

**GAZETECİLERİN TÜRK İŞ VE SOSYAL
GÜVENLİK HUKUKU BAKIMINDAN
KORUNMALARI**

Hülya ORMAN
Yüksek Lisans Tezi
Eskişehir-2000

**GAZETECİLERİN TÜRK İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
BAKIMINDAN KORUNMALARI**

HÜLYA ORMAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Danışman: Prof. Dr. Nüket SARACEL

Eskişehir
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eylül 2000

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZÜ

GAZETECİLERİN TÜRK İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAKIMINDAN KORUNMALARI

Hülya ORMAN

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eylül 2000
Danışman: Prof. Dr. Nüket SARACEL

Gazetecilik toplumun haber alma ihtiyacını karşılayan önemli bir meslektir. Bu kadar önemli bir mesleği icra eden gazetecilerin çalışma şartlarının ağırlığı, riski düşünüldüğünde diğer bazı işçilerden daha farklı haklara sahip olmaları gerektiğini kabul etmek gerekir. Ülkemizde de bu konuda gereken hassasiyet gösterilerek fikir ve sanat işçileri olan gazetecilerin hakları diğer işçi haklarından ayrı tutularak, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanunda düzenlenmiştir.

Bu çalışma 5953 sayılı Kanundaki düzenlemeler doğrultusunda yapılmıştır. Özellikle 1475 sayılı İş Kanununa tabi işçilerin hakları ile olan farklılıklar üzerinde durulmuştur. Çalışmamız iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; İş Hukuku , ikinci bölümde ise Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından gazetecilerin hakları üzerinde durulmuştur. Sonuç bölümünde de gazetecilerin hakları ve 1475 sayılı Kanuna tabi çalışanların hakları karşılaştırılıp, uygulamada görülen aksaklıklar üzerinde durularak çözüm önerileri sunulmuştur.

ABSTRACT

Journalism is an important occupation meeting the society's need for getting information. It should be accepted that journalist, fulfilling such a vital job, should have some different rights than those of the other workers due to their heavy and risky working conditions. Given the necessary sensitivity in our country, the rights of journalists who are thought and art workers are defined with a different law, which is The Law 5953 on the Arrangement of the Interactions Between the Employees and Employers in the Field of Journalism.

This study has been done according to the regulations in the Law 5953. The differences between the rights of workers who comply with the Law of Labor, numbered 1475, and the rights of journalist have received special interest. This study consists of two sections. The rights of journalists were handled according to the Law of Labor in the first section and according to the Social Security Law in the second one. And in the conclusion part the rights of workers complying with the Law of Labor, numbered 1475, were compared with those of journalists, and several solutions were set forth for the problems in practice.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Hülya ORMAN'ın "Gazetecilerin Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Korunmaları" başlıklı tezi **23 Ekim 2000** tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, **Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku)** Anabilim Dalında, yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.Nüket SARACEL
Üye : Prof.Dr.Ö.Zühtü ALTAN
Üye : Prof.Dr.Nüvit GEREK

Prof.Dr. Enver ÖZKALP
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZ.....	ii
ABSTRACT.....	iii
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	iv
ÖZGEÇMİŞ.....	v
KISALTMALAR.....	vi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GAZETECİ VE İŞ HUKUKU BAKIMINDAN KORUNMASI

1. GAZETECİ KAVRAMI.....	3
2. İŞ HUKUKU KAPSAMINDA KORUNMA.....	6
2.1. Bireysel İş İlişkileri Bakımından.....	6
2.1.1. Genel Olarak.....	6
2.1.2. İş İlişkisinin Kurulmasında.....	6
2.1.2.1. Hizmet Akdinin Şekli Bakımından.....	6
2.1.2.2. Deneme Süresi Bakımından.....	7
2.1.3. İş İlişkisinin Yürürlüğü Sırasında.....	8
2.1.3.1. Ücret Bakımından	8
2.1.3.1.1. Genel Olarak.....	8
2.1.3.1.2. Hizmet Akdinin Askıda Kaldığı Hallerde.....	11
2.1.3.2. İş Süreleri Bakımından.....	16
2.1.3.2.1. Normal İş Süreleri Bakımından.....	16
2.1.3.2.2. Fazla Çalışma Süreleri Bakımından.....	17
2.1.3.2.3. Ücretli İzin Hakları Bakımından.....	18
2.1.3.3. İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Bakımından.....	20
2.1.3.4. Rekabet Yasağı Bakımından.....	23
2.1.4. İş İlişkisinin Sona Ermesinde.....	23
2.1.4.1. Sona Erme Halleri Bakımından.....	23
2.1.4.1.1. Genel Sona Erme Hallerinde.....	24
2.1.4.1.2. Bildirimli Fesihte.....	27
2.1.4.1.3. Haklı Nedenle Fesihte.....	28
2.1.4.2. İş İlişkisinin Sona Ermesini Hukuki Sonuçları Bakımından.....	30
2.1.4.2.1. Tazminat Hakkı.....	30
2.1.4.2.2. Çalışma Belgesi Verilmesi.....	34
2.2. Toplu İş İlişkisi Bakımından.....	36
2.2.1. Genel Olarak.....	36
2.2.2. Sendika Kurma Ve Sendikaya Üye Olma Hakları Bakımından.....	36

İKİNCİ BÖLÜM

GAZETECİLERİN SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAKIMINDAN KORUNMASI

1. GENEL OLARAK.....	40
2. KISA SÜRELİ SİGORTA KOLLARI BAKIMINDAN.....	40
2.1. Genel Olarak.....	40
2.2. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından.....	41
2.3. Hastalık Sigortası Bakımından.....	42
2.4. Analık Sigortası Bakımından.....	42
3. UZUN SÜRELİ SİGORTA KOLLARI BAKIMINDAN.....	44
3.1. Genel Olarak.....	44
3.2. Malullük Sigortası Bakımından.....	45
3.3. Yaşlılık Sigortası Bakımından.....	46
3.4. Ölüm Sigortası Bakımından.....	46
4. İŞSİZLİK SİGORTASI BAKIMINDAN.....	47
SONUÇ.....	49
KAYNAKÇA.....	52

KISALTMALAR

a.g.e.	:	Adı Geçen Eser
a.g.k.	:	Adı Geçen Kitap
a.g.m.	:	Adı Geçen Makale
A.Ü.Y.	:	Asgari Ücret Yönetmeliği
B.K.	:	Borçlar Kanunu
Bkz.	:	Bakınız
ÇGD	:	Çağdaş Gazeteciler Derneği
E.	:	Esas
GCY	:	Gazeteciler Cemiyeti Yayını
H.D.	:	Hukuk Dairesi
H.G.K.	:	Hukuk Genel Kurulu
İ.B.K.	:	İçtihadı Birleştirme Kararı
İ.Ü.H.F.M.	:	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	:	Karar
Kamu-İş	:	Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
s.	:	Sayfa
...s.K.	:	Sayı Kanun
S.K.	:	Sendikalar Kanunu
S.S.K.	:	Sosyal Sigortalar Kanunu
TGS	:	Türkiye Gazeteciler Sendikası
UBGTK	:	Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun
Yarg.	:	Yargıtay

GİRİŞ

Gazeteci toplumun haber alma ihtiyacını karşılayan önemli unsurlardan birisidir. Bu kadar önemli bir görevi yerine getiren gazetecilerin çalışma şartlarının ağırlığı, almış oldukları risk düşünüldüğünde diğer işçilerden daha farklı haklara sahip olmaları gerektiğini kabul etmek gerekir.

Gazeteciler İş Kanunundan ayrı olarak düzenlenmiş olan 5953 sayılı Kanuna tabidirler. Bu Kanunda tanımları yapıp bireysel iş hukuku açısından hakları düzenlenmiştir. Söz konusu Kanunda gazetecinin tanımı şu şekildedir: “Türkiye’de yayınlanan gazete ve dergilerde, haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara denir”. Kanunda da açıkça belirtildiği gibi bir gazete ya da dergide çalışan herkes kapsama alınmamıştır. Sadece fikir ve sanat işlerinde çalışanlar gazeteci olarak tanımlanmıştır. Diğer çalışanlar ise örneğin gazete işletmesinin ilan, pazarlama, personel, satış muhasebe gibi bölümlerinde çalışanlar kapsam dışı bırakılmıştır.

Bireysel iş hukuku açısından tanınan haklar İş Kanunundaki düzenlemelerle benzerlik göstermektedir. Ancak önemli farklılıklar da bulunmaktadır. Bu çalışmada İş Kanununa benzerliklerinden çok farklılıkları üzerinde durulacaktır. Önemli farklılıklardan biri gazetecilerin hizmet akitlerinin askıda kaldığı hallerde ücretlerinin 5953 sayılı Kanunda belirlenen miktarda işveren tarafından ödenmesidir. Rekabet yasağının olmaması da yine gazetecileri diğer işçilerden ayıran önemli bir konudur. Yani gazeteciler gerek işverene bağlı olarak çalışırken gerekse hizmet akdi sona erdikten sonra mesleklerini icra edebilmektedirler. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda diğer işçilerle aynı haklara sahiptirler. 5953 sayılı Kanunda belirli şekillerde iş ilişkisinin sona ermesi de düzenlenmiş ve sona ermenin hukuki sonuçları yani kıdem tazminatına da yer verilmiştir.

Toplu iş hukuku açısından ise önemli bir farklılık görülmemekle birlikte kısaca bilgi verilecektir. Gazeteciler de diğer işçiler gibi sendika kurma ve sendikaya üye olma

haklarına sahiptirler. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi yapma, grev ve lokavt hakları da mevcuttur.

Sosyal güvenlik bakımından diğer işçilerle hemen hemen aynı haklara sahiptirler. Yani 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu çerçevesinde korunmaktadırlar. Bununla birlikte 506 sayılı Kanunun ek 5.maddesinde gazetecilere uzun sigorta kolları bakımından hizmet sürelerine itibari süre eklenmesi öngörülmüştür.

Bu çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, gazeteci kavramı ve gazetecinin İş Hukuku bakımından korunması konuları ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Özellikle bireysel iş ilişkisi bakımından oldukça detaylı bir inceleme yapılacaktır. Çünkü daha önce de belirtildiği gibi 1475 sayılı Kanuna tabi çalışanlarla 5953 sayılı Kanuna tabi çalışan gazetecilerin haklarının benzerliklerinden çok farklılıkları üzerinde durmak hedeflenmiştir. Ve gazeteciler bireysel iş ilişkisi bakımından diğer işçilerden daha farklı haklara sahiptirler. Bunlar iş ilişkisinin kurulması, yürürlüğü, sona ermesi durumunda ve iş ilişkisinin sonlanmasının hukuki sonuçları ana başlıkları altında ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Bunun yanı sıra toplu iş ilişkileri genel olarak ele alınacaktır. Ve görülecektir ki, bu konuda neredeyse diğer işçilerle aynı haklara sahiptirler. Bu nedenle gazetecilerin ve gazete sahiplerinin sendikaları hakkında bilgi sunmak açısından sendika kurma ve sendikaya üye olma hakları ele alınacaktır.

İkinci bölümde gazetecilerin Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından korunması genel olarak incelenecektir. Kısa süreli sigorta kolları başlığı altında; iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası, hastalık, analık sigorta kolları bakımından haklarına değinilecektir. Uzun süreli sigorta kolları açısından ise Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile ilgili hakları incelenecektir. Diğer işçilerin hakları ile olan farklılıklar tartışılacak ve uygulamada karşılaşılan sorunlar ele alınacaktır. 4447 sayılı Kanun ile düzenlenmiş işsizlik sigortasından da yararlandıkları için gazetecilerin bu sigorta kolundan yararlanma koşulları hakkında kısaca bilgi verilecektir.

Sonuç bölümünde ise gazetecilerin hakları, 1475 sayılı Kanuna tabi işçilerin hakları ile kısaca karşılaştırılacaktır. Uygulamada çıkan sorunlar üzerinde durup sorunların sebepleri ve çözüm önerileri üzerinde durulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GAZETECİ VE İŞ HUKUKU BAKIMINDAN KORUNMASI

1. GAZETECİ KAVRAMI

Gazeteci 5953 sayılı Kanunun 1.maddesinin 2.fikrasında şu şekilde tanımlanmıştır; “Bu kanun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir”. Kanunun kapsamı ise, aynı maddenin 1.fikrasında “Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerde, haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki “İşçi şümulü” haricinde kalan kimseler...” şeklinde belirlenmiştir.

Kanunda da açıkça yer aldığı gibi gazeteci sayılmanın bazı unsurları bulunmaktadır. Her şeyden önce gazeteci Türkiye’de yayınlanan gazete ve dergilerde, haber ya da fotoğraf ajanslarında fikir ve sanat işlerinde, ücret karşılığı çalışıyor olmalıdır. Buna göre, bir yabancı ülkede yayınlanan gazete, mevkute ve haber ajansının Türkiye’de bulundurduğu muhabir ya da temsilcileri Türk vatandaşı olsalar dahi 5953 sayılı Kanun hükümleri karşısında gazeteci sayılmayacaklardır¹.

Bir çalışanın gazeteci sayılması için ikinci unsur, fikir ve sanat işlerinde çalışmasıdır. Gazete,dergi gibi yazılı eser basan yahut bunlara haber veya fotoğraf sağlayan ajanslarda çalışan yazar, muhabir, redaktör, fotoğrafçı, ressam, karikatürist, çevirmen, düzeltmen gibi gazetecilik mesleğiyle doğrudan ilgili, fikren çalışan kişiler Basın İş Kanunu anlamında gazetecilerdir. Öte yandan, bu çalışmanın gazetecilik mesleğine özgü bir sanatı da içermesi gerekir². Bu nedenle gazete işletmesinin ilan, pazarlama, satış, personel,muhasebe bölümleri gibi

¹ Can TUNCAY, **Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri** (İstanbul:Evrım Basım Yayım Dağıtım, 1989), s.27.

² Aynı, s.31.

yardımcı teknik ve hizmet bölümlerinde çalışanların, sekreter ve daktilo ile uğraşan katiplerin fikir işçisi olsalar da gazeteci sayılmaları mümkün değildir³.

5953 sayılı Kanun, 212 sayılı Kanun ile değiştirilmeden önce fikir işçilerinin kimler olduğu örnek gösterilmek suretiyle belirtilmekteydi. Kanunun 1.maddesinde “Baş muhabirlik, muhabirlik, mesul müdürlük, yazı işleri müdürlüğü, istihbarat şefliği, mütercimlik, foto muhabirliği, ressamlık, karikatüristlik, istihbarat telsizciliği, radyoculuk, gazete müdürlüğü ve idare müdürlüğü gibi ...” görevleri yürüten kişilerin fikir işçisi sayılacakları belirtilmişti. Buna karşılık, 212 sayılı Kanun söz konusu örnekleri çıkarmış ve “fikir ve sanat işlerinde çalışanlar” demekle yetinmiştir⁴.

Bazı hukukçulara göre bu değişiklik Kanunun uygulama alanını daraltmıştır. Bu görüşte olanlar, 212 sayılı Kanun değişikliğinden sonra idare müdürlerine, gazete müdürlerine bu kanunun uygulanmayacağını ileri sürmektedirler. Oğuzman, idare müdürlerinin Kanunun kapsamı dışında kaldığını öne sürmektedir. Zira ona göre Kanun bir gazetede, mevkutede, haber veya fotoğraf ajansında çalışan bütün fikir işçilerini değil, fikir ve sanat işlerinde çalışanları kapsamına almaktadır⁵. Bu görüşü destekler nitelikte bir görüş de, Can Tuncay’a aittir. Tuncay’a göre, uyuşmazlık fikir ve sanat işi ile fikir işinin birbirine karıştırılmasından doğmaktadır. Fikir ve sanat işi (gazetecilik), fikir işçiliğinin özel bir türüdür. Her gazeteci fikir işçisi sayılmakla beraber her fikir işçisi gazeteci değildir⁶. Bu bakımdan gazete idare müdürleri gazeteci tanımıyla ilgili fikir ve sanat işçisi değil, sadece fikir işçileridir.

Çetin Özek ise, 5953 sayılı Kanunun ilk halinde verilen örnekler 212 sayılı Kanunla kaldırıldı diye Kanun kapsamına bazılarının alınıp bazılarının alınmamasının söz konusu olmayacağını bu sebeple düzeltmeden önceki örneklerin hepsinin 5953 sayılı Kanuna tabi olacağını savunmaktadır⁷.

Kanaatimizce, Tuncay ve Oğuzman’ın görüşleri daha doğrudur. Çünkü Kanunda açık ve net olarak “...fikir ve sanat işçileri...” ibaresi kullanılmıştır. Bu

³TUNCAY,a.g.e., s.32.

⁴ Çetin ÖZEK, **Türk Basın Hukuku**,(İstanbul 1978), s.804.

⁵ M. Kemal OĞUZMAN, **Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması**, (İ.Ü.H.F.M. , Cilt no 2, Sayı 2-4 ,1967), s.861.

