olması, bekleme süresi sonunda, talebi komisyon toplantısında değerlendirilen gazeteci hakkında inceleme yapılması ve komisyon üyelerinin üçte birinin talep etmesi halinde talepte bulunan gazetecinin davet edilerek komisyonu mesleki çalışmaları konusunda bilgilendirmesi talebinde bulunulması, gazeteci hakkında basın kartı verilmesi yönünde karar çıkması halinde kararın Genel Müdürlükçe onaylanarak kesinleşmesi, onayın ardından düzenlenen basın kartının Ankara'da Basın yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü, İl Müdürlüğü olan yerlerde il müdürlükleri, diğer illerde de valilikler aracılığı ile sahiplerine gönderilmesi süreci çok uzun sürmektedir. Bu sürecin geçmesinin beklenmesi kişinin 5953 sayılı yasa kapsamında gazeteci olarak çalışmasına rağmen uzun süre basın kartından yoksun olmasına neden olmakta, bu durumda basın kartına sahip olmanın kişinin gazeteci olup olmadığının tespitinde ölçü olarak alınmasını engellemektedir.

---

[37] Murat Özgen,**Türkiye'de Basının Gelişimi ve Sorunları**,,s84

[38] Burcu Kaya,**Basın Kartı Yönetmeliği Bağlamında Türkiye'de Gazeteciler ve Basın Mesleğini Temsil Edenler,**Başbakanlık Basın-yayın Enformasyon Genel Müdürlüğü,İstanbul,2005,s.1.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

C-ÜCRET KARŞILIĞI ÇALIŞMA

Basın İş kanunu'nda kanunun fikir ve sanat işinde ücret karşılığı çalışma şartı getirilmiş olduğundan gazetecinin ücret karşılığı çalışıyor olması da kanunun uygulanma alanının belirlenmesinde belirleyici unsurdur. Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazetecinin her ay ücretini peşin olarak alması gerekmektedir. Sözleşmede belirlen iş kapsamında olmayan işlerin yapılması halinde işveren tarafından gazeteciye ayrıca ücret ödenmelidir(m.15/2). Kanunda gazetecilerin iki yılda bir terfi edeceklerine dair düzenleme getirilmiştir. Kanunda belirlenen iki yıllık terfi süresi azami olarak belirlenmiş olup gazeteci ile işveren arasında daha kısa sürede terfi etmeyi öngören sözleşme yapılması için engel bulunmamaktadır[39].

D-TEK GEÇİM KAYNAĞININ GAZETECİLİK OLMASI

Bazı hukukçular Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olarak kabul edilebilmek için kişinin geçimini gazetecilik mesleğini yaparak sağlıyor olması şartının gerçekleşmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Akyiğit; Basın İş Kanunu'nda gazetecinin işveren ile yaptığı mukavelede aksi kararlaştırılmamış ise dışarıda basın ile alakalı olsun ya da olmasın başka iş yapmakta serbest bırakılmış olması nedeni ile gazeteciliğin başlıca geçim kaynağı olması koşulunu gazeteciliğin tanımlanmasında kabul etmemektedir[40]. Bunun yanında Özek; sadece ve devamlı olarak mevkutelerde fikir unsuru üstün gelen faaliyette bulunan kişiyi gazeteci olarak kabul etmektedir[41]. Türkiye Gazeteciler Hak ve Sorumlulukları Bildirgesi'nde gazeteci; "Düzenli bir şekilde, günlük yahut süreli bir yazılı, görüntülü, sesli veya elektronik basın ve yayın organında, kadrolu, sözleşmeli ya da telif karşılığı, haber alma, işleme, iletme veya görüş, fikir belirtme görevi üstlenen ve asıl işi ile başlıca geçim kaynağı bu olup, çalıştığı işletme ile ilgili yasalar karşısındaki konumu bu tanıma uygun olanlar .." olarak tanımlanarak kişinin gazeteci sayılması için asıl işinin ve başlıca geçim kaynağının bu mesleği icra etmesi gerektiği vurgulanmıştır[42].Gazetecinin mesleği dışında başka bir iş yapması konusunda yasal bir engel bulunmaması nedeni ile başka bir iş ile uğraşması mümkün ise de ; ağırlıklı olarak hangi işi yaptığı ve

[39] Göktaş,Çil,a.g.e.,s.28.
[40] Ercan Akyiğit, **''İş Kanunu Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı (Öğreti-uygulama)**,Seçkin,Ankara,1999,s.887.
[41] Özek, **Türk Basın Hukuku**,s.787.
[42] www.tgs.gov.tr.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

kamuoyunda hangi mesleki faaliyeti ile öne çıktığı hususlarının gazeteci tanımlamasında ölçü olarak alınması gerektiği kanaatindeyim.

E-4857 SAYILI KANUN KAPSAMI DIŞINDA OLMA

Basın İş Kanunu'nun 1. maddesindeki kanunun, İş Kanunu'ndaki işçi kapsamı dışında kalan kişilere uygulanacağı yönünde açık düzenleme mevcuttur. Bu nedenle Basın İş Kanunu 'nun uygulanabilmesi için gazetecinin İş Kanunu'ndaki kanun kapsamında olmak için gerekli şartları taşımaması,bedeni çalışmasının fikri çalışmasından üstün olmaması gereklidir.

III-BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖNEMİ

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin ifade özgürlüğü başlıklı 10. maddesinde **"**Herkes görüşlerini açıklama ve anlatım özgürlüğüne sahiptir. Bu hak, kanaat özgürlüğü ile kamu otoritelerinin müdahalesi ve ülke sınırları söz konusu olmaksızın haber veya fikir almak ve vermek özgürlüğünü de içerir. Bu madde, devletlerin radyo, televizyon ve sinema işletmelerini bir izin rejimine bağlı tutmalarına engel değildir. "şeklinde düzenleme getirilmiştir. 1982 Anayasası ile de basın özgürlüğü ve fikir özgürlüğünden bahsedilmiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile ve 1982 Anayasası ile güvence altına alınan görüş açıklama ve anlatım özgürlüğünün teminat altına alınabilmesi, fikir ve sanat işi ile uğraşan kesimin her türlü baskı ve tesirden uzak olarak görevlerini yapabilmelerinin zemininin oluşturulmasına bağlıdır. Bu da ancak basın işçilerinin sosyal ve ekonomik haklarının güvenceye alınması ile sağlanabilecektir.

Ülkemizde çalışan kesim ile ilgili farklı zamanlarda farklı kanunlar çıkarılarak üç farklı kanun uygulaması doğmuştur. İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu düzenlemeleri ile çalışanlar arasında yaratılan farklılıkların bir kısmı kanuna tabi çalışanların özel şartları ile ilgili olmayıp diğer kanuna tabi olanlar aleyhine haksız kazanımlara yol açmış, İş Kanunu'nda yapılan değişikliklere paralel olarak diğer kanunlarda değiştirilmediğinden farklılıklar anlaşılamaz boyuta ulaşmıştır.Kanun düzenlemeleri yapılırken çalışanlarla ilgili diğer yasal düzenlemelerin dikkate alınmaması , çalışanların özel şartları ile ilgili farklı düzenlemeler dışındaki düzenlemelerin ortak hükümler taşımaması bu ayrımcılığa

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

yol açmıştır.Bunun önüne geçebilmek tüm çalışanlar için tek düzenleme yapılarak ortak hükümler dışında mesleğin özelliğine göre farklı düzenlemeler getirmekle mümkündür[43].

IV- BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ

Basın İş Kanunu'nda gazeteci ile kendisini çalıştıran işveren arasındaki iş akdinin yazılı şekilde yapılması zorunluluğu getirilmiştir(m.4). 212 sayılı Kanun ile değiştirilen hükme göre sözleşmede işin nev'i, ücretin miktarı, gazetecinin kıdemi hususlarının da belirtilmesi, iş nev'inde ve ücrette yapılan değişikliklerin ve gazetecinin iki yılda bir terfide ücretinin yüzde kaç oranında artırılacağının da yazılı sözleşmeye eklenmesi gerektiği öngörülmüştür.

Kanun'da ücret sözleşmesinin yazılı olmasının mecburi olduğu belirtilmiştir. Kullanılan ''Mecburi'' kelimesinden dolayı bu hükmün emredici nitelik taşıyan bir hüküm olduğunu ve yazılı şekil şartının sözleşmenin geçerlilik şartı olduğunu kabul eden görüşler[44] yanında yazılılık şartının ispat şartı olduğunu kabul eden görüşler de mevcuttur[45]. Bunun yanında İş Hukuku'nun işçiyi koruyucu niteliği de dikkate alınarak bu hüküm ile gazetecileri koruma ve haklarını açıklığa kavuşturma amacının gerçekleştirilmeye çalışıldığını, bu yönde işverene yükümlülük getirildiğini söylemek de mümkündür[46]. Yargıtay' da gazeteci ile kendisini çalıştıran işveren arasındaki hizmet akdinin yazılı şekilde yapılmasının geçerlilik şartı olmayıp işverene yöneltilen bir yükümlülük olduğu görüşündedir[47]. Yargıtay' a göre; gazeteciye müteaddit şekilde icmal cetveli ile ücret adı altında aylık ödemeler yapılmışsa ve tedavi giderleri de işverence karşılanmışsa yazılı sözleşme yapılmamış olsa dahi gazeteci 5953 sayılı yasa kapsamındadır [48]. Yargıtay basın çalışanının fikir ve sanat işinde çalışıp çalışmadığının belirlenebilmesi bakımından iş sözleşmesinin yazılı yapılıp yapılmadığına bakılmaksızın Üniversitelerin iletişim fakültesinden

---

[43] Müjdat Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.42.
[37]Görüş için bakınız Kenan TUNCOMAĞ ,**İş Hukukunun Esasları**, İstanbul,1989,s.84.
[45]M. Emin Şuğle ; **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları**, Legal,2006, s. 32.
[46]Oğuzman, **Mesleki ve Sosyal Haklar**,s ,868,dipnot 23.
[47] Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı 1958/ 28 E. ,RG 23.06.1959 -10234 1959/ 17 K.
[48] Yargıtay 9. HD 1999/13238 E.,1999/15919 K. 18.10.1999 ,Corpus CD Medya Yazılım.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

seçilecek bilirkişiden rapor alınması gerektiğini kabul etmektedir[49]. Bunun yanında gazetecinin basın işçisi olup olmadığının tespitinde Basın Yayın Genel Müdürlüğü'nden yazılı sözleşme yapılıp yapılmadığının sorulması ve taraflar arasında yapılmış bir yazılı hizmet sözleşmesinin bulunup bulunmadığı kuşkuya yer vermeyecek biçimde tespit edilmeli, tanık beyanları ile davacının yaptığı iş ve görevinin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir [50].

Yazılılık şartının geçerlilik şartı kabul edilmesi halinde bu şartın yerine getirilmemiş olması sözleşmenin hükümsüzlüğü sonucunu doğurmaktadır (BK m.20/ ll). Ancak iş ilişkisinin önceden kurularak yükümlülüklerin yerine getirilmesinden sonra sözleşmenin yapıldığı andan itibaren yok sayılması, sosyal sigorta ödemelerinin iadesi, gazetecinin fikri çalışması sonucu yayınlanan eserlerin geriye alınabilmesi mümkün değildir. Bu nedenle hükümsüzlüğün etkisinin sınırlandığı, taraflarca yerine getirilen dönemin geçerli bir sözleşme kabul edilerek hükümsüzlükten etkilenmeyeceği, hükümsüzlüğün ancak ileri sürüldüğü tarihten itibaren ileriye yönelik olarak etki göstereceğini ileri sürülmektedir[51]. Kanımca Türk Medeni Kanunu(TMK)m.2 hükmü gereği de kanunda yazılı şekil şartı öngörülmüş olsa dahi tarafların yükümlülüklerini yerine getirerek sözleşme şartlarına uymaları halinde bir tarafın edimini yerine getirene karşı kanunda öngörülen yazılı şekil şartının yerine getirilmemiş olması nedeni ile sözleşmenin geçersizliğini ileri sürmesi mümkün değildir.

212 sayılı Kanun ile değiştirilen hüküm ile öngörülen sözleşmede işin nev'i, ücretin miktarı, gazetecinin kıdemi, iş nev'i ve ücrette yapılan değişikliklerin ve gazetecinin iki yılda bir terfi ederken ücretinin yüzde kaç oranında artırılacağının gösterilmesi gerektiği şeklindeki düzenleme ile Basın İş Sözleşmesinde yazılması zorunlu asgari hususlar belirlenmiştir. Kanunen zorunlu olarak gösterilmesi gerekli hususların yanında iş sözleşmesi ile ilgili farklı hususların da sözleşmede gösterilmesi mümkündür.

---

[49] Yargıtay 9. HD 2001/19623 E,2002/4369 K.,19.03.2002 –Corpus CD Medya Yazılım.
[50] Yargıtay 9 HD 2004/30971 E 2005/20788 K 13.06.2005,Corpus CD Medya Yazılım.
[51] Şakar , **Basın İş Hukuku**,s.54; Nuri Çelik, **İş Hukuku**, İstanbul, Beta, 16. Bası, s.111.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Basın İş Sözleşmesinde gösterilecek işin türü gazetecilik mesleğine ilişkin fikri ve sanat işi olmalıdır. Sözleşmede belirtilen işin niteliği ile fiilen görülen iş arasında farklılık bulunması halinde çalışanın hangi kanunun kapsamında olduğunu belirlemede fiilen yapılan işin niteliği esas alınacaktır. Yapılan iş fikir ve sanat işi ise Basın İş Sözleşmesinin varlığı kabul edilecek ancak aksi durumda Basın İş Sözleşmesinden bahsedilemeyecektir[52].

Sözleşmede belirlenen ücret miktarı, Basın İş Sözleşmesi ile yapılması kararlaştırılan iş türünde yapılan işlerin karşılığı olup sözleşme dışında işverence verilecek işler veya sipariş edilen veya yayımlanması kabul edilen yazılar için gazeteciye ayrıca ücret ödenecektir(m.15).

Basın İş Kanunu 212 Sayılı kanun ile değiştirilen 26.maddesinde çalıştırdığı gazeteci ile dördüncü maddede gösterilen şekilde yazılı iş sözleşmesi yapmayan işveren için; yazılı olarak yapılmayan her mukavele için ağır para cezası öngörülmüştür.

V-BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN ÖZELLİKLERİ

Basın iş sözleşmesi niteliği itibari ile ve taraflara yüklediği yükümlülükler itibari ile diğer iş sözleşmeleri ile ortak özellikler göstermesine rağmen bazı yönlerden diğer iş sözleşmelerinden farklılıklar içermektedir. Bunun nedeni gazetecilik mesleğinin bir fikir ve sanat işi olması nedeni ile işverenin talimatları ile yerine getirilmeye müsait bir meslek olmamasıdır. Zira işverenin talimatı doğrultusunda, onun menfaatleri ve dünya görüşüne hizmet eder şekilde gazetecinin ortaya koyduğu ürünün ona özgü olduğunun kabul edilme imkanı yoktur. Düşünsel faaliyetler ancak özgür bir ortamda yerine getirilebilir. Bu nedenle gazetecinin işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğü ve işverene bağımlılığı diğer iş sözleşmelerine göre daha gevşektir. Zira gazeteciyi diğer iş sözleşmelerinde olduğu gibi işverenin talimatı ile hareket etmek zorunda bırakmak gazetecilik mesleğinin halka doğru bilgi verme, halkı aydınlatarak kamuoyu oluşumuna katkıda bulunma

[52] Göktaş/Çil,s.28.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

gibi kamusal görevlerini yerine getirmesini engelleyerek basın özgürlüğünün sınırlanmasına neden olur.

Gazeteci ile çalıştıran arasındaki iş akdinin yazılı yapılması ve sözleşmede işin nev'i, gazetecinin alacağı ücret miktarı ve gazetecinin kıdemi unsurlarının gösterilmesi zorunluluğu getirilmiş olması onu diğer iş sözleşmelerinden ayıran bir özelliktir. Eğer yapılacak işin nevi ve ücreti değişir ise bu değişikliğin de sözleşmeye eklenmesi gerekmektedir. İki yıl gazetede çalışan gazeteci terfiye hak kazanır ve terfi tespit edilen yüzde üzerinden yapılır (m.4).

Günümüzde üretim tekniklerinin gelişmesi, teknolojide meydana gelen değişim ve ilerlemeler, uluslar arası rekabetin artış göstermesi ve yaşanan küresel ve bölgesel krizlerin sonucunda çalışma hayatında işçiyi koruyucu ve dönemin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik ''esneklik'' denilen önemli değişiklikler olmasına sebep olmuştur[53]. Esneklik değişikliğe ayak uydurabilme yeteneğidir.1973 yılında petrol krizi sonucunda ortaya çıkan işsizlik ve sosyal güvence sistemindeki finansal sorunlar, basın işgücünün işgücü piyasalarına girmesi, işçi ve işveren kesimlerinin toplu iş sözleşmeleri ile problemlerini çözmeleri sonucu esnek çalışma türleri gündeme gelmiş, tam gün istihdam önemini yitirmiştir[54]. 20. yyın son çeyreğinde niteliksiz ya da yarı nitelikli beden gücünün yerine, üstün nitelikli işgücü yani beyin gücünün önem kazanması nedeni ile ve bilgi teknolojilerinin sağladığı küreselleşme etkisi ile katı iş kuralları esneklik göstermeye başlamıştır [55]. Bu durum işçinin işin yürütülmesinin sağlanabilmesi için işverene bağımlı olması şartının önemini yitirmesine neden olmuştur. Ancak 4857 Sayılı Kanun atipik çalışma şekillerini düzenlememiş olduğundan esnek çalışma şekillerinin uygulanmasına pek imkan vermeyecek nitelikte bir kanundur. Basın iş sözleşmesi ise esnek istihdam şekillerinin uygulanmasını zorunlu kılan bir sözleşme türüdür.

Esneklik,işin görüldüğü işyeri açısından uygulanabileceği gibi işin görüleceği zamanın belirlenmesinde ve işin yapılış şeklinde de uygulanabilir.Teknolojik gelişmeler sayesinde gazetecilik mesleği işyerinde görülmesi gereken bir iş olma

[53] Çalışma Hayatında Esneklik, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu,1999, Ankara,s.5
[54] Çalışma Hayatında Esneklik ,s.5
[55] Murat Demircioğlu ve Tankut Centel ,**İş Hukuku**, 10. bası ,İstanbul ,Beta, 2005,s.33.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

niteliğini yitirmiştir. Bazen işin yapılabilmesi için işyeri dışında bulunulması zorunlu olmasa dahi yapacağı işin niteliği gereği işyerinde bulunma gerekliliği de olmayabilir. Tele çalışma ya da evde çalışma olarak adlandırılan kişinin işyerine gelmeden iş görmesi şeklindeki esnek çalışma şekilleri gazetecilik mesleğindeki çalışmaların düzenlenmesinde kullanılmaya elverişlidir. Günümüzde yurtdışında yaşadığı halde Türkiye'de yayınlanan gazetelere köşe yazısı yazan ve bunu mail yolu ile gazeteye ulaştırarak görevlerini yerine getiren gazeteciler bulunmaktadır. Köşe yazarlığı yapan gazetecinin yazısını evinde yazarak teknoloji sayesinde işverene ulaştırması, bu şekilde kendinden beklenen işi görmesi de mümkündür.

Gazetecilik ve özellikle muhabirlik mesleği masa başında yapılacak bir iş olmayıp çalışanın araştırma yapmasını, olay yerinde bulunmasını, haber kaynaklarına ulaşmasını zorunlu kılar. Bir savaş muhabirinin haber iletme görevini yerine getirebilmesi için savaş alanında bulunması gerekeceği gibi bir olayı haber haline getirebilmek için muhabirin olay mahallinde bulunması, sokaklarda dolaşarak değişik insanlarla röportaj yapması da gerekebilir. Gazetecinin masa başında ajanslardan iletilen haberleri derleyerek işini görmesi kolaycılık olarak kabul edilmekte ve eleştirilmektedir. Bu nedenle işin gereği gibi yapılabilmesi için işyerinde bulunma zorunluluğunun bu meslekte çalışanlara uygulanmaması gerekmektedir.

Normal çalışma sürelerini dışında işletme için ihtiyaç duyulan zamanda işin yapılması ve işçi açısından kendisine uygun zamanda işe başlayıp bitirebileceği şekilde çalışma zamana göre esnek çalışmadır[56].Gazetecilik mesleği de zahmet ve özveri gerektiren bir meslek olup mesai saatleri sınırında yapılabilecek bir meslek olmadığından çalışma şartlarında esneklik uygulanması gereklidir.Yargıtay 9. HD 2003/1375 E.;2003/2718K. Sayılı 03.03.2003 Karar tarihli ilamında "Muhabirlik idari bir görev değildir. Kamuyu ilgilendiren bilgileri araştırma, kaynağına inme, gözlemlerde ve röportajlarda bulunma, genellikle de olay yerlerine gitme, günün sonunda da bilgileri yazı işlerine sunma gibi işlevleri bulunur. Günlük görevin ne zaman sona ereceği işin bitme durumuna bağlı bulunduğundan kendisinin dahi bilmesi düşünülemez. Şu durumda bir muhabir yasanın aradığı şekilde fazla mesai

[56] Çalışma Hayatında Esneklik,s.25.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

yapmış ise bunun karşılığını almalıdır. Yasa da bunu emredici olarak düzenlemiştir." demek sureti ile muhabirin akşam yemeğinde haber kaynağı ile yaptığı görüşmelerden dolayı fazla mesai ücreti almayı hak ettiğine karar vermiştir[57]. Yargıtay'ın yerinde olan bu görüşü gazetecilerin ücret alacaklarının güvence altına alınmasına hizmet eden bir görüştür. Nitekim Yargıtay'ın da çok isabetle belirlediği şekilde gazetecilik görevinin ne zaman biteceği sınırı her zaman kesin olarak belirlenmeyebilir. Bir haber yakalamak için haber kaynağına yakın bir yere konuşlanan gazeteci saatlerce bekleyebilir ve bu beklemesinin ne kadar süreceği önceden tespit edilemez. Günün her saatinde ortaya çıkabilecek habere gazeteci beklemediği anda da ulaşabilir ve mesai saatlerinde olmadığından bu haberi atlaması ve bilgileri toplamaması düşünülemez.

İşverenin işin görülmesi, işyerinde düzenin ve güvenliği sağlanabilmesi açısından işçiye talimat verme(yönetim hakkı) bunun karşılığında da işçinin talimatlara uygun olarak iş görme borcu bulunmaktadır. Yönetim hakkı çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar sıralamasında en altta yer almakta olduğundan hukuk kaynakları tarafından sınırlandırılmıştır. Anayasa hükümleri tüm devlet kurumlarını ve kişileri bağlayıcı temel norm niteliğinde olduğundan yönetim hakkını Anayasa'da yer alan ilke ve kurallar da sınırlamaktadır. Anayasa 'da yer alan düşünceyi yayma özgürlüğü de işverenin gazeteci üzerindeki yönetim hakkını sınırlamaktadır. İşveren Borçlar Kanunu m.19 ve m. 20.'de düzenlenen genel hüküm ile sözleşme serbestisi hakkında getirilen sınırlandırma gereği kamu düzenine, ahlaka ve kişi haklarına aykırı talimat veremeyeceği gibi MK m.2 deki dürüstlük kuralına aykırı talimat verebilmesi de söz konusu değildir. O halde Anayasa ile güvence altına alınan basın özgürlüğünün kullanılmasını engelleyecek talimatlara karşı da işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmıştır.

Gazetecilik mesleğinin gereği gibi yapılması ve gazetecinin kamuoyunu bilinçlendirme ve kamuoyu yaratma işlevlerini doğru olarak yerine getirebilmesi için gazetecinin bağımsız olması gerekmektedir. Türkiye Gazeteciler Hak ve Sorumlulukları Bildirgesi'nde[58]; gazetecinin sorumluluğu başlıklı maddede gazetecinin halka karşı kamusal sorumluluğunun, başta işverenine veya kamu

[57] Corpus Cd.Medya Yazılım.
[58] www.tgs.gov.tr.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

otoritelerine karşı olmak üzere, diğer tüm sorumluluklardan önce geldiği; bilgi ve haber ile özgür düşünce, herhangi bir ticari mal ve hizmetten farklı olarak toplumsal bir nitelik taşıdığı ve gazetecinin, ilettiği haber ve bilginin sorumluluğunu taşıyacağı ve paylaşacağı düzenlenmiştir. Gazetecinin Anayasa ile de güvence altına alınan bu sorumluluklarının yerine getirilebilmesi işverenin yönetim hakkının sınırlarının belirlenmesinde ölçü olarak alınmalıdır.

Gazetecinin kanun kapsamında sayılabilmesi için ücretini telif ücreti olarak değil her ay düzenlenen bordrolar ile alması gerekmektedir. İşverene sürekli olarak bordro ile bağlı olmayıp zaman zaman edindiği haber, fotoğraf ya da yazılarını belli ücret karşılığı işverene veren gazeteciler serbest çalıştıklarından Basın İş Kanunu kapsamında yer almayıp duruma göre istisna, neşir veya vekalet sözleşmesine göre çalışırlar.Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 2004/ 13599 E; 2005/8518 K. Sayılı 15.02.2005 karar tarihli ilamında önüne gelen olayda gazeteciye her ay ödenen maktu ücretin telif ücreti olup olmadığının ve gazeteciye telif ücreti ödenmesini gerektiren bir iş verilip verilmediğinin tespit edilip gazeteci ile işveren arasındaki hukuki ilişkinin açıklığa kavuşturulması gerektiği ifade edilmiştir[59]. Bu nedenle dönem bordroları istenerek gazeteciye bordro ile ödeme yapılıp yapılmadığının tespiti gerekmektedir.

Basın iş sözleşmesinin yapılışı işveren tarafından; feshi, fesheden tarafından Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne, mülkiye amirliğine ve eğer gazeteci üye ise sendikasına değilse en fazla üyesi bulunan mesleki teşekküle on beş gün içinde beyanname ile bildirilir. Mülkiye amirleri bu beyannamenin birer örneğini, gazetecinin kıdemine esas olmak üzere hemen Basın Yayın ve Turizm Bakanlığına gönderirler(Bas.İşK.m.9). Yasada beyannamelerin Basın Yayın ve Turizm Bakanlığına gönderilmesi gerektiği ifade edilmiş ise de günümüzde bu isimli bakanlık bulunmadığından ilgili bakanlığın Kültür ve Turizm Bakanlığı olduğunu söylemek mümkündür.

[59] İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 79, S: 2005/5, Eylül –Ekim s.1773.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

İKİNCİ BÖLÜM
BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNDEN DOĞAN HAKLAR

Sözleşmeler taraflara hak ve borç yükleyen iki taraflı hukuki işlemlerdir. İş sözleşmeleri de işveren açısından ücret ödeme ve işçiyi koruma , gözetme borcu yüklerken işçi açısından da iş görme ve işverenin emir ve talimatlarına uyma borcu doğurmaktadır. İş sözleşmesinin yüklediği yükümlülüklerin bir anda ifa edilmemesi ve yükümlülüklerin yerine getirilmesinin zamana yayılmış olması nedeni ile tarafların sözleşmenin devamını sağlama ve karşısındaki için sözleşmenin devamını çekilmez ya da imkansız kılmayı önleme açısından yapılan işin niteliğine göre birbirlerine karşı çeşitli yükümlülükler altına girmeleri söz konusudur. Gazeteci ile işveren arasındaki iş ilişkisinde tarafların birbirlerine karşı yükümlülüklerini tespit ederken gazetecilik mesleğinin niteliğini ve gerekliliklerini tespit etmek gereklidir. Mesleğin özel niteliği gazeteciler ile işveren sıfatını taşıyan basın kuruluşu sahipleri arasındaki ilişkileri düzenleyen düzenlemelerin diğer çalışanlar ile ilgili düzenlemelerden farklılık göstermesini zorunlu kılmaktadır.

I-GAZETECİNİN BORÇ VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A-İŞİ İFA BORCU

İşçinin işi ifa borcu Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. BK m. 320 f.1 e göre; aksi kararlaştırılmadıkça veya halin icabından anlaşılmadıkça, işçi taahhüt ettiği işi bizzat kendisi yapmakla yükümlü olup başkasına devredemez**.** Buna göre işçi iş sözleşmesi ile üstlendiği işi işçi bizzat kendisi yerine getirmelidir. Ancak işveren ile işçi arasında işin başkası tarafından görüleceğine ilişkin anlaşma olması da mümkündür. İşçi işi yaparken gerekli özeni göstermeli edimini gereği gibi ifa etmelidir.

Gazeteci de basın kuruluşunda iş sözleşmesi ile yüklendiği işi yapmak ile yükümlüdür. Gazetecinin yapacağı iş sonucunda bir fikir ve sanat ürünü ortaya koyacak olması sebebi ile işi bizzat kendisinin yapması gerektiği kabul edilmelidir. Gazetecinin işi karikatür çizmek, yorum yazmak ya da haber toplamak olabilir.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Yapılacak bu işler günlük ya da haftalık periyodlarla gerçekleştirilebilir. Gazetecinin işini aksatması bazen gazetedeki köşesinin doldurulması zorluğunun bazen de televizyonda bir haberin aktarılamaması sıkıntısı yaşanmasına neden olabilir. Bu nedenle iş sözleşmesi gereği yüklendiği fikir ve sanat işini işveren açısından gerekli zamanda yerine getirmelidir.

4857 sayılı İş Kanununun 8. maddesinde iş sözleşmesi deyimine yer verilerek "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir." şeklinde tanımlanmış ve "bağımlılık" unsuruna yer verilmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu düzenlemesinde işçinin işverene iş ilişkisi nedeni ile bağımlı olması ve işverenin emir ve talimatlarına uygun hareket etmesi gereklidir. İşçi işveren ile iş sözleşmesi yaparak iş sözleşmesinde açıkça belirtilmese dahi işverenin iş ediminin alacaklısı sıfatı ile işin yürütülmesi ve işçinin davranışları ile ilgili yönetim hakkına sahip olduğunu ve onun talimatlarına uymayı kabul etmiş sayılır[60] . İşverenin emir ve talimatlarına uyma yükümlülüğü işçi açısından işverenin yerine getirilmesini bekleyeceği bir borçtur. Ancak gazetecilik mesleğinin fikir işi olması nedeni ile tamamen işverenin vereceği talimat doğrultusunda yerine getirilmesi mümkün değildir. Gazetecinin ürettiği iş onun düşüncesinin, hayata bakışının hatta siyasi görüşünün ürünü olduğundan işverenin beklentileri ile her zaman uyuşmayabilir. Öyle ki; gazetecinin açıkladığı fikir ya da haberin işveren tarafından hoş karşılanmama, işverenin menfaatleri ile çatışma olasılığı mevcuttur. Gazetecinin ürettiği işin işverenin menfaatlerini gözetmemesi işin gereği gibi yapılmadığı anlamını taşımamaktadır. Kaldı ki ; gazetecinin ürününü ortaya koymadan evvel onun düşünsel altyapısını hazırlamamış olması,ürünü bir anlık ilham ile bilinç düzeyine ulaştırmış ve o anda da ortaya koymuş olması mümkündür. Bu durumda işverenin ortaya konulan fikir ürününü önceden öngörmemiş ve bunun için talimatta bulunmamış olmasının önemi yoktur. Gazetecinin gazetecilik mesleğinin gerektirdiği nitelikte ve kamusal sorumluluğunun bilincinde olarak işi görmesi halinde işi ifa borcunun yerine getirilmiş olduğu kabul edilir.

[60] Sarper Süzek, **''İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları '',Prof:Dr. Metin Kutal'a Armağan**, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara ,1998, s.226.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

B- SADAKAT BORCU

Sadakat borcu işçinin üstelendiği işin yapılması sırasında işverenin menfaatlerini koruması ve bu menfaatlere zarar verecek her türlü davranıştan kaçınmasıdır[61]. Gazeteci ile basın kuruluşu arasındaki iş sözleşmesinde de gazetecinin görevini yerine getirirken işverene zarar verecek davranışlardan kaçınması ve işverenin zararının önlenmesi için gerekli tedbirleri alması önemlidir.

Sadakat borcunun içeriğini sır saklama yükümlülüğü oluşturmaktadır. Gazeteci basın kuruluşu içinde olan hadiseleri dışarıya yansıtmamak, basın kuruluşu sahiplerinin haber kaynaklarını ifşa etmemek durumundadır. Gazetecinin işverene bilgi vermek yükümlülüğü de vardır. Basın kuruluşu sahibinin gazetecinin ortaya koyduğu haberin doğruluğunu bilebilmesi için bu habere nasıl ulaştığına dair bilgilere gereksinimi vardır. Ancak basın kuruluşu sahibi de gazeteci tarafından kendisine bildirilen haber kaynaklarını ifşa ederek onun mesleki güvenilirliğini ve yeni haber kaynaklarına ulaşmasını engellememelidir.

İş sözleşmesi ile işverene bağlı işçinin iş sözleşmesi devam ederken işveren ile rekabet etmemesi sadakat borcu içinde yer alan bir yükümlülüktür[62].İş hukukunda işçinin işveren ile rekabet etme yasağı düzenlenmiş ancak Basın İş Kanunu gazeteci açısından kural olarak rekabet serbestisi tanımıştır. Gazeteciye sözleşmede akdi belirlenmemiş ise basınla alakalı olsun olmasın başka bir iş yapma imkanı getirilmiştir. Bu düzenlemenin sadakat borcuna aykırı sonuçlar doğurabileceği kuşkusu duyulmaktadır[63]. Ancak iş sözleşmesinin feshinden sonra gazetecinin mesleğini yerine getirmesini engelleyen hükümlerin iş sözleşmesine konulması yasaklanmıştır(m.13). .İş sözleşmesinde gazetecinin sözleşmesi sona erdikten sonra da işveren ile rekabet etmeyeceği yönünde hüküm bulunması Anayasa ile güvence altına alınan kanaatleri açıklama hürriyetinin , Anayasa' da temel hak ve hürriyetlerin hangi durumlarda sınırlandırılabileceği hakkındaki nedenlerin mevcut

[61] Aktay,Arıcı,Senyen,s.123.
[62] Süzek,**İş Hukuku**,s.277.
[63] Mehmet Ali Şuğle,**''Basın İş Kanunu'nun Kişi Bakımından Kapsamı,Gazeteci Kavramı ve İş Sözleşmesinin Kurulması'',Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları**,Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Mayıs Toplantısı,İstanbul,Legal,Hukuk Kitapları Serisi:67,Şubat 2006,s.35.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

olmamasına rağmen işveren açısından sınırlandırılması sonucunu doğuracağından , böyle bir hükmün basın özgürlüğünün sağlanabilmesi açısından konulmuş olduğunu söylemek yerindedir[64].

