

**T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BASIN İŞ HUKUKUNDA ÜCRET**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
TARIK GÖKHAN TOSUN  
1700001284**

**Anabilim Dalı: Özel Hukuk  
Programı: Özel Hukuk**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ender DEMİR**

**MART 2019**

**T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BASIN İŞ HUKUKUNDA ÜCRET**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TARIK GÖKHAN TOSUN**

**1700001284**

**Anabilim Dalı: Özel Hukuk**

**Programı: Özel Hukuk**

**Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ender DEMİR  
Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Nursen CANIKLIOĞLU  
Doç. Dr. Ercüment ÖZKARACA**

**MART 2019**

## ÖNSÖZ

Bu çalışmada, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun kapsamındaki gazetecinin ücretini 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi çalışanların ücretleri ile mukayeseli olarak inceleme gayretine girdik. Gazeteciyi öncelikle, kanundaki düzenlemeye uygun olarak tanımlarken, bu tanımı kanunun yürürlüğe girdiği dönemde mevcut olmayan ve teknolojik gelişmeye paralel olarak sonradan ortaya çıkan yeni yayın mecralarını da göz önünde tutarak doktrin, Yargıtay içtihatları ve yabancı ülkelerin tanımlarından da faydalanarak günümüz şartlarına genişletme çabasına girerken, bu kanunun günümüze değin yaşadığı değişimi yeri geldikçe sebepleriyle anlatmaya çalışıp kendi görüşümüzü de ortaya koyarak bir sonuca ulaşmaya çalıştık.

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
KISALTMALAR .....	vi
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GAZETECİ

<b>I. GAZETECİ KAVRAMI .....</b>	<b>6</b>
A. Genel olarak.....	6
B. Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci sayılmanın koşulları .....	10
1. Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde yayınlanan gazete, mevkute, fotoğraf ve haber ajansında çalışma .....	10
2. Kanunda düzenlenen işyerinde çalışma .....	11
3. Yapılan işin fikir ve sanat işi olması.....	16
4. Ücret karşılığı basın iş sözleşmesiyle çalışma .....	19
5. İş Kanunu kapsamında işçi sayılmama .....	19
<b>II. BASIN İŞ SÖZLEŞMESİ.....</b>	<b>20</b>
A. Genel Olarak.....	20
B. Türleri .....	26
1. Belirli – belirsiz süreli basın iş sözleşmesi .....	26
2. Tam süreli – kısmi süreli basın iş sözleşmesi .....	27
3. Deneme süreli basın iş sözleşmesi.....	28
4. Çağrı üzerine çalışma esasına dayalı basın iş sözleşmesi.....	30
5. Uzaktan (tele) çalışma esasına dayalı basın iş sözleşmesi.....	30

**İKİNCİ BÖLÜM**  
**ÜCRET DÜZENLEMELERİ**

<b>I. ÜCRET .....</b>	<b>32</b>
A. Genel Olarak.....	32
B. Ücretin Belirlenme Yöntemi.....	33
1. Zamana göre ücret .....	33
2. Akort veya götürü ücret .....	34
C. Ücret Ekleri.....	34
1. İkramiye .....	35
2. Provizyon .....	35
3. Prim.....	36
4. İşin neticesinden hisse ödenmesi .....	36
<b>II. GAZETECİNİN ÜCRETİ .....</b>	<b>37</b>
A. Genel olarak.....	37
B. İş karşılığı ücret .....	37
1. Ücret ödeme zamanı .....	38
2. Ücret miktarı .....	40
3. Ücretin ödenme şekli .....	41
C. İş karşılığı olmayan ücret.....	42
1. Yıllık ikramiye.....	42
2. Askerlik görevi esnasında ücret.....	44
a. Genel olarak .....	44
b. Talim veya manevra nedeniyle askere alınma döneminde ücret .....	45
c. Kısmi veya genel seferberlik nedeniyle askere alınma döneminde ücret ...	46
d. Muvazzaf askerlik döneminde ücret .....	47
3. Gazetecinin hamileliğinde ücret .....	48

4. Mahkumiyet durumunda ücret.....	49
5. Yayın tatili nedeniyle ücret.....	50
6. Hastalık döneminde ücret .....	51
<b>III. ÇALIŞMA SÜRELERİ VE ÜCRET .....</b>	<b>51</b>
A. Normal çalışma süresi .....	51
B. Gece çalışması .....	57
C. Fazla çalışma .....	58
a. Günlük çalışma süresini aşan fazla çalışma .....	59
b. Ulusal bayram ve genel tatillerde yapılan fazla çalışma.....	62
c. Hafta tatilinde fazla çalışma.....	63
D. Fazla çalışma karşılığında ödenecek ücret .....	64
<b>IV. YILLIK ÜCRETLİ İZİN VE TATİL HAKKI.....</b>	<b>71</b>
A. Yıllık ücretli izin .....	71
1. Genel olarak.....	71
2. Yıllık ücretli izne hak kazanma .....	72
a. Günlük mevkutede çalışan gazetecinin yıllık ücretli izin hakkı.....	72
b. Günlük olmayan mevkutede çalışan gazetecinin ücretli izin hakkı.....	75
3. Yıllık ücretli iznin kullanılması .....	76
4. Yıllık izin ücreti .....	79
B. Hafta tatili .....	82
1. Genel olarak.....	82
2. Hafta tatilinde ücret .....	82
C. Ulusal bayram ve genel tatiller .....	83
D. Olağanüstü ücretli izin.....	84

**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**  
**ÜCRET GÜVENCESİ**

<b>I. ÜCRETİN KORUNMASI VE CEZAI YAPTIRIMLAR.....</b>	<b>86</b>
A. Genel olarak.....	86
1. Peşin ödenen ücretin iade edilmemesi .....	88
2. Ücretin indirilememesi .....	90
3. Ücretin haczedilememe ve devredilememesi .....	91
4. Ücretin takasa konu olması.....	91
5. Ücretin imtiyazlı alacak olması .....	91
6. Gününde ödenmeyen ücretin %5 fazlasıyla ödenmesi .....	92
a. Ceza koşulu ile kıyaslanması .....	93
b. Gecikme faizi ile kıyaslanması .....	95
c. Tazminat ile kıyaslanması.....	97
d. Yargıtay uygulamaları.....	98
(1) Yüzde beş fazla ödemelerden indirim .....	100
(2) Yüzde beş fazla ödemelerin Anayasaya aykırı olmadığı hakkındaki Anayasa Mahkemesi kararlarının kısa değerlendirmesi.....	105
e. Zamanaşımı ve faiz .....	107
B. Cezai Yaptırımlar.....	108
<b>II. ÜCRETİN ZAMANINDA ÖDENMEMESİ NEDENİYLE İŞGÖRME EDİMİNDEN KAÇINMA VE SÖZLEŞMENİN HAKLI SEBEPLE FESHİ İMKANI.....</b>	<b>109</b>
A. İşgörme ediminden kaçınma.....	109
B. Basın iş sözleşmesinin gazeteci tarafından haklı sebeple feshi .....	110
<b>SONUÇ.....</b>	<b>117</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>122</b>
<b>ÇEVİRİMİÇİ KAYNAKLAR.....</b>	<b>128</b>

## KISALTMALAR

AA	: Anadolu Ajansı T.A.Ş.
As. K.	: 1111 sayılı Askerlik Kanunu
AYM	: Anayasa Mahkemesi
bkz.	: Bakınız
Bas. K.	: 5187 sayılı Basın Kanunu
BKY	: Basın Kartı Yönetmeliği
BİK	: 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu)
BYEGM	: Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
C.	: Cilt
c.	: Cümle
f.	: Fıkra
FSEK	: 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu
İÜHFİM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
İş K.	: İş Kanunu
İKİÇSY	: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
m.	: Madde
MBKGK	: Milli Birlik Komitesi Genel Kurulu
no.	: Numara
RG.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SSHK	: 2941 sayılı Seferberlik ve Savaş Hali Kanunu



SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TMK	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
TGS	: Türkiye Gazeteciler Sendikası
UM Hukuk B.	: Uyuşmazlık Mahkemesi Hukuk Bölümü
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı, ve diğer
Y. HD	: Yargıtay Hukuk Dairesi
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBBGK	: Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu
YSYAM K	: 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu

## ÖZET

İş ilişkisinin temel unsurlarından olan ücret basın çalışanları için farklı düzenlemeler içermektedir. Ücretin peşin ödenmesi, gününde ödenmeyen ücretin % 5 fazlası ile ödenmesi bunlara örnek verilebilir. Gazetecinin ücreti diğer çalışanların ücretleriyle kıyaslandığında elverişli haklara sahip olduğu görülmektedir.



## **ABSTRACT**

The salary, which is one of the basic elements of the employment relationship, includes different regulations for the press employees. An example of this is the prepayment of the fee, the 5% surcharge of unpaid fee. It is seen that the journalist has reasonable rights compared to the wages of other employees.

## GİRİŞ

Günlük kullanımda kısaca 212 sayılı kanun<sup>1</sup> ya da Basın İş Kanunu olarak isimlendirilen 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun<sup>2</sup>, gazeteciler ile işverenleri arasındaki iş ilişkisini düzenleyen ve gazeteci lehine içerdiği birçok hükümle diğer iş yasalarından önemli ölçüde ayrılan özel bir kanundur. 4857 sayılı İş Kanununun m. 4 hükmünde bu kanun kapsamına girmeyen işler belirlenmiş, gazetecilik mesleğine bu maddede yer verilmemiştir. Dolayısıyla, bu hükümden hareketle gazetecilerin doğrudan İş K. dışında olduğu sonucuna ulaşılsa da bu hüküm tek başına gazeteciler için neden ayrı bir kanun yapma ihtiyacı doğduğunu açıklamaya yeterli değildir. Zira, “anın

---

<sup>1</sup> 28.06.1938 tarihinde “*Türkiyede çıkan gazete ve mecmuaların sahipleriyle bunların yazı, haber, resim, fotoğraf ve tashih işlerinde ücretle, devamlı ve muntazam surette çalışarak bu işi kendine meslek edinen kimselerden mürekkebe olmak ve hükmi şahsiyeti haiz bulunmak amacıyla kurulan Türk basım birliği* (TBMM Zabıt Ceridesi, Devre: 5, C. 26, İçtima: 3, Erişim tarihi: 03.08.2018, <[tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d05/c026/tbmm05026082.pdf](http://tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/d05/c026/tbmm05026082.pdf)>) hariç tutulursa, Cumhuriyet döneminde gazetecilerle işverenleri arasındaki iş ilişkisini düzenleyen ilk kanun olan ve 20.06.1952 tarih, 8140 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, 32 madde ve 3 geçici maddeden oluşmaktaydı. 19.02.1954 tarih ve 8638 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 6253 Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanunun 10, 15, 17, 20 ve 28 inci Maddelerinin Değiştirilmesine ve Aynı Kanuna Bazı Maddeler Eklenmesine Dair Kanunla, 5 madde değiştirilmiş 3 ek madde eklenmiştir. Daha sonra 10.01.1961 tarih ve 10703 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 212 Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki 5953 Sayılı Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine ve Bu Kanuna Bazı Maddeler Eklenmesine Dair Kanun ile 20 madde değiştirilerek, birer ek ve geçici madde eklenmiştir. 212 sayılı yasayla kanun neredeyse baştan yazılmıştır. Söz konusu kanun ile yazılı sözleşme yapma ve sözleşmede ücretin miktarının, nev’inin yazılması gibi sosyal haklara yönelik düzenlenmeler getirilmesi yenilikçiydi. Dokuz basın kuruluşu söz konusu yasayı protesto için 11.01.1961 tarihinden itibaren üç gün boyunca gazete çıkartmamışlardı. Bunun üzerine basın çalışanları “9 patron olayı” olarak adlandırılan bu üç günlük dönemde “Basın” adında bir gazete yayınlamışlardır. ŞAKAR, Müjdat, Basın İş Hukuku Gazetecilerin Çalışma İlişkileri, (İstanbul: Beta Basım A.Ş., 2002), s. 30. Söz konusu olaylar nedeniyle 10 Ocak, 1971 tarihine dek “Çalışan Gazeteciler Bayramı”, 1971 yılından sonra ise “Çalışan Gazeteciler Günü” olarak kutlanagelir oldu. <[www.sozcu.com.tr/2018/gundem/10-ocak-calisan-gazeteciler-gunu-nedir-2167106/](http://www.sozcu.com.tr/2018/gundem/10-ocak-calisan-gazeteciler-gunu-nedir-2167106/)>. Bu kanunun önemine binaen 5953 sayılı kanunu değiştiren yasanın numarası esas kanun numarasıymişçasına günlük hayatta kullanılmaktadır.

<sup>2</sup> Öğretide kısaca *Basın İş Kanunu* ifadesi kullanılmakta olduğundan bu tezde aynı ifade kullanılacaktır.

*tarihçisi*”<sup>3</sup> olan gazetecilerin ifa ettikleri görevin niteliği de bu meslek mensuplarının ayrı bir kanunla korunması ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Nitekim toplumun haber alma ihtiyacını karşılayan basın, kamuoyunu harekete geçirme, toplumsal hafızaya yardımcı olma, halkı bilinçlendirme, sorunlara ilişkin eleştirel bir bakış getirerek kişileri meseleler üzerinde fikir geliştirmeye sevk etme, kamu personelini harekete geçirme gibi işlevlere sahiptir. Bu kapsamda, T.C. Anayasasının 28 ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 10. madde hükümleriyle ifade özgürlüğü korunmuş ve normlar hiyerarşisinin en üstünde yer alan düzenlemelere konu olmuştur. Bu sayede basın işçilerinin de ayrıcalıklı korumaya sahip olması gerektiği anlaşılmaktadır. Gerçekten de görevini ifa etmek amacıyla yeri geldiğinde bir savaşın ortasında kalan, bir kare fotoğraf ya da tek bir cümle açıklama elde edebilmek amacıyla saatlerce günlerce aynı yerde bekleyen basın işçisinin bu görevini layıkıyla yerine getirebilmesi, gösterdiği özverinin güvence altına alınması ile mümkün olabilmektedir. Görevini yerine getirirken yaralanan, vefat eden, saldırıya uğrayan, cinayete kurban giden gazetecilerin varlığı da herkesin malumudur. Bu kapsamda, “*Linyit*” ve “*Taşkömürü*” çıkarılan işyerlerinde çalışan işçilerin ücretlerinin asgari ücretin iki katından az olamayacağı şeklindeki 3213 sayılı Maden Kanununun Ek m. 9 düzenlemesi gibi basın işçileri için de farklı düzenlemeler yapılarak, gazetecilerin korunaklı bir alanda konumlandırılmak istendiği düşüncesindeyiz. Böylelikle hem toplumun haber alma ihtiyaçlarının karşılanması hem de gazetecilerin kendilerini güven içerisinde hissetmeleri sağlanmıştır.

Bu doğrultuda, iş ilişkisinin esaslı unsurlarından olan ücret, Basın İş Kanununda diğer kanunlardan farklı bir şekilde korunmuş ve gazeteciye ayrıcalıklar tanınmıştır. Bu kapsamda ilk akla gelen imtiyazlar; gazetecinin ücretinin peşin ödenmesi ve zamanında ödenmeyen ücretlerin günlük %5 fazlasıyla talep edilebilmesidir. Gerçekten de çalışma hayatına yön veren diğer kanunlarda bu yönde bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu düzenlemelerin basın özgürlüğünün korunmasına ve gazetecinin haber verirken ücret endişesi içerisinde olmamasına hizmet ettiği anlaşılmaktadır. Ne var ki, 5953 sayılı kanun İş K.’na göre bazı konularda gazeteci lehine özel düzenlemeler getirmişse de spesifik bir alanı düzenlediğinden birçok konu

---

<sup>3</sup> “*Le journaliste est l'historien de l'instant*” CAMUS Albert. Erişim tarihi: 01.07.2018. <[www.pensees-citations.com/citation/histoire-societe-albert-camus-1203/](http://www.pensees-citations.com/citation/histoire-societe-albert-camus-1203/)>.

kapsam dıřında kalmıřtır. Bu bořluklar TBK ile doldurulmakta, bazı durumlarda kıyasen İř K. hůkűmleri de uygulanmaktadır.<sup>4</sup>

Bu alıřma ű bۆlűmden oluřmaktadır. İlk bۆlűmde gazetecinin tanımı yapılacak, 2. bۆlűmde Tűrk Borçlar Kanunu ve İř Kanunu kapsamında űcret tanımlanarak, son bۆlűmde basın iřçilerinin űcretinin korunması açıklanmaya çalıřılacaktır.



---

<sup>4</sup> OĐUZ, Őzgűr/DOĐAN, Őzge, “Gazetecinin Yıllık Őcretli İzin Hakkı”, *Sosyal Gűvence Dergisi*, (AĐustos 2016, S: 10), s. 95 – 110.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## GAZETECİ

### I. GAZETECİ KAVRAMI

#### A. Genel olarak

Gazeteciyi, Türk Dil Kurumu “gazeteye yazı yazmayı, haber toplayıp vermeyi veya gazetenin yazı işlerinde çalışmayı iş edinen kimse”<sup>5</sup>, Oxford Living Dictionaries “gazete, dergi veya haber web siteleri için yazan veya TV’de yayınlanmak üzere haber hazırlayan kişi”<sup>6</sup>, Cambridge Dictionary “gazete veya dergi için haber ya da makale yazan veya radyo ya da televizyonda yayınlayan kişi”<sup>7</sup>, Larousse “düzenli ve ücretli olarak ana mesleği gazetecilik olan bir veya birden fazla yazılı veya görsel – işitsel basın kuruluşunda çalışan kişi”<sup>8</sup> olarak tanımlamıştır. Türkiye Gazeteciler Cemiyeti Türkiye Gazetecilik Hak ve Sorumluluk Bildirgesiyle “düzenli bir şekilde, günlük yahut süreli bir yazılı, görüntülü, sesli elektronik veya dijital basın ve yayın organında, kadrolu, sözleşmeli ya da telif karşılığı, haber alma, işleme, iletme veya görüş, fikir belirtme görevi üstlenen ve asıl işi ile başlıca geçim kaynağı bu olup, çalıştığı işletme ile ilgili yasalar karşısındaki konumu bu tanıma uygun olanlar”<sup>9</sup>, gazeteci kabul edilmiştir. Fransız İş Kanununun L7111-3, L7111-4 ve L7112-1 maddelerine göre “Profesyonel gazeteci, asli, düzenli ve ücretli faaliyette bulunan, mesleğini bir veya daha fazla sayıda basın kuruluşunda, günlük ve süreli yayınlarda veya basın

---

<sup>5</sup> <www.tdk.gov.tr>, Erişim tarihi: 27.06.2018.

<sup>6</sup> <en.oxforddictionaries.com>, Erişim tarihi: 27.06.2018.

<sup>7</sup> <dictionary.cambridge.org>, Erişim tarihi: 27.06.2018.

<sup>8</sup> <www.larousse.fr>, Erişim tarihi: 27.06.2018.

<sup>9</sup> <www.tgc.org.tr>, Erişim tarihi: 27.06.2018.

*ajanslarında kullanan ve geçim kaynağının temelini gazetecilik oluşturan kişidir”<sup>10</sup>. Tabiidir ki teknolojik gelişmeler de göz önünde bulundurularak gazeteci tanımını daha farklı şekilde açıklamak mümkündür. Nitekim, internetin yaygın kullanımı sadece yeni haber mecraları yaratmamakta, aynı zamanda, gazetenin okunması ya da televizyon yayınlarının izlenmesi için cep telefonu, tablet bilgisayar, bilgisayar gibi teknolojik aletlerin yeterli olduğu göz önünde tutulduğunda, artık habere ulaşmak için geleneksel basılı gazeteyi satın alma ihtiyacının dahi ortadan kalktığı söylenebilecektir. Örneğin, Radikal Gazetesi 21.06.2014 tarihinde kağıt baskıyı sonlandırıp sadece dijital ortamda yayınlanmaya başlanmıştır<sup>11</sup>.*

Bunun yanı sıra *bloglarda<sup>12</sup>, twitter, facebook, instagram, youtube* gibi sosyal paylaşım sitelerinde yorum, yazı, eleştiri, makale, fotoğraf, görüntü gibi güncel, kamuoyu ilgisini çeken, haber niteliği taşıyan fikir ve sanat ürünlerine yer verilmektedir. Söz konusu mecralarda, şahsi internet sitelerinde, düzenli olarak bu tipte haber niteliğinde paylaşımda bulunan kişiler gazeteci olarak kabul edilecek midir? Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu, Türk Borçlar Kanunu veya Türk Medeni Kanunu kapsamında eser sahibinin haklarının korunacağı açık olmakla birlikte, örneğin; Basın Kanununun m. 24/1 hükmüne istinaden yeniden yayımı saklı tutulmamış haber, yazı, fotoğraf kaynak gösterilerek alıntı yapılması mümkün olacak mıdır?<sup>13</sup> Bu soruların cevabını verebilmek için her bir haber, yazı, eleştiri, fotoğrafın

---

<sup>10</sup> Commission de la Carte d’Identité des Journalistes Professionnels (Profesyonel Gazeteci Kimlik Kartı Konisyonu), <[www.ccijp.net](http://www.ccijp.net)>, Erişim tarihi: 27.06.2018.

<sup>11</sup> Hürriyet Gazetecilik ve Matbaacılık A.Ş. 20.06.2014 Kamuoyu Aydınlatma Platformu Özel Durum Açıklaması, <[www.kap.org.tr/tr/sirket-bilgileri/ozet/979-hurriyet-gazetecilik-ve-matbaacilik-a-s](http://www.kap.org.tr/tr/sirket-bilgileri/ozet/979-hurriyet-gazetecilik-ve-matbaacilik-a-s)>, Erişim tarihi: 07.10.2018.

<sup>12</sup> Tipik olarak bir kişi veya küçük bir grup tarafından işletilen, bilgilendirme amaçlı veya sohbet tarzında yazı yazılan düzenli olarak güncellenen web sitesi veya web sayfası. <[en.oxforddictionaries.com](http://en.oxforddictionaries.com)>, Erişim tarihi: 29.06.2018.

<sup>13</sup> Associated Press Editör Müdür Yardımcısı ve Standart Editörü Thomas KENT, “*Who’s a Journalist? Closing in on a Definition*” başlıklı blog yazısında, 12.09.2013 tarihinde ABD Senatosu Adli Komitesi tarafından kabul edilen yasa tasarısı hazırlanırken, Senatonun gazeteciler arasında tartışılan “*gazeteci nedir?*” sorusunun cevabını hukuk alanında bulabilmek çabasının ciddi bir tartışmaya yol açtığını, bu tasarıyla bir medya kuruluşuna bağlı olma ve kazanç ya da geçim için haber toplama şeklindeki geleneksel tanımdan uzaklaşıldığını belirterek, bu tanımın çok geniş olduğunu bir konserden canlı tweet atan herkesin gazeteci kabul edilebileceği eleştirisini getirerek, paylaşım halkı ilgilendiriyor mu, ham bilgi aktarımı mı var yoksa yaratıcı mıdır, birden fazla görüşe yer verilmiş midir gibi bir dizi sorunun yanıtının aranması gerektiğini belirtmektedir., <[www.huffingtonpost.com/thomas-kent/whos-a-journalist-closing\\_b\\_4033856.html](http://www.huffingtonpost.com/thomas-kent/whos-a-journalist-closing_b_4033856.html)>, Erişim Tarihi: 24.06.2018.



tek tek incelenerek cevabının bulunması, net sınırlar çizilmesinin mümkün olmadığı kanaatindeyim. Profesyonel bir gazetecinin yazdığı bir *tweet* herhangi bir tartışmaya girmeksizin haber olarak kabul edilip, ancak bu vasfa sahip olmayan bir kimsenin aynı doğrultudaki – hatta birebir aynı – bilgilendirici yazısının haber olarak kabul edilmeyeceği sonucuna ulaşılmamalıdır. Bu kapsamda düzenli olarak paylaşımlarda bulunan, haber toplayıp, yorumda bulunan, meselelere eleştirel bakış açısı getirip çözüm öneren kişilerin de *serbest gazeteci* olarak kabul edilmesi gerektiği düşüncesindeyiz.

Tekrardan gazeteci tanımına dönülecek olursa, gazeteciyi, **ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü)**; “*Televizyon, radyo ve diğer medyada haber ve kamuyu ilgilendiren meseleleri, araştıran, soruşturan, yorumlayan, nakleden kişi*”<sup>14</sup>, **IFJ (Uluslararası Gazeteciler Örgütü)**; “*Düzenli ve profesyonel olarak, kameraman, fotoğrafçı, teknik destek elemanı, şoför, yorumcu, editör, çevirmen, yayıncı, yayımcı, dağıtıcı, basımcı da dahil olmak üzere haberleri toplayan, işleyen ve her türlü kitle iletişim araçları ile kamuya dağıtan kişi*”<sup>15</sup>, **ŞAKAR**; “*Basın İş Kanunu kapsamına giren bir veya birden fazla işyerinde, basın iş sözleşmesine göre ve başlıca geçim kaynağını teşkil etmek üzere ücret karşılığı fikir ve sanat işlerinde çalışan kişi*”<sup>16</sup>, **GÖKÇEK KARACA**; “*Gazete, dergi ve haber ajansı gibi yazılı basın araçlarında ve bu araçların yayımlandığı basın işletmelerinde makale yazmayı, haber toplamayı veya herhangi bir surette yazı işlerinde çalışmayı ve radyo ve televizyon gibi işitsel ve görsel basın işletmelerinde, yazılı basın işletmelerinde çalışan gazetecilerin görevlerine benzer görevleri yerine getiren, haber hazırlayan kişiler*”<sup>17</sup>, olarak tanımlamıştır.

---

<sup>14</sup> The International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08), Mart 2018, <[www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/groupdefn08.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/groupdefn08.pdf)>, Erişim tarihi: 02.07.2018.

<sup>15</sup> Gazeteci ve medya profesyonelleri olarak birlikte tanımlamıştır. *International Convention on the Safety and Independence of Journalists and Other Media Professionals*, 17.03.2018. <[ifj.org/fileadmin/documents/IFJ\\_UN\\_Convention\\_safety\\_for\\_journalists/IFJ\\_Convention\\_F.pdf](http://ifj.org/fileadmin/documents/IFJ_UN_Convention_safety_for_journalists/IFJ_Convention_F.pdf)>, Erişim tarihi: 02.07.2018.

<sup>16</sup> ŞAKAR, s. 61.

<sup>17</sup> GÖKÇEK KARACA, Nuray, *Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2010), s. 55.

Belçika, Arjantin ve İtalya’da gazeteci sayılmak için mesleki sicile kaydolmak ve basın kartına sahip olma şartı aranmaktadır.<sup>18</sup> Ülkemizde, gazeteci olarak kabul edilmek için basın kartına sahip olmak ya da meslek birliğine kaydolmak zorunluluğu bulunmamaktadır. Öte yandan, bazı ayrıcalıklar tanınması amacıyla, Basın Kartı Yönetmeliğinde basın kartı sahibi olabilecek gazeteciler ve gazeteci olmasalar da basın kartı verilebilecek diğer kişiler sayılmıştır.<sup>19</sup> Basın kartına sahip olmak, bu kişinin mutlaka BİK’na tabi olduğu anlamına gelmemektedir. Örneğin, aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmaya çalışılacağı üzere, medya alanında faaliyet gösteren kamu kurumunda çalışan bir kişi (Yön m. 2/e) veya serbest gazeteci (Yön m. 2/d) gazeteci olarak kabul edilip basın kartına da sahip olacağı halde hakları BİK kapsamında korunmayacaktır.

Kısaca yukarıya alıntılanan tanımlar incelendiğinde, gelişen bir meslek olan gazeteciliğin kesin, genel geçer bir tanımının yapılmasının mümkün olmadığı açıktır. Bu nedenle aşağıda kanuni tanımdan hareketle gazeteci/gazetecilik tanımı yapılacaktır.

Basın İş Kanununun temel ögesi gazetecidir. Nitekim BİK m. 1/1’de, Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde yayınlanan gazete, mevkute ile fotoğraf ve haber ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş K.’daki işçi tanımı dışında kalan kişilere ve bunların işverenlerine BİK’nun uygulanacağı, m. 1/2’de de BİK kapsamında ücret karşılığı fikir ve sanat işlerinde çalışanların da *gazeteci* olarak kabul

---

<sup>18</sup> BOHERE, G. *Gazetecilik Mesleği - Gazetecilerin Çalışma Koşulları Üzerine Bir İnceleme* (Çeviren: N. Süral), (Ankara: 1986), GAUNT, P. *Making The Newsmakers – International Handbook On Journalism Training* (London: 1992) aktaran ŞAKAR, s.61.

<sup>19</sup> 14.12.2018 tarih, 30625 sayılı RG.’de yayınlanan Basın Kartı Yönetmeliği’nde basın kartı verilebilecek kişiler sayılmıştır. Buna göre; “a) *Günlük siyasi gazetelere ait unvan ve kontenjanlara I sayılı listede, b) Haftalık siyasi gazete ve dergilere ait unvan ve kontenjanlara II sayılı listede, c) Siyasi olmayan gazete ve dergilere ait unvan ve kontenjanlara III sayılı listede, ç) On beş gün veya daha fazla aralıklarla yayımlanan süreli yayınlara ait unvan ve kontenjanlara IV sayılı listede, d) Anadolu Ajansına ait unvan ve kontenjanlara V sayılı listede, e) Anadolu Ajansı hariç haber ve fotoğraf ajanslarına ait unvan ve kontenjanlara VI sayılı listede, f) Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumuna ait unvan ve kontenjanlara VII sayılı listede, g) Özel radyo ve televizyonlara ait unvan ve kontenjanlara VIII sayılı listede, yer verilmiştir*” (m. 10/1). Ayrıca, m. 11’de Yabancı basın-yayın kuruluşlarında çalışan Türk uyruklu gazeteciler, m. 12’de Türkiye Büyük Millet Meclisi İdari Teşkilatı Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Başkanlığında çalışıp da basın kartı verilebilecek unvanlar, m. 13’de Radyo ve Televizyon Üst Kurulunda çalışıp da basın kartı verilebilecek unvanlar, m.14’de basın kartı verilebilecek kamu görevlileri ile basın mesleğini temsil edenler, m. 15’de İletişim Başkanlığında çalışıp da basın kartı verilebilecek unvanlar sayılmıştır.

edileceği düzenlenmiştir.<sup>20</sup> Söz konusu tanımdan da anlaşılacağı üzere Kanun gazeteciyi tanımlarken yazılı basını esas almıştır.

Kanunun ifadesinden de anlaşılacağı üzere, *gazeteci* kavramı detaylı bir şekilde tanımlanmamıştır. BİK m. 1/1 hükmü bu kanunun kimlere uygulanacağını, m. 1/2 hükmü ise kimlerin gazeteci sayılacağını düzenlemiştir. Bu itibarla bir gazetecinin BİK kapsamında korunması için, Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde yayınlanan gazete, mevkute ile fotoğraf ve haber ajansında çalışması, yapılan işin fikir ve sanat işi olması, İş K.'daki işçi tanımı dışında kalması ve çalışmasının karşılığında ücret alması gerekmektedir.

## **B. Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci sayılmanın koşulları**

### **1. Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde yayınlanan gazete, mevkute, fotoğraf ve haber ajansında çalışma**

BİK m. 1/1'de, kanunun hükümlerinin uygulanacağı işyerlerinin tanımına yer verilmiştir. Buna göre öncelikle Türkiye'de yayınlanan gazete, mevkute, fotoğraf ve haber ajansında çalışıyor olmak gereklidir.

Kanun hükmü incelendiğinde, BİK kapsamında gazeteci sayılabilmek için gazete, mevkute, fotoğraf ve haber ajansında çalışmanın yeterli olmadığı aynı zamanda bu işyerleri tarafından yapılan yayınların Türkiye Cumhuriyeti sınırları dahilinde yayınlanması gerektiğinin düzenlendiği görülmektedir. Türkiye'de yayınlanmasından anlaşılması gereken, gazetenin Türkiye'de basılarak vücut bulması, fotoğraf/haber ajansının merkezinin ülkemizde olmasıdır.<sup>21</sup> Basın kuruluşunun Türkiye'de yayın yapması durumunda bu işletmede çalışan kişinin yabancı uyruklu olması ya da yayının

---

<sup>20</sup> “Kanunun kapsamında kalan işyerleri Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajansları olarak sıralanabilir. Kanunda bahsi geçen “gazete” ve “mevkute” gibi kavramların nesne anlamında olmadığı günlük gazete ya da daha uzun dönemsel yayınların basıldığı yer olan işletmenin anlaşılması gerektiği açıktır. Bununla birlikte gazete ve dönemsel yayının Türkiye’de yayınlanması bir başka zorunluluktur. Bahsi geçen dört tür işyerinde fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlar, Kanunda gazeteci olarak adlandırılmıştır.” YHGK., T. 26.2.2014, E. 2013/592 K. 2014/183, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 01.07.2018.

<sup>21</sup> SÜMER, Halûk Hâdi, *Bireysel Basın İş Hukuku*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016), s. 31.

hangi dilde yapıldığının önemi bulunmadığı gibi Türkiye’de yayın yapan kuruluşun yurt dışı temsilcisi de BİK kapsamında gazeteci olarak kabul edilecektir.<sup>22</sup>

Fransız hukukundan esinlenerek kanunumuza dercedilen bu düzenlemenin, gerek anılan hükmün bu ülke hukukundan çıkartılması gerek teknolojik gelişmeler doğrultusunda basılı gazetenin satın alınmasının yanı sıra, aynı gazeteye dijital<sup>23</sup> ortamda ya da bir tv, radyo yayınına uydu, internet yolu ile anında ulaşılabilme imkanına sahip olunması gerekçesiyle kanunumuzdan da çıkartılması önerilmektedir<sup>24</sup>. BİK’nun yazılı basını esas alarak kaleme alındığı göz önünde tutulduğunda kanaatimce Kanunun mevcut ve olası gelişmeler de dikkate alınarak yeniden düzenlenmelidir.

## 2. Kanunda düzenlenen işyerinde çalışma

BİK kapsamında gazeteci olarak kabul edilmek için, gazete veya mevkutenin Türkiye’de yayınlanmasının yanı sıra gazete, mevkute veya fotoğraf ve haber ajansı olarak kabul edilen işyerlerinden birinde çalışılması gerekmektedir. Söz konusu madde metninde yer alan gazete, mevkute, fotoğraf ve haber ajansından anlaşılması gereken husus işletmedir.<sup>25</sup> Dolayısıyla işyerinin ana faaliyet konusunda gazetecilik yer almalıdır. Ne var ki, UM Hukuk B. Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliği’nde gazeteci olarak çalışan bir kimsenin 5953 sayılı kanundan kaynaklanan alacak taleplerinin iş mahkemelerince çözümlenmesi

---

<sup>22</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, “Gazeteciye Kıdem Tazminatı Talep Hakkı Sağlayan Sona Erme Durumları Üzerinde Düşünceler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan*, (C. 19, Özel Sayı-2017), s. 1719-1751, <hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2017/11/1-UNAL-NARMANLIOGLU.pdf>, Erişim Tarihi: 18.09.2018.

<sup>23</sup> “Gazetenin yayınlanması bir başka anlatımla basılıp çoğaltılması gerekirse de, günümüzde teknoloji ve iletişimin geldiği nokta itibarıyla, gazetenin nesne olarak basımı ve dağıtımı bir zorunluluk değildir.” Y. 9. HD., T. 5.2.2018, E.2015/8604, K. 2018/1446, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 02.07.2018.

<sup>24</sup> ŞUĞLE, Mehmet Ali, “Basın İş Kanununun Kişi Bakımında Kapsamı, Gazeteci Kavramı ve İş Sözleşmesinin Kurulması”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, Şubat 2006), s. 20 – 36.

<sup>25</sup> GÖKTAŞ, Seracettin/ÇİL, Şahin, *Açıklamalı – İctihatlı Basın İş Kanunu*, (Ankara: Turhan Kitabevi, 2003), s. 4. “Kanunda bahsi geçen “gazete” ve “mevkute” gibi kavramların nesne anlamında olmadığı günlük gazete ya da daha uzun dönemsel yayınların basıldığı yer olan işletmenin anlaşılması gerektiği açıktır.” Y. 9. HD., T. 24.5.2016, E. 2015/1791, K. 2016/12325, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 02.07.2018.

gerektiğini belirtmiştir<sup>26</sup>. Görüldüğü üzere, işçinin bir gazetede çalışması gerekmektedir. Bu nedenle öncelikle gazete kavramının tanımlanması zorunludur.

a) *Gazetenin sözlükteki ilk anlamı” politika, ekonomi, kültür ve daha başka konularda haber ve bilgi vermek için yorumlu veya yorumsuz, her gün veya belirli zaman aralıklarıyla çıkarılan yayın ikinci anlamı ise bu yayının yönetildiği, hazırlandığı, basıldığı yer”<sup>27</sup>dir. Mevkute ise “belli zaman aralıkları ile çıkan yayın, süreli yayın, periyodik” olarak tanımlanmaktadır<sup>28</sup>. Kelime anlamı olarak her iki kavramın birbirini kapsadığı, benzer manaya geldiği düşünülebilir. 5953 sayılı Kanunda değişiklik yapan 212 sayılı Kanunun maddelerinin tartışıldığı 03.01.1961 tarihli oturumda gazete kavramına mevkutenin de dahil olduğundan bahisle neden böyle bir ayrıma gerek duyulduğu sorulmuş, mevkute ibaresinin haftalık, aylık gazete ve dergileri tanımlamak için kullanıldığı, gazetenin ise gündelik olarak yayınlandığı ifade olunmuştur.<sup>29</sup> 5187 sayılı Basın Kanunu’nda süreli yayın “belli aralıklarla yayımlanan gazete, dergi gibi basılmış eserler ile haber ajansları yayınları” olarak tanımlanmıştır. Yargıtay gazeteyi, “günlük veya çok kısa aralıklarla yayımlanan, günlük haber ileten nispeten büyük boyutta basılı eser olarak tanımlanabilen gazetenin umuma hitap etmesi ve devamlılık göstermesi gerekir.”<sup>30</sup> şeklinde tanımlamıştır.*

<sup>26</sup> “13.6.1952 tarih ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un "Kanunun şümülü:" başlıklı 1. maddesinde "Bu Kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tarifi şümülü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu Kanunun şümülüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir." denilmiş; aynı Yasa'ya 1961 tarih ve 212 sayılı Yasa ile eklenen Ek 4. maddenin birinci fıkrasında "Basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasında 5953 sayılı Kanun ile bunun ek ve tadillerine dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkları, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerine tevfikan bu mahkemeler tarafından rüyet edilir." hükmüne yer verilmiştir. Buna göre, davacının gazeteci olarak istihdam olduğu nedeniyle 5953 sayılı Yasa'ya dayanan hak iddialarından doğan davanın görüm ve çözümü, anılan Yasa'nın Ek 4. maddesi uyarınca İş Mahkemelerinin görevine girmektedir". UM Hukuk B., T. 16.5.2005, E. 2004/92, K. 2005/31, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 03.07.2018.