⁶ TUNCAY, a.g.e. s.32.

⁷ Çetin ÖZEK, **Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri İle İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet**,(İ.Ü.H.F.M.,Cilt no 28, Sayı 1, İstanbul, 1962), s.63.

şartta önemli olan işin niteliğidir. İdare müdürü fikir ve sanat işinde değil yönetim işlevini yerine getirdiğinden bu Kanunun kapsamı dışındadır.

Gazeteci tanımından yola çıkarak ortaya konulabilecek üçüncü unsur ise ücret karşılığı çalışmadır. Gazeteci çalışması karşılığında işverenden ücret alacaktır. Bu da işverenle gazeteci arasında bir hizmet akdi bulunduğunu gösterir. Hizmet akdi olarak nitelendirilmeyen bir hukuki ilişkiye bağlı olarak basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki ilişki Basın İş Kanunu kapsamı dışındadır. Bu nedenle bir gazeteye zaman zaman makale gönderen bir şahısla gazete sahibinin münasebeti veya yazdığı romanın yayınlanması için bir gazete sahibiyle anlaşan yazarın durumu sözü geçen Kanunun kapsamı dışında kalır⁸. Hatta geçimini sadece gazetelere günlük haber, fotoğraf, resim vs. satarak sağlayan serbest gazeteciler için de durum aynıdır. Zira bu tür ilişkide devamlılık ve bağımlılık yoktur⁹. Öte yandan, gazeteci sayılmanın en önemli unsurlarından biri, kitle haberleşme araçlarında haber yazım ve yayımında çalışmanın meslek edinilmiş olmasıdır¹⁰. Bu bakımdan neşir mukavelesi ile çalışmayı meslek edinmiş olanlar basın mesleğinde çalışanlar değildir. Basın mesleğinde çalışan fikir işçileri 5953 sayılı Kanuna göre hizmet akdi akdederek çalışırlar; oysa neşir mukavelesiyle çalışanlar serbest yazarlardır¹¹.

5953 sayılı Kanun anlamında gazeteci sayılmak için gereken diğer bir unsur da, İş Kanundaki işçi tanımı dışında kalmaktır. Bu unsurun amacı; gazete, mevkute, haber ve fotoğraf ajanslarında fikren çalışanları Basın İş Kanunu kapsamına almak, buna karşılık bedeni çalışması üstün olan kişileri kapsam dışı bırakmaktır¹². Örneğin matbaa işçileri, arşiv işçileri Basın İş Kanunu kapsamı dışında kalanlardır. Bunlar 1475 sayılı İş Kanununa tabi olması gerekenlerdir.

⁸ OĞUZMAN, a.g.m. s.862.

⁹ TUNCAY, a.g.e., s.37.

¹⁰ TUNCAY, a.g.e.,s.37.

¹¹ İhsan ERKUL, **Türk İş Hukuku 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması**,(Eskişehir, 1991), s.47.

¹² TUNCAY, a.g.e.,s.38.

2. İŞ HUKUKU KAPSAMINDA KORUNMA

2.1. Bireysel İş İlişkileri Bakımından

2.1.1. Genel Olarak

Bu bölümde, gazetecilerin bireysel iş ilişkileri yani gazeteci ile işveren arasındaki ilişki üzerinde durulacaktır. Gazetecilerin bireysel iş ilişkileri bakımından korunması; iş ilişkisinin kurulması, yürürlüğü ve sona ermesi aşamalarını içeren bir süreç içerisinde ele alınacaktır. Bunun için de öncelikle, bireysel iş ilişkisinin nasıl kurulacağı; hizmet akdinin yapılışı, şekil şartı, hizmet akdinde bulunması zorunlu maddeler, deneme süreleri, deneme süresinin bitmesiyle gazetecinin kadroya geçmesi gibi konular incelenecektir. Daha sonra hizmet akdi yapılan gazetecinin iş ilişkisi sırasında haklarının neler olduğu, Kanunda bu hakların nasıl düzenlendiği, bu hakların verilmemesi halinde ne tür bir yaptırım uygulanacağına değinilecektir. Son olarak da; iş ilişkisi biterken; hizmet akdinin nasıl sona erdiği, gazeteci veya işveren tarafından sonlandırılması halinde ortaya çıkan sonuçların neler olduğu, kıdem tazminatı hakkının nasıl kazanılacağı konularına yer verilecektir.

2.1.2. İş İlişkisinin Kurulmasında

2.1.2.1. Hizmet akdinin şekli ve içeriği bakımından

Gazeteci ile işvereni arasında kurulan iş ilişkisi hizmet akdine dayanır. Söz konusu akit, işverene fikir işçisinden akitte belirtilen iş türünde hizmet talep etme hakkını vermektedir. Bir açıdan işçinin hizmet alanını saptamakta ve işverenin bu alan dışında kalan hizmetleri fikir işçisinden talep etme olanaklarını ortadan kaldırmaktadır. Buna karşılık, işçiye de akit çerçevesi içinde kaldığı sürece işini iyi niyetle ve gerekli özeni göstererek yerine getirme zorunluluğu yüklemektedir¹³.

¹³ ÖZEK, a.g.k.,s.807.

5953 sayılı Kanunda hizmet akdinin yazılı yapılması gerektiği öngörülmüştür (m.4). Bu maddeye göre; gazeteci ile kendisini çalıştıran arasındaki hizmet akdinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Ancak şekil şartı işveren için kanuni bir yüküm olmakla beraber geçerlik şartı değildir¹⁴.

Akitte aşağıdaki hususların gösterilmesi şarttır;

- işin türü

- ücret miktarı

- gazetecinin kıdemi

İş türü ve ücret değişikliğinin akde yazılması zorunludur. Kanunda belirtilmemiş olmakla beraber, hizmet akdinde tarafların ad ve unvanları ile tarih ve imzalarının bulunması da işin niteliği gereğidir¹⁵.

Gazeteci ile işvereni arasındaki hizmet akdi 5953 sayılı Kanunun 4.maddesine uygun yapılmazsa; Kanunun 26.maddesine göre suç teşkil etmektedir. Bu maddeye göre; çalıştırdığı gazeteci ile 4.maddede gösterilen şekilde yazılı hizmet akdi yapmayan işveren, her bir hizmet akdi için (200) liradan aşağı olmamak üzere, ağır para cezasına mahkum edilecektir.

Sözleşmenin yapılışı işveren tarafından ilgili bölge çalışma müdürlüğüne, mülki amirliğe ve gazeteci eğer bir sendikaya üye ise sendikasına, değilse en büyük işçi kuruluşuna 15 gün içinde yazılı olarak bildirilir. Mülki amir bildirimini bir suretini hemen Basın Yayın ve Turizm Bakanlığına gönderir (Madde 9). Bakanlığa yapılan bildirim bir sicile kaydedilir ve gazetecinin kıdeminin belirlenmesi açısından önem taşır. Uygulamada bu sicil Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğünde bulunur¹⁶.

2.1.2.2. Deneme süresi bakımından

5953 sayılı Kanuna göre mesleğe ilk başlayan gazetecilere stajyer denir. Bunların deneme süreleri en çok üç aydır. Bu süre daha az olabilir ama daha çok olamaz. Deneme süresi içerisinde hizmet akdi gazeteci ya da işveren

¹⁴ Yarg.9.H.D. 11.7.1969, E.5050, K.8083, **İş ve Hukuk**, (Ekim 1969).

¹⁵ TUNCAY, a.g.e.,s.44.

¹⁶ TUNCAY, a.g.e.,s.45.

tarafından bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminat ödemeksizin feshedilebilir.

Deneme süresi sonunda gazetecinin stajyerliği kalkar ve yazılı olarak hizmet akdinin yapılması yasal bir zorunluluk haline gelir. Kanun ayrıca stajyer sayısının yazı işleri kadrosunun %10'unu geçemeyeceği hükmünü getirmiştir (m.10). Buna rağmen son yıllarda kadrosuz çalışmanın yaygınlaşması ile deneme süresi yıllarca sürmektedir. Ayrıca Kanunda öngörülen, "üç ay deneme süresinden sonra kadro yapılması" zorunluluğu da yaygın olarak uygulanmamaktadır¹⁷. Deneme süresi tıpkı İş Kanunda olduğu gibi kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır ve sigortalılık süresine de dahildir.

2.1.3. İş İlişkisinin Yürürlüğü Sırasında

İş ilişkisi kurulduktan sonra; gazetecinin ne gibi haklarının olduğu bu hakların kanunda nasıl düzenlendiği ve uygulamada karşılaşılan sorunlar bu bölümde incelenecektir.

Özellikle belirtelim ki, 5953 sayılı Kanun, hizmet akdinin askıda olduğu askerlik, gebelik, mahkumiyet hallerinde diğer işçilerden farklı olarak gazetecilere askı halinin devamı süresince ücret ödeneceğini düzenlemiştir. Ayrıca yayının tatili halinde sebep ne olursa olsun işveren, belli bir süre gazetecilere ücret ödemeye devam edecektir.

Yine 5953 sayılı Kanun ile gazetecilerin normal çalışma süreleri, fazla çalışma süreleri, ücretli izin hakları düzenlenmiştir ve bu sürelerle ait ücret oranları üzerinde durulmuştur. İşçi sağlığı konusunda ise Kanunda herhangi bir düzenleme yoktur.

Gazetecinin rekabet yasağı ise bulunmamaktadır. Gerek hizmet akdi devam ederken gerekse hizmet akdi feshedildikten sonra gazeteci mesleğini icra etmeye devam edebilir. Diğer işkollarında rekabet yasağı bazı şartlara bağlanmışken gazetecilerde böyle bir durum yoktur.

2.1.3.1. Ücret bakımından

2.1.3.1.1. Genel olarak

¹⁷ Ç.G.D., Ankara Şube Yönetim Kurulu Raporu (Temmuz 1996),s.5.

Daha önce değinildiği gibi, hizmet akdinde gazetecinin alacağı ücretin belirtilmesi gerekmektedir. Kararlaştırılan ücret her ay peşin olarak ödenir. Kanunun 14.maddesinde bu tür bir düzenleme yer almakla birlikte, bu madde bazı gazeteler tarafından uygulanmamakta ve ücretler çalışma karşılığı ödenmektedir¹⁸.

Ücretin peşin olarak ödenmesi koşuluna aykırılık halinde Kanun, her gecikilen gün için ücretin %5 fazlasıyla ödenmesi şartını düzenlemiştir. Nitekim, 5953 sayılı Kanunun 14.maddesinin 2. fıkrasında gazetecilere ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenlerin, bu ücretleri geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemeye zorunlu oldukları öngörülmektedir. Bu hüküm kamu düzeni ile ilgili olup aksine sözleşme yapılamaz¹⁹.

Ancak belirtelim ki, 5953 sayılı Kanunun 14/2.maddesinde öngörülen %5 fazla ödeme parası, gecikilen her gün biraz daha artacak ve kısa sürede büyük bir miktara ulaşacaktır. Bu yönü itibariyle gazeteciyi haksız kazanç sağlama yoluna itebilir. Bu da hukukun temel kurallarından doğruluk kuralına aykırılık teşkil eder. Yargıtay söz konusu Kanun ile getirilen %5 fazla ücret ödeme hükmünün, işverenin kusurlu bir davranışı ile gazetecinin ücretini ödemekte gecikmesi, gazetecinin de ücret ödeme süresinin uzamasına kendi kusurlu davranışıyla sebep olmaması halinde uygulanacağını, aksi halde şartların gerçekleşmesi sebebiyle kıyas yoluyla Borçlar Kanunu madde 44 hükmünün uygulanması gerektiğini hükme bağlamıştır²⁰.

Belirtmek gerekir ki, 5953 sayılı Kanunun 14.maddesindeki ücret, asıl ücrettir ve ücret ekleri bu hükme dahil değildir. Bu nedenle telif ücreti, kardan pay, ikramiye ve çalışılmayan hafta tatili ücreti için %5 fazla ödemeye hükmolunamaz²¹. Bunun gibi, geç ödenen ya da ödenmeyen yıllık ücretli izin parası, ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı için de %5 fazla ödeme istenemez²². Fazla çalışma için durum farklıdır. Nitekim, 5953 sayılı Kanunun ek 1/8. maddesinde "...fazla çalışma ücretinin gününde verilmemesi

¹⁸ Ç.G.D. Ankara Şube Yönetim Kurulu Raporu (Temmuz 1996), s. 4.

¹⁹ TUNCAY, a.g.e.,s.49.

²⁰ Yarg.9.HD.25.10.1996, E.1996/10976, K.1996/20098(Yargıtay Kararları Dergisi Cilt no 23, Sayı 2,Şubat 1997),s.214-215

²¹ Yarg.9.HD. 12.2.1982..E. 82 / 210, K. 82 / 1455 (Yasa Hukuk Dergisi Sayı.5, Mayıs 1982), s. 708.

²² TUNCAY, a.g.e.,s.52.

halinde, her geçen gün için %5 fazlasıyla ödeneceği...” öngörülmüştür. Ancak Yargıtay’ın 22.10.1973 gün ve 2-4 sayılı İ.B.K’na göre %5 fazla ödeme parasının sorumluluğunun belirlenmesinde ve şartların gerçekleşmesi durumunda kıyas yoluyla B.K.’nin 44.maddesinde öngörülen indirimin yapılması gerekir²³.

Gazetecilerin ücretlerinin nasıl belirleneceğine de değinmekte yarar bulunmaktadır. İş Kanunu kapsamına giren her türlü işçi ile gemi adamı ve gazeteci ve tarım işçileri asgari ücret uygulamasından yararlanacak kişileri oluşturur²⁴ (A. Ü.Y. Geçici m.4, İş K.m. 33/1).

Asgari Ücret Tespit Komisyonu asgari ücreti belirlerken, “sosyal durum, ekonomik durum, ücretlilerin geçinme endeksleri, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel seyri, işkolu ya da işkollarının niteliğini de göz önüne almak durumundadır (A.Ü.Y. m.5). Ancak asgari ücretler son yıllarda ayırım olmaksızın tüm işkollarında ortak olarak belirlenmektedir²⁵.

Gazeteci ile işvereni arasında kararlaştırılan ücret asgari ücretten az olamaz.Taraflar arasında asgari ücretten daha az ücret belirlenmiş ise gazeteci asgari ücreti talep etme hakkına sahiptir. Nitekim Kanunun Ek 3.maddesinde ücretin tespit edilmesinde belirlenen yolu izlemeyen veya daha aşağı ücret ödeyen işveren hakkında 50 liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükmolünmüştür.

Gazetecinin iş görme borcunun karşılığı olan ücret toplu iş sözleşmesiyle de tespit edilebilir. Toplu iş sözleşmesiyle ücret kararlaştırılmışsa ve aksine hüküm yoksa, hizmet akdinde tespit edilen ücretten daha düşük bir ücret kararlaştırılmaz. Ama hizmet akdiyle toplu iş sözleşmesinde tespit edilen ücretten daha yüksek bir ücret belirlenebilir.

5953 sayılı Kanununun 15.maddesinde açıkça ifade edildiği gibi, gazeteci sözleşme hükümleri dışında işveren tarafından verilen başka bir iş yapacak olursa bunun için ayrıca ücrete hak kazanacaktır.

Gazetecinin ücreti iki yılda bir artırılabacaktır(m.4/son).

²³ Yarg.9.HD. 25.10.1996 E. 1996 / 10976 K. 1996 / 20098(Yargıtay Kararları Dergisi, Cilt no 23, Şubat 1997), s.215.

²⁴ Tankut CENTEL, *İş Hukuku*, (İstanbul, 1994), s.155-156.

²⁵ Ercan GÜVEN- Ufuk AYDIN, *İş Hukuku*, (Eskişehir: Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırmalar Vakfı Yayın no:114, 1999), s.59.

Bilindiği gibi işçinin çalışmasına engel olan bazı hallerde hizmet akdi askıda kalmaktadır. Ücret bir çalışma karşılığı olduğu ve askı halinde çalışma olmadığı için işçiye ücret verilmesi pek rastlanan bir durum değildir. Ama 5953 sayılı Kanunda kanun koyucu, askerlik, gebelik, mahkumiyet hallerinde gazeteciye çalışmamış olmasına rağmen ücret ödenmesini öngörmüştür. Bu gazetecileri diğer işçilerden ayıran önemli bir özelliktir. Söz konusu ücret ödemelerini hizmet akdinin askıda kaldığı her hal için ayrı incelemekte yarar bulunmaktadır.

2.1.3.1.2. Hizmet akdinin askıya alındığı hallerde Askerlik halinde:

İş Kanununda, muvazzaf askerlik dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan , bu nedenle işe gelemeyen işçilerin hizmet akitlerinin askıda kalacağı (60-90 gün), bu sürede feshedilmeyeceği belirtilmiş, ama bu süre içinde işçiye ücret alma hakkı tanınmamıştır(1475 s.K. 27/3). O işte en az bir yıl çalışmış olma şartıyla askıda kalma süresi iki ay olarak öngörülmüştür. Bir yılı aşan çalışmalarda bu süreye her fazla yıl için iki gün eklenir. Bu sürenin tamamı doksan günü geçemez (1475 s.K. 27/2).