C-REKABET SERBESTİSİ

Borçlar Kanunu'ndaki düzenleme ile iş sözleşmesinin taraflarının sözleşmenin sona ermesinden sonra da işçinin iş yapmasını engelleyen hükümler konulabileceği öngörülmüştür. Buna göre;taraflar karşılıklı olarak iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da işçinin kendi namına işverenle rekabet edecek bir iş yapmamasını veya rakip bir müessesede çalışmamasını ya da böyle bir müessese ile ortak veyahut başka bir sıfatla ilgili olmamasını kararlaştırabilirler(BKm.348f.1). İşçiye iş sözleşmesinin bitiminden sonra da rekabet etmeme yükümlülüğü yükleyen sözleşmelerin yazılı yapılması şarttır(BKm.350).Bu durumda sözleşme ile kararlaştırılan rekabet etme yasağının geçerli olabilmesi için işverenin böyle bir yasak getirmede korunmaya değer hukuki bir menfaatinin bulunması ve rekabet yasağının işçinin ekonomik yönden geleceğini tehlikeye sokmaması gerekmektedir. Bu nedenle genel ve sınırları belli olmayan rekabet yasağı getirilmesi mümkün olmayıp yasağın belli bir zaman, belli bir yer ve iş türü ile sınırlandırılmış olması gerekmektedir(BKm.349).Rekabet yasağına uymayan işçi işverenin bundan doğan zararını tazminle yükümlüdür(BKm.351f.1). Tarafla rekabet yasağına aykırı hareket edilmesi halinde işçi tarafından işverene ödenmek üzere cezai şart öngörebilirler ancak işverenin işçinin rekabet yasağına uymamasından dolayı uğradığı zarar öngörülen cezai şart miktarından fazla ise, işçi cezai şartı aşan zararı da işverene ödemekle yükümlüdür(BKm.352f.2).

Borçlar Kanunu 348-354 'de düzenlenen rekabet etmeme yükümlülüğü gazeteciler için öngörülmemiştir. Gazeteci, işveren ile aralarındaki sözleşmede aksi kararlaştırılmamış ise sözleşme dışında basınla alakalı olan ya da olmayan başka bir iş görebilir(Bas İş K m.13f1).Gazeteci ile işveren arasında iş ilişkisi devam ederken gazetecinin başka iş göremeyeceği yönünde sözleşme yapmaları mümkündür. Ancak iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra gazetecinin mesleğini yerine getirmesi

[64] Aynı görüş için bakınız Göktaş,Çil,s.177.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

konusunda gazeteciye sınırlama getiren sözleşmeler geçerli değildir(Bas.İşK m13 f2). Kanun metninde gazetecinin mesleğini icra etmesine sınırlama getirilmesi yasaklanmış olduğundan işverenin korunmaya değer hukuki bir menfaati olması halinde gazetecinin iş sözleşmesi sona erdikten sonra gazetecilik mesleği dışında başka bir iş yapmasını yasaklayan iş sözleşmesi hükümlerinin geçerli olduğu iddia edilmektedir[65] . İş sözleşmesi devam ederken dahi aksine hüküm yoksa gazetecinin gazetecilikle ilgili olsun ya da olmasın başka bir iş görmesine yasak getirmenin mümkün olmaması karşısında iş sözleşmesi sona erdikten sonra işverenin böyle bir hakka sahip olduğunu kabul etmek mümkün değildir. Gazetecinin sözleşmede aksi kararlaştırılmadıkça iş ilişkisi devam ederken başka bir iş görmesi mümkünse de gazetecinin yaptığı basın dışında işi gazetecilik mesleğinden daha ağır basarsa gazetecinin gazetecilik gazeteci sıfatını kaybedeceğini kabul eden görüşler mevcuttur[66].

D- EDİTÖRYEL SORUMLULUK

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde ifade özgürlüğü; 1982 Anayasası ile de basın özgürlüğü ve fikir özgürlüğü kabul edilmiştir. 5187 Sayılı Basın Kanunu[67] nda da ''Basın özgürdür. Bu özgürlük; bilgi edinme, yayma, eleştirme, yorumlama ve eser yaratma haklarını içerir. Basın özgürlüğünün kullanılması ancak demokratik bir toplumun gereklerine uygun olarak; başkalarının şöhret ve haklarının, toplum sağlığının ve ahlakının; milli güvenlik, kamu düzeni, kamu güvenliği ve toprak bütünlüğünün korunması, Devlet sırlarının açıklanmasının veya suç işlenmesinin önlenmesi, yargı gücünün otorite ve tarafsızlığının sağlanması amacıyla sınırlanabilir.'' denerek Anayasa ile güvence altına alınan basın özgürlüğünün hangi faaliyetlerle ilgili tanındığı açıklanarak kapsamı belirlenmiştir.

Pierre Denoyer'in '' *Basın olmadan yönetmek, muhalefet etmek, öğrenmek ve öğretmek, inandırmak, çalışmak veya dinlemek, satın almak ya da satmak artık imkânsız hâle gelmiştir. Basın hiçbir şeye yeterli değildir. Fakat her şeye ve herkese gereklidir"* sözü basının tanımlanmasında

[65] Göktaş,Çil ,s.177.
[66] Göktaş, Çil,s.176.
[67] RG ,26.06.2004,S: 25504

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

kullanılmaktadır. Basının var oluşunun gerekliliğini bu söz ortaya koymaktadır. Zira gazetecilik mesleğinin doğumu toplumun haber alma gereksinimi iledir. Bu nedenle basın özgürlüğü gazetecinin kendisini ifade edebilme özgürlüğü yanında toplumun haber alma özgürlüğüdür. Toplum açısından önemli olayların saptanarak haber haline getirilmesi toplumu bilgilenmeye, bilinçlenmeye, gündemi izlemeye ve kamuoyu oluşturmaya sevkeder[68]. 1990 yıllarında yaşanan yoğun göç ile kırsal alandan kentsel alana geçen insanların göç ettikleri ortama adapte olabilmeleri açısından gerekli bilgi ve iletişim ihtiyacı gazeteciler tarafından karşılanamaması, insanları hemşericilik ve cemaat ilişkileri ile iletişim kurma yolu ile ihtiyaçlarını karşılamaya sevk etmiştir.[69] Bu durum göstermektedir ki; gazetecinin kamusal sorumlulukla hareket etmeleri bilinçlendirilmemiş ve eleştirme yeteneğine sahip bir toplumun oluşması açısından çok önemlidir.

1982 Anayasası'nın 28. maddesi ve Basın Yasası 1. maddesinde basın özgürlüğünü düzenleyerek bunun sınırlarını çizmiştir. Basın özgürlüğünün kullanılmasında gazeteciler denetim, uyarma, eleştiride bulunma ve gerçekleri açıklama işlevlerini yerine getirirken haberin gerçeğe uygun olmasına ve haber niteliği taşımasına, haberin verilişinde objektif ölçülere uyulmasına, haberin veriliş biçiminde özle biçim arasında uygunluk bulunmasına dikkat etmesi gerekir[70].

Basın Konseyi tarafından belirlenen Türkiye Gazetecileri Hak ve Sorumluluk Bildirgesi'nin D. Bölümünde Gazetecinin Hakları başlıklı bölümün 3 nolu maddesi " gazeteci, inanmadığı bir görüşü savunmaya veya meslek ilkelerine aykırı bir iş yapmaya zorlanamaz." şeklindedir [71]. Gazetecinin temel görevleri ve ilkeleri başlıklı E Bölümünün 3. maddesinde ise " Gazeteci, başta barış, demokrasi ve insan hakları olmak üzere, insanlığın evrensel değerlerini, çok sesliliği, farklılıklara saygıyı savunur. Irk, etnisite, cinsiyet, dil, milliyet, din, sınıf ve felsefi inanç ayrımcılığı yapmadan tüm ulusların, tüm halkların ve tüm bireylerin haklarını ve saygınlığını tanır. İnsanlar, topluluklar ve uluslar arasında nefreti, düşmanlığı körükleyici

[68] Güleda Yücedoğan,**Türkiye ve Fransa 'da Gazeteci Kimliği Sorunu**,İÜİF,İstanbul,1998,s.44.
[69] Tılıç,91
[70] Yargıtay HGK,2002/4 -115 E., 2002/151 K.,6.03.2002 Tarihli ilamı,Yargı Dünyası,S:83,Kasım 2002,s.37-42.
[71] www.tgs.gov.tr.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

yayından kaçınır. Bir ulusun, bir topluluğun ve bireylerin kültürel değerlerini ve inançlarını (veya inançsızlığını) doğrudan saldırı konusu yapamaz. Gazeteci, her türden şiddeti haklı gösterici, özendirici ve kışkırtıcı yayın yapmamaya özen gösterir."; 10. maddede "Gazeteci, intihal (aşırma), iftira, hakaret, lekeleme, saptırma, manipülasyon, söylenti, dedikodu ve mesnetsiz suçlamalardan kesinlikle uzak durur.";11.maddede "Gazeteci, bir bilginin, haberin yayını yahut yayınlanmaması karşılığı hiçbir maddi veya manevi avantajın peşinde olamaz. Gazeteci, devlet başkanından milletvekiline, iş adamından bürokratına kadar haber kaynağı olarak da kabul edilen kişi ve kurumlarla iletişim meslek ilkelerini gözeterek yürütür."; 15. maddede " Gazeteci her türlü baskıyı reddeder ve çalıştığı basın-yayın organındaki yöneticileri dışında kimseden işiyle ilgili talimat alamaz." ve 16. maddede " Gazeteci sıfatını taşımayı hak eden herkes meslek ilkelerine de en yüksek seviyede uymayı taahhüt eder ve ülkesindeki kanunlara saygılı olmakla birlikte , hükümet ve benzeri kurumların müdahalelerine kapalıdır. Mesleki olarak sadece meslektaşlarının ve kamuoyunun değerlendirmeleri ile bağımsız yargı organlarını dikkate alır. Gazeteci, devleti yönetenlerin belirlediği ulusal ve uluslararası politikalar konularında bazı önyargılara değil, halkın haber alma hakkına öncelik verir. Onu meslek ahlakı, gazeteciliğin temel ilkeleri ve özgürlükçü demokrasi kaygıları yönlendirir." denerek gazetecinin mesleğini yaparken uyması gereken meslek ilkeleri belirlenmiştir. Türkiye Gazetecileri Hak ve Sorumluluk Bildirgesi ile editöryel sorumluluğunun sınırları belirlenmiştir.Nitekim YHGK 2002/115 E.;2002/151 K.sayılı 6.03.2002 tarihli kararında "...Basın özgürlüğünün kişilik haklarına üstün tutulabilmesi için: Haberin gerçeğe uygun olması,gerçeğe uygun yayımın haber niteliği taşıması,gerçeğe uygun haberlerin verilmesinde nesnel(objektif) ölçütlere uyulması,haberin veriliş biçimi yönünden,özle biçim arasında ölçülülük bulunması gerekir. Bir yayının hukuka uygun olduğunun kabul edilebilmesi, ancak açıklanan bütün koşulların birlikte varlığı halinde mümkündür. Yapılan yayım bu temel ilkelerden birine ters düşüyorsa, hukuka aykırılık unsuru gerçekleşmiş olacaktır..." denilerek gazetecinin basın özgürlüğünü kullanması sırasında uyması gerekli ilkeler ve basın özgürlüğünün sınırları belirtilmiştir[72].Yayınlanan yayının hukuka uygunluğunun denetiminde bu kriterlerin ölçü alınması gerekmektedir.

[72] Yargı Dünyası, S:83,Kasım,2002,s.38.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

2-İŞVERENİN BORÇ VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A-GAZETECİYİ KORUMA BORCU

İşçinin işverene ekonomik olarak ve kişisel olarak bağımlı olması karşısında İş hukukunun işçiyi koruyucu karakteri nedeni ile işçinin kişisel değerleri ve ekonomik varlıklarının işverene karşı korunması zorunludur. Bunun yanında işçinin iş yerinde çalışma sırasında maruz kalabileceği tehlikelere karşı işçinin sağlığını ve güvenliğini koruyacak tedbirlerin işverence alınması zorunludur. Basın İş Kanunu'nda gazetecinin sağlığını ve iş güvenliğini koruyu hükümler yer almamaktadır. Basın İş Kanunu'nun 24. maddesinde işyerlerinin denetimi konusunda İş Kanunu'na ve bu kanunun ceza hükümlerine de atıf yapan hükmü karşısında 4857 Sayılı İş Kanunu ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu'ndaki hükümlerin gazeteciler hakkında uygulanacağını kabul etmek gerekmektedir[73].

İşveren sıfatını taşıyan basın yayın kuruluşunun gazetecinin güç çalışma koşullarının farkında olarak onlara gerekli haklarını kullanabilmeleri açısından imkan tanıması, gazetecilerin iktisadi güvenilirliklerinden endişe duymaksızın görevlerini yapmalarına imkan verir.

Basın yayın kuruluşlarının belli eğilimleri ve siyasi görüşleri olabilir ve yapılan yayın ve kurulan gazetecilik kadrosu bu eğilimlere göre belirlenebilir. Basın kuruluşunun eğilimlerinden rahatsız olan radikal görüşlere sahip kişilerin basın yayın kuruluşunu basmaları ve buradaki gazetecileri darp ederek öldürmeleri ülkemizin bir gerçeğidir. İşveren bu tür saldırılara ve gazetecilerin hedef olarak belirlenmelerine karşı da işyerinde gerekli güvenlik tedbirlerini almak zorundadır.

B-EŞİT DAVRANMA BORCU

Sanayi alanındaki gelişmelere bağlı olarak işçi kesimin toplumda sürekli olarak artması işçi ile işveren arasında ortaya çıkabilecek sorunlara çözüm bulma

[73] Şakar**, Basın İş Hukuku**,s.80.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

arayışlarına neden olarak iş ilişkisinde uygulanması gerekli ilkelerin belirlenmesine neden olmuştur. Anayasada mevcut eşitlik ilkesi iş hukukunda eşit davranma ilkesi olarak isimlendirilmektedir. Eşitlik ilkesi; işverenin işyerinde çalışan işçilere akla uygun ve haklı neden olmadıkça farklı davranması yasaklanarak işverenin yönetim hakkının sınırlandırılmasıdır[74].İşverenin işçileri arasında eşit davranması borcunun adalet duygularından doğduğunu savunanlar yanında, dürüstlük kuralına İş hukukunun işçiyi koruyucu karakterine, ahlak kurallarına, hakkaniyet ilkesine, Anayasa'daki eşitlik ilkesine dayandıran görüşler mevcuttur[75]. İşverenin işçiler arasında işçilerin tutum ve davranışlarına, işçilerin eğitim düzeyi, kıdemi, ücreti, evli ya da bekar oluşu, çalışkanlılığı, liyakati, mesleki bilgi ve görgüsüne hastalık ve sakatlık durumlarına göre ayrım yapmasında olayın somut koşullarına göre haklı nedenin varlığından söz edilebilir[76].

İşverenin işçilere eşit davranma borcu iş sözleşmesinin yapılmasında, uygulanmasında, şartların oluşturulmasında ve sona ermesinde geçerli olduğu gibi iş sözleşmesinin feshedilmesinde de geçerlidir[77]. İş Kanunu 5. maddede iş ilişkisinde ve sona ermesinde işverenin ayrımcılık yasağına aykırı davranması halinde işçi dört aya kadar ücreti tutarında bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edeceği öngörülmüştür. Basın İş Kanunu'nda bu düzenlemeye paralel bir düzenleme ve eşit işlem yapma borcuna aykırılık halinde uygulanacak yaptırım bulunmamaktadır. Ancak işverenin gazetecinin iş sözleşmesini feshederken eşit işlem yapma borcuna aykırı davranması feshin geçersizlik yaptırımı ile karşılaşmasına sebep olacaktır.

C- MALZEME SAĞLAMA VE SEYAHAT GİDERLERİNİ KARŞILAMA BORCU

Aksine sözleşme veya adet yoksa işveren, işçiye işi görmesi için gerekli alet ve malzemeyi temin etmekle yükümlüdür (BKm.331). İşverenin yükümlülüğünü yerine getirmemesi alacaklının temerrüdü niteliğinde olup bu durumda işçi çalışmadığı

[74] Tuncay A. Can,,**İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, İstanbul ,Fakülteler Matbaası, ,1982,s.5.
[75] Tuncay,**Eşit Davranma İlkesi**,s.32-77.
[76] Tuncay,**Eşit Davranma İlkesi**,s.121.
[77] Aksi görüş için bakınız.Aktay,Arıcı, Senyen ,s.161.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

halde ücretini işverenden talep edebilir(BKm.325).Sözleşme ile araç gereç ve malzemenin işçi tarafından sağlanacağı kararlaştırılmış ise ya da işçi tarafından karşılanması işin özelliği nedeni ile adet haline gelmiş ise işverenin yükümlülüğü söz konusu olmaz. Malzemenin işçi tarafından sağlanması sözleşmede kararlaştırılmamış ve bu yönde adet de yok ise, işçi tarafından malzemenin sağlanması halinde işveren işçinin giderlerini ödemekle yükümlüdür(BKm.331/2).

Borçlar Kanunu'ndaki bu düzenleme Basın İş çalışanları içinde uygulanmaktadır[78]. İşverene yönelik bu yükümlülük gazetecinin işin gereği olarak seyahat etmek durumunda olması halinde gazetecinin seyahat giderlerinin de karşılanması yükümlülüğünü doğurur. Zira gazeteciler meslekleri gereği haber toplamak için seyahat etmek zorunda olup kimi zaman savaş halindeki bir ülkeye, kimi zaman spor olimpiyatlarının yapıldığı ülkeye seyahat etmek durumunda kalabilirler. Basın kuruluşu sahibinin bu giderleri karşılayarak gazeteciye işini yapma imkanı tanıması gerekmektedir.Bas.İş Kanunu m.25 'de işverene kanundan doğan yükümlülüklerin ücretten indirilemeyeceği öngörüldüğünden işin yapılması için gerekli giderlerin gazeteinin ücretinden düşülmesi mümkün değildir[79]

Gazetecilik mesleği yerine getirilirken günümüzün teknolojik gelişmelerinin takip etmesi gerekmektedir. Gazetecinin yazısını yazacağı bilgisayara, röportajlarını kayıt altına alarak saklayacağı kayıt cihazı, görüntü kaydedeceği kameraya ihtiyacı vs. ihtiyacı olabilir. Kullanılacak teknolojik aletlerin gazetecinin işini görebilmesi için belli standartları taşıması ve günün teknolojik ilerlemesine uygun olması gerekmektedir. Çünkü haberin veriliş şeklindeki kaliteyi ve toplumda uyandıracağı güvenilirliği çekilen görüntülerin netliği, konuşmaların anlaşılırlığı etkilemektedir.

D-ÜCRET ÖDEME BORCU

Ücret, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesi gereği işçi tarafından yapılan hizmetin karşılığında ödenen meblağdır. İşçi açısından işverenden talep edilebilecek bir hak, işveren açısından ise yerine getirilmesi gereken bir yükümlülüktür. Ücret,

[78] Şakar, **Basın İş Hukuku**,s.81.
[79] Şakar, **Basın İş Hukuku**,s.81.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

çalışılan dönemin karşılığı olup kanunda istisnai olarak çalışılmadığı halde ücret ödenmesi de düzenlenmiştir. Hafta tatili,yıllık izin ,bayram ve genel tatillerde işçi çalışmadığı halde bu çalışılmayan döneme ilişkin ücretini işverenden talep edebilir.

1-Gazetecinin Ücretinin Ödenme Zamanı

Basın İş Kanunu'nda gazetecinin ücretinin her ay peşin ödeneceği belirtilmiştir. Bu nedenle gazeteci ile işveren arasında bir aydan daha uzun süreli periyotlarla ücret ödemesi yapılmasını öngören sözleşme yapılması geçerli değildir[80]. Ancak ücretin günlük, haftalık ya da 15 günlük sürelerde ödenmesi kararlaştırılabileceğine dair görüşler mevcuttur[81]. Yasadaki ay takvim ayı değil gazetecinin işe başladığı günden bir sonraki ayın aynı gününe kadar geçen süreçtir[82].

Belirli süreli hizmet sözleşmesi ile çalışan gazetecinin iş sözleşmesi gazetecinin kusuru olmaksızın işveren tarafından feshedilirse gazetecinin peşin aldığı ücretin henüz işlememiş kısmını işverene iade etme yükümlülüğü yoktur (Bas İş K.m14f3). İşveren tarafından ücretin peşin ödenmemesi halinde de iş sözleşmesi feshedilen gazeteci çalışılmayan dönemdeki ücretine hak kazanacaktır. Bunun aksini kabul etmek kanundaki emredici peşin ödeme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenin bundan kazanç sağlaması manasına gelmektedir[83]. İş sözleşmesinin gazeteci tarafından feshedilmesi ya da işveren tarafından gazetecinin kusuru nedeni ile feshedilmesi hallerinde gazeteciye bu hak tanınmamıştır.

Gazetecinin ücreti Basın İş Kanunu'nda ayrıca bir zamanaşımı öngörülmemiş olduğundan BK m. 126/3 'e göre 5 yıllık zamanaşımına tabidir.

2-Ücretin Zamanında Ödenmemesi

4857 Sayılı İş Kanunu'na tabi çalışanlarını ücretleri çalışıldıktan sonra ödenir. Buna karşın Basın İş Kanunu'na tabi çalışan gazetecilerin ücretleri tıpkı 657

[80] Göktaş,Çil,s.179.
[81] Göktaş,Çil,s.181.
[82] Göktaş,Çil,s.181.
[83] Göktaş,Çil,s.181.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Sayılı Kanuna tabi çalışanlarda olduğu gibi her ay peşin olarak ödenir (Bas.İş Km.14,f1).Gazeteciye ödenen ilave ücretlerin de sigorta primlerinin yatırılması zorunludur. Gazetecilere ücretlerini zamanında ödemeyen işverenler, bu ücretleri,geçecek her gün için yüzde beş fazlası ile ödemeye mecburdurlar(m.14f.2).

Kanunda gazetecinin ücretinin her ayın başında peşin ödeneceğinin belirtilmiş olması karşısında işveren tarafından buna uyulmaması halinde ödenmesi gereken günden geciken her gün için gazeteciye yüzde beş faiz talep etme hakkı doğmaktadır. Ücretin ödenme zamanı kesin biçimde kanunda gösterilmiş olduğundan BK. M.101 hükmü gereği faiz talep edebilmek için işverenin temerrüde düşürülmesi gerekmemektedir[84]. 4857 Sayılı yasaya tabi işçilerin ücretinin zamanında ödenmemesi halinde işçinin işverenden ödenmeyen ücret için faiz talep edebilmesi işverenin temerrüde düşürülmesi şartına bağlıdır[85].

212 Sayılı yasa ile yapılan değişiklikten önce bu oran yüzde iki iken yapılan değişiklikle yüzde beşe çıkarılmıştır. 212 Sayılı yasanın gerekçesi olmayıp yasasın tartışıldığı Milli Birlik Komitesi Genel Kurulu tutanakları mevcuttur. Ancak Milli Birlik Komitesi Genel Kurulunda bu değişiklik tartışılmamıştır.

Basın İş Kanunu'nda gününde ödenmeyen ücretin yüzde beş fazlası ile ödeneceğine dair öngörülen hükümde bu hükmün fiilen çalışılan süreye ilişkin ücret alacakları için uygulanacağı öngörülmediğinden gazeteciye fiilen çalışılmayan döneme ilişkin ödenmesi gereken sosyal ücretlerin gününde ödenmemesi halinde de bu hüküm işletilir[86].

---

[84] Göktaş,Çil,s.182.

[85] Yargıtay 9.HD,2004/12851E.,2005/2861.K. sayılı,2.2.2005 K. Tarihli ilamı " İş sözleşmesinin fesih gününden önce tazminat ve işçilik alacaklarının tahsili için davacı dava açmadan önce 20.6.2003 gününde noter vasıtasıyla gönderdiği ihtarname ile davalıya temerrüde düşürmüştür. Mahkemece faiz başlangıç tarihinin temerrüt tarihi yerine dava ve ıslah tarihini belirlemesi hatalıdır." Corpus Cd. Medya Yazılım.

[86] Yargıtay 9.HD 2003/13047 E., 2003/15461 K., 25.09.2003 Tarihli ilamı:''…askerlik süresi ücreti için günlük %5 fazla ödeme isteği, bu alacağın fiilen çalışma karşılığı olduğu gerekçesi ile reddedilmiş ise de, Basın iş Kanunu´nun 14/2 maddesinde öngörülen fazla ödemenin fiilen çalışma karşılığı olmayan ücrete uygulanmayacağına dair bir hüküm bulunmamaktadır. Bu itibarla, bilirkişi tarafından hesaplanan sözkonusu alacağın Borçlar Kanununun 43-44. maddeleri uyarınca indirim yönünden değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre hüküm altına alınması gerekir.''Corpus Cd Medya Yazılım.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

3-Yasada Belirlenen Yüzde Beş Fazla Ödemenin Niteliği

a-Tazminat Olup Olmadığı

Tazminat bir kişinin hukuka aykırı eylemi neticesi karşı tarafta meydana gelen maddi veya manevi eksilmenin giderilmesi amacı ile ödenmektedir. Tazminat zararı tazmin etmeye yönelik olup zararı karşılayacak miktarda olmalıdır. Bu nedenle tazminat talebinde bulunan kişinin zararını ve zararın miktarını ispat etmesi gerekmektedir. Ancak bu maddede öngörülen gecikme halinde ödenecek yüzde beş oranında fazla ödemeyi hak edebilmek için zararı ispat yükümlülüğü olmadığı gibi ödemenin zarar ile orantılı olup olmadığının da önemi yoktur. Tazminat talep edebilmek için hukuka aykırı fiil ve bu fiilden doğan bir zarar olması gerekirken yüzde beş fazla ödemenin talep edilebilmesi için ücretin ödenmemesi yeterlidir. Ücreti ödediğini ispat edecek olan da işverendir.

Yargıtay'ın; gazetecinin ücrette gecikmeye kusuru ile sebebiyet vermesi halinde, fazla ödeme hakkında kıyas yolu ile BK m. 44 hükmüne göre hakkaniyet indirimi uygulanması gerektiği görüşü Yargıtay'ın Kanun ile düzenlenen % 5 fazla ödemeyi tazminat olarak nitelendirdiği şeklinde yorumlanmaktadır[87]. Kanımca Yargıtay BKm.44 hükmünü yüzde beş fazla ödeme konusunda kıyas yolu ile uygulayarak Basın İş Kanun'u ile basın kuruluşu sahibine yüklenen aşırı külfeti hafifletmeye ve bu şekilde adaletli bir çözüme ulaşmaya çalışmıştır. Bu nedenle Yargıtay'ın yüzde beş fazla ödemeye hakkaniyet indirimi uygulamasından, Yargıtay'ın ücretin gecikmesi halinde yüzde beş fazlası ile birlikte ödenmesi hükmünü tazminat olarak kabul ettiği görüşüne ulaşmak mümkün değildir.

b-Cezai Şart Olup Olmadığı

Cezai şart taraflarca sözleşme ile taraflardan birinin sözleşme ile yüklendiği edimi yerine getirmemesi halinde yükümlülüğünü yerine getirmeyen tarafın karşı tarafa ödediği paradır. Cezai şartın miktarı önceden kararlaştırıldığı halde yasada belirlenen yüzde beş gecikilen güne göre değişmektedir, cezai şart ödeme

[87] Şakar**, Basın İş Hukuku**,s.80.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

yükümlülüğü sözleşmeden doğmakta ancak yüzde beş ödeme yükümlülüğü kanundan kaynaklanmaktadır[88].

c-Faiz Olup Olmadığı

Faiz borcun ödenmesindeki gecikme nedeni ile alacaklının ödenmesi gereken paraya geç kavuşması nedeni ile paradan mahrum kalınan dönem için alacaklıya ödenen paradır. Kanunda belirlenen yüzde beş fazla işverenin ücreti ödemede gecikmesi halinde öngörüldüğünden temerrüt faizi niteliğindedir ve kanunda belirlenen yüzde beş fazla ödeme faiz niteliğinde olduğundan gazetecinin ücretine ve yüzde beş fazla ödemeye ayrıca faiz eklenemez[89].Ancak Yargıtay bu görüşe katılmamaktadır. Yüzde beş fazla ödemeye ilişkin hükmün ‘’kamu hükmü’’olduğu kabul edilirse ayrıca faiz yürütülmesi söz konusu olacaktır. Nitekim Yargıtay 9 HD. 1995/ 12853 E.; 1995/ 32912 K. Sayılı ;26.10.1995 Karar tarihli ilamında Basın İş Kanunu 14.maddesinde öngörülen geçecek her gün için % 5 fazlası ile ödemenin faiz niteliğinde olmadığı belirtilmiştir[90].Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2004/25706 E, 2005/21144 K., 14.06.2005 tarihli kararında da ; 5953 sayılı yasada öngörülen günlük yüzde beş fazla ödemenin, faiz niteliğinde olmadığını,kısmi dava ve ek davada söz konusu alacaklar için de faiz istendiğine göre yüzde beş fazlaya dair istekler yönünden de dava tarihinden itibaren faize karar verilmesi gerektiğini belirterek görüşüne devam etmiştir[91].

4-Yüzde Beş Fazla Ödemeden İndirim

Uygulamada gazetecinin açtığı ücret ve fazla mesai alacaklarına ödemede gecikilen her gün için yüzde beş eklenmek sureti ile bulunan miktardan gazetecinin alacağını talep etmekte gecikip gecikmediği dikkate alınarak indirim uygulanmaktadır. Günümüzde basın sektörünün tekelleşmesi nedeni ile gazeteciler iş sözleşmelerinin feshedileceği endişesi ile iş sözleşmeleri devam ederken ücretlerini talep edememektedirler. Buna rağmen gazetecinin ücretini uzun süre talep etmemesi

[88] Göktaş,Çil,s.184.
[89] Göktaş ,Çil,.s.191.
[90] Akyiğit , **Kıdem Tazminatı** ,s.900.
[91] Corpus CD Medya Yazılım.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

kusurlu hareket olarak kabul edilmekte ve alacağa mahkemelerce yüzde 80'leri aşan indirim uygulanmaktadır. Yargıtay 9 HD 2003/ 14806 Esas 2004/ 8342 K. Sayılı 13.04.2004 Karar tarihli ilamında "…. Davacı işçi 5953 Sayılı yasaya tabi gazeteci olup son 18 aylık ücretinin eksik ödendiğinden bahisle ücret alacağı ile bunun günlük yüzde beş fazlasına dair istekte bulunmuştur. Mahkemece yapılan yargılama sonunda son on üç aylık ücretinin eksik ödendiği tespit olunmuş ve söz konusu ücretlerin gününde ödenmemesi sebebi ile günlük yüzde beş fazlası …. olarak belirlenmiş % 80 oranında indirim yapılarak …..nin kabulüne karar verilmiştir…..Hüküm altına alınan ücret alacağı miktarının … olduğu da dikkate alındığında yapılan indirime rağmen kabulüne karar verilen yüzde beş fazlaya dair miktar fahiştir. Mahkemece daha yüksek oranda indirim yapılması için kararın bozulması gerekmiştir."denerek dava açmada geciken gazetecinin alacağı yüzde beş fazla ödemeye yapılan % 80 indirim az bulunmuştur[92].

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1969 yılında verdiği 1969/352 Esas ; 1969/ 857 Karar sayılı ilamı ile Basın İş Kanunu 14.maddesinin emrediciliği karşısında Borçlar Kanunu madde 44 uygulamak sureti ile indirim yapılmasının söz konusu olmadığı belirtilmiştir. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 1973 tarihli 1972/ 28703 E.; 1973 / 20347 K. Sayılı ilamı ile Hukuk Genel Kurulu kararına aykırılık teşkil eder şekilde zamanında dava açmayarak zararın artmasına sebebiyet veren gazetecinin alacağı tespit edilirken Türk Medeni Kanunu 3. ve 4. maddeleri ile Borçlar Kanunu'nun 44. maddesinin göz önünde tutulması gerektiğini belirtmiştir[93].Kararlar arasındaki çelişkinin giderilmesi amacı ile Yargıtay Büyük Genel Kurulu 24.12.1973 tarihinde İçtihadı Birleştirme Kararı ile gazeteciye ücretinin geç ödenmesi sebebi ile yapılacak yüzde beş fazla ödemenin kamu düzeni ile ilgili olduğu ancak yine de gazetecinin ücretini zamanında istemeyerek kusurlu davranması nedeni ile durumundan yararlanmasının iyiniyet kuralları ile başlaşmayacağı vurgulanmış ve BK m. 44 gereği alacaktan indirim yapılması gerektiğine karar verilmiştir[94].İçtihadı Birleştirme Kararında hükmün kamu düzeni ile ilgili olduğu belirtildiğinden bu hükmün aksinin sözleşme ile bu hükümde belirlenen oranın azaltılıp artırılabilmesi mümkün değildir[95].Yargıtay

[92] Karara ulaşmak için İstanbul Barosu Dergisi,Cilt :78, S.2004/ 4, s.1750.
[93] Göktaş,Çil,s.184.
[94] Yargıtay İBK.,1973/ 4 E.,1973/6 K.,24.12.2007 K.tarihli ilamı,RG Tarihi:15.02.1974 -14800.
[95] Şakar, **Basın İş Hukuku**,s.79.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

aradan geçen zamanda görüşünü değiştirmeyerek yüzde beş fazla ödemeye tabi işçilik alacaklarının uzun süre talep edilmemiş olması durumunda % 80' in üzerinde indirim uygulamaktadır.Borçlar Kanunu'nun akde aykırılık hallerinde haksız fiillere ilişkin hükümlerin kıyas yolu ile uygulanabileceğini öngören 98. maddesi hükmü, hakları kullanırken dürüstlük kurallarına uyma yükümlülüğü yükleyen MK m.2 hükmü göz önüne alındığında Yargıtay'ın BK m. 44 'ün % 5 fazla ödeme hakkında uygulanması yerinde bir görüştür[96].

5-Anayasaya Aykırılık Sorunu

Ücreti zamanında ödenmeyen gazeteciye işverence ödenecek olan yüzde beş fazla ödemenin Anayasa' ya aykırılığı iddiası doktrin tarafından sürekli vurgulanmış ve uygulamada da görülen davalarda Anayasa'ya aykırılık iddiası çokca ileri sürülmüştür. Hükmün konuluş amacı işverene gazetecinin ücretini gününde ödeme konusunda zorlayıcı etki yaratarak gazetecinin ücretini alamama baskısı yaşamaksızın Anayasa 'nın 26. maddesinde güvence altına alınan düşünce ve kanaatlerini söz, yazı, resim veya başka yollarla tek başına veya toplu olarak açıklama ve yayma , resmî makamların müdahalesi olmaksızın haber veya fikir almak ya da vermek haklarının .kullanılabilmesine imkan tanımaktır[97].

5953 Sayılı yasanın yürürlüğe girdiği dönemde Anayasa 'ya aykırılık iddiasını ele alacak bir yargı organı mevcut değildir. Bu dönemde gazetecinin ücretinin zamanında ödenmemesi halinde işverence her geçen gün için yüzde iki fazla ödeme yapılacağı öngörülmüştür. 212 Sayılı yasa ile 04.01.1961 Tarihinde 5953 Sayılı yasada değişiklikler yapılmış, ücretin zamanında ödenmemesi halinde ödenecek yüzde iki fazla yüzde beşe çıkarılmıştır. 1961 Anayasa'sının Geçici 4. Maddesinin 3 . fıkrasında '' Normal demokratik rejimi bütün teminatı ile kurmak amacıyla gerçekleştirilen ve yürütülen 27 Mayıs 1960 Devrim tarihinden 6 Ocak 1961 tarihine kadar çıkarılan kanunlar, Türkiye Cumhuriyetinin diğer kanunlarının değiştirilmesi ve kaldırılmasında uygulanan kurallara göre değiştirilebilir veya kaldırılabilir.