<sup>27</sup> <www.tdk.gov.tr>, Erişim tarihi: 02.07.2018.

<sup>28</sup> <www.tdk.gov.tr>, Erişim tarihi: 03.07.2018.

<sup>29</sup> T.C. Milli Birlik Komitesi Genel Kurul Toplantısı B: 69, s. 38, 03.01.1961, <www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/MBK\_/d00/c005/mbk\_00005069.pdf>, Erişim tarihi: 02.07.2018.

<sup>30</sup> Y. 9. HD., T. 6.6.2017, E. 2015/22566 K. 2017/9853, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 03.07.2018.

b) *Fotoğraf ve haber ajansı* birbirinden ayrı iki işletme olabileceği gibi genellikle birlikte çalışmakta olup gazete ve diğer süreli yayınlara haber, röportaj, fotoğraf, makale gibi gerekli materyalleri toplayıp dağıtan işletmeler olarak tanımlanabilir<sup>31</sup>. Ülkemizde söz konusu ihtiyacı karşılamak üzere TBMM'nin açılması hazırlıkları yapılırken 06.04.1920'de Anadolu Ajansı kurulmuş ve 01.03. 1925'de anonim şirkete dönüşmüştür. Kurucuları arasında Yakup Kadri (Karaosmanoğlu), Fatih Rıfkı'nın (Atay) da bulunduğu Anadolu Ajansı T.A.Ş.'nin ana sözleşmesinde faaliyet konusu "*dünyanın her yanından telgraf, telefon ve diğer araçlarla elde edeceği siyasal, askerî, malî, ticarî, iktisadî, sınaî, tarımsal ve genel olarak uluslararası nitelikte bütün olaylara ilişkin haberleri Türkiye ve diğer ülkelerde yine çeşitli araçlarla yaymak, bu amaçla bülten, servis ve korrespondanslar yayımlamak, ilâncılık yapmak, basımcı ve yayımcı olmak gibi işleri görmek*"<sup>32</sup> olarak belirtilmiştir.

Kanun metninde gazeteci olarak kabul edilmek için çalışılacak işyeri sayma yöntemi ile belirlenmiştir. 5953 sayılı Kanunun 20.06.1952 tarih, 8140 sayılı RG.'de yayınlanan ilk halinde *mevkutelerle haber, fotoğraf ajanslarında veya benzeri yayın müesseselerinde ve matbaalarında* ifadesi yer almaktaydı<sup>33</sup>. Bu itibarla gazeteci olarak kabul edilebilmek için çalışılacak işyeri kapsamı daha aza indirgenmiştir.

BİK'da, bu kanun kapsamına giren işyerleri tahdidi olarak sayılmış, Yargıtay kararları doğrultusunda kanunda yer almayan bazı mecralar da bu kanun kapsamında kabul edilmiştir<sup>34</sup>. Öte yandan, 6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve

---

<sup>31</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 5.

<sup>32</sup> TÜRK, Hikmet Sami, Anadolu Ajansı Sorunu ve Çözüm Yolları, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (C. 34, S. 1, 1977), s. 61 – 86, <dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/309/2960.pdf>, Erişim tarihi: 03.07.2108.

<sup>33</sup><www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR\_KARARLAR/kanuntbmmc034/kanuntbmmc034/kanuntbmmc03405953.pdf>, Erişim tarihi: 03.07.2018.

<sup>34</sup> Elektronik gazete yayın koordinatörünün de BİK kapsamında gazeteci sayılacağına dair. Y. 22. HD, T. 07.04.2015, E. 2014/1188 K. 2015/12748. <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 01.07.2018.

Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun m. 23 hükmüyle<sup>35</sup> basın kartına<sup>36</sup> sahip olup radyo ve televizyonların haber bölümlerinde çalışanların BİK kapsamına dahil olduğu düzenlenmiştir<sup>37</sup>. Yargıtay, özel radyo ve televizyonlarda haber bölümünde çalışanların gazeteci sayılmaları için fikir ve sanat işi yapma zorunluluğunun olmadığını belirtmektedir<sup>38</sup>. Buna karşılık öğretide haber bölümünde çalışmanın yeterli olmadığı, aynı zamanda fikir ve sanat işi yapılması gerektiği yönünde görüşler de vardır<sup>39</sup>.

<sup>35</sup> 03.03.2011 tarih, 27863 sayılı RG'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanunun m. 48 hükmü ile 13/4/1994 tarihli ve 3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanun yürürlükten kaldırılmıştır. Yürürlükten kaldırılan 3984 sayılı kanunun m. 38 hükmüne göre gazeteci sayılmak için radyo ve televizyon kuruluşlarının haberle ilgili birimlerinde çalışmak yeterli iken, 6112 sayılı yasanın m. 23 hükmü ve bu madde hükmüne dayanılarak hazırlanan yönetmeliğin m. 12/2 düzenlemesi doğrultusunda BİK kapsamında gazeteci olarak kabul edilmek için radyo ve televizyon kuruluşlarının haberle ilgili biriminde çalışmanın yeterli olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bu nedenle, radyo ve televizyon kuruluşlarının haberle ilgili birimlerinde 6112 sayılı yasanın yürürlük tarihinden önceki dönemdeki basın kartına sahip olup olmadığı değerlendirilmeksizin BİK kapsamında, kanunun yürürlük tarihinden sonraki basın kartı olmaksızın yapılan çalışmaların ise 4857 sayılı yasa hükümlerine tabi olması gerektiği düşüncesindeyim. İstanbul BAM. 34. HD., T. 29.03.2017, E. 2017/213 K. 2017/368 sayılı kararında 01.06.2008 – 25.11.2011 tarihleri arasında medya hizmet sağlayıcısında yayın operatörü/gazeteci olarak çalışan bir kişinin çalışmasının 5953 sayılı yasa kapsamında kalıp kalmadığının değerlendirilmemiş olması gerekçesiyle yerel mahkemenin kararını kaldırmış, çalışma süreleri açısından 3984 ve 6112 sayılı kanun arasında bir ayırımı gitmeksizin sadece 3984 sayılı kanunun 38. maddesine atıfta bulunmuştur. (<www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 01.07.2018.) Gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için 5 yıllık meslek kıdeminin hesabında çalışmadan geçirilen sürelerin ve gazetecilik dışındaki faaliyetlerinin dikkate alınmayacağı, **GÖKTAŞ/ÇİL, s. 51. SÜMER, s. 233.** şeklindeki görüş de dikkate alındığında 6112 sayılı yasanın artık basın kartı sahibi olmayı zorunlu saydığından basın kartı olmaksızın yapılan çalışmaların BİK kapsamı dışında kalması gerektiği yönündeki düşüncemi desteklediği kanaatindeyim. Ayrıca Yargıtay, aşağıda alıntılanan kararında davacının gazeteci olmadığı yönünde karar verirken hem basın kartı olmamasını hem de TV'nin haber biriminde çalışmamasını gerekçe göstermiştir. Dava konusu olayda, davacı çalışmasının Mart /2010 -Aralık/ 2010 tarihleri arasında gerçekleşmişti. Anılan tarihte yürürlükte bulunan 3984 sayılı kanun basın kartına sahip olma şartını aramamaktaydı. Bu itibarla 6112 sayılı kanuna basın kartı ibaresinin eklenmesinin bu görüşümü güçlendirdiğini düşünmekteyim.

<sup>37</sup> Söz konusu madde hükmüne dayanılarak hazırlanan ve 10.01.2013 tarih, 28254 sayılı RG.'de yayımlanan Medya Hizmet Sağlayıcı Kuruluşlar ile Platform ve Altyapı İşletmecilerinin Uymaları Gereken İdari ve Mali Şartlar Hakkında Yönetmelik m. 12/1 hükmü ile haber birimlerinde çalışacak basın kartına sahip asgari çalışan sayısı belirlenmiştir. Buna göre ulusal yayın lisansı sahibi TV işletmelerinde 12, aynı nitelikteki lisansa sahip radyo kuruluşunda 3, kablo veya uydu üzerinden yayın yapanlarla bölgesel yayın gerçekleştiren TV işyerlerinde 3, radyo işyerlerinde 1, yerel yayın lisansına sahip TV işletmelerinde ise bu sayı en az 1 olmalıdır. "*Haber biriminde çalışan basın kartlı personel 13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna tâbidir.*" (m. 12/2).

<sup>38</sup> "*Kabule görede, 3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanun'un 38. maddesinde, özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanların da 5953 sayılı Kanun'un kapsamında olduğunu açıklanmıştır. Özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanlar yönünden fikir ve sanat işi yapma şartı söz konusu değildir.*" Y. 22. HD., T. 3.12.2014, E. 2013/24762 K., 2014/34234, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 08.07.2018.

<sup>39</sup> DOĞAN YENİSEY, Kübra, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi", *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2013*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017), s. 19.

BİK m. 2 hükmü, Kanunun 1. maddesinde belirtilen işyerlerinin tamamının ya da sermayesinin yarısından fazlasının Devlet, vilâyet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseselerine ait olması halinde bu işyerlerinde gazetecilik faaliyetinde bulunan çalışanlara BİK'nun uygulanmayacağını düzenlemektedir.<sup>40</sup> Bu itibarla, kamu kurum ve kuruluşu niteliğindeki TV ve Radyo işletmelerinde 6112 sayılı yasanın 23. maddesi kapsamında çalışan kişiler BİK'na tabi olmayacaklardır.<sup>41</sup> Kanunun ifadesinden, devletin yarısından az sermayeye sahip olduğu işyerlerinde çalışan gazetecilere BİK'nun uygulanacağı anlaşılmaktadır. BİK m. 2 ile kanunun uygulama dışına çıkartılan ve *gazeteci* tanımına uyan kişiler yine de gazeteci kabul edilecek, sadece bu kanundaki hükümlerden faydalanabilecek *gazeteci* olarak değerlendirilmeyecektir. Görülüyor ki, aynı işi yapıp da farklı kanun hükümlerine tabi gazeteciler mevcuttur<sup>42</sup>.

6112 sayılı Kanunda özel TV ve Radyo kuruluşunda çalışanlar için basın kartı sahibi olma şartı aranmışsa da 5953 sayılı BİK'nda bu kanun kapsamında gazeteci kabul edilmek için basın kartı sahibi olunması gerekliliği üzerinde durulmamıştır. Bu

---

<sup>40</sup> “5953 sayılı Kanunun 2 nci maddesinde, “Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu Kanun hükümleri”nin uygulanmayacağı hükme bağlanarak, gazeteci kavramı ile bağımsızlık ve tarafsızlık unsuru arasında bir bağ kurulmuştur. Somut olayda davacı ... işçisi olarak 5953 sayılı Kanunun 2.maddedeki istisnalar kapsamında çalışmıştır. Yıllık izin hakkındaki uyuşmazlığın Basın İş Kanunu hükümleri ile değil 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri çerçevesinde çözülmesi gerekirken istisna dikkate alınmadan hüküm kurulması hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir.” Y. 7. HD., T. 6.4.2015, E. 2015/7602, K. 2015/6402, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 01.07.2018.

<sup>41</sup> SÜMER, s. 35.

<sup>42</sup> “Kanunu 2. Maddesinde ise açıkça “Birinci maddenin şümulü dahilinde bulunup da Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı” belirtilmiştir. Kanunu kamu ve kuruluşlarında istihdam edilenlerin ister memur ister ise iş sözleşmesi ile çalışanlar, gazetecinin bu işverenlerde bağımsız çalışamayacağını düşünerek, bu işverenlerde gazeteci, basın çalışanı olarak iş sözleşmesi ile çalışanların işverenleri yönünden kanun kapsamında olmayacaklarını belirtmiştir. Belirtmek gerekir ki kanunun memurlara yer vermesi sonuca etkili değildir. Zira zaten çalışan memur statüsünde ise arada iş ilişkisi bulunmadığından, çalışan hakkında iş kanunlarının uygulanması mümkün değildir. Madde de memur ve hizmetli olarak belirtilen kişi iş sözleşmesi ile çalışan gazetecidir. Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu da kanunun bu maddesinde belirtilen işverenler kapsamındadır. Bu nedenle davacının tazminat ve alacakları 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında belirlenerek hüküm altına alınmalıdır. Hatalı değerlendirme ile Basın İş Kanunu kapsamında kaldığı belirtilerek alacakların hesaplanıp hüküm altına alınması hatalıdır.” Y. 9. HD., T. 22.09.2014, E. 2012/24828, K. 2014/27340, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 30.06.2018.



doğrultuda basın kartı sahibi olunmadan da gazete, mevkute, fotoğraf ve haber ajansında çalışanlar BİK kapsamında kalacaklardır<sup>43</sup>.

### 3. Yapılan işin fikir ve sanat işi olması

BİK'na tabi gazeteci olarak kabul edilmenin diğer unsuru, yapılan işin fikir ve sanat işi olması gerekliliğidir (BİK m. 1/2).

Kanunda gazeteci olarak kabul edilmek için çalışılması gereken işyerinin tanımına yer verilmiş ancak gazetecinin faaliyetinin içeriğini tanımlarken sadece *fikir ve sanat işi* ifadesine yer vermiştir. *Fikir*<sup>44</sup> ve *sanat*<sup>45</sup> işi, bedeni çalışmadan ziyade düşünsel çalışmanın ön plana çıktığı faaliyet<sup>46</sup> olarak açıklanabilir.

**ŞUĞLE**, bir çalışmanın gazetecilik olarak kabul edilebilmesi için, faaliyetin – içinde haber kavramını da barındıran, ancak haberden daha sofistike bir kavram olarak nitelendirdiği – *enformasyon* sunma amaçlı ve aktüel olması gerektiğini ifade etmektedir. Yazara göre, bir enformasyonun oluşturulması, haberin unsurlarının öğrenilip araştırılması, kategorize edilerek geliştirilmesi, yorumlanıp yazıya dökülmesi ya da sadece yazılması gibi süreçlerden geçmekte olduğunu belirtmekte ve kanunda yer alan *fikir ve sanat işinde* çalışma ifadesinin, bu süreçlerden en azından birinin yapılmasıyla mana bulacağını savunmaktadır<sup>47</sup>.

---

<sup>43</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt: 1 Bireysel İş Hukuku*, (Ankara: Lykeion Yayınları, 2017), s. 101. NARMANLIOĞLU, Ünal, *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri*, (İstanbul: Beta Yayınları, 2014), s. 90 vd., GÖKTAŞ/ÇİL, s.11.

<sup>44</sup> “*Düşünce, düşün.*” <www.tdk.gov.tr>, Erişim tarihi: 08.07.2018.

<sup>45</sup> *Bir duygu, tasarı, güzellik vb.nin anlatımında kullanılan yöntemlerin tamamı veya bu anlatım sonucunda ortaya çıkan üstün yaratıcılık.*”, <www.tdk.gov.tr>, Erişim tarihi: 08.07.2018.

<sup>46</sup> “*Sözlük anlamında fikir, zihnin bir şey hakkında edindiği ve kurduğu kavram, bir şeyin zihinde temsili ve düşünülmesidir. Sanat ise, bu duygunun, bir tasarımın veya güzelliğin ifadesinde kullanılan metodların tümü ve bu metodlar sonucunda ulaşılan üstün yaratıcılıktır. Görüldüğü üzere fikir ve sanat işlerinde çalışma zihinsel bir faaliyeti ve yaratıcılık yeteneğini gerektirmektedir.*” Y. 21. HD., T. 06.06.2011, E. 2010/3638, K. 2011/5220, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 08.07.2018.

<sup>47</sup> ŞUĞLE, s. 30.

**GÖKÇEK KARACA**'ya göre, güncel olan ve bilgi içeren çalışmalar, gazetecilik mesleği kapsamında kalacağından fikir ve sanat işi olarak kabul edilecektir<sup>48</sup>.

**SÜMER**<sup>49</sup>, söz konusu ifadenin gazetecilik mesleğini tanımladığını, gazetecinin işini salt fikir veya sanat işi yapan diğer çalışanlardan ayırmaya yarayan bir kavram olduğunu belirtmektedir.

**GÖKTAŞ/ÇİL** de, gazetecilik mesleğinin icra edilmesine yönelik, meslekle direkt bağlantılı ve bu mesleğe atfedilebilecek sanatı içeren çalışma fikir ve sanat işi olduğunu ifade etmektedir<sup>50</sup>.

Yargıtay'a göre fikir ve sanat işinde çalışmanın kriteri, *gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya ilgili alanlarda çalışmadır*<sup>51</sup>.

BİK, 212 sayılı yasa ile değiştirilmeden önce kimlerin gazeteci sayılacağına dair örnek verme yoluna gitmişti<sup>52</sup>. Yasanın değiştirilmesi esnasında yapılan görüşmelerde, tadadi yönteminin terk edilmesinin sebebi; bu sıfatların sürekli değişmesi, yeniden başka bir basın tabirinin ortaya çıkabilmesi, eğer bu ifade çıkartılmazsa yeni ihdas edilecek tanımlarının kanun kapsamına girmesi hususunda zorluk yaratabileceği olarak açıklanmıştı<sup>53</sup>. Gerçekten de teknolojik gelişmeler sadece gazetecilik alanında değil birçok alanda yeni iş sahaları ve farklı çalışma biçimleri yaratmaktadır. Nitekim günümüzde gazeteleri internet ortamında doğrudan gazete, TV

---

<sup>48</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 79 – 80.

<sup>49</sup> SÜMER, s. 40.

<sup>50</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 6.

<sup>51</sup> Y. 21. HD., T. 24.02.2011, E. 2009/17031 K., 2011/1569, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 08.07.2018.

<sup>52</sup> Buna göre; “Türkiye’de yayınlanan mevkutelerle haber, fotoğraf ajanslarında veya benzeri yayın müesseselerinde ve matbaalarında **başmuharrirlik, muharrirlik, mesul müdürlük, yazı işleri müdürlüğü, istihbarat şefliği, muhabirlik, mütercimlik, musahhihlik, foto muhabirliği, ressamlık, karikatürcülük, istihbarat telsizciliği ve radyoculuğu, gazete müdürlüğü ve idare müdürlüğü** gibi her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan”, <www.tbmm.gov.tr>, Erişim tarihi: 08.07.2018.

<sup>53</sup> MBKGK, s. 38 – 39.

gibi basın kuruluşunun sayfasına ulaşarak haberleri takip etme imkanının yanı sıra, RSS<sup>54</sup> gibi programlar sayesinde herhangi bir zahmete girmeksizin ilgilenilen konuların belirlenmesi suretiyle yeni gelişmeler oluştuğunda cep telefonu, bilgisayar gibi elektronik cihazlara bildirimler gönderen teknolojik ilerlemeler habere ulaşmayı kolaylaştırmakta ve gazeteci tanımı içerisine girebilecek yeni sıfatlar ortaya çıkmakta ve ortaya çıkmaya devam edecektir.

Yargıtay, yayın akış planlayıcısı<sup>55</sup>, editör<sup>56</sup>, yazar, redaktör, düzeltmen, çevirmen, fotoğrafçı, kameraman, ressam, karikatürist<sup>57</sup>, grafiker<sup>58</sup>, sayfa sekreteri<sup>59</sup>, haber müdürü, muhabir, foto muhabiri, spiker, haber kameramanı<sup>60</sup>, program yapımcısı ve sunucusu<sup>61</sup> gibi unvanlarla çalışanların gazeteci olduğuna karar vermiş, uplink görevlisi, şoför, diğer teknik ve idari personel<sup>62</sup>, teknik sorumlu, şoför, sekreter,

---

<sup>54</sup> “Çeşitli internet siteleri tarafından yayınlanan haber vb. içeriğin tek bir ortamdan topluca izlenebilmesine olanak sağlayan yeni bir içerik besleme yöntemi.”. <[www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/ana-sayfa/footerlink/rss](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/ana-sayfa/footerlink/rss)>, Erişim tarihi: 08.07.2018.

<sup>55</sup> Y. 9. HD., T. 23.11.2015, E. 2014/20789, K. 2015/33082, <[www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr)>, Erişim tarihi: 08.07.2018.

<sup>56</sup> Y. 9. HD., T. 6.6.2017, E. 2015/22566, K. 2017/9853, <[www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr)>, Erişim tarihi: 08.07.2018.

<sup>57</sup> Y. 9. HD., T. 21.3.2016, E. 2014/35444, K. 2016/6557, <[www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr)>, Erişim tarihi: 08.07.2018,

<sup>58</sup> “davacının yaptığı iş sporcular veya takımlarla ilgili yapılacak haberlerde kullanılmak üzere sporcuların yahut takımların performanslarıyla ilgili grafikler hazırlamak, gazetelerin spor sayfalarındaki görüntülerin spor haberlerinde ekrana yansıtılmasını yapmaktır. Davacının yaptığı iş, doğrudan haberle ilgili olup, spor haberlerinin bir parçasını teşkil etmektedir.”, Y. 9. HD., T. 29.2.2016, E. 2014/31172, K. 2016/4148, <[www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr)>, Erişim tarihi: 08.07.2018.

<sup>59</sup> Y. 9. HD., T. 24.6.2015, E. 2014/9025, K. 2015/22885, <[www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr)>, Erişim tarihi: 08.07.2018.

<sup>60</sup> Y. 9. HD., T. 14.12.2015, E. 2014/22688, K. 2015/35181, <[www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr)>, Erişim tarihi: 08.07.2018.

<sup>61</sup> “Somut uyuşmazlıkta davacı, davalı işverene ait TV kanalında program yapımcısı ve sunucusu olarak çalışmıştır. Davalının basın faaliyeti ile iştigal ettiği, davacının da program yapımcısı ve sunucusu olarak fikir ve sanat işi kapsamında çalıştığı, basın çalışanı olduğu ve Basın İş Kanunu kapsamında kaldığı, davacının tazminat ve işçilik alacaklarının bu yasa hükümleri dikkate alınarak hesaplanması ve hüküm altına alınması gerektiği açıktır.” Y. 9. HD., T. 2.3.2017, E. 2017/1178, K. 2017/2991, <[www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr)>, Erişim tarihi: 08.07.2018.

<sup>62</sup> Y. 9. HD., T. 2.11.2015, E. 2014/17945, K. 2015/30671, <[www.lexpera.com.tr](http://www.lexpera.com.tr)>, Erişim tarihi: 08.07.2018, .

muhasabe elemanı, satış ve pazarlama gibi işlerde çalışanların<sup>63</sup>, gece muhabirinin<sup>64</sup>, görsel yönetmenin belirlediği şekilde haberleri sayfalara yerleştiren macintosh operatörünün fikri çalışması olmadığı<sup>65</sup> gerekçesiyle BİK kapsamı dışında kaldığına hükmetmiştir.

#### **4. Ücret karşılığı basın iş sözleşmesiyle çalışma**

BİK m. 1/2 hükmü gazeteci olarak kabul edilmek için ücret karşılığı çalışmayı aramıştır. Bu itibarla yapılan iş karşılığında ücret alınmıyorsa BİK kapsamında giren gazeteci mefhumundan bahsedilemeyecektir<sup>66</sup>. Dolayısıyla, gazetecinin başlıca gelirini gazetecilik mesleğinden kazanması ve hayatını bu şekilde elde ettiği gelire sürdürmesi esastır<sup>67</sup>. Buna karşın, BİK'nun 13/1 hükmü gazeteciye basımla ilgili olsun olmasın dışarıdan başka bir işte çalışması imkanını tanımış olmasından hareketle, gazeteci niteliğinin kazanılması için gazetecinin esas gelir kaynağını gazetecilik faaliyetinin oluşturmasının gerekmediği, ancak ücret alınmadıkça BİK kapsamında gazeteci kabul edilemeyeceği görüşü de mevcuttur<sup>68</sup>.

#### **5. İş Kanunu kapsamında işçi sayılmama**

Basın İş Kanununa tabi gazeteci kabul edilmenin son kıstası ise çalışan kişinin 4857 sayılı Kanundaki işçi tanımına girmemesi gerekliliğidir (BİK m. 1/1). Esasen gazeteci de işçidir ve bir iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. BİK'nun yürürlüğe girdiği esnada yürürlükte bulunan 3008 sayılı İş Kanunu fikri çalışma yapanları kapsamamaktaydı. Söz konusu BİK düzenlemesiyle amaçlanan fikri çalışması olan

---

<sup>63</sup> Y. 21. HD., T. 14.03.2011, E. 2010/9667, K. 2011/2190, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 08.07.2018.

<sup>64</sup> “davacının davalı işyerlerinde gece muhabiri olarak çalıştığı, polis telsizlerini dinleyerek öğrendikleri olayları haber haline getirerek çalıştıkları televizyonların haber merkezlerine ilettikleri, davacının çalışmasının bu haliyle 5953 sayılı Yasa'nın 2/2 sayılı yasa ile değişik 1.maddesinin öngördüğü “fikir ve sanat işlerinde çalışma” olarak nitelendirilemeyeceği” Y. 21. HD., T. 06.06.2011, E. 2010/3638, K. 2011/5220, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 28.06.2018.

<sup>65</sup> Y. 9. HD., T. 12.06.2014, E. 2012/4922, K. 2014/19138, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 08.07.2018.

<sup>66</sup> SÜMER, s.45.

<sup>67</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 9. ŞAKAR, s. 65.

<sup>68</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 83.

ancak, bedeni çalışmaları fikri çalışmalarından fazla olan işçiler için 3008 sayılı kanunun uygulanacağına açıklanmak istenmesidir<sup>69</sup>. Bu itibarla, gazete, mevkute, haber ve fotoğraf ajansında fikir ve sanat işi sayılmayan bir işte veya özel radyo - televizyon kuruluşunda haberle ilgili olmayan birimde çalışan kişi İş K. kapsamında işçi kabul edilecek<sup>70</sup> ve BİK'daki işçi sayılmama kriterini yerine getirmemiş olacaktır.

İş Kanununda iş sözleşmesi ile çalışan kişi *işçi* olarak tanımlanmaktadır. (İş K. m. 2/1) Bu itibarla işçi olarak kabul edilebilmek için her iki yanın da özgür iradeleri ile kabul ettikleri bir iş sözleşmesi var olmalıdır<sup>71</sup>. İşçi, çalışmasını bir iş sözleşmesine dayandıran tüm kişileri kapsayan bir terimdir<sup>72</sup>. İş K. m. 4 hükmünde İş K. kapsamı dışında kalan işçiler sayılmış, özel radyo ve televizyon kuruluşları ile BİK m. 1'de sayılan işyerlerinde çalışanların İş Kanunu dışında kalacağına dair bir düzenleme bulunmasa da BİK gazeteciler için özel olarak ihdas edilmiş bir kanun olduğundan İş K.'da böyle bir düzenleme olmasa da gazetecilere BİK uygulanacaktır<sup>73</sup>. Dolayısıyla özel radyo ve televizyon kuruluşları ile BİK m. 1'de sayılan işyerlerinde çalışıp da gazeteci sayılmayanlar İş K.'na tabi olacaklardır<sup>74</sup>.

## II. BASIN İŞ SÖZLEŞMESİ

### A. Genel Olarak

Basın iş sözleşmesi, aslen borçlar hukuku sözleşmesi olup sözleşme akdetme ehliyetine sahip, tarafların karşılıklı serbest iradelerinin uyuşması sonucunda vücut

---

<sup>69</sup> ŞAKAR, s. 67. GÖKÇEK KARACA, s. 82.

<sup>70</sup> SÜMER, s.47.

<sup>71</sup> SÜZEK, Sarper, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Basım, 2018) s. 137. NARMANLIOĞLU, s. 95 vd. ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat, *İş Hukuku Dersleri*, (İstanbul: Beta Basım, 2018), s. 83 vd.

<sup>72</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 55.

<sup>73</sup> SÜMER, s. 47. GÖKÇEK KARACA, s. 82.

<sup>74</sup> SÜZEK, s. 139.

bulan *her iki tarafa da borç yükleyen özel hukuk sözleşmesidir*.<sup>75</sup> Sözleşmede gazetecinin kişiliği ön planda olduğundan *kişisel ilişki* kurulmakta *devamlı ve bağımlı* bir iş ilişkisi yaratılmaktadır. BİK sözleşme muhteviyatında bulunması gereken zorunlu unsurları belirlemiştir<sup>76</sup>.

Daha önce de değinildiği üzere, gazetecinin haklarının BİK kapsamında korunması için gazeteciye ücret ödenmeli, işveren ve gazeteci arasında yazılı bir hizmet sözleşmesi bağitlanmış olmalıdır (BİK m. 4/1).

TBK m. 12/2 hükmü, kanunun öngördüğü şeklin kural olarak geçerlilik koşulu olduğu ve bu şekle uyulmaksızın akdedilen sözleşmenin sonuç doğurmadığı yönündedir. Bu sebeple anılan kanun hükmünün aradığı yazıllık şartının yerine getirilmemesi halinde akdedilen sözleşmenin akıbetinin ne olacağı, bu düzenlemenin sözleşmenin geçerliliğine mi yoksa ispat edilmesine mi etki edip etmediği tartışılmaktadır. Söz konusu hükmün lafzında, *kural olarak* ifadesine yer verilmesinden dolayı bunun ispat şartı<sup>77</sup> olduğunu savunan görüş mevcut olduğu gibi yazılı şeklin zorunlu olduğu hallerde buna uymamanın yaptırımın geçersizlik olduğu ve bu geçersizliğin sonucunun da ileriye yönelik olduğu, önceki haklarının ortadan kalkmadığına ilişkin görüş<sup>78</sup> ve bu yazıllık şartının gazetecinin haklarının açık bir şekilde ortaya konması için önlem olduğunu<sup>79</sup> savunan görüş de mevcuttur. Bunun ne geçerlilik ne de ispat şartı olduğu görüşünün de savunulabileceğini ileri süren yazarlar da vardır<sup>80</sup>. Yargıtay BİK m. 4/1'deki düzenlemenin geçerlilik şartı değil ispat şartı

---

<sup>75</sup> AKYİĞİT, Ercan, "Basın İş Hukukunda Kıdem Tazminatı", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, (Ağustos - Kasım 2012 / Şubat 2013, Cilt: 24 Sayı: 3-4-5), s. 1 - 23, <[www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1363163742.PDF](http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1363163742.PDF)>, Erişim tarihi: 14.10.2018.

<sup>76</sup> SÜMER, s. 65 vd., GÖKÇEK KARACA, s.98 vd.

<sup>77</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 162. ŞAKAR, Müjdat, *İş Hukuku Uygulaması*, (İstanbul: Beta Basım, 2018), s. 288.

<sup>78</sup> SÜZEK, s.317.

<sup>79</sup> ŞUĞLE, s. 32. ŞAKAR, 53 vd. OĞUZMAN, M. Kemal, "Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması", İÜHFİM, Cilt: 32, S. 2 - 4, (İstanbul: 1966), s. 867 vd. dipnot 23. <[www.dergipark.gov.tr](http://www.dergipark.gov.tr)>, Erişim tarihi: 25.07.2018.

<sup>80</sup>ŞAKAR, (İş Hukuku Uygulaması) s. 288.

olduğuna karar vermiştir<sup>81</sup>. Söz konusu şekil şartına muhalefetin karşılığı idari para cezasıdır (BİK m. 26/a).

Gerçekten Kanunda düzenlenen yazılılık şartının ne geçerlilik ne de ispat şartıdır. Bu nedenle gazeteciye korumaya sevk eden bir tedbir ve işverene atfolunan bir yükümlülük olduğu yönündeki şAKAR'ın görüşüne katılmaktayım. Nitekim iş hukukuna egemen olan işçiyi koruma gayesi basın iş hukukunda da kendisini göstermektedir. Gazetecinin ücretinin peşin ödenmesi, ücretin geç ödenmesi halinde gecikilen her gün için %5 fazlasının talep edilebilmesi, kıdem tazminatı miktarı hesaplanırken herhangi bir tavan uygulamasının olmaması, meslek kıdeminin dikkate alınması, hamilelikte, askerlik döneminde, özgürlüğünün kısıtlanması halinde ücret ödenmeye devam edilmesi gibi düzenlemeler gazetecinin haklarının korunması yönünde ayrımcılık yapıldığını açıkça ortaya koymaktadır. Her ne kadar madde metninde, sözleşmenin yazılı olmasının mecburi olduğu, dolayısıyla bunun da geçerlilik şartı olduğunu ileri sürmeye kolaylık sağladığı düşünülse de kanun koyucunun yasa yapılırken gazeteciye bu kadar koruyucu önlemler alırken yazılılık şartı sağlanmadığı için iş ilişkisinin başından beri geçersiz sayılacağı sonucuna ulaşmak hakkaniyete de aykırı olacaktır. Kaldı ki TBK m. 394/3 hükmü gereğince de geçersizliği sonradan anlaşılan bir hizmet sözleşmesi geçersizliği anlaşılıncaya dek hukuki sonuç doğuracağından, basın iş sözleşmesinin baştan beri geçersiz olduğunun kabulü mümkün değildir. Öte yandan geçersizliğin ileriye etkili olduğu kabul edilecek olursa, bu durumda da sözleşme ifa edilmeye başlandıktan sonra sözleşmeden herhangi bir hukuki sorumluluk taşımaksızın kurtulmak isteyen taraf her zaman için böyle bir imkana sahip olacaktır. Ayrıca, gazetecinin ücretinin peşin ödendiği göz önünde tutulduğunda sözleşmenin esaslı unsurlarında anlaşma sağlandığı kabul edilebilecektir. 5510 sayılı kanunun 8/1 hükmü gereğince işe giriş bildirgesinin çalışmaya başlamadan verilmesi zorunluluğu, yazılı sözleşme yapılmaması halinde

---

<sup>81</sup> "ncelikle belirtmek gerekir ki 5953 sayılı Basın Mesleğinde alışanlar ile alıştırnanlar Arasındaki Münasebetler Hakkındaki Kanun'un 4. maddesinde öngörülen yazılı şekil bir geçerlilik şartı değildir. Dosya içinde müteaddit aylar muhabirlere mahsus ödeme icmal cetveli ile muntazam şekilde aylık ödemeleri davacıya ücret adı altında yapıldığı gibi tedavi giderleri de karşılanmış olup davacı tanıkları da bu yazılı belgeleri doğrular şekilde açıklamalarda bulunmuşlardır. Bilirkişi raporunda da ücretten sözedilmektedir. Birkaç yıl bu şekilde ilişkinin sürdürülmüş olması arada telif akti ilişkisi olmayıp hizmet akti ilişkisi olduğunu göstermektedir. Bu delil durumu karşısında dosya değerlendirmeye tabi tutularak her bir hak türü ile ilgili olarak sonuca gidilmelidir." Y. 9. HD., T. 18.10.1999, E. 1999/13238, K. 1999/15919, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 09.07.2018.

işverene idari para cezası müeyyidesi uygulanacağı da dikkate alındığında, yazılı sözleşme yapma mecburiyetinin işverenin bir yükümlülüğü olduğu görüşümdedir. Bu itibarla, sözleşmenin ifa edilmeye başladıktan ve karşı yanda bu sözleşmenin devam edeceği yönünde bir güven oluştuktan sonra, sözleşmenin geçersizliğinin ileri sürülmesi dürüstlük kuralına aykırı olacaktır. Nitekim YİBBGK şekil şartına tabi gayrimenkulün devrine ilişkin sözleşmenin tapu memuru huzurunda gerçekleştirilmemesine rağmen taraflarınca tamamen ifa edildikten sonra bunun geçersizliğinin ileri sürülmesinin hakkın kötüye kullanılması olduğuna ve bunun da hukuken korunmayacağına hükmetmiştir<sup>82</sup>.

İş sözleşmesi, İş K. m 8/1’de, “*İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.*”, TBK m. 393/1’de ise “*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.*”, şeklinde tanımlanmıştır. BİK’nda iş sözleşmesinin tanımına yer verilmemiş, kanun metninde sadece “*iş akdi*” ifadesi kullanılarak yazılı yapılmasının zorunlu olduğu düzenlenmiştir. İş Kanunundaki tanımdan hareketle iş sözleşmesi işi ifa etme, ücret ödeme ve bağımlı çalışma unsurlarından oluşmaktadır<sup>83</sup>. İşçi, işgörme yükümünü, işverenin talimatlarına uygun olarak ve onun denetimi altında yerine getirmektedir. İşverenin otoritesi altında olan işçi ile işveren arasında bir alt – üst ilişkisi oluşmakta ve bu da işçi – işveren arasında kişisel bir bağımlılık yaratmaktadır<sup>84</sup>. Bağımlılığın tespitinde temel ölçü, işçinin, işverenin talimatı ve emri altında bulunması (hukuki bağımlılık) olmakla birlikte bunun yanı sıra, işverence belirlenen çalışma sürelerine riayet edilmesi, işletme ile bütünleşme, kendine ait ücretli çalışanın olmaması, başkasının işletmesine

---

<sup>82</sup> “*Tapuda kayıtlı bir taşınmazın mülkiyetini devir borcu doğuran ve ancak yasanın öngördüğü biçim koşullarına uygun olarak yapılmadığından geçersiz bulunan sözleşmeye dayanılarak açılan bir cebri tescil davasının kural olarak kabul edilemeyeceğine; bununla beraber Kat Mülkiyeti Kanununa tâbi olmak üzere yapımına başlanılan taşınmazdan bağımsız bölüm satımına ilişkin geçerli bir sözleşme olmadan tarafların bağımsız bölüm satımında anlaşarak alıcının tüm borçlarını eda etmesi ve satıcının da bağımsız bölümü teslim ederek alıcının onu malik gibi kullanmasına rağmen satıcının tapuda mülkiyetin devrine yanaşmaması hallerinde; olayın özelliğine göre hâkimin M.K.nun 2. maddesini gözeterek açılan tescil davasını kabul edebileceğine...*” YİBBGK, T. 30.9.1988, E. 1987/2, K. 1988/2, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 05.08.2018.