5953 sayılı Kanunun 16.maddesinde düzenlenmiş olan askerlik hali ise şu şekildedir: “talim veya manevra dolayısıyla silah altına alınan gazeteci bu müddet zarfında ücret hakkını muhafaza eder. Ancak yedek subay olarak veya sair suretle askeri hizmet karşılığı aylık alan gazetecinin almakta olduğu bu aylık kendi işinden aldığı ücretten az ise, işveren gazeteciye yalnız aradaki farkı ödemekle mükelleftir”(16/1). Yedek subaylar zaten askerlik görevleri karşılığı ücret almaktadırlar. O halde bir de işverenin ücret ödemesine gerek yoktur. Askerlik halinde işverenin ücret ödemeye devam etmesi gazetecinin gelir kaybına uğramaması içindir. Ancak askerlik görevi sebebiyle aldığı ücret, işyerinde aldığı ücretten az ise aradaki fark işveren tarafından ödenmek zorundadır.

Kısmi seferberlik ve umumi seferberlik dolayısıyla silah altına alınan gazeteci hakkında üç ay için belirtilen esaslar geçerlidir (16/2).

İlk muvazzaf askerlik hizmeti için silah altına alınan gazeteciye normal askerlik süresince son aldığı ücret yarı nispetinde ödenir(16/3). Ama taraflar gazetecinin ücretinin yarısının değil tamamının ödeneceğini de kararlaştırabilirler(16/ 6).

İşverenle gazeteci arasındaki hizmet akdinin belirli bir süre için akdedilmiş olup olmadığına bakılmaksızın gazetecinin bu maddenin birinci fıkrasında gösterilen haller dolayısıyla silah altında bulunduğu sürece hizmet akdi feshedilemez. Ancak gazeteci bu maddenin ikinci veya üçüncü fıkrasında gösterilen haller dolayısıyla silah altına alındığı takdirde , gazetecinin durumu hangi fıkraya uyuyor ise işveren hizmet akdini ancak o fıkraya göre feshedebilir. Bu hallerde de gazeteci ile işveren arasındaki hizmet akdinin belirli bir süre için akdedilmiş olup olmadığına bakılmaz (16/4). Buna karşılık gazeteci ile işveren arasındaki hizmet akdi belirli süreli olarak akdedilmiş ise ve akdin süresi silah altında iken sona ererse işveren bundan sonrası için gazeteciye ücret ödemeye zorlanamaz (16/5). Ancak bu hükümler işçi lehine değiştirilip sözleşmeye konulabilir.

Belirli süreli sözleşmenin gazetecinin askerlik hizmeti sırasında sona ermesi durumunda işverenin sözleşmeyi yenileme yükümlülüğü yoktur²⁶.

Bu hükümlerin aksine davranan, yani yukarıda değindiğimiz hallerden biri ile silah altında bulunduğu süre için gazeteciye ödemek zorunda olduğu ücreti ödemeyen işveren 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkum olur (m.27).

Askerlikte geçirilen süre gazeteci açısından görevi başında geçirilmiş süre gibi değerlendirilip kıdemden sayılır²⁷. Oysa,1475 sayılı Kanuna tabi işçilerin askerlik hizmetlerinde geçirdikleri süreler kıdemlerinden sayılmaz²⁸ Bu süre sadece İş Kanununun 14/ 4 şartları çerçevesinde ve işçinin yaşlılık ve malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdini

²⁶ ÖZEK, a.g.k. s.810.

²⁷ ALTUN, a.g.e. s.37.

²⁸ Yarg.9.H.D.26.9.1964,E.4288,K.6228, Mustafa ÇEMBERLİ, **İş Kanunu Şerhi**,(Ankara:Güzel İstanbul Matbaası, 1968),s.158. ve Yarg.9.H.D.,13.10.1997,E.1997/15182,K.1997/18998., Yarg.9.H.D.,13.11.1997,E.1997/17146,K.1997/18955., Yarg.9.H.D.,24.12.1997,E.1997/18442,K.1997/22435, Münir EKONOMİ, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1997 Yılı Emsal Kararları**, (Ankara: Kamu-İş,2000),s.65,68,137.

feshetmesi halinde kıdem süresiyle birleştirilir²⁹. 1475 sayılı Kanuna tabi işçilerin askere gitmesi dolayısıyla fesih, en az bir yıl çalışmış olma koşuluyla işçiye kıdem tazminatı alma hakkı kazandırmaktadır.5953 sayılı Kanunda ise kıdem tazminatı hakkı doğuran sebepler arasında askerlik hali sayılmamıştır yani askerlik nedeniyle hizmet akdi sona eren gazeteciye kıdem tazminatı verilmeyecektir.

5953 sayılı Kanun gazetecinin iş ve ücretini güvence altına almaktadır. Ancak uygulamada bu madde geçerliliğini yitirmiş bulunmaktadır. Gazetecinin işe girişinde alınan “askere giderken istifa etmiş sayılacağına ilişkin” imzalı yazı bu hakkın yok edilmesini sağlamaktadır. Ayrıca gazete ve ajans sahipleri askere gidecek olan muhabiri yeniden işe almama tehdidi ile istifa ettirmektedirler³⁰.

Gebelik halinde:

5953 sayılı Kanununun 16.maddesinin son fıkrasında kadın gazetecilerin hamilelik hali düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre:”Kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin yedinci 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.”

5953 sayılı Kanun, İş Kanununun 70.maddesindeki kadın işçinin analık haline ilişkin düzenlemeye göre, kadın gazetecilerin hem izinlerini daha fazla tutmuş hem de gazeteciyi bu süre içinde ücretsiz bırakmamıştır.

Gerçekten de, başka işkollarında işveren kadın işçinin hamilelik durumunda ona ücret ödemekle yükümlü kılınmamıştır. Bu durumda olan kadın işçi Sosyal Sigortalar Kurumundan geçici iş göremezlik ödeneği alabilmektedir³¹.

²⁹ Yarg.9.H.D., 22.9.1997,E.1997/12064,K.1997/16198 ,EKONOMİ,a.g.e., s.79;

³⁰ Ç.G.D. Ankara Şube Yönetim Kurulu Raporu,(Temmuz 1996), s.5.

³¹ ALTUN, a.g.e.,s.36.

Kadın gazetecinin hamilelik sebebiyle kullandığı 5 aylık izin süresince son aldığı ücretin yarısının işveren tarafından ödeneceğine yukarıda değinilmişti. Ancak bu ücretin miktarı toplu iş sözleşmesi ile artırılabilir. Nitekim, Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın imzaladığı bir toplu iş sözleşmesine göre, bu sendikaya üye olanların doğum izni kullandığı süreye ait ücreti işveren tarafından tam olarak ödenmektedir³².

Diğer taraftan, Basın İş Kanununda hamilelikte ücret ödeneceğini öngören hüküm gerçekte tam olarak uygulanmamaktadır. Hamile gazeteciler doğum öncesi istifaya zorlanmakta ya da bazı şeyler bahane edilerek işten çıkarılmaktadır³³.

Tutukluluk halinde:

Mensup olduğu gazetede bir yayınından dolayı tutuklanan ya da mahkum olan gazeteci salıverileceği güne kadar işverenden ücretini almaya devam eder³⁴. Ancak tutuklanmaya sebep olan yazı gazetenin sahibi ya da sorumlu müdürün haberi olmadan sonradan ekleme, düzeltme yapılarak yayınlanmışsa, bu hüküm uygulanmaz (m.17/1).

Gazeteci işyerinden ayrıldıktan sonra, ayrıldığı gazetede çıkan bir yazıdan dolayı hürriyeti kısıtlanırsa, söz konusu tarihte aldığı ücret, bu kez ayrıldığı gazetenin sahibi tarafından tazminat olarak kendisine verilir³⁵.

Hürriyeti kısıtlanan gazeteci, bağlı bulunduğu kadroya yapılacak toplu zamlardan emsali gibi istifade eder(m.17/2).

Bu madde de bugün uygulanmayan önemli haklardan biridir³⁶.

Yayının tatili halinde:

Her ne sebeple olursa olsun, yayını tatil eden gazetede çalışanlar tatil tarihinden itibaren iki ay süreyle ücretlerini alırlar. Bu gazetecilerin kanuni tazminatı da tercihen ödenir (m.17/son).

³² ALTUN, a.g.e.,s.36

³³ ÇGD Ankara Şube Yönetim Kurulu Raporu,(Temmuz 1996), s.4.

³⁴ TUNCAY, a.g.e.,s.59.

³⁵ M. Kemal ÖKE, **Gazeteci**, (Ankara: ÇGD Yayını,1994), s.185.

³⁶ ÇGD Ankara Şube Yönetim Kurulu Raporu (Temmuz 1996), s.4.

İki ay süreli ödemeye ücret denmişse de bu, hukuki bakımdan ücret sayılmayıp bir işsizlik tazminatı niteliğindedir³⁷. Kanuni tazminat tabiri ise kıdem tazminatını ifade etmektedir³⁸.

Gazetenin çıkmadığı bayram günleri:

5953 sayılı Kanun 20.maddesi ile günlük gazetelerin, Şeker ve Kurban bayramlarının belirli günlerinde yayınlanmaları yasaklanmış ve bu günlerde gazete yayınlamak hakkının şartları belirlenerek gazetecilerin bağlı oldukları meslek kuruluşlarından birisine verilmiştir.

5953 sayılı Kanununun 20.maddesine göre: "Günlük gazetelerin Şeker bayramının ikinci ve üçüncü günleri ile Kurban bayramının ikinci, üçüncü ve dördüncü günlerinde intişar etmeleri memnudur. Bu günlere mahsus gazete neşir hakkı her ilde gazetecilerin bağlı buldukları mesleki teşekküllerden basın kartı hamili üyesi en fazla olanına aittir".

Birinci fıkrada sözü edilen gazete yayın hakkının tespiti için ilgili mesleki kuruluşların Şeker ve Kurban bayramlarının ikinci günlerinden en az 15 gün önce mahallin en yüksek mülki amirine üye durumlarının belirlenmesi için başvuruları zorunludur. Mülki amire yapılacak müracaat tarihinden sonra basın kartı hamili üye sayısında olabilecek değişiklikler yayın hakkının tespitinde göz önüne alınmaz.

"İki veya daha fazla mesleki teşekkülün basın kartı hamili üyelerinin sayıları arasında eşitlik görüldüğü takdirde gazete yayın hakkı bu teşekküller tarafından müştereken kullanılır. Bu durumda bulunan mesleki teşekküller gazeteyi müştereken çıkarma hususunda anlaşamadıkları takdirde kuraya başvurulur. Kura en yüksek mülki amirinin veya görevlendireceği zatın huzurunda yapılır. Gazete yayın hakkının tespit ve tevsiki işlerinin ne suretle yapılacağını Çalışma Vekaleti tayin eder".

Bayram günlerinde çalışılmamış olması sebebiyle gazetecilerin ücretlerinden hiçbir suretle eksiltme yapılamaz. Bu yasak günlük

³⁷ Yarg.9HD. 23.6.1970. E. 5141 , K. 6897 (TİK. , s. 340).

³⁸ OĞUZMAN,a.g.m., s.879.

gazetelere özgü olup günlük olmayan gazeteleri (örneğin dergileri) kapsamaz³⁹. Bu yasağın yaptırımını 28.maddede belirlenmiştir.

Kanun koyucu, 5953 sayılı Kanununun 20 ve 28.maddeleri ile yılın beş gününde gazete çıkarma hakkını yasaklamakta ve bu hakkı bir imtiyaz olarak, her ilde basın kartı sahibi üyesi en fazla olan gazetecilerin bağlı buldukları meslek teşekkülüne vermekte, böylece sözü geçen kuruluş için esaslı bir ayrıcalık meydana gelmektedir. Bu yasağa uymamak ise bir suç haline getirilmiştir⁴⁰.

Ancak belirtelim ki, günlük gazetelerin intişar etmeyeceği (yayımlanmayacağı) günler adını taşıyan 5953 sayılı Kanununun 20.maddesi ve dolayısıyla 20.madde hükmünün aksine davranıp bayram günlerinde gazete çıkaran gazetelere uygulanacak ceza hükmü bulunduran 28.madde Anayasa Mahkemesinin 20.1.1993 tarih ve E.1992/3 K.1993/4 sayılı kararı ile iptal edilmiştir. Bu bakımdan günlük gazetelerin Şeker ve Kurban Bayramlarında yayınlanmaması söz konusu değildir. Bu sürede gazetecilerin çalıştırılması mümkündür.

2.1.3.2. İş Süreleri Bakımından

Gazetecilerin iş süreleri, normal iş süreleri, fazla çalışma süreleri, ücretli izin alma haklarının bakımından üç başlık altında incelenecektir.5953 sayılı Kanun Ek1.maddesinde gazetecilerin; normal iş süreleri, fazla çalışma süreleri bunlara bağlı olarak hak ettikleri ücret oranları düzenlenmiştir. Ek 3.maddesinde de Ek 1.madde de sözü edilen ödemelerin yapılmaması halinde uygulanacak ceza hükümleri yer almaktadır. Ücretli izin hakları ise, Kanunun ilgili maddelerinden yararlanılarak açıklanacaktır.

2.1.3.2.1. Normal İş Süreleri Bakımından

5953 sayılı Kanuna 6253 sayılı Kanunla eklenen Ek 1.maddesine göre, “5953 sayılı Kanunun 1.maddesindeki gazeteci tabirinin

³⁹ TUNCAY,a.g.e., s.63.

⁴⁰ Sulhi DÖNMEZER, **Basın ve Hukuk**, (İstanbul 1976), s. 223.

şumulu içinde bulunan kimselerden müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi yerlerde hizmetlerinin mahiyeti itibariyle sürekli çalışanlar için günlük iş müddeti, gece gündüz devrelerinde sekiz saattir.”

Gazetecilerin normal çalışma süresi Kanunda sekiz saat olarak düzenlenmiştir. Ancak uygulamada çalışma koşullarının çok ağır olduğu, günde on saati aşkın süre çalıştırıldıkları ve sürenin normal çalışma süresi gibi değerlendirildiği görülmektedir⁴¹.

Diğer işkollarında bir saatlik öğle dinlenme saati çalışma haricinde tutulurken, bu gazetecilik işkolunda işin sürekliliği göz önüne alınarak çalışma süresi içinde değerlendirilmiştir⁴².

2.1.3.2.2. Fazla Çalışma Süreleri Bakımından

Gazeteciler için normal çalışma süresi olan 8 saatten daha fazla çalışılması ile ulusal bayramlar, genel tatiller ve hafta tatilinde çalışılması 5953 sayılı Kanuna göre fazla çalışmadır (Ek m.1/2). Genel tatiller kavramıyla anlatılmak istenen yılın ilk günü ile 10 ocak Çalışan Gazeteciler Bayramıdır⁴³. Bunun yanında 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanunun 2.maddesi ile de genel tatil günleri düzenlemiştir. Bu düzenlemeye göre resmi bayram günleri; 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı,30 Ağustos Zafer Bayramıdır. Dini bayram günleri ise; Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramıdır. Ayrıca 29 Ekim günü Ulusal Bayramdır (UBGTK.m.1).Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir. Özel işyerlerinin ise sadece 29 Ekim günü kapatılması zorunluluğu bulunmaktadır. Buna karşılık 29 Ekim günü kapalı tutulması gereken işyerlerinde eğer işin ve işyerinin niteliğinden doğan bir zorunluluk varsa buralarda 29 Ekim günü çalışma yapılması imkanı da vardır (UBGTK. m.2, f.3). İşin niteliğinden kaynaklanan çalışma zorunluluğu

⁴¹ Asiye UYSAL, *Türk Basınında Muhabir*,(GCY,1987), s.104.

⁴² ALTUN, a.g.e.,s.33.

⁴³ ALTUN, a.g.e.,s.34.

dışında toplu iş sözleşmesi ya da hizmet akitlerine 29 Ekim günü çalışmayı öngören hükümlerin konulması imkanı bulunmamaktadır⁴⁴.

Her bir fazla çalışma saati için verilecek ücret, normal çalışma saati ücretinin %50 fazlasıdır. Saat 24'ten sonraya rastlayan çalışmalar için saat ücreti bir kat fazlasıyla ödenir(Ek m.1/5). Fazla saatlerin hesabında yarım saatten az olan süre yarım saat, fazla olan bir saat sayılır. Fazla çalışma günde üç saati geçemez(Ek m.1/son).

Ücretini parça başına yahut yapılan iş miktarına göre alan gazetecilere fazla çalışma yaptırılacak olursa bunların fazla saatlere tekabül eden ücretleri de aynı esaslara tabidir(Ek m.1/7).

Fazla çalışma ücretlerinin bir sonraki ayın ücretiyle birlikte ödemesi zorunludur. Fazla çalışma ücretinin gününde verilmemesi halinde her geçen gün için %5fazlasıyla ödenmesi gerekmektedir. (Ek m.1/8).