[96] Şakar,**Basın İş Hukuku**,s.80.
[97] Devrim Ulucan, **Ücreti Zamanında Ödenmeyen Gazeteciye Geciken Her Gün İçin Ödenmesi Gereken Yüzde Beş Faizin Anayasa'ya Uygunluğu Sorunu,** Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,İstanbul,2004/1,s.528.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Ancak, bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiasıyla, Anayasa Mahkemesinde iptal davası açılamayacağı gibi, itiraz yoluyla dahi mahkemelerde Anayasaya aykırılık iddiası ileri sürülemez. .’’denilerek Basın İş Kanunu’nun 212 Sayılı yasa ile değiştirilen hükümlerine karşı Anayasa’ya aykırılık ‘’ iddiası ileri sürebilmenin önü kapatılmıştır.

1982 Anayasa’sının yürürlüğe girmesi ile 1961 Anayasa’sı yürürlükten kalktığından söz konusu hükmün Anayasa’ya aykırılığının ileri sürülebilmesinin de yolu açılmıştır. Basın İş Kanunu’ nun Anayasa’sının Başlangıç Kısmına, 2., 5.,10. ,11. ve 55. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmektedir[98].

1982 Anayasa’sının Başlangıç Kısmı’nda “Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu;”ifade edilmiştir. Cumhuriyetin nitelikleri başlıklı 2.maddede “ Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk devletidir.”denilerek devletin “adalet anlayışı içinde” hareket etmesi gerektiği vurgulanmıştır. Anayasa’nın. 10. maddesi eşitlik ilkesini düzenlemiş herkesin dil, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayrım gözetilmeksizin kanun önünde eşit kabul edileceğini, hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamayacağını öngörmüştür. Anayasa’da düzenlenen 11. maddede; Anayasa hükümlerinin, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kuralları olduğu ve Kanunların Anayasaya aykırı olamayacağı vurgulanmıştır. Ücrette adaletin sağlanması başlıklı 55. maddede ise “Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.”denmek sureti ile devlete ücretin adaletli olarak belirlenmesi konusunda görev verilmiştir. Ancak Anayasa’nın 55.maddesinin devlete yüklediği’’ adaletli bir ücret

[98] Göktaş,Çil,s.193.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

‘’ elde edilebilmesi için ‘’ gerekli tedbirler’’ in alınması yükümlülüğü bu derece ağır bir yaptırımın öngörülmesinin dayanağını teşkil etmemektedir.

Anayasa’nın ‘’**Çalışma ve sözleşme hürriyeti** ‘’ başlıklı 48.maddesinde ‘’Devlet, özel teşebbüslerin millî ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır.’’ Denmek sureti ile girişim özgürlüğü güvence altına alınmıştır. Yine Anayasa’nın 31.maddesinde ‘’ Kanun, millî güvenlik, kamu düzeni, genel ahlâk ve sağlığın korunması sebepleri dışında, halkın bu araçlarla haber almasını, düşünce ve kanaatlere ulaşmasını ve kamuoyunun serbestçe oluşmasını engelleyici kayıtlar koyamaz.’’ Denmek sureti ile kitle iletişim araçlarından yararlanma hakkı düzenlenmiştir. Gazetecinin geciken ücreti için yüzde beş fazla ücret talep edebileceğini kabul etmek Basın Kuruluşu sahibinin ekonomik geleceğini olumsuz etkileyerek işverenin yayın yapmasını engelleyebilecektir. Bu durumda Anayasa ile devlet güvencesine bağlanan girişim özgürlüğü ve kitle iletişim araçlarından yararlanarak haber alma özgürlüğü de ortadan kalkabilecektir[99]. Basın özgürlüğü sadece gazetecinin düşüncelerini serbeste yayma özgürlüğü değil, halkın da haber alma, düşünce ve kanaatlere ulaşma özgürlüğüdür. Basın özgürlüğünün sağlanmasını engelleyici yönü ile de Basın İş Kanunu m14.f2 Anayasa’ya aykırılık teşkil etmektedir. Gazetecinin yaptığı işi ücretini alamama sıkıntısı yaşamadan özgürce yapabilmesini sağlamaya yönelik çıkarılan hükmün korumaya çalıştığı menfaat ile bu menfaatin güvencesi olarak konulan yaptırım arasında açık bir nispetsizlik söz konusudur[100]. 5857 Sayılı Yasa ‘nın 34. maddesinde ise ücretini alamayan işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabileceği ve geciken ücretini mevduata uygulanan en yüksek faiz ile talep edebileceği öngörülerek bu kanun kapsamındaki işçilerin ücret alacakları güvenceye alındığı gibi doğan zararı karşılamaya yönelik faiz oranı belirleyerek adil bir çözüm ortaya koymuştur.

Yargıtay önüne gelen davalarda verdiği kararlarda Anayasa’ya aykırılık iddiasını dikkate almamış ancak bu konuda oy birliğine de varamamıştır[101]. Karşı oy yazılarında Basın İş Kanunu 14.maddesinin 2.fıkrasının Anayasa’nın 2., 5., 10., ve

[99] Ulucan,**Anayasaya Uygunluk Sorunu** s.529.
[100] Ulucan, **Anayasaya Uygunluk Sorunu**,s.530.
[101] Yargıtay 9 HD 2000/10706 E; 2000/14005 K. Sayılı 17.10.2000 Karar tarihli ilamı.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

11. maddelerinde belirtilen kurallara açıkca aykırılık teşkil ettiği ve konunun Anayasa Mahkemesine intikal ettirilmesi düşüncesi ile çoğunluk kararına uyulmadığı ifade edilmiştir.

Basın İş Kanunu 14.maddesindeki düzenleme ile basın kuruluşu sahibi olan işverenin, gazetecinin düşünce ve düşüncelerini serbestçe yayma özgürlüğünü kısıtlamak gayesi ile ücret ödememeyi gazeteciye karşı yaptırım olarak kullanmasını engellemek ile birlikte gazetecinin ücret kaygısı taşımadan mesleğini icra edebilmesi açısından ücretin ödenmesini güvence altına almaktır. Ancak ücretin zamanında ödenmemesini sadece işverenin tutumuna bağlamak ve bundan işvereni sorumlu tutmak da her zaman mümkün değildir. Ülke bazında ve işletme bazında yaşanabilecek ekonomik güçlükler nedeni ile işveren kusuru olmaksızın ücretleri zamanında ödeyemeyebilir. Bu koşulda işverenin yüzde beş fazla ödemesi gerektiğini kabul ettiğimizde işveren, ağır bir yaptırıma maruz kalmış olacağı gibi , faiz yükü ile içinde bulunduğu ekonomik koşullar daha da kötüleşecektir.

6-Gazeteciye Sözleşme Kapsamında Olmayan İşler İçin Ücret Ödenmesi

Gazeteci işveren ile aralarındaki sözleşme kapsamı dışında kalan işler için ve kendisine sipariş edilerek yazdırılan veya gazeteci tarafından yazılması nedeni ile yayınlanan yazılar için ayrıca ücret almaya hak kazanmaktadır (BasİŞ K m.15). Maddenin ikinci maddesinde de bu işlerle ilgili ödenecek ilave ücretlerinde sigorta primlerinin ödenme zorunluluğu getirilmiştir. Hüküm ile gazetecinin fikri çabası ve ürünü korunmaya, tüm çalışmalarının karşılığını alması sağlanmaya çalışılmıştır. İşverene ilave ücretlerin sigorta primlerini ödeme yükümlülüğü de getirilmiştir. Bu şekilde işverenin iş kapsamını düşük tutarak düşük ücretten sigorta ödeyip gazeteciye ödenen bir kısım ücretleri sigorta kapsamı dışında tutması da engellenmiştir.

7-Askerlikte Ücret

Basın İş Kanunu talim veya manevra nedeni ile silâhaltında bulunan gazetecinin bu dönemde de ücret almaya devam edeceğini öngörmüştür. Ancak gazetecinin askerliğini yedek subay olarak yapması ya da başka şekilde yaptığı askeri hizmetler

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

için ücret alması durumunda askeri hizmetler nedeni ile aldığı ücret gazetecilik mesleği nedeni ile hak ettiği ücretten düşülerek ücret ödemesi yapılır (BasİŞ K.m16 f.1) . Askeri hizmet nedeni ile aldığı ücretin iş sözleşmesi gereği ödenmesi gereken ücretten fazla olması halinde ise düzenleme gereği gazeteci işverenden ücret talep edemeyecektir. Kısmi veya umumi seferberlik dolayısı ile silahaltında bulunan gazeteci hakkında üç ay için öngörülen ücret ödenecektir(f.2). İlk Muvazzaf askerlik hizmeti için silahaltına alınan gazeteciye ise normal askerlik müddetince son aldığı ücretin yarısı ödenir(f.3). Gazetecinin iş sözleşmesi belirli süreli olsun ya da olmasın gazetecinin silahaltında bulunduğu dönemde feshedilemez (f.4). 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 31. maddesinde ise muvazzaf askerlik dışında, manevra ve herhangi bir sebeple silah altına alınan ve bu yüzden işe gelmeyen işçiler için 60-90 gün müddet ile akdi ilişkinin askıda kalacağı ve sözleşmenin bu sürenin sonunda feshedilmiş sayılacağı düzenlenmiş ise de ; bu sürede işçiye ücret hakkı tanınmamıştır.

Gazeteci ile işveren arasındaki sözleşme belirli süreli bir sözleşme ise ve sözleşmenin süresi gazetecinin askerlik görevi devam ederken biterse işverenin gazeteciye iş sözleşmesinin sonra erdiği tarihten sonra ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır (f.6). İşverenin gazeteciye ücret ödeme yükümlülüğünün yerine getirilmesini sağlamaya yönelik olarak 27.maddenin b bendinde askerlik sırasında gazeteciye ücret ödemeyen işveren için para cezası öngörülmüştür. İşveren tarafından gazetecinin ücretinin zamanında ödenmemesi halinde bu ücret çalışılmayan döneme ait olsa dahi işveren ile gazeteci arasında kararlaştırılan ücret olduğundan işverenin yüzde beş fazlası ile ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır[102].

İşverene gazetecinin iş sözleşmesini gazetecinin askerlik hizmetini yerine getirirken feshetme yasağı getirilmiş ancak feshe karşı yaptırım öngörülmemiştir. Kanunda işverene bu şekilde bir yasak getirilmiş olduğundan bu dönemde işveren tarafından yapılan fesih sonuç doğurmayacaktır[103]. 4773 Sayılı yasanın getirdiği iş güvencesi gereği iş sözleşmesi askerde olduğu dönemde feshedilen gazeteci işe iade davası açarak iş akdinin feshinin geçerli nedene dayanmadığını ileri sürebilir.

[102] Göktaş,Çil,,s.246.
[103] Göktaş,Çil,s244.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

8-Gebelikte Ücret

Basın İş Kanunu'nda kadın gazetecinin hamile olması halinde hamileliğinin 7. ayından doğumun 2. ayının sonuna kadar izinli sayılacağı ve izinli sayıldığı dönemde kendisine aldığı ücretin yarısının ödeneceği öngörülmüştür (Bas.İş K. M16/ 7) . Doğumdan sonra iki ay olarak belirlenen süre doğumun gerçekleşmemesi veya ölü doğum olması hallerinde bir ay olarak öngörülmüştür. Buna göre belirlenen durumda kadın gazeteci izinli olduğu halde 1 ay yarım ücret alma hakkına sahiptir. Gazetecinin sigortadan ya da bağlı bulunduğu başka kuruluşlardan yardım alması işverenin ücret ödeme yükümlülüğünü etkilememektedir.

5953 sayılı Kanununda yapılan düzenleme kadın gazeteciler için İş Kanunu'ndan daha ileri haklar tanınmıştır. Ancak günümüzde tüm kadın işçiler için doğumdan evvel 8 ve doğumdan sonra 8 hafta izin hakkı tanınarak Basın İş Kanunu'na paralel haklar tanınmıştır. Gazetecilik mesleğinin özellikle de muhabirliğin gerektiğinde karda, kışta, gece, gündüz, çatışmanın ortasında yerine getirilmek zorunda oluşu dikkate alındığında kadın gazetecilerin izinli sayılma sürelerinin uzun olması isabetli bir düzenlemedir.

9- Gazetecinin Mahkumiyeti Ya da Yayının Tatili Halinde Ödenmesi Gerekli Ücret

Gazetecinin çalıştığı mevkutedeki bir yayın dolayısı ile hapis ile mahkumiyetine karar verilmesi halinde bu mahkumiyetin infaz edildiği dönemde işveren gazeteciye ücret ödenmeye devam eder (Bas.İşK.m17). Ancak gazetecinin bu hükümden faydalanabilmesi için mahkumiyete neden olan yayının mevkutenin sorumlu müdürünün ve sahibinin haberi olmadan yapılmamış ve yaptırılmamış olması gerekir. Yine yayının sorumlu müdürün tetkikinden geçtikten sonra gazeteci tarafından tahrifat, tadilat veya ilave yapılmak ya da yaptırılmak sureti ile yayınlanmış olduğu durumlarda gazeteci hakkında bu hüküm uygulanmamaktadır.

Gazeteci mahkumiyetinin infazı döneminde kadroya toplu olarak yapılan zamlardan faydalanabilir (f.2). Hürriyeti tahdit gazetecinin o mevkuteden ayrılmasından sonra olmuş ise gazetecinin o mevkuteden aldığı son ücreti

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

miktarındaki tazminat, hürriyeti tahdit edildiği müddetçe her ay, yayının yapılmış olduğu mevkute sahibi tarafından ödenir. Ülkemizde yargı sürecinin çok yavaş işlemesi, temyiz aşamasındaki davaların yıllarca Yargıtay'dan dönerek kesinleşmemesi düşünüldüğünde mahkumiyet sırasında gazetecinin o mevkuteden ayrılmış olma olasılığı yüksektir. Bu nedenle mevkuteden ayrılan gazeteciye tazminat ödenmesi şeklindeki düzenleme yerindedir. Ancak mahkumiyetinin infaz edildiği dönemde gazetecinin o mevkutede çalışırken aldığı son ücret miktarında gazeteciye ücret ödenmesinin öngörülmesi maddeden beklenen korumayı sağlamamaktadır. Kanun koyucu kanımca mevkuteden ayrılan gazeteci için mahkumiyetinin infazı döneminde ödenecek tazminat konusunda belirsizlik yaşamasını önlemeye çalışmış ancak mevkuteden ayrılan gazeteci açısından adaletsiz bir düzenleme getirmiştir. Zira son ücret tutarında ödeme yapılacağı düzenlenmese idi mevkute sahibinin gazeteciye her ay ne miktar ödeme yapacağı belirli olmayacak, tespit davası açılması halinde ise gazeteci uzun süre bu tazminattan mahrum kalacak idi. Hükme göre; bir mevkutede aynı dönemde yazdıkları yazı nedeni ile yargılanan ve mahkumiyetlerine karar verilen iki gazeteciden biri mevkuteden ayrılmış ve başka mevkutede çalışmakta ise infaz döneminde mevkutede çalışmaya devam eden gazeteciye göre alacağı ödence çok düşük olacaktır. Enflasyonun sıfıra yakın olduğu ülkeler açısından bu şekilde düzenleme getirilmesinde sakınca bulunmasa da yakın yıllara kadar üç haneli enflasyonun yaşandığı ülkemizde tazminatın miktarının tespitinde o mevkutede alınan son ücretin uygulanması yerinde değildir. Mahkumiyetin infazının başladığı dönemde gazetecinin ayrılmış olduğu mevkutede çalışan aynı niteliğe sahip ve aynı veya benzer işi yapan bir gazeteciye ödenen ücretin hürriyeti tahdit edilen gazeteciye ödenmesi şeklinde düzenleme daha adil olacaktır.

9.06.2004 Kabul tarihli, 5187 Sayılı Basın Kanunu[104] ile yürürlükten kaldırılan 15.7.1950 tarihli ve 5680 sayılı Basın Kanunu'nda[105] Basın yoluyla işlenen suçlardan dolayı ceza sorumluluğu başlıklı 16. maddede ''Mevkutelerle işlenen suçlarda sorumluluk, suçu vücuda getiren yazıyı veya haberi yazan veya resmi veya karikatürü yapan kimse ile beraber bu mevkutenin ilgili sorumlu müdürüne aittir.

[104] RG Tarihi: 24 .06. 2004 ,S:25504.
[105] RG Tarihi : 24.7.1950, S: 7564.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Ancak, sorumlu müdürler için verilen hürriyeti bağlayıcı cezalar, sürelerine bakılmaksızın para cezasına çevrilerek hükmolunur. Para cezasının hesabında 647 sayılı Cezaların İnfazı Hakkında Kanunun 4 üncü maddesinin birinci bendinde belirtilen miktarın aşağı haddi esas alınır. Sorumlu müdürler için emniyet gözetimi altında bulundurma cezası verilmez. ‘’şeklinde düzenleme getirilmiş idi. Düzenlemeye göre gazetecinin yayını dolayısı ile mahkumiyeti halinde yazı işleri müdürünün de cezai yönden sorumlu olacağı öngörülmüş olmasına rağmen Basın İş Kanunu’nda yazı işleri müdürlerinin mahkumiyetinin infazı sırasında ücret alacaklarına dair düzenleme getirilmemiş olması eleştirilere neden olmuştur. Ancak düzenleme ile gazeteciler ile yazı işleri müdürleri arasında fark yaratılarak yazı işleri müdürlerinin alacağı hürriyeti bağlayıcı cezanın süresi ne olursa olsun paraya çevrilebileceği ve paraya çevirmenin 647 Sayılı sayılı yasada düzenlenen miktarın aşağı haddinin uygulanacağı öngörülerek bu sakınca giderilmiş idi. Bu hükmün ‘’…para cezasının hesabında 647 sayılı Cezaların İnfazı Hakkında Kanunun 4 üncü maddesinin birinci bendinde belirtilen miktarın aşağı haddi esas alınır ”kısmının Anayasa’nın 2. ve 10. maddelerine aykırılığı ileri sürülmüş, itiraz gerekçesinde “5680 sayılı Basın Kanunu’nun 16. maddesi ile basın yolu ile işlenen suçlardan dolayı ceza sorumluluğu belirtilirken yazıyı veya haberi veya resmi veya karikatürü yapan kimseyle beraber bu mevkutenin ilgili sorumlu müdürü gösterilmiş olup ancak ceza tayininde hürriyeti bağlayıcı cezaların süresine bakılmaksızın para cezasına çevrilmesi hüküm altına alınmış ve özellikle hakimin takdiri gözardı edilerek para cezasının hesabında 647 sayılı Cezaların İnfazı Hakkındaki Kanun’un 4. maddesinin 1. bendinde belirtilen hususların aşağı haddi esas alınır hükmü konularak Anayasa’nın eşitlik hakkı ortadan kaldırılmıştır. Dolayısı ile, basında çalışan yazı işleri sorumlu müdürlerine imtiyaz tanınmıştır.’’ Denmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesi 2002/94 E. ; 2004/45 K. sayılı ; 31.3.2004 Karar tarihli kararında “İtiraz konusu kuralda öngörülen yazı işleri müdürünün sorumluluğu, Basın Kanunu’nun 16. maddesinden doğan özel ve istisnai bir sorumluluktur. Yayın faaliyetinin taşıdığı özellikler dolayısıyla, kusura dayalı genel ceza sorumluluğundan farklı bir düzenlemeye gereksinim duyan yasa koyucunun, cezanın bireyselleştirilmesi ile ilgili farklı kurallar getirmesi ve bu bağlamda sorumlu yazı işleri müdürleri hakkında hürriyeti bağlayıcı cezanın para cezasına çevrilmesinde 647 sayılı Cezaların İnfazı Hakkında Kanun’un 4. maddesinin birinci bendinde belirtilen miktarın aşağı

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

haddinin esas alınacağını öngörmesi de yukarıda belirtilen takdir yetkisinin içindedir. Öte yandan, herhangi bir suçun faili ile eser sahibinin ve sorumlu yazı işleri müdürlerinin hukuksal durumlarının birbirinden farklı bulunduğu da kuşkusuzdur. Açıklanan nedenlerle, kural Anayasa'nın hukuk devleti ve eşitlik ilkelerine aykırı değildir. İtirazın reddi gerekir. "denilerek gazeteci ile yazı işleri müdürlerinin hukuki durumlarının farklı olduğunu vurgulamıştır[106].5187 Sayılı Yasanın cezai sorumluluğu düzenleyen 11. maddesinde yazı işleri müdürlerine uygulanacak cezalar için paraya çevrilme öngörülmeyerek suçun faili ile sorumlu yazı işleri müdürleri aynı hükümlere tabi tutulmuştur. Basın İş Kanunu'nda sorumlu yazı işleri müdürünün mahkumiyeti halinde ücret alacağının öngörülmemiş olması karşısında düzenlemenin sorumlu yazı işleri müdürleri açısından adaletsiz bir durum yarattığı kuşkusuzdur.

Her ne sebeple olursa olsun, yayını tatil edilen mevkutede çalışanlar tatil tarihinden itibaren iki ay süre ile ücretlerini alırlar. Bu gazetecinin kanuni tazminatı da tercihen ödenir(m.17fson).Getirilen düzenleme ile yayının tatili halinde gazetecinin ücret ve haklarının korunması amaçlanmıştır.

E-GAZETECİYE İKRAMİYE ÖDENMESİ

1475 Sayılı İş Kanunu'nda ve 4857 Sayılı Yasa ile yapılan değişikliklerde İş Kanunu kapsamında çalışanların ikramiye hakları ile ilgili düzenleme yapılmamıştır. Buna karşın 5953 Sayılı Yasa'nın 212 sayılı Kanun ile değiştirilen 14.maddesinin son fıkrasında gazetecilere her hizmet yılı sonunda işverenin sağladığı karın emeklerine düşen nispi karşılığı olarak asgari birer aylık ücret ödenmesi gerektiği belirtilmiştir. Hüküm gerekli açıklıkta olmayıp uygulanması karışıklıklar yaratan ve doktrinde çok eleştiri alan bir hükümdür. Hükümde asgari bir aylık ücret tutarında ikramiyeden bahsedilmiş ancak azami miktar gösterilmemiş olması bir eksikliktir[107]. Yine ikramiye tutarını belirlerken hangi kıstasların kullanılacağı konusunda uygulamacıya yol gösterici bir açıklama yapılmamıştır.

---

[106] Corpus Cd.Medya Yazılım.
[107] Oğuzman, **Mesleki ve Sosyal Haklar**,,s.872.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

İşverenin ikramiye ödemesi için işverenin kar ettiğinin tesbitinin nasıl yapılacağı konusunda açıklık bulunmamaktadır. İşverenin içinde bulunulan yıl için kar edip etmediği belli olmadığından ve her yıl için bir kez bu yükümlülüğün öngörülmesi karşısında her yıl kar durumunun değerlendirilmesi gerektiğinden işverenin kar edip etmediğinin tespiti için bir önceki döneme ilişkin bilançolara bakmak gerekecektir. İşveren kar elde etmesi halinde gazeteciye ikramiye ödeme yükümlülüğüne girmekte ancak kar eden işverenin tüm gazetecilere birer aylık ikramiye ödemesi halinde ikramiyenin karını aşması ihtimali doğmaktadır. Bu şekilde bir yükümlülük kar eden işverenin ödemekle yükümlü oluğu ikramiyeler nedeni ile zarar eder konuma gelmesine sebebiyet vermektedir.

II-İŞİN DÜZENLENMESİ

A- ÇALIŞMA SÜRELERİ

1-Normal Çalışma

Sözleşme ile belirlenen ücret normal çalışma karşılığı ödenmesi gerekli olan ücrettir. 5953 Sayılı Kanunu Ek Madde 1'de ''5953 sayılı Kanun'un birinci maddesindeki gazeteci tabirinin şümulü içinde bulunan kimselerden müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi yerlerde hizmetlerinin mahiyeti itibariyle müstemirren çalışanlar için günlük iş müddeti, gece ve gündüz devrelerinde sekiz saattir.''denmektedir (f.1). Birinci fıkra hükmünün dışında kalarak, gündüz veya gece devresindeki çalışma müddetinin daha fazla hadlere artırılması ve ulusal bayram, genel tatiller ve hafta tatilinde çalışılması ise bu kanuna göre fazla çalışma olarak kabul edilmektedir (f.2). Pazar gününden başka bir gün tatil yapan gazetecinin Pazar günü çalışması faza mesai kabul edilmeyerek gazeteciye haftada 1 gün tatil imkanı tanınmıştır(f.3). O halde gazeteciler için normal çalışma haftada 48 saattir**.**

Basın İş Kanunu'nda gece çalışmasının hangi saatler arasındaki çalışma olduğuna dair düzenleme bulunmadığından İş Kanunu 65. maddesi kıyas yolu ile uygulanarak en geç 20:00 'da başlayarak en erken sabah 6:00'a kadar geçen ve herhalde on bir saat süren dönem gece sayılmaktadır. Tolu iş sözleşmeleri ile gece çalışmasının

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

hangi saatler arasında olacağına dair düzenleme getirilmiş olması halinde toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır.

2-Fazla Çalışma

Normal saati aşan çalışma fazla çalışmadır. Fazla çalışma günde üç saati geçemez(Ekm.1/son).Fazla çalışma ücreti normal çalışma saati ücretinin % 50 fazlası olarak tespit edilmiştir(f.4).Ancak fazla çalışmanın saat 24 den sonra yapılan kısmına ait ücret normal ücretin bir misli fazlası olarak belirlenmiştir(f.5). Fazla çalışma saatlerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat olarak kabul edilmektedir(f.6).Ücretini parça başına veya yapılan iş miktarına göre alan gazeteciye fazla çalışma yaptırılması halinde dahi fazla saatlere ilişkin ücretlerinin hesaplanmasında bu madde uygulanmaktadır(f.7).

Fazla çalışma ücretinin işçinin normal ücreti ile birlikte ödenmesi gereklidir. Aksi takdirde ücret alacağının gününde ödenmemesi halinde uygulanacak her geçen gün için % 5 fazla ödeme fazla mesai ücreti için de geçerlidir (f.8).Fazla mesai haftada üç saatten fazla yapılamaz. Ancak sözleşme hükümleri dışında işveren tarafından verilen işler veya sipariş edilen veya yayımlanması kabul edilen yazılar için gazeteci ayrıca ücret alacaktır.

Gazetecinin fazla çalışma ücretine hak kazanabilmesi için işverenin bu konuda talimatının ve önceden haberinin bulunması şart değildir. Gazeteci mesleğin gereği olarak fazla mesai yapmak durumunda kalıyor ise bu döneme ilişkin fazla mesai ücretini almaya hak kazanmaktadır.

B-ÜCRETLİ TATİLLER VE İZİNLER

1-Hafta Tatili

Her altı günlük fiili çalışmanın ardından gazeteciye bir günlük ücretli dinlenme süresi verilmesi zorunludur. Gazetecinin çalışması gece çalıştırmasını gerektirdiği hallerde hafta tatili iki gündür (m.19f.1).Hafta tatili ücreti de ücret alacağı

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

olduğundan gününde ödenmemesi halinde işveren yüzde beş fazlası ile ödemek durumundadır.

2-Bayram Tatili ve Genel Tatiller

1982 Anayasası'nda bayram tatili hakkının kanun ile düzenleneceği kabul edilmiştir. 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Haklarında Kanun[108] ile hangi günlerin bayram ve genel tatil günü olduğu belirlenmiştir. Buna göre resmi bayram tatilleri; 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,19 Mayıs Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos Zafer Bayramı ;dini bayram tatilleri Ramazan Bayramı(3,5 gün),Kurban Bayramı(4,5) gündür. 1 Ocak tarihi de yılbaşı tatilidir. Bu tarihlerde gazeteci çalışmayarak ücret almaya hak kazanır ancak gazetecinin bu tarihlerde işverence çalıştırılması halinde fazla mesai hakkı doğar.

3-Doğum , Ölüm ve Evlenme İzinleri

Gazeteci çocuğu dünyaya geldiği zaman üç; eşi veya çocuğu ana babası öldüğü zaman dört; çocuğu evlendiği, kardeşi, büyük anne ve büyükbabası veya torunu öldüğü zaman iki gün olağanüstü izne hak kazanmaktadır. Bu izinler gazetecinin yıllık izninden düşülemez(m19.f2.). Kanun'un ilk halinde olmayan bu hüküm 212 Sayılı Kanun ile sosyal gerekler nedeni ile 5953 Sayılı Kanun'a eklenmiştir.

4-Yıllık Ücretli İzin

Basın İş Kanunu gazetecilerin yıllık ücretli izin haklarını düzenlerken gazetecinin günlük bir yayın organında çalışması ile günlük olmayan yayın organında çalışması arasında farklı düzenleme getirmiştir.

Günlük bir mevkutede çalışan gazeteciye, en az bir yıl çalışmış olmak şartıyla, yılda dört hafta tam ücretli izin verilir. Gazetecilik mesleğindeki hizmeti on yıldan yukarı olan bir gazeteciye, altı hafta ücretli izin verilir. Gazetecinin kıdemi aynı gazetedeki hizmetine göre değil, meslekteki kıdemine göre hesaplanır(m.21f.1).

[108] RG, 19.03.1981,S: 17284

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Günlük olmayan mevkutelerde çalışan gazetecilere her altı aylık çalışma devresi için iki hafta izin verilir. Günlük gazetelerde çalışan işçiler bir yıl çalıştıktan sonra yıllık ücretli izne hak kazanırken günlük olmayan gazetelerde çalışanlar altı aylık çalışma dönemlerinde yıllık ücretli izne hak kazanmaktadırlar. Yıllık ücretli izinlerin hesabında kanun kapsamında gazeteci sayılanların kıdemleri, iş akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden inikat etmiş olmasına bakılmaksızın, gazetecilik mesleğinde geçirdikleri hizmet süresi dikkate alınarak tespit edilir(m.21f2).

Basın İş Kanunu'nun 21. maddesinin son fıkrasında izin hakkından feragat edilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bu düzenleme Anayasa ile teminat altına alınan dinlenme hakkının güvenceye alınması açısından yerinde bir düzenlemedir. Ancak bu hüküm olmasa idi dahi Anayasal bir hak olması nedeni ile izin hakkından feragat edilemeyeceğini kabul etmek gerekir idi.

Gazeteciye kanunda öngörülen yıllık iznini vermeyen veya izni vermiş olup da izin müddetine ait ücreti ödemeyen işveren, yıllık izin vermediği veya izin süresine ait ücretleri ödemediği kimsenin izin müddetine tekabül eden ücretler toplamının iki katını ilgili gazeteciye ödemeye ve ayrıca bu miktarda ağır para cezasına mahkum edilir(BasİşK.m.29).

Yıllık izin ücretinin gününde ödenmemesi halinde kanunda bir faiz oranı öngörülmediğinden 3095 Sayılı Kanun gereği alacağa temerrüd faizi uygulanması gerekmektedir. Yapılan toplu iş sözleşmesi ile kanunda öngörülen yıllık izin sürelerinden daha fazla izin hakkı öngörülmüş ise kanuni süreyi aşan kısma 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 61. maddesi hükmü gereği bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi uygulanması gerekmektedir.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE SONUÇLARI

I- SÖZLEŞMENİN TARAFLARIN ANLAŞMASI İLE SONA ERMESİ

Sözleşmenin tarafları aralarında sözleşmenin sona ermesi konusunda mutabakata varabilirler. Bu durumda taraflar arasındaki iş sözleşmesi sona erer ve tarafların birbirlerine karşı yükümlülükleri ortadan kalkar**.**

II-ÖLÜM

İşçinin ölümü halinde iş sözleşmesi Borçlar Kanunu'ndaki genel düzenleme gereği kendiliğinden sona erer (BKm.347). İşçinin ölümü halinde iş sözleşmesinin sona ermesi için ayrıca fesih bildirimine gerek olmayıp işçinin hak ettiği kıdem tazminatı hakkı mirasçılarına geçer. İşverenin ölümü halinde kural olarak iş sözleşmesi sona ermez(BK m.347),akitten doğan hak ve borçlar ölenin mirasçılarına geçer ve iş sözleşmesi gazeteci ile ölenin mirasçıları arasında devam eder. Ancak sözleşmede sözleşmenin işverenin ölümü halinde devam etmeyeceği, sözleşmenin işverenin şahsına bağlı olduğu hüküm altına alınmış ise bu durumda işverenin ölümü halinde de basın iş sözleşmesi sona erecektir.

212 sayılı Kanun ile değişik 5953 sayılı kanunun 18. maddesinde gazetecinin ölümü halinde eşi ve çocuklarına ve bunlar bulunmadığı takdirde geçimi kendisine teeddüp eden ailesi efradına müteveffanın aylık ücretinin üç mislinden az olmamak üzere, kıdem tazminatı tutarında ölüm tazminatı verileceği hükme bağlanmıştır. Kanunun bu metni 212 sayılı yasa ile yapılan değişiklikten evvel müteveffanın hak sahiplerine aylık ücretinin üç misli tutarında ölüm tazminatı ödeneceğini öngörmüştür. İşverene yüklenen bu yükümlülüğün işverenlerde yaşlanmış gazetecileri işe alma konusunda tereddüt yaratarak anti sosyal sonuçlar doğurması olasıdır[109]. Bu hüküm ile düzenlenen tazminatın kıdem tazminatı olup olmadığı konusu tartışmalı olmakla beraber maddede öngörülen tazminatın ölüm tazminatı olarak tanımlanmış olması ve kıdem tazminatı almaya hak kazanabilmek için gerekli

[109] Oğuzman, **Mesleki ve Sosyal Hakları**,,s.880.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

koşulların ölüm tazminatının ödenebilmesi açısından aranmaması nedeni ile kıdem tazminatı olmadığı görüşü ağırlık kazanmaktadır[110]. İlim heyeti bu tazminatın 18. maddedeki kıdemin 6. maddede bahsedilen kıdem olduğunu ve bu nedenle aynı esaslara göre hesaplanması gerektiğini kabul etmiştir. Özek; maddedeki üç aylık ücretten az olmamak kaydından hareketle buradaki kıdemin 6. maddede düzenlenen kıdem değil o işyerinde geçen kıdem olduğunu savunmaktadır[111]. Özek 'e göre; eğer meslekte geçen kıdem esas olarak alınsa idi gazeteci kıdem tazminatına meslekte beş yıl çalıştıktan sonra hak kazanacağından her halükarda verilecek ölüm tazminatının miktarı üç aylık ücretini geçeceğinden hükme bu kaydın konulmasına gerek olmayacak idi. Şakar ise; maddede düzenlenen tazminatın kıdem tazminatı olduğunu, bu nedenle kıdem tazminatına hak kazanma koşulları gerçekleşmeden ölen gazetecinin hak sahiplerinin bu maddede düzenlenen tazminata hak kazanamayacağını savunmaktadır[112]..Bunun yanında kıdem tazminatı almaya hak kazanamadan ölen gazetecinin yakınlarına en azından ölenin son aylığının üç katı tutarında tazminat ödenmesi gerektiği de doktrinde savunulmaktadır[113]. TGS tarafından yapılan toplu iş sözleşmelerinde gazetecini ölümü halinde cenaze ve ölüm yardımına ilişkin hüküm konulmasına karşılık ölüm tazminatına ilişkin ayrı bir hüküm konulmamasını, gazetecinin ölümünün kıdem tazminatı ödenecek hallerden biri olarak ele alınmasını görüşüne dayanak göstermektedir.

Burada sorun işçinin tazminata esas kıdeminin gazetecinin meslekte geçen tüm kıdemi mi yoksa o işyerindeki kıdemi mi olduğu noktasındadır. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi açısından meslekte geçirdiği süre esas alındığına göre bu sürenin işyerinde geçirdiği süre olduğunu kabul etmek daha uygun bir yorum olur.