<sup>83</sup> SÜZEK, s. 235. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 164 vd. NARMANLIOĞLU, s. 165 vd.

<sup>84</sup> SÜZEK, s.238. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 166 vd.



katılma, müşteri portföyünün olmaması, işin ifa edilmesi için gerekli materyallerin başkalarının karşılanması ve teknolojiye ilerlemeler nedeniyle zayıf bir kriter olsa da işverenin belirlediği yerde işin görülmesi bağımlılığın tespitinde kullanılacak yan unsurlar olarak ifade edilebilir<sup>85</sup>.

İşçinin, işverene olan bağımlılığı yapılan işin niteliğine göre farklılık göstermektedir. Vasıflı işçi – vasıfsız işçi, işveren vekili, avukat, doktor, mühendis gibi çalışanların işverene karşı bağımlılıkları farklıdır. Bu itibarla gazeteciler işlerini, *basın özgürlüğü* kapsamında yerine getirdiklerinden<sup>86</sup>, yapılan işin özünün de fikir ve sanat işi olması ve bir mal üretimi söz konusu olmadığından gazeteciler ile işverenleri arasındaki ilişkinin sıklığından değil gevşek bir bağımlılık ilişkisinin mevcudiyetinden bahsetmek mümkün olacaktır. Bu itibarla basın iş sözleşmesi, kendine özgü (*sui generis*) bir sözleşmedir<sup>87</sup>. Bu noktada ücretin bordro ile ödenmesi bağımlılığın tespitinde basın iş sözleşmesinin ayırt edici bir özellik olarak kabul edilebilir<sup>88</sup>.

Gazeteci ile akdedilecek olan basın iş sözleşmesinin içeriğinde işin türüne, ücret tutarına, gazetecinin kıdemine, iki yıl çalışan gazetecinin terfi edeceğine ve terfiinin gerçekleşmesi ile ücretinde ne kadar artış olacağına yer verilmesi zorunludur. (BİK m. 4) Yine aynı maddede işin türünün ve ücretin değişmesi halinde bunun da sözleşmede gösterilmesi yükümlülüğü düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme ile gazetecinin kıdemine ve kıdem tazminatı miktarının belirlenmesi açısından önemlidir<sup>89</sup>.

Madde metninde basın iş sözleşmesinde yer alması zorunlu olan işbu hükümlerin birinin, birkaçının veya tamamının yokluğu taraflar arasında hukuki ilişkinin kurulmasına engel olmamakta, yazılılık şartının ispat şartı olduğu da göz

---

<sup>85</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 108 vd.

<sup>86</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 97 vd.

<sup>87</sup> ŞAKAR, s. 48 vd.

<sup>88</sup> ŞAKAR, s. 51.

<sup>89</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 28.

önünde bulundurulduğunda bu hüküm dar yorumlanarak gazeteci aleyhine sonuç çıkartılması mümkün olmayacaktır<sup>90</sup>.

Kanunda, basın iş sözleşmesinin imzalanmasının zorunlu tutulması BİK'na tabi gazeteci ve BİK'na tabi olmayan serbest gazeteci ayrımının yapılmasına olanak tanımaktadır<sup>91</sup>. Gerçekten de BİK kapsamında korunma sağlanması için kanunun tanımladığı nitelikte bir çalışmanın içerisinde olmak gerekmektedir. Öte yandan, BİK m. 13, basın ile ilgili olup olmadığını dikkate almaksızın gazetecinin, başka bir işte çalışmasına imkan vermektedir. Bu doğrultuda bir gazeteci bir basın iş sözleşmesi ile bir işverene tabi olarak çalışmaktayken başka bir basın kuruluşunda köşe yazarlığı yapabilir ya da bir TV veya radyo kuruluşunda spiker, sunucu, yorumcu gibi görevle işgörebilir. Nitekim ILO, IFJ gibi kuruluşların gazeteci tanımına bakıldığında herhangi bir bağımlık unsurundan ya da basın iş sözleşmesinden bahsedilmediği görülecektir. Dolayısıyla gazeteci tanımı bir işverene bağımlı olmayı içermeksizin daha da geniş bir çerçeve çizmektedir<sup>92</sup>. Dolayısıyla serbest gazeteci, tıpkı bağımlı çalışan gazeteci gibi web sitesi, TV, radyo, gazete gibi mecralarda yayınlanmak üzere haber hazırlayıp, işverene bağımlı çalışmayan, zamana ve mekana bağlı olmaksızın esnekliğe ve çalışma şeklini belirleme özgürlüğüne sahip, yaptığı iş karşılığında ücret alan, basın iş sözleşmesine tabi olmayan kişi olarak tanımlanabilir<sup>93</sup>.

Serbest gazetecilik, yasal bir zemine oturmakla beraber, muvazaalı bir işleme dayanılarak, aslında gazetecilik yapmayıp da gazetecilere tanınan basın kartı gibi bir takım avantajlara sahip olabilmek adına, esasen gazetecilik mesleğiyle bir ilgisi olmayan *kadrolu görünümünde gazeteci*<sup>94</sup>, *nylon gazeteci*<sup>95</sup>, esasen gazetecilik yapıp da basın iş sözleşmesi yapılmaksızın telif adı altında ödeme alan ya da İş K. tabi çalışan

---

<sup>90</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 28, SÜMER, s. 81.

<sup>91</sup> SÜMER, 45.

<sup>92</sup> GÖKÇEK KARACA, s.56.

<sup>93</sup> ŞAKAR, s. 52 vd.

<sup>94</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 58.

<sup>95</sup> ŞAKAR, s. 60.

gibi gösterilen *kadrosuz gazeteci*<sup>96</sup> gibi kavramlara da uygulamada rastlamak mümkündür.

Gazeteci ile sözleşme akdedildiği işverence bir beyanname düzenlenerek Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne, mülkiye amirliğine ve gazetecinin sendikali olması halinde üye olduğu sendikaya, olmaması halinde ise en çok üyesi olan meslek kuruluşuna 15 gün içerisinde bildirilir. Mülkiye amirleri söz konusu beyannameyi gazetecinin kıdeminin belirlenmesi<sup>97</sup> için T.C. Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığına<sup>98</sup> iletir (BİK m. 9). Söz konusu yükümlülüğe aykırılığın herhangi bir yaptırımını bulunmamaktadır<sup>99</sup>.

## **B. Türleri**

Basın iş sözleşmesi, belirli – belirsiz süreli, tam süreli – kısmi süreli, deneme süreli, çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma esasına dayalı olabilir.

Basın İş Kanununda basın iş sözleşmesi türlerinin tanımına yer verilmiş değildir. Bu itibarla basın iş sözleşmesi türleri, kıyas yoluyla çalışma hayatını düzenleyen TBK ve İş K.'da yer alan tanımlardan faydalanılarak açıklanmaya çalışılmıştır.

### **1. Belirli – belirsiz süreli basın iş sözleşmesi**

Basın iş sözleşmesinin tarafları sözleşmenin süresinin belirli veya belirsiz olabileceğini kararlaştırabilirler. İş K. m. 11/1 hükmü gereğince, iş ilişkisi eğer belli bir süreye tabi tutulmamışsa sözleşme *belirsiz süreli* olup *belirli süreli* iş sözleşmesi ise süresi belirli bir işte veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya

---

<sup>96</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 59.

<sup>97</sup> “...gazetecinin meslek kıdemleri bakımından sicillerin mülki amir ve Başbakanlık Basın Yayın Enformasyon Genel Müdürlüğüne tutulması da meslek kıdeminin kayıt altına alınarak korunması çerçevesinde bir düzenlemedir.” Y. 9. HD., T. 28.04.2011, E. 2011/10206, K. 2011/12712, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 14.07.2018.

<sup>98</sup> Kanunda, bu beyannamenin Basın-Yayın ve Turizm Bakanlığına iletilmesi gerektiği düzenlenmişse de bu bakanlık artık mevcut değildir. Ayrıca, 24.07.2018 tarih ve 30488 sayılı RG.'de yayınlanan 14 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile BYEGM yerine Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı kurulmuştur.

<sup>99</sup> SÜMER, s. 65.

çıkması gibi objektif nedenlerin varlığı halinde yapılan iş sözleşmesi türüdür.<sup>100</sup> TBK m. 393/1 hükmü ise bir hizmet sözleşmesinin belirli veya belirsiz olarak kabul edilebilmesi için İş K.'daki gibi objektif kriterler aramamış süresinin belirlenmiş olmasını yeterli görmüştür. Şu kadar ki, TBK m. 393/1 hükmü, baştan objektif koşul aranmaksızın iş sözleşmesinin belirli süreli olarak kurulmasına cevaz verirken TBK m. 430/2 hükmü üstü üste belirli süreli iş sözleşmesinin akdedilmesini ancak esaslı nedenin varlığı halinde mümkün görmektedir. Bu itibarla, basın iş sözleşmesi de baştan objektif koşul aranmaksızın kurulabilirken üst üste belirli süreli basın iş sözleşmesinin akdedilmesi ancak esaslı bir nedenin varlığı halinde olanaklıdır. Dolayısıyla esaslı bir neden olmaksızın üst üste belirli süreli iş sözleşmesi kurulması halinde sözleşme baştan beri belirsiz süreli olarak kurulmuş kabul edilecektir. Sözleşmenin süresinin bitiminde taraflar örtülü bir şekilde sözleşmeyi devam ettirirlerse (TBK m. 430/2) veya sözleşmenin fesih bildirimini ile sona erdirileceği kararlaştırılmış olup da hiçbir taraf bildirimde bulunmazsa sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşmektedir (TBK m. 430/son).

BİK, basın iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli yapılabileceğini açıkça düzenlememiş, ancak ilgili maddelerin yorumundan sözleşmenin her iki türde de yapılabilmesine olanak verdiği anlaşılmaktadır. Nitekim, BİK m. 5/1 hükmü, basın iş sözleşmesinin feshinin ihbar süresini gazetecinin kıdemine göre 1 ve 3 aylık sürelerle tabi tutmuş olması nedeniyle belirsiz süreli; bir veya müteaddit sözleşmeler şeklindeki ifadeye sahip BİK m. 6/4 düzenlemesiyle de belirli süreli kurulabileceğine cevaz verdiği sonucuna ulaşılmaktadır. Söz konusu süre açık veya zımni olarak belirlenebilir. Dolayısıyla gün, hafta, ay, yıl gibi kararlaştırılabileceği gibi belli bir işin tamamlanması süresince sözleşmenin ayakta kalabileceği kararlaştırılabilir<sup>101</sup>.

## **2. Tam süreli – kısmi süreli basın iş sözleşmesi**

İş K. m. 13/1 hükmü gereğince haftalık normal çalışma süresi, tam süreli emsal işçiye göre önemli ölçüde az belirlenen<sup>102</sup> işçi sözleşmesi, kısmi süreli iş

<sup>100</sup> Bu konuda geniş bilgi için bkz. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 175 vd.

<sup>101</sup> ŞAKAR, s. 56 vd. GÖKÇEK KARACA, s. 101 vd. SÜMER, s. 66 vd.

<sup>102</sup> “Emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma”, (İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m. 6).

sözleşmesidir.<sup>103</sup> Bu itibarla, gazeteci günlük veya haftalık çalışma sürelerine uygun bir şekilde tüm çalışmasını aynı işverene adyorsa tam süreli, aksi takdirde çalışması kısmi sürelidir. Öte yandan gazetecinin kısmi çalışıyor olması serbest gazeteci olduğu anlamına gelmemektedir<sup>104</sup>. Zira kısmi süreli çalışan gazeteci, yine hizmet sözleşmesine dayanarak çalışmakta olduğundan BİK, sendika ve toplu iş sözleşmesinde düzenlenen haklarından yararlanacaktır. Ayrıca, BİK m. 13 hükmü, basın iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça gazetecinin basınla alakalı olup olmadığı dikkate alınmaksızın başka bir işle iştigal edebileceğine müsaade ettiğinden, gazeteci günlük veya haftalık çalışmasının tamamını bir işverene adamadan da kısmi süreli olarak çalışabilir<sup>105</sup>. Şu kadar ki, gazetecinin basınla alakası olmayan bir işteki çalışmasının başlıca gelirini oluşturması halinde gazetecilik sıfatını kaybedebileceği söylenebilecektir<sup>106</sup>.

### 3. Deneme süreli basın iş sözleşmesi

BİK m. 10/1 düzenlemesi, basın iş sözleşmesine dercedilecek bir hükümlerle üç ayı geçmemek kaydıyla ilk defa gazetecilik mesleğine başlayanlar için deneme süresi<sup>107</sup> kararlaştırılabileceğine olanak vermektedir. Deneme süresinin kararlaştırılabileceğine ilişkin hükümler Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Deniz İş Kanununda da yer almaktadır. TBK deneme süresinin üst limitini 2 ay (m. 433), İş K.

<sup>103</sup> Tam süreli – kısmi süreli iş sözleşmesi hakkında detaylı bilgi için SÜZEK, s. 273 vd. ÇELİK/CANIKLIÖĞLU/CANBOLAT, s. 190 vd. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 142 – 143

<sup>104</sup> “Davacının kısmi süreli çalışan olarak “home office” yöntemiyle evinde çalıştığı, çalışma süresinin kısmi süreli çalışma şeklinde gerçekleştiği, tarafların kabulünde olduğu üzere davacıyı üç buçuk yıl süreyle bu şekilde çalışmasını sürdürdüğü, iş sözleşmesinin kurulması açısından işin davalı işverenin iş yerinde görülmesi veya onun üretim araçlarıyla yerine getirilmesi şeklinde bir zorunluluk olmadığı, davalı işverenin tüm yurt çapında örgütlendiği, gazeteye haber akışının işyeri dışında görev yapan muhabirler ve diğer çalışanlar tarafından yerine getirildiği de gözden kaçırılmaması gerektiği, davacının düzenli olarak gazetenin hafta sonu ve diğer eklerine karikatür çizmek suretiyle davalı şirkete hizmet verdiği, taraflar arasındaki işin sürekliliği, hizmet süresinin belirsiz olması, düzenli olarak gazetenin bir bölümünün davacıya tahsis edilerek ayrılan yere çizim yapmasının istenilmesi iş ilişkisinin kurulduğunun açık göstergesi olduğu” anlaşılmaktadır. Davacının başka bir işyerinde çalıştığına dair sigortalı kaydının kayden görünmesi sonuca etkili değildir. Zaten davacı kısmi çalışma yapmaktadır ve kayıt bu kısmi çalışmasına engel değildir.” Y. 9. HD., T. 26.10.2015, E. 2015/30228, K. 2015/29979, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 02.08.2018.

<sup>105</sup> ŞAKAR, s. 57 vd. GÖKÇEK KARACA s. 105 vd. SÜMER s. 69.

<sup>106</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 176.

<sup>107</sup> Deneme süreli iş sözleşmeleri hakkında detaylı bilgi için SÜZEK s. 267 vd. ÇELİK/CANIKLIÖĞLU/CANBOLAT, s. 221 vd.

bireysel iş sözleşmesinde 2 ay, toplu iş sözleşmesinde 4 ay (m. 15/1), Deniz İş Kanunu ise 1 ay olarak düzenlemiştir (m. 10). Söz konusu kanunlarda yer alan deneme sürelerinin ortak noktası, tarafların işbu deneme süresi içerisinde sözleşmeyi ihbarsız ve tazminatsız feshetme imkanına sahip olmasıdır<sup>108</sup>.

Tarafların kesin ve bağlayıcı bir iş ilişkisine girmeden evvel birbirlerini tanımaları için geçirdikleri süre olarak tanımlanabilecek deneme süresi<sup>109</sup>, diğer kanunlardaki düzenlemelerin aksine<sup>110</sup> BİK’da sadece mesleğe ilk başlayanlar için mümkün kılınmış, mesleğinde deneyimli bir gazetecinin basın iş sözleşmesinde deneme süresi kararlaştırılması yasaklanmıştır<sup>111</sup>.

Mesleğe yeni başlamış gazeteciden anlaşılması gereken *stajyer gazetecidir* (BİK m. 10/3). Madde metninde yer alan stajyer ifadesi *denenen* anlamında kullanılmakta olup eğitimin bir parçasını teşkil eden staj anlaşılmalıdır. Bu nedenle bu fıkra düzenlenen stajyer gazeteci sınırlaması<sup>112</sup> eğitim amaçlı değil mesleğe gerçekten başlayan gazeteci adayları için mevcuttur<sup>113</sup>.

SOYER, söz konusu hükmün tereddüde yol açtığını, m. 10/1 hükmünün mesleği ilk intisap eden gazeteciler için deneme süresinin kararlaştırılabileceğini düzenlediğini, staj döneminin ise mesleğe başlanabilmesi için geçirilmesi gereken bir süreç olduğu ve öğrenmeye hizmet ettiğini, deneyimli bir gazeteci için de deneme süresinin kararlaştırılabileceği düşüncesindedir<sup>114</sup>.

---

<sup>108</sup> SOYER, M. Polat, “Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, (2008/1, S. 16), s. 28. <calismatoplum.org/sayi16/soyer.pdf>, Erişim tarihi: 07.08.2018.

<sup>109</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s.15 vd. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 221 vd.

<sup>110</sup> “Daha önce çalıştığı işyerinde tekrardan istihdam edilen işçi için deneme süresi kararlaştırılmasında hukuki menfaat bulunmamaktadır.” SOYER, s. 31.

<sup>111</sup> GÖKÇEK KARACA, s.103. SÜMER, 73 vd. ŞAKAR, s. 59.

<sup>112</sup> Stajyer gazeteci sayısı basın sözleşmesi ile çalışan gazeteci sayısının % 10’unu geçemez. (BİK m. 10/3).

<sup>113</sup> Y. 9. HD., T. 11.07.1969, E. 1969/5050, K. 1969/8083, GÖKTAŞ/ÇİL, s. 152.

<sup>114</sup> SOYER, s. 32 vd.

#### 4. Çağrı üzerine çalışma esasına dayalı basın iş sözleşmesi

BİK'nda çağrı usulü çalışmaya ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. İş K. m. 14/1'de işçinin yaptığı işle ilgili olarak, işçinin iş görme edimine ihtiyacın ortaya çıkması üzerine çağrılması olarak tanımlanan çağrı usulü çalışma<sup>115</sup> BİK'na tabi gazeteciler için de uygulanabilir<sup>116</sup>.

İş Kanunu m. 14/1 hükmüne göre, çağrı usulü çalışma sözleşmesi, işçi ve işveren arasında yazılı yapılan, işçinin ifa edeceği işe ihtiyaç duyulduğunda işçinin işgörme yükümünü ifa etmek için çağrıldığı, kısmi süreli çalışmanın özel bir türüdür. Taraflarca işçinin ne kadar süreyle çalışacağı hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde belirlenmemişse, haftalık yirmi saat çalışma süresi üzerinde uzlaştıkları kabul edilir ve işçi, çalıştırılmasa dahi ücrete hak kazanır (İş K. m. 14/2). Çağrı üzerine çalışmada, aksi taraflarca belirlenmediği sürece işveren işgörme edimini ifa etmesi amacıyla işçiyi çağırarakla mükellef olup yine tarafların günlük çalışma süresini kararlaştırmamaları halinde işçi günde en az üst üste 4 saat çalıştırılmak zorundadır (İş K. m. 14/3).

Gazetecilik mesleği, İş Kanundaki çağrı üzerine çalışma usulüne uygun bir faaliyettir. Yurtdışında yerleşik gazetecinin bulunduğu ülkede önemli olaylar oldukça mensubu bulunduğu işverene sunuculuk hizmet vermesi çağrı usulü çalışmaya örnek verilebilir.

#### 5. Uzaktan (tele) çalışma esasına dayalı basın iş sözleşmesi

İş K m. 14/4 hükmü, uzaktan (tele) çalışma esasına dayalı iş sözleşmesini, işçinin iş görme yükümünü evinde ya da teknolojik haberleşme araçları ile işyeri dışında, işverenin iş organizasyonuna tabi olarak yerine getirmesi olarak tanımlanmıştır. Günümüzde teknolojik gelişmeler, çalışanların işyerine gitmeden işini görmesine imkan tanımaktadır<sup>117</sup>. Nitekim gazeteci işyerine gelmeksizin köşe yazısını

---

<sup>115</sup> Çağrı üzerine çalışma hakkında detaylı bilgi için SÜZEK, s. 278 vd. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 208 vd.

<sup>116</sup> SÜMER, s. 71 vd.

<sup>117</sup> Uzaktan (tele) çalışma esasına hakkında detaylı bilgi için SÜZEK, s. 286 vd. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 210 vd.

yazabilir, muhabir başka bir şehirde röportaj yapabilir, fotoğrafçı çektiği haber fotoğraflarını başka bir ülkeden gönderebilir, editör evinden haber metinlerini düzeltebilir, program sunucusu canlı yayına uzaktan bağlanarak canlı yayına çıkabilir. Bu şekilde gazeteci tüm bu faaliyetleri neticesinde ortaya çıkan iş ürünlerini e – mail ile işverene gönderebilir, ya da canlı olarak internet sitesinde, TV, radyo programında yayınlatabilir. Dolayısıyla işyerine hiç gelinmeksizin gazetecinin işini ifa edebileceği açıktır<sup>118</sup>.

---

<sup>118</sup> SÜMER, s. 76 vd.



## İKİNCİ BÖLÜM ÜCRET DÜZENLEMELERİ

### I. ÜCRET

#### A. Genel Olarak

Bir iş sözleşmesinin asli unsuru ücrettir<sup>119</sup>. İşçi için ücret yaşamını devam ettirmesini sağlayan bir unsurken işletmeler içinse maliyet kalemidir. İktisatçılar, ücreti işçi açısından bedeni veya zihni bir çalışmanın karşılığı olarak tanımlamaktadırlar<sup>120</sup>.

TBK m. 393/1 hükmü, hizmet sözleşmesini tanımlarken, işçinin çalışması karşılığında kendisine ücret ödeneceğini düzenlemiş, İş K. m. 8/1 ve BİK m. 1/2'de de aynı şekilde hükümlere yer verilmiştir. Yine TBK m. 401'de, işverenin işçiye sözleşmede ya da toplu iş sözleşmesinde saptanan ücreti, ücretin belirlenmemiş olması halinde ise asgari ücretten az olmamak kaydıyla emsal ücreti ödeyeceği hüküm altına alınmış, İş K. m. 32/1'de de ücretin para ile ödeneceği düzenlenmiştir. Ücret uygulamada, *çıplak ücret, temel ücret, kök ücret, giydirilmemiş ücret*,<sup>121</sup> *dar anlamda ücret*<sup>122</sup>, *genel anlamda ücret* olarak da ifade edilen, İş K. m. 37/2'de fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi ödemelerin ilave edilmediği *asıl ücret* olarak tanımlanan, işveren veya üçüncü kişilerce nakden ödenen ve aynı olarak

---

<sup>119</sup> SÜZEK, s. 375. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 197. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 310.

<sup>120</sup> GÜVEN, Mehmet/BAKAN, İsmail/YEŞİL, Salih. “Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması”, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt: 12, S: 1 (2005), s. 133, <ulakbim.gov.tr>, Erişim tarihi: 12.07.2018.

<sup>121</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 198.

<sup>122</sup> SÜMER, s. 104.

ödenmesi kararlaştırılmayan tutardır<sup>123</sup>. Tüm bu açıklamalar göstermektedir ki, ücret çalışmanın parasal karşılığıdır. Nitekim T.C. Anayasasının 55. maddesinde de emeğin karşılığının ücret olduğu belirtilmiştir.

Basın İş Kanununun m. 14 hükmü ücret başlığına sahip olmasına, m. 4 hükmü ücretin miktarının sözleşmeye yazılmasını zorunlu kılmasına ve Kanunun birçok maddesinde ücret ifadesine yer verilmiş olmasına rağmen kanunda ücretin tanımına yer verilmiş değildir. Söz konusu tanımın yapılmamış olması bir eksiklik olmayıp çalışanların esas gelir kaynağını ve yaşam niteliğini belirleyen ücret için yapılan bu genel tanım gazeteciler için de geçerlidir<sup>124</sup>.

Devlet, anayasanın çizdiği çerçeve içerisinde ücrete ilişkin çeşitli koruma önlemleri getirmiş ve bu sayede hem işvereni hem de işçiyi koruma altına almıştır<sup>125</sup>. Bunun yanı sıra BİK'da gazetecilerin ücretinin koruma altına alan ve İş K.'da yer almayan bazı düzenlemelere de yer verilmiştir.

## **B. Ücretin Belirlenme Yöntemi**

### **1. Zamana göre ücret**

İş Kanununda esas olan ücretin zamana göre ödenmesidir. Bu itibarla işçinin çalışma süresine, işte harcadığı süreye göre ücretin hesaplanması hali *zamana göre ücret* olarak adlandırılır. Çalışma zamanının belirlenmesiyle, bu çalışma süresine karşılık gelen ücret tespit edilmekte ve çalışma süresine göre aylık, haftalık, günlük veya saat ücreti olarak isimlendirilmektedir.<sup>126</sup>

---

<sup>123</sup> SÜZEK, 376. GÜNAY, Cevdet İlhan, *İş Kanunu Şerhi*, Cilt: 2, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2009) s. 1669. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 311.

<sup>124</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 121.

<sup>125</sup> SÜZEK, s.375. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 325 vd.

<sup>126</sup> SÜZEK, s.376. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 202. YAVUZ, Cevdet/ACAR, Faruk/ÖZEN, Burak, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, (İstanbul: Beta Basım, 2012), s.405.

## 2. Akort veya götürü ücret

Parça başı, akort, götürü veya verime göre ücret olarak adlandırılan bu ücret hesap yönteminde işçiye, belli bir zamanda ürettiği mal veya hizmet karşılığı her bir birim (uzunluk, büyüklük, ağırlık gibi) üretim miktarına karşılık tespit edilen birim ücretin meydana getirilen ürünle çarpımı sonucu ortaya çıkan tutar kadar ücret ödenmektedir<sup>127</sup>.

Götürü ücret ise devamlılık arz etmeyen, bir süre sonra sona eren, belli bir işin sonucuna göre hesaplanan ve akort ücretle hukuki olarak farklılık göstermeyen ücret hesaplama yöntemidir. İşçi parça başına (akort) işini tek bir işverene hasrediyorsa, bu durumda işveren işçiye yeterli miktarda iş vermekle yükümlü olup (TBK m. 411/1) eğer işverene atfedilebilecek bir kusur olmaksızın işveren parça başı veya götürü iş sağlayamaması halinde işçinin ücreti zamana göre ödenmelidir. (TBK m. 411/2) Eğer işveren hem parça başı hem götürü hem de zamana göre de iş veremiyorsa, zamana göre ödeyeceği ücreti ödemelidir (TBK m. 411/3)<sup>128</sup>.

## C. Ücret Ekleri

Asıl ücret dışında, işçinin kanundan kaynaklanan nedenlerle ya da bireysel iş veya toplu iş sözleşmesi gereği hak ettiği fazla çalışma, prim provizyon, ikramiye, kardan pay alma gibi parasal veya çocuk, yakacak yardımı<sup>129</sup> gibi aynı her türlü menfaat ücret eki olup asıl ücretle birlikte *giydirilmiş ücret* ya da *geniş anlamda ücret* olarak adlandırılmaktadır<sup>130</sup>. Aşağıda açıklanacağı üzere BİK kapsamında çalışanlar için de benzer ödemeler kararlaştırılmaktadır.

---

<sup>127</sup> YAVUZ/ACAR/ÖZEN, s. 406. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 315 vd.

<sup>128</sup> SÜZEK, s. 377 vd. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 202 vd.

<sup>129</sup> Asıl olan ücretin bir emeğin karşılığında ödenmesi olsa da herhangi bir çalışma karşılığı olmayan hafta tatili, yıllık izin, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, çocuk, yakacak yardımı gibi bir iş karşılığı olmayan ücret de sosyal ücret olarak tanımlanmaktadır. SÜMER, s. 104.

<sup>130</sup> GÜNAY, s. 1671. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 199. SÜZEK, 376. SÜMER, 105. GÖKÇEK KARACA, s. 124.

## 1. İkramiye

İkramiye, işverenin, işçinin çalışmasından dolayı duyduğu memnuniyet nedeniyle ya da taraflar arasındaki bağlılığı arttırmak amacıyla doğum, düğün, yıldönümü, yılbaşı, bayram gibi çeşitli özel nedenlerle yaptığı ilave ücrettir. İşverenin ikramiye ödemesi yapması için tek taraflı taahhüdünün bulunması yeterli olup işveren bu yönde bir vaatte bulunmadıkça ikramiye ödeme zorunluluğu yoktur (TBK m. 405/1). İkramiyenin ücret eki olarak kabul edilebilmesi için ikramiye tutarının belli olması, bağışlama olmadığı için işverenin eşit davranma borcuna uygun olarak işçilerin tamamına ya da belli bir gruba verilmesi gerekmektedir<sup>131</sup>.

İkramiyeye hak kazanılması için çalışmaya devam edilmesi zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu itibarla işçi işten ayrılmış olsa dahi çalıştığı döneme ilişkin ikramiye orantılı olarak kendisine ödenmelidir (TBK m. 405/1)<sup>132</sup>. İkramiyenin gününde ödenmemesi halinde işçi, haklı sebeple sözleşmeyi feshetme imkanına sahip olup ödeme günü açıkça kararlaştırılmamışsa temerrüde düşmek için işçinin ihtar etmesi gerekmektedir.<sup>133</sup>

## 2. Provizyon

TBK m. 404/1 hükmü gereğince, işçinin bazı işlerin yapılmasında aracılık etmesi halinde *provizyon*, *aracılık* veya *komisyon*<sup>134</sup> adı altında ücret hak kazanır. Söz konusu ücretin ödenme şekli işçi ve işveren tarafından kararlaştırılmakta olup genelde işçiye yüzde usulü bir ödeme yapılır ve bu ödeme yönteminde işverenin elde ettiği kar

<sup>131</sup> SÜZEK, s. 380 vd. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 199 vd. GÜNAY, s. 1672. “İşçinin işyerine olan katkıları sebebiyle işverenin memnuniyetini ifade etmek üzere bir defada veya dönemselsel olarak belli zaman dilimlerinde ya da işçiyi ilgilendiren doğum, ölüm, evlenme gibi nedenlere bağlı olarak yapılan ücretin eki niteliğindeki ödemeler ikramiye olarak adlandırılabilir. İşçinin başarısına bağlı olarak ödenen primden farklı olarak ikramiye genel bir nitelik taşır ve uygulamadan işyerinde çalışan tüm işçiler yararlanır. Başka bir anlatımla, işveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece ikramiye yönünden eşit davranma borcuna uygun davranılmalıdır.” Y. 9. HD., E. 2012/11586 K. 2014/16611 T. 23.05.2014, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 12.07.2018.

<sup>132</sup> Y. 9. HD., T. 25.5.2017, E. 2015/9910, K. 2017/8923, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 12.07.2018.

<sup>133</sup> Y. 7. HD., T. 03.12.2015, E. 2015/99, K. 2015/24126, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 12.07.2018.

<sup>134</sup> Detaylı açıklama için SÜZEK, s. 383 vd.

değil aracılık işleminin miktarı dikkate alındığından, kara katılmaktan ayrılmaktadır<sup>135</sup>.

### 3. Prim

Prim, işverenin, işçinin kalite veya miktar olarak başarılı hizmeti karşılığında ödediği ek ücret verilen isimdir. Prim işçinin başarısının yükseltilmesi, üretim ve verimliliği artırılması amacıyla ödendiğinden bu şartların gerçekleşmemesi halinde prime hak kazanılmaz<sup>136</sup>. Prim ödemesinde de ikramiyede olduğu gibi iş ilişkisi sona erse dahi çalışılan süreye orantılı olarak ödenir<sup>137</sup>.

### 4. İşin neticesinden hisse ödenmesi

TBK m. 403/1, “Sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kârdan belli bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, hesap dönemi sonunda bu pay, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak belirlenir.” hükmüne amirdir. Madde metninde ücretle birlikte hisse verileceği belirtildiğinden, söz konusu pay ek ücret özelliğini taşır. Eğer taraflar hisse alınmasını kök ücret olarak kararlaştırmışlarsa, bu durumda ödenecek ücret asgari ücretten az olamayacaktır<sup>138</sup>.

TBK m. 406/3 hükmü gereğince, esas ücrete ek olarak kardan hisse ödenmesi kararlaştırılmışsa, bu hissenin en geç hesap dönemini takip eden üç ay içinde ödenmesi gerekmektedir.

Yargıtay, TBK m. 403/1 hükmünde yer alan *yasal hükümler* ifadesinden anlaşılması lazım gelenin Türk Ticaret Kanunu, muhasebe ve defter tutmaya ilişkin düzenlemeler olduğunu, ödeme yapılması için işin tamamlanarak tamamlanma

---

<sup>135</sup> GÜNAY, s. 1673. “...iş hayatında zaman zaman görülebilen bu tür uygulamaların 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 404. maddesinde, hizmet sözleşmesine ilişkin genel hükümler arasında normatif bir düzenlemeye kavuştuğu, buna göre işçiye belli işlerde aracılık yapması karşılığında işverence bir ücret ödeneceğinin kararlaştırılabileceği ve söz konusu işlemin 3. kişi ile kurulmasıyla ücret talep hakkının doğacağı, anlaşmaya göre kısım kısım yerine getirilen miktar üzerinden de ücret ödenebileceği, tüm bu durum karşısında taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayandığı anlaşılmıştır.” Y. 7. HD., T. 13.7.2016, E. 2016/22369, K. 2016/14040, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 18.07.2018.

<sup>136</sup> SÜZEK, s. 379 vd. GÜNAY, s. 1673.

<sup>137</sup> MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 201.

<sup>138</sup> SÜZEK, s. 385, GÜNAY, s. 1674, MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 201.

nedeniyle safi kar elde edilmesi ve gerçek karın da işveren kayıtlarına (özellikle kar ve zarar cetveline) göre belirlenmesi gerektiğini ifade etmektedir.<sup>139</sup> Bu nedenle hissenin miktarında bir uyuşmazlık olması halinde, işveren bu kayıtları incelemesi için işçiye veya ortak kararlaştırdıkları bir kişiye ya da hakimin atadığı bir bilirkişiye sunma yükümlülüğü altındadır.

## II. GAZETECİNİN ÜCRETİ

### A. Genel olarak

Basın İş Kanunu, diğer iş kanunlarındaki düzenlemelerden farklı olarak gazeteci lehine çeşitli koruyucu hükümlere yer vermektedir. Aşağıda detaylı bir şekilde açıklanmaya çalışılacağı üzere, gazetecilere ücretinin aylık olarak peşin ödenmesi, basın iş sözleşmesinin gazetecinin kusuru olmaksızın feshedilmesi halinde çalışılmayan döneme ait ücretin iadesinin istenememesi, ücretinin zamanında ödenmemesi halinde gecikilen her bir gün için ödenmeyen miktarın %5 fazlası (yıllık %1825) ile ödenmesi gerekliliği, analık ve askerlik dönemlerinde ücret ödenmesi gazetecilere lehine olan farklılıklara örnek olarak verilebilir.

### B. İş karşılığı ücret

Basın İş Kanununda da TBK'da ve İş K.'daki düzenlemeler gibi ücret, gazeteciye yaptığı işin karşılığı olarak ödenmektedir. Ücretin ayın, emtia gibi para dışındaki bir malla ödenmesi mümkün değildir.

Daha önce kısaca değinildiği üzere *prim, komisyon, parça başı ücret götürü ücret* gibi ücretin çeşitli tespit yöntemi bulunmaktadır. Basın iş sözleşmesine dayanılarak ödenen *zamana göre ücret* ile basın iş sözleşmesi kapsamı dışındaki işler karşılığı gazeteciye ve serbest gazetecilere ürettikleri fotoğraf, yazı, haber için ödenen

---

<sup>139</sup> Y. 9. HD., T. 13.12.2016, E. 2016/17867, K. 2016/22085, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 12.07.2018. SÜZEK, s. 385. SİMİL, Cemil, *Belirsiz Alacak Davası*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2013) s. 383 vd.

*teelif ücreti* olarak adlandırılan *parça başı ücret*<sup>140</sup> yukarıda tanımlanan ücret ödeme yöntemlerinden en sık rastlanılanlardandır.

Basın iş sözleşmesine tabi olarak çalışan gazetecinin ücreti ve ücretinde meydana gelecek değişikliklerin sözleşmesinde yer alması ve her iki senede bir sözleşmede belirtilen yüzde oranında terfi zammına hak kazanması yasal zorunluluk olup söz konusu hüküm ile kastedilen sözleşmede daha az bir süre kararlaştırılmadıkça her iki senede bir gazetecinin ücretinde artış yapılacağıdır<sup>141</sup>.