Pazar gününden başka bir gün hafta tatili yapan gazeteci Pazar günü çalıştırılrsa dahi fazla çalışma yapmış sayılmaz(Ek m.1/3).

2.1.3.2.3. Ücretli İzin Hakları Bakımından

Çalışanın dinlenme ve tatil yapma hakkı sosyal bir haktır. Bu hak Anayasamızın 50.maddesinde yer almaktadır. “Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.”

5953 sayılı Kanun da gazetecilerin bu haklarını düzenlemiştir. Söz konusu hakları; haftalık ve yıllık izin, bayram izni ile mazeret izni şeklinde ele almak mümkündür.

Haftalık İzin: Yürürlükte olan hükümlere göre gazetecilere her altı günlük fiili çalışma sonrasındaki gün ücretli dinlenme izni verilmesi zorunludur. Gazeteci sürekli gece çalışıyorsa hafta tatili iki gündür(m.19/1).Hafta tatili yaptırılmadığı takdirde, tatil günü yaptırılan çalışma

⁴⁴ Ercan GÜVEN-Ufuk AYDIN, **İş Hukuku Dersleri**,(Eskişehir:Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, 1995), s.118.

fazla çalışmadır⁴⁵. Ve bu çalışma karşılığı ücret normal çalışma ücretinin %50 fazlası olarak ödenmelidir.

Hafta tatilinin Pazar günü verilmesi zorunlu değildir. Bundan dolayı Pazar günü çalışan, haftanın başka bir günü izinli olan gazetecinin Pazar günü yaptığı çalışma fazla çalışma değildir. Çünkü Pazartesi günü çıkan gazete Pazar günü hazırlanmaktadır. Gazeteler her gün yayınlandığı için haftalık izin genel kurallardan farklıdır. Uluslararası Çalışma Örgütüncü 1957 yılında kabul edilen 106 sayılı Ticaret ve Büro işyerlerinde Hafta Tatili Sözleşmesi, devletlere basın işletmelerini bu sözleşmede getirilen esasların dışında tutabilme yetkisi vermiştir⁴⁶.

Yıllık İzin: 5953 sayılı Kanun yıllık ücretli izni, günlük ve günlük olmayan gazetelerde çalışanlar için ayrı ayrı düzenlemiştir.

Günlük bir gazetede çalışan gazeteciye, en az bir yıl çalışmış olması şartıyla yılda dört hafta ücretli izin verilir. Gazetecilik mesleğindeki hizmeti on yıldan çok olan gazeteciye altı hafta ücretli izin verilir. Gazetecinin kıdemi aynı gazetede ki hizmetine göre değil, meslekteki hizmet süresine göre hesaplanır(m.21/1). Yani dikkate alınacak olan çalışmakta olduğu gazetede ki süresi değil, mesleğe ilk başladığı andan itibaren ulaştığı hizmet süresidir.

Günlük olmayan gazetelerde çalışan gazetecilere ise, her altı aylık çalışma devresi için iki hafta ücretli izin verilir(m.21/2). Bu iznin verilmesi en az bir yıl çalışmış olması şartına bağlanmamıştır.

Yıllık izin hakkından vazgeçilemez (21/son).Kanunda yer alan bir yıllık süreyi doldurmuş olması şartı ile izin süreleri işçi yararına toplu iş sözleşmesi ile değiştirilebilir. Örneğin altı aylık hizmet süresinden sonra yıllık izne hak kazanılır gibi ya da dört hafta yerine beş hafta yıllık izin hakkı vardır gibi maddelere yer verilebilir.

Bu madde hükmüne uymayarak yıllık izni vermeyen ya da bu süreye ait ücreti gazeteciye ödemeyen işveren, bu süreye ait ücretin iki

⁴⁵ OĞUZMAN, a.g.m.,s.873.

⁴⁶ TUNCAY, a.g.e.,s.68.

katını gazeteciye ödemeye ve ayrıca bu miktarda ağır para cezası ödemeye mahkum edilir(m. 29).

Bayram İzni: Gazetecilerin haftalık ve yıllık izinleri dışında bir yıl içinde kullandıkları; ramazan bayramının 2.ve 3.günü ile kurban bayramının 2,3,4.gününden oluşan toplam beş günlük tatilleri daha önce de belirtildiği gibi Anayasa Mahkemesinin 20.1.1993 tarih ve E.1992/3 K.1993/4 sayılı kararı ile iptal edilmiştir.

Bunlar dışında genel tatil uygulanan günlerde (yılın ilk günü ile 10 ocak Çalışan Gazeteciler Bayramı ve diğer bayramlar) gazeteciler çalışmalarının karşılığı olarak toplu iş sözleşmesinde belirlenen oranda fazla ücret alırlar.

Mazeret İzni: Gazeteci çocuğu dünyaya geldiği gün; eşi veya çocuğu, ana veya babası öldüğü zaman dört; çocuğu evlendiği, kardeşi, büyük anne veya büyük babası veya torunu öldüğü zaman iki gün olağanüstü ücretli izine hak kazanır. Bu izinler senelik izinden sayılmaz(m.19/2). Yine bu süreler imzalanan toplu iş sözleşmesi ile artırılabilir.

2.1.3.3.İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bakımından

Basın İş Kanununda bu konuda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak gazetecilerin çalışma koşulları düşünüldüğünde haber bulma, hazırlama sürecinde yaşadıkları göz önüne alındığında işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından ne tür tehlikelere maruz kaldıklarını görmek mümkündür. Gerçekten de hazırlanan haber yangın, sel gibi doğal afetlerle ilgili olabilir. Bunu araştıran gazeteciler söz konusu afetlere maruz kalabilirler. Ya da ekonomik, siyasi haberlerden dolayı tehdit edilebilir, hırpalanabilir, hatta ölebilirler ki böyle örnekler oldukça çoktur. “Haber bulmadan geri dönme”⁴⁷ yaklaşımı içerisinde olan işverenlerin bulunduğu bir piyasada gazetecilerin sağlık ve güvenliğinin düşünülmediği bir gerçektir. Diğer taraftan çalışma yerleri açısından olaya bakıldığında genellikle kalabalık, gürültülü, sigara dumanı olan

⁴⁷ TUNCAY, a.g.e.,s.68.

havasız yerlerde çalışmakta oldukları görülür⁴⁸. Bu ortamdaki tüm etmenler gazetecinin sağlığını olumsuz etkileyecektir. Bir de bunlara stres eklenirse gazetecinin sağlığı oldukça büyük risk altındadır.

Nitekim, gazetecilerde ortak olarak görülen sağlık sorunlarının başında kalp damar hastalıkları ve mide ülseri gelmektedir. Düzensiz çalışma saatleri, tatillerin kesintiye uğraması, düzensiz yemek, haber atlama endişesi ile hızlı ve gücün üzerinde çalışma, iş güvencesinin olmaması ve rekabet nedeniyle duyulan gerginlik sonucu ortaya çıkan psikolojik baskı bedensel bazı arazlara yol açar. Özellikle orta yaşın üzerindeki gazeteciler arasında görülen asabi tansiyon, mide ülseri ve kalp krizi bu yüksek gerilimli ortamların ürünüdür⁴⁹.

Türk basınında gazeteciler arasında dünya geneline benzer çalışma düzeni ve ortamı nedeniyle neredeyse aynı sağlık sorunları görüldüğünü söylemek mümkündür⁵⁰.

Diğer sağlık sorunları da gelişen teknoloji ile ortaya çıkmıştır. Görme bozuklukları, kas ve iskelet zorlanmaları, gebelik ve doğum sorunları, diğer sorunlar başlığı altında inceleyebileceğimiz sorunlardır.

Göz Bozuklukları: Elektronik basın sanayiinde karşılaşılan en yaygın ortak sorun, “astenopi” denilen göz zorlanmasıdır. Gözde kızarma, yanma ve sulanmaya, görüş berraklığında gerilemeye, baş, boyun ve bel ağrılarına yol açabilen bu durum, esasen görme bozukluğu olan ve gözlük kullanan ya da yaş ilerledikçe görme bozukluğu artan işçiler için geçerlidir. Bu konuda alınabilecek önlemler, elektronik cihazlarla çalışan işçilerin periyodik biçimde göz muayenelerinden geçirilmesi, muayene ve gerekiyorsa tedavi masraflarının doğrudan doğruya işverence üslenilmesidir.

Kas ve İskelet Zorlanmaları: Sadece elektronik cihazları değil, mekanik daktiloları ve dizgi makinelerini kullananlar, yani sürekli biçimde parmak, el, bilek ve kollarından yararlanarak çalışanlar, aynı işi yüksek hızla ve tekrar tekrar yapma sonucu, sırt, bel ve boyun ağrıları, el, kol, bilek ve

⁴⁸ UYSAL, a.g.e.,s.107.

⁴⁹ UYSAL, a.g.e.,s.102-103.

⁵⁰ ALTUN, a.g.e.,s.52.

parmaklarda uyuşma, sinir ve kas ezilmesi gibi durumlarla karşılaşmaktadırlar. Burada da çalışanların periyodik sağlık muayenelerinden geçirilmesi ve belirebilecek ani durumlara müdahale etmek için sürekli uzman işyeri hekimlerinin istihdamı gerekmektedir.

Gebelik ve Doğum Sorunları: Elektronik cihazlardan çıkan radyasyonun cenin üzerinde zararlı etkileri olabilir. Hep aynı yerde oturarak sürekli ve hızlı biçimde aynı işi yapmak, yanlış oturma pozisyonları bu sağlık sorunlarının muhtemel sebepleri olabilir.

Diğer Sorunlar: Yaygın biçimde elektronik cihazların kullanıldığı işyerlerinde rastlanan katarakt, ışığa duyarlı epilepsi, çeşitli alerjiler vs. yine bilimsel olarak kanıtlanmamakla birlikte, elektronik cihaz kullanımından kaynaklanabilecek sağlık sorunları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Basın sanayiinin elektronikleşmesi süreci içinde, uzman hekimler gözüyle görülüp denetlenmesi gereken, denetlenmediğinde ve önlem alınmadığında işçi sağlığı üstünde olumsuzluk yaratan çok sayıda etken vardır.

Bu olumsuzluklara karşı; ekran başında çalışma süresinin azaltılması, dinlenme aralarının artırılması ve işi çeşitlendirmek gibi önlemler alınabilir⁵¹. İş çeşitlendirmenin amacı, monotonluğun çalışanda bıkkınlık oluşturmasını engellemek ve dolayısıyla olumsuz sonuçlarından gazeteciyi korumaktır.

Belirtmek gerekir ki, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının İş Teftiş Kuruluna bağlı iş müfettişleri, sadece 1475 sayılı İş Kanununa giren işyerlerini değil bunun yanında 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamına giren işyerlerini de denetlemekle yetkili ve ödevlidir⁵². İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü yoluyla yapılan denetim ve teftişler teknik bir bilgi gerektirdiğinden iş müfettişi yetkisine sahip mühendis, hekim, kimyager vs. tarafından yapılır⁵³. İş müfettişleri hazırlayacakları raporları kendi müdürlüklerine verirler. Teftiş ettikleri

⁵¹ ALTUN, a.g.e.,s.53.

⁵² Nüvit GEREK, **Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, (Türkiye Metal Sendikası,1998), s.153.

⁵³ İhsan ERKUL, **Türk İş Hukuku Dersleri**, (İstanbul: Yörük Matbaası, 1974),s.325.

işyerlerinde sadece mevcut mevzuata uymamaktan ileri gelen aksaklıkları belirlemekle yetinmeyip mevzuatta belirtilmemiş olsa bile işin niteliği ve gereği icabı yapılması gereken fakat işverence yerine getirilmemiş hususları da tespit edip, gittikleri her iş yeri için işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin tedbirleri belirtmek zorundadır⁵⁴.

2.1.3.4.Rekabet Yasağı Bakımından

Gazetecinin iş ilişkisi sürerken başka bir işte çalışıp çalışmayacağı Kanunun 13.maddesinde şöyle düzenlenmiştir:”Gazeteci işverenle yaptığı hizmet akdinde aksi belirtilmedikçe dışarıda, basınla alakası olsun veya olmasın başka iş tutmakta serbesttir.” Dolayısıyla,5953 sayılı Kanun diğer İş Kanunlarından farklı olarak gazetecilere başka işte çalışabilme hakkı vermiştir.

Ancak, bu hak gerek sendikalı gerek sendikasız işyerlerinde yapılan sözleşmelerle geçersiz kılınmaktadır. Günümüzde gazetecilere başka bir işte çalışma hakkı tanınmamaktadır⁵⁵.

İş ilişkisi bittikten sonra ise, gazeteci istediği herhangi bir gazetede mesleğine devam edebilir. Bu durum 5953 sayılı Kanunun 13.maddesinin 2.fikrasında düzenlenmiş olup, hizmet akdinin feshinden sonraki zaman için gazetecinin mesleğini icra serbestisini sınırlandıran hükümler batıldır.

2.1.4. İş İlişkisinin Sona Ermesinde

2.1.4.1. Sona erme halleri bakımından

Gazeteci ile işveren arasındaki hizmet akdi, işverenin ya da gazetecinin 5953 sayılı Kanunun ilgili maddelerinde belirlenmiş olan bildirim süresini karşı tarafa bildirilmesi ve bu sürenin dolması halinde sona erer. Taraflar bildirim süresini beklemek istemiyorlarsa bu süreye ait ihbar tazminatını karşı tarafa ödemek suretiyle hizmet akdini derhal feshedebilirler.Ya da 5953 sayılı Kanunda öngörülmüş derhal fesih hallerinden birinin gerçekleşmesi halinde gazeteci ya da işveren derhal fesih yoluna gidilebilir.

⁵⁴ ERKUL, a.g.e.,s.325.

⁵⁵ ÇGD. Ankara Şube Yönetim Kurulu Raporu , (Temmuz 1996), s. 3 ve Oğuzman, a.g.m.,s.874.

Bir de gazetecinin hastalığı veya ölümü, yayının kesintiye uğraması, tarafların anlaşması, belirli sürenin bitmesi gibi genel sona erme halleri vardır.

2.1.4.1.1. Genel sona erme hallerinde

Hizmet akdinin genel sona erme halleri; gazetecinin hastalığı veya ölümü, yayının kesintiye uğraması, tarafların anlaşması ve belirli sürenin bitmesi başlıkları altında ele alınacaktır.

Gazetecinin hastalığı halinde: Kanunun 12.maddesine göre, gazetecinin uğradığı hastalık sebebiyle hizmet akdi işveren tarafından feshedilemez. Ancak bu hastalığın altı aydan fazla uzaması halinde tazminat verilerek hizmet akdi feshedilebilir (m.12 / 1). 5953 sayılı Kanun, 212 sayılı Kanunla değiştirilmeden önce hastalığın süresi ne olursa olsun bu sebeple akdin feshedilebileceğini kabul etmekteydi. Ayrıca hastalığın işçinin kendi kusuru dışında doğmaması şart koşulmakta idi⁵⁶. Gazeteci kendi kusuru ile hasta olmuşsa hastalığın süresi kısa da olsa uzun da olsa İş Kanununda olduğu gibi işveren hizmet akdini derhal feshedebiliyordu. Ama kanunun yeni halinde buna benzer bir şart yoktur. Hastalık, gazetecinin kusuruyla ya da kusuru dışında oluşsun, altı aydan fazla sürdüğü zaman işveren hizmet akdini feshetme hakkına sahiptir.1475 sayılı Kanunda ise bu durum şöyle düzenlenmiştir:İşçinin kendi kusuru olmaksızın meydana gelen hastalık, kaza,doğum ve gebelik gibi hallerde işveren hizmet akdini bildirimsiz olarak fesih hakkı; hastalık işçinin işyerindeki çalışmasına süresine göre 13. maddedeki bildirim önellerini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik halinde bu süre kadın işçinin doğumdan sonraki altı haftalık izninden sonra başlar (1475 s.K. m.17/3).Görüldüğü gibi gazetecinin hastalık hali ile işçinin hastalık halinde önemli farklılıklar vardır. Gazetecinin kendi kusuru olup olmaması göz önüne alınmazken, işçinin kendi kusuru dışında hastalanması halinde yukarıda değindiğimiz sürelerin geçmesi beklenmektedir. Gazetecilerde oldukça fazla tutulmuş olan süre hastalığın başlamasından sonraki altı ayken, işçilerde bildirim önellerinin sonrasındaki altı haftadır.

⁵⁶ ÖZEK, a.g.k., s.812.

Yine 12.maddeye göre; hastalığı sebebiyle işine devam edemeyecek duruma düşüp de işveren tarafından hizmet akdi feshedilen gazeteci azami bir yıl içinde iyileştiği takdirde eski işine tercihen alınır (m.12 / 2).