5953 sayılı Kanun'un 26. maddesinin c fıkrasında yazılı ölüm tazminatını hak sahiplerine ödemeyen işveren için 2000 lira ağır para cezası öngörülmüştür. Öngörülen para cezaları 4421 Sayılı Kanun'a göre 3930 kat artırılarak yeniden değerlenme oranları uygulanmak sureti ile her yıl ödenmesi gerekli ceza miktarı tespit edilmektedir

---

[110] *K. Ahmet Sevimli, s.9,* www.medyaline.com
[111] Özek, **Hukuki Münasebet**,s.97.
[112] Şakar, **Gazetecilerin Çalışma İlişkileri** s.
[113] Özek,**Türk Basın Hukuku**,s.813.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

III- BELİRLİ SÜRENİN SONUNDA SÖZLEŞMENİN KENDİLİĞİNDEN SONA ERMESİ

Taraflar iş sözleşmesinin bitimi için belirli bir tarih öngörmüş iseler o tarih geldiğinde tarafların birbirlerine fesih bildiriminde bulunmasına gerek olmaksızın sözleşme sona erer(BKm338). 4857 sayılı yasa kapsamındaki işçiler açısından sözleşmenin belirli süreli olması halinde sözleşmenin sona ermesi halinde kıdem tazminatı öngörülmemiştir. Doktrinde 5953 Sayılı yasa kapsamında çalışan gazetecilerin belirli süreli iş sözleşmenin belirlenen sürenin bitiminde sona ermesi halinde kıdem tazminatına hak kazanamayacağı görüşü hakimdir[114]. Özek; belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin sonunda sona ermesi halinde gazetecinin ihbar tazminatına hak kazanamamakla beraber kıdem tazminatı almaya hak kazanacağını savunarak çoğunluk görüşünden ayrılmıştır [115].Taraflar belirlenen sürenin sonunda iş sözleşmesini feshetmeyerek yükümlülüklerini getirirlerse sözleşme bir yıldan az olmamak koşulu ile aynı süre ile uzamış sayılır(BK m.339). Şakar, İş sözleşmesinin bu şekilde yenilenmesi halinde iş sözleşmesinin baştan itibaren belirsiz süreli sayılacağı ve buna göre feshin sonuçlarının belirleneceğini savunmaktadır[116].

IV-SÖZLEŞMENİN FESİH BİLDİRİMİ İLE SONA ERMESİ

4473 Sayılı yasanın yürürlüğe girmesinden önce öğreti ve uygulamada 4857 Sayılı İş Kanunu bakımından fesih bildiriminin geçerli olması için belirli bir şekil şartının zorunlu olmadığı, feshin yazılı olmasının ispat açısından gerekli olduğu kabul edilmektedir. Günay; hizmet akdinin bildirimsiz feshedilmesi halinde bildirimin sözlü olarak yapılabileceğini; buna karşın 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre 1 yıl ve daha uzun süreli akitlerin yazılı olarak yapılması gerektiğinden Kanunun 13. maddesinde yer alan bildirimli feshin yazılı olması gerektiğini belirtmektedir[117].

---

[114] Şakar,''**Gazeteci ile İşveren Arasındaki Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları'',Halid Kemal Elbir'e Armağan**,İHSGAUM,Beta,İstanbul,1996,s.488; Oğuzman, **Mesleki ve Sosyal Haklar**,s.875- Tuncay, **Basında İşçi-İşveren İlişkileri**,İstanbul,1989,s.81.
[115] Özek,**Türk Basın Hukuku**,s.811.
[116] Şakar, **Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi**,s.489.
[117] C.İlhan Günay; **Şerhli İş Kanunu** ,Ankara,1998.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Ancak 4473 Sayılı Yasa ile sözleşmenin feshinin yazılı olarak yapılması ve fesih gerekçesinin de yazılı fesih bildiriminde gösterilmesi zorunluluğu getirilmiştir.

4857 Sayılı Yasa ile değişik 4473 Sayılı[118] İş Güvencesi Yasasının yürürlüğe girmesinden sonra 30 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde fesih bildiriminin yazılı yapılması ve bildirimde fesih nedeninin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi zorunlu tutulmuştur ve bu şarta uyulmaması da feshin geçersizliği sonucunu doğurmaktadır. Düzenlemenin getirdiği zorunluluk otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri için söz konusu olduğundan otuzdan az işçi çalıştırılan işyerlerinde fesih bildiriminin yazılı olması şartı getirilmediği gibi işverenin fesih sebebi bildirme yükümlülüğü de bulunmamaktadır. Bu nedenle Kanun İş Hukuku alanında tam olarak güvence sağlamamakta, sayıları oldukça fazla işçi iş güvencesi dışında yer almaktadır.

Basın İş Kanunu'nda ve İş Kanunu'nda feshin yapılacağı yer ve zaman belirtilmediği gibi Borçlar Kanunu'nda da bu konuda hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle MK. m. 2 hükmü uyarınca bu hakkın yerinde ve zamanında uygulanması gereklidir.

Fesih bildirimi fesih iradesinin muhataba ulaşması ile hüküm ve sonuç doğurur. Fesih bildirimi bozucu yenilik doğuran bir irade beyanı olup sonuç doğurması karşı tarafın kabulüne bağlı değildir. Ancak fesih bildiriminin muhataba varma anında değil muhatabın fesih iradesini öğrendiği anda hüküm doğuracağı yönünde görüşler de mevcuttur[119]. Fesih bildirimi karşı tarafa ulaşmadan fesihten dönme mümkünse de fesih bildiriminden sonra fesihten dönebilmek ancak karşı tarafın buna rıza göstermesi ile mümkündür[120].

Basın İş Kanunu sözleşmenin fesih bildirimi ile sonuçlanması halinde kıdem ve ihbar tazminatı ödenme koşulları yönünden 4857 Sayılı yasadan çok farklı düzenlemeler getirmiştir.

---

[118] RG,15.08.2002,s:24847.
[119] Osman Güven Çankaya / Cevdet İlhan Günay / Seracettin Göktaş,**Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları,**Yetkin,Ankara,2006,s.40.
Görüş için bakınız.Çankaya/Günay/Göktaş,s,41.
[120]Nuri Çelik ,**İş Hukuku Dersleri**,16. Bası,Beta,İstanbul,2003,s.158.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

A.SÖZLEŞMENİN BİLDİRİMLİ FESHİ

1- İhbar Tazminatı

a-4857 Sayılı Kanun Kapsamında Çalışanlar Yönünden

Bildirimli fesih İş Kanunu hükümlerine tabi işçiler açısından İş Kanunu m17' de düzenlenmiştir. 4857 Sayılı yasa düzenlemesinde, belirsiz iş sözleşmelerinin feshinde uyulması gerekli ihbar önelleri işçinin kıdemine göre farklılık göstermektedir. İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta , işi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta ,İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta , işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta ihbar öneli belirlenmiş ve bu önellerin sonunda sözleşmenin feshedilmiş olacağı öngörülmüştür. Bu öneller iş sözleşmesini geçerli nedene dayanarak fesheden işçi ve işveren açısından geçerli olup fesih bildiriminde bulunan tarafa göre farklı düzenleme öngörülmemiştir.

4857 Sayılı Kanun'da bildirim sürelerinin asgari olup sözleşme ile artırılabileceği ve bildirim süresine ait ücreti peşin ödemek şartı ile işverenin iş sözleşmesini feshedebileceği düzenlenmiştir. Maddede kötüniyet tazminatı düzenlenerek iş sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılması sureti ile feshedilmesi halinde aksi fesheden işverenin ihbar önellerinin üç katı tutarında tazminat ödeyeceği belirlenmiştir. İşçinin ihbar tazminatı hesaplanırken çıplak ücretine ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanun'dan doğan menfaatlerin de hesaba katılacağı öngörülmüştür.

b- 5953 Sayılı Kanun Kapsamında Çalışanlar Yönünden

Basın İş Kanunu uygulamasına tabi işçiler açısından ihbar önelleri Basın İş Kanunu m. 5 'te düzenlenmiştir. Basın İş Kanunu taraflara önel sürelerini beklemeksizin ihbar önellerine tekabül eden ücreti ödemek sureti ile iş akdini derhal feshetme yetkisi tanımıştır. Aynı düzenleme 4857 Sayılı yasada sadece işveren açısından getirilmiştir. Taraflar ihbar önellerine uyar iseler ihbar önelinin bitimine

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

kadar iş sözleşmesi ve dolayısı ile tarafların birbirlerine karşılık hak ve yükümlülükleri devam eder. İhbar öneli fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşması ile işlemeye başlar.

aa-İhbar Öneli

Basın İş Kanunu'nda gazetecinin kıdemine ve fesih bildiriminde bulunan tarafa göre ihbar önelleri farklı düzenlenmiştir. İhbar önellerinin bölünmezliği ilkesi gereği aksi fesheden tarafından kanunda öngörülen ihbar önelinin karşı tarafa kanunda öngörülenden az tanınması halinde önelsiz fesihte bulunulmuş sayılır ve fesih bildiriminde bulunan kanunda öngörülen ihbar önelinin tamamına karşılık gelen ücreti ödemek yükümlülüğündedir[121]. İhbar önelinin bir kısmının karşı tarafa tanınması ve bir kısmının tazminat olarak ödenebilmesi söz konusu değildir[122].

Basın İş Kanunu' nda ihbar önelleri düzenlenirken iş arama izni düzenlenmemiştir. Buna karşılık 4857 sayılı Yasanın 27. maddesinde bildirim süreleri içinde işçiye yeni iş bulması için gerekli olan iş arama izninin iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapılmaksızın verilmesi gerektiği, iki saatten az olamayacak bu iznin işçi tarafından birleştirilerek toplu olarak kullanılabileceği öngörülmüştür. İhbar önelleri içinde tarafların karşılıklı anlaşması halinde süre beklenmeden iş akdi feshedilebilir. Kanunda öngörülen ihbar önelleri asgari olup taraflar yapacakları sözleşme ile öneli artırabilirler[123](Basın İş K. M.8). Yargıtay'ın 4857 Sayılı İş Kanunu döneminde ihbar önellerinin ancak işveren açısından artırılabileceği yönündeki görüşü Basın İş Kanunu'na tabi işçiler açısından da benimsenebilir[124]. Nitekim ihbar önellerinin sadece işçi lehine artırılabilmesi İş Kanunu hükümlerinin nisbi emredici nitelikte bulunması ve İş Hukuku'nun işçiyi koruyucu nitelikte oluşundan kaynaklanmaktadır. Basın iş çalışanları için aksi bir kabul öngörülmesi İş Hukuku'nun genel niteliği ile uyuşmayacak, basın iş çalışanını iş hukukunun koruyucu fonksiyonundan mahrum kılacaktır.

---

[121] Yargıtay 9.HD,2004/10039 E.,2004 / 25820 K. ,K. Tarihi :22.11.2004.Corpus Cd. Medya Yazılım.
[122] Görüş için bakınız.Çankaya,Günay,Göktaş,s,41.
[123]Yargıtay HGK 1998/9-56E.,1998/719 K. Sayılı 14.10.1998.Karar Tarihli kararı "… 1475 s. iş Yasanın 13/B maddesinde ihbar önellerin asgari olup sözleşme ile artırılabileceği yolundaki düzenleme nisbi emrediciliğin söz konusu olduğunu göstermektedir…"Corpus Cd.Medya Yazılım.
[124] Göktaş,Çil,.s.37.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

aaa. İşverenin Feshi Yönünden İhbar Öneli

Basın İş Kanunu kapsamında olan bir işyerinde işveren ile arasındaki iş ilişkisi bir veya birbirini takip eden sözleşmeye göre fasılasız olarak en az beş yıl sürmüş olan gazetecinin işine son verilmesi yapılacak yazılı ihbardan itibaren üç ay geçtikten sonra geçerli olur. Beş seneden az hizmeti olanlar için bu ihbar süresi bir aydır(m.6,f.4).Basın iş kanunu işverenin iş sözleşmesini feshi yönünden gazetecinin kıdemine göre ikili bir ayrıma gitmiştir. Gazetecinin hizmet akdini fesheden işverenin ihbar öneli, gazetecinin işyerinde hizmet süresinin 5 yıldan az olması halinde ihbar öneli 1 ay ; 5 yıl ve daha fazla olması halinde 3 ay olarak belirlenmiştir. Hizmet süresinin tespitinde gazetecinin işverenin işyerinde fasılasız olarak çalıştığı süre dikkate alınır. Gazetecinin kıdem hakkı mesleğe ilk girişinden itibaren hesaplanır(m.6) kuralı ihbar öneli hakkında uygulanmaz[125].Gazetecinin mesleki kıdeminin tespitinde gazetecilik mesleğinde geçirdiği süre dikkate alınır.

bbb.Gazetecinin Feshi Yönünden İhbar Öneli

Basın İş Kanunu m. 7 'deki düzenlemeye göre belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan gazeteci en az 1 ay evvelden işverene yazılı olarak bildirmek sureti ile iş akdini feshedebilir. Gazetecinin iş akdini feshetmesi halinde kanun koyucu gazetecinin kıdemine göre farklı düzenleme getirmemiştir.Gazetecinin mesleki kıdeminin ya da işyerindeki çalışma süresinin ihbar süresinin belirlenmesinde önemi bulunmamaktadır.

bb- İhbar Öneline Uymamanın Sonucu

Belirsiz süreli iş sözleşmesinde sözleşmenin taraflarından biri sözleşmeyi feshederken kanunda öngörülen ihbar öneline uymamış ve fesheden açısından bildirimsiz feshi gerektiren haklı bir neden de söz konusu değilse bu önele tekabül eden ücreti karşı tarafa ödemek zorundadır. Karşı tarafın ihbar tazminatına hak kazanması için sözleşmenin feshinden dolayı zarara uğradığını ispatlaması gerekmeyip belirtilen koşulların gerçekleşmesi yeterlidir[126].İşyerinin devri halinde

[125] Göktaş,Çil ,s37.
[126] Günay,s.625.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

devralan işveren ihbar tazminatından sorumlu olup işyerini devredenin ihbar tazminatı açsından sorumluluğu bulunmamaktadır[127].

cc- İhbar Tazminatının Hesaplanması

Basın İş Kanunun' da 5/ 2 de ihbar mühletlerine tekabül eden ücret miktarındaki tazminatın işveren veya gazeteci tarafından karşı tarafa ödeneceği belirtilmiş ancak ücretin hesaplanmasında dikkate alınacak unsurlar konusunda açıklık getirilmemiştir.4857 Sayılı İş Kanunu'nda ise ihbar ve kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulacağı belirtilmiştir. Basın İş Kanunu'nda bu konuda netlik olmadığından 4857 Sayılı yasanın gazetecilerin ihbar tazminatının belirlenmesinde de kıyasen uygulanması yoluna gidilmesi gerektiğini savunanlar vardır.[128].Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2003/2919 E., 2003/16215 K. Sayılı , 06.10.2003 karar tarihli ilamında ; "4857 Sayılı İş Kanunu´nun aksine 5953 Sayılı Basın iş Kanunu´nda ihbar tazminatının giydirilmiş ücretten hesaplanacağına dair kural bulunmadığından brüt çıplak ücret yerine giydirilmiş ücretten ihbar tazminatının hesabı hatalıdır."denilerek ihbar tazminatının çıplak ücret üzerinden ödenmesi gerektiği görüşü benimsenmiştir[129].Buna göre; gazetecinin ihbar tazminatı hesap edilirken çıplak ücret üzerinden hesap yapılmalıdır. Ücretin sabit olmadığı hallerde de 4857 Sayılı İş Kanunu''nun 14 maddesinin 10. fıkrasında belirlenen son 1 yıl içinde ödenen ücretin ortalamasının alınarak o dönemde çalışılan günlere bölünmesi ile elde edilen net ücret kıyas yolu ile hesaba esas alınmalıdır.

dd-İhbar Tazminatının Tahsili Zamanaşımı Ve Faiz

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin kanunda öngörülen ihbar önellerine uyulmadan feshedilmesi halinde sözleşmeyi fesheden tarafından kaşı tarafa ödenmesi gereken ihbar tazminatının ödenme zamanı ile ilgili düzenleme bulunmamaktadır. Ancak Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarında ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü ihbar

[127] Günay,s.636.
[128] Göktaş,Çil ,s.38.
[129] Corpus CD Medya Yazılım.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

önellerine uyulmaksızın sözleşmenin feshi halinde doğmasına karşın ancak ihbar tazminatı yükümlüsünün temerrüde düşürüldüğü tarihten itibaren faiz talep edileceği kabul edilmektedir. Borçlar Kanunu m.101'deki tarafların aralarındaki sözleşme ile vadeyi kararlaştırmış olmaları halinde belirlenen vadenin gelmesi ile karşı tarafın ihtara gerek kalmaksızın temerrüde düşmüş olması hükmü iş sözleşmelerinde de geçerlidir. İşveren ile gazetecinin aralarındaki sözleşme ile sözleşmenin feshi halinde ihbar tazminatının ödenme zamanını önceden belirlemiş olmaları halinde belirlenen sözleşmeyi fesheden taraf ihtara gerek olmaksızın temerrüde düşer. Taraflar ihbar tazminatının ödenmemesi halinde ödenmesi gereken faizin oranını belirlememiş ise 3095 Sayılı Kanun hükümleri gereği yasal faiz uygulanır. İhbar tazminatının ödenmemesi halinde Kanunda özel bir zamanaşımı düzenlenmemiş olduğundan ihbar tazminatı alacağı hakkında Borçlar Kanunu m.125 de öngörülen on yıllık zamanaşımı süresi uygulanır[130].

ee-Peşin Ödeme İle Önelsiz Fesih

Belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile çalışan gazetecilere uygulanacak ihbar öneli Basın İş Kanunu hükümlerine göre belirlenir. Kanunda belirlenen ihbar önellerine tekabül eden ücret miktarındaki tazminatın gazeteci ya da işveren tarafından diğer tarafa önceden ödenmesi sureti ile akdin derhal feshedilmesi de mümkündür(m.5).Bu hüküm ile akdi derhal feshetme imkanı sağlanarak tarafların fesih bildiriminde bulunduktan sonra geçen sürede yaşayabilecekleri huzursuzlukların önlenmesi amaçlanmıştır[131].

Kanunda peşin ödeme öngörülmüş olduğundan ihbar bildirimin karşı tarafa ulaşması ile birlikte tazminat da ödenmelidir. 4857 Sayılı Kanun'da ihbar önellerine tekabül eden ücreti ödeyerek iş akdini feshetme yetkisi yalnız işverene verilmiş iken Basın İş Kanununda hak hem işverene hem de gazeteciye tanınmıştır. İş akdinin derhal fesih edileceği öngörüldüğünden iş akdinin işveren tarafından feshedilmesi halinde gazeteci fesih bildiriminden sonra gerçekleşen haklardan yararlanamayacak ve karşılığı ödenen ihbar süresi kıdemine dahil edilmeyecektir. Öngörülen şekilde

[130] Göktaş, Çil,s.44 'den Yargıtay 9 Hukuk Dairesi 1995/ 35212 E. 1996/7921K. Sayılı 10.04.1996 Karar tarihli ilamı .
[131] Çalışma komisyonu Raporu ,s.4.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

peşin ödeme yapılmamış ise[132] veya sırf gazetecinin ihbar öneli içerisinde gerçekleşecek haklardan yararlanmaması için peşin ödeme ile önelsiz fesih hakkı işveren tarafından kullanılmış ise (MK m.2) gazeteci ihbar öneli içinde gerçekleşecek yeni haklardan da yararlanır[133].

2-Kıdem Tazminatı

a- 4857 Sayılı Kanun Kapsamında Çalışanlar Yönünden

4857 sayılı yasaya göre süresi belirli olsun veya olmasın işçi kanunda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir. Kanunda öngörülen sebepler üç başlık altında toplanmıştır. Sağlık sebepleri başlığı altında , ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığında ise; işverenin iş sözleşmesi yapıldığı sırada yapılan iş sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltması, işverenin işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyleyip davranışlarda bulunması veya işçiye cinsel tacizde bulunması, işverenin işçiye veya işçinin ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirip, kışkırtıp, sürüklemesi, veya işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi veya işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunması; işçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemleri almazsa, işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmeyip ödenmezse, ücretin parça başına veya iş

[132] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 5.5.1999 Tarih 1999/ 258E., 1999/ 276 Karar Sayılı kararında ‘’…Fesih tarihinde davacı işçiye ihbar tazminatı peşin ödenmiş değildir. Bu şekilde bir ödeme gerçekleşmiş olsa idi aradaki ilişki kesin bir biçimde sona ermiş bulunacağından bu zamlardan yararlanma olanağı bulunmayacaktı. Az önce açıklandığı üzere taksitler halinde ödemeler yapıldığı için tazminat ve peşin ödeme koşulu somut olayda gerçekleşmiş değildir. Bu durumda davacının çalışma süresine göre ihbar öneli sekiz hafta olduğu için bu önel içinde gerçekleştirilen ücret zamlarından yararlandırılmasının kabul edilmesi İş Hukuku’nun işçiyi koruyucu ilkesine uygun düşer. Sekiz haftalık ihbar öneli içine % 30 ücret zammı girmektedir ki bunun ihbar, kıdem tazminatları ile ödenmeyen son aylık ücret ve yıllık ücretli izin alacaklarının hesabında dikkate alınması gerekir…’’ şeklinde düzenleme getirilerek konu ile ilgili uygulama netlik kazanmıştır.

[133] Göktaş,Çil, s.39.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa veya çalışma şartları uygulanmazsa işçinin bildirim sürelerini beklemeksizin iş akdini feshetmesi söz konusudur. İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkması halinde de işçiye fesih hakkı verilmiştir(İş K m.24). Belirtilen sebeplerle işçi tarafından iş akdinin feshedilmiş olması halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Süreli fesih İş Kanunu 17. maddede düzenlenmiş olup belirsiz süreli bir iş sözleşmesini fesheden tarafın önceden durumu diğer tarafa bildirmesi gerekliliğini düzenlemiş ve işçinin işverenin işyerinde çalışma süresine göre ihbar önellerinin ne kadar süre olacağını belirlemiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 14. maddesine göre "Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin işveren tarafından bu Kanunun 17. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında , işçi tarafından bu Kanun'un 16. maddesi uyarınca , muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla, bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshedilmesi veya kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır''. Buna göre kıdem tazminatına hak kazanabilmek için 4857 Sayılı Kanun'a tabi işçi olmak, işten ayrılmadan önce en az bir yıl işverene ait işyerinde çalışmış olmak ve iş akdinin belirli nedenlerle sona ermesi gerekmektedir.

İş Kanununda işçinin iş akdini, bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshetmesi durumunda da kıdem tazminatına hak kazanacağı öngörülmüştür. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için iş akdini feshetmesi yeterli olmayıp ayrıca İş Kanununun 14. maddesinin 4. fıkrası gereğince aylık veya toptan ödemeye hak kazandığını ve kendisine aylık bağlanması veya

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

toptan ödeme yapılması için ilgili sosyal güvenlik kurumuna veya sandığa başvurduğunu belgelemesi de zorunludur[134].

4857 Sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatına hak kazanabilmek için iş sözleşmesinin belirsiz süreli olma şartı getirilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde iş akdinin belirlenen sürede sona ermesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz[135].

b- 5953 Sayılı Kanun Kapsamında Çalışanlar Yönünden

Basın İş Kanunu m. 6 hükmü 212 sayılı Kanunla değiştirilen son hükmüne göre; meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem hakkı tanınır. Kıdem hakkı gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanır. Akdin feshi halinde gazeteci, bu süreye göre hesaplanacak tazminatı almaya hak kazanır. İhbar süresinin son günü olan tarih tazminata esas tutulur ve yıllık izinden sayılamaz. Gazeteciye sözleşmenin feshi nedeni ile mukavelenin taallük ettiği her hizmet yılı ve küsuru için bir aylık ücreti tutarında tazminat verilir. Ancak yıllık hizmetin altı aydan az kısmı dikkate alınmaz. İlk sözleşme yılında bu miktar hesaplanmaz. Bu madde 1952 yılında kabul edildikten sonra değişikliğe uğramış son olarak 212 Sayılı Kanun ile değiştirilmiştir. Madde hükmü üzerinde yapılan değişiklikler sonucunda maddenin 1. ,2. fıkrası ile 7.fıkrası nın birbirleri ile çeliştiği ve kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücretin tespitinde tereddütler doğurduğu düşünülmektedir[136]. Oğuzman' a göre; mukavelenin taalluk ettiği her hizmet yılı ve küsuru için kıdem tazminatı verileceğini belirleyen 7.fıkraya karşılık 2.fıkrada gazetecinin kıdeminin ilk işe giriş tarihinden itibaren hesaplanacağına dair düzenleme yapılması çelişki yaratmaktadır. ÖZEK ise; madde içinde çelişki söz konusu olmadığını, 7.fıkradaki düzenlemenin ihbar tazminatına yönelik olduğunu ve madde başlıkları kanun metninden sayılmayacağından 'akdin işveren tarafından feshi ve kıdem tazminatı ''başlığının düzenlemenin ihbar tazminatına ilişkin olma niteliğini etkilemeyeceğini savunmaktadır[137]. Ancak ihbar tazminatının ayrı bir kanun maddesinde düzenlenmiş olması ve altıncı maddede tazminatın kıdem tazminatı olduğunun açıkca belirlenmiş

[134] Yargıtay 9.H.D. 23.10.2003 gün ve E. 2003/5993, K. 2003/17909-*www.yargitay.gov.tr*
[135]Görüş için bakınız. Şakar, **Basın İş Hukuku,**.,s.97; Göktaş ,Çil,s.54.
[136] Görüş için bakınız Göktaş, Çil, s.50 ; Oğuzman,makale, s.186.
[137]Çetin Özek**, Hukuki Münasebet**,s..94

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

olması karşısında bu görüşe itibar etmek mümkün değildir. Kanun maddede düzenlenen tazminatın kıdem tazminatı olduğunu şüphe uyandırmayacak şekilde açıkca düzenlemiştir[138]. Bunun yanında 7. fıkrada düzenlenen tazminatın kıdem tazminatı yanında gazeteciye sözleşmenin feshi nedeni ile kıdemine bakılmaksızın ödenmesi gereken "fesih tazminatı" olduğunu savunan görüşler de mevcuttur[139]. Şakar ise; 7. fıkra hükmünün kıdem tazminatının hesaplanmasına ilişkin bir hüküm olduğunu belirterek, bu nedenle, bu hükümdeki düzenlemenin fesih tazminatına ilişkin olduğunu kabul eden görüşe katılmamaktadır[140].

Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren, özel şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez[141]. Zira sigortada riskin üstlenilmesi söz konusu iken burada risk söz konusu olmayıp iş sözleşmesinin getirdiği kanuni bir yükümlülük vardır.

aa-Kıdem Tazminatına Hak Kazanma

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için meslekte en az beş yıl çalışmış olmak şartı getirilmiştir(Bas.İş K.m 6/1).Kıdem tazminatı mesleğe ilk başlama tarihinden itibaren hesaplanır. Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazeteci ile işveren arasında yapılan sözleşmenin yazılı olması ve sözleşmede işçinin kıdeminin belirtilmesi zorunludur(m.4). Belirtilen tarih kıdemin ispatlanması açısından önemlidir. Ancak Başbakanlık Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğünce bu kuruma gönderilmek üzere mülkiye amirlerine verilen beyannameye dayanılarak tutulan sicil kayıtları gazetecinin kıdemini belirlemekte esas alınacağından yazılı iş sözleşmesinde belirlenen kıdemden daha evvel iş ilişkisinin kurulduğunu gazeteci kayıtlara dayanarak ispatlayabilir[142]. Kıdeme esas sürenin gazetecilik mesleğinde geçmiş olması, gazetecinin gazetecilik mesleği dışında bir meslekle uğraşması veya çalışmaması halinde bu sürenin kıdemden sayılmaması ancak sicil kayıtları kesintisiz hizmet gösteriyor ise bu kayıtlara itibar edilmesi gerekmektedir[143]. Kıdem tazminatını bir kez alan gazetecinin kıdemi yeni işine girişten itibaren hesaplanmaktadır(m.6f.8) .Ancak

[138] Göktaş/Çil , s. 50.
[139] İçel,Ünver,s.222.
[140] Şakar,**Basın İş Hukuku**,s.113.
[141] Gökçe Akdoğan , **Kıdem Tazminatı**, www.turkhukuksitesi@com
[142] Göktaş,Çil ,s.51.
[143] Tuncay, s.84.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

hüküm nispi emredici niteliği nedeni ile toplu iş sözleşmeleri ile gazeteci ile işveren arasında bunun gazeteci lehine aksini öngören sözleşme yapılabilmesi, daha evvel kıdem tazminatını alan gazetecinin kıdeminin de ilk işe giriş tarihinden itibaren hesaplanacağının belirlenmesi mümkün olduğu gibi beş yıllık kıdem koşulunun gazeteci lehine daha kısa süre olarak belirlenmesi de mümkündür[144].Hüküm gazeteci lehine sözleşme ile düzenleme yapılabilmesi imkanı vermekte olduğundan sözleşme ile gazetecinin mesleğe giriş tarihinin fiili giriş tarihinden sonraki bir tarih olarak belirlenebilmesi mümkün değildir. Bu şekildeki sözleşme hükümleri kanunun emredici nitelikteki hükmüne aykırılık teşkil ettiğinden BK m.19 gereği hükümsüzdür[145].

Önelli fesihte öngörülen ihbar önelleri, iş süresinden sayıldığından ve iş sözleşmesi önelin bitiminde sona erdiğinden kıdem süresinin belirlenmesinde hesaba katılır[146]. Basın İş Kanunu'nda hüküm düzenlenmemiş olmakla beraber Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunum. 42/ 5 'de öngörülen grev ve lokavt süresince iş sözleşmesinin askıda olduğu ve bu sürelerin işçinin kıdemine dahil edilmeyeceği kuralı Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazetecilerin kıdeminin belirlenmesinde de uygulanır[147] . Hüküm mutlak emredici nitelikte olup bunun aksini öngören anlaşma yapılabilmesi mümkün değildir[148].

İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nda işçinin kıdeme esas çalışma süresi aynı işyerinde ya da aynı işverene ait çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin toplamıdır. Basın İş Kanunu düzenlemesinde ise gazeteci daha önce çalıştığı işyerinde kıdem tazminatı alamamış ise son çalıştığı işverenden tüm çalışma süresine göre belirlenecek kıdem tazminatını talep edebilecektir[149]. Kanunda gazetecinin kıdeminin mesleğe ilk girişte itibaren hesaplanacağı düzenlendiğinden uygulamada işverenler tarafından yapılan yazılı sözleşmelere gazetecinin daha önce çalıştığı işyerlerinden kıdem tazminatı alacaklarını aldığı yönünde hüküm konularak gazetecinin kıdemi sıfırlanmaktadır. İş sözleşmelerine gazetecinin daha önce çalıştığı işyerinden kıdem tazminatını aldığına dair konulan hükümlerin geçersiz olduğunu savunanlar var ise de

[144]Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**,s.891.
[145]Akyiğit**, Kıdem Tazminatı**,s.899'dan Yargıtay 9.HD. 1996/10976 E.;1996/ 20098 K. Sayılı 11.05.1964 Karar sayılı ilamı
[146] Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**,s.892.
[147] Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**,s.892.
[148] Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**,s.892.
[149] Narmanlıoğlu Ünal, **Gazetecinin kıdem hakkının başlangıç tarihi,** İHUM,1981/ 1 N:2 ,s.2.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

; 6. maddenin sekizinci fıkrasında bir defa kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdeminin yeni işe girdiği tarihten itibaren hesaplanacağı hükmü karşısında geçerli olduğunu savunanlar da vardır[150]. Basın İş Kanunu'nun altıncı maddesinin 8. fıkrasının 2.cümlesinde ilk cümlede yer alan düzenlemenin aksine sözleşme yapılmasının geçerli olduğu düzenlenmiştir. O halde bu hüküm nispi emredici nitelik taşıyan hükümdür ve aksinin kararlaştırılması mümkündür. Gazeteci daha evvel çalıştığı işyerinden kıdemini almamış dahi olsa işveren ile sözleşme yaparken aldığını kabul ederek sözleşmeyi imzalamış olması daha evvel çalıştığı sürelere ilişkin kıdem haklarından vazgeçtiği anlamına gelir. Sahibine yetki veren hukuk kurallarında kişinin verilen yetkiyi hukuk kullanıp kullanmama hakkı söz konusudur. Kaldı ki; 25 yıl bir işyerinde çalışan işçi daha sonra 5 yıl başka işverene ait işyerinde çalıştığında 30 yıla ilişkin kıdemini son işverenden talep eder. Bu durum hizmet karşılığı menfaat prensibine aykırı düşmektedir[151]. İşverenin gazeteciden gördüğü hizmet karşılığı gazeteciye sağladığı menfaat arasında işveren aleyhine orantısızlık söz konusudur. Mevcut düzenleme işverene ağır bir yük getirmektedir. İşverenin gazeteciye ödediği kıdem tazminatını önceki işverenlere rücu edebileceğini savunanlar yanında işverenin rücu hakkı olmadığını savunmakla beraber düzenlemenin adil olmadığını savunanlar da vardır. Gazeteciyi çalıştıran işverene gazetecinin kıdemi ile ilgili yükümlülük yüklenmesini doğru bularak rücu imkanı olmadığını beyan edenler de var ise de kanımca işverene ödediği kıdem tazminatını önceki işverenlere rücu etme imkanı veren görüş hakkaniyete daha uygun olduğundan benimsenmelidir[152].

Bir defa kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdemi, yeni işine girişinden itibaren hesaplanır. Ancak, buna aykırı olarak işverenler gazeteci arasında yapılacak sözleşme geçerlidir. (Bas.İşK. m.6 VIII) Madde hükmünden meslekte beş yıllık çalışma süresini geçirdikten sonra kıdem tazminatı alarak iş sözleşmesi feshedilen bir gazetecinin girdiği yeni işinde de kıdem tazminatına hak kazanabilmek için beş yıllık süreyi doldurması gereklidir. İş Kanunu'nda işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için o işyerinde bir yıllık çalışma süresini doldurmuş olması öngörülmüş iken gazeteci

[150] Göktaş, Çil,s.53.
[151] Özek , **Hukuki Münasebet** ,s.95.
[152] Göktaş ,Çil, a.g.e., ,s.53.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

açısından her girdiği işte beş yıllık çalışma süresini doldurma şartı getirilmiş olması haklı bir gerekçe olmaksızın gazeteciler aleyhine yapılmış bir ayrımcılıktır[153].

Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesinin bir koşulu da hizmet ilişkisinin kıdem tazminatı almaya imkan verecek şeklide sona ermiş olmasıdır. Deniz İş Kanunu ve 1475 Sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak Basın İş Kanunu kıdem tazminatına hak kazanılabilecek sona erme hallerini net olarak düzenlememiştir.

aaa.İşveren Tarafından Fesih

4857 Sayılı Kanun'un 25. maddesinde işveren açısından haklı neden olarak pek çok sebep öngörülmüş iken Basın İş Kanunu'nda daha sınırlı düzenleme yapılmıştır. Mevcut düzenleme ile 4857 Sayılı kanuna tabi işçiler ile gazeteciler arasında gazeteciler lehine ayrım yapılmıştır. Gazetecilerin işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshi halinde de kıdem tazminatına hak kazanacağını kabul etmek ayrımı artıracaktır.