BİK m. 15/1 hükmü, gazetecinin, basın iş sözleşmesinde kararlaştırılmayan ve yerine getirilmesi işverence talep edilen işlerden veya işverenin sipariş ettiği veya yayınlanmasına karar verilen yazılarından da ücret alacağını düzenlemektedir. 212 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten önce anılan maddede *bir mevktude çalışan gazeteci*<sup>142</sup> ifadesine sahipti. Yapılan değişiklikle mevkte dışındaki BİK kapsamındaki diğer işyerlerinde çalışan gazeteciler de sözleşme dışı işlerden gelir elde etme imkanına sahip olmuştur<sup>143</sup>. BİK m. 15/1 kapsamında kalan işler için ne kadar ücret ödeneceği kanunla düzenlenmediğinden emsal işyerlerinde bu tip işler için ödenen ücret ya da işyerindeki uygulamalar ile meslek birliklerinin görüşleri dikkate alınarak bir çözüme ulaşılmalıdır.<sup>144</sup>

## 1. Ücret ödeme zamanı

BİK m. 14/1 hükmü gazetecinin ücretinin her ay peşin olarak ödeneceğini<sup>145</sup> düzenlemektedir. Madde metnindeki *ay* ifadesinden anlaşılması gereken takvim

---

<sup>140</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 122.

<sup>141</sup> ULUCAN, Devrim, “Basın İş Kanununda Ücret ve Hükümleri”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, Şubat 2006), s. 37 – 53. GÖKÇEK KARACA, s. 123.

<sup>142</sup> RG. 19.02.1954 tarih, 8638 sayı.

<sup>143</sup> GÖKTAŞ/ÇİL gazetecinin bu işleri kabul zorunluluğunun bulunmadığını, işverenin talep ettiği işlerin akde muhalefet teşkil etmesi halinde gazetecinin (eski BK m. 345) TBK m. 437 hükmü gereğince sözleşmeyi haklı nedenle feshederek tazminat talep edilebileceği görüşündedir. s. 241.

<sup>144</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 241.

<sup>145</sup> Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik, Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde en az 5 gazeteci çalıştıran işverenlerin (m. 6) ve işverenin gazeteci dışında 4857 sayılı İş K. çerçevesinde işçi olarak kabul edilen kişileri çalıştırması halinde ise gazeteci ve işçi sayısının toplamının en az 5 olması halinde ödemelerin banka eli ile ödeneceği (m. 7) hükümlerine amirdir.

zamanı olan ay değil gazetecinin çalışmaya başladığı günden itibaren geçecek olan 1 aylık süredir.<sup>146</sup>

BİK, 212 sayılı yasa ile değiştirilmeden evvel aksi sözleşme ile kararlaştırılmaması halinde ücretin peşin ödeneceği şeklinde düzenlemeye sahipken, değişiklikle birlikte, artık hüküm emredici nitelik kazanmış olup bunun aksinin kararlaştırılması mümkün değildir<sup>147</sup>. GÖKÇEK KARACA, bu görüşünü kanun metninde yer alan her ay peşin ödeme hükmünün zorunluluğu ifade ettiğini, bu nedenle günlük, haftalık, 15 günlük ödemelerin kabul edilemeyeceğini, ödemenin aylık yapılması yerine başka şekilde gerçekleştirilmesinin kararlaştırılmasının kanun hükmünü dolanmak olduğu, günlük ödemenin yapılacağına mümkün görülmesi halinde, kanun koyucunun basın iş sözleşmesinin gazetecinin kusuru olmaksızın feshedilmesi halinde çalışılmayan döneme ait ücretin iadesinin istenemeyeceği şeklindeki BİK m. 14/3 hükmüne yer vermeye gerek duymayacağı gerekçesine dayandırmaktadır<sup>148</sup>. Ancak, tarafların ücretin haftalık veya 15 günlük sürelerle peşin ödenebileceğine dair görüşler de vardır<sup>149</sup>. Yargıtay bir kararında, her ne kadar kanun ücretin peşin ödeneceği düzenlenmiş olsa da sürekli olarak ücretin çalışıldıktan sonra ödenmesine gazeteci tarafından karşı çıkılmamasını, ödemelerin çalışıldıktan sonra ödeneceği yönünde iş şartı haline geldiğini kabul etmiştir<sup>150</sup>. Kanaatimizce, söz konusu hükmün açık ifadesi, ödemelerin kanunda düzenlenen zaman diliminden farklı zamanlarda ödenmesine imkan tanımadığından (örneğin haftalık, 15 günlük gibi)<sup>151</sup> Yargıtay'ın bu kararı isabetli değildir.

BİK m. 14/2 hükmü ücretin zamanında ödenmemesi halinde gecikilen her gün için ücretin %5 fazlası ile ödeneceğini öngörmektedir. Ayrıca, ücretin zamanında

---

<sup>146</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 180. SÜMER, s. 121.

<sup>147</sup> ULUCAN, Devrim, s. 38. GÖKÇEK KARACA, s. 134. SÜMER, 120.

<sup>148</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 135. ULUCAN, s. 42. Aynı yönde görüş için SÜMER 120 – 121.

<sup>149</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 180.

<sup>150</sup> Y. 9. HD., T. 21.11.2000, E. 2000/11993, K. 2000/17057, GÖKTAŞ/ÇİL, s. 228.

<sup>151</sup> ULUCAN, s. 42



ödenmemesi veya ödemenin banka hesabına yapılmaması (m. 27/1), askerlik (m. 27/2) ve mahkumiyet halinde ücretin ödenmemesi (m. 27/3) halinde işveren idari para cezası ödemeye mahkum edilir.

## 2. Ücret miktarı

TBK m. 401 hükmüne göre çalışana ödenecek ücretin miktarı, bireysel iş veya toplu iş sözleşmesinde tespit edilen tutar olup bu yönde sözleşmede bir düzenleme olmaması halinde ise ödenecek ücretin miktarı asgari ücretten az olmamak kaydıyla emsal ücrettir. Emsal ücretten anlaşılması gereken benzer işte çalışan işçiye ödenen ücrettir<sup>152</sup>. İş K. m. 39/1 hükmü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca<sup>153</sup> Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun her iki yılda bir İş Kanunu kapsamında olsun olmasın tüm işçileri kapsayacak şekilde asgari ücretin tespit edileceğini düzenlemekte olup bu komisyonca tespit edilen asgari ücret miktarı gazeteciler için de uygulanacak asgari tutardır.

Görülüyor ki, bir özel hukuk sözleşmesi olan basın iş sözleşmesi ile çalışan gazeteciye ödenecek ücret bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan ücrettir. Öte yandan BİK m. 4/2-b hükmü gereğince basın iş sözleşmesinde ücretin gösterilmesi zorunluluğu mevcut olup asgari ücretten az bir ücretin kararlaştırılması mümkün değildir<sup>154</sup>. Söz konusu yükümlülüğe uyulmaması halinde sözleşme hükümsüz sayılmayacak, işveren BİK m. 26/a hükmü gereğince cezai yaptırımla karşı karşıya kalacaktır<sup>155</sup>. Sözleşmenin yazılı olmaması ya da sözleşmede ücretin belirlenmemiş olması halinde eğer gazeteciye ödenecek ücret,

---

<sup>152</sup> SÜZEK, s. 386. "İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçilere o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir." Y. 9. HD., E. 2015/26850, K. 2017/11566, T. 4.7.2017, Erişim tarihi: 10.01.2019, <www.kazanci.com>.

<sup>153</sup> 09.07.2018 tarih, 30473 sayılı 3. mükerrer RG.'de yayınlanan 703 sayılı Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin m. 3 ve 4 hükümleri ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yerine Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı kurulmuştur.

<sup>154</sup> ŞAKAR, Müjdat, *İş Hukuku Uygulaması Bireysel ve Toplu İş Hukuku Basın İş Hukuku Deniz İş Hukuku*, (İstanbul: Der Yayınevi, 2005), s. 288.

<sup>155</sup> ŞAKAR, *İş Hukuku*, s. 276.

tanık, banka makbuzu, bordro gibi delillerle kanıtlanabiliyorsa ücretin belirlendiği kabul edilecektir<sup>156</sup>. Aksi takdirde İş K. m. 39/1 düzenlemesi uygulama alanı bulacaktır.

### 3. Ücretin ödenme şekli

TBK m. 99, para borçlarının ülke parasıyla ödeneceği, sözleşmede aynen ödeme veya bu anlama gelen başkaca bir ifade bulunmadıkça; borçlu tarafından ödemenin yapılacağı gündeki rayiç üzerinden de ödeme yapılabileceği, alacaklının da fiili ödeme günündeki rayiç üzerinden Türk Lirası olarak ödeme talep edebileceği hükmüne amirdir. İş K. m. 32/2 hükmüne göre de kural olarak ücret, Türk parası ile ödenmelidir. Ancak, taraflar sözleşme ile yabancı para üzerinden ücret ödenmesini kararlaştırabilecekleri gibi ücret, ödeme günündeki rayiç üzerinden Türk parası olarak da ödenebilir. Bu itibarla asıl ücretin bono, kupon veya yurtda geçerli bir parayı temsil ettiği iddia olunan senet veya başka bir şekilde ödenmesi mümkün değildir (İş K. m. 32/4).

Öte yandan 06.10.2018 tarih, 30557 sayılı T.C. Resmi Gazetede yayınlanan Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 2008-32/34)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ ile tebliğin mülga 8 inci maddesi yeniden düzenlenmiş olup yurt dışında ifa edilecek işler hariç Türkiye'de yerleşik kişilerin arasında akdedilecek iş sözleşmelerinde ödemelerin döviz cinsinden ya da dövize endeksli olarak yapılması kararlaştırılmamaktadır (m. 8/3). 16.11.2018 tarih, 30597 sayılı RG.'de yayınlanan Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 2008-32/34)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Tebliğ No: 2018-32/52) m. 1 hükmü ile 8.2.2008 tarihli ve 26801 sayılı RG.'de yayımlanan Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ (Tebliğ No: 2008-32/34)'in m. 8/7 hükmü değiştirilmiş, *Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişilerin taraf oldukları hizmet sözleşmeleri*, (m. 7/a), *Türkiye'de yerleşik kişilerin yurtdışında gerçekleştirecekleri faaliyetler kapsamında yapılan hizmet sözleşmeleri* (m. 7/c), *Türkiye'de yerleşik kişilerin kendi aralarında akdedecekleri; Türkiye'de başlayıp yurtdışında sonlanan, yurtdışında başlayıp Türkiye'de sonlanan veya yurt dışında başlayıp yurtdışında sonlanan hizmet*

---

<sup>156</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 123.

*sözleşmeleri* (m. 7/ç), söz konusu yasak dışında bırakılmıştır. Dolayısıyla Türkiye’de yerleşik basın kuruluşunun yurtdışında çalışan ya da Türkiye’de yerleşik yabancı gazeteci ile yapacağı sözleşmede ödemenin yabancı para üzerinden yapılması kararlaştırılabilecektir.

### **C. İş karşılığı olmayan ücret**

BİK’nda gazeteciye çalışmadığı halde aşağıda belirtilen hallerde ödeme yapılmasını düzenlemiştir. Buna göre; gazeteciye, askerlik, gebelik, tutukluluk, mahkumiyet, yayına ara verilmesi, haftalık izin, yıllık ücretli izin, yıllık ikramiye ve hastalık dönemlerinde ücret ödenmesi yasal zorunluluktur. Bu ücretler asıl ücret kapsamında olmayıp ücret eki niteliğindedir.

#### **1. Yıllık ikramiye**

İşveren, her hizmet yılı bitiminde elde ettiği kârdan<sup>157</sup> bir aylık ücretten az olmamak kaydıyla emeği oranında gazeteciye ikramiye vermek durumundadır (BİK m. 14/son).

Kanunda, gazeteciye ödenecek yıllık ikramiye tutarının işverenin elde ettiği kârın gazetecinin emeğine orantılanarak belirlenmesi gerektiği düzenlenmişse de bunun hesaplanmasının güç olduğu açıktır. Bizim de katıldığımız doktrindeki görüşe göre, bu hüküm işverenin cüz’i miktarda kâr etmesi halinde her bir gazeteciye asgari bir aylık ücret tutarında ikramiye dağıtmasını gerektireceği, bu durumda elde ettiği kârın tamamını hatta sermayesini harcamak durumunda kalmasına yol açacağı, gazetecinin emeğinin işyerinin elde ettiği kârdaki oranının saptanması mümkün olamayacağı gerekçesiyle eleştirilmektedir.<sup>158</sup>

---

<sup>157</sup> “...gazetecinin kanuni ikramiye hakkının doğması için işverenin kâr elde etmiş olması gerekir. İşverenin kâr elde etmediği hususu tespit olunmalı, gerekirse konu ilgili vergi dairesinden araştırılmalıdır.” Y. 22. HD., T. 20.01.2015, E. 2013/25666, K. 2015/61, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 23.07.2018.

<sup>158</sup> ULUCAN, s. 38. GÖKTAŞ/ÇİL, s. 205. GÖKÇEK KARACA, s. 125. ŞAKAR, s. 72. ŞAKAR, *İş Hukuku*, s. 289. SÜMER, S. 106. OĞUZMAN, s. 872.

Madde metninde yer alan *her hizmet yılı sonunda* ifadesiyle amaçlanan bir takvim yılı değil çalışılan bir yıldır. Bu kapsamda bir hizmet yılı çalışılmadığı ya da bir hizmet yılından fazla çalışılan artık zamanlarda, çalışılan döneme orantılı olarak (kıstelyevm esası ile) ikramiye ödenmelidir.<sup>159</sup>

BİK m. 14/son hükmü kanuni ikramiyeyi düzenlemektedir. Bu düzenlemenin dışında taraflar bireysel ve toplu iş sözleşmesi<sup>160</sup> ile bayram, yılbaşı gibi özel günler ya da evlilik, doğum gibi nedenlerle de ikramiye ödeneceği yönünde anlaşmaya varabilirler<sup>161</sup>. SÜMER'in aktardığı Yargıtay kararlarına göre, bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile kabul edilmemiş olmasına rağmen gazeteciye ikramiye ödenmesi, BİK m.14/son düzenlemesindeki zorunluluğun işverence yerine getirildiği anlamına gelmektedir<sup>162</sup>. Yargıtay, kanunda yıllık ikramiyenin ödeneceği günün açıkça belirlenmediğinden bahisle ikramiye alacağına faiz talep edilebilmesi için işverenin temerrüde düşürülmesinin zorunlu olduğunu ve temerrüde düşüldüğü andan başlamak üzere yasal faiz işletilmesi gerektiği yönünde karar vermektedir<sup>163</sup>.

Toplu iş sözleşmesiyle maktu ikramiye kararlaştırıldığına dair örnekler de mevcuttur<sup>164</sup>.

---

<sup>159</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 206. GÖKÇEK KARACA, s. 125. ULUCAN, s. 39. SÜMER, 107. “5953 sayılı Yasanın 14 üncü maddesinde, “her hizmet yılı sonundan” bahsedilmiş olsa da, ikramiyeye hak kazanabilmek için en az bir yıllık çalışma koşulu aranmaz. Gazeteci yıl içinde belli bir süre çalıştığında da işyerinin kar elde etmesine katkı sağlamış olmaktadır. Bu bakımdan çalışılan süreye göre hesaplamaya gidilmelidir. Aynı yönüde bir yılı aşan çalışmalar için de başvurulması gerekir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulaması bu yöndedir.” 7. HD., T. 12.5.2016, E. 2015/40411, K. 2016/10696, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 25.07.2018.

<sup>160</sup> 6772 Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlâve Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2 nci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun ek madde 2 hükmü gereğince bu kanun kapsamı dışındaki işyerlerinin imzaladıkları toplu iş sözleşmesi ile yılda en çok 4, sadece yeraltında çalışanlar içinse 5 kez ikramiye ödemesi kararlaştırılabilir.

<sup>161</sup> TGS ile Birgün Yayıncılık ve İletişim Ticaret A.Ş. arasında 01.07.2016 tarihinde imzalanan toplu iş sözleşmesi ile sözleşme süresi içerisinde evlenen ya da partneri ile birlikte yaşamaya karar verenlere, boşananlara, çocuğu doğanlara 1 defaya mahsus olmak üzere 1.000.-TL para yardımında bulunulacağı, (m. 21), 0 – 6 yaş aralığında her bir çocuk için aylık 400.-TL kreş yardımında bulunulacağı (m. 22) kararlaştırılmıştır. <tgs.org.tr/birgun-gazetesi-2-donem-tis-2016-2018/>, Erişim tarihi: 01.08.2018.

<sup>162</sup> Y. 9. HD., T. 10.04.2012, E. 33343, K. 12059, Y. 9. HD., T. 25.10.2011, E. 17853, K. 39798, SÜMER, s.109.

<sup>163</sup> Y. 7. HD. T. 12.5.2016, E. 2015/40411, K. 2016/10696, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 01.08.2018.

<sup>164</sup> TGS ile Yönelim Yayıncılık Sanayi ve Ticaret AŞ. (Yön Radyo) arasında 12.02.2018 imza tarihli toplu iş sözleşmesinde ilk yıl için 500.-TL, ikinci yıl 600.-TL yıllık ikramiye ödenmesi

## 2. Askerlik görevi esnasında ücret

### a. Genel olarak

BİK ile gazetecilere İş K.'dan daha avantajlı imkan sağlanan bir diğer hal ise gazetecinin askerlik görevini ifa ederken ücret almaya devam edebilmesidir. Nitekim, İş K. m. 31/1 ve 31/2 hükümleri ile işçinin işyerindeki çalışma süreleri dikkate alınarak iş akdinin en az iki ay ve en çok 90 gün iş akdinin askıda<sup>165</sup> kalarak feshedilemeyeceği düzenlenmişken, BİK m. 16 hükmü ile gazeteciler ücretini almaya devam edebileceklerdir. Taraflar, askerlik süresince ödenecek ücretin miktarını sözleşme ile kanunda düzenlenenin üzerinde kararlaştırabilecekleri gibi kanunda ücret ödenmesini gerektirmeyen haller için de ücret ödenmesine ilişkin düzenleme yapabilirler.

Kanun, askerlik için üçlü bir ayrıma giderek işverenin gireceği külfeti göz önünde tutmuş, silah altına alınma yöntemine göre farklı ödeme yükümlülükleri düzenlemiştir<sup>166</sup>.

Tüm bu açıklamalar göstermektedir ki, gazeteci askerlik görevini yerine getirirken iş sözleşmesi askıya alınmaktadır. İş K. muvazzaf askerlik halini işçi için kıdem tazminatı almayı gerektirir bir fesih nedeni olarak düzenlemiştir, BİK bu konuda 4857 sayılı Kanundan ayrılmaktadır<sup>167</sup>.

---

kararlaştırılmıştır (m. 21). <tgs.org.tr/yon-radyo-1-donem-tis-01-02-2018-01-02-2020/>, Erişim tarihi: 01.08.2018.

<sup>165</sup> Kanundaki bir düzenleme veya sözleşme hükmü neticesinde iş sözleşmesi askıya alınmakla, tarafların bu iş ilişkisi nedeniyle temel edimlerini ifa etme yükümlülükleri ortadan kalkmakta ve birbirlerinden bu edimlerini ifa etmeleri talep edilememektedir. Öte yandan sadakat, gözetme gibi yükümlülükler askı halinde de mevcudiyetini korurlar. İş akdinin askıya alınması haline ilişkin geniş bilgi için, SÜZEK, s. 502 vd. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 258 vd.

<sup>166</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 129

<sup>167</sup> ÇİL, Şahin, "Gazetecinin İş Güvencesi Uygulaması", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, Şubat 2006), s. 154 – 188.

## **b. Talim veya manevra nedeniyle askere alınma döneminde ücret**

BİK m. 16/1 hükmü gereğince talim<sup>168</sup> veya manevra<sup>169</sup> nedeniyle silah altına alınan gazeteci, bu talim ve manevra devam ettiği müddetçe işverenden sözleşme ile kararlaştırdıkları ücreti almaya devam edecektir<sup>170</sup>. Söz konusu maddenin ikinci cümlesi ise gazeteciye ödenecek ücrete bir sınır getirmiştir. Buna göre, gazeteci bu talim veya manevra görevini yedek subay olarak ya da başka bir sebeple ücret alacak şekilde ifa ediyorsa ve kendisine bu görev için ödenen ücret işvereninden aldığından daha az ise aradaki fark işveren tarafından karşılanmak durumundadır. Eğer bu ücret işverenden aldığı ücrete eşit veya üstünde ise bu durumda işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır<sup>171</sup>.

BİK m. 16/4 hükmünün ilk cümlesi basın iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olup olmadığı dikkate alınmaksızın gazetecinin talim veya manevra nedeniyle askere gitmesi halinde sözleşmesinin feshedilemeyeceği<sup>172</sup> düzenlemesine sahiptir. Söz konusu hükme rağmen fesih yapılması halinde GÖKTAŞ/ÇİL feshin sonuçlarının talim veya manevra müddetince doğmayacağını, bu dönem bittikten sonra feshin hüküm ifade edeceğini belirterek askerde geçen dönemin, tazminat ve diğer işçilik alacaklarının hesabında dikkate alınması gerektiği görüşündedir<sup>173</sup>. Askı süresi içerisinde sözleşmenin feshi gazetecinin iş güvencesi kapsamında olup olmamasına göre *haksız* veya *geçersiz* fesih olmalıdır. TBK m. 432/son hükmünde belirsiz süreli sözleşmenin askıda kaldığı dönemde fesih önellerinin işlemeyeceği düzenlendiğinden,

<sup>168</sup> “Uygulamalı olarak yapılan askerlik eğitimi.”. <www.tdk.gov.tr>, Erişim tarihi: 24.07.2018.

<sup>169</sup> *Asker birliklerini savaşa hazırlamak amacıyla, arazi üzerinde yapılan geniş ölçüde savaş denemesi, tatbikat.* <www.tdk.gov.tr>, Erişim tarihi: 24.07.2018.

<sup>170</sup> Benzer bir hüküm TBK m. 409 hükmünde yer almaktadır. “Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için işgörme edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür.”

<sup>171</sup> SÜMER, s. 110. ŞAKAR, *İş Hukuku*, s. 290. GÖKTAŞ/ÇİL, s. 243 vd. GÖKÇEK KARACA, s. 129.

<sup>172</sup> Bu dönemde gazetecinin iş sözleşmesinin BİK m. 11/3 hükmü gereğince feshedilebileceği kanaatindeyim. Nitekim SÜZEK, iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürede, sözleşmenin askıya alınmasına sebep olan olay dolayısıyla sözleşmenin feshedilemeyeceğini ancak, askı süresince işçinin sadakat yükümünün devam ettiğini, sadakat yükümüne aykırılık nedeniyle işçinin sözleşmesinin haklı sebeple feshedilebileceğini belirtmektedir. s. 520.

<sup>173</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 244.

gazetecinin talim veya manevra döneminde bildirim süresi, askerlik görevinin bitmesi ile işlemeye başlayacaktır<sup>174</sup>.

BİK m. 16/5 hükmü gereğince gazetecinin sözleşmesi belirli süreli ise ve bu süre talim veya manevra süresinde sona eriyorsa, sürenin bitimi ile birlikte işverenin ücret ödeme yükümü de sona erecektir<sup>175</sup>.

### **c. Kısmi veya genel seferberlik nedeniyle askere alınma döneminde ücret**

BİK m. 16/2 hükmü gereğince, ülkede kısmi veya genel seferberlik<sup>176</sup> ilan olduğunda eğer, gazeteci askere alınırsa bu dönemde kendisine ücret ödenmeye devam edilecektir. Ancak kanun koyucu işbu fıkra düzenlenilen ücret ödeme yükümlülüğünün süresini 3 ay ile sınırlandırmıştır.

Sözleşmenin belirli süreli olması, sözleşmenin askı hali ve askerlik nedeniyle kendisine ödenen ücretle işverenin ödediği ücret arasında fark olması halinde ne şekilde ödeme yapılacağına dair talim veya manevra döneminde ilişkin yukarıda yapılan açıklamalar, kısmi veya genel seferberlik nedeniyle askere giden gazetecinin durumu için de geçerlidir.<sup>177</sup> Talim veya manevra dönemi ile kısmi veya genel seferberlik döneminde sözleşmenin feshedilip feshedilemeyeceğine ilişkin olarak bir ayırım yapılmış; buna göre, talim veya manevra dönemi ne kadar sürerse sürsün bu periyotta sözleşme fesholunmazken, sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi olmaksızın kısmi veya genel seferberlik dönemi üç ayı geçerse

---

<sup>174</sup> SÜZEK, s. 520.

<sup>175</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 244. SÜMER, 111. OĞUZMAN, s. 870.

<sup>176</sup> “Seferberlik: Devletin tüm güç ve kaynaklarının, başta askeri güç olmak üzere, savaşın ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde hazırlanması, toplanması, tertiplenmesi ve kullanılmasına ilişkin bütün faaliyetlerin uygulandığı; hak ve hürriyetlerin kanunlarla kısmen veya tamamen sınırlandırıldığı haldir. (SSHK m. 3/1)

*Genel Seferberlik: Ülkenin tümüne yönelik bir tehdidin karşılanması, mevcut bütün güç ve kaynakların kullanılabilmesi için ülkenin bütününde uygulanan seferberliktir. (SSHK m. 3/2)*

*Kısmi Seferberlik: Ülkenin bir veya birden fazla bölgesinde uygulanan ve bütün güç ve kaynakların kullanılmasını gerektirmeyen seferberliktir. (SSHK m. 3/3)”*

<sup>177</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 244.

gazetecinin sözleşmesi BİK'da düzenlenen fesih hükümleri<sup>178</sup> doğrultusunda sona erdirilebilecektir. (BİK m. 16/3, c. 2 – 3 – 4)

#### **d. Muvazzaf askerlik döneminde ücret**

İşveren, ilk kez muvazzaf askerlik<sup>179</sup> görevini ifa eden gazeteciye, askerliğinin normal süresi<sup>180</sup> boyunca, son ücretin yarısını ödemekle mükelleftir. Normal askerlik süresinin, gazetecinin ceza alması veya terhisin ötelenmesi nedeniyle uzaması halinde işverenin ücret ödeme zorunluluğu olmayacaktır.<sup>181</sup>

Gazetecinin bu madde düzenlemesinden faydalanabilmesi için işyerinde çalışırken muvazzaf askerlik görevini ifaya başlamalıdır. Gazeteci işinden ayrıldıktan sonra muvazzaf askerlik görevine başlarsa işverenin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.

BİK incelendiğinde de askerlik sebebi ile iş akdini fesheden gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanacağına dair bir hüküm bulunmadığı gibi SÜMER'in aktardığı Yargıtay kararında da, kıdem tazminatı almak için askerlik sebebiyle iş sözleşmesini fesheden gazetecinin bu ücrete hak kazanamayacağını belirtilmektedir<sup>182</sup>.

Sözleşmenin feshi, belirli süreli olması, askı hali ve ücret farkına ilişkin yukarıda yapılan açıklamalar muvazzaf askerlik dönemi için de geçerlidir.

---

<sup>178</sup> Basın iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin geniş bilgi için bkz. SÜMER, 149 vd. GÖKÇEK KARACA, s. 151 vd. GÖKTAŞ/ÇİL, s. 33 vd., 155 vd. ŞAKAR, 93 vd. ŞAKAR, *İş Hukuku*, s. 305 vd. OĞUZMAN, s. 874 vd.

<sup>179</sup> “Silahlı Kuvvetlerde görev başında olan subay ve astsubaylarla askerlik hizmetini yapan erler.”, <www.tdk.gov.tr>, Erişim tarihi: 29.07.2018.

<sup>180</sup> “Erbaş ve erler için muvazzaflık hizmeti süresi; Kara, Deniz, Hava Kuvvetleri ile Jandarma Genel Komutanlığında on sekiz aydır. Bu sürenin, barışta, önce on beş aya ve bilahare on iki aya kadar indirilmesine, Silahlı Kuvvetlerin de ihtiyacı dikkate alınarak, Cumhurbaşkanınca karar verilebilir.” (As. K. m. 5/1). “Yedek subayların hizmet süreleri onsekiz aydır. Bu sürenin altı ayı yedek subay yetiştirilmekle oniki ayı da subay olarak atandıkları kıt'a ve kurumlarda geçer. Yedek subay yetiştirme süresi Cumhurbaşkanınca uzatılabilir ve kısaltılabilir. Yedek subayların hizmet süreleri Cumhurbaşkanınca Kararı ile lüzumu kadar uzatılabilir.” (YSYAMK m. 3/f). 2.7.2003 tarih, 25156 sayılı RG'de yayımlanmış bulunan, 23.6.2003 tarih, 2003/5795 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yedek subaylık hizmet süresi oniki aya indirilmiştir.

<sup>181</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 245.

<sup>182</sup> Y. 9. HD., T. 10.04.2012, E. 33343, K. 12059 ve Y. 9. HD., T. 25.10.2011, E. 17853, K. 39798, SÜMER, s. 110.



### 3. Gazetecinin hamileliğinde ücret

Gazeteci, gebeliğinin 7. ayından, doğumun gerçekleştiği tarihi takip eden 2. ayının sonuna dek geçen sürede izinli kabul edilmekte ve bu dönemde son ücretinin yarısına hak kazanmaktadır (BİK m. 16/son). Doğumun gerçekleşmemesi veya ölü doğum durumunda ise bu hallerden birinin gerçekleşmesinden başlayarak kadın gazeteci 1 ay<sup>183</sup> boyunca son ücretinin yarısını almaya devam edecektir. Görülüyor ki, gebelik nedeniyle izinli kabul edilen süre duruma göre değişmekte, doğumun 7. ayda gerçekleşmesi halinde izinli olunan süre 2 ay, bu tarihte doğumun gerçekleşmeyeceğinin tespit edilmesi halinde izinli olunan süre 1 ay, geç doğum halinde ise izinli olunan toplam süre 5 aydan fazla olabilecektir<sup>184</sup>.

İş K. m. 74 düzenlemesi ise bu kanuna tabi kadın işçilerin doğumdan önce 8 doğumdan sonra 8 hafta çalıştırılmamalarını düzenlemekte, bu sürelerin kullandırılma dönemleri kadın işçinin sağlığına göre değişmekte, çoğul doğumda çalıştırılmayan döneme süre eklenmektedir. Erken doğum hallerinde 16 haftalık iznin kullanılacağı dönem değişmekte, çocuğun ölü doğması veya annenin ölümü halinde ise kullanılmayan süreler babaya kullandırılmaktadır. Kadın işçinin talebi veya evlat edinme hallerinde de ek izin süreleri verilmektedir.<sup>185</sup> İş K.'na tabi kadın çalışana, gebelik döneminde İş K. m. 25/1 – b bendi gereğince işverence ücret ödenmeyeceği düzenlenmiş<sup>186</sup> olup bu dönemde kendisine SSGSSK m. 18/c hükmü gereğince geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Uygulamada yasal bir zorunluluk olmamasına rağmen işverenlerin hamilelik döneminde, SGK tarafından verilen geçici iş göremezlik ödeneği tutarını mahsup ederek kadın çalışana ücretini ödediğine ya da geçici iş göremezlik ödeneği alındıktan sonra işverene iade edildiğine dair örnekler mevcuttur. BİK'na tabi kadın çalışanın 16/son düzenlemesi gereğince sigortadan veya bağlı olduğu başka bir kuruluştan alacağı ödeme hem yarım ücret almasını engellemeyecek hem de bu tutarı işverene iade etmesini gerektirmeyecektir.

---

<sup>184</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 246.

<sup>185</sup> Detaylı bilgi için, SÜZEK, s. 869 vd.

<sup>186</sup> SÜZEK, m. 518.

#### 4. Mahkumiyet durumunda ücret

İş karşılığı olmaksızın bir diğer ücret ödeme hali de gazetecinin hürriyetinin sınırlandırılmış olduğu döneme ilişkindir. Buna göre, çalıştığı mevkutedeki<sup>187</sup> bir yayın nedeniyle gazetecinin özgürlüğü sınırlandırılırsa, bu durum devam ettiği sürece ücreti ödenmeye devam edecektir; meğer ki gazetecinin hürriyetinin sınırlandırılmasına neden olan yayın, gazeteci tarafından sorumlu müdürün veya mevkute sahibinin haberi olmaksızın yapılmış/yaptırılmış olsun ya da sorumlu müdürün incelemesinden geçmiş yayına eklemeler, çıkartmalar vb. değişiklikler yapılması neticesinde özgürlüğü sekteye uğramış olsun (BİK m. 17/1).

Madde başlığında *mahkumiyet*, madde metninde ise *hürriyeti tahdide uğrayan gazeteci* ifadesine yer verilmiş olması nedeniyle söz konusu hükümden tutukluluk, gözlem altına alınma, hükümlülük gibi haller anlaşılmalıdır.<sup>188</sup> Buna karşılık, BİK işverenin ücret ödeme yükümlülüğünü gazetecinin hürriyetinin tahdit edildiği süre ile sınırlandırmış olup bu hallerin tahliye, af, denetimli serbestlik gibi nedenlerle son bulması halinde ücret ödenmesi gerekmeyecektir.<sup>189</sup>

BİK m. 17/2 hükmü gereğince, hürriyeti sınırlandırılmış olan gazeteci, iş görme edimini ifa edemediği dönemde, bağlı bulunduğu kadroya uygulanan toplu ücret artışlarından da yararlanacaktır.

Bas. K. m. 26/1 hükmü gereğince “*Basılmış eserler yoluyla işlenen veya bu Kanunda öngörülen diğer suçlarla ilgili ceza davalarının bir muhakeme şartı olarak, günlük süreli yayınlar yönünden dört ay, diğer basılmış eserler yönünden altı ay içinde açılması zorunludur.*” Dolayısıyla, yargılama devam ederken gazetecinin işten ayrılmış olması ve hakkında hüküm kurulmuş olması veya işinden ayrıldıktan sonra gazetecinin tutuklanması veya gözlem altına alınması mümkündür. Böyle bir durumun gerçekleşmesi halinde, BİK m. 17/1 düzenlemesindeki şartlar dahilinde, ayrıldığı son

---

<sup>187</sup> “Madde metninde sadece “mevkute” ifadesine yer verilmiş olması gazete işyerlerinin kapsam dışında tutulduğu anlamına gelmemektedir.” GÖKTAŞ/ÇİL, s. 250.

<sup>188</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 249 vd. SÜMER, 114. GÖKÇEK KARACA, s. 131. ŞAKAR, s. 77. ULUCAN, s. 41.

<sup>189</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 250.

işyeri, gazetecinin özgürlüğü sınırlandırıldığı süre boyunca, her ay gazeteciye son ücreti tutarında tazminatı ödemek zorundadır (BİK m. 17/3). Gazetecinin yeni bir işte çalışıyor olması nedeniyle ücret alması önceki işverenin tazminat ödeme yükümünü ortadan kaldırmaz<sup>190</sup>. Aynı şekilde gazeteci, ayrıldığı işyerinden özgürlüğü kısıtlanması nedeniyle tazminat alırken, bu dönemde yine ayrıldığı başka mevkutedeki yayın nedeniyle de hürriyeti tahdit edilmişse bu durumda birden fazla işyerinden tazminat alması da mümkün olacaktır<sup>191</sup>.

TBK m. 428 hükmü gereğince, işyerinin bir bölümünün veya tamamının başkasına devri halinde devreden ve devralan 2 yıl müddetle devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan müteselsilen sorumludurlar. Bu nedenle hürriyeti tahdit edilen gazetecinin ücretinin ödenmesinden, devreden kişi de 2 yıl müddetle sorumludur<sup>192</sup>.

İşverenin temerrüde düşürülmesi için gazetecinin, mahkumiyetinin gazetede yazısından kaynaklandığını ispat ederek işverene başvurması gerekmektedir.<sup>193</sup>

### **5. Yayın tatili nedeniyle ücret**

BİK m. 17/son hükmü, her ne sebeple olursa olsun yayını tatil edilen bir mevkutede çalışan gazetecilere, yayının tatil edildiği tarihten itibaren 2 ay müddetle ücretlerinin ödenmesine devam edileceğini, ayrıca bu gazetecilerin yasal tazminatlarının<sup>194</sup> da öncelikle ödeneceğini düzenlemektedir.

Madde metninde yer alan *her ne sebeple olursa olsun* ifadesi yayının tatil edilmesi nedenlerinin tahdidi olmadığını ortaya koymakta, ekonomik sebepler yüzünden yayın tatil dahi edilse ücretlerin 2 ay süre ile ödenmesi gerektiğine işaret etmektedir.<sup>195</sup>

---

<sup>190</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 131

<sup>191</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 249.

<sup>192</sup> SÜMER, s. 114.

<sup>193</sup> ULUCAN, s.41.

<sup>194</sup> OĞUZMAN, s. 879.

<sup>195</sup> SÜMER, s. 115.

## 6. Hastalık döneminde ücret

BİK gazeteciyi koruyucu birçok hüküm barındırmasına rağmen, hastalık hali için bir düzenlemeye sahip değildir. Bu hususa yer verilmemiş olması öğretide eleştirilmiş, bu nedenle burada bir kanun boşluğunun mevcudiyetinden bahsedilerek, boşluğun ne şekilde doldurulacağı tartışılmıştır. Bu boşluğun, İş K. m. 25/1 hükmü ile doldurulması halinde gazeteciye hastalık döneminde ücret ödenmeyeceği sonucuna ulaşılacağı, bu sebeple gazeteci için daha elverişli olan TBK m. 409 hükmü ile doldurulması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>196</sup> Söz konusu hükme göre, “*Uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçi, hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için işgörmeye edimini ifa edemezse işveren, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlüdür.*” Dolayısıyla, gazetecinin hastalığı süresince SSGSSK m. 16/2 hükmünce ödeme yapılmamış olması durumunda bu madde hükmü uygulanacaktır. SÜMER, madde metninde belirtilen kısa sürenin TMK m. 2 hükmü doğrultusunda belirlenmesi gerektiğini ifade etmektedir<sup>197</sup>.