Ancak, bu hüküm gazetecinin çalıştığı yerin boş olması halinde uygulanacaktır. Çünkü, hizmet akdi feshedilen gazetecinin yerine yeni gazeteci alınmışsa, söz konusu hükmün uygulanması çalışmakta olan yeni gazeteci açısından haksız bir sonuç doğuracaktır.

Bu maddenin de uygulandığını söylemek güçtür. Genellikle hastalanan hatta işe giderken kaza yapan gazeteciler hemen işten çıkarılmaktadır⁵⁷.

Gazetecinin ölümü; Gazetecinin ölümü sebebiyle hizmet akdinin sona ermesi halinde eşi ve çocuklarına, bunlar yoksa geçimi gazeteciye ait olan aile üyelerine (ana babasına), ölen gazetecinin aylık ücretinin üç katından az olmamak üzere, kıdem hakkı tutarında ölüm tazminatı verilir (m.18). Hükmün açık olmayan ifadesi sebebiyle, bir görüş kıdem tazminatı olduğunu, diğer bir görüş kıdem tazminatı olmadığını savunmaktadır. Nitekim Özek bu tazminat kıdemle ilgili bir tazminattır⁵⁸, bu açıdan, ödenecek tazminatın ölen gazetecinin tüm meslek kıdemine göre hesaplanması zorunludur⁵⁹demektedir. Buna karşı Oğuzman ; bu tazminatın ölüm tazminatı olduğu, kıdemle alakasının olmadığı görüşünü savunarak, 212 sayılı Kanunla yapılan değişikliğin bu tazminatı kıdem hakkı tutarına çıkardığını ve bugünkü şartlarda işverenlere aşırı külfet yüklediğini; bu durumun ise yaşlanmış gazetecilerin işe alınmalarını güçleştirdiğini ileri sürmektedir⁶⁰.

Maddenin başlığı ve aylık ücretin üç katından az olmayan bir tazminat verilir ifadelerinden yola çıkarak bu hükümde geçen tazminatın kıdem tazminatından farklı bir tazminat olduğu görüşü daha yerindedir

61

⁵⁷ ÇGD. Ankara Yönetim Kurulu Raporu, (Temmuz 1996), s.3.

⁵⁸ ÖZEK, a.g.m., 40.

⁵⁹ ÖZEK, a.g.k., 813.

⁶⁰ OĞUZMAN, a.g.m. s.880.

⁶¹ TUNCAY, a.g.e. s.76.

Aşağıda sıralanan nedenlerden dolayı bu tazminatın ölüm tazminatı olduğu kanaatindeyiz:

- 5953 sayılı Kanunda kıdem tazminatını düzenleyen 6. maddede bu tazminat hakkını doğuran hallerde gazetecinin ölüm hali sayılmamıştır. Dolayısıyla ölen gazetecinin hak sahiplerine kıdem tazminatı ödenmeyecektir. 5953 sayılı Kanununun 18. maddesinde öngörülen ölüm tazminatı ödenecektir.
- Ölüm tazminatının hesaplanmasında mesleki kıdem esas alınmıyor olması bu tazminatın kıdem tazminatı niteliğine sahip olduğunu göstermez.
- Diğer taraftan gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanması için geçecek süre doldurulmadan gazeteci ölmüşse; ya da daha önceki işyerinden kıdem tazminatı almışsa gibi ayrıntılar maddede düzenlenmemiştir. Madem ölüm tazminatı kıdem tazminatı niteliğindedir, bu ayrıntıların düzenlenmiş olması gerekirdi. Bir de gazeteci mesleği sebebiyle öldürülmüş müdür yoksa ölmüş müdür? Bu ayrıntının da atlanmaması yerinde olurdu. Bu tazminatın gazetecinin aylık ücretinin üç katından az olmayacağı hükmü düşünüldüğünde işvereni mali açıdan zorlayacağı söylenebilir. Bu nedenle kanımızca hizmet akdi ya da toplu iş sözleşmesinin imzalanması aşamasında yukarıdaki ayrıntıların göz önüne alınarak bir madde konulması ile kanundaki bu net olmayan hükmün kötüye kullanılması önlenilecektir.

Yayının Kesintiye Uğraması Halinde: Herhangi bir nedenle yayının kesilmesi halinde gazetede çalışanlar kesilme tarihinden itibaren iki ay süre ile kanun gereği ücretlerini almaya devam ederler (m.17 / 4). İki aylık sürenin bitmesiyle hizmet akdi kendiliğinden sona erer. Bu iki aylık süre içinde ücretin ~~ödenmesinin~~ nedeni, gazetecinin işsiz kaldığı dönemi finanse etmektir.

Tarafların anlaşması: Taraflar aralarında anlaşarak hizmet akdini her zaman sona erdirebilirler. Akdin belirli ya da belirli olmayan bir süre için yapılmış olmasının tarafların anlaşması ile sona ermesine hiçbir etkisi yoktur⁶².

Belirli sürenin bitmesi: Belirli süreli hizmet akitleri, süresinin bittiği tarihte, aksi belirtilmedikçe kendiliğinden sona erer (B.K:m.338).

Akitte belirtilen sürenin dolmasına rağmen gazeteci çalışmaya devam eder ve işveren de buna ses çıkarmazsa akit aynı süre için fakat en çok bir yıl için yenilenmiş sayılır (B.K. 339 / 1). Buna akdin susma ile yenilenmesi denir⁶³.

2.1.4.1.2. Bildirimli fesih

Hizmet akdi belirli olmayan bir süre için yapılmışsa gazetecinin ya da işverenin karşı tarafa belli bir süre önce bildirmesiyle her zaman sona erdirilebilir. Bildirimin karşı tarafa yapılması ile hizmet akdinin sona ereceği tarih arasındaki zaman diliminde gazeteci çalışmaya devam eder. Ya da fesih bu süreye ait ücretin karşı tarafa ödenmesi ile bildirim süresi beklenmeksizin gerçekleştirilebilir.

Süresi belirli olmayan hizmet akitlerinde feshin bildirim 5953 sayılı Kanunda yazılı sürelerle tabidir (m.5/1). Bu süreler 1475 sayılı Kanunun aksine gazeteci ve işveren için farklı düzenlenmiştir. Gazeteci ve işverene ait bildirim süreleri en az olup akit ile artırılabilir (m.8). Öte yandan 5953 sayılı Kanunun 6.ve 7.maddelerinde yazılı bildirim sürelerine karşılık gelen ücret miktarındaki tazminatın, işveren veya gazeteci tarafından diğer tarafa ödenmesi suretiyle akdin derhal feshi de mümkündür (m.5/2).

Gazeteci tarafından fesih:

Gazeteci en az bir ay önceden işverene yazılı ihbarda bulunmak suretiyle hizmet akdini her zaman feshedebilir (m.7). Gazetecinin bildirimli fesih ile hizmet akdini feshetmesinde, bildirim süresi belirlenirken

⁶² TUNCAY, a.g.e., s.75.

⁶³ TUNCAY, a.g.e., s.75.

hizmet akdinin süresinin önemi yoktur. Her ne kadar Tuncay yazılı bildirim geçerlik şartı olmayıp ispat şartıdır⁶⁴ şeklinde bir görüşe sahipse de Kanun metnindeki ...yazılı ihbarda bulunmak suretiyle ...ifadesinden anlaşılacağı gibi kanımızca geçerlilik şartıdır. Gazeteci bir aylık bildirim süresi içinde çalışmak zorundadır. Ancak aynı Kanunun 5.maddesinin 2.fikrasına göre bu süreye ait ücreti (ihbar tazminatını) işverene ödemek şartıyla işi derhal bırakması da mümkündür. Deneme süresine tabi tutulan stajyer gazetecinin işi bırakması için bildirim süresine gerek yoktur (m.10).

İhbar tazminatı gazetecinin son aldığı 1 aylık ücreti tutarındadır. Kanunda belirlenen bu limitler toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir⁶⁵.

İşveren tarafından fesih;

Hizmet akdi, aralıksız en az 5 yıl sürmüş olan gazetecinin işine son verilmesi, yapılacak yazılı bildirimden itibaren üç ay geçtikten sonra gerçekleşir. Beş yıldan az hizmeti olanlar için bildirim süresi bir aydır (m.6/4). Bu süre içinde gazeteci çalışmaya devam eder ve ücretini alır. Ya da işveren bu süreye ait ücreti gazeteciye peşin ödeyerek akdi derhal feshedebilir (m.5/2). Türkiye Gazeteciler Sendikasının çeşitli gazetelerle yaptığı toplu iş sözleşmelerinde hizmet süresinin uzunluğuna göre 1 ayla 7 ay arasında değişen bildirim süreleri belirlenmiştir⁶⁶.

Deneme süresi içinde akdi sona erdirmek için bildirim süresine uyma şartı yoktur (m.10). Dolayısıyla bu süre içinde işine son verilen gazetecinin herhangi bir bildirim süresi talep etme hakkı yoktur⁶⁷.

Gazetecinin yıllık iznini kullanmadan işine son verilmesi halinde, izin süresine ait ücreti kendisine peşin olarak verilmelidir (m.6/6).

2.1.4.1.3. Haklı nedenle fesih

⁶⁴ TUNCAY, a.g.e., s.78.

⁶⁵ ÖKE, a.g.e., s.193.

⁶⁶ ÖZEK, a.g.k., s.811.

⁶⁷ TUNCAY, a.g.e.,s.78.

Haklı nedenle hizmet akdinin feshedilmesinde akdin belirli ya da belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur (m.11/son). Her iki taraf da hizmet akdini haklı nedenle feshedebilir. Bu feshin gerçekleşmesi için gereken haklı nedenler Kanunun 11. maddesinde gazeteci ve işvereni için farklı olarak düzenlenmiştir.

Gazetecinin Feshi:

Bir gazete ya da derginin yön ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöhretini veya manevi değerlerini ihlal edici bir durum yaratacak şekilde açık bir değişiklik olması halinde, gazeteci bildirim süresini beklemeden akdini feshedebilir (m.11/1).

Bu madde ile düzenlenmiş olan durum, gazetecinin hizmet akdini BK.madde 344'deki genel nitelikteki haklı nedene dayanarak feshetme hakkını ortadan kaldırmaz. Nitekim 11 / 2'deki hüküm de bu düşüncelyi doğrular niteliktedir⁶⁸. Şöyle ki; hizmet akdini 5953 sayılı Kanunun 11/1'e göre fesheden gazeteci, işverenin kusuru neticesinde hizmet akdini feshetmiş olsa idi ne miktar tazminat alacak idiyse, o miktar tazminat isteyebilir(m.11/2).

İşverenin Feshi:

Kanunda madde 11 / 3'de belirlenen halde, işveren gazetecinin hizmet akdini derhal feshedebilir ve tazminat vermez. Bu maddeye göre; görevini yerine getirmesi ile ilgili hususlarda gazetecinin bilerek veya ağır bir ihmali sonucu olarak, mevkutenin itibar veya şöhretine zarar verecek fiil ve harekette bulunması hali işverene bildirim süresini beklemeden hizmet akdini derhal feshetme hakkını veren ağır sebeplerden sayılır (m.11 / 3). Bu düzenleme haklı nedenle feshin özel bir durumudur⁶⁹. Bu hüküm Borçlar Kanununun 344. maddesinde yer alan ve taraflara hizmet akdini derhal fesih hakkı veren sona erdirme halini ortadan kaldırmaz. Akdi derhal fesheden işveren haklı nedenle akde son verdiğini ispatlamakla yükümlüdür. Haklı sebep konusunda uyuşmazlık halinde karar hakime aittir.

⁶⁸ TUNCAY, a.g.e.,s.80.

⁶⁹ TUNCAY, a.g.e., s.79-80.

2.1.4.2. İş ilişkisinin sona ermesinin hukuki sonuçları bakımından

2.1.4.2.1. Tazminat hakkı

İş ilişkisinin sona ermesinde ödenecek tazminatın niteliği iş ilişkisinin sona erme şekline bağlı olarak değişmektedir. Hizmet akdinin bildirim gerektirmeksizin bittiği hallerde ortaya çıkan hukuki durum mesela gazetecinin ölümü halinde mirasçılarının hakkı olan ölüm tazminatıdır. Ölüm tazminatı, Kanunun 18.maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıntılarına daha önce değinildiği için burada ele alınmayacaktır Belirli süreli hizmet akdinin süresinin bitmesiyle sona ermesi durumunda da, bildirim gerektirmez. Ancak bu durumda Kanun işverene karşı ileri sürülebilecek herhangi bir hak tanımamıştır⁷⁰.

Akdin bildirimli fesih ile feshedilmesinde ise, iki hukuki sonuç oluşmaktadır. Birincisi ihbar tazminatı, ikincisi kıdem tazminatı.

İhbar tazminatı; ancak süresi belirli olmayan hizmet akitlerinde söz konusu olabilir. Süresi belirli olmayan hizmet akdinin gazeteci tarafından bildirim süresine uyarak feshi halinde gazeteci işverenden bir şey isteyemez⁷¹. Gazeteci fesih bildiriminden itibaren bir ay daha işyerinde çalışmak zorundadır (m.7).

Eğer feshi ihbar süresince işyerinde çalışmak istemiyorsa 1 aylık ücretini işverene vermek zorundadır (m.5/2).Gazeteci bir aylık ücretini işverene vererek hemen işyerinden ayrılabilir. Bu peşin ödenmiş ihbar tazminatı niteliğindedir.

İşveren fesih bildiriminde bulunursa; gazeteci bildirim süresince işyerinde çalışır ve ücretini almaya devam eder. Bildirim süresi, kıdemi aynı işyerinde 5 yıl ve daha fazla çalışmış olanlar için 3 ay, 5 yıldan az çalışmış olanlar için 1 aydır (m.6/4). İşveren bildirim süresine ait ücret tutarında ihbar tazminatını peşin ödeyerek gazetecinin işine derhal son verme hakkına sahiptir (m.5/2).

⁷⁰ OĞUZMAN, a.g.m., s. 875.

⁷¹ TUNCAY, a.g.e., s.82.

İhbar tazminatı konusunda da değinildiği gibi, Kanunda en az tutarlar belirtilmiş olmakla birlikte bunlar toplu iş sözleşmeleriyle artırılmaktadır⁷².

Kıdem tazminatına hak kazanmada ise, 212 sayılı Kanunla 5953 sayılı Kanunda önemli değişiklikler yapılmış fakat 6.maddenin yeni şekli karışık bir durum ortaya çıkarmıştır⁷³. Şöyle ki değişiklikten önceki 5953 sayılı Kanunun 6.maddesinin son fıkrası gazetecinin talep edeceği kıdem tazminatı miktarını şöyle düzenlemişti: “.....gazeteciye fesih ihbar edilen hizmet sözleşmesinin ilgili olduğu her hizmet yılı veya küsuru için son aylığı esas ittihaz olunmak suretiyle her hizmet yılı için bir aylık ücreti miktarında tazminat verilir. Ancak yıllık hizmetin altı aydan az kısmı nazara alınmaz.”.

Sözü geçen maddede 212 sayılı Kanunla yapılan değişiklikte hem yukarıdaki hüküm maddenin yedinci fıkrası olarak aynen muhafaza edilmiş hem de bunun yanında maddeye ilave edilen ilk üç fıkrada meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazetecilere mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanacak kıdem tazminatı verilmesi esası kabul edilmiştir.

5953 sayılı Kanunun 6.madde hükmüne göre, meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazeteciye kıdem tazminatı verilecektir. Bu süre gazetecinin ilk mesleğe girdiği tarihten itibaren hesaplanacaktır (m.6/1-2). Bu beş yıllık sürenin aynı işverene ait işyerlerinde geçmiş olması şartı yoktur. Bu nedenle daha önce kıdem tazminatı alarak işten ayrılma durumu hariç kıdem tazminatı alacağından kıdem tazminatından son işveren sorumlu olacaktır⁷⁴. Diğer bir koşul da hizmet akdinin işveren tarafından bildirimli fesihle sona erdirilmesidir. 5953 sayılı Kanunun 6.maddesinin 7.fıkrasında “hizmetine bu madde hükümlerine göre son verilen gazeteciye.....tazminat verilir” denmektedir. Söz konusu kanun hükmünden ve “işveren tarafından fesih ve kıdem tazminatı” başlığından anlaşılacağı üzere gazetecinin kıdem tazminatı alabilmesi için; süresi

⁷² ÖKE, a.g.e., s.193.

⁷³ OĞUZMAN, a.g.m., s.875.