Basın İş Kanunu 11. maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen gazetecinin hastalığının altı aydan fazla uzaması halinde işverene tanınan haklı fesih halinde ise gazeteci kıdem tazminatı almaya hak kazanır ancak haklı nedenle feshi söz konusu olduğundan gazeteciye ihbar tazminatı ödenmez.

Basın İş Kanunu m. 6 hükmünde işverenin iş akdini önelli olarak feshetmesi halinde kıdem tazminatı ödemekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. İşveren fesih işlemini yaparken Kanun'da öngörülen ihbar önellerine gereği gibi uymaması ve feshi usulüne uygun yapmaması kıdem tazminatının kazanılmasına etki etmemektedir[154] İşverenin m.11/3 maddesinde düzenlenen vazifesinin ifasıyla ilgili hususlarda gazetecinin bilerek veya ağır ihmali neticesi olarak mevkutenin itibar veya şöhretine halel verecek fiil ve harekette bulunması halinde ihbar sürelerini beklemeksizin haklı sebeple iş akdinin feshi hallerinde gazetecinin kıdem tazminatı hakkı bulunmamaktadır.

---

[153] Sevimli,s.9.
[154] Akyiğit, **Kıdem Tazminatı,**s.891.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ÖZEK; kıdem tazminatını düzenleyen 6. maddede fesih nedeni ayrımı yapılmadığını, haklı nedenle feshi düzenleyen 11. maddede de bu maddeye dayanılarak yapılan fesihte kıdem tazminatı ödenmeyeceğine dair bir düzenleme mevcut olmadığından gazetecinin bu halde dahi kıdem tazminatına hak kazandığını savunmaktadır[155]. Ancak düzenlemenin haklı nedenle derhal feshi öngörmesi ve bu maddede belirlenen sebeplere göre yapılacak fesihte gazetecinin ihbar tazminatına hak kazanmaması karşısında kıdem tazminatına da hak kazanamayacağını kabul etmek daha isabetli olacaktır[156].

bbb. Gazeteci Tarafından Fesih

Basın İş Kanunu 6. maddesinin '' akdin işveren tarafından feshi ve kıdem tazminatı'' kenar başlığını taşıması nedeni ile iş sözleşmesinin gazeteci tarafından haklı bir neden olmaksızın feshedilmesi halinde gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı, hatta Toplu İş Sözleşmesi ve sözleşmelerle dahi bu yönde konulacak hükümlerin geçersiz olacağı savunulmaktadır[157]. Ancak Türkiye Büyük Millet Meclisi, 26 Aralık 1944 tarihli ve 1367 sayılı tefsirinde kenar başlıklarının kanun metninden sayılmayacağı belirtilmiştir. Ancak Yargıtay adil olmayan şekilde akdin gazeteci tarafından feshedilmesi halinde gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağını kabul etmektedir[158]. Ancak Şakar; Kanun'un madde başlığından

---

[155] Özek, **Hukuki Münasebet** ,s.93.
[156] Göktaş ,Çil,s.54.
[157] Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**,s.889.
[112]Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 4.5.1996 gün ve 1995/35779-1996/12636 sayılı ilamına yerel mahkemece direnilmesi nedeni ile verilen HUKUK GENEL KURULU KARARI - Hukuk Genel Kurulu'nca incelenerek direnme kararının süresinde temyiz edildiği anlaşıldıktan ve dosyadaki kağıtlar okunduktan sonra gereği görüşüldü: Davacının davalıya ait işyerinde 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun' hükümleri gereğince çalıştığı ve hizmet aktinin bu yasanın aktif gazeteci tarafından feshini düzenleyen 7. maddesi gereğince önel vererek ve haklı bir nedene dayanmaksızın istifa suretiyle 8.3.1995 tarihi itibariyle kendisi tarafından sona erdirildiği yönlerinde yanlar arasında bir uyuşmazlık bulunmamaktadır. Olayda çözümlenmesi gereken sorun, gazetecinin istifa sureti ile akti sona erdirmesi halinde, kıdem tazminatına hak kazanmasının mümkün olup olmadığı konusunda toplanmaktadır. Anılan yasanın 7. maddesinin kıdem tazminatı ile ilgili bir düzenleme getirmediği açıktır. O nedenle konu ile ilgili aynı yasanın 6 ve 11. maddelerinin birlikte değerlendirilmesi gerekir. 6. maddenin başlığı ve içeriğinden sözleşmenin işveren tarafından feshinin ve kıdem tazminatının düzenlendiği anlaşılmaktadır. Olayımızda ise, sözleşme, işverence değil, davacı gazeteci tarafından istifa suretiyle sona erdirildiğinden bu maddeden hareketle davacının isteğinin kabulü olanağı yoktur. Yargı Dünyası,S:17,Mayıs,1997,s.57.
[113] Şakar , **Basın İş Hukuku**., s.109.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

hükmün iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halini düzenlediği anlamı çıkarılsa da sözleşmenin gazeteci tarafından feshinde de bu hükmün uygulanacağı görüşündedir[159]. Gazetecinin haklı nedenlerle iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde ise gazetecinin kıdem tazminatı almaya hak kazandığının kabul edilmesi gerekmektedir. Aksini kabul etmek işvereni gazeteciyi istifa etmeye zorlayarak kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünden kaçınmaya yönlendirdiği gibi hakkaniyete de aykırı olur.

Basın İş Kanunu'nda gazeteciye ücret ya da ikramiyesinin ödenmemesi halinde iş akdini fesih hakkı tanınmadığından ücretinin ödenmemesi nedeni ile iş sözleşmesini fesheden gazetecinin de kıdem tazminatı hakkı bulunmamaktadır. 4857 Sayılı Kanun ücretin zamanında ödenmemesini işçi açısından haklı bir fesih nedeni olarak düzenlemişken Basın İş Kanunu'nda gazetecinin ücretinin ödenmemesi halinde fesih yetkisi tanınmamıştır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da 2001/ 9 E.; 2001/ 419 K. Sayılı 16.05.2001 tarihli ilamında 1475 Sayılı Yasanın 16. maddesinin 2.fıkrasının d. bendinin Basın İş Kanunu kapsamında çalışanlara uygulanması mümkün olmadığı 1475 Sayılı yasanın uygulanma kapsamı farklı olduğundan 5953 Sayılı yasa ile aralarında özel kanun genel kanun ilişkisi bulunmadığı belirtilerek ücret alacağını alamadığından bahisle iş akdini fesheden gazetecinin kıdem tazminatı talebi reddedilmiştir[160].Kararda Hukuk Genel Kurulu, gazetecinin ücretinin zamanında ödenmemesi halinde 14 .maddenin 2.fıkrasında işverene ücretin geciktiği her gün için yüzde beş fazlası ile ödeme yaptırımı getirildiği, 5953 Sayılı yasanın 11. maddesinde fesih nedenlerinin çok dar ve sınırlı tutulduğu belirtilmiştir.

bb-Kıdem Tazminatının Hesaplanması

Hizmet akdi kıdeme hak kazanacak şekilde son bulan gazeteciye feshedilen mukavelenin taalluk ettiği her hizmet yılı veya küsuru için, son aylığı esas ittihaz olunmak suretiyle her yıl için bir aylık ücreti miktarında tazminat verilir. Ancak, yıllık hizmetin altı aydan az kısmı nazara alınmaz (Ba.İşK.m.6/II). Ancak altı aydan az olan küsuratların da hesaba katılması yönünde anlaşma yapmak mümkündür.

---

[160] Karar için bakınız Yargı Dünyası S:67 ,Temmuz 2001,s.9.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Kıdem tazminatı hesabı gazetecinin son ücreti üzerinden yapılır. Kıdem tazminatı alacağının son ücret üzerinden hesaplanacağına dair hüküm emredici nitelikte olup aksinin kabul edilebilmesi mümkün değildir. Yargıtay'da gazetecinin yüksek olan ücretinin indirilmiş olması halinde gazetecinin ücretinin son düşük ücret üzerinden hesaplanması gerektiğine karar vermiştir[161].Yargıtay'ın bu görüşü işverene iş sözleşmesini feshetmeyi düşündüğü gazetecinin öncelikle ücretini düşürerek ya da gerekli zamları yapmayarak daha az kıdem tazminatı ödeme imkanı vermektedir.

Kıdem tazminatı hesaplamasında tavan sınırlaması söz konusu değildir. Gazetecinin iş süresinin tamamının gazetecilik mesleğinde geçmemiş olması halinde kıdem tazminatı hesabında yalnız gazetecilikte geçen süreleri dikkate alınır.

Ücretin sefer, parça başına akort, götürü veya yüzde usulü gibi olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur. Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapılmışsa tazminata esas olacak ücret, gemi adamının işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Bir defa kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdemi, yeni işine girişinden itibaren hesaplanır. Ancak, buna aykırı olarak işverenler gazeteci arasında yapılacak sözleşme geçerlidir. (Bas.İşK. m.6 VIII) Madde hükmünden anlaşılan meslekte beş yıllık çalışma süresini geçirdikten sonra kıdem tazminatı alarak iş sözleşmesi feshedilen bir gazetecinin girdiği yeni işinde de kıdem tazminatına hak kazanabilmek için beş yıllık süreyi doldurması gerektiğidir. İş Kanunu'nda işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için o işyerinde bir yıllık çalışma süresini doldurmuş olması öngörülmüş iken gazeteci açısından her girdiği işte beş yıllık çalışma süresini doldurma şartı getirilmiş olması haklı bir gerekçe olmaksızın gazeteciler aleyhine yapılmış bir ayrımcılıktır[162].

193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun "Tazminat Ve Yardımlar" başlıklı 25. maddesinin 7. bendinde belirtildiği üzere 1475 ve 854 sayılı kanunlara göre ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının tamamı ile 5953 sayılı Kanuna göre ödenen kıdem tazminatlarının erbabının 24 aylığını aşmayan miktarları (hizmet ifa

[161] Göktaş,Çil,s.57'den Yargıtay 9.HD 1995/29909 E; 1996/3828 K sayılı 5.03.1996 Karar tarihli ilamı
[162] *Sevimli, s.9.*

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

etmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz) gelir vergisinden müstesna olacaktır. Buna göre, sayılı iş kanunu 4857 sayılı iş kanunu ile 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi olarak çalışanlara ödenecek olan kıdem tazminatlarının tamamı, gelir vergisinden muaf tutulmuştur[163]. 5953 sayılı Basın İş Kanunu'na göre çalışanlara ödenecek kıdem tazminatlarının vergilendirilmesinde ise bir üst sınır getirilmiştir. Bu sınır, anılan kanuna göre çalışanlara yapılacak kıdem tazminatının 24 aylığı aşmamasıdır. Sınırı aşan kıdem tazminatı miktarının gelir vergisine tabi tutulması gerekmektedir[97.] .

Basın çalışanları ile ilgili 5953 sayılı kanunda ihbar ve kıdem tazminatlarının hesabında ikramiye, yol ve yemek yardımı gibi ödemelerin dikkate alınacağına dair bir kural bulunmamaktadır. Buna karşılık bunların dikkate alınmayacağına dair olumsuz bir düzenleme de bulunmadığından taraflar arasında hizmet sözleşmesi yapılırken sözleşmeye bu tür ayrı ve nakdi hükümlerin tazminat hesabında dikkate alınmayacağına dair hükümlerin konulması mümkündür [164]. Basın İş Kanunu'nda gazetecinin alacağı kıdem tazminatına esas ücretin, brüt ücret mi yoksa net ücret mi olduğuna dair açıklık getirilmemiştir. Hesaplamanın brüt ücret üzerinden yapılması belirlenen tazminat miktarından damga vergisi kesilmek sureti ile net tazminatın hesaplanması gerektiği yönünde görüşler mevcut ise de[165] Yargıtay gazeteciye ödenecek kıdem tazminatının çıplak ücret üzerinden hesaplanacağını kabul etmektedir[166]. Yargıtay Kanunda çalışanların tazminata esas ücretinin ''son aylığı esas alınarak hesaplanacağı '' ifadesinin açık bir ifade olduğunu ve buna dayanılarak gazetecinin son brüt ücretine sosyal yardımların yansıtılarak tazminata esas ücretin hesaplanmasının mümkün olmadığı görüşünü kabul etmektedir[167].

4857 Sayılı Yasada işverene zamanında ödenmeyen kıdem tazminatı için iş sözleşmesinin feshinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz oranında faiz

---

163 Akdoğan , www.turkhukuksitesi@com

164 Yargıtay 9.H.D. 30.09.2003 gün ve E.2003/2771, K.2003/15686 - ***www.yargitay.gov.tr*** .

165 Göktaş, Çil,s.57.

166 Yargıtay 9.HD 2002/ 5021E.; 2002/9711 K. Sayılı 25.06.2002 Tarihli ilamı.

167 Yargıtay 9.HD.2004/20058 E.,2004/ 15437 K. Sayılı , 22.06.2004 Tarihli ilamı'' Basın çalışanlarıyla ilgili 5953 sayılı yasanın 6. maddesinde kıdem tazminatının hesap yöntemi açıklanmış, ancak 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak ücretin dışındaki para ve diğer menfaatlerin bu hesaplamada dikkate alınacağına dair bir kurala yer verilmemiştir. Tazminat esas alınan ücretin tespitinde ikramiyenin yansıtılması suretiyle daha fazla olarak belirlenen ihbar ve kıdem tazminatlarının hüküm altına alınması da hatalı olmuştur.Corpus CD Medya Yazılım.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ödeme yükümlülüğü yüklenmiştir. Ancak Basın İş Kanunu'nda da Deniz İş Kanunu'nda olduğu gibi zamanında ödenmeyen kıdem tazminatına mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanacağına dair bir hüküm bulunmadığından ödenmeyen kıdem tazminatı için ancak 3095 Sayılı Kanuna göre yasal faiz talep edilebilir[168].

cc-Kıdem Tazminatının Ödenmesi

Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatının ödenme zamanı ile ilgili açıklık bulunmadığından Borçlar Kanunu m.101'deki genel kural kabul edilerek işverenin gazeteci tarafından ihtar çekilerek temerrüde düşürüldüğü tarihte kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünün doğacağı kabul edilmektedir[169]. Buna göre; kıdem tazminatının ödenme zamanının sözleşme ile önceden belirlenmiş olması halinde, belirlenen günde işveren temerrüde düşmüş olur.

Basın İş Kanunu'na göre işverenin ödeme güçlüğü içinde olması nedeni ile gazetecinin kıdem tazminatını bir defada ödeyememesi halinde tazminatı en fazla dört taksitte ödeyebilir ancak taksitlerin tamamının süresi bir yılı geçemez (m.6 f. 9). Bu düzenleme ile kıdem tazminatının ilke olarak bir defada ödenmesi öngörülmüştür. Ancak işveren ile gazeteci arasında bunun aksini öngören anlaşma yapmaları mümkün olduğu gibi işverenin ekonomik koşullarının gerektirdiği durumlarda kanuni bir taksitlendirme de mümkündür. İşverenin taksitle ödeme yapabilmesi için işyerinin bağlı bulunduğu vergi dairesinin, işletmenin zarar ettiğine dair karar vermesi gerekmektedir. Vergi dairesinin vereceği işletmenin zarar ettiğine dair kararın hangi döneme ilişkin olduğu yönünde açıklık bulunmamaktadır. Türk Vergi Sistemine göre vergi dairelerinin ödemenin yapıldığı dönem itibari ile işletmenin muhtemel zararını ispatlaması mümkün olmadığından kararın ödemenin yapıldığı dönemden önceki dönemi kapsadığı kabul edilmelidir[170].

---

[168] Yargıtay 9.HD. 2001/ 6069 E.; 2001/7131 K. Sayılı 25.04.2001 K. Tarihli ilamı''5953 Sayılı yasada,1475 sayılı İş Yasası'nın 14. maddesinde olduğu gibi kıdem tazminatına akdin feshi tarihinden mevduata uygulanan en yüksek faizi öngörülmediği halde,hüküm altına alınan fark kıdem tazminatına temerrüt tarihinden itibaren yasal faiz yerine akdin feshi üzerinden en yüksek banka mevduat faizi yürütülmüş olması da bozma nedenidir.''Yargı Dünyası,S:71,Kasım 2001,s.53.

[169] Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**,s.893.

[170] Göktaş ,Çil ,s.58.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatı talep edebilme açısından zamanaşımı öngörülmediğinden kıdem tazminatı alacağına genel hüküm olan 10 yıllık zamanaşımı süresi uygulanır.

dd-Sürelerin artırılması

Basın İş Kanunu madde 8'de kanunda yazılı ihbar sürelerinin asgari olup sözleşme ile artırılabileceği öngörülmüştür. İş Kanunu m.13/B ve Deniz İş Kanunu m.16/C deki düzenleme de Basın İş Kanunu ile paraleldir. Madde düzenlemesinde açıkca belirtilmese de İş Hukukunun işçiyi koruyucu niteliği ve düzenlemenin kamu düzeni ile ilgili olması nedeni ile hükmün nispi emredici nitelikte olduğu, bu nedenle süre artırımının ancak işçi lehine söz konusu olduğu öğreti ve Yargıtay uygulamalarında kabul edilmiştir. Bu nedenle iş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine işçi lehine ihbar süresinin artırılacağına dair konulan hükümler geçerlidir. Ancak sözleşmelere işveren lehine ihbar süresinin artırılacağına dair konulan hükümler geçerli olmayacak bu durumda kanunda belirlenen asgari süre uygulanacaktır.

B-HAKLI NEDENLERLE FESİH

İş sözleşmesinin feshini gerektiren haklı nedenler; varlığı halinde dürüstlük kuralları gereğince iş sözleşmesini çekilmez kılan, sürdürülmesi kendisinden beklenemeyecek tarafa iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshetme yetkisi veren nedenlerdir. 4773 sayılı yasanın gerekçesinde, 25. maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü etkileyen haller geçerli neden olarak tanımlanmıştır. İş sözleşmesini sürdürmenin işverenden önemli ve makul ölçüler dahilinde beklenemeyeceği ve işçinin iş görme edimini gereği gibi yerine getirmesini engelleyen hallerde geçerli nedenin varlığını kabul etmek gerekmektedir[171]

Geçerli neden ile haklı neden arasında ağırlık farkı söz konusudur. Zira haklı nedenlerin varlığı halinde kendi lehine haklı fesih nedeni doğan tarafın dürüstlük

[171] Süzek,**İş Hukuku**,s.443.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

kuralları gereği iş sözleşmesini sürdürmesi katlanılmaz bir hal almış ve kendisine derhal iş sözleşmesini feshetme hakkı tanınmıştır. Geçerli nedenler ise işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen, iş sözleşmesini sürdürmenin işverenden makul ölçüler içinde beklenemeyeceği hallerdir. Geçerli neden ile haklı neden ayrımında esas alınacak ölçü davranışın iş sözleşmesinin gerektirdiği güven ilişkisinin sarsılmasına ve güven temelinin çökmesine sebep olup olmadığıdır[172]. Eğer işçinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışı neticesi güven temeli çökmüş ise iş ilişkisinin işveren için çekilmez hal aldığı kabul edilmelidir. Ancak geçerli nedenlerin varlığı işverene iş sözleşmesini derhal fesih hakkı tanımadığından işverenin geçerli nedenin varlığı halinde iş sözleşmesini derhal feshetmesi haksız fesih olacaktır. Bu durumda işçinin işe iadesi söz konusu olmasa da işçi kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanacaktır.

4857 Sayılı Kanun'un 25. maddesinde haklı fesih nedenlerinin neler olduğu sayılmıştır. 5953 sayılı Kanun'da ise haklı fesih nedenleri sınırlı tutulmuştur. 4857 Sayılı Kanun'un 25. maddesinde haklı sebep olarak belirtilen sebepler Basın İş Kanunu'nda haklı sebep olarak düzenlenmediğinden 4857 sayılı yasada belirtilen sebeplerin varlığı Basın İş Kanunu kapsamında çalışanların iş sözleşmesinin bildirimsiz olarak feshedilmesi imkanını doğurmaz. Doktrinde ise 11. maddenin haklı fesih sebeplerini öngören 1. maddesindeki hallerin tahdidi olmadığını, maddenin örtülü düzenlemesinden ve Borçlar Kanunu m.345'deki düzenlemeden işçinin işveren tarafından iş sözleşmesinin yükümlülüklerine aykırı davranıldığı zaman gazetecinin iş akdini feshederek kıdem tazminatına hak kazanabileceği savunulmaktadır[173]. Bu halde haklı nedenler 4857 sayılı Kanun ile belirlenen nedenler değil hakimin takdir edeceği nedenlerdir[174]. Oğuzman, sözleşmenin gazeteci tarafından feshi halinde gazetecinin tazminat hakkı bulunmadığını ancak 11. maddedeki tazminatın kıdem tazminatı niteliğinde olmadığını, Borçlar kanunu m.345 'de düzenlenen tazminata göre hesap edilecek bir tazminat olduğunu savunmaktadır[175]. Ancak Şakar; işveren tarafından sözleşmenin hangi hallerde haklı

[172] Süzek,**İş Hukuku**,s.458.
[173]Aynı görüş için bakınız Göktaş,Çil,s.56.;Sevimli ,s.8.
[174] Sevimli,s.8.
[175] Oğuzman , **Mesleki ve Sosyal Haklar**,s.878.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

sebeplere feshedileceği konusunda Borçlar Kanunu'nda belirtilen sebeplerin değil Basın İş Kanunu'nda bulunan boşluğun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun haklı nedenlerle feshi düzenleyen maddesi ile doldurulması gerektiği görüşündedir[176].Uygulamada bu sorun toplu iş sözleşmelerine iş sözleşmesinin gazeteci tarafından feshedilmesi halinde de gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanacağı yönünde hüküm konularak aşılmakta ancak sendika üyesi olmayan gazeteciler bu hükümlerden yaralanamamaktadırlar[177].

Sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenlerle feshi halinde fesih bildiriminin yazılı, fesih sebebinin açık ve kesin bir biçimde belirtilmesi şekli koşulları aranmaz[178]. İş sözleşmesini haklı nedenle fesheden taraf haklı nedenin varlığını ispat etmelidir. İş sözleşmesini fesheden tarafın haklı nedenleri ispat etmesi halinde karşı tarafın bu nedenlerin haklı neden olmadığını karşı ispat yükümlülüğü doğmaktadır.

1-Gazetecinin İş Sözleşmesini İhbar Önelini Beklemeksizin Feshi

Bir mevkutenin veçhe ve karakterinde gazeteci için şeref ve şöhretini veya umumiyetle manevi menfaatlerini ihlal edici bariz bir değişiklik olması durumunda gazeteci ihbar süresini beklemeksizin iş sözleşmesini feshedebilir (BasİşK m.11.f.1). 4857 Sayılı yasadan farklı olarak gazetecinin fesih yetkisi sınırlandırılmıştır. 5953 Sayılı yasanın yürürlüğe girdiği tarihten bugüne değiştirilmeyen bu hüküm gazetecinin bağımsızlığını işverene karşı koruma altına alan bir hükümdür. Nitekim Yargıtay 9.HD 2003/ 1375 E.,2003/2718 K.,3.03.2003 Karar tarihli ilamında gazetecinin olayın muhatabı olan muhabir ile yemekte yaptığı konuşmaların dışarı sızdırılmasının haber kaynaklarından faydalanan gazetecinin güvenilirliğini tartışılır hale getirdiği,olayların bu gelişim seyrinin basında yer alması ve çalıştığı gazetenin meslek etiğinin eleştirilmesi karşısında Basın iş Kanununun 11. maddesinin ilk ve ikinci fıkrasının aradığı sübjektif ve objektif koşulların oluştuğu belirtilerek davacı

[176] Şakar, **Basın İş Sözleşmesi,**s.491.
[177] Yargıtay 9.HD ,2001/6069 E ; 2001/ 7121 K. Sayılı 24.05.2001 Karar tarihli ilamında toplu iş sözleşmesinde 5953 Sayılı yasaya tabi …üyesi istifa etmesi halinde de kıdem tazminatına hak kazanacağı yönünde karar vererek toplu iş sözleşmesi ile gazeteci tarafından iş akdinin feshedilmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağını öngören sözleşme hükümlerinin geçerli olduğu kabul etmiştir.Ancak bunun aksini öngören kararlarda mevcuttur.Bakınız aksi görüş için; Yargıtay 9. HD 2000/ 10706 E;2000/14005 K. Sayılı ilamı . Corpus.Cd.Medya Yazılım.
[178] Atılgan ,s.43.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

açısından haklı bir fesih nedeni oluşturduğuna karar vermiştir[179].Yargıtay'ın bu yorumu gazetecilerin güvenirliklerinin ve saygınlıklarının korunması açısından madde hükmünün geniş yorumlanarak gazetecinin mesleki kariyerini olumsuz etkileyen koşulların varlığında gazeteciye fesih yetkisi tanınması anlamını taşımaktadır.Olayda gazetenin yayın çizgisinde ve yönetim yapısında değişme söz konusu olmadığı halde haberlerin dışa sızdırılmasının gazetenin yayın etiğinin eleştirilmesine neden olması ve gazetecinin şeref ve şöhretini olumsuz etkilemesi nedeni ile gazetecinin iş sözleşmesini feshetme yetkisinde olduğu kabul edilmektedir.

Basın İş Kanunu'nun 11. maddesinin 2. fıkrasına göre; iş akdini 1.fıkra hükmüne göre fesheden gazeteci, işverenin kusuru neticesinde iş akdini feshetmiş olsa idi ne miktar tazminat alacak idiyse, o miktarda tazminat talep edebilecektir. Kanunda işverenin kusurlu hareketlerinin neler olduğu, tazminatın niteliği ve hangi esaslara göre belirleneceği konusunda boşluk bulunmaktadır. Maddede belirtilen tazminatın kıdem tazminatı niteliğinde olduğunu kabul etmek doğru olacaktır[180]. Kıdem tazminatı olduğunun kabulü uygulamadaki belirsizliği önleyerek da kolaylık yaratacaktır.

2-Sağlık Nedenleri İle Akdin İşveren Tarafından Feshi

Basın İş Kanunu'nda gazetecinin uğradığı hastalık nedeni ile iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilemeyeceği öngörülmüştür(BasİşKm12 f.1). Buna rağmen işveren tarafından iş sözleşmesi feshedilen gazeteci 4773 Sayılı Kanun gereği geçerli neden olmadan iş sözleşmesinin feshedildiğini ileri sürerek işe iade davası açabilir, iş güvencesi hükümlerinden yararlanır.

Gazetecinin hastalığının altı aydan fazla uzaması halinde ise işveren tazminat vermek sureti ile iş sözleşmesini feshedebilir (BasİşKm.12f1c2). Maddede belirlenen tazminat kıdem tazminatıdır. 212 sayılı Yasa ile değişiklik yapılmadan evvelki düzenlemede gazetecinin kendi kastı yada ağır bir ihmali olmaksızın uğradığı hastalık veya kaza neticesinde iş göremez duruma düşmesi, şahsını ilgilendiren bir

[179] Corpus.Cd.Medya Yazılım.
[180] Şakar, **Basın İş Sözleşmesi**,s.491.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

sebep yada ifasından kaçınamayacağı kanuni bir vazife dolayısıyla işini göremediği hallerde, ardı ardına iki gün veya bir ay içinde toplam üç günden fazla çalışamaması durumunda işverenin ihbar mühleti ve tazminat vecibelerini yerine getirerek fesih hakkını kullanabileceği öngörülmüştür. Maddenin değişiklikten evvelki halinde ihbar ve kıdem tazminatlarından bahsedilmiş olması nedeni ile 12. maddenin kıdem tazminatını düzenlediği kabul edilmelidir[181] . Bu halde işveren tarafından haklı fesih nedeni doğduğundan işverenin ihbar öneli tanıma veya ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Birinci fıkrada gösterilen nedenlerle iş göremeyecek duruma düşüp de işten çıkarılan gazeteci en geç bir yıl içinde iyileşmesi durumunda tercihen eski işine alınır(BasİŞ Km.12f.son) Ancak işveren tarafından işçinin yeniden işe alınmaması halinde işveren yönünden müeyyide öngörülmemiş olması nedeni ile hükmün bağlayıcılığı bulunmamaktadır.

C- FESHE KARŞI KORUMA

4773 Sayılı yasa ve 4857 Sayılı yasadan evvel ülkemizde fesih hakkının kullanımında serbesti ilkesi mevcut olup işveren tarafından sebep ileri sürülmeksizin bildirim önellerine uyarak ya da bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin ödeyerek iş sözleşmesini feshedebiliyordu. İşveren ancak bildirimsiz feshe dayanarak iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğünden kurtulmak için haklı nedenin varlığını ispat etmeli idi. 4857 sayılı yasa ile iş güvencesi getirilmiş, işverenin iş akdini feshedebilmesi yasada belirtilen geçerli nedenlerin varlığına bağlanmıştır. Buna aykırı davranan işveren işçiyi yeniden işe başlatmak ya da tazminat ödemekle yükümlü tutulmuş, işverenin işçinin boşta geçen süreleri için işçiye en fazla 4 aylık ücreti tutarında ücret ödemesini hüküm altına almıştır. İşverene işçiyi yeniden işe alma ile tazminat ödeme arasında seçim yapma imkanı vermesi bakımından bu yansın işçiye tam olarak iş güvencesi sağlamadığı savunulmaktadır. Ancak işvereni çalışmak istemediği bir işçi ile yasa hükmü ile iş ilişkisi içerisinde olmaya zorlamak da sakıncalıdır.

[181] Göktaş ,Çil,s.175.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Ekonomik krizin beslediği ve sürekli kıldığı işsizlik, işçilerin gelir güvencesini sağlamaya yönelik hukuki ve ekonomik mekanizmaların işletildiği bir devlet politikasının uygulanmasını zorunlu kılar[182]. Feshe karşı korumanın geçerli olduğu alanının sınırlandırılması ülkenin ekonomik ve sosyal koşullarının etkilediği hukuk politikası sorunudur. Ülkemiz koşullarında iş güvencesinin kapsamı açısından getirilen sınırlandırmalar çok sayıda işçiyi iş güvencesinden yoksun bırakarak 58 Sayılı Sözleşmenin 2. maddesinde öngörülen ‘’sınırlı bir işçi kategorisini’’ kapsam dışında bırakma hükmüne aykırılık teşkil etmektedir[183].

1- İş Güvencesi

İşçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından serbestçe feshedilebilmesinin işçi üzerinde yarattığı huzursuzluk neticesi, işyerinde işçinin verimliliğinde azalma, insanlık onurunda ve kişiliğinde incinme, işçinin ailesi ve çevresi ile olan bağlarında zedelenme söz konusu olduğu gibi işyerindeki çalışma barışı da bozulmaktadır[184] . Ancak iş güvencesi ile işverenin fesih yetkisine getirilen sınırlamaların işyeri verimliğini azaltacak ve işverenin ekonomik geleceğini sarsacak boyutta da olmaması gerekmektedir. İşçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi endişesi taşımaksızın İş Kanunu’nun ve sözleşmenin kendisine tanıdığı hakları talep edebilmesi, toplu iş hukukunun tanıdığı olanakları kullanabilmesini sağlayarak iş güvencesi iş hukukunun etkinliğini artırmaktadır[185].

İş güvencesinin kapsamını İş Kanunu’nun 18. maddesi düzenlemiştir. Madde hükmüne gere; 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin ,işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanmak zorundadır(f.1). Aynı maddeye göre işyerinin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları, işe işçi almaya ve çıkarmaya yetkili bulunan işveren vekili hakkında 19.20 ve 25/son

[182]Sokullu Akın, **İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi,**İstanbul Barosu,İstanbul,2003,s.16.
[183] Sokullu,s.23.
[184] Nuri Çelik, **İş Güvencesi**, İstanbul, İstanbul Ticaret Üniversitesi, 2003/3,s.11.
[185] Süzek,**İş Hukuku**,s.431.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

uygulanmaz(f.5).Deneme süresi de kıdemin hesabında hizmet süresinden sayılmalıdır.

İş güvencesi hükümleri otuz ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanır. Çalıştırılan işçi sayısının belirlenmesinde işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki işçi sayısı dikkate alınır. Otuz işçi sayısına kanunda aksi belirtilmediğinden belirsiz ve belirli, tam ve kısmi süreli işçiler ile raporlu ya da izinli olan işçiler de girmekte bunun yanında iş sözleşmesine benzer bağlarla bağlı olan çıraklar, stajyerler ve işyerinde çalışan alt işveren işçiler dahil edilmemektedir[186]. Deneme süresi içerisindeki işçiler de işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılır[187].

İşçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması gerekmektedir. İş sözleşmesi geçerli bir nedene dayanılarak belirli süreli olarak yapılsa dahi sözleşme süresinin dolmasından sonra tarafların haklı neden olmaksızın açıkca yeni bir belirli süreli sözleşme yapmaları veya sözleşme yükümlülüklerini yerine getirmeye devam ederek örtülü şekilde sözleşmeyi yenilemeleri halinde belirsiz süreli iş sözleşmesi gerçekleşir.

İş Kanuna göre belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır(m.18/1). Bu sebepler işçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan sebepler olacağı gibi işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler de olabilir.

İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebepler olarak feshe neden olabilirler. İş Kanunu m.26'de sayılan işverene iş akdini derhal fesih hakkı tanıyan haklı sebepler niteliğinde olmasa da işçinin, işverenden iş akdini devam ettirmesinin beklenemeyeceği, işverene iş akdinin feshetmesi için geçerli sebep teşkil eden davranışlardır**.** İşçinin savunması alınmadan iş sözleşmesi işçinin davranışı ya da verimi ile ilgili nedenlere dayanılarak feshedilemez(m.19f.2). İş Kanunu'nun

---

[186] H. İbrahim Sarıoğlu,,**Türk Hukukunda İş Güvencesi**,Hukuk Dünyası,Hukukçular Derneği,S:16,2006/1,s.59.

[187] Ercan Akyiğit,**İş Güvencesi Uyuşmazlığının Özel Hakeme Götürülmesi**,Yargı Dünyası,2005 Dönemi Tanıtım Sayısı,Eylül,2005.,s.60.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

gerekçesinde belirtilen işverene zarar verme, işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde arkadaşlarından borç para isteme, arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak, işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz yapmak, işe sık sık geç gelmek ve işi aksatarak işyerinde dolaşmak davranışları işçinin davranışlarından kaynaklanan fesih nedenlerine örnek olarak gösterilmiştir[188]. İşçinin davranışları nedeni ile iş akdi feshedilecek ise öncelikle işçiye ihtar verilmesi zorunludur[189]. İşçinin ortalama olarak o işi görenlerden daha az verimli çalışması, beklenen performanstan daha düşük performansa sahip olması, işe yoğunlaşmasının giderek azalması, sık sık hastalanması, öğrenme ve kendini yetiştirmedeki isteksizliği, uyum yeterliliğinin azlığı gibi sebepler işverene fesih hakkı veren işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli nedenlerdir.

4773 Sayılı Kanun'un gerekçesinde sözleşmeyi feshetmek için işyeri içinden kaynaklanan geçerli nedenlere örnek yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daralması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi, bazı iş türlerinin kaldırılması gösterilmiştir.

İşveren ekonomik, teknik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde bunu en az 30 gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili Bölge Müdürlüklerine ve Türkiye İş Kurumuna bildirmekle yükümlüdür.