Anılan sürede geçici iş göremezlik ödeneğinin alınması TBK m. 409 gereği ödenecek ücreti etkilemeyecektir<sup>198</sup>.

## III. ÇALIŞMA SÜRELERİ VE ÜCRET

### A. Normal çalışma süresi

İş K.’da tanımı yapılmaksızın çalışma süresi kavramına detaylı bir şekilde yer verilmiş (İş K. m. 63 vd.), İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nde hem çalışma süresi tanımlanmış hem de uygulanmasına ilişkin esaslar düzenlenmiştir. Anılan yönetmeliğin m. 3/1 hükmüne göre çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte

---

<sup>196</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 132 vd. SÜMER, s.112. ŞAKAR, s. 76. ŞAKAR, *İş Hukuku* s. 292. ULUCAN, s. 40.

<sup>197</sup> SÜMER, s.112.

<sup>198</sup> SÜMER, s.112. ŞAKAR, s. 76. ŞAKAR, *İş Hukuku* s. 292. ULUCAN, s. 40.

geçirdiği süre (fili çalışma süresi) ve İş K. m. 66'da düzenlenen çalışmadan geçirilen (farazi çalışma süresi) süredir. İş K. m. 68/son hükmüne göre işbu maddede düzenlenen ara dinlenmeleri çalışma süresi dışında kalmaktadır<sup>199</sup>.

Çalışma süreleri ile fazla çalışmalar BİK Ek m. 1'de ele alınmış, günlük çalışma süresi, fazla çalışma, hafta tatilinde çalışma, ulusal bayram, genel tatillerde çalışma, fazla çalışma ücreti de bu maddede düzenlenmiştir. Söz konusu hüküm kanunda ilk kez 12.02.1954 tarih, 6253 sayılı kanunla yapılan değişiklikle kendine yer bulmuş ve bu madde 04.01.1961 tarih ve 212 sayılı kanun ile değiştirilmiştir.

Basın İş Kanunu, İş K.'dan ayrılarak çalışma sürelerini farklı tanzim etmiştir. İş K. m. 63/1 hükmüne göre, aksine taraflarca bir anlaşma olmadıkça haftalık çalışma süresi, haftanın çalışılan günlerine eşit bölünerek uygulanmak kaydıyla, en çok kırkbeş saattir. İş sözleşmesinin taraflarının uzlaşmaları veya işverenin tek taraflı iradesi ile söz konusu sürenin altında çalışma süresi belirlenmesi mümkündür. Bu şekilde haftalık kırkbeş saati aşmayan çalışma süresi *haftalık normal çalışma süresi* olarak adlandırılmaktadır (İKİÇSY m. 4). Bu itibarla, haftanın 5 günü çalışılan bir işyerinde günlük çalışma süresi 9 saat, 6 gün çalışılan işyerinde ise günlük çalışma süresi 7,5 saat olacaktır<sup>200</sup>.

İş K. çalışma süresini haftalık olarak tayin ederken, BİK bu esastan ayrılmış<sup>201</sup> ve Ek m. 1/1 hükmü ile gece ve gündüz çalışmaları için bir ayrıma gitmeksizin kanun gereği gazeteci sayılanlardan müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi yerlerde hizmetlerinin mahiyeti itibariyle müstemirren çalışanlara, her iki dönem için de 8 saat günlük çalışma süresi belirlemiştir. Madde metninde yer alan müstemirren (ara vermeksizin, fasılasız, sürekli) ifadesi ile belirli – belirsiz süreli iş sözleşmesi değil tam gün esasına göre çalışanlar tanımlanmaktadır<sup>202</sup>.

---

<sup>199</sup> SÜZEK, s. 804. ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 715. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 419 vd. NARMANLIOĞLU, s. 618.

<sup>200</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 671 vd.

<sup>201</sup> TGS ile Yönelim Yayıncılık Sanayi ve Ticaret AŞ. (Yön Radyo) arasında 12.02.2018 imza tarihli toplu iş sözleşmesinde günlük çalışma süresi yerine haftalık çalışma süresinin 45 saat olacağı kararlaştırılmıştır. (m. 24)

<sup>202</sup> EYRENCİ, s. 75.

Gazetecilik mesleğinin niteliği itibariyle, gazetecinin çalışmasının gündüz ve gece döneminde 8 saat süreyle kısıtlanması mesleğin gerçekleriyle tam olarak uyuşmamaktadır. Haberin ne zaman ve nerede belireceği belli olmadığından<sup>203</sup> sürekli haber yakalamak durumunda olan gazetecinin günlük çalışma süreleri ile bağımlı olması beklenmeyecek, özellikle televizyon ve radyoların 24 saat yayın yaptığı göz önünde tutulduğunda vardiyalar halinde çalışma zorunluluğu söz konusu olacaktır. Bu durumda ancak, işyerinde sabit bir şekilde çalışan editör, haber sunucusu, karikatürist, yayın akış planlayıcısı gibi gazeteciler için günlük 8 saatlik çalışma süresi anlamlı olacaktır<sup>204</sup>.

Söz konusu 8 saatlik çalışma süresi, nisbi emredici nitelikte olup azami çalışma süresini düzenlemekte olduğundan, taraflarca bunun altında bir süre kararlaştırılması mümkündür<sup>205</sup>. Taraflarca, kanunda düzenlenen sürelerden az çalışma süresi kararlaştırılmadıkça, gazeteci için haftalık çalışma süresi 48 saattir. Haftalık çalışma süresinin 48 saat olduğu neticesine BİK m. 19/1 hükmü ile dolaylı olarak ulaşılmaktadır. Nitekim, anılan maddede her 6 günlük fiili çalışma neticesinde gazeteciye bir günlük ücretli izin verileceği düzenlenmiştir. Dolayısıyla günlük çalışma süresi ile haftanın çalışılan günlerinin çarpımı ile 48 saatlik haftalık çalışma süresine ulaşılmaktadır. Öte yandan aynı maddenin c. 2 hükmü, devamlı bir şekilde gece vardiyasında çalışan gazetecilerin haftalık ücretli izin süresinin 2 gün olduğuna amirdir. Söz konusu ayırımdan da anlaşılacağı üzere devamlı<sup>206</sup> gece vardiyasında çalışan bir gazetecinin haftalık çalışma süresi 40 saat iken, gündüz vardiyasında

---

<sup>203</sup> “Muhabirlik idari bir görev değildir. Kamuyu ilgilendiren bilgileri araştırma, kaynağına inme, gözlemlerde ve röportajlarda bulunma, genellikle de olay yerine gitme, günün sonunda da bilgileri yazı işlerine sunma gibi işlevleri bulunur. Günlük görevin ne zaman sona ereceği, işin bitme durumuna bağlı bulunduğundan kendisinin dahi bilmesi düşünülemez.” Y. 9. HD., T. 3.3.2003, E. 2003/1376, K. 2003/2719, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 02.08.2018.

<sup>204</sup> EYRENCİ, Öner, “Basın İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışmalar”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, Şubat 2006), s. 73 – 82.

<sup>205</sup> ŞAKAR, s. 83. GÖKÇEK KARACA, s. 205.

<sup>206</sup> “Çalışmasının tamamı gece olmayan bir gazeteciye 2 gün izin verilmesi gerekmemektedir.” EYRENCİ, s. 76.

çalışan bir gazetecinin haftalık çalışma süresi 48 saate karşılık gelmektedir<sup>207</sup>. Bu farklılık İş K. m. 63/1 hükmündeki gibi haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanmıyor olmasının sonucudur. İş K. tabi bir işçi haftanın 6 günü çalıştığında günlük çalışma süresi 7,5, 5 gün çalıştığında ise 9 saattir.

Diğer taraftan İş K. m. 63/2 hükmü gereğince tarafların anlaşması halinde, kırkbeş saatlik normal haftalık çalışma süresi, günde onbir saati aşmamak kaydıyla, haftanın çalışan günlerine bölünmek suretiyle farklı günlük çalışma süresi belirlenebilir<sup>208</sup>. Bu durumda bireysel iş sözleşmesi ile çalışan bir işçi için 2 aylık süre boyunca (toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya, turizm işlerinde 6 aya kadar arttırılabilir) haftalık ortalama çalışma süresi kırkbeş saati aşmayacaktır. Aynı şekilde İKİÇSY m. 4/3 hükmünde de günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağına yer verilmiş, fakat m. 5/1 hükmünde ise çalışma süresinin denkleştirilmesi için tarafların yazılı olarak uzlaşması şartı aranmıştır. Dolayısıyla işverenin tek taraflı tasarrufu ile çalışma sürelerinin denkleştirilmesi mümkün değildir.<sup>209</sup> Bazı yazarlar kanunun ne şekilde uygulanacağını gösteren yönetmelikte şekil şartı arandığı gerekçesiyle çalışma sürelerinin denkleştirebilmesi için yazılı şeklin gerekli olduğunu ileri sürerken<sup>210</sup>, bazı yazarlar da yönetmelik hükümlerinin kanuna aykırı olamayacağı gerekçesiyle şekil şartı aranmayacağı görüşündedir<sup>211</sup>. Yargıtay örtülü kabulün yeterli olacağını belirtmektedir<sup>212</sup>.

---

<sup>207</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 204 vd. EYRENCİ, s. 76. SÜMER, s. 252. KARAHİSAR, Tuba, “Basın İş Kanunu'na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları”, *Marmara İletişim Dergisi*, C. 13. S. 13, s. 67 – 82. <dergipark.gov.tr/download/article-file/2954>, Erişim tarihi: 02.08.2018.

<sup>208</sup> Çalışma sürelerinin denkleştirilmesi ilişkin geniş bilgi için, SÜZEK, s. 805 vd. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 676 vd. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 422 vd. NARMANLIOĞLU, s. 624 vd.

<sup>209</sup> SÜZEK, 807. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 423. NARMANLIOĞLU, s. 624. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 676. Kamu ihale kurulunun teknik şartnamede denkleştirmeye ilişkin düzenlemeler yapmasının hukuka aykırı olmadığı yönündeki kararı. Danıştay 13. D., T. 7.10.2015, E. 2015/2107, K. 2015/3342, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 31.07.2018.

<sup>210</sup> NARMANLIOĞLU, s. 625.

<sup>211</sup> SÜZEK, s. 807, CANIKLIOĞLU, Nurşen, *4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi*, s. 9. <dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2005-66-nursencaniklioglu.pdf>, Erişim tarihi: 31.07.2018.

<sup>212</sup> Y. 9. HD., T. 25.03.2010, E. 2010/9024, K. 2010/7984, YHGK., T. 31.7.2007, E. 2007/9-797, K. 2007/809, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 31.07.2018.

İş K.'da yer bulan denkleştirme veya esnek çalışma sürelerinin, gazeteciler için de kıyasen uygulanıp uygulanamayacağı sorusu akla gelmektedir. İş Kanununda denkleştirme esasının kabul edilmiş olması ve günlük çalışma süresinin haftalık çalışma süresinin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle tespit edilmesine ilişkin açık hüküm yer almaktayken, Basın İş Kanununda buna yönelik bir düzenleme yoktur. Bunun yanı sıra, BİK'daki azami çalışma süreleri nisbi emredici niteliktedir. Öğretide, gazetelerin, dergilerin belli bir zaman diliminde hazırlanıp piyasaya sürülmesi zorunluluğu, TV, radyo programlarının belli bir zamana bağlı olması nedeniyle bu meslek grubunda çalışma sürelerinin daha esnek olması gerektiği ifade edilerek gazeteciler açısından günlük çalışma sürelerinin bölünebilmesinin mümkün olmaması eleştirilmiştir<sup>213</sup>. BYEGM, İş K.'daki hükümler doğrultusunda esnek çalışma hükümlerine uygun olarak akdedilen bir basın iş sözleşmesinin BİK'na aykırı olduğu gerekçesiyle sözleşmenin tarafı olan gazeteciye basın kartı verilemeyeceğini belirtmiştir<sup>214</sup>. Bu itibarla, BİK'nun gazeteciler için çalışma süresini kısıtlamış ve bu süreler üzerindeki çalışmayı yasaklamış olmasından dolayı<sup>215</sup> gazetecilerin denkleştirme esasına göre çalıştırılmayacağı kanaatindeyim.

BİK'da ara dinlenmesine ilişkin de bir hüküm bulunmamaktadır. Bu yönde bir düzenlemenin yer almamış olması nedeniyle söz konusu boşluk İş K. m. 68 hükmü ile kıyasen doldurulacaktır<sup>216</sup>. Buna karşılık bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile farklı ara dinlenme süreleri de kararlaştırılabilecektir.

İş K. m. 66 hükmü, eylemli olarak çalışılmadığı halde, işgörme edimi yerine getirilmiş gibi çalışma sürelerinden sayılacak durumları düzenlenmiştir. Bunlar, süt

---

<sup>213</sup> EYRENCİ, s. 82 vd.

<sup>214</sup> ŞAKAR, Müjdat, Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı“, *Çalışma ve Toplum*, (2008/2), s.11 – 29, <[www.calismatoplum.org/sayi17/sakar.pdf](http://www.calismatoplum.org/sayi17/sakar.pdf)>, Erişim tarihi: 13.07.2018.

<sup>215</sup> SÜMER, s. 252.

<sup>216</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 206. GÖKTAŞ, Seracettin, “Basın İş Kanununda İzin ve Dinlenme Süreleri”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, Şubat 2006), s. 84 – 102. 6301 sayılı Öğle Dinlenmesi Kanununun uygulanması gerektiği yönündeki görüş için SÜMER, s. 267 vd.



izni, yer altında veya su altındaki işler, işçinin çalışmak üzere başka yere gönderilmesi halinde yolda geçen süre, işçinin çalışmak üzere hazır bekletilmesi, işçinin esas işi dışında başka bir işte çalıştırılması ve toplu taşımada geçen sürelerdir.<sup>217</sup> Anılan maddede sayılan durumların gazeteciye uygulanamayacağı açıktır.

BİK’da süt iznine ilişkin bir hüküm bulunmamasıyla birlikte, İş K. M. 74/son, İş K.’na tabi olsun olmasın tüm işçilere anılan maddedeki analık ve süt iznine ilişkin hakların kullanılacağını düzenlemektedir. Aynı şekilde, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik m. 2 hükmü bu yönetmeliğin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında kadın çalışan çalıştıran işyerlerine uygulanacağını düzenlemekte ve 6331 sayılı kanun da kanunun m. 2/2 hükmündeki faaliyetleri ayrı tutarak, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağını (m. 1/1 de ), yönetmeliğin m. 5/2 hükmü de 6331 sayılı Kanun kapsamında olup kendi özel mevzuatlarında hüküm bulunmaması halinde çalışanlar açısından yönetmelik hükümlerinin uygulanacağını düzenlediğinden gazetecilerin de süt iznine hak kazanacağı kanaatindeyim. Toplu iş sözleşmeleriyle süt iznine ilişkin hükümler konulması da mümkündür.<sup>218</sup>

Aynı şekilde işçinin çalışmak üzere başka yere gönderilmesi halinde yolda geçen süre, işçinin çalışmak üzere hazır bekletilmesi, işçinin esas işi dışında başka bir işte çalıştırılması halleri de İş Kanundaki düzenleme doğrultusunda çalışma sürelerinden sayılmalı düşüncesindeyiz.

---

<sup>217</sup> Çalışma süresinden sayılan haller hakkında detaylı bilgi için bkz. SÜZEK, s. 809 vd. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 678 vd.

<sup>218</sup> TGS ile Manşet Kocaeli Gazetesi arasında imzalanan 1. dönem TİS m. 14/C hükmü: “İşveren doğum yapmış işçiye, doğum tarihinden itibaren 1 yıl süre ile günde iki saat emzirme izni verir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.” < tgs.org.tr/manset-kocaeli-gazetesi-1-donem-toplu-is-sozlesmesi/>, Erişim tarihi: 03.08.2018.

## B. Gece çalışması

En geç 20:00'da başlayıp en erken 06:00'da sona eren ve en fazla 11 saat<sup>219</sup> süren gece döneminde (İş K. m. 69/1) çalışma süresi 7,5 saat ile sınırlandırılmış, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmetlerinde yürütülen işlerde ise bu sürenin işçinin yazılı onayının alınması şartıyla aşılması hali ayırık tutulmuştur (İş K. m. 69/3).

İş K. m. 69/2 hükmü gereğince, bir takım işlerin nitelik ve gerekleri nedeniyle ülkenin bazı bölgelerinin özellikleri göz önünde tutularak, gece başlangıç zamanının daha geriye alınması ya da yaz kış saatlerinin düzenlenmesi veya gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle İş K. m. 69/1 hükmünün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir.

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre, kadınların gece postalarında çalışabilmesi için önceden işyeri hekiminden sağlık raporu alınma zorunluluğu (Yön. m. 7/1) mevcut olup hamile olan kadının hamilelik durumunun tespit edildiği andan doğuma kadar, emziren kadınlar ise doğumdan itibaren kendi mevzuatlarındaki haller saklı kalmak kaydıyla 1 yıl süre ile gece postalarında çalıştırılması mümkün değildir (Yön. m. 9/1). Söz konusu süre işyeri hekiminin raporuyla 6 ay daha uzatılabilmektedir (Yön. m. 9/2).

Basın İş Kanununda İş Kanundaki gibi hangi saat diliminde yapılan çalışmaların gece çalışması sayılacağına dair bir düzenleme mevcut değildir. Söz konusu boşluğun İş K. m. 69/1 hükmü ile doldurulması gerektiği ifade edilmektedir.<sup>220</sup> Dolayısıyla gazetecinin İş K.'da belirtilen saat dilimleri arasında yapacağı çalışmalar gece çalışması olarak kabul edilecek olup toplu iş sözleşmesi ile gece çalışmasının kaç

---

<sup>219</sup> "Gece döneminin başlangıç ve bitiş süreleri 20.00'dan sonra bir saatin başlangıç, 06.00'dan önceki bir sürenin bitiş süresi olarak belirlenemeyeceği, değişiklik yapılması halinde ise aradaki sürenin 11 saatten fazla olamayacağı anlaşılmaktadır." MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 429. (dipnot 1014'te bahsedilen diğer yazarlar)

<sup>220</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 205. ŞAKAR, 84.

saat olacağı da kararlaştırılabilecektir. Nitekim, AA ile TGS arasında 01.10.2010 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 11.05.2011 tarihinde imzalanan 24. dönem toplu iş sözleşmesinin 7. maddesi ile 22:00 – 08:00 saatleri arasında yapılacak çalışmaların 7 saatle sınırlı olacağı kararlaştırılmıştır<sup>221</sup>.

### C. Fazla çalışma

İş K. m. 63/1’de düzenlenen haftalık 45 saatin üzerindeki çalışma fazla çalışmadır. Buna mukabil, denkleştirme esasının uygulanarak haftalık çalışma süresinin ortalamasının 45 saat olması halinde, bazı haftalarda haftalık 45 saatin üzerinde çalışılsa bile çalışmanın normal çalışma süreleri içinde kaldığı kabul edilecektir. İş K. 41/3 hükmüne göre haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği veya denkleştirme uygulamasının yapıldığı hallerde ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır.

İş K. m. 41/1, c. 1 hükmüne göre, *ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılan fazla çalışma “normal”, gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile yapılan çalışma “zorunlu nedenlerle” (İş K. m. 42/1), seferberlik esnasında ve seferberlik süresince ülke savunması ihtiyaçlarını karşılayan işyerlerinde, gerek olması halinde ihtiyacın mertebesine ve işlerin türüne göre Cumhurbaşkanı’nın günlük çalışma süresini işçinin en fazla çalışma gücüne çıkartması halinde yapılan çalışma da “olağanüstü” fazla çalışmadır (İş K. m. 43).*

BİK’da çalışma sürelerini düzenleyen tek madde olan Ek m. 1 hükmü, hangi çalışmaların fazla çalışma olduğunu düzenlemiştir. Buna göre, gündüz veya gece dönemindeki 8 saatlik çalışmayı aşan çalışmalar ve ulusal bayram, genel tatiller ile hafta tatilinde yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmiştir. Kanun

---

<sup>221</sup> <tgs.org.tr/anadolu-ajansi-24-donem-tis-2010-2012/>, Erişim tarihi: 01.08.2018.

metninde açıkça ifade edildiği üzere BİK kapsamında fazla çalışmalar üçlü bir ayrıma tabi tutulmuştur.

TBK m. 398/1 hükmü fazla çalışma yapılabilmesi için çalışanın rızasını aramaktadır. Aynı şekilde İKİÇSY m. 9 hükmü de fazla çalışma yapılabilmesi için işçinin onayının alınması gerektiğini düzenlemektedir. BİK’da gazetecinin onayının gerekip gerekmediğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Öğretide gazetecinin kendi inisiyatifi ile fazla çalışma yapamayacağı, fazla çalışmanın işverenin talimatıyla işveren tarafından belirlenen süreyle yapılması gerektiği ifade olunmaktadır<sup>222</sup>. Dolayısıyla işveren veya işveren vekilinin bu yönde bir talebi olmaksızın yapılan çalışma fazla çalışma değildir<sup>223</sup>. Buna karşılık, BİK’da bu yönde bir hüküm bulunmaması sırf ek gelir elde etme amacıyla gazetecinin sürekli fazla çalışma yapabileceği ya da işverenin sürekli olarak fazla çalışma yaptıracığı anlamına gelmeyeceği gibi fazla çalışma sürelerinin önceden işveren tarafından belirlendiği durumda gazetecinin aile düzenini, sağlığını bozacak nitelikteki çalışma saatlerindeki değişiklikleri gazetecinin kabul etme zorunluluğu da yoktur<sup>224</sup>.

#### **a. Günlük çalışma süresini aşan fazla çalışma**

BİK’nun yukarıya alıntıladığımız hükmü dikkate alındığında bir çalışmanın fazla çalışma olarak kabul edilmesi için gece veya gündüz çalışma için öngörülen 8 saatlik sürenin aşılması yeterlidir. Ayrıca, İş Kanunda düzenlendiği gibi haftalık çalışma süresinin üstünde mesai yapılmasına (6 gün çalışan gazeteci için haftalık 48 saat, sürekli gece çalışan gazeteci için 40 saat) gerek yoktur<sup>225</sup>. Öte yandan Yargıtay’ın

---

<sup>222</sup> EYRENCİ, s. 78 vd. SÜMER, 257. GÖKÇEK KARACA, Nuray, “Basın İş Kanunu’na Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C: 7, S: 2/2003, s. 5. <www.kamu-is.org.tr/pdf/7224.pdf>, Erişim tarihi: 29.08.2018.

<sup>223</sup> SÜZEK, s. 833.

<sup>224</sup> GÖKÇEK KARACA, Nuray, (İş Süresi) Erişim tarihi: 29.08.2018. GÖKÇEK KARACA, s. 206.

<sup>225</sup> SÜMER, s. 254. EYRENCİ, s. 77. GÖKÇEK KARACA, s. 207. ŞAKAR, s. 84. GÖKTAŞ/ÇİL, s. 307.

haftalık çalışma süresi üzerinden fazla çalışma yapılıp yapılmadığının tespit edilmesi gerektiğine dair kararları da mevcuttur<sup>226</sup>.

İş K. m. 41 ve bu hükme dayanılarak çıkartılan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği hükümlerine göre, bir işçi, günlük 11 saati, yıllık 270 saati aşmamak kaydıyla ülkenin genel yararları veya işin niteliği ya da üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalıştırılabilir<sup>227</sup>. Yine işçinin fazla çalıştırılması, zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma halleri hariç (İKİÇSY m. 9) işçin yazılı onayının alınmasına bağlıdır (İş K. m. 41/7).

Basın İş Kanunu'nda günlük üç saat fazla çalışma yapılabileceğinin dışında, İş Kanunu'ndaki gibi yıllık çalışma gün ve saatlere ilişkin bir düzenleme yer almadığı gibi fazla çalışmanın uygulama şekli ve çeşitlerini düzenleyen bir hüküm de yoktur<sup>228</sup>. Ancak, taraflar aralarındaki sözleşme ile yıllık 270 saate kadar yapılacak fazla çalışma karşılığı ödenecek ücretin aylık ücrete dahil olacağı, bunun üzerindeki çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödeneceğini kararlaştırarak bir sınırlama getirebilmeleri mümkündür<sup>229</sup>. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmayı düzenleyen bu hükümlerle

---

<sup>226</sup> “Diğer taraftan anılan kanunun Ek 1 maddesi uyarınca da günlük 8 saat, haftalık 48 saati aşan çalışmalar fazla mesai olarak hesaplanmalıdır.” Y. 9. HD., T. 13.2.2017, E. 2015/7458, K. 2017/1690, “5953 sayılı Yasanın ek 1. maddesinde fazla çalışanın günde 3 saati aşamayacağı yönünde kurala yer verilmiş olup iş sözleşmesi hükmünün günde 3 saate kadar fazla çalışmayı kapsadığı kabul edilmelidir. Somut olayda davacının haftalık fazla çalışma süresi 9 saat olup günlük 3 saatlik sınır aşılmamıştır. Böyle olunca davacı gazetecinin fazla çalışma ücretine hak kazanması söz konusu olmaz.” Y. 9. HD., T. 6.5.2014, E. 2012/14456, K. 2014/14596, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 02.08.2018.

<sup>227</sup> GÜNAY, s. 1949. SÜZEK s. 827.

<sup>228</sup> “... 5953 sayılı Yasanın Ek 1. maddesinde fazla çalışmanın günde 3 saati aşamayacağı yönünde kurala yer verilmiş olup yılda 90 gün veya 270 saat şeklinde ikinci bir sınırlandırmaya yer verilmemiştir. Bu durumda iş sözleşmesi kapsamında kalan fazla çalışma süresinin yılda 90 gün veya 270 saat ile sınırlandırılması doğru olmaz. Bu itibarla davacının günlük 3 saatin üzerindeki çalışması başka bir anlatımla tespit edilen haftalık 33 saatlik fazla mesaiden 21 saatin (7x3=21) mahsubu ile haftalık 12 saat üzerinden fazla mesai ücretinin hesaplanması...” 7. HD. T. 19.1.2016, E. 2015/39044 K. 2016/255, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 30.07.2018.

<sup>229</sup> “Her ne kadar Basın İş Kanunu'nda fazla çalışmaların yıllık 270 saati geçemeyeceğine dair bir hüküm yok ise de davalının cevap dilekçesindeki beyanı ve kabulü değerlendirilerek davacının haftalık 18 saatlik fazla çalışmasından sözleşmenin özel hükümler bölümünün 4 maddesi de dikkate alınarak yıllık 270 aylık 22.5, haftalık 5.2 saatin haftaya isabet eden kısmının mahsubu ile bakiyesinin fazla çalışma kabul edilip fazla çalışma ücreti ve bunun % 5 fazlası alacağına hüküm altına alınması gerekir. Mahkemece, bireysel iş sözleşmesindeki özel hükmün fazla çalışma ve % 5 fazlası alacakları yönünden dikkate alınmaması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” 9. HD. T. 18.1.2016, E. 2015/34861, K. 2016/882, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 10.08.2018.

işçi sağlığı ve aile birliğinin korunması amaçlanmakta olup toplu iş sözleşmelerinde hüküm olmaması halinde bu boşluklar İş K. ve yönetmelikleri ile doldurulmalıdır<sup>230</sup>.

Üzerinde durulması gereken bir diğer husus da günlük çalışma süresinin kanuni sürenin altında kararlaştırılması halinde, günlük yasal süre mi yoksa kararlaştırılan süre mi dikkate alınarak fazla çalışma süresi belirlenecektir? İş K. m. 43/3 hükmüne göre, taraflarca haftalık yasal çalışma süresinin altında çalışılacağına kararlaştırılması halinde, 45 saate kadar olan çalışmalar fazla süreyle çalışma olarak kabul edilmekte ve fazla süreyle çalışma karşılığında ödenecek ücret de normal saat ücretinin %25 fazlasıdır. Basın İş Kanunu'nda fazla sürelerle çalışmaya ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Bu durumda söz konusu boşluğun aksine bir uzlaşma olmadıkça İş K. hükümleri ile doldurularak gazetecinin de fazla süreyle çalışma halinde saat ücretinin %25 arttırılarak ücret ödenmesi gerekir<sup>231</sup>. Buna karşılık EYRENCİ, tarafların yasal sürenin altında bir çalışma süresi kararlaştırmaları halinde yasal sürenin altında veya eşit ancak kararlaştırılan sürenin üstündeki çalışmanın aksine uzlaşma olmadıkça fazla çalışma sayılmayacağını belirtmektedir<sup>232</sup>.

Gazetecinin yaptığını iddia ettiği fazla çalışmanın makul olmaması, hayatın olağan akışına aykırı olması halinde, Yargıtay *hastalık, mazeret, izin, özel izin ve benzeri nedenlerle* hiç kimsenin sürekli çalışamayacağını, çalışmadığı günlerin muhakkak olacağını belirterek bu yöndeki taleplerde indirim yapılması gerektiğine hükmetmektedir<sup>233</sup>.

---

<sup>230</sup> ŞAKAR, s. 85. GÖKÇEK KARACA, s. 208.

<sup>231</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 208. SÜMER, 255.

<sup>232</sup> EYRENCİ, s. 77.

<sup>233</sup> Y. 9. HD. T. 21.11.2001, E. 2001/14222, K. 2001/18277, Y. 9. HD. T. 23.10.2000, E. 2000/9404, K. 2000/14230, "Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır(Yargıtay, 9.HD. 18.7.2008 gün 2007/25857 E, 2008/20636 K., Yargıtay 9.HD. 28.4.2005 gün 2004/24398 E, 2005/14779 K. ve Yargıtay 9.HD. 9.12.2004 gün 2004/11620 E, 2004/27020 K.). Gerçekten bir işçinin uzun süre ve her gün aynı şekilde günlük çalışma süresinin üzerinde fazla çalışma yapması hayatın olağan akışına uygun düşmez. Fazla çalışma ücretinden indirimi öngören bir yasal düzenleme olmasa da, Yargıtay'ın yapılmasını öngördüğü indirimi çalışma süresinden indirim olarak algulamak gerekir." Y. 9. HD. T. 23.02.2012, E. 2009/40799, K. 2012/5616, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 10.08.2018.

## **b. Ulusal bayram ve genel tatillerde yapılan fazla çalışma**

Ulusal bayram ve genel tatillerde yapılan çalışma fazla çalışmadır (BİK Ek m. 1). 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun hükümlerine göre aşağıdaki günler ulusal bayram ve genel tatil günleridir. **Ulusal Bayram:** 28Ekim saat 13.00'da başlayıp Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü boyunca Ulusal Bayram (m. 1). **Genel tatil günleri: Resmi bayramlar** 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı (m. 2/A – 1), 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı (m. 2/A – 2), 30 Ağustos günü Zafer Bayramı (m. 2/A – 3). **Dini bayramlar:** Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gün Ramazan Bayramı (m. 2/B – 1), arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gün Kurban Bayramı (m. 2/B – 2). **Yılbaşı:** 1 Ocak günü (m. 2/C). **Emek ve Dayanışma Günü:** 1 Mayıs günü. (m. 2/C). **Demokrasi ve Milli Birlik Günü:** 15 Temmuz günü (m. 2/C).

Ulusal, resmî ve dinî bayram günleri ile yılbaşı günü, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü resmî daire ve kuruluşlar tatil edilmekte (m. 2/D), 29 Ekim günü tüm özel kuruluşların da resmi daire ve kuruluşlar gibi kapanması mecburidir (m. 2/son). Buna karşılık mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşlar için özel kanunlarındaki hükümler saklıdır (m. 2/3).

Bu itibarla yukarıda belirtilen günlerde gazetecinin çalıştırılması halinde yapılan çalışma fazla çalışma olarak kabul edilecektir.

Anayasa Mahkemesince edilmeden<sup>234</sup> evvel 5953 sayılı kanunun 20. maddesi gereğince, günlük gazetelerin şeker bayramının iki ve üçüncü, kurban bayramının iki, üç ve dördüncü günlerinde yayınlanması yasaktı ve bu günlerde gazete yayınlanması hakkı her ilde en fazla basın kartına sahip meslek kuruluşuna aitti<sup>235</sup>. Bu yükümlülüğe aykırı davranışın müeyyidesi ise idari para cezası idi (m. 28).

<sup>234</sup> T. 20.1.1993, E. 1992/36, K. 1993/4, RG., T. 19.03.1993 tarih, S. 21529.

<sup>235</sup> RG., T. 19.02.1954, S. 8638. Kanunun ilk halinde şeker bayramının ilk iki, kurban bayramının ilk üç günü gazete yayını yasaklanmıştı ve söz konusu günlerde gazetelerin yayın hakkı gazetecilerin üyesi oldukları meslek kuruluşlarına aitti. (RG., 20.06.1952 tarih, sayı 8140.)

Anılan kararda iptal gerekçesi olarak, BİK’da belirtilen günlerde gazete çıkartılmasının yasaklanmasının olağanüstü bir durum olmaksızın temel hak ve özgürlükleri kısıtlanması anlamına geldiğini belirtmiştir<sup>236</sup>. Ne var ki, aynı madde daha önce yine Anayasa Mahkemesinin önüne gelmiş ve Anayasa Mahkemesi T. 8.2.1979, E. 1978/54, K. 1979/9 sayılı kararında<sup>237</sup> söz konusu gazete yayınlamama yasağını gazete yazarları ve okurları yönünden düşünce ve düşünceyi yayma özgürlüğünün kısıtlanması anlamına gelebileceğini, ancak düşünce özgürlüğünün özüne<sup>238</sup> dokunmadığı, basın özgürlüğüne sınırlama getirilmediği, çalışanların dinlenme hakkını koruduğu gerekçesiyle bu maddenin Anayasaya aykırı olmadığına hükmetmiştir.

İş K. m. 44 hükmü, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılıp çalışılmayacağına bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabileceğini ve m. 47 hükmü de bu günlerde çalışılmaz ise iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücret tutarında ödeme yapılacağını, çalışılması halinde ise bir günlük ücret daha ödeneceğini düzenlemektedir. Bu haliyle bahse konu günlerde bir işçi çalışır ise 2 günlük ücreti kadar ücrete hak kazanacaktır.<sup>239</sup>

### **c. Hafta tatilinde fazla çalışma**

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun m. 3/A hükmü gereğince hafta tatili Pazar günü olup hafta tatili 35 saatten az olmamak üzere en geç Cumartesi saat 13:00’da başlar. İş K. m. 46 hükmü, anılan kanun kapsamında kalan işçiler için

<sup>236</sup> ŞAKAR, dinlenme hakkının anayasa ile güvence altına alındığını, bayram günlerinde basın ve düşünce açıklama özgürlüğünün Gazeteciler Cemiyeti tarafından çıkartılan Bayram Gazeteleri ile sağlandığını, bayramda gazete çıkartılmamasının güzel bir gelenek olduğunu belirterek bu kararı eleştirmektedir. s. 90. DÖNMEZER, 1975 yılında yayınlanan makalesinde, bayramda gazete çıkartma yasağının belli bir basın kuruluşuna yarar sağlamak için kanuna vazedildiğini, basın özgürlüğünü sınırladığını, gazete çıkartma serbestisinin yılın 5 günü bir basın kuruluşuna imtiyaz olarak tanınmasından dolayı basın özgürlüğünün tahdit edildiğini belirterek BİK m. 20 ve 28 hükümlerinin anayasaya aykırı olduğunu savunmuştur. DÖNMEZER, Sulhi, “Bayramda Gazete Çıkarma Yasağı”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, (İstanbul: 1975), C. 41, S. 3 - 4, s. 1 - 9, <dergipark.gov.tr/download/article-file/96466>, Erişim tarihi: 17.09.2018.

<sup>237</sup> RG., 24.04.1979 tarih, 16618 sayı.

<sup>238</sup> Hakkın özüne dokunmama ölçütü hakkında geniş bilgi için bkz. TEZİÇ, Erdoğan, *Kanunların Anayasaya Uygunluğunun “Esas” Açısından Denetimi*, (Anayasa Mahkemesinin 23. Kuruluş Yıldönümü dolayısıyla (25-27 Nisan 1985) düzenlenen sempozyuma sunulan tebliğ metni), s. 23- 43., <dergipark.gov.tr/download/article-file/95770>, Erişim tarihi: 11.08.2018.

<sup>239</sup> SÜZEK, 848 vd.



hafta tatilinin, İş K. m. 63 düzenlemesine göre çalışılmış olmak kaydıyla 7 günlük süre içerisinde 24 saatlik zaman dilimi olduğunu ifade etmektedir. TBK m. 421/1 hükmü de kural olarak Pazar günü, bunun mümkün olmaması halinde ise bir tam çalışma günü işçiye izin verilmesi gerektiğini düzenlemektedir.

BİK, hangi günün hafta tatili olduğunu belirlememiş, Pazar gününden başka bir gün hafta tatili yapan gazetecinin pazar günü fazla mesai yapmış sayılmayacağını (Ek m. 1/3), m. 19/1 hükmü de gazeteciye her altı günlük çalışmasının akabinde bir gün dinlenme hakkı verileceğini düzenlemiştir. Görülüyor ki, BİK'na göre gazeteci için 6 çalışma gününden sonraki ilk çalışmadığı günü o gazeteci için hafta tatili günüdür. Buna karşılık çalışması sürekli gece vardiyasında gerçekleştiren gazeteci için hafta tatili 2 gündür (m. 19/1, c. son). Sürekli gündüz veya bazı günler gündüz, bazı günler gece çalışan gazeteci için hafta tatili bir gün, devamlı gece çalışan gazeteci için hafta tatili 2 gün olduğundan bu dönemde yapılacak fazla çalışma gazetecinin çalıştığı periyoda göre değişiklik gösterecektir<sup>240</sup>.