⁷⁴ Nuray GÖKÇEK Karaca, “Türkiye’de Basın Çalışanlarının İş İlişkileri ve Sorunları”(Eskişehir:Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000), s.87

belirli olmayan hizmet akdinin işveren tarafından bildirimli fesih ile sona erdirilmesi gerekir. İşveren sözleşmeyi ister usulüne uygun olarak isterse usulsüz olarak (ihbar öneline uymadan) feshetsin, gazeteciye kıdem tazminatı ödeyecektir⁷⁵

İşveren hizmet akdini haklı nedenle, yani kanununun 11 /3.maddesinde yazılı hakka dayanarak feshederse, gazeteciye kıdem tazminatı ödemek zorunda değildir⁷⁶. 5953 sayılı Kanun, 11 /1 maddesi dışında bir nedenle veya nedensiz olarak istifa etmesi halinde gazeteciye kıdem tazminatı ödeneceği yolunda bir düzenleme getirmemiştir. Nitekim bu konuda Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun vardığı bir karar da bu durumu desteklemektedir. Gazeteci 5 yıl çalıştıktan sonra haklı nedenleri bulunduğunu ileri sürmeksizin istifa ederek hizmet akdini feshederse kıdem tazminatına hak kazanamaz⁷⁷. Bununla beraber gazeteciye bu hakkın toplu iş sözleşmesi ile tanınmasında bir engel yoktur⁷⁸. Ancak gazetecinin 11/1'e göre, yani haklı nedenle hizmet akdini feshetmesi halinde, kıdem tazminatı verilmelidir.

Gazeteciye verilecek kıdem tazminatı miktarı, gazeteciye feshi ihbar edilen sözleşmenin ilişkin bulunduğu her hizmet yılı veya küsuru için gazetecinin son aylığı esas alınmak suretiyle bir aylık ücret tutarıdır. Ancak yıllık hizmetin altı aydan az olan kısmı göz önüne alınmaz (m.6/7). Gazetecinin kıdem tazminatı mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesap edilecektir: Daha önce tazminatını alarak işten ayrılan gazetecinin tazminat aldığı döneme ilişkin çalışma süresi tazminatın hesabında göz önüne alınmaz. Ancak gazeteci lehine olmak kaydıyla bu hükmün aksine sözleşme yapılabilir (m.6/8).1475 sayılı Kanuna tabi çalışan işçilerin alacağı kıdem tazminatının yıllık miktarı Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek devlet memurunun 5434 sayılı T.C.Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez (1475- Değişik:10/12/1982-2762/1md.) şeklinde bir tavan belirlenmişken, 5953 sayılı Kanuna tabi çalışan gazetecilerin kıdem tazminatı hesabında böyle bir tavan sınırlaması getirilmemiştir. 1475 sayılı

⁷⁵ TUNCAY, a.g.e., s.85.

⁷⁶ TUNCAY, a.g.e., s.85.

⁷⁷ Yarg.HGK. 12.3.1997, E.1996 / 9-914, K.1997 / 170 (Yargıtay Kararları Dergisi Cilt no 23, Sayı 8, Ağustos 1997), s.1205.

⁷⁸ TUNCAY, a.g.e., s.92.

İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa göre çalışan işçilerin kıdem tazminatından damga vergisi dışında vergi, resim, harç, sigorta primi gibi hiçbir kesinti yapılamaz. Oysa, 5953 sayılı Kanuna tabi çalışan gazetecilerin kıdem tazminatının 24 aylık tutarından vergi kesilmez. Aşan kısmından kesilir. Gazeteciler için kıdem tazminatı tavanı da söz konusu değildir⁷⁹.

Gazeteci hiç kıdem tazminatı almamışsa, aynı işverene bağlı olarak çalışması şart olmadığından son çalıştığı gazete dışında geçirdiği tüm yıllara ait tazminat tutarını en son çalıştığı gazete ödeyecektir. Tazminatın hepsini ödeyen son işveren için önceki işverenlere rücu imkanı da öngörülmemiştir⁸⁰. Bu durum son işveren bakımından büyük haksızlık oluşturmaktadır.

Kıdem tazminatı bir defada ve derhal ödenir. İşverenin maddi imkansızlık nedeniyle gazetecinin tazminatını bir defada ödememesi halinde en çok 4 taksit yapılır ve bu taksitlerin tamamı bir yıl içinde ödenir. Ancak bu bölünme o işyerinin mali vergisini tahakkuk ettiren maliye şubesinin müessesenin zarar etmekte olduğunu tespit etmesi halinde yapılır (m.6 / son).

1475 sayılı Kanunda kıdem tazminatının düzenlenmiş olduğu 14. maddede kıdem tazminatına hak kazandıran haller arasında kadın işçinin evlenmesi, evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi isteğiyle hizmet akdini feshetmesi sayılmıştır. Bu hükümlerle kıdem tazminatının ikramiye niteliği göz önünde tutularak kıdem tazminatına hak kazandıran fesih halleri, evlenme nedeniyle işinden ayrılan kadın işçiler doğrultusunda genişletilmiş olmaktadır⁸¹. Ancak 5953 sayılı Kanuna tabi çalışan kadın gazeteciler için kıdem tazminatının düzenlendiği 6. maddede böyle bir düzenleme yapılmamıştır. Yani kadın gazeteci evlilik nedeniyle fesihte kıdem tazminatına hak kazanamamaktadır.

Uygulamada yapılan sözleşmelere kıdem tazminatının yeni çalışılan yerden alınmayacağı maddesi konulmaktadır. Böylece gazeteci bu hakkından vazgeçmiş olmaktadır. İstifa halinde gazeteciye kıdem tazminatı

⁷⁹ Adnan AVCI, **En Son Değişikliklerle İş Mevzuatı Açıklamalı- İçtihatlı- Uygulamalı Temel İş Kanunları**, (İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım, 1998), s.63.

⁸⁰ TUNCAY, a.g.e., s.93.

⁸¹ Ömer Zühtü ALTAN, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Yayınları, 1998), s.139.

ödenmediği için gazeteler gazetecileri istifaya zorlayarak tazminat yükümlülüğünden kurtulmaktadır⁸². Bu şekilde mesleklerine yıllarını veren gazeteciler sonuçta kıdem tazminatından mahrum edilmektedir.

2.1.4.2.2. Çalışma belgesi verilmesi

Bu konuda 5953 sayılı Kanunda bir boşluk söz konusudur. Bir kanunda boşluk olması halinde söz konusu kanundan daha ana kanun niteliğine sahip başka bir kanunda, boşluk olan konu nasıl düzenlenmiştir ona bakılır. Bazen ana kanun niteliğinde birden fazla kanun olabilir. Nitekim Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda boşluk olan durumlarda Borçlar Kanununa mı yoksa İş Kanununa mı gidileceği konusunda görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Yargıtay'a göre, İş Kanunu diğer Kanunlara göre ana kanun niteliğindedir ve diğer iş kanunları aslında İş Kanununun özel birer bölümüdür. Gerçekten de İş kanunu genel olarak işçileri konu edinmişken, Basın İş Kanunu sadece basın sektöründe fikir işçisi olarak çalışanları ele almıştır. Deniz İş Kanunu da gemi adamlarını ele almıştır. O halde bu görüşün sonucu olarak diğer iş kanunlarındaki boşlukların doldurulmasında İş Kanununa daha sonra Borçlar Kanununa gidilecektir⁸³.

Bu bakımdan çalışma belgesi verilmesi konusundaki boşluk için de İş Kanunundan yararlanılacaktır. Gerekli hallerde Borçlar Kanununa başvurulacaktır.

Çalışma belgesi, hizmet akdi sona eren işçiye işveren tarafından verilen ve işçinin yapmış olduğu işin türü ile süresini gösteren, gerektiğinde işçinin çalışma nitelik ve davranışlarını da içeren bir belgedir. Çalışma belgesi iki ayrı şekilde düzenlenebilir. Bunlardan ilki, İş Kanununun 20.maddesinde ve Borçlar Kanununun 335.maddesinde düzenlendiği gibi, belgede işçinin kimliğine ilişkin bilgiler dışında sadece işçinin çalıştığı işin türü ve süresinin gösterildiği basit çalışma belgesidir. İkincisi ise işçinin açık isteği

⁸² Ç.G.D. Ankara Şube Yönetim Kurulu Raporu, (Temmuz 1996), s. 4.

⁸³ Nuri ÇELİK, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 13.Bası,(İstanbul 1996), s. 15; Yarg.9.HD., 4.5.1967, E.4311, K.377.

üzerine işçinin çalışma niteliği ve davranışları hakkındaki işverenin görüşlerinin de bulunduğu belgedir (B.K.m.335/2).Bonservis olarak adlandırılan bu tür bir belgenin verilmesi, işçinin isteğine bağlı olup işçiden buna ilişkin talep gelmediği sürece, işveren basit çalışma belgesi verir. Bu anlamda işverenin kendiliğinden bonservis düzenlemesi mümkün değildir⁸⁴.

Akdin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde işveren tarafından işçiye, işinin çeşidinin ne olduğu ve süresini gösteren bir belge verir. İşverenin belgedeki imzası, işçinin talebi halinde o yerdeki muhtar veya mülki amir tarafından onaylanır (1475 s.K.m.20/1). İşçinin kolay iş bulmasını sağlayan bu belge ile yeni işveren de işçi hakkında kolay bilgi edinme olanağı bulur⁸⁵. Kanunda belirtilmemiş olmasına rağmen belgede, işçinin kimliğini belirten adı soyadı, doğum yeri ve doğum tarihi ile işverenin adı soyadı ve adresinin belirtilmesi gerekir⁸⁶.Kanun'da da açıkça görüldüğü gibi belgenin muhtar veya mülki amir tarafından onaylanması zorunlu değildir. İşçinin talebine bağlıdır.

İşveren işçinin istediği belgeyi vermemekte direnirse veya belgeye işçi için doğru olmayan bilgiler yazarsa, işçinin veya yeni işverenin isteği üzerine o yerdeki muhtar veya mülki amir tarafından yapılacak inceleme sonucunu gösteren bir belge, işçiye veya yeni işverene verilir. Muhtar veya mülki amir tarafından yapılacak olan inceleme bir haftada tamamlanır (1475 s.K.m.20/3).

Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan yazılar bulunmasından zarar gören işçi veya bu işçiyi işe alan yeni işveren, eski işverenden zararlarının tanzimini isteyebilir (1475 s.K.m.20/5). Ancak işçinin çalışma belgesinin zamanında verilmediğini veya verilen belgede doğru olmayan kayıtlar bulunduğunu bu yüzden iş bulamadığını, söz konusu bilgilerin iş bulamamasında etkili olduğunu kanıtlaması gerekir⁸⁷.

⁸⁴ CENTEL, a.g.e., s.200

⁸⁵ Ercan GÜVEN- Ufuk AYDIN, *İş Hukuku*,(Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, 1998), s.106.

⁸⁶ ÇELİK, a.g.e., s. 185.

⁸⁷ Yarg.9.HD., 5.7.1988, E.5681, K.7384 (Çimento İşveren Dergisi, Cilt no 2, Sayı 5,Eylül 1988, s.30).

2.2.Toplu İş İlişkileri Bakımından

2.2.1. Genel Olarak

Gazeteciler de diğer işçiler gibi toplu iş ilişkilerini Anayasanın ilgili maddeleri, Sendikalar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun hükümleri doğrultusunda yürütmektedirler. Toplu iş sözleşmesi yapma, grev ve lokavta gitmeleri açısından hiçbir farklılık bulunmadığından bu bölümde sadece sendika kurma ve sendikaya üye olma hakları ile Türkiye Gazeteciler Sendikası ile Türkiye Gazete Sahipleri Sendikası hakkında bilgi verilecektir.

2.2.2. Sendika Kurma ve Sendikaya Üye Olma Hakları Bakımından

1982 Anayasasının 51.maddesinde sendika kurmak ve sendikaya üye olmak tüm işçilerin hakkı olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre; işçiler ve işverenler üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak, geliştirmek için önceden izin almaksızın sendika ve üst kuruluşlar kurabilirler. Kimse sendikaya üye olmaya üye kalmaya üyelikten ayrılmaya zorlanamaz. Bir işçi ya da işveren aynı zamanda birden fazla sendikaya üye olamaz (m.51). Gazeteciler de işverene hizmet akdiyle bağlı olarak çalıştıkları için işçi sayılırlar ve sendikal haklardan yararlanırlar. Sendikanın en önemli faaliyeti üyeleri için toplu iş sözleşmesi imzalamaktır⁸⁸.

Meslek esasına dayalı sendikaların kurulması yasaklandığı için ülkemizde fikir işçilerinin kendi aralarında birleşerek sendika kurmaları mümkün değildir. Fikir işçileri, çalıştıkları işyerinde yürütülen asıl işin girdiği işkolunda kurulu ve beden işçilerinin de üye oldukları işçi sendikalarına katılabilirler. Çünkü, bir işçi sendikasının tüzüğüne, sadece beden veya fikir işçilerinin üye olabileceklerini öngören hüküm konulamaz, konulsa bile geçersizdir⁸⁹.

Sendikalar işkolu esasına göre kurulur. Sendikalar Kanununun 60.maddesinde işçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekleri işkolları sayılmıştır.10 nolu işkolu basın ve yayın, 27 nolu işkolu ise gazeteciliktir. Bir

⁸⁸ TUNCAY, a.g.e., s.100.

⁸⁹ Münir EKONOMİ, **İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi**, (İş Hukuku Dergisi, Cilt no 1, Sayı 1, Ocak- Mart 1991), s.33.

işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılır (S.K. m.60). Örneğin; bir gazete işletmesinde çalışan matbaa işçileri veya temizlik işçileri ancak gazetecilik işkolunda kurulu bulunan sendikaya üye olabilirler. Türkiye de basın sektörünün en önemli özelliklerinden biri, sendikanın bünyesinde hem matbaa işçilerini hem de fikir işçilerini barındırmasıdır⁹⁰. İş kolları ve bunların birbiriyle ilgili olanları Çalışma Bakanlığınca yapılan İş Kolları Yönetmeliğinde tespit edilmiştir. Bu yönetmeliğe göre basın mensupları yani gazeteciler ve her çeşit neşriyat işlerinde çalışanlar bir iş kolunda yer almaktadır. Bu iş kolu matbaacılık, neşriyatçılık, klişecilik işçilerine yani basın teknisyenlerine ait iş kolu ile ilgili sayılmaktadır⁹¹.

İşçilerin ve işverenlerin sendika ve üst kuruluşlar kurmaları, bunlara üye olmaları ya da üyelikten ayrılmaları serbesttir. Bu serbestiye sendika özgürlüğü adı verilir. İşçinin sendikaya üye olup olmama özgürlüğünün hukuki güvencesi Sendikalar Kanununun 31.maddesinde düzenlenmiştir. Diğer işçiler gibi gazetecilerin de işe alınmaları; sendikalara girmeleri, muayyen bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri veya belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri şartına bağlı tutulamaz. Bunun gibi, işveren bir sendikaya üye olan gazetecilerle sendika üyesi olmayan gazeteciler arasında, işe almada işin sevk ve dağılımında, gazetecinin mesleki ilerlemesi, ücreti, ikramiyesi ve primleri, sosyal yardım hakları ve disiplin hükümleri ile diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalışmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz⁹².

Gazetecilik işkolunda en önemli işçi sendikası Türkiye Gazeteciler Sendikasıdır. 1952 yılında çıkan 5953 sayılı Kanun gazetecilere sendika kurma hakkını tanıır tanımaz İstanbul gazetecileri aralarında toplanarak 10.7.1952 tarihinde İstanbul Gazeteciler Sendikasını kurmuşlardır. Önce Bursa Gazeteciler Sendikası TGS 'nin şubesi olarak örgütlenmiş, Eskişehir 'de çalışan gazeteciler de TGS 'nin Eskişehir Şubesi'ni kurmuşlardır. Daha sonra Ankara, Adana ve İzmir Gazeteciler Sendikaları da kongrelerini toplayarak, TGS çatısı altında bütünleşmişlerdir. İstanbul Şubesi'nin de göreve başlamasıyla TGS 6 şubeli bir

⁹⁰ ÖKE, a.g.e., s.190.

⁹¹ OĞUZMAN, a.g.m., s.863.

⁹² OĞUZMAN; a.g.m., s.86

sendika haline dönüşmüş, bu şubelerden gelen delegelerin katılımıyla 1. Olağan Genel Kurulu'nu 24-25 Aralık 1965 tarihinde gerçekleştirmiştir. İlk Olağan Genel Kurulda, TGS 'nin Uluslararası Gazeteciler Federasyonu'na üye olması da kabul edilmiştir. Başlangıçta sadece 212 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan basın mensuplarının üye oldukları TGS, bütün basın mensuplarını kapsayacak biçimde örgütlenme çalışmalarına 1969 yılında başlamıştır. Türkiye Gazeteciler Sendikası İstanbul Şubesi'nin 17 Kasım 1971 günü toplanan genel kurulunda gazete, dergi ve ajans çalışanlarının tümünün tek sendika çatısı altında toplanması ilkesi kabul edilmiştir⁹³. İstanbul Gazeteciler Sendikası ulusal düzeyde sendikalaşma yoluna giderek 30.9.1963 tarihli olağan genel kurulunda Türkiye Gazeteciler Sendikası adını almıştır. Sendika gazetecilerin haklarını korumak amacıyla asgari ücretlerin kabulü, yıllık ücretli izin, tazminat, toplu iş sözleşmesi grev , mesleki eğitim, basın özgürlüğü ve sosyal güvenlik hakkı gibi konularda çaba göstermeye başlamıştır. Bu hakları korurken İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'ne dayalı sosyal, ekonomik ve demokratik haklar hedef olarak alınmaktadır.