İş Kanunu 18. maddesinin 3. fıkrasında bildirimli fesih için geçerli neden sayılamayacak haller belirtilmiştir. Buna göre**;** Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak; İşyeri sendika temsilciliği yapmak; Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak; Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri,

---

[188] Yargıtay 9.HD ''…davacı işçinin işyerinde işe girdiği tarihten itibaren işe 25 kez geç geldiği , 11 kez savunmasının alındığı, 31.12.2004 gününde uyarma, 17.05.2005 gününde kınama cezası aldığı, bu disiplin cezalarından sonra davacının 07.08.2005 ve 06.09.2005 tarihlerinde de geç kalmaya devam ettiği, bu sebeple savunmasının alındığı, davacının geciktiğini kabul ettiği ve iş sözleşmesinin bu sebeple feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının sık sık işe geç geldiği ve bunu alışkanlık haline getirdiği, bu davranışlarının işyerinde olumsuzluklara neden olduğu sabittir. Davalı işverenin iş sözleşmesini feshetmesi geçerli nedene dayanmaktadır.'',Corpus CD Medya Yazılım.

[189] Fevzi Demir,**Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**,3.Baskı,İzmir,2003,s.131.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler;74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek ; Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık halleri geçerli fesih nedeni sayılamaz.

İşveren; dürüstlük kuralı gereği öncelikle fesih dışındaki tedbirlere başvurmalı, öngörülebilen tüm seçenekler denenmeli ve son çare olarak feshe başvurulmalıdır[190].

İş Kanunu 19 maddesinin birinci fıkrasında işverenin fesih bildirimini yazılı yapması ve fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtmesi gerektiği düzenlenmiştir. İşveren fesih bildiriminde gösterdiği sebepler ile bağlı olup daha sonra bu sebepleri değiştiremez[191].Burada fesih için öngörülen şekil resmi yazılı şekil değildir.

İşçi iş sözleşmesinin geçerli bir nedene dayanılmaksızın feshedildiği veya feshin kanunda öngörülen şekilde yapılmadığı gerekçesi ile iş sözleşmesinin feshinden itibaren 1 aylık süre içerisinde İş Mahkemesi'ne ya da özel hakeme başvurarak işe iade talep edebilir. İşe iade davası tespit davası niteliğinde olup iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ya da feshin geçerli olduğuna karar verilir**.**

Kanunda öngörülen bir aylık süre yazılı fesih bildiriminin işçiye tebliğ edildiği tarihte başlar. İş sözleşmesinin geçerli bir nedenle feshedildiğini ispat yükü işverene aittir. İşverenin yazılı olarak işçiye bildirdiği fesih sebeplerinin varlığını ispat edememesi halinde iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar vermek gerekecektir. İşveren geçerli bir sebebe dayandığını delilleri ile ortaya koyar ise ispat

---

190 Couturier,Droit du Travail1/ Les Relations İndividuelles de Travail,3 e 'edit.Mise ajour,puf,1996,307.'den Ali Güzel, '' İş Güvencesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio Son Çare ilkesi ve Uygulama Esasları''A.Can Tuncay'a Armağan, İstanbul,Legal Yayınevi,2005.s.64.

191 Yargıtay 9.HD.Mahkemece davalı tarafından davacının iş sözleşmesinin 4857 s. kanunun 29. maddesindeki prosedüre uygun olarak aynı kanunun 18. maddesi gereğince işin ve işyerinin gerekliliklerinden dolayı emekliliğe hak kazandığı için feshedildiği, bunun davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek amacı ile yapıldığı kanaatine varılmadığından davanın reddine karar verilmiş ise de, davalı fesih bildiriminde salt emekliliğe dayanmış, işyerinden kaynaklanan başka bir neden ileri sürmemiştir. Davalının fesih yazısında belirtilen neden ile bağlı olduğu ve bunu daha sonra değiştiremeyeceği dikkate alındığında salt emeklilik fesih için yeterli neden değildir. Zira emeklilik ancak, işyerinden kaynaklanan sair sebeplerle birlikte bulunması halinde geçerli sebep olarak kabul edilir. Bu sebeple yazılı gerekçelerle davanın reddi hatalıdır. Corpus CD Medya Yazılım.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

yükü işçiye geçmektedir. Bu durumda işçi, işverenin ortaya koyduğu sebeplerin geçerli sebep olmadığını ispatlamak zorundadır. İşçi feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ediyor ise bu iddiasını ispatlamak ile yükümlüdür[192].

İşçi iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmediğini ileri sürmekle beraber iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliği ve işe iade kararı verilmesi halinde, işe başlatmama halinde ödemesi gereken tazminatın bir yıllık ücreti tutarında belirlenmesini talep ediyor ise iş sözleşmesinin sendikal nedenlerle feshedildiğini ispat etmesi gerekmektedir.

İşe iade davalarının seri yargılama usulüne göre iki ay içerisinde sonuçlandırılması gerekmektedir(m.20f.3).Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir. İşe iade davası tespit davası niteliğinde olup mahkemece veya özel hakem tarafından iş sözleşmesinin feshinde işverenin geçerli bir neden göstermediği yada gösterilen sebebin geçerli sebep olmadığı tespit edilerek iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verilmesi halinde, feshin geçersizliği kararı ile birlikte işçinin kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için en çok dört aya kadar ücret ve doğmuş diğer haklarının ödenmesine , işverenin işçiyi işçinin kendisine başvurmasından itibaren bir ay içinde işe başlatmaması halinde ne miktarda tazminat ödeyeceğine karar verir(m.21). İşverenin işçiyi işe başlatmaması halinde ödeyeceği tazminat kanunda işçinin en az dört ay ve en fazla sekiz aylık brüt ücreti tutarında olacaktır(m.21f.1)

İş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine karar verilmesi halinde işçi verilen mahkeme kesinleşmiş mahkeme hükmünün kendisine tebliğinden itibaren on gün içerisinde işverene başvurarak kendisini işe başlatmasını talep etmelidir.

---

[192] Yargıtay 9.HD 2005/5400 E;2005/8796 K. 17.03.2005 tarihli kararı'''…4857 Sayılı İş Kanunu'nun 20/2. maddesine göre feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşveren, işletmesel nedene ilişkin kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi zorunlu kıldığını kanıtlamalıdır. İş akdi feshedilen işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını ileri sürdüğü takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür… '',Yargı Dünyası, S:118,Ekim,2005,s.105.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren işçiyi bir ay içerisinde işe başlatmak zorundadır(m.21f.1)r.

İşveren özel hakem veya mahkeme kararının kesinleşmesinden itibaren on gün içerisinde kendisine başvuran işçiyi işe başlatmaz ise işçiye boşta geçen süreleri için en çok dört aylık ücreti tutarında ücret ile mahkeme yada özel hakem tarafından belirlenen miktarda tazminatı ödemekle yükümlüdür. İşveren işe başlatılmayan işçinin iş sözleşmesini feshederken bildirim önellerine uymamış ve bildirim süresine ilişkin ücreti peşin olarak ödememiş ise işçiye ihbar tazminatı da ödemekle yükümlüdür(m.21f.4c2).İşveren işçinin kıdem tazminatına hak kazanmış olması halinde kıdem tazminatını da ödemekle yükümlüdür.

İşçi bu süre içerisinde işe başlamak üzere işverene başvuruda bulunmaz ise işverence yapılan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçlarından sorumlu tutulur(m.21f.5).

İşveren iş sözleşmesini feshederken işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ödemiş olabilir. İşçi yeniden işe başlatıldığında aradaki dönemde iş sözleşmesi askıda kalmış ve iş sözleşmesi kaldığı yerden devam ediyor olduğundan işçinin alacağı ücretten kendisine yapılan ödemeler mahsup edilir(m.21f.4).

İşçi mahkemece veya özel hakem tarafından öngörülen tazminata mahkeme veya özel hakem kararının kesinleşmesinden itibaren on gün içerisinde işverene , işe başlamak için başvuruda bulunması ve bir aylık süre içerisinde işverence işe başlatılmama halinde hak kazanacağından, hüküm altına alınan tazminat işverenin işçiyi işe başlatmak için verilmiş olan bir aylık sürenin sonunda muaccel hale gelir ve bu tarihten itibaren tazminat alacağına faiz işletilebilir[193].

[193] Yargıtay 9.HD. 2003/14846 E.;2003/14142 K.sayılı 10.09.2003 Karar tarihli ilamı''…anılan yasanın 13/D. Maddesinde mahkeme feshin gerersizliğine karar verdiğinde ,işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler''kuralına yer verilmiş olup,mahkemece bu tazminat miktarının belirlenmesi ile yetinilmelidir.Ayrıca tahsili yönünde hüküm kurulması hatalıdır. Öte yandan, bu tazminat işe iadeye dair kararın kesinleşmesini takiben işçinin süresi içinde işverene başvurması ve bir aylık süre içinde işverence işe başlatılmaması halinde muaccel olur.Böyle olunca bu tazminat için dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi de doğru değildir…İşçinin çalıştırılmadığı süre için kararın kesinleşmesine kadar hesaplanacak olan en çok dört ayla sınırlı ücret alacağı da,işçinin işe

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

İş sözleşmesinin feshine karar verilmesi halinde işçi lehine hükmedilen en çok dört aylık boşta geçen süreye ilişkin ücret alacağına işçi işverene kararın kesinleşmesini takip eden on gün içinde işverene başvurmak ile hak kazanır ve alacağa bu tarihten itibaren faiz işler.

İş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verilmesi halinde işçi lehine hükmedilecek ücret alacağı ücret alacaklarının talep edilebilmesi için öngörülen beş yıllık zamanaşımına tabidir. İşverenin işçiyi işe başlatmaması halinde ödemesi öngörülen tazminat alacağı tazminat alacaklarına ilişkin genel hükümlere göre on yıllık zamanaşımı süresinde talep edilebilecektir.

2- Basın İş Çalışanının İş Güvencesi

Türkiye tarafından 158 sayılı İLO Sözleşmesinin 1994 yılında 3999 Sayılı Kanunla onaylanmak sureti ile kabul edilmesi nedeni ile sözleşmeye uygun yasal düzenleme yapma yükümlülüğü doğmuştur. 09.08..2002 tarihinde kabul edilen 4773 sayılı yasa 15.03.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 4773 sayılı yasa ile işçiler lehine iş güvencesi hükümleri düzenlenmiştir. İşveren tarafından işverene ağır yük getiriyor olması nedeni ile eleştirilen yasa doktrin tarafından ise tam olarak iş güvencesi sağlamaması nedeni ile eleştirilmektedir.İş güvencesi yasası getirilirken basın iş çalışanları kanun kapsamı dışında tutulmuşlardır. Nedensiz olarak yapılan bu ayrımcılığın tepki yaratması nedeni ile 4774 Sayılı Değişiklik Kanunu ile 5953 Sayılı Kanun'un 6. maddesine bir fıkra eklenerek 1475 Sayılı Yasanın 13/A,13/B,13/C,13/D,13/E ile 24. maddelerinin kıyas yolu ile Basın İş Kanunu Kapsamındaki işçilere uygulanacağı öngörülmüştür. Kıyas yolu ile uygulanma ibaresi 5953 Sayılı yasanın son anda iş güvencesi kapsamına alınmasından dolayı yasanın bazı hükümlerinin Basın İş Kanunu'nun hükümleri ile çelişmesi ihtimaline binaen konulmuştur. Nitekim Basın 4773 Sayılı yasanın 2. maddesi ile 1475 Sayılı Kanun'un m.13/A maddesine eklenen e ve f bentleri ile 13/ B maddesinin İş Kanunu

---

iade kararının kesinleşmesinden sonra süresi içinde işverene başvurduğu anda muaccel olan alacaktır…''Yargı Dünyası,S:112,Nisan,2005,s.139.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

m.17 ve 70 ‘e yollama yapan hükümleri Basın İş Kanunu ile çelişmektedir[194]. Kanun koyucunun kıyas kelimesi kullanmasından İş Kanunu ile Basın İş Kanunu arasında özel kanun-genel kanun ilişkisinin olmadığı sonucuna varabiliriz[195]. Nitekim Yargıtay 9 Hukuk Dairesi 1967/4311 Esas; 1967/ 377 Karar sayılı 4.05.1967 tarihli ilamında İş Kanunu ile Basın İş Kanunu arasında özel kanun –genel kanun ilişkisi olduğunu belirtmiş iken 2000/ 8226 Esas;2000/12788 Karar sayılı ; 20.10.2000 Karar tarihli ilamında eski görüşünden dönerek kanunlar arasında bu tür bir ilişkinin mevcut olmadığını belirtmiştir[196]. İş Kanunu ile Basın İş Kanunu’nun kapsamlarının ve Kanun’ların uygulanacağı kesimin farklı olması karşısında özel –genel kanun ilişkisinin varlığının kabul edilebilmesi imkanı bulunmamaktadır. Her iki Kanun’da uygulandığı kesimler için işin yürütülmesi,düzenlenmesi,ücretin ödenmesi,ücret ödememenin yaptırımı vs. konularında düzenlemeler getirmiştir. İş Kanunu’nun genel kanun olarak kabul edilmesi halinde Basın İş Kanunu’nda İş Kanunu’ndan farklı olarak yapılan düzenlemelerin mantıki dayanağını ortaya koymak imkansızlaşacaktır.

İş sözleşmesinin işverence geçerli bir sebebe dayanılarak feshedilmesi zorunluluğu işçinin en az altı ay kıdeminin bulunması halinde söz konusu olup bu süre işçinin işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek tespit edilir. Gazetecinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması altı aylık kıdeminin gazetecilik mesleğinde geçmiş olması şartına bağlı olmayıp iş akdinin feshi sırasında Basın İş Kanunu’na tabi olması ve altı aylık sürenin iş sözleşmesi ile işverene bağlı olarak geçmiş olması yeterlidir[197].

4857 Sayılı Yasanın aksine Basın İş Kanunu’nda İş sözleşmesinin işveren tarafından kötüniyetle feshedilmesi halinde işveren işçiye bildirim önelinin üç katı oranında kötüniyet tazminatı ödemek zorundadır. Gazeteciye Basın İş Kanunu’nda düzenleme olmadığından gazeteciye bu hakkın tanınmak istenmediği anlaşılmaktadır[198].

---

[194] Göktaş, Çil ,s.69.
[195] Çankaya,Günay,Göktaş,s.184.
[196] Çankaya,Günay,Göktaş,s.185.
[197] Çankaya,Günay,Göktaş,s.185.
[198] Bakınız. .Göktaş/Çil,, s.43’den Yargıtay 9.Hukuk Dairesi 1997/5873 E.,1997/9610 K. Sayılı 21.5.1997 Karar tarihli kararı.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BASIN İŞ ÇALIŞANIN MESLEKİ SORUNLARI

Çağdaş demokrasinin vazgeçilmez temel unsurlarından biri olan basın, yazılı, görsel, işitsel iletişim araçları ile toplumsal olayları geniş kitlelere yansıtarak kamuoyu yaratma ve kamuoyunu bilinçlendirerek haber alma özgürlüğünün sağlanması işlevlerini yerine getirmektedir. Basın, kamuoyunu açıklama fonksiyonu ile kamuoyundan gelen tepkilerin zamanında iktidarı elinde bulunduran makam ve kişilerce bilinmesini sağlayarak mevcut rejim açısından emniyet sibobu işlevi görür[199]. Basına kamusal görevler yüklenmesi ve basın özgürlüğünün tanınması fikir işçilerinin mesleki ve sosyal haklarının özel bir biçimde düzenlenmesi gereksiniminin doğmasının başlıca nedenidir[200].Bu derece önemli güce sahip olan basının toplumsal işlevlerini yerine getirebilmesi için özgür, şeffaf, bağımsız, tarafsız olması gerekmektedir. Bu nedenle yayım ve dağıtım kurumunun tekelleşmesini engelleyici, basın-yayın kuruluşlarının hisse sahipliği oranını, birden çok yayın organına sahip olma imkanını, basın kuruluşu sahiplerinin devlet ihaleleri ile ilişkisini sınırlayan; sermayenin saydam olmasını, gizli ortaklıklar kurulmasını, muvazaalı hisse devirlerinin önlenmesini sağlayıcı, basın kuruluşları arasındaki haksız rekabeti önleyici gerekli yasal düzenlemelerin yanında Basın Kuruluşu sahipleri ile basın çalışanları arasındaki ilişkileri belirleyen yasal düzenlemenin de yapılması gerekmektedir.[201]. Bunun sağlanabilmesi açısından Basın İş Kolu'nda çalışanların hukuki statülerinin güçlendirilmesi de çok önemli ve gereklidir[202].

I- SOSYAL GÜVENLİK SORUNLARI

1936 yılında kabul edilen İş Kanunu ile işçilere örgütlenme hakkı tanınmayarak grev ve lokavt yasağı getirilmesi genel işçilik bilincinin oluşmasını geciktirmiştir. Bu kanunun basın işçilerini kapsam dışı bırakmış olması nedeni ile bu kanun döneminde basın işçileri Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olmuşlardır. 5953

---

[199] İçel,Ünver, s.115.
[200] İçel,Ünver,s.217.
[201] TGS'nin Basın Yasası Taslağı Hakkındaki Görüşleri (8-14 Eylül 2003),www.tgs.org.tr.
[202] Şuğle, **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları**, s.20.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Sayılı yasada gazetecilerin sendikal haklarını düzenleyen işverenler ve gazetecilerin kendi aralarında 5018 sayılı kanun hükümleri dahilinde sendikalar kurabileceklerine ilişkin 22. madde 274 sayılı Kanun, sosyal sigorta konusunda düzenleme getiren 23. maddesi ise 506 Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır. Gazetecilerin sendika ve sosyal güvenlik hakları diğer işçilerin hakları ile ilgili genel düzenlemelere tabi kılınmıştır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 2. maddesinde sendika'' işçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar'' olarak tanımlanmıştır. Sendikalar '' işçilerin ortak ekonomik, sosyal ve kültürel hak ve çıkarlarını elde eden, var olanları koruyan ve geliştiren, özgürce kurulmuş, serbestçe ve demokratik ilkelere uygun çalışan bağımsız kuruluşlar'' olarak da tanımlanmaktadır[203].

Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilatının Kurulması ile Bazı Kanun ve KHK'lerde Değişiklik Yapılması Hakkında KHK [204] ile sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanması sağlandığından gazeteciler de bu kanun hükmünde kararnameye tabi olmaktadırlar. Kararnamenin Kanunun amacı başlığını taşıyan 1. maddesinde'' Bu Kanun Hükmünde Kararnamenin amacı; Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü arasında koordinasyonu ve sosyal güvenlik alanındaki uygulamalarında norm ve standart birliğini sağlamak, aktüeryal hesaplarını incelemek, mali hareketlerini ve çalışmalarının kuruluş amaçlarına uygunluğunu izlemek ve ortak veri tabanı oluşturulması için gerekli çalışmaları yapmak üzere idari ve mali bakımdan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı, kamu tüzel kişiliğini haiz, genel bütçeye dahil Sosyal Güvenlik Kurumunun kurulmasına, teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esasları düzenlemektir.''şeklinde kanun hükmünde kararname çıkarılmasının altında hangi ihtiyaçların karşılanmasının yattığı açıklanmıştır. Bu düzenleme ile farklı sosyal güvenlik kurumlarına tabi çalışanlar Sosyal Güvenlik Kurumu bünyesinde toplanmıştır.

---

[203] Semra Atılgan,**Türk Basın Sendikacılığında Gazetecilerin Yasal Hakları**,TGC,Bas-Haş,İstanbul,2001,s.124.
[204] RG,04.10.2000 ,24190 Mükerrer.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Anayasa'nın 51. maddesinin 1. fıkrasında ''işçiler ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma hakkına sahiptirler.''denilerek sendika kurma hakkı anayasal bir hak olarak düzenlenmiştir. Aynı hükmün 2. fıkrasında ''sendika ve üst kuruluşlarını kurabilmek için kanunun gösterdiği bilgi ve belgelerin, kanunda belirtilen yetkili merciye verilmesi yeterlidir. Bu bilgi ve belgelerin kanuna aykırılığının tespiti halinde, yetkili mercii, sendika veya üst kuruluşun faaliyetinin durdurulması veya kapatılması için mahkemeye başvurur.''denilmektedir. Sendikalar Kanunu'nun 6. maddesinde de sendikaların önceden izin almaksızın kurulabileceği düzenlenerek sendikanın kurulmasında uyulacak hususlar düzenlenmiştir.

Gazetecilik mesleğinin bugünkü koşulları gözden geçirildiğinde gazetecilerin örgütlenme ve örgüt içinde sistemli olarak hak taleplerinde bulunabilme açısından zayıf kaldıkları görülmektedir. Atılgan ;işçi sendikalarının doğabilmesi için işverene bağımlı olarak çalışması nedeni ile iş ilişkisinde zayıf olan emek ile güçlü olan sermaye arasındaki gerginliğin çıkarların korunması açısından işçiyi sendika kurmaya yönlendirmesi; korunması gerek çıkarların bilinç üstü düzeye ulaşarak hedeflerin tayin ve tespit edilmesi;işçi ile işveren arasındaki gerginliğin işçilerde sendika kurma konusunda istek uyandıracak boyuta varması; sendikayı kuracak yönetici,personel ve hukuki şartların var olması gerektiği tespitini yapmıştır[205].Örgütlenme açısından gerekli olduğu belirtilen bu şartların sağlanması gazetecilik mesleğinin örgütlenmede başarı gösterebilmesi için yeterli değildir. Gazetecilerin örgütlenmedeki zayıf kalışları ve birlik içerisinde hareket edememeleri konusunun ve gerekçelerinin iyice irdelenmesi, gazetecilerin sosyal ve ekonomik haklarını elde etmelerinin önündeki engeller belirlenmeli ve varılacak sonuçlara göre çözüm arayışlarına girilmesi gerekmektedir. Çünkü işveren ile gazeteci arasındaki gerginlik ne kadar büyük boyutlara ulaşırsa ulaşsın, gazeteciler örgütlenmenin önemi hakkında ne kadar bilgilendirilmiş ve istekli olurlarsa olsunlar gazetecilerin sosyal ve ekonomik haklarının yasalarla teminat altına alınmamış olması halinde gazeteciler gerekli gücü kendilerinde göremeyeceklerdir.

[205] Semra Atılgan,**Türk Basın Sendikacılığı**,s.125.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Büyük sermaye sahiplerinin basın kuruluşlarını satın alması ile önceden aile şirketleri halinde teşekkül eden basın kuruluşlarının değişen sahiplik yapısı, iktidar etkileyebilecek gücü kazanabilmek için gazetecileri baskı ve denetim altında tutmaya başlamıştır[206]. Bunu gerçekleştirmek için de gazetecileri sendikasızlaştırma çabaları sergilemişler, bu çabaların sonucunda gazeteciler etkin bir sivil toplum örgütünden yoksun kalmışlardır. Kimi gazeteciler tarafsız ve doğru haber verdikleri söylemleri ile meslektaşlarını eleştirmişler, kimileri de düzene ayak uydurarak varlıklarını korumaya çalışmışlardır. Mesleki olarak birlik ve dayanışma gösteremeyen gazeteciler baskılar karşısında güçlü olamamışlar ve kendi hak ve özgürlüklerini korumaları için gerekli örgütlenmeyi yapamamışlardır.

Sendikasızlaştırma ilk olarak Aydın DOĞAN 'ın Milliyet Gazetesini satın almasından sonra bu gazetede yaşanmıştır. Daha sonraki dönemde Hürriyet Gazetesi yöneticileri çalışanları sendikasızlaştırma çalışmaları yaparak bu gazeteyi de satın alan Aydın DOĞAN 'a dikensiz gül bahçesi teslim etmişlerdir[207].1980 öncesinde güçlü olan sendikalar 1990 lı yıllara geldiğinde etkisizleşmiştir. 1989 yılında basın sektöründe yaşanan ekonomik kriz nedeni ile sendikalı birçok gazeteci sektör dışında kalmış, daha sonra yeni çıkan gazete ve dergilerle sektöre girerek işsizlikten kurtulmuşlar; mevcut konjektörde sendikalı işçi sayısında büyük azalma olmuştur[208]. Sendikanın sözleşme imzaladıkları gazetelerin ücretlerini veremez duruma düşmeleri sendikacılığı olumsuz yönde etkilemiştir[209].

Gazetecilerin siyasal eğilimleri de gazetecilerin örgütlenme istek ve çabalarının belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Siyasi eğilimlerin sendikalı olma üzerindeki etkisi araştırıldığında sağ kanattan sol kanada doğru sendikaya üye olma sayısının da orantısal olarak arttığı görülmektedir. Sağ eğilimli gazetecilerin işveren tepkisinden çekinme ve sendikal yolla sorunların çözüleceğine inanmama nedeni ile sol eğilimli gazetecilerin ise sendikaya karşı güven duymama, sendikasızlığı işveren karşısında pazarlık gücünü artıracağı gerekçeleri ile sendikaya üye olmaktan

[206] Özgen,**Türkiye'de Basının Gelişimi ve Sorunları**,s.71.
[207] Orhan Erinç,**Basın Kendini Sorguluyor**, TGCY,S.43,İstanbul,1996,s.134.
[208] Öke,s.198.
[209] Öke,s.199.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

kaçındıkları tespit edilmiştir[210]. Her siyasi görüşten gazetecilerin sendikanın gerekliliğine ve işlevselliğine inandırılmış olması sendikaların güç kazanabilmesi için gereklidir.

1982 Anayasası'nın 167.maddesinin birinci fıkrasında devlete piyasalarda fiili veya anlaşma sonucu doğacak tekelleşme ve kartelleşmeyi önleme görevi yüklenmiştir. Ancak 1980 sonrasındaki hükümetler basında tekelleşmeyi önleyici tedbirler almak bir yana destekleyici uygulamalarda bulunmuşlardır[211].Son yirmi yılda tekelleşmeye doğru giden basında çalışanları toplu iş sözleşmesinin dışında bırakmak, sendikalaşmalarını engellemek amacı ile taşeronlaşma başlamış , işçilerin taşeronlarda düşük ücretle çalışmaları ve farklı işyerlerine dağıtılmaları onları iş güvencesinden ve sendikal dayanışmadan yoksun bırakarak güçsüzleştirmiştir[212].Gazeteciler taşeron şirketlerde 4857 Sayılı Kanun kapsamında ve düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmakta ve toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalmaktadırlar. Tekelleşen basın sektöründe varlığını sürdürebilmek için bu duruma rıza gösteren gazeteciler örgütlenme gerçekleştirememekte, sendikadan uzaklaşmaktadırlar.

Basın alanındaki devlete bağımlılığın ve tekelleşmenin engellenebilmesi ve bu sayede basın özgürlüğünün sağlanabilmesini gerçekleştirilmesi amacı ile 3984 Sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanun'da[213] özel radyo ve televizyon kurma ve bunlara ortak olmada sınırlamalar getirilmiştir. Buna göre; Siyasî partiler, dernekler , sendikalar, meslek kuruluşları, kooperatifler, vakıflar, mahallî idareler ile bunlar tarafından kurulan veya bunların ortak oldukları şirketler, iş ortakları, birlikler ile üretim, yatırım, ihracat, ithalat, pazarlama ve finans kurum ve kuruluşlarına radyo ve televizyon yayın izni verilmez; bu kuruluşlar radyo ve televizyon yayın izni almış şirketlere ortak olamazlar (m.29

[210] Öke, yapılan araştırmalara göre muhafazakar deneklerin % 20'sinin,liberal deneklerin % 43'ünün,sosyal demokrat deneklerin ise % 60'ının ,sosyalist deneklerin ise % 69'unun sendika üyesi olduğunu ifade ederek,araştırma sonuçlarından bu değerlendirmeye varmıştır.s.205.
[211] Ayrıntılı bilgi için bakınız. Görgülü,s.52-56.
[212] Şakar,**Basın İş Hukuku**,s.32.
[213] RG, 20/4/1994 , S: 21911.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

bent a). Yine aynı hüküm ile bir şirketin ancak bir radyo ve bir televizyon işletmesi kurabileceği sınırlaması getirilerek tekelleşmenin önlenmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

3984 Sayılı yasanın e bendine göre ; Bir gerçek veya tüzel kişi veya bir sermaye grubu % 50'den fazla hissesine sahip olduğu bir televizyon veya radyonun yıllık ortalama izlenme veya dinlenme payı % 20'yi geçerse Üst Kurul tarafından yapılan bildirimden itibaren doksan gün içinde, ortağı bulunduğu televizyon veya radyodaki hisselerinin bir bölümünü halka arz ederek veya bir kısım hisselerini satarak, sermaye payını % 50'nin altına indirir. Yıllık izlenme veya dinlenme oranının aşımı birden fazla televizyon ve radyodaki hisselerin toplamı nedeniyle meydana gelmişse, bu oranı % 50'nin altına indirecek biçimde yeterli sayıda şirketi satar.

II-ÇALIŞMA KOŞULLARINDA ZORLUK VE BELİRSİZLİK

Gazetecilik mesleği oldukça özveri isteyen bir meslektir. Gazetecinin haber toplama ,haberleri açıklama,haber ile ilgili yorum ve eleştirilerde bulunma görevlerini yerine getirebilmesi yoğun bir çabanın ve uzun süren bir çalışmanın ürünüdür. Özellikle muhabirlik mesleği sürekli hareket gerektiren , işyeri içinde yapılması mümkün olmayan bir meslektir.Muhabir haber toplamak için dışarıda olacaktır. Ancak haber kaynağı her yerde olabilir. Etrafımıza baktığımızda gördüğümüz her şey ile ilgili muhabir haber oluşturabilir. Çalışma alanının ve zamanının sınırlaması yoktur. Bazen bir röportaj yapabilmek için saatlerce zor hava koşullarında beklemek zorunda kalabilmektedirler. Bir durumu tespit etmek için çok uzun yolculuklar yapabilir, birçok tehlikeler yaşayabilirler. Haberi mesai saatlerinde toplamak çoğu zaman mümkün değildir. Toplumu ilgilendiren ve açıklanmasında kamu menfaati olan bir haberi topluma iletebilmek için gece geç saatlere kadar sürekli bilgi toplayabilirler. Düzenli bir hayat sürmenin imkansız olduğu meslek gazetecilerin aile düzenlerini dahi etkileyecek düzeyde mesai karmaşasının yaşandığı bir çalışma biçimindedir. Gazetecilerin özel hayat ve iş hayatı ayrımı yapmaları nerede ise imkansızdır.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Basın sektörünün özel sektör tarafından yürütülmesi gazetecilerin sermaye sahipleri tarafından baskı altına alınmaları sonucunu doğurmuştur.1993 yılına kadar devlet tekelinde olan radyo ve televizyon yayıncılığı 1993 yılında 1982 Anayasa'sının 133. maddesinde yapılan değişiklik ile özel sektöre de açılmıştır. Basın alanında devletin tekelinin kırılması ile özgür, tarafsız ve iktidarı eleştirebilen bir basına kavuşma imkanı mevcut iken basın kuruluşu sahiplerinin basını iktidara ve diğer güçlere karşı kendi lehlerine menfaat temin edebilme aracı olarak kullanmaları nedeni ile basın beklenen işlevlerini gösterememiştir. Özel televizyonların gündeme gelmesi ile devlet tekelinde olan görsel basının özel kişilere açılmasının çok sesliliği ve topluma haber verme konusunda rekabeti gerçekleştireceği umulurken basın kuruluşlarının birkaç elde toplanması, aynı görüş ve amaç etrafında benzer nitelikli haberlerin yapıldığı bir ortam oluşturmuştur. Nezih Demirkent Medya Medya adlı eserinde '' *Tarafsız gazetecilik öyle zor bir iştir ki;ben tarafsızım demek yeteli olmamaktadır.Bugün üç büyüklerin dışındaki gazeteleri belli fikirlerle ilintili kılabilirsiniz.İçlerinde radikal dinciler,İran yanlıları,MHP taraftarı olanlar veya Nakşibendi tutan,Süleymancıların yayın organı kabul edilenler mevcut. Hatta demokrasinin varlığından yararlanarak çıkan PKK yanlısı günlük gazete bile var. Bunların doğruları kendi bildikleri ve inandıklarıdır. İşte üç büyük gazete ile birkaç küçük gazetenin önemi büyüktür.Taraflı yayıncılık doğal olarak ülkenin kamplaşmasına etken olmaktadır...Ancak böyle bir ortamda hükümet medya ilişkilerine yön vermek isteyenler çekinmeksizin menfaat birliğini yaratmayı da becermektedirler.Bu yoldaki iddialar maalesef doğrulanmaktadır.Gazetelerin,televizyon kuruluşlarının belli kaynaklardan güç aldıkları sırt yayıncılık yapmadıkları artık bilinmektedir*[214].'' demek sureti ile gazetecilik mesleğinin gereği gibi yerine getirilmesinin zorluğunu ve önündeki engelleri vurgulamaktadır. Gazetecilik mesleğinin saygınlığını ve güvenilirliğini yitirmesinin en önemli göstergelerinden biri gazetelerin toplam tirajının üç milyonu aşamamasıdır[215].

Gazeteciler belirsiz çalışma koşullarında ve her türlü güçlükle mücadele ederken bir taraftan basın kuruluşu sahiplerine karşı bir taraftan da iktidar ve diğer güç odaklarına karşı bağımsızlıklarını koruyabilme çabası yaşamaktadırlar. Gazetecilik mesleği bir taraftan gerektiği takdirde toplumsal çıkarların sağlanabilmesi için siyasi otoriteye ve diğer güç odaklarına karşı savaş açabilecek

[214] Demirkent,s.239.
[215] Basın sektöründeki tiraj tıkanıklığı ile ilgili ayrıntılı bilgi için bakınız Görgülü,s.85-100.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

,onları deşifre edebilecek güce sahip olmalıdır. Gazetecinin işlevlerini tam olarak yerine getirebilmesi mesleğini icra ederken bağımsız olmasını zorunlu kılmaktadır. Ancak günümüzde ceza yasalarındaki düzenlemeler ile bir yandan devlet tarafından düşünceyi açıklamaya sansür getirilirken bir taraftan da tekelleşen basın kuruluşlarının gazeteciler üzerindeki baskılarının artması ve basın sektöründe çalışanların hak ettikleri ücret ve telif haklarını alamaması basın özgürlüğünü engellemektedir.

1990lı yıllarda basın kuruluşlarının büyük sermaye gruplarının elinde toplanması ile rakip sermaye kuruluşları arasında ‘’medya savaşları’’denilen basın meslek ilkelerinin gözetilmediği birbirini karalama politikası güdülmüştür. Basın kuruluşları tencere dibin kara seninki benden kara diyerek birbirlerini suçlamışlardır. Gazeteciliğin itibarını ve güvenilirliğini zedeleme pahasına yapılan haberler sayesinde büyük medya gruplarının hükümetlerle ilişkileri ve diğer ekonomik faaliyetleri ortaya dökülerek gerçek yapıları halk tarafından bilinir hale gelmiştir.[216]. Tüm ilişkilerin ve hesapların ortaya dökülmüş olması basın sektöründe ciddi tahrifat yaratmıştır. Basın kuruluşu sahiplerinin aynı zamanda başka alanlarda faaliyetlerde bulunmaları, banka ve holdingler satın almaları, devletten kredi almaları basında yayınlanan haberlere kuşku ile bakılmasına neden olmuştur. Toplum kendisine iletilen haberlerin doğruluğuna inanmadığı gibi basın kuruluşlarının menfaatlerini gözeten kişiler hakkındaki haberleri gizleyerek ya da üstünkörü geçiştirerek bazı kesimleri koruduğunu da düşünmektedir. Bazı haberlerin tekrar tekrar sunulması, gündemden uzun süre düşürülmemesi toplumda o haber ile ilgili kişiler aleyhine bir çeşit karalama kampanyası yapıldığı izlenimini uyandırmaktadır. Kimileri hakkında da medyada hiçbir yayın yapılmaması medyanın bu kişilerden menfaat temin ettiği düşüncesini oluşturmaktadır. Gazetecilerin yalancı çoban gibi inandırıcılıktan yoksun imajları gazetecilik mesleğinin saygınlık ve güvenilirlik sorunu yaşamasına bu nedenle de yaptığı meslekten tad alamamasına sebebiyet vermektedir. Gazetecilerin editöryel sorumluluklarının bilincinde olarak bundan sonra yapılacak yayınlarda meslek ilkelerine uymaları halinde dahi olumsuz imajları çok zor silinecektir.