#### **D. Fazla çalışma karşılığında ödenecek ücret**

İş Kanunu 41/2 hükmüne göre fazla çalışma ücreti, bir saatlik çalışmaya karşılık gelen ücretinin %50 ile artırılması suretiyle ödenmektedir. TBK m. 402/2 düzenlemesi de fazla çalışmanın karşılığının normal çalışma ücretinin en az %50 fazlası olduğunu öngörmektedir. İş K. m. 47/1 düzenlemesine göre ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçi dinlendirilmeyip çalıştırılırsa, çalışılan her gün için ayrıca bir tam günlük ücrete hak kazanmaktadır. Basın İş Kanunu, günlük yasal süreleri aşan çalışmalar ile ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilinde yapılan çalışmaları fazla çalışma olarak kabul etmiş, bu çalışmalar karşılığı ödenecek ücretler için de tek bir hesap yöntemi öngörmüştür<sup>241</sup>.

BİK Ek m. 1, normal ve fazla çalışma sürelerinin ne kadar olacağını ve fazla çalışma yapılması karşılığında ödenecek ücreti birlikte düzenlemiştir. Buna göre, fazla çalışılan her bir saat için ödenecek ücret normal çalışma süresi için ödenen saat

---

<sup>240</sup> GÖKTAŞ, *İzin ve Dinlenme*, s. 91.

<sup>241</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 311.

ücretinin %50 fazlasıdır (Ek m. 1/4). Şu kadar ki, fazla çalışmanın saat 24:00'dan sonraya denk gelen kısımları için ödenecek ücret normal saat ücretinin bir katıdır (Ek m. 1/5). Eğer günlük fazla çalışılan süre yarım saatten az ise yarım saatlik, yarım saatten fazla bir saatten az ise 1 saatlik fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir (Ek m. 1/6). Gazeteciye ücret parça başına ya da yapılan iş miktarına göre ödeniyorsa söz konusu gazetecinin fazla çalışma ücreti de işbu maddedeki esaslara göre ödenmelidir (Ek m. 1/7). Bu itibarla ücreti saat esasından hesaplanmayan ve günlük, haftalık veya aylık olarak zaman esasına göre çalışan gazetecinin fazla çalışma ücretinin belirlenmesi için öncelikle saat ücreti hesaplanacak ve bulunan ücret %50 arttırılarak fazla çalışma ücreti ödenecektir<sup>242</sup>. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 4/3 düzenlemesi İş Kanununa tabi işçinin parça başı veya yapılan iş miktarına göre saat ücretinin hesap yöntemini belirlemiştir. Buna göre, *“Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen hallerde, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur.”* Gazetecinin parça başı veya yapılan iş miktarına göre ücrete hak kazandığı durumda ise, yaptırılan parça başı ya da meydana gelen işin ücreti temel alınacak ve bu işin ortaya çıkması için geçen süreye göre saatlik ücret bulunarak bu ücret üzerinden fazla çalışma ücreti hesaplanacaktır<sup>243</sup>. Dolayısıyla BİK kapsamındaki işçiler için de bu hüküm uygulanacaktır.

Kanunda düzenlenen fazla çalışma karşılığında ödenecek arttırılmış ücret haddi nispi emredici düzenleme olduğundan toplu iş sözleşmesi ile fazla çalışma ücretleri için daha yüksek oran tespit edilmesi mümkündür<sup>244</sup>.

---

<sup>242</sup> SÜZEK, s. 833.

<sup>243</sup> EYRENCİ, s. 78. SÜMER, 259 vd. GÖKTAŞ/ÇİL, s. 312

<sup>244</sup> TGS ile İzmir Gazeteciler Cemiyeti Derneği İktisadi İşletmesi (9 Eylül Gazetesi) arasında imzalanan 1. dönem TİS'de (28.09.2017 – 28.09.2019) TGS üyelerinin dini ve resmi bayramlarda çalıştırılmaları durumunda fazla mesai ücretinin yüzde 150 üzerinden hesaplanacağı, < tgs.org.tr/9-eyul-gazetesi-1-donem-tis-28-09-2017-28-09-2019/>, Erişim tarihi: 14.08.2018. Yurt Gazetesi ile imzalanan 1. dönem TİS'de (01.06.2015-01.06.2017) dini ve resmi bayram günlerinde çalışan TGS üyelerine günlük

Yargıtay'a göre fazla çalışma ücreti, fazla çalışma yapıldığı tarihteki ücret üzerinden, bunun tespit edilememesi halinde ise fazla çalışma yapıldığı tarihteki asgari ücret üzerinden hesaplanmalıdır<sup>245</sup>.

Basın İş Kanununda Ek m. 1 hükmü ile yapılan fazla çalışma karşılığında gazeteciye ücret ödeneceği düzenlenmiş olup İş K. m. 41/4 düzenlemesi gibi ücret yerine fazla çalışılan süre kadar dinlenme hakkı verilebileceğine dair bir hükme yer verilmemiştir. Bu itibarla gazeteciye ücret yerine fazla çalışılan süre için dinlenme hakkı verilmesi mümkün değildir.<sup>246</sup> Buna karşılık SÜMER, “işveren, işçinin rızasıyla fazla çalışma ücreti yerine, uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin verebilir.” şeklindeki TBK m. 402/2 düzenlenmesinin gazetecilere uygulanabileceği görüşündedir.<sup>247</sup>

Basın iş sözleşmesinde taraflar fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde düzenlemeye yer verebilirler.<sup>248</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, fazla mesai ücretinin

---

ücretlerinin iki katı ücret verileceği kararlaştırılmıştır. <tps.org.tr/yurt-gazetesi-1-donem-tis-01-06-2015-01-06-2017/>, Erişim tarihi: 14.08.2018.

<sup>245</sup> Y. 9. HD. T. 03.10.1980, E. 1980/10970, K. 1980/10666, aktaran GÖKTAŞ/ÇİL, s. 344. Y. 9. HD. T. 16.03.1999 3265/5424, aktaran SÜZEK, s.834.

<sup>246</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 213.

<sup>247</sup> SÜMER, s. 258.

<sup>248</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 213. SÜMER, 258. “Taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde fazla çalışmanın ücrete dahil olduğu açıkça belirtilmiştir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda ise, davacının 10.00-23.00 saatleri arasında 1,5 saat ara dinlenme ile haftanın 7 günü çalıştığı, iş sözleşmesindeki fazla mesainin aylık ücrete dahil olduğuna dair hüküm nedeni ile yıllık 270 saatin mahsubu ile haftalık 28 saat fazla mesai yaptığı kabul edilerek fazla mesai ücreti ve bunun %5 fazlalıkları hesaplanmıştır. Ancak 5953 sayılı Yasanın Ek 1. maddesinde fazla çalışmanın günde 3 saati aşamayacağı yönünde kurula yer verilmiş olup yılda 90 gün veya 270 saat şeklinde ikinci bir sınırlandırmaya yer verilmemiştir. Bu durumda iş sözleşmesi kapsamında kalan fazla çalışma süresinin yılda 90 gün veya 270 saat ile sınırlandırılması doğru olmaz. Bu itibarla davacının günlük 3 saatin üzerindeki çalışması başka bir anlatımla tespit edilen haftalık 33 saatlik fazla mesaiden 21 saatin (7x3=21) mahsubu ile haftalık 12 saat üzerinden fazla mesai ücretinin hesaplanması ve makul oranda hakkaniyet indirimi yapılarak alacağı belirlenmesi gerekir.” Y. 7. HD. T. 19.1.2016, E. 2015/39044, K. 2016/255, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 05.08.2018. “Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay’ca son yıllarda taktiri indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır (Yargıtay 9.HD. 11.2.2010 gün 2008/17722 E, 2010/3192 K; Yargıtay, 9.HD. 18.7.2008 gün 2007/25857 E, 2008/20636 K.). Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.” Y. 9. HD., T. 23.12.2014, E. 2013/7169 K. 2014/39583, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 05.08.2018.

sözleşmeyle aylık ücrete dahil olduğu yönündeki anlaşmaya, geçerlilik tanınmaması gerektiği görüşündedir<sup>249</sup>. YILDIZ, aktardığı Yargıtay kararına davacı gazetecinin fazla çalışma ücreti talebinin, sözleşmedeki fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu şeklindeki hüküm nedeniyle reddine dair kararda yer alan muhalefet şerhinde ileri sürülen gerekçeyle basın iş sözleşmesinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olmaması görüşündedir<sup>250</sup>. Anılan kararın muhalefet şerhinde, 4857 sayılı kanun kapsamındaki işçilerin sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğunun kararlaştırılması durumunda, fazla çalışılan sürenin günlük üç, yıllık 270 saati aşmaması, iş görme ediminin ifası ile ödenen ücret arasında makul bir nispetin varlığı ve fazla çalışma ücreti ile birlikte asıl ücretin asgari ücretin üzerinde olması halinde bu yöndeki uzlaşmanın geçerli olduğu yönündeki istikrarlı Yargıtay kararlarının Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununa tabi çalışanlara da uygulandığı açıklanarak, Basın İş Kanununda günlük 3 saat fazla çalışma sınırı olmasına rağmen yıllık 270 sınırlama olmaması nedeniyle, fazla çalışma ücretinin aylık ücretin kabulü halinde her gün 3 saat fazla çalışılması halinde (günde sürekli 11 saat) yılda 1095 saat çalışılması sonucu doğuracağı ve bunun da kanunun amacına aykırı olduğu vurgulanmıştır. Devamla, *“4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki işçiler için düşünüldüğünde, 4857 sayılı İş Kanunu ve buna ilişkin yönetmelik hükmü uyarınca yılbaşında işçinin fazla mesai yaptırılması için açık muvafakati alınmamış ise sözleşmede kararlaştırılan fazla çalışmanın ücretin içinde kuralının bir anlamı da olmayacaktır. Keza böyle bir durumda, bordroda ayrıca fazla mesai ücreti gösterilmediği için, işçinin gerçek ücreti belirlenmediği gibi, giydirilmiş ücret içinde kabul edilmeyen fazla mesai ücreti de giydirilmiş ücrete dahil edilmiş olacaktır.”* denilerek kanunda boşluk bulunması halinde genel kanun olan Türk Borçlar Kanununun uygulanması gerektiği, sözleşmedeki bu yöndeki hükümlerin TBK m. 20 – 25 arasında düzenlenen genel işlem koşullarına aykırı olduğu ifade olunarak sözleşmedeki bu yöndeki hükümlerin kabul edilmemesi gerektiği ifade olunmuştur<sup>251</sup>.

---

<sup>249</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 311.

<sup>250</sup> Y. 9. HD, T. 12.05.2015, 2015/3662 E., 2015/17389. YILDIZ, Gaye Burcu, *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017), s. 170 vd.

<sup>251</sup> Y. 9. HD., T. 12.5.2015, E. 2014/3662, K. 2015/17389, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 05.08.2018.

Kanaatimce, basın iş sözleşmesinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olup olmadığı her olayda ayrıca incelenmelidir. Basın İş Kanunu ile Türk Borçlar Kanunu arasında özel kanun – genel kanun ilişkisi var olduğundan, BİK’da boşluk bulunması halinde genel kanun olan TBK hükümleri uygulama alanı bulacaktır.<sup>252</sup> Bu itibarla BİK’da yıllık fazla çalışmanın azami süresinin ne olacağına ilişkin hüküm bulunmaması halinde TBK’na başvurulması gerekecek, TBK’nda bu yönde bir hüküm bulunmaması halinde TMK m. 1 hükmü gereğince boşluk hakim tarafından doldurulurken İş Kanunundan da faydalanacaktır<sup>253</sup>.

Basın iş sözleşmesi daha önce de değinildiği üzere *her iki tarafa da borç yükleyen özel hukuk sözleşmesidir*. Bu itibarla taraflar TBK m. 26 hükmü çerçevesinde sözleşme içeriğini kanuni sınırlamalar içerisinde kalmak kaydıyla serbestçe tayin edebilirler. Bu durumda basın iş sözleşmesinin tarafları fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğunu kararlaştırabilecektir. Öte yandan TBK m. 20 – 25 arasında yer alan genel işlem koşullarına ilişkin düzenlemeler, sundukları hizmetleri kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütmekte olan kişi ve kuruluşların hazırladıkları sözleşmelere de niteliklerine bakılmaksızın uygulanır (TBK m. 20/son). Bu itibarla iş sözleşmelerine de uygulanacağı tabiidir. Yukarıya alıntılanan Yargıtay kararında yer alan muhalefet şerhinde de basın iş sözleşmesi genel işlem koşulu denetimine de tabi tutulmuştur. Ancak, genel işlem koşulu taşıyan tüm sözleşmelerin de geçersiz olduğu söylenemeyecektir. Bir sözleşme hükmünün genel işlem koşulu olarak kabul edilebilmesi için bir dört şartın aynı anda bulunması gerekmektedir. Bunlar: i) sözleşme hükmü olması, ii) önceden tek taraflı olarak hazırlanması, iii) ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanılmak amacıyla düzenlenmiş olması, iv) kullanan tarafından sözleşme yapılırken karşı tarafa sunulmasıdır.<sup>254</sup> Bu itibarla, bir sözleşme hükmü yürürlük denetimi, şartırtıcı koşul denetimi ve değiştirme yasağı

---

<sup>252</sup> SÜZEK, s. 232. ŞAKAR, *İş Hukuku Uygulaması*, s. 273. SÜMER, 18. YILDIZ, s. 172. GÖKTAŞ/ÇİL, s. 10. AKYİĞİT, Ercan, “Yıllık Ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum: Yıllık İznin İşverence Kısaltımı (İndirimi)”, *Çalışma ve Toplum*, (2011/3), s. 73 – 91, <calismatoplum.org/sayi30/akyigit.pdf>, Erişim tarihi: 15.08.2018. İş Kanununun, Basın İş Kanununa göre genel kanun olduğuna dair görüş için bkz. GÖKÇEK KARACA, s. 59 vd.

<sup>253</sup> SÜMER, s. 18. GÖKTAŞ/ÇİL, s. 10. ŞAKAR, s. 274.

<sup>254</sup> ŞEKER, Muzaffer, *Yazılmamış Sayılma*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2015) s. 9.

denetiminden<sup>255</sup> başarılı bir şekilde çıkmışsa artık kanunda düzenlenen yazılmamış sayılma, geçersiz sayılma ve aleyhe yorumlanma yaptırımına maruz kalmayacaktır. Ayrıca genel işlem koşulları re'sen incelenmediğinden gazeteci tarafından sözleşmenin bu yöndeki hükmün genel işlem koşulu olduğunun ileri sürülmesi gerekecektir. Dolayısıyla bu yönde bir itiraz olmadıkça sözleşme hükmü geçerli olacaktır. Genel işlem koşulları 4857 sayılı kanuna tabi çalışanların taraf oldukları iş sözleşmelerine de uygulanacağından, sözleşmenin zayıf tarafının hangi kanuna tabi olduğunun önemli olmadığı düşüncesindeyim.

Fazla çalışma yapıldığının ispatı gazetecinin yükümdür. Fazla çalışmanın ispatı her türlü delil ile ispatlanabilir<sup>256</sup>. Bu kapsamda işyeri kayıtları, işe giriş çıkış belgeleri, iş yazışmalar, tanık anlatımları<sup>257</sup>, tanık anlatımlarının yeterli olmaması veya çelişki olması halinde bilirkişi incelemesi de fazla çalışma yapıldığının ispatı için delil niteliğinde olabilecektir<sup>258</sup>. Buna karşılık fazla çalışma ücretinin ödendiği işverence kanıtlanmalıdır. Bu kapsamda gazetecinin imzasını taşıyan ücret bordrosu fazla çalışma ücretinin delili olduğu gibi ücret bordrosuna gazeteci tarafından ihtirazi kayıt konulmamışsa bordroda belirtilenden fazla çalışma yapıldığının gazeteci tarafından yazılı belge ile kanıtlanması gerekirken, ihtirazi kayıt konulması halinde bordroda belirtilenden fazla çalışma yapıldığı her türlü delille ispatlanabilir<sup>259</sup>.

---

<sup>255</sup> Genel işlem koşulları denetimi hakkında geniş bilgi için bkz. AYDOĞDU, Murat, *Türk Borçlar Hukukunda Genel İşlem Koşullarının ve Tüketici Hukukunda Haksız Şartların Denetimi*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014), s. 72 vd..

<sup>256</sup> İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 10 hükmüne göre işveren işçilerine yaptırdığı fazla çalışmalara ilişkin bir belge düzenlemek ve bir örneğini de işçinin özlük dosyasında saklamakla mükelleftir.

<sup>257</sup> Y. 22. HD., T. 27.6.2016, E. 2015/13781, K. 2016/19340, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 08.08.2018.

<sup>258</sup> ASTARLI, Muhittin, *Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, (Doktora Tezi, 2008), <tez.yok.gov.tr>, Erişim tarihi: 17.07.2018.

<sup>259</sup> SÜZEK, s. 831. "İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yapıldığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağına daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlanması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır." Y. 9. HD., T. 22.3.2018, E. 2018/1926, K. 2018/6066, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 13.08.2018.

Yargıtay fazla çalışma iddialarını değerlendirirken, fazla çalışılan süreleri hayatın olağan akışına uygun olup olmadığını da dikkate alarak hakkaniyet indirimi yapmaktadır<sup>260</sup>. Buna karşılık, fazla çalışmanın yazılı delille ispatlanması halinde Yargıtay indirim yapılmaması yönünde kararlar vermektedir<sup>261</sup>.

BİK Ek m. 1/8 hükmüne göre fazla çalışma ücreti fazla çalışmanın yapıldığı tarihi takip eden ilk normal ödeme günüdür. Bu itibarla, ödeme esas ücretle birlikte ödenir.<sup>262</sup> Fazla çalışma ücreti TBK m. 147/1 hükmü gereğince 5 yıllık zamanaşımı süresine tabi olup zamanaşımının başlangıç tarihi ücret alacağına muaccel hale geldiği gündür (TBK m. 149/1)<sup>263</sup>.

---

<sup>260</sup> “Davacının üç yıldan fazla çalıştığı ve bu süre içerisinde her gün 1,5 saat fazla mesai yaptığının kabulü hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu dönem içerisinde izin, rapor vs. gibi nedenlerle çalışmadığı günler bulunacağı düşünülerek makul bir indirim tabi tutulması gerekirken, bu yola gidilmemesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Y. 9. HD., T. 21.11.2001, E. 2001/14222, K. 2001/18277, Erişim tarihi: 13.08.2018, <www.lexpera.com.tr>. “...bir işçinin tüm çalışma süresi boyunca aynı şekilde fazla mesai yapması ve bayram tatillerinde çalışması, hayatın olağan akışına uygun bulunmadığından her iki alacak kaleminde takdire %40 oranında hakkaniyet indirimi uygulanması...” Y. 9. HD., T. 13.3.2018, E. 2015/10733, K. 2018/5088, Erişim tarihi: 13.08.2018, <www.lexpera.com.tr>.

<sup>261</sup> “Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay’ca son yıllarda taktiri indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır (Yargıtay 9.HD. 11.2.2010 gün 2008/17722 E, 2010/3192 K; Yargıtay, 9.HD. 18.7.2008 gün 2007/25857 E, 2008/20636 K.). Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir. Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline ve işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma miktarına göre takdir edilmelidir. Hakkın özünü ortadan kaldıracak oranda bir indirimle gidilmemelidir. (Yargıtay 9.HD. 21.03.2012 gün, 2009/48913 E, 2012/9400 K).” Y. 9. HD., T. 19.2.2018, E. 2017/3890, K. 2018/3145, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 13.08.2018.

<sup>262</sup> OĞUZMAN, s. 872. GÖKÇEK KARACA, s. 215. GÖKTAŞ/ÇİL, s. 313.

<sup>263</sup> Y. 9. HD., T. 28.2.2018, E. 2018/1792, K. 2018/4577, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 13.08.2018.

## IV. YILLIK ÜCRETLİ İZİN VE TATİL HAKKI

### A. Yıllık ücretli izin

#### 1. Genel olarak

Hiç kimsenin sürekli olarak çalışması mümkün değildir. Çalışanın dinlenmesi, kendisi için sosyal hayatını sürdürmesine imkan verirken işveren açısından da verimin artmasına ve iş kazalarının önüne geçilmesini sağlamaktadır. Nitekim buhar gücüyle çalışan makinelerin icadı makineleşmiş endüstriyi doğurmuş, bu teknolojik gelişmeyle İngiltere’de başlayan sanayii devrimi fabrikalarda günlük 20 saati bulan çalışma sürelerine rastlanmaya başlanmıştır. Bu gelişmeler üzerine, başta çalışma sürelerinin fazlalığı, çocuk işçilerin çalıştırılması gibi sebeplerle çalışma düzenine devletçe müdahale edilmesi gündeme gelmiştir. İngiltere’de 1833’de çıkartılan “Fabrikalar Yasası” bir dizi iş güvenliği ile ilgili kanunların çıkartılmasını tetiklemiş, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler Avrupa’nın diğer ülkelerine de yayılmıştır<sup>264</sup>. Daha sonra insan doğasının bir sonucu olan dinlenme hakkı uluslararası sözleşmeler ve anayasal güvenceye kavuşmuştur. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin m. 24 hükmü *her şahsın dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma müddetinin makul surette sınırlandırılmasına ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır*<sup>265</sup> düzenlemesine sahip olup Türkiye tarafından onaylanarak 16 Şubat 1946 tarih, 4634 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 25 Ekim 1921 tarihli 14 No’lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi<sup>266</sup> de dinlenme hakkına ilişkin uluslararası sözleşmelere örnek olarak gösterilebilir. T.C. Anayasası m. 50 hükmü dinlenmenin çalışan hakkı olduğunu, ücretli yıllık izin, hafta tatili ve bayram tatili hak ve şartlarının kanunla

---

<sup>264</sup> ÇİÇEK, Özal/ ÖÇAL, Mehmet, *Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi*, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 2016/1, S. 11, s. 111 – 112, <<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/263389>>, Erişim Tarihi 01.03.2017.

<sup>265</sup> Unicef Türkiye, <[www.unicef.org/turkey/udhr/\\_gi17.html](http://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html)>, Erişim tarihi: 16.08.2018.

<sup>266</sup> <[www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377241/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377241/lang--tr/index.htm)>, Erişim tarihi: 16.08.2018.



düzenleneceğini belirtmektedir. Bu kapsamda İş Kanununun 53 – 61. maddelerinde ve bu kanunun m. 60 hükmüne dayanılarak hazırlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde, Türk Borçlar Kanununun m. 422 – 425. maddelerinde, Basın İş Kanununun 21. maddesinde, Deniz İş Kanununun 40. maddesinde yıllık ücretli izinlere ilişkin düzenlemeler yer almakta, hafta tatili de 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda düzenlenmektedir.

## **2. Yıllık ücretli izne hak kazanma**

Anayasal bir düzenleme olmaksızın yıllık ücretli izin hakkına ilk olarak 1952 tarihli Basın İş Kanununda yer verilmiş, Deniz İş Kanuna tabi çalışanlar için yıllık ücretli izin hakkı 10.03.1954 tarih, 6397 sayılı kanunla tanınmış, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanununa tabi çalışanlar ise 11.04.1954 tarih, 7467 sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu ile bu hakka kavuşmuş, yıllık ücretli izin 1961 Anayasası ile de anayasal güvenceye sahip olmuştur<sup>267</sup>.

Gazetecinin yıllık ücretli izne hak kazanma koşulları BİK m. 21 hükmü ile düzenlenmiştir. Söz konusu maddede mevkutenin günlük yayınlanıp yayınlanmamasına göre farklı izin süreleri öngörülmüş ve gazetecinin meslek kıdemine göre artan sürede yıllık ücretli izin kullanma hakkı tanınmıştır. Madde metninde yıllık ücretli izin hakkından bahsedilirken sadece günlük ve günlük olmayan mevkute ayırımına yer verilmiş olması, gerek BİK m. 1 hükmüne göre fotoğraf ve haber ajansında çalışan ve gazeteci kabul edilen çalışanların ve gerek 6112 sayılı kanun m. 23 düzenlemesine göre gazeteci sayılan çalışanların bu madde kapsamı dışında kaldığı anlamına gelmemekte, bu işyerlerinde çalışan gazeteciler de günlük mevkutede çalışan gazeteci olarak kabul edilmektedir<sup>268</sup>.

### **a. Günlük mevkutede çalışan gazetecinin yıllık ücretli izin hakkı**

Basın İş Kanunu m. 21 “*Günlük bir mevkutede çalışan bir gazeteciye, en az bir yıl çalışmış olmak şartıyla, yılda dört hafta tam ücretli izin verilir. Gazetecilik*

---

<sup>267</sup> OĞUZ/DOĞAN, s. 97. GÖKÇEK KARACA, s. 222.

<sup>268</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 224. GÖKTAŞ/ÇİL, s. 262. GÖKTAŞ, İzin ve Dinlenme, s. 94.

*mesleğindeki hizmeti on yıldan yukarı olan bir gazeteciye, altı hafta ücretli izin verilir Gazetecinin kıdemi aynı gazetede ki hizmetine göre değil, meslekteki hizmet süresine göre hesaplanır.” hükmünü amirdir<sup>269</sup>.*

Madde metni muğlak yazılmıştır. Nitekim, maddenin ilk cümlesinde günlük mevkutede bir yıl çalışmak kaydıyla gazeteciye 4 hafta yıllık ücretli izin verileceği, 2. cümlesinde gazetecilik kıdemi 10 yıldan fazla olan gazetecinin 6 hafta yıllık ücrete hak kazanacağı belirtilirken, son cümlesinde de bir gazetecinin kıdeminin gazetecilik mesleğinde geçirdiği süreye göre hesaplanacağı düzenlenmiştir. Bu itibarla, gazetecinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için aynı işverenin aynı veya farklı işyerlerinde 1 yıl mı çalışması gerektiği ya da farklı işverenler nezdindeki toplam çalışmasının 1 yıla mı ulaşması gerektiği, yeni bir gazetede çalışmaya başlaması halinde çalışmasının en başından itibaren yıllık ücretli izne hak kazanıp kazanamayacağı tartışma konusu olmuştur. Gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için gazetecilik mesleğinde 5 yıl doldurması gerektiği ve bu 5 yıllık çalışma süresinin hesabında farklı işverenler yanında geçirilen sürelerin de dikkate alınması yönündeki m. 6/2 hükmünden hareketle, yıllık ücretli izinde de aynı esasın geçerli olacağından bahisle bir işyerinde 11 ay çalışıp da başka bir işyerinde 1 ay çalışılması halinde yıllık ücretli izne hak kazanılacağı savunulmaktadır<sup>270</sup>. Buna karşılık gazetecinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için aynı işverenin aynı veya aynı işyerinde sürekli veya aralıklı olarak en az 1 yıl çalışması gerektiği, farklı işverenler nezdindeki çalışmaların 1 yıllık bekleme süresi için dikkate alınmaması gerektiği öğretideki diğer görüşlerdendir<sup>271</sup>.

Benzer bekleme süreleri, İş K. m. 53, TBK m. 422 hükümlerinde de mevcut olup anılan düzenlemeler gereği yıllık ücretli izne hak kazanmak için 1 yıllık bekleme sürelerinin geçirilmiş olması gerekmektedir. Kanaatimizce, madde metninde yer alan 1 yıllık bekleme süresi, aynı işverenin aynı veya farklı işyerlerinde geçmesi gereken süre olup başka bir işveren nezdinde çalışılan süre yeni işveren nezdindeki bekleme

---

<sup>269</sup> 5953 sayılı yasa 212 sayılı yasa ile değiştirilmeden evvel 10 yıla kadar kıdemi olan gazeteciye 4, 10 – 20 yıl arasında olan gazeteciye 5, 20 yıldan fazla olan gazeteciye 6 hafta izin hakkı verilmekteydi.

<sup>270</sup> GÖKTAŞ, *İzin ve Dinlenme*, s. 95. Benzer görüşte OĞUZ/DOĞAN, s. 101.

<sup>271</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 224 vd. SÜMER, s. 278.

süresine eklenmemelidir. Aksi durumun kabulü halinde 11 ay 29 gün meslek kıdemi olan bir gazetecinin, yeni bir işe başlaması halinde, 1 günlük çalışmasının ardından 4 haftalık izne hak kazanacağı sonucuna ulaşılabacaktır. Ayrıca, BİK m. 21/2 – c.2 hükmünde günlük olmayan mevkutelerde çalışan gazetecilerin 6 aylık bekleme süreleri hesaplanırken, farklı işverenler nezdindeki çalışmalarının toplanacağı açıkça belirtilmiş olması, buna benzer bir düzenlemeye günlük mevkutelerde çalışan gazeteciler için yer verilmemesi de bu görüşümü destekler niteliktedir. Kaldı ki, m. 21/son hükmünün, hak kazanılacak iznin süresinin ne kadar olduğunun belirlenmesinde meslek kıdeminin dikkate alınması gerektiği şeklinde kaleme alındığı düşüncesindeyim. Dolayısıyla, kanun koyucunun gazetecinin işveren nezdinde herhangi bir çalışması olmamasına rağmen işe başlamadan izin kullanma hakkı elde etmesini amaçladığı söylenemeyecektir.

Gazetecinin yıllık ücretli izne hak kazanması için meslekte geçirdiği sürenin kesintiye uğramış olmasının bir önemi yoktur. Bu itibarla ilk mesleğe giriş tarihinden itibaren gazetecilik mesleğinde geçirdiği tüm süreler toplanarak yıllık ücretli izin süresi tespit olunacaktır (BİK m. 21/2 – c. 2).

Yıllık ücretli izinden faydalanmak için düzenlenen bekleme süresi toplu veya bireysel iş sözleşmesi ile gazeteci lehine değiştirilebilir<sup>272</sup>.

Madde metninde yıllık ücretli izin süresi hafta olarak belirlenmiştir. Öğretide, söz konusu hafta ifadesinden anlaşılması gerekenin takvim haftası olduğu ifade olunmaktadır<sup>273</sup>. Öte yandan ŞAKAR, “gazeteci, çocuğu dünyaya geldiği zaman üç; eşi veya çocuğu, anası veya babası öldüğü zaman dört; çocuğu evlendiği, kardeşi, büyük anne veya büyük babası veya torunu öldüğü zamanlar iki gün olağanüstü ücretli

<sup>272</sup> OĞUZMAN, s. 873. GÖKÇEK KARACA, s. 225. GÖKÇEK KARACA, Nuray/GÜNAYDIN, Barış, “Gazetecilerin Ücretli Tatil ve Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi*, (2007, S. 15) s. 908 – 919. TGS ile İ.P.S İletişim Vakfı (Bianet) arasında 01.02.2016 tarihinde imzalanan 1. dönem TİS ile TGS üyelerinden 1 yıla kadar çalışanlara 14 gün, 1-5 yıla kadar çalışanlara 21 gün, 5-15 yıla kadar çalışanlara 27 gün, 15 yıl üstü çalışanlara 33 gün ücretli izin verileceği kararlaştırılmıştır. <tgs.org.tr/bianet-1-donem-tis-01-02-2016-01-02-2018/>, Erişim tarihi: 12.08.2018. İzin hakkından feragat edilmesi mümkün olmadığından alıntılanan TİS hükmünün gazetecilik mesleğindeki toplam kıdem 10 işveren nezdinde çalışması 1 yıldan fazla olan gazeteciler açısından kanun hükmünün uygulanması gerekecektir.

<sup>273</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 262. SÜMER, 280. GÖKÇEK KARACA, s. 286.

*izne hak kazanır. Bu izinler senelik izinden sayılmaz.”* şeklindeki BİK m. 19/2 düzenlemesi nedeniyle söz konusu yıllık izin süresinin güne çevrilmesi ve İş K. 56/5 hükmünde düzenlendiği şekilde izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerinin izin süresine eklenmesi gerektiği görüşündedir<sup>274</sup>.

Daha önce de değinildiği üzere yıllık ücretli izni düzenleyen kanunlarda yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için belli bir bekleme süresi öngörülmüştür. Bunun yanı sıra İş K. m. 55 hükmünde düzenlenen haller yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınmamaktadır. Basın İş Kanununda buna benzer bir hüküm yer almamaktaysa da gazetecinin yıllık ücretli izin hakkı meslekteki kıdemine göre belirlendiğinden eylemli olarak çalışılan günler nazara alınmaksızın basın iş sözleşmesinin hukuken devam etme süresine göre değerlendirme yapılmalıdır<sup>275</sup>.

#### **b. Günlük olmayan mevkute de çalışan gazetecinin ücretli izin hakkı**

BİK günlük olan mevkute ile günlük olmayan mevkutelerde çalışan gazeteciler için farklı bekleme süreleri öngörmüştür. Buna göre günlük olmayan mevkute de çalışan gazeteci her 6 aylık çalışma süresinin ardından 2 haftalık ücretli izne hak kazanmaktadır (BİK m. 21/2 – c.1). Gazetecinin söz konusu 6 aylık bekleme süresi hesaplanırken bu sürenin tamamını aynı işveren nezdinde geçirmesi gerekmediği gibi çalışmasının aralıksız sürmesi de gerekmemektedir. (BİK m. 21/2 – c.2) Bu itibarla günlük olmayan bir mevkute de 2 ay çalışan bir gazeteci çalışmasına 1 yıl ara verip aynı veya başka bir günlük olmayan mevkute de 4 ay çalışmak suretiyle 2 haftalık ücretli izne hak kazanacak ve son çalışmasının gerçekleştirdiği işveren bu izinden sorumlu olacaktır<sup>276</sup>.

Günlük olmayan mevkute de çalışan gazeteci için BİK m. 21/1 hükmünde belirlendiği gibi bir meslek kıdem şartı aranmadığından, gazetecinin ne kadar mesleki kıdemi olursa olsun 6 aylık çalışmasının ardından izin hakkına sahip olacaktır<sup>277</sup>. Şu

---

<sup>274</sup> ŞAKAR, *İş Hukuku Uygulaması*, s. 324.

<sup>275</sup> ŞAKAR, *İş Hukuku Uygulaması*, s. 324. SÜMER, s. 279. GÖKÇEK KARACA, s. 227.

<sup>276</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 225. GÖKTAŞ/ÇİL, s. 264.

<sup>277</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 264. GÖKÇEK KARACA, s. 227.

kadar ki, söz konusu 6 aylık çalışmanın üzerinde çalışılmış olması halinde izin süresi de orantılı olarak artmayacaktır<sup>278</sup>. Bu nedenle 9 aylık çalışması olan bir gazeteci 6 aylık çalışması için 2, geriye kalan 3 aylık çalışması için 1 haftalık izin talebinde bulunamayacaktır.

### 3. Yıllık ücretli iznin kullanılması

Günlük yayınlanan mevkute de çalışan gazeteciye ücretli izni 1 yıllık, günlük yayınlanmayan mevkute de çalışan gazeteciye ise 6 aylık bekleme süresinin doldurmasının ardından, müteakip izin hakkını elde etmesinden önce kullandırılması gerekmekte olup aksi takdirde kanuna aykırı gecikmeli izin kullanımından bahsetmek mümkün olacaktır<sup>279</sup>.

TBK m. 424/2 hükmünde, yıllık ücretli izin tarihinin işçinin de talepleri dikkate alınarak işveren tarafından belirleneceği düzenlenirken, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği ile de 4857 sayılı kanun kapsamında kalan işçilerin yıllık ücretli izinlerinin ne şekilde kullanacağı tayin edilmiştir. BİK’da ücretli izinlerin hangi tarihte kullanılacağına ilişkin kararın kim tarafından verileceği ve ne şekilde kullanılacağına dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Öğretide dürüstlük kuralına da riayet edilerek yıllık ücretli iznin ne zaman kullanılacağına yönelik karar verme yetkisinin işverene ait olduğu savunulmaktadır<sup>280</sup>. Yargıtay da bu yönde karar vermektedir<sup>281</sup>. Toplu iş sözleşmeleriyle çalışanların da katılımıyla izin kurulu oluşturulacağı ve izin dönemlerinin bu kurul tarafından belirleneceğine dair hükümlere toplu iş

<sup>278</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 228. GÖKÇEK KARACA, s. 228.

<sup>279</sup> GÖKTAŞ, *İzin ve Dinlenme*, s. 96. GÖKÇEK KARACA, s. 229. SÜMER, 281.

<sup>280</sup> GÖKTAŞ, *İzin ve Dinlenme*, s. 96. GÖKÇEK KARACA s. 229 vd. SÜMER, 281. GÖKTAŞ/ÇİL, s. 264.

<sup>281</sup> “Yıllık ücretli izin yönetmeliğinde de belirtildiği üzere yıllık izin kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverenin bu hakkının iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılması gerektiği açıktır. Bir başka anlatımla, işçinin anayasal temeli olan dinlenme hakkının, işyerinin gereklerine uygun biçimde ve mümkün olduğunca işçinin talebi çerçevesinde kullandırılması gerekir. İşverenin bu noktada yönetim hakkını kötüye kullanmasının kanunlar karşısında korunmayacağı kabul edilmelidir.” Y. 9. HD., T. 28.1.2016, E. 2014/27000, K. 2016/2328, <www.kazanci.com.tr>, Erişim tarihi: 20.08.2018. Y. 9. HD., T. 08.05.1997, E. 1997/3705, K. 1997/8336, aktaran GÖKTAŞ/ÇİL, s. 265.

sözleşmelerinde rastlanmaktadır<sup>282</sup>. Yıllık ücretli iznin kullanılması gereken zamanda kullandırılmaması halinde, işveren ödemesi gereken yıllık izin ücretinin 2 katını gazeteciye ödemek zorunda olduğu gibi söz konusu ücretin 3 katı tutarında idari para cezasına da muhatap kalmaktadır (BİK m. 29)<sup>283</sup>. Yargıtay, m. 29 hükmünde düzenlenen 2 kat ücrete hükmedilmesi için gazeteci tarafından izin kullanma talebinde bulunulmasına rağmen işverenin bu izne muvafakat etmemesini aramakta, aksi takdirde bu talebin reddedilmesi, talebe rağmen kullandırılmayan yıllık izne ilişkin ücretin ise kullanılmayan dönemdeki ücretten değil son ödenen ücret üzerinden hesaplanması gerektiğini belirtmektedir<sup>284</sup>.