2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve bu Kanuna göre hazırlanan İşkolları Tüzüğü nedeniyle yalnızca gazete, dergi ve ajans işyerlerinde örgütlenme konusunda yetkili olmuş, matbaa işyerleri 27 numaralı Gazetecilik işkolu dışında kalmıştır. 1 Nisan 1995 tarihinde toplanan TGS Olağanüstü Genel Kurulu'nda, radyolar ile televizyonların haber birimlerinde çalışanların da Türkiye Gazeteciler Sendikasına üye olabilmeleri için Anayasa'da değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklikten sonra, TGS Yönetim Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na başvurarak, özel radyo ve televizyon çalışanlarının 27 numaralı Gazetecilik İşkolu'na dahil edilmesini istemiştir. Resmi Gazete 'nin 10 Nisan 1996 tarihli sayısında yayımlanan tüzük değişikliği ile sendikanın örgütlenme alanı genişletilmiştir⁹⁴.

Sendika 2821 sayılı Kanununun 60.maddesinde sayılan 27 no'lu gazetecilik işkolunda faaliyet gösterir. Örgüt yapısı şubelere ayrılmış olup yasal

⁹³ www.gazetecilersendikasi.org.tr/bilgi.html.

⁹⁴ www.gazetecilersendikasi.org.tr/bilgi.html.

zorunlu organların dışında danışma organı niteliğinde bir de yöneticiler kuruluna sahiptir⁹⁵.

Türkiye Gazete Sahipleri Sendikası da Türkiye Gazeteciler Sendikasının toplu pazarlık düzeninde karşısında yer alan en büyük işveren sendikasıdır. 29.6.1954 tarihinde 18 gazete sahibi tarafından kurulan bu sendikanın amacı üyelerinin ortak ekonomik ve mesleki çıkarlarını korumaktır. Organları genel kurul, yönetim kurulu, denetleme kurulu ve disiplin kuruludur. Sendikanın teşkilatını yöneten, her türlü yazışmalarını, işlemlerini yürüten bir de genel sekreterliği vardır⁹⁶.

Belirtelim ki, bugün yazılı basında çalışan gazetecilerin önemli bir kısmı sendikasız ve dolayısıyla toplu sözleşme düzeninin dışında yer almaktadır. Bu olgu kimi yayın organlarında bireysel tercih olarak görülürken kimi yayın organlarında da sendikanın işyerine sokulmaması şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Gazetecilik işkolunda örgütlü bulunan Türkiye Gazeteciler Sendikası günlük gazeteler içinde sadece birkaç gazetede örgütlü bulunmaktadır. Diğer günlük gazetelerin çoğunda sendika bulunmamaktadır. Sendikanın örgütlü bulunduğu gazetelerin bazılarında teknik ve idari kadrolarda çalışanlar taşeron yöntemi ile 212 sayılı Kanuna tabi olarak çalışanlarsa gazete bünyesinde bulunan haber ajanslarına kaydırılarak sendikasızlaştırılmaktadır⁹⁷.

⁹⁵ TUNCAY, a.g.e., s.105.

⁹⁶ TUNCAY, a.g.e., s.107.

⁹⁷ ÖKE, a.g.e., s.191.

İKİNCİ BÖLÜM

GAZETECİLERİN SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BAKIMINDAN KORUNMASI

1. GENEL OLARAK

Gazetecilerinde sosyal güvenliklerine ilişkin hakları diğer işçilerde olduğu gibi 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamındadır. 506 sayılı Kanunun 2. maddesinde sigortalının tanımı şu şekilde yapılmıştır: “Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılırlar”(S.S.K.m.2) . Gazeteciler de hizmet akdi ile bir işverene bağlı olarak çalıştıklarından diğer işçilere sağlanan tüm haklardan koşulların gerçekleşmiş olması şartı ile yararlanırlar. Gazetecilerin 5953 sayılı Kanundan kaynaklanan ve 506 sayılı Kanunun gazeteciler için düzenlemiş olduğu birkaç hükümden başka bir farklılık bulunmamaktadır. Bu nedenle bu bölümde sadece gazeteciler için söz konusu olan hükümlere ve uygulamada karşılaşılan sorunlara değinilecektir.

2. KISA SÜRELİ SİGORTA KOLLARI BAKIMINDAN

2.1. Genel Olarak

Kısa süreli sigorta kollarından gazeteciler de diğer işçiler gibi 506 sayılı Kanun ile düzenlenen haklardan yararlanmaktadırlar. Bu bölümde kısa süreli sigorta kolları olan iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, analık sigortaları ele alınıp, bu sigorta kollarından gazeteciye sağlanacak yardımlar 506 sayılı Kanundan yararlanarak incelenecektir. Uygulamada karşılaşılan sorunlara da değinilecektir.

2.2. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası Bakımından

İş kazası ve meslek hastalıkları Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğünden yararlanarak incelenecektir. Özellikle konumuzla olan ilgisi bakımından belirtelim ki, hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ve bu hastalıkların işten ayrıldıktan en geç ne kadar zaman sonra meydana çıktığı takdirde o işten ileri gelmiş kabul edileceği hakkındaki esaslar bu Tüzükte düzenlenmiştir.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu meydana gelen arızaların sigortalının mesleğinde kazanma gücünü ne oranda azaltacağı, Tüzüğe ekli A,B,C,D,E cetvellerine göre tespit edilir.

A cetveli iş kazasının neden olduğu arızalarla meslek hastalıklarını ve bunların neden olduğu diğer arızaları, vücuttaki yerlerine göre sınıflandıran 14 listeden oluşmaktadır.

B cetveli sigortalının çalıştığı iş kolları ve meslek veya iş çeşidi listelerini içerir ki bu listede 25. başlık altında gazete muhabirleri, gazete yazarları, fotoğrafçılar, gazete idare memurları da yer almaktadır.

Cetveller incelendiğin de ortaya çıkan sonuç şudur ki gazetecilerde en çok rastlanan meslek hastalıkları, baş arızaları, göz arızaları, boyun arızaları, göğüs hastalıkları, omuz ve kol arızaları, el bileği ve el arızaları el parmakları arızaları, omurga arızaları ile karn hastalıkları ve arızalarıdır.

Matbaalarda dizgi makinelerinin kullanılmasında sindirim sistemi arızaları meydana gelmektedir. Karn ağrısı, karaciğer ve böbrek fonksiyon bozukluğu görülmektedir. Bu tip hastalıkların meslek hastalığı sayılması için yükümlülük süresi 3 yıldır⁹⁸. Yani gazeteci işe başladıktan sonra en az 3 yıl içerisinde ya da işten ayrıldıktan sonra en fazla 3 yıl içerisinde az önce değindiğimiz şekilde hastalanması halinde bu hastalık meslek hastalığı sayılacaktır. Aksi halde meslek hastalığı değildir.

Ancak gazetecilik ile ilgili bazı hastalıklarda yükümlülük süresi daha kısadır. Sözgelimi, iş gereği yapılması gereken hareket ile ilgili kas veya kas

⁹⁸ Erkan ERTÜRK, Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması, (Ankara: Turhan Kitapevi Yayınları Birinci Bası, Mayıs 1999), s.1414.

gruplarına sürekli olarak aynı hareketin yapılması sonucu yüklenildiği hallerde yükümlülük süresi 1 aydır⁹⁹.

Ön kol kaslarının aşırı yüklenmesini gerektiren işler ile uzun zaman yürüyen veya ayakta duranlarda yükümlülük süresi ise 3 aydır¹⁰⁰.

Gazetecilerin çalışma ortamlarının oldukça sağlıksız ve gürültülü olduğuna değinmiştik. Gürültü zararlarının meslek hastalığı sayılabilmesi için gürültülü işte en az 2 yıl çalışılmış olması gerekmektedir¹⁰¹.

2.3. Hastalık Sigortası Bakımından

Gazetecilere İş kazası ve meslek hastalıkları sigortası kapsamı dışında kalan hastalıklarda hastalık sigortasından 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 32. maddesinde belirtilen yardımlar yapılır.

Hastalık hallerinde yapılacak sağlık yardımları sigortalının iyileşmesine kadar sürer. Ancak bu yardımlar sigortalının tedavi altına alındığı tarihten başlayarak altı ayı geçemez (S.S.K.m.34/1-2).

Ancak tedaviye devam edilirse malullük halinin önlenebileceği veya önemli ölçüde azaltılabileceği, Kurum sağlık tesisleri sağlık kurulu raporları ile anlaşılırsa bu süre uzatılabilir (S.S.K. m.34/3).

Gazetecinin hastalık hali 5953 sayılı Kanununun 12. maddesi ile de düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, gazetecinin hizmet akdi uğradığı hastalık sebebiyle işveren tarafından feshedilemez. Ancak hastalığın altı aydan fazla sürmesi halinde tazminat verilmek suretiyle hizmet akdi feshedilebilir. Hastalığı altı aydan fazla sürmesi dolayısıyla hizmet akdi tazminatı verilerek sona erdirilen gazeteci azami bir yıl içinde iyileştiği takdirde eski işine tercihen alınır.

2.4. Analık Sigortası Bakımından

5953 sayılı Kanununun 16. maddesinin son fıkrasında analık hali düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre kadın gazetecinin hamileliği halinde,

⁹⁹ ERTÜRK, a.g.e., s.1449.

¹⁰⁰ ERTÜRK, a.g.e., s.1448.

¹⁰¹ ERTÜRK, a.g.e., s.1445.

hamileliğin 7. ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar (5 ay) izinli sayılır. Bu süre boyunca işveren gazeteciye son aldığı ücretin yarısını öder. Görüldüğü gibi kadın gazeteciler diğer kadın işçilerden ve karısı sigortalı olmayan erkek işçilerden bu konuda daha şanslıdır.

Doğum vuku bulmaz ya da çocuk ölü doğarsa, bu olayın vuku bulmasından itibaren bir ay bu ücret kadın gazeteciye ödenir. Kadın gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekküllerden alacağı yardım, bu ödemeye tesir etmez (m.16). Kadın gazetecinin analığı halinde hem sosyal sigortalardan yapılan yardımlar; gebelik muayenesinin yapılması ve gerekli sağlık yardımlarının sağlanması, doğumda gerekli sağlık yardımlarının sağlanması, emzirme yardım parası verilmesi, sigortalı kadının doğumdan önce ve sonra işinden kaldığı günler için ödenek verilmesi, analık hali sebebiyle gerekirse yurt içinde başka bir yere gönderilmesi (S.S.K.m 43) gibi yardımlar yapılmaktadır. Bu yardımların yanı sıra işverenin kadın gazetecinin ücretinin yarısı miktarında ücret ödenmesi de gerekmektedir.

Sosyal Sigortalardan yapılacak yardımlardan geçici iş göremezlik ödeneği 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 49. maddesinde düzenlenmiştir ve şu şartlara bağlı olarak yapılmaktadır: Kendisi için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün analık sigortası primi ödemiş bulunan sigortalı kadının analığı halinde doğumdan önceki ve sonraki altışar haftalık sürelerde (3 ay) çalışmadığı her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Bu ödenek hiçbir şekilde kesilmez.

Görüldüğü gibi kadın gazeteciye 3 ay boyunca hem Sosyal Sigortalar Kurumundan geçici iş göremezlik ödeneği verilmekte öte yandan 5 ay için de işveren tarafından yarım ücret ödenmektedir. 3 aydan sonra yalnızca işveren kadın gazetecinin ücretinin yarısı oranındaki tutarı ödemeye devam edecektir. Böylece kadın gazeteci izinli olduğu 5 ay boyunca mağdur duruma düşmeyecektir. Ama uygulamada daha öncede belirttiğimiz gibi yapılan sözleşmelerle bu madde geçersiz kılınmaktadır. Ya da hamile gazeteciler doğum öncesi istifaya zorlanmaktadır. Uygulamada sıkça karşılaştığımız bu tür sözleşmeler Kanuna aykırı olarak yapıldığından batıldır.

Şu noktaya da değinmekte yarar vardır.Sosyal Sigortalar Kanununda “gebelik halinde kadın işçi ya da karısı sigortalı olmayan erkek işçi...” ifadesi kullanılarak tüm işçilerin analık sigortasından yararlanacağı belirlenmiştir. 5953 sayılı Kanunda ise “kadın gazetecinin hamileliği halinde...”ifadesi kullanılmıştır.yani erkek gazetecinin karısının analığı halinde işverenin gazeteciye herhangi bir ödeme yapması söz konusu değildir. Kanımızca bu düzenleme yerindedir çünkü, işverenin kadın gazeteciye yaptığı ödemenin amacı geçici iş göremez durumda ki gazetecinin mağdur duruma düşmemesidir.

3. UZUN SÜRELİ SİGORTA KOLLARI BAKIMINDAN

3.1.Genel Olarak

Uzun süreli sigorta kolları bakımından gazetecileri diğer bazı işçilerden gazetecileri ayıran önemli bir özellik 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun ek 5. maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddede “506 sayılı Kanuna göre sigortalı sayılanların aşağıda sayılan görevlerde geçen sigortalılık sürelerine, bu sürelerin her tam yılı için hizalarında gösterilen süreler, sigortalılık süresi olarak eklenir”demek suretiyle bazı işlerde çalışanlara itibari süre¹⁰² eklenmesi öngörülmektedir.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetleri Düzenleyen Kanun kapsamına tabi olarak çalışanların sigortalılık sürelerinin (5953 sayılı Kanunun birinci maddesi kapsamına giren işyerleri) her tam yılı için eklenecek süre 90 gündür. Basın kartı yönetmeliğine göre basın kartına sahip olmak suretiyle gazetecilik yaparken, kamu kurumlarına giren ve bu kurumlarda meslekleriyle ilgili görevlerde istihdam edilen sigortalılar (basın müşavirlikleri) için de itibari süre 90 gündür.Ayrıca basım ve gazetecilik işyerlerinde 1475 sayılı Kanun ve değişikliklerine göre çalışan sigortalılar da aynı süreden yararlanma hakkına sahiptir. Yani 3 yıllık hizmet süresi olan ve yukarıda belirttiğimiz Kanunlardan herhangi birine tabi olarak çalışan sigortalının hizmet süresine 270 gün daha eklenecektir.

¹⁰² İtibari Süre İçin bkz.,Can TUNCAY,Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, (6.Bası,İstanbul:1994),s.258,259.

8 Eylül 1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazete ile açıklanan kabul tarihi 25 ağustos 1999 olan 4447 sayılı Kanun ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa ek maddeler konulmuştur. Yukarıda değindiğimiz itibari süreyi ilgilendiren ek 40. madde şöyle düzenlenmiştir: “Bu Kanunun Ek 5 ve Ek 6 inci Maddeleri gereğince sigortalılık süresine ilave edilen gün sayıları, beş yıldan çok olmamak üzere bu Kanunun 60 ve Geçici 81 inci maddelerinde belirtilen yaş hadlerinden indirilir.”

Diğer taraftan gazetecileri çok yakından ilgilendiren, sigortalılık süresinin hesabında, yıpranma sürelerinin dikkate alınıp alınmayacağı konusuna, 4447 sayılı Kanunun Uygulama Genelgesi'nin 1-B/8'inci maddesinin 3'üncü paragrafında açıklık getirilmiştir. Söz konusu madde hükmü şöyledir: “Yeni Kanunun yürürlüğe girdiği 8 Eylül 1999 tarihindeki kademeli geçiş süreci için Geçici 81'inci maddede öngörülen sigortalılık sürelerinin tespitinde, söz konusu tarihe kadar olan itibari hizmet süresi dikkate alınacak, tahsis talep tarihine göre aylığa hak kazanmada ise itibari hizmet süresinin tamamı alınarak sigortalının sigortalılık süresine eklenecek, ayrıca ilgili maddelerde öngörülen yaş hadlerinden de indirim yapılacaktır.” Buna göre, Kanunda geçen sigortalılık süreleri hesaplanırken, gazetecilik işkolundaki fiili çalışmalara 1/4 oranında süre (her 360 gün için 90 gün) eklenecektir. Sigortalılık süresi bu şekilde belirlendikten sonra; karşılığındaki yaş sınırı ve prim gün sayısı, emekliliğe hak kazanabilmek için gerekli koşullar olarak dikkate alınacaktır. Ayrıca, bu yolla belirlenecek yaş sınırlarından, 5 yılı geçmemek şartıyla fiili çalışmanın ¼'üne karşılık gelecek olan süre düşülerek, emekliliğe hak kazanılabilecek gerçek yaş sınırı bulunacaktır¹⁰³. Bu yeni düzenleme diğer bazı çalışanların yanı sıra gazetecilerin ağır çalışma koşullarından doğan yıpranma payının sigortalılıkları açısından daha fazla dikkate alınmasını sağlamıştır. Gerçekten de eskiden sadece sigortalılık süresine ilave şeklinde göz önüne alınan yıpranma payının emeklilik yaşından da indirilmesi yoluyla etkisi artırılmıştır.