[216] Ayrıntılı bilgi için bakınız Tılıç,s.245-270.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Gazetecilik mesleğinin bu hale gelmesi basın kuruluşlarının yönetiminin gazetecilerin elinden çıkmış, sermaye sahiplerinin eline geçmiş olması ile ilgilidir. Günümüzde bir gazetecinin bir basın kuruluşuna sahip olacak sermayeye erişmesi, bu alanda çalışmak isteyen sermaye sahipleri ile rekabet edebilmesi mümkün değildir. Gazetecilerin basın kuruluşlarının işletilmesini yürütmediği bir ortamda bu sektöre kar elde etmek ya da güç kazanmak için girmiş olan basın kuruluşu sahiplerinin tamamen menfaatlerini zedeleyen olayları kamuoyu ile paylaşması beklenemez. Gazetecilerin toplumda güvenilirliklerini ve saygınlıklarını etkileyen bu olumsuz ortam toplumu da aydınlanmış bir topluluk olmaktan çıkarmış, haberlerin doğruluğuna ve tarafsızlığına güvenmeyen ve haberlerin yayınlanmasının altında yatan hesapların neler olduğu yönünde kuşkular besleyen bir toplum yapısı oluşturmuştur.

Demokratik toplumlarda basın özgürlüğünün sağlanabilmesi düşünce özgürlüğünün tanınması yolu ile olur. Ülkedeki mevcut siyasi iktidarın siyasi iktidar alternatiflerini sınırlandırdığı ortamlarda düşünceyi açıklama özgürlüğüne ancak mevcut sistem ile uyumluluğu ölçüsünde izin verilmektedir[217]. Demokrasinin dönüşümcü ve çoğulcu niteliği; basın yolu ile düşünce açıklama özgürlüğünün çoğulculuğunu sınırlamak eylemi ile çelişmekte, bu durumda çoğulculuk sözde kalan bir kavram olmaktadır[218].Ülkemizde ceza yasaları ile getirilen sınırlandırmalar gazeteciler üzerinde her an üzerlerine inebilecek bir sopa gibi durmaktadır. Bunun yanında demokratik toplumlarda görülmeyen genişlikte devlet sırrının mevcut olması gazetecilerin gerekli bilgilere ulaşmasını zorlaştırmakta, ulaşılan bilgiler ise devlet sırrını açıklama suçlaması ile karşılaşma riski ile açıklanamamakta bu durumda gazetecilerin mesleğini gereği gibi yerine getirerek toplumu bilgilendirme işlevini yürütmesi önünde büyük bir engel teşkil etmektedir[219].

Gazetecilerin bağımsızlığını engelleyen bir diğer neden ise ülkemizde basın sektörünün yapısından kaynaklanan sorunlardır. Gazetecilerin, ekonomik ve örgütsel sorunları nedeni ile basın kuruluşu sahipleri karşısında güçsüz kalmaları ve basın

[217] Özek,**Basın Özgürlüğü**,s.205.
[218] Özek,**Basın Özgürlüğü**,s.205.
[219] Özek,**Basın Özgürlüğü**,s.215.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

kuruluşlarının gazeteciler üzerinde baskı kurma çabaları sonucunda gazeteciler meslek ilkelerinden uzaklaşarak, mesleki faaliyetlerinin yerine getirirken sahibinin sesi olmuşlar, işverenlerin çıkarları ve görüşleri doğrultusunda çalışmaya başlamışlardır. Basın kuruluşlarının şirket mantığı ile kar etme amacı güderek çalışmaları nedeni ile ilan ve reklam verenlerin ve iktidarın menfaatlerine ters düşecek yayınları yapmaktan kaçınmaları gazeteciler üzerinde mesleklerini yerine getirirken baskı mekanizmaları oluşturulmasına neden olmaktadır. Bu baskılara rağmen görevini tarafsız olarak yerine getirmeye çalışan gazeteciler işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Basındaki tekelleşme nedeni ile bir basın kuruluşundaki iş sözleşmesi feshedilen gazetecinin başka bir basın kuruluşunda iş bulamama kaygısı taşıması gazetecilerin bağımsızlığını zedelemektedir. Örneğin; 2007 yılında Hürriyet Gazetesi yazarı Emin ÇÖLAŞAN'ın iktidar aleyhine yazdığı yazılar nedeni ile yirmi iki yıl çalıştığı gazetedeki görevine son verilmesi gazetecilik mesleğinin bağımsız olarak yerine getirilmesinin ne kadar güç olduğunu ortaya koymaktadır. Hürriyet Gazetesi okurları tarafından benimsenen ve gazetenin kimliği ile özdeşleşen, kamuoyu tarafından güvenilir kabul edilen ve fikirleri önemsenen bu kadar büyük bir kimliğin dahi baskı mekanizması ile karşılaşması karşısında diğer basın çalışanlarının çok daha büyük baskılara maruz kaldığını görmek zor değildir. Nitekim, Çağdaş Gazeteciler Derneği Genel Başkan Ahmet Abakay'ın Hürriyet yazarı Emin Çölaşan'ın görevine son verilmesiyle ilgili 15.08.2007 tarihli açıklamasında ***"Emin Çölaşan'ın isten çıkarılması, diğer muhalif yazarlara uyarıdır.*** *İktidara muhalif yazılarıyla öne çıkan yazar Emin Çölaşan'ın Hürriyet gazetesindeki yazarlık görevine son verilmesi, AKP iktidarının bu gazete üzerindeki baskısının sonuç vermesidir, iktidara yandaş olmayan yazarın cezalandırılmasıdır. Hürriyet üst yönetiminin bu kararı, gazetenin hükümetler karşısında, bağımsız olamayacağının, olmak istemediğinin bir kanıtıdır.*
Bu kararın bir başka önemli sonucu, gazetede sayısı giderek azalan iktidara muhalif muhabir ve yazarlara ,"ayağınızı denk alın" uyarısıdır. Bu da ister istemez, ' otosansür' baskısı yaratacaktır. Bu olayla basın özgürlüğü, bağımsız gazetecilik fikri yara almıştır. Konu Emin Çölaşan'ın konusu olmaktan çıkmış, bu yazarın şahsında muhalif yazarların iktidar tarafından bu gazetede susturulması başarısıdır. Gazetenin de AKP iktidarı karsısında direnmemesidir. İktidarın uzun süreden beri medya'ya egemen olma girişimi bu olayla yeni bir boyut kazanmıştır. Burada kızılacak olan iktidar değil, iktidarın bu baskısına ya da talebine,'hay hay ' diyen gazete üst yönetimidir." Diyerek basın kuruluşlarının ve gazetecilerin bağımsızlığını engelleyen

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

açmazları ortaya koymaktadır[220].Bu açmazlar gazetecilerin mesleğini icra ederken sıkıntı yaşamalarına neden olmaktadır.

Gazetecinin elbette bir dünya görüşü, siyasi eğilimi olacaktır. Olayları yorumlarken bu eğilimlerinin etkisinde olacak, belli ilkeleri savunacaktır. Bu husus demokrasinin çoğulculuğu ile özdeşleşen, kişilerin farklı bakış açıları ile dünya olaylarını görmelerini sağlayan ve bu şekilde toplum breylerinin perspektiflerini genişleten bir olgudur. Bu nedenle gazetecinin görüşüne, inançlarına aykırı yayınlar yapmaya zorlanması halkın haber alma ve bilgilenme hakkını ihlal ederek kamusal çıkarların zedelenmesine neden olacaktır. Bunun önlenebilmesi için gazetecinin ekonomik olarak da güçlü olması gerekmekte, bunun için de gazetecinin haklarını koruma ve güvence altına alma zorunluluğu doğmaktadır. Basın özgürlüğünün sınırlandırılmadığı durumlarda dahi devletin haber akışının tek yönlü olması sonucunu doğuracak dış etkenleri giderecek çözüm yolları bulması ve buluna çözüm yollarına ilişkin yasal düzenlemeleri yapması gerekmektedir[221].Tekelleşmenin engellenmesi ve basın kuruluşlarının reklam veren şirketlere bağımlılığının önlenmesi, gazetecilere çalışma özgürlüğü ve iş güvencesi sağlanması yönünde yapılacak yasal düzenlemelerin yapılması ülkemizin içinde bulunduğu koşullarda ivedilikle gerçekleştirilmesi gereken bir gereksinimdir.

Basının çok etkili işlevleri yerine getiren bir güç odağı olması nedeni ile iyi ya da kötü amaçların gerçekleştirilebilmesi açısından araç olarak kullanılması, basın ahlakının, gazetecilik etiğinin var olmasını gerekli kılmaktadır[222].Çünkü; gazetecinin hayatın akışı içinde gelişen olaylardan hangisini seçerek haber haline getireceği, onu topluma aktarırken hangi sınırları çizeceği, olayın hangi noktasına yönelerek ön plana çıkaracağı tamami ile onun mesleki becerilerine ve hizmet ettiği amacın ne olduğuna bağlıdır[223].Gazeteci olayları aktarırken doğru bilgileri vermeli, aktardığı olay ile ilgili toplumun değerlendirmelerini etkileyecek bilgileri gizlememeli, iletilen bilgiyi yorumlarken doğru bir bakış açısı sergileyerek gerçek düşüncelerini ortaya koyabilmelidir. Mesleği yerine getirirken doğru ile yanlış yaklaşımın ne olduğuna

---

[220] www.tgs.gov.tr
[221] Özek,**Basın Özgürlüğü**,s.209.
[222] Harun Tepe,**Etik ve Meslek Etikleri:Tıp,Çevre,İş,Basın,Hukuk ve Siyaset**,Türkiye Felsefe Kurumu,Ankara,2000,s.122.
[223] Tepe,s.128.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

karar verebilmek gazetecinin mesleki donanımı yanında gazetecinin meslek ahlakına da sahip olması ile sağlanabilir. Doğru ile yanlış, iyi ile kötü arasındaki ayrımın her olayda tespit edilebilmesi ancak meslek ahlakının kişiyi sınırlandırması ile mümkün olabilir.

Basın meslek ilkeleri gazetecilerin mesleklerini yerine getirirken onlara yol gösteren, basındaki kötüye kullanmaları önleyen, meslekleri sırasında karşılaştıkları güçlüklerde kamuoyu ve diğer meslektaşlarının desteğini almalarını sağlayan ahlaki ilkelerdir[224]. Basın özgürlüğünün sağlanabilmesi gazetecilerin mesleklerini yerine getirirken ahlaki ve vicdani sorumluluk taşımalarına ve sorumluluklarını yerine getirirken bağımsız olmalarına bağlıdır.

Basının saygınlığını ve güvenilirliğini yeniden kazanabilmesi için otokontrol yolu ile kendi kendini denetlemesi gerektiği görüşü savunulmaktadır. Basının dış güçler tarafından denetlenmesinin yeterli olmadığı savunularak denetim görevinin yerine getirilebilmesi amacı ile Basın Konseyi oluşturulmuştur. 1975 Yılında yapılan ikinci Basın Kurultayı'nın açılışında o dönemin Başbakanı, eski Cumhurbaşkanı Süleyman DEMİREL : *''Basın, kamuoyunu haberdar etme görevini ne kadar doğru ve tarafsız bir ölçüde ifa ederse, kitleler olaylardan ve bu olayların nedenlerinden o kadar doğru şekilde bilgi sahibi olacak ve demokratik mekanizma o kadar isabetle işleyecektir. '' Milletin temel hürriyetlerinden biri olan basın hürriyetinin kötüye kullanılmasının verebileceği kötü etkiler ise hiç şüphesiz demokratik mekanizmayı zedeleyecek, bundan da hür demokratik rejim ve rejimin müesseseleri zarar görecektir.''*demek suretiyle basın çalışanlarının görevlerini doğru ve tarafsız yerine getirmelerinin toplumsal gereklerini vurgulamıştır[225]. Basının kendi kendini denetlemesinin sakıncalı olduğu ve bu şekilde gazetecinin bağımsızlığının zedeleneceğini savunanlar bulunmakla beraber, otokontrolü bir sansür olarak algılamanın yerinde bir yaklaşım olmadığını düşünüyorum. Meslek kuruluşlarının kendini denetlemeleri dışarıdan yapılacak denetimlerin daha sınırlanmasına ve mesleğin dış müdahalelerden korunmasına hizmet eder. Meslek kuruluşları o mesleği icra edenlerden oluşmaktadır. Bu nedenle bu kuruluşun üyeleri mesleği icra edenlerin sorunlarını anlayabilmekte, aynı sorunları kendileri de yaşamaktadırlar. Meslekten

---

[224] Mahmut İhsan Özgen, **İnsanlık ve Sosyolojik Boyutlarıyla Basın Meslek Ahlakı ve Yasalar** , Filiz,İstanbul,1994,s.61.
[225] Özgen,**Gazetecinin Etik Kimliği**,s.146.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

gelen kişilerin mesleğe olumsuz etki yapacak yaklaşımlarda bulunmaları söz konusu değildir.

III-FİKRİ HAKLARININ KORUNMASI SORUNLARI

Günümüzde holdingleşen basın kuruluşlarının gazeteciler tarafından üretilen haberleri kendi bünyelerindeki birçok yayın kuruluşunda kullanmaları bunun karşılığında ise gazetecilere tek yayın kuruluşundan tek ücret ödemeleri gazetecilerin ücret elde etme imkanlarını daraltmıştır. Basın Kuruluşları yine kendileri tarafından kurulan haber ajanslarına bağlı olarak çalışan gazetecilerin ürettiği haberleri telif ödemeksizin bir çok yayında kullanmaktadırlar. Ajanslardan gelen haberlere bağlı kalınarak habercilik yapılması nitelikli gazeteci istihdamının da daralmasına neden olmaktadır. Bu durum gazetecilerin meslekte tecrübe ve birikim kazanmalarının ve bu şekilde daha iyi gazetecilik yapabilmelerinin de önünde engel teşkil etmektedir.Fikri çaba ve emeklerine gereken önem verilmeyen gazeteciler mesleklerini yerine getirirken isteksiz olmaktadırlar.

Basın İş Kanunu yükümlülüklerinden kaçmak için ‘’parça başı telif ücreti’’diye dünyada eşi olmayan bir sistem kuran basın işverenleri, o yayın kuruluşunda sürekli çalışan gazetecilere bordro üzerinden ücret vermek yerine, ürettikleri haber başına telif ücreti ödeyerek ‘’serbest gazeteci ‘’statüsünde tutmaya çalışmaktadırlar[226]. Serbest gazeteci olarak çalışan kişinin bordroya tabi olmaksızın telif ücreti ile çalışıyor görülmesi onun 5953 sayılı yasa kapsamında olduğunu ispatlamasını nerede ise imkansız hale getirmektedir. Çünkü gazetecinin kanun kapsamında olup olmadığının tespitinde ücretini aylık olarak bordro ile alıp almadığı hususları değerlendirilmektedir.

Çalışmamızda daha evvel de değindiğimiz şekilde nitelikli habercilik yapma kaygısı taşımayan basın kuruluşu sahiplerinin promosyonlara para harcaması nedeni ile gazeteciler çok düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Çünkü istihdama yönelerek doğru ve güvenilir haber yapma yarışına girmek kar amacı ile hareket eden basın kuruluşlarının gündeminde değildir. Bu nedenle de nitelikli

[226] Şakar,**Basın İş Hukuku** ,s.31.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

gazetecileri yüksek ücretlerle çalıştırmak yerine, rayting ve tiraj artırıcı ve daha ucuz maliyetli habercilik yapma anlayışı önem kazanmıştır. Halkın ilgisini çekecek, onları şaşırtacak, toplumun her kesimine hitap edecek yayınlar yapmak çok daha masrafsız ve kolaydır. Ancak bu durum basın kuruluşlarının güvenini ve gazetecilerin saygınlığını azaltmaktadır. Haber vermedeki abartılar o kadar yüksek boyutlara ulaşmıştır ki toplum ilgi uyandırmak için kurgu yapıldığını, olayın aslında öyle olmadığını, haberde yer alan kişilerin rol yaptığını, para karşılığı haber kahramanı olduğunu düşünmeye başlamıştır.

Günümüzde tüm dünyada beyin gücü önem kazanmış, nitelikli kişilerce görülen hizmet sektörüne ihtiyaç artmıştır. Ancak ülkemizde hizmet sektörüne gereken önem verilmemekte ve hizmet sektörü sermaye karşısında güçsüz kalmaktadır.Adil bir ücret yapılan iş ile orantılı olarak tespit edilen, o işi yapmak için verilen emeği karşılayan ücrettir. Ancak günümüzde birkaç medyatik gazeteci dışındaki gazeteciler adil ücret haklarından yoksun bırakılmaktadırlar.

IV- İŞ GÜVENLİĞİ SORUNLARI

Gazetecilik mesleği toplumsal işlevleri ve toplum üzerindeki etkisinin yüksekliği nedeni ile yerine getirilmesinde birçok güçlükle ve engellemelerle karşı karşılaşılan bir meslektir. Basın mesleğindeki riskler üretilen fikir eserinden dolayı devlet eli ile cezalandırılma şeklinde gerçekleşebilir. Çeşitli güç odakları tarafından gazetecinin bağımsızlığı üzerine gölge düşürecek girişimlerde bulunulabilir hatta gazetecinin yaşam özgürlüğü dahi ortadan kaldırılabilir.

Basın özgürlüğünün sağlanmasının önündeki en önemli sorunlardan biri basının sansürlenmesidir. Sansür klasik anlayışta; iktidarda bulunanların, korunmasını zorunlu gördükleri toplumsal, ahlaki düzeni baltalayan yada baltalayacağına inandıkları düşünce, kanı ve eğilimlerin ortaya atılışını sınırlama olarak tanımlanmaktadır. Özellikle sıkıyönetim dönemlerinde kişisel özgürlükler sınırlanıp devlet otoritesinin sağlanabilmesi öncelik kazandığından sansürleme de artmaktadır. Sansür gazetelerin kapatılması, yayınların yasaklanarak toplatılması ve imha edilmesi şeklinde olabileceği gibi gazetecilerin görüşleri nedeni ile tutuklanmaları

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

şeklinde de gerçekleşebilmektedir. Çünkü iktidar düzeni korumak ve otoriteyi sağlamak amacı ile farklı düşüncelerin ortaya çıkmasına tahammül edememektedir.

Ülkemizde de özellikle sıkıyönetim dönemlerinde gazeteciler üzerindeki baskılar çok artmış birçok gazeteci hakkında davalar açılmıştır. Fikirlerinden dolayı tutuklanan veya sürgün edilen gazeteciler olduğu gibi birçok yayın da yasaklı hale getirilmiş ve toplatılmıştır. Gazeteciler aleyhine açılan davaların birçoğunda gazetecilerin beraat etmiş olması iktidarın hapis tehdidi ile basını sansürlemeye çalışmasının hukuki zeminden yoksunluğunu ortaya koymaktadır. İlhan Selçuk ,27 Nisan 1971 'de sıkıyönetimin ilan edilmesinden bir gün sonra Cumhuriyet Gazetesi'nde ''Hoşgeldin Tanzimat Kafası''başlıklı yazısı nedeni ile yazı işleri müdürü Oktay Kurtbüke ile birlikte tutuklanmış ve Cumhuriyet Gazetesi 10 gün süre ile kapatılmıştır[227]. 12 Mart döneminde birçok gazeteci hapis ve sürgün cezaları almışlar, çıkan genel afta da kapsam dışında bırakılmışlardır. Anayasa Mahkemesince Af Kanunu'nun bir maddesi iptal edilince 1974 yılında özgür kalabilmişlerdir.12 Eylül 1980 darbesinde de kuvvet komutanlığının yönetime el koyması ile basın hem sıkıyönetim zaman zaman da generaller tarafından denetlenmiştir. Bu dönemde de basın üzerinde yoğun sansür uygulanmış, kimi gazeteler kapatılmış, birçok kitabın yayınlanması yasaklanmış ve kitap yazarları mahkemeye verilmiştir. Öyle ki; Aziz Nesin yıllar evvel ilk basımı yapılan ve defalarca basılan Az Gittik Uz Gittik adlı kitabı nedeni ile on yıl hapis istemi ile yargılanmıştır ancak beraat etmiştir[228].

Ülkemizde görüşlerinden dolayı çeşitli örgütlerce susturulmak amacı gazeteci cinayetleri işlenmektedir. Demokratikleşme sürecinde alınan yolu dikenlerle kaplayan ve halkın haber alma özgürlüğünü sansürleyen bu olaylar gazetecilik mesleğinin meşakkatini ortaya koymaktadır. Ülkemizde gazeteci cinayetleri medyada gereken yeri bulamamış, soruşturmalar sonuçlandırılamayarak birçok gazetecinin faili bulunamamıştır. Gazeteciliğin duayenleri kabul edilen Çetin Emeç,Abdi İpekçi ve Uğur Mumcu bombalı saldırılar sonucu öldürülmüştür. 24

[227] Alpay Kabacalı, **Başlangıçtan Günümüze Türkiye'de Basın Sansürü,** GCY,No:29,İstanbul,1990,s.199.
[228] 1980'lerde Türk Basını ile ilgili ayrıntılı bilgi için bakınız Kabacalı ,s.210-245.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Ocak 1993 yılında bombalı saldırı sonucu öldürülen Uğur MUMCU [229] 25 Ağustos 1975'de Cumhuriyet 'teki yazısında **''***…Ecelsiz öldürüldük. Dövüldük, vurulduk, asıldık. Vurulduk ey halkım,unutma bizi…''*söylemi ile şairane olarak ifade ettiği şekilde mesleğin risklerinin farkında olarak ama yine de mesleğini ifadan çekinmeyerek birçok güç odağının kovanına çomak sokmuştur. Ancak Uğur Mumcu tarafından da sağlığında vurgulanan faili meçhul cinayetlerin faillerinin bulunabilmesi için gerekli hassasiyetin gösterilememesi gazetecilere gözdağı vermek için kan dökmeyi göze alan kişilerin yeni eylem yapma konusunda cesaretlenmelerine neden olmakta ve gazetecilerin fikirlerinden dolayı can güvenliğine yönelik saldırılar devam etmektedir.

Yine gazetecilerin görev sırasında iken gözaltına alınıp gözaltında öldürülmeleri olaylarının yaşandığı dönemler de günümüzden çok uzak değildir. Gazeteciler kimi zaman güvenlik güçleri tarafından engellenmekte kimi zaman ise yapılan haberlerden hoşlanmayanların saldırısına maruz kalabilmektedirler. Gazetecilerin verdikleri haber kişilerin menfaatlerine ters düşebilmekte, bunu sindiremeyen kişilerce gazetecilere saldırılar gerçekleşebilmektedir. Özellikle magazin basınında tanık olduğumuz kamuya mal olmuş bir kişi ile ilgili kamuyu ilgilendiren bir görüntünün kaydedilmesi sırasında görüntüsü çekilen kişi gazeteciye saldırmakta ve mesleki aletlerine zarar vermektedir.

Gazetecilerin kasıtlı ve planlı eylemlerle öldürülmeleri dışında meslek sırasında tehlikelere maruz kalmaları da söz konusudur. Amerika'nın Irak'a asker göndermesi döneminde Irak'ta bulunan gazetecilerin can güvenlikleri ve özgürlük güvenceleri sağlanamamıştır. Esir düşme ya da öldürülme risklerine maruz kalınan gazetecilik mesleği canını ortaya koyma pahasına gerçekleştirilen bir hizmet olup iş güvenliği hükümlerinin uygulanabilmesi imkanı çok sınırlıdır. Çünkü savaş meydanına giden gazeteci bu ortamın güvenli bir ortam olmadığını bilmekte, bu ortamda işverenin güvenlik tedbirleri uygulaması da mümkün olmamaktadır. En iyi haberi verebilmek tehlikeye bir adım uzakta olmayı gerektirmektedir. Bazen bir bombanın patlamasında biraz uzakta bulunan gazeteci de zarar görmektedir.

---

[229] Ayrıntılı bilgi için bakınız.Yahya Koçoğlu,**Kurşunla Sansür:Gazeteci Cinayetleri**,Ozan Yayınevi,İstanbul,1993,166-191.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

V- İSTİHDAM SORUNLARI

Ülkemizde hızla artan genç nüfusu ve kırsal alandan kentsel yaşama göç eden nüfusu istihdam edecek düzeyde yatırımın yapılmaması ve teknolojik gelişmelerin istihdam ihtiyacını azaltması nedeni ile işsizlik büyük bir problemdir. Ancak gazetecilik mesleği bunların yanında mesleksel sorunlar nedeni ile de ciddi istihdam sorunları yaşamaktadır. Mesleğin çekiciliği nedeni ile gazetecilik eğitimi almamış kişilerin basın alanında düşük ücretle çalışmayı kabul etmeleri, basın kuruluşu sahiplerinin nitelikli gazeteci istihdamı sağlama yerine promosyon ve sansasyonel haberler ile tiraj artırmayı tercih etmeleri gazetecilerin işsizlik sorunu ile karşılaşmalarına neden olmaktadır. Basın kuruluşu sahiplerinin basını kendi kişisel menfaatleri doğrultusunda kullanmak istemeleri ve tekelleşen basında bir basın kuruluşundan ayrılan gazetecinin kendisine çalışma alanı bulmakta zorlanması da gazetecileri işsizlik problemi ile karşı karşıya bırakmaktadır.

Gazetecilik mesleğinin çekiciliği nedeni ile kalifiye olmadığından bu alanda düşük ücret ile ve hatta sigortasız çalışmaya razı olan gençlerin varlığı gazetecilerin işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Yine basın kuruluşu sahiplerinin reyting ve traj kaygısı ile gazetecilik dışında bir meslekte yıldızı parlayarak medyatik olmuş kişilere habercilik ve programcılık yaptırması gazetecilik mesleğine emek vermiş kişilerin arka plana itilmesine ve gazetecilik mesleğinin toplumdaki güvenilirliğinin ve saygınlığının azalmasına neden olmuştur[230]. Bir haberi sunma görevinin gazeteciye değil de görsel olarak seyirciyi etkileyebilecek bir kişiye verilmesi bu sektörde gazeteciler açısından istihdam daralması yaşatmaktadır. İletişim Fakülteleri her yıl yüzlerce mezun vermekte ancak alaylı gazetecilerin de varlığı nedeni ile basın sektörü arzı karşılayacak talebi yaratamamaktadır.

Kitle iletişim araçlarında gelişmiş teknolojilerin kullanılması sonucu basın sektörü büyük sermaye isteyen bir sektör haline gelmiştir. Bu nedenle bu alana yatırım yapan sermaye sahipleri basın kuruluşlarını yönetmişler, meslekten gelen insanların basın kuruluşu sahibi olabilme imkanı kalmamıştır. Bu durum ise basın

[230] Özgen,**Türkiye'de Basının Gelişimi ve Sorunları**,s.85.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

kuruluşlarının yerine getirmeleri gereken toplumsal işlevlerini unutup kar elde etmeyi amaç edinmelerine neden olmuştur.1964 yılında basın sektöründe tirajların ve reklam veren kaynakların sınırlı olmasına rağmen ofset sistemi ile basım yapmaya geçilmesi basın sektörüne büyük sermayenin girmesine neden olarak, basın kuruluşu sahiplerini dışa bağımlı hale getirmiş ve bunların başka yatırım araçlarına yönelmelerine neden olmuştur[231].Bu şekilde basın, basın kuruluşu sahiplerinin kar amaçlarını gerçekleştirebilmelerine hizmet eden bir araç konumuna gelmiştir.

Teknolojik gelişmeler gazetecilerden ziyade diğer basın işçilerini olumsuz etkilemiştir. Basın sektöründe yaşanan oligopolleşme nedeni ile sermaye birikimlerinin güçlü teknik imkanlara sahip oluşları nedeni ile insanın yerini makine alması bu sektörde işsizliğin artmasına neden olmuştur[232]. Önceki dönemlerde basın işçileri tarafından görülen birçok iş ya makineler ve bilgisayarlarla görülmeye başlanmıştır ya da daha az işçi ile görülebilecek hale gelmiştir. Teknolojik gelişmeler karşısında pikajcılık, dizgicilik, düzeltmenlik gibi meslekler kalkarak, bu işçiler tarafından görülen işler bilgisayar ile görülmeye başlamıştır.

Teknolojik gelişmenin ürünü olan televizyonun basın alanında önemli bir alanı kaplaması yazılı basında çalışanların istihdam sorunu yaşamalarına neden olmaktadır. Çünkü; yazılı basında toplanan bir haber ancak ertesi sabah okuyucu ile buluşabilmektedir. Oysaki; televizyon haberi aynı anda verebilmektedir. Televizyonda verilen haberlerde canlı bağlantılar kurulabilmekte, haber ile ilgili tüm detay ve yorumlar aynı anda iletilebilmektedir. Gazetede yayınlanan haber okuyucuya ulaştığında artık okuyucu bu haberi bilmektedir ve haber sıcaklığını yitirmiştir. Televizyonda izlenen bir haberi okuyan okuyucunun bundan etkilenmesi de fazla olmamaktadır. Bu nedenle yazılı basın kuruluşu sahipleri doğru ve güvenilir haber vermek için gazeteci istihdamını artırmayı gereksiz bir çaba olarak görmekte, yüzeysel nitelikteki ajans haberleri ile yetinmektedirler. Oysaki söz uçar yazı kalır misali gazetelerdeki haberler tarihi birer belge olarak saklanabilmekte, tekrar ve tekrar okunabilmekte ve televizyondaki haberler gibi bir seferde tüketilmemektedir. Yine gazetelerde bulunan köşe yazarları tarafından yapılan haber ile ilgili

[231] Özek,**Basın Özgürlüğü**,s.550.
[232] Niyazi Öktem,**Basın Kendini Sorguluyor**,s.51.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

değerlendirmeler, yorumlar çok nitelikli olabilmekte ve hatta edebi yönü ile okuyucuyu cezp edebilmektedir. Bu unsurlar görsel yayınların yanında yazılı basına da önem verilmesi gerekliliğini doğurmakta, basın kuruluşu sahiplerinin bunları göz ardı etmemeleri gerekmektedir.

Yazılı basının maliyetlerinin çok artması yazılı basında istihdam daralmasına neden olmaktadır. Kağıt, mürekkep maliyetlerinin yükselmesi ve yüksek maliyet ile basılan yayınların yüksek fiyatlarla satılamaması basın kuruluşu sahiplerinin işçilik maliyetlerinde kısıntıya gitmesine ve ilanlara daha fazla önem vermesine neden olmaktadır.Maliyetlerin düşürülmesi için gazetelerin az sayfa ile çıkarılması ve çıkarılan gazetelerde ilanlara çok yer verilmesi içerik açısından zenginliği engellemektedir. Haberin az oluşu daha az sayıda gazeteci istihdamı sağlanmasına neden olmakta, yazı işleri kadrolarının birkaç kişiden oluşturulmasına neden olmaktadır.

Gazetecilik mesleği toplumsal işlevleri neden ile çok önemli bir meslektir. Ancak günümüzde basın kuruluşlarının halkı bilgilendirme ve aydınlatma işlevlerini yerine getirme kaygısı taşımadan popüler kültür tarafından tüketilecek bol resimli ve sansasyonel olaylara yer vererek tiraj ve reyting sağlamaya çalışmaları, promosyon yöntemini ile satış yapmaya çalışmaları sonucu gazetecilik kadrolarına gereken önem verilmemektedir. Basın kuruluşları gazetecilere ayıracağı bütçeyi promosyonlara ayırmaktadır. Kar amacı ile çalışan medyanın mevcut yapısı gazeteciler açısından işsizlik problemin yaşanmasına neden olmaktadır. Oysaki söz uçar yazı kalır misali televizyonda yayınlanan haberler bir anda tüketilerek bitmekte yazılı haberler ise kalıcı olarak tarihe ışık tutma görevi görmektedirler. Bu nedenle yazılı basın çalışanlarına önem verilmesi gerekmektedir.

Her işletme için söz konusu olduğu gibi basın kuruluşları açısından da promosyon faaliyetleri önemlidir. Basın sektöründe en çok başvurulan promosyon faaliyetleri reklam ve satışı artırıcı kampanya düzenlenmesidir. Bu şekilde basın kuruluşları basın faaliyetleri dışındaki ticari faaliyetleri dahilinde üretilen ürünlerin

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

reklam ve pazarlamasını sağlamakta aynı zamanda yayınladığı yayınların okur kitlesini yüksek tutmaya çalışmaktadırlar[233].

Basın yayın kuruluşlarının promosyon yöntemi ile okur ve izleyici bulmayı satış yolu ile benimsemeleri gazete kadrolarına önem verilmemesine ve gazetecilerin isimlerinin geri plana itilmesine neden olmuştur[234]. Artık basın kuruluşu sahipleri iyi haber yakalama ve bu şekilde rakiplerine fark atma yarışını bırakmışlar, en iyi promosyonu verebilme yarışına girmişlerdir. Öncelikle kupon karşılığı küçük hediyeler verilirken 1960'lardan sonra 1980 li yıllara kadar sürekli olarak promosyonlar da artışlar görülmüştür. Basın kuruluşları artık haber ve bilgi iletmek ve eleştiride bulunmak gibi toplumsal fonksiyonlarını unutmuşçasına pazarlama şirketi gibi çalışmaya başlamışlardır. Basında artık haber atlatma yarışı değil en iyi promosyonu verme yarışı yaşanmaya başlamıştır. Bu nedenle de gazetecilerin çalışma şartları giderek kötüleşmektedir. Gazeteciye önem vermek yerine promosyon harcamalarını artıran basın kuruluşlarında gazeteci istihdamı daralmaktadır.1990 lı yıllarda Türk basınında pahalı gazeteleri satan gruplar tarafından çük düşük fiyatlarla az sayıda gazetecinin çalıştığı düşük maliyetli gazeteler basılmıştır. Bu gazeteler promosyon yönetimi ile satılmaya çalışılmış, kamuoyunu doğru olarak bilgilendirme ve yönlendirme işlevinden uzak sansasyonel ve eğlence içerikli idi[235].1996 sonlarında Türkiye günlük gazete sayısı bakımından Dünya üçüncüsü konumuna gelmiş,399 değişik gazete sayısına ulaşılmıştır[236].