İş Kanunu m. 56 hükmü, yıllık ücretli izinlerin tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden az olmamak kaydıyla bölümler halinde kullanılabilmesini düzenlemektedir. BİK’da bu yönde bir hüküm yer almamakla beraber 10 yıldan az meslek kıdemi olan gazeteciye *dört hafta tam ücretli izin verilir* (m. 21/1 – c. 1) ifadesinden hareketle bu sürenin bölünemeyeceği, ancak altı hafta yıllık ücretli izne sahip bulunan gazetecinin izin süresinin iki eşit döneme bölünebileceği görüşünün<sup>285</sup> yanı sıra “*Yıllık ücretli izinler, kural olarak aralıksız biçimde verilir; ancak tarafların anlaşmasıyla ikiye bölünerek de kullanılabilir.*” şeklindeki TBK m. 424/1 hükmü gereğince tarafların anlaşmaları kaydıyla 4 ve 6 haftalık izin dönemlerini bölmelerinin her zaman mümkün olduğunu savunan yazarlar da vardır<sup>286</sup>.

---

<sup>282</sup> “İşyerinde tüm çalışanların katılımı ile Gazete Meclisi oluşturulur. İzin Kurulu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu olarak görev yapmak ve TİS’nin uygulama ve yorumundan kaynaklanan uyuşmazlıkları görüşüp karara bağlamak Gazete Meclisinin görevidir. Kurul, İzin Kurulu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu görevini de yapar.” TGS ile İ.P.S İletişim Vakfı (Bianet) arasında 01.02.2016 tarihinde imzalanan 1. dönem TİS, <tgs.org.tr/bianet-1-donem-tis-01-02-2016-01-02-2018/>, Erişim tarihi: 12.08.2018.

<sup>283</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 230.

<sup>284</sup> “Dosya içeriğine göre davacının çalışırken yıllık izin talebinde bulunmasına rağmen izin kullandırılmadığını veya izin verilmesine rağmen ücretinin ödenmediğini iddia etmiş değildir. Bu nedenle 21. maddeye göre kullanılmayan izinlerin, 29. madde uyarınca iki katı alınarak, hesaplanması Dairemiz uygulamasına göre hatalıdır. Davacı iş sözleşmesinin feshinden sonra kullandırılmayan yıllık ücretli izinlerin karşılığı ücret alacağını talep ettiğine göre, 21. madde uyarınca kullandırılmayan toplam izin süresi, 29. madde uygulanmadan son ücret üzerinden hesaplanmalıdır.” Y. 9. HD., T. 25.04.2017, E. 2015/20465, K. 2017/7238, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 16.08.2018.

<sup>285</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 265. GÖKÇEK KARACA, s. 230.

<sup>286</sup> SÜMER, s. 282.

Gazetecinin yıllık ücretli iznini kullandığı dönemde BİK m. 19/2 hükmünde tanımlanan doğum, evlenme veya ölüm bir hadisenin meydana gelmesi halinde bu süreler yıllık ücretli izin süresinden sayılmayacağından yıllık ücretli izin süresi bu süreler kadar uzayacaktır<sup>287</sup>.

Gazetecinin iş sözleşmesinin, yıllık iznini kullandığı sırada ihbar müddeti tanınarak feshedilmesi halinde, bildirim süresi gazeteciye ulaştığı tarihte değil, yıllık iznin bitmesi tarihinden itibaren başlar ve yıllık ücretli iznin bildirim süresi içerisinde kullanılması talep edilemez (BİK m. 6/5)<sup>288</sup>.

TBK m. 423/1; “İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan daha uzun bir süreyle hizmeti yerine getirmediği takdirde işveren, çalışılmayan her tam ay için, yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilir.” hükmüne amirdir. Söz konusu hüküm gereği, 1 yıl içerisinde işçinin kendisine yüklenen bir kusuru nedeniyle, fasıllı veya fasılsız 1 aydan daha fazla süreyle çalışmaması ve bu toplam 1 aylık çalışmama durumunda çalışılmayan sürenin tamamında kusurlu olması gerekmektedir. İşçinin kusuru olmayan sebeplerle hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi kişiliğine bağlı sebeplerle (TBK m. 423/2) veya gebelik ve doğum nedeniyle 3 ay işgörme edimi yerine getirememesi halinde de yine indirim yapılamayacaktır (TBK m. 423/2).

TBK, BİK’na göre genel yasa olması sebebiyle, söz konusu indirim gazetecilere de uygulanacak mıdır? AKYİĞİT, Basın İş Kanununun, yıllık izinde gazetecilik mesleğindeki kıdemin dikkate alınması gerektiğini vurgulamış, kanunun yıllık izin sürelerine ilişkin kendine özel bir düşünce sisteminin olması, kanunda izne esas alınmayacak ya da izinden indirim yapılmasını gerektirecek bir müddetten veya indirim yapılabileceğine dair bir olanaktan bahsedilmemesi, izinde indirim yapılması halinde işçinin izin hakkı kısmen kayba uğrayacağı gerekçesiyle TBK’nun söz konusu hükmünün uygulanmayacağını; ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile kanuni izin

---

<sup>287</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 265.

<sup>288</sup> SÜMER, s. 282 vd.

süresi arttırılmış ise bu arttırılan kısım için bir indirim değerlendirilebileceğini savunmaktadır<sup>289</sup>.

Yıllık ücretli izin dönemine rastlayan genel tatil, ulusal bayram ve hafta tatilleri yıllık izin süresinden sayılacağından bu dönemler izin müddetine eklenmeyeceği gibi bu dönem için ayrıca ücret de ödenmeyecektir<sup>290</sup>. Buna mukabil izin döneminde meydana gelen grev, lokavt, hastalık veya özel nedenlerden çalışılmayan günler ile gazetecinin bir yayını nedeniyle özgürlüğünü tahdit eden bir cezayla karşı karşıya kalması halinde bu süreler yıllık izinden sayılmayacağı gibi bu dönemlere isabet eden ücretlerin de ödenmesi gerekmektedir<sup>291</sup>.

İş K. m. 58 hükmüne göre, yıllık izin süresi içerisinde işçinin başka bir işte çalışması halinde işveren, izin için ödediği ücreti geri isteme hakkına sahiptir. BİK'da bu yönde bir hüküm bulunmadığı gibi basın iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadığı takdirde gazetecinin basınla alakası olan veya olmayan başka bir işte çalışması serbesttir (BİK m. 13/1). Bu itibarla açıkça gazetecinin başka bir işte çalışmayacağına dair sözleşmede bir hükme yer verilmediği sürece gazetecinin yıllık izinde çalışmasına engel bir durum bulunmamaktadır<sup>292</sup>.

#### **4. Yıllık izin ücreti**

BİK m. 21 hükmüne göre işveren gazetecinin yıllık izin ücretini peşin veya avans olarak (TBK m. 425/1) yıllık izne başlandığı tarihe dek ödemek durumundadır. Aynı yönde hüküm İş K. m. 57/1 düzenlemesinde de yer almaktadır.

Basın İş Kanunda yıllık izin ücretinin hangi ücret üzerinden hesaplanacağına dair bir hüküm bulunmadığından, yıllık izin ücreti temel ücret üzerinden hesaplanacak, prim, sosyal yardımlar gibi ek ödemeler izin ücretinin hesabında dikkate alınmayacaktır. Basın iş sözleşmesinin ayakta olduğu süre içerisinde yıllık ücretli izin

---

<sup>289</sup> AKYİĞİT, s. 91.

<sup>290</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 266. GÖKÇEK KARACA/GÜNAYDIN, s. 915.

<sup>291</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 228. SÜMER, s. 283.

<sup>292</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 231. SÜMER, s. 283. GÖKTAŞ/ÇİL, s. 266.



kullanılarak da bu döneme ilişkin ücretin ödenmemesi halinde bunun tahsili için dava açılması mümkün olacaktır<sup>293</sup>. Ayrıca Yargıtay, iş sözleşmesi devam ederken izin hakkının bulunduğu tespitinin mümkün olduğunu ifade etmektedir<sup>294</sup>.

Basın iş sözleşmesinin işveren tarafından feshinde m. 6/6 hükmü uyarınca gazetecinin kullanmadığı izinleri mevcut ise buna ilişkin ücret gazeteciye peşin olarak ödenmelidir. Her ne kadar madde metninde gazetecinin *işine son verilmesi halinde* ifadesine yer verilmişse de yıllık izin ücretinin peşin verilme zorunluluğu söz konusu feshin haklı veya haksız olmasına bağlı değildir<sup>295</sup>.

Basın iş sözleşmesinin gazeteci tarafından feshi halinde kullanılmayan yıllık izinlerin ücretinin ödenmesi gerektiğine dair kanunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmiş değildir. Ancak, yıllık izin hakkı Anayasa ile teminat altına alındığından, feragat edilmesi mümkün olmadığından ve kişiye bağlı bir hak olduğundan basın iş sözleşmesi gazeteci tarafından feshedilmiş olsa dahi yıllık izin ücretinin ödenmesi gerekir<sup>296</sup>.

İş Kanunu m. 59/1 düzenlemesine göre iş akdinin sona ermesi halinde kullanılmayan izne karşılık gelen tutar son ücret üzerinden hesaplanmakta olup basın iş sözleşmesinin sona ermesi halinde yıllık izin ücretinin hangi ücret üzerinden hesaplanacağına dair Basın İş Kanunda bir hüküm bulunmamaktadır. Bu ücretin son ücret olması gerektiği yönünde görüşe sahip yazarlar<sup>297</sup> olduğu gibi Yargıtay izin ücretlerinin ilgili olduğu dönemdeki ücret tarafından hesaplanması gerektiği yönünde

---

<sup>293</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 231. GÖKTAŞ/ÇİL, s. 266.

<sup>294</sup> “Yıllık izin hakkı Anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücrete dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır.” Y. 9. HD., T. 24.1.2018, E. 2017/7966, K. 2018/1114, <www.kazanci.com.tr>, Erişim tarihi: 20.08.2018.

<sup>295</sup> “Davacının iş akdinin haklı nedenle feshedilmiş olması, daha önceki yıllarda gerçekleşen ve kullanılmayan yıllık izin ücretlerine ilişkin alacağının reddini gerektirmez. Bu nedenle kullanmadığı yıllık ücretli izin ücretlerinin hüküm altına alınması gerekir.” Y. 9. HD., T. 08.12.1994, E. 1994/13148, K. 1994/17387, aktaran: GÖKTAŞ/ÇİL, s. 277.

<sup>296</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 232.

<sup>297</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 232.

karar verirken içtihat değişikliğine giderek son ücret üzerinden hesaplanması gerektiğine hükmetmiştir<sup>298</sup>.

Gazeteciye tanınan bu hak vazgeçilmez niteliktedir (m. 21/son)<sup>299</sup>. Buna mukabil Yargıtay bir kararında, yıllık ücretli iznini kullanırken emekli olan gazetecinin, kendi isteği ile bakiye izin süresini kullanmayacağını beyan ederek bu haktan feragat ettiğini bildirildiğinden, somut olarak gerçekleşmiş ve bir kısmı kullanılmış haktan feragat edilebileceğine karar vermiştir<sup>300</sup>. Yıllık ücretli izinden feragat edilemeyeceğinden Yargıtay'ın işbu kararının isabetli olmadığı düşüncesindeyim.

TBK m. 147/1 hükmüne göre yıllık izin ücreti alacağı 5 yıllık zamanaşımı süresine tabi olup zamanaşımının başlangıç tarihi, kullandırılmayan izin fesihle birlikte alacağına dönüştüğünden basın iş sözleşmesinin sona erme tarihidir<sup>301</sup>.

<sup>298</sup> “Basın çalışanlarıyla ilgili 5953 Sayılı Kanununun 21 ve 29. maddelerinde gazetecinin yıllık ücretli izin hakkı düzenlenmiş ve anılan maddelerde izin alacağına dair bir kurala yer verilmemiştir. Davacının kullandırılmayan izinleri karşılığı alacağına izin kullandırılması gereken dönem sonu ücreti üzerinden hesaplanması gerekirken iş sözleşmesinin sona erdiği dönemdeki son ücretten yapılan hesaplama itibarıyla yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y. 9. HD., T. 25.2.2011, E. 2009/5367, K. 2011/5035, “Basın İş Kanunu'nun 21. ve 29. maddeleri uyarınca gazetecilerin yıllık izin ücreti alacakları, iznin hak edildiği yılın ücreti üzerinden ve 2 kat olarak hesaplanması gerekir. Mahkemece, davacının yıllık izin ücreti alacağına fesih tarihindeki ücret üzerinden ve bir kat olarak hesaplanması hatalı olup bozma sebebi ise de aleyhe temyiz olmadığından bozma nedeni yapılmamıştır.” Y. 9. HD., T. 10.11.2014, E. 2013/3590, K. 2014/33270, “Dosya içeriğine göre davacının çalışırken yıllık izin talebinde bulunmasına rağmen izin kullandırılmadığını veya izin verilmesine rağmen ücretinin ödenmediğini iddia etmiş değildir. Bu sebeple 21. maddeye göre kullandırılmayan izinlerin, 29. madde uyarınca iki katı alınarak hesaplanması Dairemiz uygulamasına göre hatalıdır. Davacı iş sözleşmesinin feshinden sonra kullandırılmayan yıllık ücretli izinlerin karşılığı ücret alacağını talep ettiğine göre, 21. madde uyarınca kullandırılmayan toplam izin süresi, 29. madde uygulanmadan son ücret üzerinden hesaplanmalıdır.” Y. 9. HD., T. 26.5.2016, E. 2016/17847, K. 2016/12494, Erişim tarihi: 20.08.2018, <www.kazanci.com.tr>.

<sup>299</sup> “Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmesi mümkün olmayan işçiye izninin ücretli olarak kullandırılması zorunludur. Bu zorunluluk Anayasanın “çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlıklı 50/III-IV. maddesi uyarınca çalışanların yıllık ücretli izin ile her yıl dinlendirilmeleri gereğinin sonucudur. Bu bakımdan işçi yıllık ücretli izin hakkından vazgeçmiş olsa da bu hukuken geçerli sayılamaz. İşçilerin izin kişilik haklarına ilişkin bulunmaktadır. İşçinin paraya yıllık dinlenmeden daha çok önem vermiş olması, hatta yıllık iznini parayla satmış olması da Borçlar Kanununun 65. maddesi karşısında geçerli değildir. Böyle bir durumda işçi aldığı parayı iade etmeksizin izin hakkını kullanma yetkisine sahiptir.” YHGK, T. 05.07.2000, E. 2000/9-1079, K. 2000/1103, Y. 9. HD., T. 22.07.2008, E. 2007/23691, K. 2008/21760, Erişim tarihi: 20.08.2018, <www.lexpera.com.tr>. Y. 9. HD. T. 21.11.2016, E. 2015/8588, K. 2016/20520, <www.kazanci.com.tr>, Erişim tarihi: 20.08.2018.

<sup>300</sup> Y. 9. HD., T. 11.04.1996, 196/7413, K. 1996/8106, Aktaran: GÖKTAŞ/ÇİL, s.275.

<sup>301</sup> “Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır.” Y. 9. HD., T. 17.4.2018, E. 2015/15143, K. 2018/8924, <www.kazanci.com.tr>, Erişim tarihi: 20.08.2018.

## **B. Hafta tatili**

### **1. Genel olarak**

Hafta tatili genel olarak dinsel ve sosyal nedenlere dayanmakta olup en başta dini gerekçelerle vücut bulan hafta tatili, sanayi devrimi ile birlikte sosyal niteliğe bürünmüş, haftanın tüm günleri çalışmanın fiziki ve manevi olarak çalışanları zarar uğratacağından hem sağlık hem de kişilerin sosyal hayatlarını sürdürebilmeleri gibi nedenler göz önünde tutularak çalışanlara tanınmış ücretli bir tatildir<sup>302</sup>.

### **2. Hafta tatilinde ücret**

Daha önce değinildiği üzere gazeteci için altı çalışma gününden sonraki ilk çalışmadığı gün o gazetecinin hafta tatili günü (m. 19/1, c. 1) olup çalışması sürekli gece vardiyasında gerçekleştiren gazetecinin hafta tatili ise beş günlük çalışmasından sonraki iki gündür (m. 19/1, c. son). Bu itibarla her ne kadar hafta tatili günü kural olarak Pazar günü olsa da hafta tatilinin Pazar günü kullandırılması gerektiği yönünde bir zorunluluk bulunmamaktadır.

BİK m. 19 hükmü, genel bir yasağı ifade etmekte olup altı gün boyunca (sürekli gece çalışan gazeteci için beş gün) çalışan gazetecinin bu haktan mutlaka faydalandırılması gerekmektedir<sup>303</sup>.

Hafta tatiline hak kazanılabilmesi için gazetecinin hafta tatilinden önceki çalışmalarının ardı ardına olması ve fiilen çalışılması gerekmektedir. Dolayısıyla günün çalışılan dönemine göre birbirini takip eden beş veya altı gün arka arkaya çalışılmaması halinde hafta tatiline hak kazanılması mümkün olmayacaktır<sup>304</sup>. Öte yandan hafta tatilinden evvel, çalışmalara haklı nedenle ara verilmişse bu sürelerde çalışılmış olarak kabul edilecek ve hafta tatiline hak kazanılacaktır<sup>305</sup>. Dolayısıyla

---

<sup>302</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 217. GÖKÇEK KARACA/GÜNAYDIN, s. 909. MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 459. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 717 vd.

<sup>303</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 256.

<sup>304</sup> GÖKÇEK KARACA/GÜNAYDIN, s. 910.

<sup>305</sup> GÖKTAŞ, s. 91.

olağanüstü ücretli izinler de hafta tatiline hak kazanılması için çalışılmış süre olarak kabul edilecektir.

Hafta tatilinin gazeteciye kesintisiz olarak kullandırılması gerekmekte olup hafta içinde çalıştırılan günlerde hafta tatili süresini (bir veya iki günü) aşacak miktarda bölüm bölüm dinlenme imkanı tanınması hafta tatilinin kullandırıldığı anlamına gelmemektedir<sup>306</sup>.

Gazeteci hafta tatili günü için bir günlük ücreti (sürekli gece çalışanlar iki günlük ücret) kadar ücrete hak kazanır. Hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödendiğinden, asıl ücretin içinde asıl ücretin ödenme zamanında ödenmelidir.

Hafta tatili ücretinin hesabında hangi ücretin dikkate alınacağı hususunda kanunda bir açıklık bulunmamakla birlikte yıllık ücretli izinde olduğu gibi temel ücretin esas alınması gerekmektedir<sup>307</sup>.

### **C. Ulusal bayram ve genel tatiller**

İş K. m. 44/1 hükmüne göre ulusal bayram ve genel tatillerde çalışılıp çalışılmayacağı bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırılması gerekmekte olup bu yönde bir düzenleme olmaması halinde ise işçinin onayı aranmaktadır. BİK'da bu yönde bir hüküm bulunmadığı gibi Anayasa Mahkemesince<sup>308</sup> günlük gazetelerin şeker bayramının iki ve üçüncü, kurban bayramının iki, üç ve dördüncü günlerin yayınlanması yasaklayan m. 20 düzenlemesi iptal edilmeden evvel bu dönemde gazete çıkartılması mümkün değildi. Bu itibarla gazetecinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışması Ek m. 1 hükmü gereğince fazla çalışma kabul edilecek ve günlük saat ücretinin %50 fazlası kadar fazla çalışma ücretine hak kazanacaktır.

Ulusal bayram ve genel tatil ücreti de iş karşılığı olmayan ücret olduğundan temel ücret içerisinde yer almakta ve bu ücretin ödeme zamanında gazeteciye

<sup>306</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 256. GÖKÇEK KARACA, s.219.

<sup>307</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 220.

<sup>308</sup> AYM. T. 20.1.1993, E. 1992/36, K. 1993/4.

verilmelidir. Gazetecinin ücreti BİK m. 14/1 – c.1 düzenlemesi gereğince her ay peşin ödeneceğinden bu döneme ait ücret de peşin olarak ödenmelidir.

Yargıtay basın iş sözleşmesinin feshinden sonra gazeteciye ödeme yapılması halinde mülga Borçlar Kanunu m. 86 (TBK m. 102) hükmünü uygulayarak, kıdem ve ihbar tazminatlarının fazla çalışma, bayram ve genel tatil ücretlerinden sonra muaccel olduğu gerekçesiyle, yapılan ödemenin öncelikle fazla çalışma, bayram ve genel tatil ücretlerine, bakiye miktar kalırsa bunların eşit şekilde kıdem ve ihbar tazminatlarından mahsup edilmesi gerektiğini belirtmektedir<sup>309</sup>.

#### **D. Olağanüstü ücretli izin**

Basın İş Kanunu 19/2 hükmü bazı özel durumların gerçekleşmesi halinde gazeteciye ücretli izin verileceğini düzenlenmiştir. Buna göre gazeteci, çocuğunun dünyaya gelmesi halinde üç gün, eş, çocuk, anne veya babasının vefatı halinde dört gün, çocuğunun evlenmesi halinde iki gün, kardeş, büyük anne, büyük baba veya torunun vefatı halinde iki gün olağanüstü ücretli izne hak kazanmaktadır.

Maddede olağanüstü ücretli izin verilmesi hali olarak sayılan haller olağan durumlar olması nedeniyle, madde metnindeki bu ifade yerine *mazeret izni* kavramına yer verilmesinin daha uygun olacağı savunulmaktadır<sup>310</sup>. 23.04.2015 tarih, 29335

<sup>309</sup> “Borçlar Kanununun 86. maddesinde, “Kanunen muteber bir beyan vaki olmadığı yahut makbuzda bir güne mahsup gösterilmediği takdirde, tediye muaccel olan borca mahsup edilir” şeklinde kurala yer verilmiştir. Davacı 5953 sayılı U. İş Kanunu kapsamında çalışmış olup, anılan yasanın ek madde 1. maddesinde fazla çalışma ücretleri ile bayram ve genel tatil ücretlerinin takip eden ücret ödemesiyle birlikte ödeme yapılması gerektiği açıklanmıştır. Aynı Kanununun 14. maddesinde ise, kararlaştırılan ücretin her ay peşin olarak ödeneceği hükme bağlanmıştır. Böyle olunca davacı işçinin fazla çalışma ile bayram ve genel tatil ücretleri, ihbar ve kıdem tazminatlarına göre daha önce muaccel olmuş durumdadır. Borçlar Kanununun anılan hükmü uyarınca fesihten sonra yapılan ödeme öncelikle fazla çalışma ile bayram ve genel tatil ücretlerine sayılmalıdır. Mahkemece yapılan ödemenin öncelikle davacının iş sözleşmesinin feshi üzerine muaccel olan ihbar ve kıdem tazminatlarından düşülmesi hatalı olmuştur. Davacının hak kazandığı fazla çalışma ile bayram ve genel tatil ücretleri tutarları, işverence fesih tarihinden sonra yapılan ödemedan daha az olmakla söz konusu istekler yönünden yapılan ödemeye borcun sona erdiği kabul edilmelidir. Bu itibarla her iki istek yönünden kabule dair karar verilmesi doğru değildir. Öte yandan anılan isteklerin gününde ödenmemesinden kaynaklanan günlük yüzde beş fazla ödeme tutarı da yapılan ödeme tarihlerine göre hesaplanmalıdır. İşverence yapılan ödemenin kalan kısmı ise, ihbar ve kıdem tazminatlarından eşit olarak indirilmeli ve buna göre anılan istekler yönünden hüküm kurulmalıdır.” Y. 9. HD., T. 17.10.2006, E. 2006/23829 K. 2006/27512, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi 16.08.2018.

<sup>310</sup> OĞUZMAN, s. 874. GÖKÇEK KARACA, s. 234.

sayılı RG.'de yayınlanan 6645 sayılı kanun ile İş K. Kapsamındaki işçilere de ücretli mazeret izni tanınmış olup İş K. Ek m. 2'de yer alan izin süreleri işgünü değildir<sup>311</sup>.

Daha önce de değinildiği üzere olağanüstü ücretli izin süresi yıllık ücretli izin süresinden sayılmayacağından yıllık ücretli izin süresi bu süreler kadar uzayacaktır (m. 19/2, c. son).

Olağanüstü ücretli izin ücreti de tıpkı hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretinde olduğu gibi asıl ücret üzerinde normal ücret ödeme gününde ödenecektir<sup>312</sup>.

Toplu iş sözleşmeleriyle gazeteci lehine başka olağanüstü ücretli izin halleri de kararlaştırılabilir. Nitekim TGS ile İ.P.S İletişim Vakfı (Bianet) arasında 01.06.2018 tarihinde imzalanan 2. dönem TİS ile 8 Mart günü kadın gazetecilerin ücretli izinli sayılacağı, bu tarihte çalışmaları halinde ise günlük ücretlerine bir günlük ücret ekleneceği, talep halinde regl döneminde bir gün ücretli izin verileceği, TGS ve Birgün Yayıncılık ve İletişim Ticaret A.Ş. arasında 01.07.2016 tarihinde imzalanan 2. dönem TİS ile 17 Mayıs Uluslararası Homofobi ve Transfobiye Karşı Mücadele Günü'nde cinsiyetine bakılmaksızın tüm sendika üyesi çalışanların, katılacağı etkinliği en az 3 gün önce işverene bildirmek koşuluyla bu tarihte ücretli izinli sayılacakları hüküm altına alınmıştır<sup>313</sup>.

---

<sup>311</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 750.

<sup>312</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s.258. GÖKÇEK KARACA, s. 235.

<sup>313</sup> <www.tgs.org.tr>, Erişim tarihi: 21.08.2018.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM ÜCRET GÜVENCESİ

### I. ÜCRETİN KORUNMASI VE CEZAI YAPTIRIMLAR

#### A. Genel olarak

Çalışanın başlıca gelir kaynağı olan ücretini zamanında ve tam olarak alması gündelik hayatını sürdürebilmesi için önemlidir. Bu itibarla ücretin zamanında ödenmesi, kesintiye uğramaması, takasa konu edilmemesi, indirilememesi, haczedilememesi uluslararası sözleşmeler, anayasa ve kanun hükümleri ile koruma altına alınmıştır. Nitekim TC Anayasasının m. 55/2 hükmünde, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli ücret almalarının, sosyal yardımlardan faydalanmasının sağlanmasının devlete yüklenmiş bir görev olduğu belirtilmiş, ülkemizin taraf olduğu 95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesinde<sup>314</sup> ücretin ülke parasıyla ödeneceği, emre muharrer senet, bono, kupon veya parayı temsil ettiği iddia olunan bir yöntemle ödenemeyeceği (m. 3), ücretin kısmen ayın olarak ödenmesinin yerel mevzuat hükümleriyle mümkün kılınabileceği (m. 4), ücretin doğrudan işçiye ödenmesi gerektiği (m. 5), ücretin kullanma serbestisinin işverence engellenemeyeceği (m. 6), ücret kesintisinin kanunla düzenlenebileceği, kesinti yapılabilecek hallerin çalışanlara bildirileceği (m. 8), işe yerleşmek adına aracıya ücret ödenmesi için ücret kesinti yapılmasının yasak olduğu (m. 9), ücretin haciz ve temlikinin ancak yasal düzenlemeler ile mümkün olabileceği bunun da çalışan ve ailesinin geçiminin sağlanmasının mümkün kılan hadler içerisinde olabileceği (m. 10), iflas eden veya tasfiyesine karar verilen işyerlerindeki işçilerin alacaklarının imtiyazlı olacağına (m.

<sup>314</sup> ILO Kabul tarihi: 8 Haziran 1949, Kanun Tarih ve Sayısı: 24.10.1960 / 109, RG. Yayımlı Tarih ve Sayısı: 28.10.1960 / 10641 Türkiye'nin Onayladığı Tarih: 29 Mart 1961, <[www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararasi\\_belgeler/kadin\\_istihdami/ilo\\_belgeleri/sozlesmeler/95.pdf](http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararasi_belgeler/kadin_istihdami/ilo_belgeleri/sozlesmeler/95.pdf)>, Erişim tarihi: 29.08.2018.

11), ücret ödemelerinin düzenli yapılacağına (m. 12), ücret ödeme yerinin ve gününün ne olacağına (m. 13), işe alınmadan evvel işçiye ücretin ne olacağına veya ücret değişikliklerinde çalışana bilgi verileceğine (m. 14) dair düzenlemelere yer verilmiş, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda aksine bir adet olmadıkça ücretin kural olarak ay sonunda ödeneceği, ücretin sözleşme ile daha kısa sürelerde ödenmesinin kararlaştırılabileceği (m. 406/1), işverenin, mecburi ihtiyaç durumunda işçiye hizmeti ile orantılı olarak bir avans vermek zorunda olduğu (m. 406/son), işçilerin ücret, prim, ikramiye vb. istihkaklarının hangi işverenlerce bankaya yatırılması zorunluluğunu ve bu zorunluluğa tabi işverenlerin yatıracakları ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki diğer hak edişlerinin brüt ya da net tutar üzerinden yatırılıp yatırılmayacağına karar verme yetkisinin Cumhurbaşkanlığına ait olduğu ve bu ücretlerin banka hesapları dışında ödenemeyeceği (m. 407/1), işçinin rızası olmaksızın ücretin takas edilemeyeceği, kasten verilen zararların ücretin haczedilen kısmı kadar takas edilebileceği (m. 407/2), ücretin işveren lehine kullanılabileceğine ilişkin anlaşmaların geçersiz olduğu (m. 407/son), nafaka alacağı ve çalışanın bakımıyla yükümlü olduğu aile bireyleri için hakim belirlediği tutar hariç kalmak kaydıyla, ücretin 1/4'ünden fazlasının haczedilemeyeceği, doğmuş veya doğacak ücretin devir ve rehne konu edilemeyeceği (m. 410), 4857 sayılı İş Kanunu aynı ve eşit değerde bir iş için farklı cinsiyetteki çalışanlar farklı ücret ödenemeyeceği (m. 5/4), cinsiyet nedeniyle özel koruyucu hükümlerin varlığının daha az bir ücret ödenmesini haklı kılmayacağı (m. 5/5), TBK m. 407 hükmüne benzer bir düzenlemeye yer vererek, bu maddede Cumhurbaşkanlığına tanınan yetkinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığına tanındığı (m. 32/2), ücretin emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ödenemeyeceği (m.32/4), bireysel ve iş sözleşmeleri ile ücret ödeme süresi 1 haftaya kadar indirilebileceği, böyle bir anlaşma olmaması halinde ücretin en geç ayda bir ödeneceği (m. 32/5), mücbir bir sebep dışında ücretin ödenme zamanının üzerinden 20 gün geçmesi halinde halen ödeme yapılmaması durumunda işçinin iş görmekten kaçınılabileceği (m. 34/1), nafaka alacağı ve ailenin bakımı için hakim takdir ettiği miktar hariç işçinin ücretinin 1/4'ünden fazlasının haczedilemeyeceği (m. 35), kamu makamları ile asıl işverenlerin; müteahhit veya taşeronlarının kendi işçilerine ücretlerini ödememesi halinde bu tutarların kamu makamları veya asıl işverence müteahhit veya taşeronlarının hak edişlerinden ödeyecekleri (m. 36/1), bireysel veya



toplu iş sözleşmelerinde gösterilen nedenler dışında ücret kesme cezası uygulanamayacağı (m. 38/1), ücret kesme cezasının bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamayacağı (m. 38/2), 824 sayılı Deniz İş Kanununda İş K. m. 32/2 hükmüne paralel düzenlemeye yer verilerek (m. 29/1), ücret ödeme devresinin 1 aydan fazla olamayacağı (m. 29/3), talep halinde hizmet sözleşmesinde belirtilen şartlarda avans ödeneceği (m. 30), ailesinin geçimi için hakim tarafından tayin edilen miktar ve nafaka ödemesi hariç gemi adamının ücretinin aylık 240 TL'lik kısmının haczedilemeyeceği, devir ve temlik edilemeyeceği (m. 32), toplu iş sözleşmesi ve hizmet sözleşmelerinde belirtilen haller dışında ücret kesintisi yapılamayacağı (m. 38/1), yapılacak kesintinin bir ayda 3 gündelikten fazla olamayacağı (m. 38/2), olası zararların tazminat karşılığı olmak üzere geçici olarak alıkonulacak miktarın gemi adamının 10 günlük ücretinden fazla olamayacağı, ve bu tutarın da 10 eşit taksitte alıkonulabileceği (m. 39/1), herhangi bir zarar oluşmaksızın gemi adamının işten ayrılması halinde alıkonulan rakamın derhal iade edileceği (m. 39/2), 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun m. 140, 206 ve 207 hükümleri ile işçilik alacaklarının imtiyazlı alacak olduğu, şeklinde ücretin korunmasına yönelik düzenlemeler yer almaktadır.

Basın İş Kanunda ücretin korunmasına yönelik düzenlemeler ise gazetecinin ücretinin zamanında ödenmemesi halinde gecikilen her geçen gün için ücretin %5 fazlasıyla ödenmesini düzenleyen m. 14/2 hükmü, gazetecinin ücretinin iadesinin istenemeyeceğine ilişkin m. 14/3 hükmü ve gazetecinin ücretinin azaltılamayacağına dair m. 25 hükmüdür.

### **1. Peşin ödenen ücretin iade edilmemesi**

*“Mukavele müddeti sona ermeden evvel kendisine atfedilebilecek bir kusuru olmaksızın işine son verilen gazeteci, peşin almış olduğu ücretin henüz işlememiş bulunan kısmını iade etmeye mecbur tutulamaz.”* (BİK m. 14/3). Madde metninde açıkça belirtildiği üzere, gazetecinin iş sözleşmesinin kendisine bir kusur atfedilmeyecek şekilde sona ermesi halinde, kendisine peşin ödenen ücretin çalışmadığı günlere karşılık gelen kısmını iadeye zorlanması mümkün değildir. Dolayısıyla gazetecinin ücretini aldıktan sonra kaç gün çalıştığının bir önemi yoktur. GÖKÇEK KARACA, sözleşmenin kurulmasından sonra henüz ücret ödenmeden gazetecinin kusuru olmaksızın sözleşmesinin feshi halinde gazetecinin 1 aylık ücrete

hak kazandığı görüşündedir<sup>315</sup>. ULUCAN, böyle bir durumun gerçekleşmesi ücretin peşin ödenmemesi ve bu konuda ödeneceğine ilişkin ciddi bir emare olmaması halinde mülga Borçlar Kanunu 81 (TBK m. 97) hükmü gereğince iş görmekten kaçınabileceğini ifade etmektedir<sup>316</sup>. Öte yandan basın iş sözleşmesinin gazeteci tarafından her ne sebeple olursa olsun feshedilmesi veya işveren tarafından haklı sebeple sona erdirilmesi halinde bu hüküm geçerli olmayacak ve ücret bakiyesi gazeteciden talep edilebilecektir<sup>317</sup>.

Madde metninde, “*mukavele müddeti sona ermeden evvel*” ifadesine yer verilmiş olması nedeniyle, basın iş sözleşmesinin belirli süreli yapılması halinde gazeteciden peşin aldığı ücretin iade edilmesinin istenemeyeceği, sözleşmenin belirsiz süreli olması halinde ücretin iade edilmesi gerektiği kanaati oluşmaktadır. Nitekim GÖKTAŞ/ÇİL, basın iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması durumunda, kusursuz olan gazetecinin sözleşmesinin işverence feshinde ihbar öneli tanınması ya da ihbar tazminatının ödenmesinin gündeme geleceğini, ihbar öneli tanınması halinde peşin ödenen son ücretin akdin sona ereceği ihbar süresinin bitimi tarihine göre belirleneceğinden iadesi gereken bir ücretten bahsedilemeyeceğini, ihbar süresi kullandırılmayarak ihbar tazminatı ödenmesi halinde ise iade edilmesi gereken ücret ihbar tazminatı içerisinde kalacağından, ücretin iade edilmemesi halinde mükerrer ödeme söz konusu olacağından ücretin sadece belirli süreli basın iş sözleşmesinin mevcudiyeti halinde iadesi gerektiği görüşündedir<sup>318</sup>. Buna karşılık ULUCAN, belirli süreli iş sözleşmelerinin genellikle 1 aydan uzun süreli ve çoğunlukla 1 veya 2 yıllık müddetler için akdedildiğini, sürenin sona ermesi ile fesih bildirimine gerek olmaksızın kendiliğinden sona erdiğini, fesih söz konusu olmayınca da kusuru olmayan gazetecinin basın iş sözleşmesinin işverence feshini düzenleyen m. 14/3 hükmünün bu durumda uygulanma olanağına sahip olmayacağını, belirli süreli iş sözleşmesinin haklı neden olmaksızın süresinin tamamlanmasından evvel feshi halinde geriye kalan müddet için ücret ödenme zorunluluğunun zaten var olduğunu,

---

<sup>315</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 138.

<sup>316</sup> ULUCAN, s. 43.

<sup>317</sup> ULUCAN, s. 45. ŞAHİN/ÇİL, s. 181. GÖKÇEK KARACA, s. 138.

<sup>318</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 182.

peşin alınan aylık ücretin zaten bakiye sözleşme süresi için ödenecek tutarın içinde olduğundan aynı sonuca ulaşılabacağı gerekçesiyle *mukavele müddeti* ile anlaşılması gerekenin, m. 14/1 hükmünde yer alan “*kararlaştırılan ücret her ay peşin ödenir*” cümlesindeki ifadesindeki *bir aylık süre* olduğunu ifade etmektedir<sup>319</sup>.

Kanaatimce, ULUCAN’ın ileri sürdüğü gerekçelerle gazetecinin sözleşmesinin kusuru olmaksızın feshi halinde süresinin belirli veya belirsiz olup olmadığı ayırımı yapılmaksızın ücretinin iadesinin talep edilmemesi gerekir. Nitekim, belirli süreli iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın işveren tarafından feshi halinde TBK m. 408 hükmü gereğince bakiye süre ücreti ödenmek zorunda kalınacağından<sup>320</sup> sözleşmenin belirli süreli olma zorunluluğu bulunmamaktadır.