3.2. Malullük Sigortası Bakımından

¹⁰³ www.gazetecilersendikasi.org.tr/documensts/buten/bul2000-01.html

Bu sigorta kolu bakımından gazeteciler diğer işçilerle aynı haklara sahiptirler. Ama hizmet süreleri hesaplanırken yukarına değindiğimiz itibari süre, hizmet sürelerine eklenir.

3.3. Yaşlılık Sigortası Bakımından

Emeklilikte yaş haddi getiren ve sosyal güvenlik uygulamalarında yeni düzenlemeler öngören 4447 sayılı Kanun, 8 Eylül 1999 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yeni Kanunla, emekli aylığına hak kazanmanın genel koşullarına ilişkin 506 sayılı Kanununun 60'inci maddesinin (A) bendi değiştirilerek, yaş şartı aranmaksızın emekli olma olanağı ortadan kaldırılmıştır. 506 Sayılı Kanuna eklenen Geçici 81'inci maddeyle de, yeni kanunun yayımı tarihinden (8 Eylül 1999) önce emeklilik hakkını kazananlar ile 8 Eylül 1999 tarihinde sigortalılık süresi 18 yıldan fazla olan kadınların ve 8 Eylül 1999 tarihinde sigortalılık süresi 23 yıldan fazla olan erkeklerin önceki kanun hükümlerine göre emekli olabilmelerine ilişkin kazanılmış hakları korunmuştur. Geçici 81'inci madde ayrıca, diğer sigortalıların emekliliğe hak kazanabilmeleri için, sigortalılık sürelerine göre belirlenen, yaş sınırı ve prim gün sayılarına ilişkin kademeli bir geçiş öngörmektedir¹⁰⁴.

4447 sayılı Kanununun yürürlük tarihi olan 8.9.1999 tarihinden itibaren yeni başlayanlar için; kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmak ve en az 7000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak. Ya da kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını doldurmuş olmak, 25 yıldan beri sigortalı bulunmak ve en az 4500 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödemiş olmak koşulunu yerine getirirlerse, yaşlılık aylığından yararlanabilirler.¹⁰⁵

3.4. Ölüm Sigortası Bakımından

Ölüm sigortasından diğer işçilerin hak sahipleri gibi gazetecilerin hak sahipleri de koşulların gerçekleşmiş olması şartıyla yararlanırlar. Ölüm sigortasından sağlanan yardımlar; ölen sigortalının eşine, çocuklarına, ana

¹⁰⁴ Ziya SONAY, T.G.S. <http://www.ssk.gov.tr/yasa1.htm>

¹⁰⁵ Nüvit GEREK, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Yayın no: 4).s.188.

babasına aylık bağlanması,ölen sigortalının eşine, çocuklarına, ana babasına toptan ödeme yapılması, ölen sigortalı için cenaze masrafı karşılığı verilmesidir (S.S.K.m.65).

4. İŞSİZLİK SİGORTASI BAKIMINDAN

İşsizlik sigortasının temelinde, işsizliği sosyo- ekonomik bir risk olarak kabul eden düşünceler bulunur. İşsizlik sigortaları; kendi iradeleri ve kusurları dışında işsiz kalmaları halinde, sigortalılara mesleki bilgi ve becerilerine uygun yeni iş buluncaya dek parasal nitelikte, düzenli bir gelir yardımında bulunulmasını öngörür¹⁰⁶.

4447 sayılı Kanun ile düzenlenen işsizlik sigortasından gazetecilerin de yararlanacağı düzenlenmiştir.Nitekim Kanununun 45. maddesinde bu yeni Kanundan yararlananlar sayılırken gazeteciler de sayılmıştır. İşsiz kalan gazetecinin işsizlik ödeneğine hak kazanma şartları:

- Belirli hallerde hizmet akdinin gazeteci ya da işveren tarafından sona erdirilmesi halinde,
- Belirli bir süre prim ödemiş olmak,
- Yeni bir iş almaya hazır olmak,
- Sosyal Sigortalar kurumuna başvurmuş olmak,
- Başvurulduğunda hizmet akdinin; grev, lokavt veya Kanundan doğan ödevler nedeniyle askıya alınmamış olması,
- Sigortalının herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan gelir veya aylık almaması olarak belirlenmiştir.

Gazetecinin işsizlik ödeneğine hak kazanabilmesi için gereken şartlardan birinci ve ikinci şartın açıklanmasının yararlı olacağı düşüncesindeyiz.

Gazeteci şu iki nedenle hizmet akdini sona erdirirse diğer şartların da gerçekleşmesi ile işsizlik ödeneği almaya hak kazanacaktır.

Bunlardan ilki hizmet akdinin süresi belli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin 5953 sayılı Kanununun 7.

¹⁰⁶ ALTAN,a.g.e., s.337

maddesi ile 11 inci maddesinin birinci fıkrasına göre sigortalı tarafından feshedilmiş olmasıdır. 5953 sayılı Kanunun 7. maddesinde gazetecinin en az bir ay önceden işverene yazılı ihbarda bulunmak suretiyle hizmet akdini her zaman feshedebileceği düzenlenmiştir. Söz konusu Kanunun 11. maddesi 1. fıkrasında ise gazeteciye derhal fesih hakkı veren haller düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, çalışmakta olduğu süreli yayının bakış açısı ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöhretini veya genel olarak manevi menfaatlerini ihlal edici bir durumun ortaya çıkması şeklinde bariz bir değişiklik meydana gelirse, gazeteci ihbar süresini beklemeden akdi feshedebilir.

Gazetecinin kıdem tazminatı hakkı işverenin bazı fesih halleri için de söz konusudur. Bunlardan birisi, 5953 sayılı Kanunun 6. maddesinin dördüncü fıkrasında belirtilen bildirim önelerine uygun olarak hizmet akdinin işveren tarafından sona erdirilmesi durumudur. Söz konusu maddede bildirim öneli aralıksız hizmeti en az beş yıl sürmüş gazeteci için üç ay, hizmet süresi beş yıldan az olanlar için ise bir ay olarak düzenlenmiştir.

İkinci durum ise, hizmet akdinin süresi belli olsun veya olmasın sürenin bitiminden önce veya bildirim önelini beklemeksizin 5953 sayılı Kanunun 12. maddesinin birinci fıkrasına göre işveren tarafından feshedilmiş olmasıdır. Söz konusu Kanunun 12. maddesinin 1. fıkrası da işverene derhal fesih hakkı vermektedir. Şöyle ki, “gazetecinin uğradığı hastalık sebebiyle hizmet akdi işveren tarafından feshedilemez. Ancak, bu hastalığın altı aydan fazla uzaması halinde tazminat verilmek suretiyle akdin feshi yoluna gidilebilir.”

İşsizlik ödeneğine hak kazanmak için gerekli olan şartlardan diğeri ise, prim ödemiş olmaktır. Nitekim hizmet akitlerinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödeyen ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olan gazeteciler işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar.

SONUÇ

Gazetecilerin çalışma koşulları ve hakları 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanunla düzenlenmiştir. Söz konusu Kanun 1475 sayılı İş Kanunundan farklı hükümler içermektedir. Bu farklılıkları şöyle özetlemek mümkündür:

- Gazetecinin askerliği halinde hizmet akdi askıda kalmaktadır. Bu tür bir askı halinde genel olarak ücret ödenmezken 5953 sayılı Kanunun 16. maddesi gereği işveren gazeteciye ücretinin yarısı oranında ödeme yapmak zorundadır.
- İş Kanununda kadın işçi doğumdan önce ve sonra altışar haftalık ücretsiz izinlidir, 5953 sayılı Kanununa tabi çalışan kadın gazeteci ise hamileliğin 7. ayından itibaren doğumdan sonraki 2. ayın sonuna kadar izinli sayılır ve yine bu sürede işveren gazeteciye ücretinin yarısını ödemekle yükümlüdür.
- Hastalık halinde ise yine çok önemli bir farklılık söz konusudur. Şöyle ki İş Kanununda işçinin kusuru olmaksızın hastalanması halinde işçinin çalışma süresine göre bildirim önelinin bittiği günden itibaren altı hafta sonra işverenin fesih hakkı vardır. 5953 sayılı Kanuna tabi çalışan gazetecilerde ise hastalığın kendi kusuruyla oluşup oluşmamasına bakılmaksızın hastalığın vuku bulmasından altı ay sonra işverene fesih hakkı tanınmıştır.
- Yıllık ücretli izinleri ise on yıla kadar çalışma süresi olanlarda dört hafta, on yıllık hizmet süresinin aşılması halinde ise altı haftadır.
- Diğer işçilere rekabet yasağı getirilmişken gazetecilerde böyle bir yasak söz konusu değildir.
- Kıdem tazminatı konusunda gazetecinin hizmet süresiyle ilgili bir açıklık olmamakla beraber kanımızca beş yıllık hizmet süresini doldurmuş olan gazeteciye ödenmelidir.
- Ölüm tazminatı adı altında düzenlenmiş olan madde doktrinde hala tartışılmaktadır. Ölüm tazminatı mıdır yoksa kıdem tazminatı mıdır

henüz çözülebilmüş değildir. Kanaatimizce kıdem tazminatından farklı bir özellik taşımaktadır. Çünkü maddenin başlığı ölüm tazminatı şeklinde olup kıdem tazminatı ayrı bir madde de düzenlenmiştir. Üstelik kıdem tazminatına hak kazanılan haller arasında gazetecinin ölüm hali sayılmamıştır. Dolayısıyla kıdem tazminatından farklı bir tazminattır. Kanaatimizce yüksek miktarda bir tazminat olması ve ayrıca bir madde olarak düzenlenmesi gazetecilik mesleğinin riskli hatta ölüm riski taşıyan bir meslek olmasındandır

Toplu iş ilişkileri bakımından ise, gazetecilere, sendika kurma ve sendika özgürlüğü hakkı, toplu iş sözleşmesi, grev hakları verilmiştir. Gazete sahibi işverenlere de sendika kurma, sendika özgürlüğü, toplu iş sözleşmesi yapma ve lokavt hakkı verilmiştir. Bu hakları diğer işçi ve işverenlerde olduğu gibi 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunlarında düzenlenmiştir. Ancak uygulamada bu hakların işverenler tarafından gazetecilere verilmediği görülmektedir.

Sosyal güvenlik alanında da diğer işçiler gibi 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile düzenlenmiş haklardan yararlanmaktadırlar. Yani iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından yapılan her türlü yardımdan şartların gerçekleşmiş olması koşuluyla faydalanmaktadırlar. Ayrıca 4447 sayılı Kanunla düzenlenen işsizlik sigortası gazetecileri de kapsamaktadır.

Gazetecilere görevlerinin önemi ve risk taşıyor olma özelliği sebebiyle tanınan haklar diğer işçilere tanınan haklardan daha ayrıcalıklıdır. Ama işverenler bu hakları kanundaki boşluklardan yararlanarak ya da haklarını kötüye kullanarak gazetecilerin ellerinden almaktadırlar. Kanaatimizce uygulamadaki bu haksızlıklara karşı Kanundaki ihtilafların giderilmesi ve boşlukların düzeltilmesi yerinde olacaktır. Örneğin ölüm tazminatının düzenlendiği 18. madde doktrinde tartışılmaktadır. Bu maddenin yeniden ele alınıp düzeltilmesinin yararlı olacağı kanısındayız. Ayrıca gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmek için sahip olması gereken süresine de açıklık getirilmesi yerinde olacaktır.

Kanunun açık olmayan bazı hükümleri dışında uygulamada Kanunun kötüye kullanılmasının bir diğer sebebi ise, cezai yaptırım olarak oldukça cüzi hatta günümüzde tedavülden kalkmış miktarlarda para cezasının uygulanıyor olmasıdır. Para

cezalarının günümüz şartlarına göre yeniden düzenlenmesinin gazetecilerin haklarının korunması bakımından yararlı olacağı kanaatindeyiz. Hatta bir parasal tutar yerine bir kriter esas alınarak cezaların düzenlenmesi daha yerinde olacaktır. Asgari ücretin kriter alınması gibi.

Birde gazetelerin daha sık denetlenmesi gerekmektedir. 5953 sayılı Kanun, İş Kanununa göre daha ayrıcalıklı düzenlenmiş olmasına rağmen açık olmayan maddelerinin olması dolayısıyla uygulamada Kanuna aykırı batıl sözleşmelerle gazetecilerin hakları gasp edilmektedir. Denetim mekanizmasının güçlendirilmesi ile bu handikabın büyük ölçüde aşılabileceği düşüncesindeyiz.

Bunun dışında gazetecilerin sendikalar aracılığıyla haklarını daha iyi koruyacakları gerçeği yadsınmamalıdır. Dolayısıyla sendikalaşma yoluna gidilmeli, sendikaya üye olmaktan kaçınılmamalıdır. Ama diğer iş kollarında olduğu gibi işverenler bu konuda baskıcı bir tutum sergilemektedir. Gazeteciler de diğer işçiler gibi bazı durumlarda ücret hakları, deneme sürelerinin uzunluğu, Kanunda düzenlenmiş askı hallerindeki ödemelerin yapılmaması ve kıdem tazminatı gibi haklarından vazgeçebilmektedirler. Başka bir deyişle işsiz kalmaktansa haklarının gasp edilmesine göz yummaktadırlar.

KAYNAKÇA

- Altan, Ömer Zühtü. **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, 1998.
- Altun, Abdülrezak. **Türkiye’de Gazetecilik ve Gazeteler**. Ankara: Çağdaş Gazeteciler Yayımları, 1995.
- Avcı, Adnan. **En Son Değişikliklerle İş Mevzuatı Açıklamalı, İçtihatlı, Uygulamalı Temel İş Kanunları**. Beşinci Baskı, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım, 1998.
- Centel, Tankut. **İş Hukuku**. İkinci Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 1994.
- Çelik, Nuri. **İş Hukuku Dersleri**. On Üçüncü Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 1996.
- Çenberci, Mustafa. **İş Kanunu Şerhi**, İstanbul:Güzel Matbaası, 1968.
- Dönmezer, Sulhi. **Basım ve Hukuk**. İstanbul, 1976.
- Ekonomi, Münir. **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1997 Yılı Emsal Kararları**,Ankara: Kamu-İş Yayınları, 2000.
- Ekonomi, Münir. **“İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerlerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi” İş Hukuku Dergisi**, Ocak- Mart 1991, Cilt no 1, Sayı 1.
- Erkul, İhsan. **Türk İş Hukuku Dersleri**. İstanbul, 1974
- Erkul, İhsan. **Türk İş Hukuku 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması**. İkinci Baskı, Eskişehir:Anadolu Üniversitesi Basımevi, 1991.
- Ertürk, Erkan. **Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması**.Birinci Baskı, Ankara: Turhan Kitapevi Yayınları, 1999.
- Gerek, Nüvit. **Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**. Türk Metal Sendikası Yayınları, 1998.
- Gerek, Nüvit. **Sosyal Güvenlik Hukuku**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 2000.

Gökçek Karaca, Nuray. "Türkiye'de Basın Çalışanlarının İş İlişkileri ve Sorunları."Yayınlanmamış Doktora Tezi.Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,2000.

Güven, Ercan- Aydın, Ufuk. **İş Hukuku Dersleri.** Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları,1995.

Güven, Ercan- Aydın, Ufuk. **İş Hukuku Dersleri.** Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, 1998.

Güven, Ercan- Aydın, Ufuk. **İş Hukuku.** Eskişehir: Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırmalar Vakfı Yayın no: 114, 1999.

Oğuzman, M.Kemal. "**Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması**" İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt no 2, Sayı 2-4,1967.

Öke, M.Kemal. **Gazeteci.** Ankara: Çağdaş Gazeteciler Derneği Yayınları,1994.

Özek, Çetin. **Türk Basın Hukuku.** İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1978.

Özek, Çetin. "**Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri İle İşverenler Arasındaki Münasebetler**" İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt no 1, Sayı 1, 1962.

Tuncay, Can. **Hukuki Yönden Basında İşçi İşveren İlişkileri.** İstanbul: Evrim Basım Yayım Dağıtım, 1989.

Uysal, Asiye. **Türk Basınında Muhabir.** İstanbul: Gazeteciler Cemiyeti Yayınları, Yayın no:22, 1987.

_____ Çağdaş Gazeteciler Derneği Ankara Şube Yönetim Kurulu Çalışması. 1996.

_____ **Çimento İşveren Dergisi.** Cilt no 2, Sayı 5, 1988.

_____ **İş ve Hukuk.** 1969.

_____ Türkiye Gazeteciler Sendikası Yönetim Kurulu Çalışma Raporu. 1986.

_____ **Yargıtay Kararları Dergisi.** Cilt no 23, Sayı 2, 1997.

_____ **Yargıtay Kararları Dergisi.** Cilt no 23, Sayı 8, 1997.

_____ **Yasa Hukuk Dergisi.** Sayı 5, 1982.