Günümüzde basın sektörünün tekelleşerek birkaç kişinin tüm medyaya hakim olması gazetecilerin istihdam sorunlarını artırmıştır. Bir malın üretimini tek bir firmanın elinde olması tekelcilik olarak tanımlanmaktadır[237].Serbest piyasa sisteminin temel kurallarından biri sermaye piyasalarına giriş çıkışın serbest olması iken diğer kuralı da sermaye hakimiyetidir. Serbest rekabet ilkesinin uygulanması diğer sektörlerde olduğu gibi basın sektöründe de büyüme eğilimini artırmakta bu da tekelleşmeye neden olmaktadır. Bu nedenle rekabetin gerekliliği yanında toplumsal

---

[233] Berberoğlu,s.41.
[234] Nezih Demirkent**, Medya Medya,**Dünya yayınları,İstanbul,1995,s.17.
[235] L Doğan Tılıç, **Utanıyorum ama gazeteciyim Türkiye ve Yunanistan'da Gazetecilik**,İletişim,İstanbul,1998,s.82.
[236] Tılıç'dan Cumhuriyet ,28.11.1996.
[237] Görgülü Güventürk,**1970'lerden 1990'lara Türk Basınında Tekelleşme: Basında Ekonomik Bağımlılık,**Tezler Dizisi:3,TGCY,İstanbul,1991,s.11.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

fayda ile kendi faydasını en yüksek düzeyde dengeleyemeyen sermayeye karşı , devletin önleyici tedbirleri alıp düzenlemeler getirmesi zorunludur[238]. Ancak ülkemizde her alanda oligopolleşme ve tekelleşme basın sektöründe de ciddi oranda görülmektedir. Tekelleşme doğru haber dolaşımını olumsuz olarak etkileyen, çok yönlü bilgi dolaşımının sağlanmasını engelleyerek tek yönlü bilginin toplumun gerçekdışı şartlanmasına yol açan bir etmendir[239]. Tekelleşme değişik yayın türlerinin tek elde toplanması şeklinde gerçekleşebileceği gibi aynı sermaye grubunun haber ajansı, pazarlama şirketleri, reklam ajansları ile desteklenen yayın organlarının tek yönlü bilgi aktarımı yapmaları şeklinde de olabilir[240].

Tekelleşme sonucu basın kuruluşların yönetimini elinde tutan sermaye sahiplerinin kar marjlarını düşünmeleri görsel, işitsel ve yazılı basında doğru, güvenilir, kamuoyunu bilinçlendirmeye ve eğitmeye yönelik yayınlar yapılması çabasının baltalanmasına neden olmuştur. Tekelleşen basın sektöründe yayınlar artık çok seslilikten uzaklaşarak sahibinin sesini duyurur olmuşlardır. Bu da gazetecilik mesleğinin imajını bozmaktadır. Basın kuruluşu sahiplerinin kapitalist sistemin etkisi ile kamusal bir görevi yerine getirme amacından uzaklaşarak basın kuruluşunu ticari bir işletme gibi görmeleri serbest piyasa kurallarına göre bu sektörde ‘’ merkezde toplanma’’ yani’’konsantrasyon’’ olgusunun yaşanmasına neden olmuştur[241].Ticari bir işletme gibi görülen basın kuruluşları gazeteci istihdamına önem vermek yerine promosyonlarla, ajansların kendilerine ilettiği şok haber niteliğindeki sansasyon yaratan haberlerle halkın ilgisini çekmeye çalışmışlar, ciddi haberler yaparak toplumsal işlevlerini yerine getirme kaygısından uzaklaşmışlardır[242].Basın kuruluşları, düşük trajlı ve ciddi haberlere dayalı gazeteleri çıkarmanın mali açıdan yük getirmesi sebebi ile içerikten yoksun ‘’asparagas’’ haberlere doyalı magazin basını haline gelmişlerdir[243]. Bu tür yayıncılık başlangıçta halkın ilgisini toplamayı başarsa da zamanla yapılan yayınlar kanıksanarak uyandırılmak istenene tepkiyi veremez hale gelmişlerdir.

---

[238] Yılmaz Büyükerşen,**Basın Kendini Sorguluyor**,s.
[239] Çetin Özek, **Basın Kendini Sorguluyor**,s.59.
[240] Çetin Özek,**Basın Kendini Sorguluyor**,s.60.
[241] Özgen,**Türkiye'de Basının Gelişimi ve Sorunları,**s.69.
[242] Şakar , **Basın İş Hukuku**, s.34.
[243] Görgülü,s.31.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Diğer sektörlerdeki tekelleşme ile maliyetleri düşürmek, fiyatları kontrol etmek ve karı maksimize etmek amaçlanırken basın sektöründe bunların yanında teknoloji sayesinde büyük kitleye yayılarak ekonomik ve siyasi tercihleri belirleme amacı da güdülmektedir[244].

Basın alanında maliyet, kağıt fiyatlarındaki artışların karlılığı yok denecek düzeye indirmesi nedeni ile basın kuruluşu sahipleri yüksek reklam gelirleri ile ya da başka işlerden elde edilen gelirlerle varlıklarını sürdürmeye çalışmışlardır. Maliyetlerin artışındaki üç ana faktör; basının haberleşme ve basıda sürati sağlayabilmek için çok pahalı teknolojik ürünleri satın almaları ve bunu sadece birkaç saatlik baskı işlemi dışında atıl bırakmaları, girdi fiyatlarındaki artışın gazete fiyatlarındaki artıştan daha hızlı olması ve basın kuruluşları arasındaki reklam ve promosyon yarışıdır. Bu nedenle basın kuruluşlarında haber bölümleri ihmal edilerek satış ve pazarlama bölümüne önem verilmiştir[245]. Ne kadar iyi pazarlama teknikleri ile satış artırılmaya çalışılırsa çalışılsın satışı artırıcı en önemli öğenin satılan ürününü niteliği ve kalitesi olduğu hususu gözden kaçırılmaktadır.

Ülkemizdeki basın kuruluşları tiraj artırma sorunu yaşamaktadır. Yapılan araştırmalar tirajların dönem dönem promosyon faaliyetleri nedeni ile artış gösterse dahi zamanla eski seviyesine indiğini ortaya koymaktadır. Tirajların artırılamaması pazarın büyümesini engellemekte ve istihdam açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bilgi ve düşünce toplumu olmanın gereği olan iletişimin artmaması bu sektörde ve toplumun genel yapısında sıkıntı oluşturmaktadır.

1980ler de oluşan transformasyon ile yüksek ve en son teknolojisi ithal eden basın kuruluşları, basın tekelinin kalkması ile oluşan rekabet ortamının etkisi ile devlet desteği alma ihtiyacı duydular. 1992 Yılında yayınlanan Dünya Bankası raporunda özel sektörde ve kamuda enformasyon teknolojine yapılan Türkiye'nin toplam sermaye oluşumunun % 4 üne eşit olduğu

[244] Görgülü,s.12.
[245] Semra Atılgan,**Türk Basın Sendikacılığında Gazetecilerin Yasal Hakları**,s.163.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

belirtilmiştir[246].Basın kuruluşu sahiplerinin aynı zamanda diğer sektörlerindeki işleri için de kredi ihtiyacı duymaları, onları devlet ile pazarlık yapma ve devlete bağımlı olma noktasına getirmiştir. Devletin basın çalışanlarına karşı anti demokratik yasalar ile kurduğu baskı ortamına basın kuruluşu sahiplerine karşı kullandığı kredi vermeme, basın kuruluşlarının hesaplarını müfettişler aracılığı ile denetleme kozu da eklenince gazeteciler iktidarı eleştirir konumdan bir anda destekler konumuna geldiler ve kamuoyu karşısında güvenilirliklerini yitirdiler[247]. Basın kuruluşu sahipleri devletin kendilerine uyguladığı ödül ve ceza yöntemini gazeteciler üzerinde kullanarak; amaçlarına hizmet etmeyen gazetecileri cezalandırıp işlerine geleni de ödüllendirdiler[248].

Popüler kültürün ağırlık kazanması nedeni ile basın kuruluşları, estetik ve mükemmelliği yakalamaya çalışmaktansa farklı kesimlerden gelen birçok insana hitap ederek onları eğlendirme amaçlı yayınlar yapmakta, ne yapılırsa ve nasıl sunulursa daha çok insana ulaşılacağının hesabını tutmaktadırlar[249]. Görsel kitle iletişim araçlarında rayting denilen izlenme oranlarının yüksek olmasını sağlama ve yazılı yayınlarda tiraj artırabilme endişesi ile toplumun en yüzeysel, en alt ortak payları yapılacak programlara ölçü olarak alınmaktadır[250]. Sansasyonel haberler ve dehşet görüntüleri, şiddet içerikli yayınları yayınlayarak şok yolu ile tiraj artırma çabasına girilmesi geçici olarak başarı sağlamakta ise de artık zamanla toplum bu haberleri kanıksar hale gelmiştir, bu haberlerden fazla etkilenemeye başlamıştır[251]. En fazla seyirciye hitap ederek asgari müşterekte birleşmeye çalışan basın kuruluşları bu tutumları ile toplumu bilgilendirme ve gelişmesine katkıda bulunmak şöyle dursun, kültürel seviyeyi geriye çekecek konuma gelmişlerdir[252].

Ülkemizdeki basın işletmeciliği yapısını incelediğimizde rasyonelleşmenin sağlanamadığını ve iyi bir organizasyon kurulamadığını söylemek mümkündür. Dünyada nasıl tasarruf edilip maliyetlerin düşürülebileceği hesaplanarak,

[246] Tılıç,87.
[247] Tılıç,s.90.
[248] Tılıç,s.247.
[249]Emir Turam ,**Medyanın Siyasi Hayata Etkileri**,İrfan,Yönetim Bilimleri Dizisi:2,İstanbul,1994,s.69.
[250] Ayhan Yetkiner, **Basın Kendini Sorguluyor**,s.56.
[251] John Hohenberg, Çev.Filiz Ofluoğlu,**Gazetecilik Mesleği**, GCY,İstanbul,1963,345.
[252] Turam,s.69.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

kaynakları en etkin kullanma yöntemleri araştırılarak, makinaları birkaç vardiyada çalıştırmak, gazetelerin yanında yan ürün olarak kitaplar basarak makinelerin atıl kalmalarını önlenmek gibi rasyonel kararlar ile kar edilmeye çalışılırken ülkemizde rasyonel yöntemler uygulanmamaktadır[253] Promosyon yolu ile tiraj artırma çabaları promosyon dönemlerinde 800-900 bini bulan tirajların birkaç ay sonra çok aşağılara düşmesine neden olarak istikrarlı bir sürüm yaratılmasını sağlayamamaktadır. Yapılan bunca promosyon harcaması sonucunda yıllardır gazete okuyucusu sayısında artış sağlanamamıştır. Bu durum promosyon yönetiminin basın kuruluşları açısından yarardan çok zarar getirdiğini ortaya koymaktadır.

Basın kuruluşları en fazla reklam alabilmek için tirajlarını artırma yarışına girmekte, bu da basını toplumsal işlevlerini yerine getirmekten alıkoymaktadır. Gazetecilerin toplumsal işlevlerinin önemi faaliyetlerini herhangi bir zümre ya da sermaye grubunun etkisi arlında olmaksızın tarafsız olarak yerine getirmesini zorunlu kılmakta bunun sağlanması açısından mali yönden de bağımsızlık ilkesinin sağlanması gerekliliği doğmakta ancak çağdaş ekonomilerde mali yönden tam bağımsızlık sağlanamamaktadır[254].Basın kuruluşları sadece okuyucu ya da izleyicilere değil, reklam verenlere de hizmet etmek durumundadırlar. Reklam veren müşteri kesiminin daha önem kazanmış olması nedeni ile reklam haberin önüne geçmekte, ürüne gerçek niteliğini kazandıran yazı işleri kadrolarına gereken değer verilmemektedir.

Günümüzde gazetecilik mesleği ile uğraşanların yüksek eğitim görmüş olması gerektiği yönündeki görüşler ağırlık kazanmıştır. Çünkü profesyonel gazeteci standartlarına sahip olabilmek için sorumluluk ve muhakeme yeteneğine sahip olma, meslek standartları ile ahlakına uygun davranma yanında eğitim, mesleki tecrübe,staj döneminden geçmiş olma,gerekli teknik bilgiye sahip olma özelliklerini de taşımak gerekmektedir[255]. 2. Dünya Savaşı'nın ardından çok partili hayata geçişin

---

[253] Mehmet Oluç,**''Türk Basınında İşletmecilik(Akademik Yaklaşım)**'',**İletişim Olayları ve Türk Basınının Sorunları,**Gazeteciler Cemiyeti ve İ.Ü. İşletme Fakültesi Ortak Semineri,GCY,Ankara,1984,,s.109.

[254] Fatih Ediboğlu ,**''Türk Basınında Finans''**,**İletişim Olayları ve Türk Basınının Sorunları**, GCY,No:14,Ankara,1984,s.146.

[255] Hohenberg,s.22.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

yarattığı hareketli ortam, mektepli gazeteci ihtiyacı doğurmuş bunun sonucunda önce 1950 yılında İktisat Fakültesine bağlı Gazetecilik Enstütüsü ve daha sonra da iletişim fakülteleri kurulmuştur[256] .

Gazetecilik mesleğinin bu alanda eğitim almış kişilerce yapılması mesleğin ilkelerine uyulması , mesleğin saygınlığının korunabilmesi , görev sırasında yapılacak hak ihlallerinin önlenmesi açısından son derece önemlidir[257].Basın kuruluşları tarafından promosyonlara artırılan kaynakların gazetecilerin meslek içi gelişimlerinin sağlanması için insan kaynaklarına ayrılması da nitelikli gazetecinin yetişmesi açısından gereklidir[258]. Doğru haberi iletmeyen gazete bozuk mal üreten fabrikaya benzetilmektedir[259].Burada üretilecek ürünün kalitesini belirleyecek olan ürünün fikri niteliği dolayısı ile fikir işçilerinin niteliğidir. Gazeteci doğru ve güvenilir haberi elde edecek ve elindeki haberi doğru yorumlayıp aktarabilecek zihinsel beceriye ve değerlendirme yeteneğine sahip olmalıdır. Bu yeteneklerin kazanılması ya da var olan yeteneklerin geliştirilmesi için gazetecilerin eğitim almaları şarttır. Ancak günümüzde gazetecilik mesleğinin yeterli niteliğe sahip olmayan kişilerce yapılması ,nitelikli gazetecileri basın kuruluşları karşısında güçsüz bırakmıştır.

Ülkemizde yerel basın kuruluşları güçlü yapıya sahip değildirler. Yerel basın kuruluşlarının ulusal basın kuruluşları ile rekabet edecek sermayeye sahip olmaması, ulusal basında bulunan görüntü ya da baskı kalitesinin yerel basında sağlanamaması yerel basının ulusal basın tarafından eritilmesine neden olmuştur. Günümüzde ulusal basın kuruluşların yerel basına finans sağlayarak yerel basın kuruluşlarını da kendi menfaatleri doğrultusunda haber yapmaya sevk etmekte, özellikle siyasi tercihleri belirleme ve etkileme işlevini gerçekleştirebilmek için yerel basını iyi bir araç olarak görmektedirler. Ulusal yayınlardaki haberler genelde İstanbul ve Ankara merkezli

---

[256] M. Kemal Öke ,**Gazeteci: Türkiye'de Basın Çalışanları Üzerine Bir İnceleme**,ÇGDY,1. Baskı, Ankara,1994, s.43.

[257] Öke, 1991 tarihinde yapılan alan çalışması sonucunda Türkiye'de gazetecilerin % 80 'inin yüksek eğitimli, diğer % 20'sinin ise orta eğitimli olduğunun tesbit edildiğini belirtmektedir. Çalışmaya göre yüksek öğrenim görmüş gazetecilerin İletişim Fakültelerinden mezun olanları ile diğer sosyal bilimler Fakültelerinden mezun olanlar arasında sayısal yakınlık mevcut olup İletişim Fakültesi mezunları biraz ağırlık göstermektedir,s.45.

[258] Üner Dinç,**Basın Kendini Sorguluyor**,s.97.

[259] Kamil Erol Taş,**''Gazete Medeni İnsanın Bir Parçasıdır''**,**Gazete Nedir Ne Değildir ve Basın Özgürlüğü,**GCY,Yayın No:26,Can,1987,s.33.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

olmakta, diğer illerde olan haberler çok sansasyonel olmadıkça basında yer almamaktadır. Yerel basın kuruluşlarının güçlü olmaması kişilerin kendi yaşadıkları ildeki olaylardan dahi yeterince haberdar olmamaları sonucunu doğurmaktadır. İletişim sektörünün bu denli önem kazandığı dönemde toplumun kendini yakından ilgilendiren haberleri bilmeye hakkı ve bunda menfaati vardır. Bu nedenle yerel basın kuruluşlarını güçlendirecek önlemlerin alınması gereklidir. Yerel basının güçlendirilmesi yerel basında çalışacak gazetecinin istihdam sayısını da artıracaktır.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

SONUÇ

Ülkemizde fikri çalışmaları bedeni çalışmalarından üstün olan çalışanların sosyal ve ekonomik hakları ile ilgili düzenleme yapılmasında çok geç kalınmış olması fikir işçilerinin uzun süre hukuki korumadan yoksun olarak mesleklerini Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesi hükümlerine göre yerine getirmelerine neden olmuştur.

1938 tarihli Basın Birliği Kanunu ile fikir işçileri yönünden ilk düzenlemeler yapılmış ancak bu kanunun 1946 yılında yürürlükten kalkması ile fikir işçileri 1952 yılında 5953 sayılı kanun yürürlüğe girinceye değin tekrar Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışmışlardır. Basında çalışanların düşünceyi açıklama ve yayma özgürlüğünü kullanabilmesinin zeminini hazırlamak gayesi ile hazırlanan 5953 Sayılı Basın İş Kanunu[260] 4857 Sayılı yasadan farklı bir düzenleme öngörmüştür. Kanun; çalışma koşulları, fesih nedenleri, iş akdinin feshi halinde ödenmesi gerekli tazminata hak kazanma koşulları, ölüm halinde gazetecinin yakınlarına ödenmesi gerekli tazminat, işveren tarafından ücret alacağının ödenmesi, ücretin geç ödenmesinin yaptırımı, askerlikte, gebelikte ödenecek ücretler ve gazetecinin yayınladığı yayından dolayı hürriyeti bağlayıcı cezaya çarptırılması hallerinde alacağı ücret, gazetecinin ikramiyeye hak kazanma konularında 4857 Sayılı yasaya göre farklılıklar içermektedir.

5953 Sayılı Kanun 6283 sayılı yasa ile ve daha sonra 1961 sayılı 212 sayılı yasa ile değişikliğe uğramıştır. 212 Sayılı yasa ile yapılan değişiklikler çok etkin olmuş ve kanunu ileri seviyeye taşımıştır. Ancak 1961 yılından bu yana kanunda günün koşullarına göre uyarlama yapılmadığından ülkemizin içinde bulunduğu koşullarda kanun, fikir işçileri açısından hukuki koruma sağlamaktan yoksun kalmıştır. Basın-yayın organlarının sahipleri ile basın çalışanları arasındaki ilişkilerin de gerek Basın

[260] RG,20.06.1952,S: 8140.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Yasası'nda, gerekse diğer ilgili mevzuatta çalışanlar lehine olacak şekilde düzenlenmesi bir zorunluluk halini almıştır.

Gazetecilerin ekonomik ve sosyal haklarının korunarak güvenceye alınması Anayasa ile güvence altına alınan düşünce, kanaatlerini açıklama özgürlüklerinin sağlanabilmesi açısından önemlidir. Güçlü bir basın ancak güçlü basın çalışanlarının olması ile sağlanabilir. Basın çalışanların güçlü olmaları hem tekelleşen basın kuruluşları karşısında hem de iktidar karşısında bağımsız olarak görev yapabilmelerini sağlayacaktır. Gazetecilerin örgütlenmelerini ve sendikaya üye olmalarını engelleyen mevcut ülke koşullarının iyileştirilmesi, basın tekelini engelleyecek düzenlemelerin öngörülmesi ile mümkün olabilecektir.

Gazetecilik mesleği günümüz koşullarında uzmanlaşmayı gerekli kılmaktadır. Çünkü gazeteciler belli alanlarda uzmanlaşmaları halinde o alanın gerektirdiği spesifik bilgilere sahip olacaklarından haberleri aktarma, yorum yapma ve eleştirme konusunda daha yetkin olacaklardır.

Gazetecinin özgürlüğünün içeriğini ve sınırlarını, öncelikle sorumlulukları ile meslek ilkeleri belirler. Gazeteci basın kuruluşu sahibinin eğilimleri, siyasi görüşleri kişilere ve kurumlara yakınlığı, menfaat ilişkileri doğrultusunda haber yapma konusunda kendisini zorunlu hisseder ise bağımsızlığından söz edilmez ve kamusal görevini yerine getiremez. Bu olumsuzluğun önüne geçmenin gazetecilerin yayın organının yönetimine katılmaları sayesinde mümkün olacağı görüşü hakimdir.

Demokratik çoğulculuğun iktidar tarafından engellenmek istemesi nedeni ile farklı alternatif sistemlerin savunulmasının devlet tarafından yasaklanması gazetecilerin bağımsızlıklarını zedelemektedir. Ülkedeki çeşitli güç odaklarının çıkarlarına ters düşen haberler yapan ve kovanlarına çomak sokan gazetecileri susturmaya yönelik baskılar oluşturması, en temel hak olan yaşama hakkına tecavüz ederek gazetecileri fikirlerinden dolayı öldürülmesi gazetecilik mesleğini yapanların ateşten gömlek giymesine neden olmuştur.

Basın İş Kanununun yeterli olmadığı, tam bir koruma sağlamadığı özellikle

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

önemli ölçüde boşluklar taşıdığı düşüncesi gerek Yargıda gerek Öğretide paylaşılmaktadır. Gazetecilerin işin karşılığı olarak hak ettikleri ücretleri almayı temin eden , buna uymayan işverene yaptırım uygulanmasını öngören hükümler Basın İş Kanunu'nda yer almamaktadır.Kanun'da ücretin gününde ödenmesinin güvencesi olarak getirilen ücretin gününde ödenmemesi halinde yüzde beş fazlası ile ödenmesi kuralı da uygulamada hakkaniyet gerekleri ile indirme tabi tutulmaktadır. Gazetecilerin sendikalaşmalarını ve birlik içinde hareket etmelerini sağlayıcı ve tekelleşmeyi önleyici tedbirler devlet tarafından yerine getirilmemekte, devletin anayasal yükümlülüklerini yerine getirmemesi nedeni ile gazeteciler basın kuruluşları sahipleri karşısında zayıf kalmakta haklarının talep etmede kararlı ve cesur davranamamaktadırlar.

Tek bir pazarda meydana gelen tekelleşme, o pazarın koşullarını bozarken basın sektöründe oluşan tekelleşme basının toplumsal işlevlerini yerine getirmesini engelleyerek toplumsal bir doku bozukluğuna yol açmaktadır. Günümüzde gazetecilik mesleğinin olması gerektiği şekilde yapılamadığı konusunda yakınmalar gazetecilik mesleğinin içindekiler tarafından sürekli dile getirilmektedir. Gazeteciler hem sorunlarını sürekli olarak gündeme getirerek bunların çözümüne yönelik devlet politikalarının geliştirilmesini ve yasal düzenlemeler yapılmasını talep etmekte, hem de birbirlerini eleştirerek bir tür manevi denetim sağlamaya çalışmaktadırlar.

Devletin tekelleşmeyi önleyici tedbirler alması gerekmektedir . Günümüz medya sahipliği yapısının oluşması aşamasında gerekli önlemler alınmadığı gibi bugün de bu yönde bir eğilim söz konusu olmamaktadır. Mevcut durum hem iktidarı elinde bulunduranları hem de basın kuruluşu sahiplerini memnun etmekte, ancak toplum haber alma haklarından mahrum bırakılarak düşünce toplumu olma yapısı gösterememekte, gündelik popüler haberlerle avutulmaktadır. Gazeteciler de görevlerini yerine getirirken idealizmden uzaklaşmakta ve bağımsızlıktan yoksun kalmaktadırlar.

Yürürlüğe girdiği dönemde gazetecilere yeni hakları tanıması nedeni ile gazeteciler tarafından sevinçle karşılanan yasa 4857 Sayılı Kanun ile değişik 1475 sayılı yasadaki birçok alanda düzenleme getirmemiş, günümüz ihtiyaçlarında gerekli

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

güvenceyi sağlamakta yetersiz kalmıştır. Oldukça zor koşullarda gerçekleştirilen mesleğin saygınlığının ve güvenilirliğinin ve bu mesleği ifa edenlerin ekonomik ve sosyal güvenliklerinin sağlanabilmesi açısından yeni düzenlemeler gidilmesi ihtiyacı günümüzde kendini önemle hissettirmektedir.

Niteliği gereği bağımsızlık gerektiren ve toplumun gelişmesi açısından son derece önemli işlevler gören gazetecilik mesleğinin ekonomik ve sosyal sorunları ile mesleki sorunları incelenerek yeni yapılacak mevzuatların ihtiyaçları karşılayacak nitelikte yapılması ciddi bir zorunluluktur.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

YARARLANILAN KAYNAKLAR

KİTAPLAR

Akyiğit, **''İş Kanunu Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı (Öğreti-uygulama)**,Seçkin, Ankara,1999. *(Kıdem tazminatı*)

Atılgan, Semra, **''Türk Basın Sendikacılığında Gazetecilerin Yasal Hakları''**,TGC,Bas-Haş,İstanbul,2001alar,Filiz,İstanbul,,1994.

Atılgan, Semra, **Türk Basınında İstihdam Sorunları ve Çözüm Yolları:Gazetecilerin Korunması**,Gazeteciler Cemiyeti, Tezler Dizisi :5,İstanbul,1991.

Azak, Gürbüz, **Gazeteci Milleti**, 1. Baskı Zafer,Kültür Serisi Yayın No:4 , İstanbul,1997.

Berberoğlu, Güneş N,**Yazılı Basında Organizasyon Yapıları ve Yönetim şekilleri: Basın İşletmeciliği,**Tezler Dizisi:4,İstanbul,1991

Çalışma Hayatında Esneklik- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu,1999, Ankara.

Çankaya, Osman Güven/Günay Cevdet İlhan/ Göktaş Seracettin,**Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları,**Yetkin,Ankara,2006.

Çelik ,Nuri,**İş Hukuku**,16.Bası,Beta,2003

Çelik Nuri , **İş Güvencesi**, İstanbul, İstanbul Ticaret Üniversitesi'', 2003/3.

Civaoğlu, Güneri,**''Türk Basınında Personel Sorunu'',İletişim Olayları ve Türk Basınını Sorunları''**, GCY ,N:17,Ankara,1984.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Couturier,Droit du Travail1/ Les Relations İndividuelles de Travail,**3 e 'edit.Mise ajour**,puf,1996,307.'den Güzel, Ali, **'' İş Güvencesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio Son Çare ilkesi ve Uygulama Esasları''A.Can Tuncay'a Armağan**, İstanbul,Legal Yayınevi,2005.

Demircioğlu Murat ve Centel Tankut ,**İş Hukuku**, 10. bası ,İstanbul ,Beta, 2005,s.33.

Demir, Fevzi, **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**,3.Baskı'',İzmir,2003.(İş Hukuku ve Uygulaması)

Demirkent, Nezih, **Medya Medya**,Dünya yayınları'',İstanbul,1995.

Dönmezer,Sulhi,**Basın Hukuku**,**3.Bası,İstanbul,1968**

Ediboğlu, Fatih,**''Türk Basınında Finans''**,**İletişim Olayları ve Türk Basınının Sorunları,** GCY,No:14,Ankara,1984.

Emmanuel, DERİEUX, **Journalistes, Encyclopedie Dalloz**., 1988'den .Şuğle, M. Ali,'' **Basın İş Kanununa Göre Gazeteci Kavramı** '', www.istanbulbarosu.gov.tr, s.6, den *(Gazeteci kavramı)*

Erinç, Orhan, **Basın Kendini Sorguluyor**,TGCY,S.43,İstanbul,1996.

Göktaş, Şerafettin/Burhan, Çil ,**''Basın İş Kanunu''** ,Turhan Kitabevi,Ankara,2003.

Görgülü, Güventürk, **''1970'lerden 1990'lara Türk Basınında Tekelleşme,Basında Ekonomik Bağımlılık'',**Tezler Dizisi:3,TGCY,İstanbul,1991..

Hohenberg , John, ,**Gazetecilik Mesleği**, GCY,İstanbul, Çev.Filiz Ofluoğlu 1963.

İçel Kayıhan / Ünver Yener, **Kitle Haberleşme Hukuku**,Yenilenmiş yedinci Bası,İstanbul,Beta,2007

Kabacalı, Alpay, **Başlangıçtan Günümüze Türkiye'de Basın Sansürü**,GCY,No:29,İstanbul,1990.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Kaya, Burcu **Basın Kartı Yönetmeliği Bağlamında Türkiye'de Gazeteciler ve Basın Mesleğini Temsil Edenler,**Başbakanlık Basın-yayın Enformasyon Genel Müdürlüğü,İstanbul,2005.

Koçoğlu, Yahya, **Kurşunla Sansür:Gazeteci Cinayetleri**,Ozan Yayınevi,İstanbu,1993

Narmanlıoğlu, Ünal, ''**Gazetecinin kıdem hakkının başlangıç tarihi,** İHUFM,1981/ 1 N:2

Oluç, Mehmet,**''Türk Basınında İşletmecilik(Akademik Yaklaşım):İletişim Olayları ve Türk Basınının Sorunları'',**Gazeteciler Cemiyeti ve İ.Ü. İşletme Fakültesi Ortak Semineri,GCY,Ankara,1984,,s.109.

Öke, M. Kemal , **Gazeteci: Türkiye'de Basın Çalışanları Üzerine Bir İnceleme**,ÇGDY,1. Baskı,Ankara,1994

Öktem, Niyazi,**Basın Kendini Sorguluyor**, TGCY,S.43,İstanbul,1996,s.134

Özek, Çetin,**Türk Basın Hukuku**, İÜHF ,Fakülteler Matbaası,İstanbul,1978,s.787.

Özek, Çetin, **Basın Özgürlüğünden Bilgilenme Hakkına**,Alfa,İstanbul,1999*(Basın Özgürlüğü)*

Özek, Çetin , **Basın Kendini Sorguluyor**, TGCY,S.43,İstanbul,1996,s.134

Özgen, Murat,**Türkiye'de Basının Gelişimi ve Sorunları**,İÜİF,İstanbul,2000.

Özgen, Murat**''Gazetecinin Etik Kimliği'',**CGD,İstanbul .

Özgen Mahmut İhsan, **'' İnsanlık ve Sosyoloji Boyutlarıyla Basın Meslek Ahlakı ve Yasalar''**,Filiz,İstanbul,,1994 . *(Basın Meslek Ahlakı ve Yasalar)***.**

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Koloğlu Osman ,**Osmanlı'dan Günümüze Türkiye'de Basın (2.Basım),**İletişim yayınları,İstanbul,1994,'den .Özgen Murat Özgen Murat,**Türkiye'de Basının Gelişimi ve Sorunları**,İÜİF,İstanbul,2000

Sarıoğlu H. İbrahim, **Türk Hukukunda İş Güvencesi**, Hukuk Dünyası,Hukukçular Derneği ,S:16,2006/1.

Sevimli, K. Ahmet , s.9, www.medyaline.com

Sokullu Akkın, **''İş Güvencesi Yasa Tasarısının Değerlendirilmesi''**,İstanbul Barosu,İstanbul,2003

Süzek, Sarper**''İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları''Prof:Dr. Metin Kutal'a Armağan**, , Ankara, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, 1998.

Süzek Sarper, **İş Hukuku**,2. Bası,Beta,İstanbul,2005.

Şakar, Müjdat **Basın İş Hukuku: Gazetecilerin Çalışma İlişkileri**, İstanbul, Beta,2002. *(Basın İş Hukuku*)

Şakar, Müjdat**, Gazeteci ile İşveren Arasındaki Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları, "Halid Kemal Elbir'e Armağan"**, HSGAUM,Beta,İstanbul,1996.*(Basın İş Sözleşmesi)*

Mehmet Ali Şuğle,**''Basın İş Kanunu'nun Kişi Bakımından Kapsamı,Gazeteci Kavramı ve İş Sözleşmesinin Kurulması'',Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları**,Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Mayıs Toplantısı,İstanbul,Legal,Hukuk Kitapları Serisi:67,Şubat 2006.

Taş Kamil Erol,**''Gazete Medeni İnsanın Bir Parçasıdır'',Gazete Nedir Ne Değildir ve Basın Özgürlüğü,**GCY,Yayın No:26,Can,1987.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Tepe, Harun **,Etik ve Meslek Etikleri:Tıp,Çevre,İş,Basın,Hukuk ve Siyaset**,Türkiye Felsefe Kurumu,Ankara,2000.

TGS'nin Basın Yasası Taslağı Hakkındaki Görüşleri (8-14 Eylül 2003),www.tgs.org.tr

Tılıç, L Doğan,**Utanıyorum ama gazeteciyim; Türkiye ve Yunanistan'da Gazetecilik**,İletişim,1. Baskı,İstanbul,1998.

Cumhuriyet ,28.11.1996'den Tılıç, L Doğan, **''Utanıyorum ama gazeteciyim; Türkiye ve Yunanistan'da Gazetecilik**,İletişim'',İstanbul,1998

Tuncay A. Can, **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, Fakülteler Matbaası, İstanbul,1982.*(Eşit Davranma İlkesi)*

Tuncay, A. Can **Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri**, İstanbul,1989. *(işçi- işveren ilişkileri)*

Turam Emir, **Medyanın Siyasi Hayata Etkileri**,İrfan, Yönetim Bilimleri Dizisi:2'',İstanbul,1994.

Üner, Dinç,**Basın Kendini Sorguluyor,** TGCY,S.43,İstanbul,1996.

Üzülmez İlhan ,**''Basın Özgürlüğü'', Prof. Dr. Fehiman Tekil'in Anısına Armağan**, İstanbul,2003.

Yücedoğan Güleda, **''Türkiye ve Fransa 'da Gazeteci Kimliği Sorunu''**,İÜİF,İstanbul,1998.

MAKALELER VE SÜRELİ YAYINLAR

Akyiğit Ercan,**''İş Güvencesi Uyuşmazlığının Özel Hakeme Götürülmesi''**,**Yargı Dünyası** ,2005 Tanıtım Sayısı,Eylül,2004.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Akdoğan Gökçe, **Kıdem Tazminatı**, www.turkhukuksitesi@com

İlkiz, Fikret , ’’**Basın İş Yasası Tarihi Gelişim ve Başlıca Uygulama Sorunları’’,**İstanbul, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,2004 .

Oğuzman , Kemal**’’Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması’’,**
,İÜHFM,Cilt:32,s.858’den Anayasa Mahkemesi Karalar Dergisi,S1,Ankara,1969.

Özek Çetin ,**’’ Basın Hukukumuza Göre Fikir İşçileri ile İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet’’**,İÜHFM,Cilt:28,S1-4,1962.*(Hukuki münasebet*).

Şuğle M. Ali,’’ **Basın İş Kanununa Göre Gazeteci Kavramı**’’, www.istanbulbarosu.gov.tr

Ulucan Devrim , **Ücreti Zamanında Ödenmeyen Gazeteciye Geciken Her Gün İçin Ödenmesi Gereken Yüzde Beş Faizin Anayasa’ya Uygunluğu Sorunu,** Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,İstanbul,2004/1,s.528.

İNTERNET SİTELERİ VE DİĞER KAYNAKLAR

Corpus CD Medya Yazılım

www.istanbulbarosu.gov.tr

www.medyaline.com

www.tgs.org.tr

www.turkhukuksitesi@com

www.yargitay.gov.tr

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com