Madde metninde gazetecinin sözleşmesinin kusuru olmaksızın feshi halinde ücretini iade etmesinin istenemeyeceği belirtilmişse de *kusurdan* ne anlaşılması gerektiği yeterince açık değildir. Öğretide kusurun, BİK m. 11/3 hükmü doğrultusunda haklı nedenle sözleşmenin feshini gerektirecek ağırlıkta olması gerektiği savunulmaktadır<sup>321</sup>.

## 2. Ücretin indirilememesi

BİK m. 25 hükmü, kanunda yerine getirilmesi işverenin yükümlülüğünde olan sorumluluklar nedeniyle gazetecinin ücretinin indirilemeyeceğini düzenlemektedir. İşbu hükme göre, gazetecinin sadece ücreti değil, bunu yanı sıra prim, ikramiye gibi yan ödemeleri de indirilemeyecektir.<sup>322</sup> Bu itibarla, gece çalışan gazetecinin 2 gün izin yaptığı gerekçesiyle indirim yapılması mümkün olmayacaktır.<sup>323</sup>

<sup>319</sup> ULUCAN, s. 43. Aynı görüşte SÜMER, s. 139.

<sup>320</sup> “Buna karşılık belirlenen süreden önce iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshedilmesi hâlinde işçi, kalan süreye ilişkin bakiye süre ücreti talep edebilecektir.” YİBBGK., T. 23.2.2018, E. 2017/1 K. 2018/2, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 02.09.2018.

<sup>321</sup> SÜMER, s. 140. GÖKTAŞ/ÇİL, s. 181 vd. GÖKÇEK KARACA s. 137.

<sup>322</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 291. SÜMER, s.142.

<sup>323</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 291.

### **3. Ücretin haczedilememe ve devredilememesi**

Basın İş Kanununda ücretin haczi ve devrine ilişkin bir düzenleme mevcut değildir. Bu itibarla konunun BİK'na göre genel kanun olan TBK hükümleri çerçevesinde değerlendirilmesi gerekir. Buna göre TBK m. 410 hükmü gazetecilerin ücreti hakkında da uygulanacak ve gazetecinin bakımını üstlendiği aile fertleri için hakimın takdir ettiği tutar ve nafaka alacakları hariç olmak üzere gazetecinin ücretinin dörtte birinden fazlası hacze, devre ve rehne konu olmayacaktır. Bunun yanı sıra gazetecinin ileride doğacak ücret alacaklarının da devri veya rehni mümkün olmayacaktır.

Ayrıca 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun m. 71/1 hükmü gereğince bir kamu alacağı nedeniyle gazetecinin ücretine haciz tatbik edilmesi halinde oran ücretin üçte birinden çok dörtte birinden az olamaz. Asgari ücreti aşmayan aylık gelirlerin onda birinden fazlası haczolunamaz (m. 71/2).

### **4. Ücretin takasa konu olması**

Basın İş Kanununda düzenlenmeyen bir diğer konu da ücretin takasa konu edilip edilemeyeceğidir. Bu yönde bir düzenleme olmaması sebebiyle TBK'nun ücretin takasını düzenleyen m. 407 hükmü gazeteciler için de uygulama alanı bulacaktır. Söz konusu hüküm doğrultusunda gazetecinin ücretinin takas edilebilmesi ancak bu yönde gazetecinin rızasının mevcudiyeti halinde mümkün olacak aksi halde ücret takas edilemeyecektir. Buna karşın, yargılama neticesinde gazetecinin kasten zarar verdiğinin sabit olması halinde ücretin hacze konu olabilecek kadarlık kısmı takas edilebilecektir.

### **5. Ücretin imtiyazlı alacak olması**

İşçi alacaklarını koruma altına alarak imtiyazlı hale getiren diğer hükümler İcra ve İflas Kanununun m. 140, 206 ve 207 düzenlemeleridir. Buna göre, işverenin iflası veya malvarlıklarının haczi halinde; iflasta, rehinli alacaklar ile resim ve vergi alacaklarından sonra gelmek üzere (m. 206/1), *işçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları* (m. 206/5 – A) hacizde icra müdürünce hazırlanacak sıra cetvelinde (m. 140/2) 1. sırada yer alırlar. Ayrıca, aynı sıradaki alacaklıların tümü eşit

hakka sahip (m. 207/1) olup 1. sıradaki alacaklar ödenmedikçe diğer sıradaki alacaklar ödenmez (m. 207/2).

## 6. Gününde ödenmeyen ücretin %5 fazlasıyla ödenmesi

Basın İş Kanununun diğer yasalara nazaran gazetecilere tanıdığı en önemli ayrıcalık, ücretini gününde alamayan gazeteciye ücretinin günlük % 5 fazlası ile ödenmesi gerektiğidir (m. 14/2). Gazetecinin ücretinin her ay peşin ödeneceğini düzenleyen m. 14/1, ücretin günlük % 5 fazlası ile ödenmesini düzenleyen m. 14/2 ve fazla çalışma ücretinin de zamanında ödenmemesi halinde günlük %5 fazlası ile ödeneceğini düzenleyen Ek m. 1/8 hükmü ile gazetecinin ücretinin gününde ödenmesi koruma altına alınmak istenmiştir. Söz konusu hüküm emredici nitelikte olup tarafların bunu değiştirmeleri mümkün değildir<sup>324</sup>. Anılan kanun hükümlerinde ücretten bahsedilmiş olması sebebiyle kıdem, ihbar tazminatı, ikramiye ve sözleşmeyle veya kanunla düzenlenmiş ücret ekleri %5 fazla ödemeye tabi olmayıp hafta tatili, yıllık izin ücreti, askerlik, gebelik, mahkumiyet süresince ödenen ücretler % 5 fazlası ödenecek ücret kapsamındadır<sup>325</sup>. ULUCAN<sup>326</sup>, geç ödenen ya da ödenmeyen yıllık ücretli izin ücretinin, GÖKÇEK KARACA, çalışılmayan hafta tatili ücretlerinin % 5 fazla ödemeye tabi olmadığı görüşündedir.<sup>327</sup> Yargıtay, iş güvencesi kapsamında boşta geçen süreye ilişkin ücretin zamanında ödenmemesi halinde söz konusu ücretin % 5 fazlasıyla ödemesine karar vermiştir<sup>328</sup>. ÇİL de aynı düşüncededir.<sup>329</sup>

<sup>324</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 139. ULUCAN, s. 46. ŞAKAR, (İş Hukuku Uygulaması), s. 315.

<sup>325</sup> SÜMER, s. 122 vd. GÖKÇEK KARACA, s. 144.

<sup>326</sup> ULUCAN, s. 46. ŞAKAR, (İş Hukuku Uygulaması), s. 316.

<sup>327</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 143.

<sup>328</sup> “Boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar bakımından yüzde beş fazlaya dair hesaplama yapılmış, davacı vekili ek dava ile bu yönde taleplerde bulunmuştur. Mahkemece talep konusu yüzde beş fazla ödeme tutarından önce 1/3 indirim yapılmış, daha sonra % 90 indirimle gidilerek istekle ilgili hüküm kurulmuştur. Belirtmek gerekir ki, yüzde beş fazla ödeme tutarından 1/3 indirimle gidilmesinin yasal dayanağı bulunmamaktadır. Dairemiz fazla çalışma ve benzeri alacaklarda hakkaniyet indirimine gidildiğinde aynı oranda indirimin yüzde beş fazla ödeme tutarından da yapılması gerektiğini kabul etmektedir. Boşta geçen süre ücretinden indirimle gidilemeyeceğine göre aynı alacakla ilgili hesaplanan yüzde beş fazlası için de 1/3 indirim yapılması yersizdir. Mahkemece 1/3 oranında indirim yapılmaksızın sadece % 90 indirim yapılmak suretiyle istekle ilgili bir karar verilmelidir.” Y. 9. HD, T. 13.1.2014, E. 2013/16178, K. 2014/22, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 28.09.2018.

<sup>329</sup> ÇİL, Şahin, “Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları”, *Ankara Barosu Dergisi*, (Ankara: 2008, S.1), s. 44 – 86.

Kanunda *yüzde beş fazla* olarak ifade edilen ödemenin hukuki vasfı öğretide tartışmalıdır. Söz konusu ödemenin cezai şart<sup>330</sup>, gecikme faizi,<sup>331</sup> tazminat<sup>332</sup> olduğu yönünde görüşler mevcut olup Yargıtay'ın içtihadı birleştirme kararına göre kamu düzeni hükmüdür<sup>333</sup>.

Aşağıda BİK m. 14/2 hükmünün hukuki niteliğine ilişkin ileri sürülen her bir görüş incelenmeye çalışılmıştır.

#### **a. Ceza koşulu ile kıyaslanması**

TBK m. 112 hükmü gereğince alacaklının, borcun hiç veya gerektiği gibi ifa edilmemesi halinde borçludan alacağını tahsil edebilmesi için uğradığı zararı kanıtlamak zorundadır. Özel kanun hükümleri ile borca aykırı davranılması hali ayrıca düzenlenmemiş olmak kaydıyla her türlü borç ihlali için TBK m. 112 hükmü uygulanmaktadır<sup>334</sup>. Taraflar sözleşmeyle zararın kanıtlanması şartı aranmaksızın belli bir müeyyidenin uygulanmasını kararlaştırabilmekte ve sözleşmenin ihlali halinde borçlunun alacaklıya ödemeyi üstlendiği ceza, *ceza koşulu*, *ceza*, *şart veya sözleşme cezası* olarak adlandırılmaktadır<sup>335</sup>.

TBK 179 – 182. maddeleri ceza koşulunu düzenlemektedir. Ceza koşulu daima mevcut bir borç ilişkisine bağlı ek anlaşma (ceza taahhüdü) olup bir tür geciktirici

---

<sup>330</sup> ÖZEK, Çetin, “Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri İle İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, (İstanbul: 1962), C. 28, S. 1, s. 60 – 99, <dergipark.gov.tr/download/article-file/96669>, Erişim tarihi: 09.09.2018.

<sup>331</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 183. SÜMER, s.123.

<sup>332</sup> Aktaran, ULUCAN, s. 46.

<sup>333</sup> YİBBGK, T. 24.12.1973, E. 1973/4, K. 1973/6, <www.kazanci.com>, Erişim tarihi: 10.09.2018.

<sup>334</sup> ÖZ, Turgut, “Borcun İfa Edilmemesi”, *İstanbul Şerhi Tür Borçlar Kanunu*, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018), s.874.

<sup>335</sup> OĞUZMAN, M. Kemal/ÖZ, Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt – 2*, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2017) s. 529 vd. CANSEL,Erol/ÖZEL, Çağlar, “Türk Borçlar Hukukunda Ceza Koşulu”, *Prof. Dr. Aydın Zevkliler’e Armağan, Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi*, (C. 8, Özel Sayı, 2013), s. 713 – 734, <journal.yasar.edu.tr/arsiv/vol-8/armagan-sayi-vol-8/>, Erişim tarihi: 29.09.2018.

koşula bağlı edim borcudur<sup>336</sup>. Kural olarak ceza koşulu her türlü borç için ve her türlü edim kanuna ahlaka ve kişilik haklarına aykırı olmamak kaydıyla ceza koşulu olarak kararlaştırılabilmektedir<sup>337</sup>.

TBK'nun “*Bir sözleşmenin hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi durumu için bir ceza kararlaştırılmışsa, aksi sözleşmeden anlaşılmadıkça alacaklı, ya borcun ya da cezanın ifasını isteyebilir.*” şeklindeki m. 179/1 hükmü ifa yerine, “*Ceza, borcun belirlenen zaman veya yerde ifa edilmemesi durumu için kararlaştırılmışsa alacaklı, hakkından açıkça feragat etmiş veya ifayı çekincesiz olarak kabul etmiş olmadıkça, asıl borçla birlikte cezanın ifasını da isteyebilir.*” şeklindeki m. 179/2 ise ifa ile birlikte ceza koşulunu talep edilebilmesini düzenlemektedir. Buna göre, TBK m. 179/1 hükmü ile düzenlenen ceza koşulu seçimlik bir hak olduğundan alacaklının borcun ifasını mı yoksa ceza koşulunu mu talep ettiğini açık veya örtülü olarak beyan etmelidir<sup>338</sup>. TBK m. 179/2 hükmü gereğince ifa ile birlikte ceza koşulunun talep edilebilmesi için ya alacaklı hakkında feragat etmemelidir ya da ifayı kabul ederken çekince koymalıdır.

TBK 179/2 hükmü; taraflarca kararlaştırılmış olmak kaydıyla iki ihtimalden birinin gerçekleşmesi halinde, ceza koşulu istenebileceğini düzenlemektedir. Buna göre ceza koşulu borcun ya belirli zamanda ya da yerde ifa edilmemesi için kararlaştırılmalıdır. Bu ihtimallerden dışında kalan bir eksik ifa halinde uygulanacak hüküm TBK m. 179/1 hükmüdür<sup>339</sup>.

TBK'nun ceza koşulunu düzenleyen yukarıya alıntılanan maddeleri incelendiğinde, ceza koşulunun varlığından söz edilebilmesi için sözleşme taraflarının sözleşmede ceza koşulu kararlaştırması gerektiği belirtilmektedir. Dolayısıyla, bir ceza koşulunun varlığından söz edilebilmesi için taraflarca bu konuda bir anlaşma

<sup>336</sup> OĞUZMAN/ÖZ, (Cilt – 2), s.531.

<sup>337</sup> OĞUZMAN/ÖZ, (Cilt – 2), s.533 vd.

<sup>338</sup> ÇAĞLAYAN AKSOY, Pınar, “Asgari Alım Taahhüdü İçeren Bayilik Sözleşmelerinde Cezai Şart-Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 16.01.2013 Tarihli Kararı Üzerine Düşünceler”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (Ankara: Temmuz – Ağustos 2017), S. 131, s. 261 – 294, <tbbdergisi.barobirlik.org.tr/App\_Themes/TumDergiler/131.pdf>, Erişim tarihi: 10.09.2018.

<sup>339</sup> Y. 19. HD., T. 1.3.2016, E. 2015/18494, K. 2016/3582, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 10.09.2018.

aranmakta olup kanunun belirlediği durumlar ceza koşulu olarak nitelendirilmemektedir<sup>340</sup>. Basın İş Kanununda yer alan ücretin %5 fazlası ile ödenmesi gerektiğini düzenleyen m. 14/2 hükmü ise kanun hükmü olup bu tutarın ödenmesi için tarafların anlaşma yapıp yapmamasının bir önemi bulunmamaktadır. Bu nedenle öğretide bu düzenlemenin cezai şart olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığı belirtilmektedir<sup>341</sup>. Söz konusu gerekçelerle ben de bu hükmün ceza koşulu olmadığı kanaatindeyim. Buna karşılık Yargıtay'ın BİK m. 14/2 düzenlemesinin cezai şart olduğu yönünde kararı mevcuttur<sup>342</sup>.

### **b. Gecikme faizi ile kıyaslanması**

Savunulan bir diğer görüş de BİK m. 14/2 düzenlemesinin gecikme faizi olduğu yönündedir<sup>343</sup>. Bu görüşü savunanlar gerekçe olarak, gecikme faizinin para borçlarında borçlunun temerrüde düşmesi halinde ödenmesi gereken faiz olduğunu, bu faizin talep edilebilmesi için borçlunun temerrüde uğramasında bir kusurunun bulunması ve alacaklının zarara uğramasının aranmaması gerektiğini, alacaklının varsayımsal zararını asgari oranda karşılama amacı taşıyan maktu ve götürü bir tazminat olduğunu bu nedenle indirim tabi olmaması gerektiğini ve faiz olması nedeniyle bu alacağa faiz işletilemeyeceğini ileri sürmektedirler<sup>344</sup>.

*Faiz, para alacaklısının, işbu paradan mahrum kaldığı süre için kendisine tanınan, anaparadan ayrı aynı zamanda anaparaya bağlı bir karşılıktır*<sup>345</sup>. BİK m. 14/2 hükmü, temerrüt faizi istemek için borçlunun kusurunun olup olmasının, bir zararın oluşup oluşmamasının bir öneminin olmaması nedeniyle<sup>346</sup> gecikme faizine benzemektedir. Öte yandan, TBK'nda sözleşmede temerrüt faizi kararlaştırılmaması

---

<sup>340</sup> ARSLANYÜREK KABAKLIOĞLU, Yasemin, *Ceza Koşulu ve Özellikle Zarar ve Tazminatla İlişkisi*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018), s. 34.

<sup>341</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 182 vd. SÜMER, s.124. GÖKÇEK KARACA, s. 142.

<sup>342</sup> Y. 9. HD., T. 31.03.1997, E. 1996/22736, K. 1997/6463, Aktaran GÖKTAŞ/ÇİL, s. 234.

<sup>343</sup> ULUCAN, s. 46.

<sup>344</sup> SÜMER, s. 123. GÖKTAŞ/ÇİL, s. 183, 189.

<sup>345</sup> OĞUZMAN, M. Kemal/ÖZ, Turgut, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt – 1*, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018) s. 304 vd.

<sup>346</sup> OĞUZMAN/ÖZ, (Cilt – 1) s. 491 vd.



halinde yürürlükteki temerrüt faizi hükümlerinin uygulanacağı (m. 88/1), m. 88/2 hükmü ile de sözleşme ile kararlaştırılan temerrüt faizi oranının azami haddini emredici olarak düzenlemiştir.

3095 sayılı Kanunî Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun m. 4 hükmü de diğer kanunlarda, 3095 sayılı kanunda belirlenmiş oranlardan fazla oranda faiz öngörülmesi halinde ilgili kanun hükümlerinin uygulanacağını düzenlemesine sahiptir. Buna göre, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanununun 1530/f. 7 hükmü, *“Bu madde hükümleri uyarınca alacaklıya yapılan geç ödemelere ilişkin temerrüt faiz oranının sözleşmede öngörülmediği veya ilgili hükümlerin geçersiz olduğu hâllerde uygulanacak faiz oranını ve alacağın tahsili masrafları için talep edilebilecek asgari giderim tutarını Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası her yıl ocak ayında ilan eder. Faiz oranı, 4/12/1984 tarihli ve 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanunda öngörülen ticari işlere uygulanacak gecikme faizi oranından en az yüzde sekiz fazla olmalıdır.”*, 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanununun m. 20/2 hükmü, *“Gider ve avans payının tamamını ödemeyen kat maliki ödemede geciktiği günler için aylık yüzde beş hesabıyla gecikme tazminatı ödemekle yükümlüdür.”*, 4857 sayılı İş Kanununun m. 34/1 hükmü, *“Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.”*, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun m. 53/2 hükmü de, *“Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında, temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.”* düzenlemesine sahiptir.

Örnek kabilinden yukarıda sayılan kanun maddeleri incelendiğinde, faiz hadleri belirtilirken temerrüdün oluşması halinde ödenmesi gereken meblağın niteliğinin faiz olduğu da açıkça belirtilmiştir. Oysa ki BİK m. 14/2 hükmünde, bu tutarın niteliği hakkında bir açıklamaya yer verilmemiş sadece ücretin gününde ödenmemesi halinde yüzde beş fazlası ile ödenmesi gerektiği ifade olunmuştur. Bu haliyle maddede faiz ifadesinin yer almaması nedeniyle 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun m. 1/1 hükmü de dikkate alındığında kanun koyucunun bu maddeyi vaz ederken iradesini faiz ödemesi yönünde kullanmadığı kanaatindeyim.

Yargıtay'ın söz konusu ödemeleri faiz olduğu<sup>347</sup> yönünde kararı olduğu gibi olmadığı<sup>348</sup> yönünde kararları da mevcuttur.

### **c. Tazminat ile kıyaslanması**

TBK m. 112 hükmü genel olarak tazminat davası açılabilmesinin şartlarını düzenlemektedir. Buna göre borcun hiç veya gerektiği gibi ifa edilmemiş olması ve bundan dolayı bir zararın oluşması gerekmekte, buna karşılık borçlu, borcun kendisine atfedilebilecek bir kusur olmadığını ispat ederse zararın tazmin etmekten kurtulabilecektir<sup>349</sup>. Ücretin zamanında ödenmemesi halinde gazetecinin bir zarara uğradığı muhakkak olup ispata gerek olmasa da işverenin, ücretin zamanında ödenmemesinde bir kusuru bulunmadığını ispat edip ücret ve buna bağlı olarak yüzde beş fazlası ile ödeme yükümlülüğünden kurtulamayacaktır. Bu durumda ilgili mevzuat hükümlerinde düzenlenen kusursuz sorumluluk halleri<sup>350</sup> akla gelse de gerekli özen gösterilmiş olsa bile zararın meydana gelmesinin engellenemeyeceği gibi kusursuz sorumlulukta da borçluyu borçtan kurtaracak imkanlar mevcuttur<sup>351</sup>. Bu nedenlerle yüzde beş fazla ödeme tazminat olarak kabul edilmemelidir<sup>352</sup>.

---

<sup>347</sup> Y. 9. HD., T. 25.09.2002, E. 2002/3263, K. 2002/17648, aktaran GÖKTAŞ/ÇİL, s. 218.

<sup>348</sup> Y. 9. HD., T. 26.10.1995, E. 1995/12853, K. 1995/32912, aktaran GÖKTAŞ/ÇİL, s. 237.

<sup>349</sup> Detaylı açıklama için OĞUZMAN/ÖZ, (Cilt – 1) s. 381 vd.

<sup>350</sup> TMK m. 730 (Taşınmaz Sahibinin Sorumluluğu), 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu m. 85 (Araç işletenin sorumluluğu), TBK m. 66 (Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu) gibi.

<sup>351</sup> Kusursuz sorumlulukla ilgili detaylı bilgi için bkz. OĞUZMAN/ÖZ, (Cilt – 2) s. 137 vd.

<sup>352</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 184.

#### d. Yargıtay uygulamaları

Yukarıda ilgili kısımlarda açıklanmaya çalışıldığı üzere, Yargıtayın söz konusu yüzde beş ödemelerle ilgili olarak gecikme tazminatı<sup>353</sup>, ceza koşulu, zam<sup>354</sup>, kendine özgü alacak<sup>355</sup> ve faiz olduğuna dair kararları mevcut olduğu gibi bunların aksine kararları da vardır.

Yargıtayın yüzde beş fazla ödemelerle ilgili olarak uygulaması YİBBGK kararı doğrultusunda kamu hükmü olduğu yönünde şekillenmiştir<sup>356</sup>. Anılan kararda BİK m. 14/2 hükmünde belirtilen alacağın sözleşme ile kararlaştırılmış tazminat, faiz veya ceza şartı olmadığı belirtilmiş ancak bu hukuki nitelendirmelerden herhangi birinin kapsamına neden girmediğine ilişkin bir açıklama yapılmamıştır.

Esasında bahse konu karar incelendiğinde “*Açıklanan Hukuk Genel Kurul ile anılan daire kararları arasındaki uyumsuzluk, 5953 sayılı Yasanın 14/2. maddesinin, kamu hükmü olup olmadığı yönünde değildir. Uyumsuzluk, anılan kanun hükmünün,*

---

<sup>353</sup> Y. 9. HD., T. 12.06.1973, E. 1972/ 28703, K. 1973/20347, aktaran GÖKTAŞ/ÇİL, s. 184. “Başvuruya konu yargılamada Mahkemece, 5953 sayılı Kanun’un 14. maddesi dikkate alınarak hesaplanan 236.505,32 TL’lik gecikme tazminatından, yukarıda açıklanan yerleşik Yargıtay içtihatları doğrultusunda takdiren %96 oranında indirim yapılarak 9.460,21 TL gecikme tazminatına hükmedildiği anlaşılmaktadır. 5953 sayılı Kanun’un 14. maddesinde bir kısım işçilik alacakları için öngörülmesi olan %5’lik gecikme tazminatının ödenmesinde, karşılıklı kusur durumlarının gözetilmesi suretiyle, 818 sayılı mülga Kanun’un 44. maddesi uyarınca bir indirimle gidilmesi gerektiğinin kabul edildiği bağlayıcı nitelikteki İçtihadı Birleştirme Kararı’nın varlığı karşısında, söz konusu indirimin hangi oranda ve hangi ölçütler doğrultusunda uygulanacağı Derece Mahkemelerinin takdirinde olup, açıkça keyfilik bulunmadıkça Anayasa Mahkemesinin bu takdire müdahalesi söz konusu olamaz.” AYM, Hasan Hüseyin Türk Başvurusu, T. 10.3.2015, 1. B., B. 2013/8469, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 18.08.2018.

<sup>354</sup> “Somut olayda davacının fazla çalışmasının da bulunduğu tanık beyanları ve dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Bu durum belirlenerek %5 zamlı ödemesi ile birlikte hesaplandıktan sonra Dairemizin indirim ilkeleri de gözönünde tutularak bir sonuca varılması gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi ayrı bir bozma nedeni sayılmıştır.” Y. 9. HD., T. 3.3.2003, E. 2003/1375, K. 2003/2718, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 18.08.2018.

<sup>355</sup> “...%5 fazla alacağının faiz alacağı olmayıp kendine özgü bir alacak olmasına rağmen faiz adıyla hüküm altına alınması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” Y. 9. HD., T. 10.11.2014, E. 2013/3590, K. 2014/33270, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 11.07.2018.

<sup>356</sup> YİBBGK, T. 24.12.1973, E. 1973/4, K. 1973/6, <www.kazanci.com.tr>, Erişim tarihi: 12.07.2018, “5953 sayılı Kanun’da bir kısım işçilik alacakları için öngörülen günlük yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralının mahiyeti tartışmalara sebep olmuş, konu, Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kuruluna intikal ettirilmiş ve 1973/4-6 sayılı içtihadı birleştirme kararında yüzde beş fazla ödeme parasının önce niteliği üzerinde durulmuş, faiz ya da tazminat olmadığı, uyulması zorunlu bir kamu hükmü olduğu kararda belirtilmiştir.” Y. 22. HD., T. 12.5.2016, E. 2016/9105, K. 2016/14537, Erişim tarihi: 12.07.2018, <www.lexpera.com.tr>.

*kamu hükmü olmasına rağmen, şartları gerçekleştiği takdirde Borçlar Kanununun 44. maddesinin uygulanması olanağı olup olmadığı noktasında toplanmaktadır.”* denilerek içtihat ayrılığının BİK m. 14/2 hükmünün nitelenmesinden değil, indirim yapılıp yapılmayacağından kaynaklandığını belirterek, bu hükmün kamu düzenine ilişkin bir hüküm olduğuna işaret etmiş ve hükmün emredici vasfından bahsedilerek bu fazla ödenmesi gereken parayı azaltan veya tamamen kaldıran sözleşme hükümlerinin geçersiz olduğunu, kanunun uygulanması gerektiğini belirleyerek, gazetecinin ücretinin zamanında ödenmemesinde veya ödenmeyen ücretin talep edilmesinde gecikmesinde kusuru varsa bu durumda yüzde beş fazla alacaklarda indirim yapılması gerektiğini hüküm altına almıştır.

Yargıtay, ücretin yüzde beş fazlasıyla ödenmesinin talep edilmesi halinde miktarının belirtilip harcının yatırılmasını aramakta<sup>357</sup>, söz konusu alacağın kamu hükmü olması nedeniyle bu yöndeki taleplerin saklı tutulmamış olmasının bu alacağa hak kazanılmasına engel teşkil etmeyeceğini belirtmektedir<sup>358</sup>.

ŞAKAR, BİK m. 14/2 düzenlemesinin kamu hükmü olması nedeniyle talep olmasa da bu alacağa hükmedilmesi gerektiğini<sup>359</sup>, SÜMER, HMK 26/1 hükmü doğrultusunda talep olmaksızın yüzde beş fazla ödemeye mahkemece kendiliğinden hükmedilemeyeceğini savunmaktadır<sup>360</sup>.

---

<sup>357</sup> “Basın İş Kanununun 14. maddesinde öngörülen geçecek her gün için % 5 fazlası ile ödeme faiz niteliğinde değildir. Buna rağmen hüküm altına alınan asıl ücret ve sosyal yardımlar için % 5 fazla ödeme faiz şeklinde görülerek hüküm tesis edilmiş olması doğru değildir. % 5 fazla ödeme ile ilgili istek ancak, hesaplanıp miktar belirtilmek ve harcı ödenmek suretiyle dava konusu yapılabilir.” Y. 9. HD., T. 05.11.1992, E. 1992/12201, K. 1992/12246, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 17.09.2018. “...taleplerinin günlük yüzde beş fazla ödeme olduğunu açıklamış olsa da miktar belirtilerek açık bir talepte bulunulmamış ve isteğe dair harç yatırılmamıştır. Böyle olunca taleple bağlılık kuralı uyarınca mahkemece, yüzde beş fazla ödemeye dair miktar belirtilerek tahsil hükmü kurulması hatalı olmuştur.” Y. 9. HD., T. 15.05.2007, E. 2007/6928, K. 2007/15203, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 17.09.2018.

<sup>358</sup> “...ücret alacağı geç ödendiğinde, işçinin fazlaya ilişkin hakkını saklı tutup tutmadığına bakılmaksızın, yüzde beş fazla ödeme tutarına hak kazanılır.” Y. 22. HD., T. 12.5.2016, E. 2016/9105, K. 2016/14537, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 12.07.2018.

<sup>359</sup> ŞAKAR, (*İş Hukuku Uygulaması*), s. 315.

<sup>360</sup> SÜMER, s. 131.

### (1) Yüzde beş fazla ödemelerden indirim

Yukarıda değinilen YİBBGK ve AYM kararları incelendiğinde, Yargıtay uygulamalarında yüzde beş fazla ödemelerde indirim yapılması gerekip gerekmediği yönünde bir tartışma bulunmamaktadır. Nitekim, AYM kararında YİBBGK kararının bağlayıcı olduğunu, indirim oranında keyfilik bulunmadığı sürece bunun denetlenmesinin mümkün olmadığını karar altına almıştır.

Yargıtay indirim oranının ne olacağına dair bazı kriterler öngörmüştür. Yargıtay, işbu alacağın talep edilmesi için gecikilen süre, yüzde beş fazlası talep olunan asıl alacağın ve yüzde beş fazla ödemenin hesaplanan tutarının göz önünde tutulmasını aramaktadır<sup>361</sup>. Bu yönde Yargıtay gazetecinin işten ayrıldıktan 4,5 ay sonra açılması nedeniyle %70 tutarındaki<sup>362</sup>, 2 yıl sonra açılan davada %85 tutarındaki<sup>363</sup> indirimin yeterli olmadığına karar vermiş, fazla mesai alacaklarında bu alacak tutarının belirlenmesi, belirlenen tutar üzerinden hakkaniyet indirimi yapılmasını, bu indirim yapıldıktan sonra belirlenen tutar üzerinden yüzde beş fazla ödeme miktarının belirlenmesini ve bu %5 fazla tutardan da hakkaniyet indirimi yapılması<sup>364</sup>, Yargıtay 9. HD, günlük yüzde beş fazla alacağın, asıl alacağın 4 – 5 katını

<sup>361</sup> Y. 22. HD., T. 14.1.2016, E. 2014/26717, K. 2016/619, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi 17.09.2018. YHGK, T. 16.11.2005, E. 2005/9-629 K. 2005/631, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi 02.09.2018.

<sup>362</sup> “Mahkemece, Basın İş Kanununa tabi olarak çalışan davacının çalıştığı yaklaşık 3 yıllık süre için fazla mesai alacağının %5 fazlası 200.466.682.665 TL, ulusal bayram ve genel tatil alacağının %5 fazlası 9.135.521.125 TL, ücret alacağının %5 fazlası 972.999.993 TL olduğu tespit edilmiş, BK.nun 44.maddesi hükmü uyarınca yaklaşık %70 oranında indirim yapılmak suretiyle hüküm kurulmuştur. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 24.12.1973 gün ve 1973/4 E, 1973/6 K. sayılı kararında “yüzde beş fazla ödemeye tabi işçilik alacaklarının uzun süre talep edilmemiş olması durumunda gazetecinin bu durumundan yararlanmasının iyi niyet kuralları ile bağdaşmayacağı” vurgulanmıştır. Dava fesih tarihinden yaklaşık 4,5 ay sonra açılmıştır. Davacı fesihten sonra beklemekle talep ettiği %5 fazla ödeme alacağının artmasına neden olmuştur. Bu nedenle somut olayın özelliği ve 24.12.1973 gün, 1973/4 E, 1973/6 K. sayılı içtihadı Birleştirme kararı dikkate alınarak daha yüksek oranda bir indirim yapılmalıdır.” YHGK., T. 2.2.2005, E. 2004/9-730, K. 2005/11, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi 18.08.2018.

<sup>363</sup> “dava fesih tarihinden itibaren 2 yıllık süre geçtikten sonra açılmış olmakla ve günlük yüzde beş fazla ödemeye dair istekler yönünden anılan gecikme süresine göre hesaplama yapılmakla, mahkemece % 85 oranında yapılan indirim yetersiz kalmıştır.” Y. 9. HD., T. 17.10.2006, E. 2006/23829 K. 2006/27512, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 16.08.2018.

<sup>364</sup> “Fazla mesainin aylık 28 saat üzerinden rapordaki diğer hesap unsurları esas alınarak tespiti gerekir. Daha sonra fazla mesai ücretinde makul oranda hakkaniyet indirimi yapılarak (daha önce %40 hakkaniyet indirimi yapıldığı ve davacının temyizi olmadığı gözardı edilmeden) talep edilebilir alacak miktarı belirlenmelidir. Hakkaniyet indirimi yapılmış fazla mesai miktarı üzerinden de %5 zamlı ödeme alacakları da belirlendikten sonra bu alacaktan ayrıca %90'dan az olmamak üzere hakkaniyet indirimi

geçmemesi<sup>365</sup> gerektiğini, Yargıtay 22. HD, asıl alacağın 4 katını geçmemesi<sup>366</sup> gerektiğini ifade etmektedir.

Görüldüğü üzere, günlük yüzde beş fazla ödemenin nitelendirilmesinde farklı kararlar ve görüşler bulunsa da bu alacak miktarında indirim yapılmasında doktrin de dahil olmak üzere pek görüş ayrılığı bulunmamaktadır.

YİBBGK kararında mülga Borçlar Kanunu m. 44 (TBK m. 52) uygulanmak suretiyle indirim yapılması öngörülmüş ve uygulama da bu yönde gelişmiştir. Öte yandan öğretide indirimin uygulanması için Yargıtay'ın dayanak yaptığı TBK m. 52 düzenlemesinin yüzde beş fazla ödemeye uygunluğu konusunda tartışma bulunmaktadır.

Bilindiği üzere, TBK m. 52 *“Zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir. Zarara hafif kusuruyla sebep olan tazminat yükümlüsü, tazminatı ödediğinde yoksulluğa düşecek olur ve hakkaniyet de gerektirirse hâkim, tazminatı indirebilir.”* hükmüne amirdir.<sup>367</sup> Madde metninden de görüleceği üzere, tazminatın indirilmesine veya tamamen kaldırılması, mağdurun zarara onay vermesi, mağdurun zarar veren kişi

---

*yapılmalı ve her iki alacak ayrı ayrı hüküm altına alınmalıdır.”* Y. 7. HD., T. 9.2.2016, E. 2015/36994 K. 2016/2189, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 16.08.2018.

<sup>365</sup> *“...hüküm altına alınan % 5 fazla alacağının asıl alacağın 4-5 katını geçecek şekilde karar verilmesi, dava tarihi ve fesih tarihi arasında geçen süre dikkate alındığında % 5 fazla alacaklarında daha yüksek bir oranda indirim yapılması gerekirken % 80 oranında indirim yapılması, %5 fazla alacağının faiz alacağı olmayıp kendine özgü bir alacak olmasına rağmen faiz adıyla hüküm altına alınması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”* Y. 9. HD., T. 10.11.2014, E. 2013/3590, K. 2014/33270, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 11.07.2018.

<sup>366</sup> *“Mahkemece, fazla çalışma % 5 fazlalığının asıl alacağın dört katından fazla olmayacak şekilde indirime gidilerek bir karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”* Y. 22. HD., T. 27.06.2016, E. 2015/12488 K. 2016/19313, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 11.07.2018.

<sup>367</sup> 818 sayılı Borçlar Kanunu m. 44: *“Mutazarrır olan taraf zarara razı olduğu yahut kendisinin fiili zararın ihdasına veya zararın tezayüdüne yardım ettiği ve zararı yapan şahsın hal ve mevkiini ağırlaştırdığı takdirde hakim, zarar ve ziyan miktarını tenkis yahut zarar ve ziyan hükmünden sarfinazar edebilir. Eğer zarar kasden veya ağır bir ihmâl veya tedbirsizlikle yapılmamış olduğu ve tazmini de borçluyu müzayakaya maruz bıraktığı takdirde hakim, hakkaniyete tevfikan zarar ve ziyanı tenkis edebilir.”*

ile birlikte kusurlu davranışta bulunması ve hafif kusurlu olan tazminat borçlusunun işbu tazminatı ödemesi halinde yoksulluğa düşecek olması halinde mümkündür.

*Mağdurun onayı;* açık veya zımni olabilir. Mağdurun geçerli bir şekilde zarara rıza göstermesi, kural olarak hukuka aykırılığı engellemesi nedeniyle sorumluluğu doğurmamakla birlikte, zararın mağdurun rıza gösterdiği limiti aşması, zararın rıza açıklamasının doğal neticesi olmaması halinde zarar verenin sorumluluğu oluşacaktır.<sup>368</sup> Yargıtay, ücretlerini 5 yıl süre ile geç ödenmesine ihtirazi kayıt koymaksızın kabul eden gazetecinin % 5 fazla ödeme talep edemeyeceğine hükmetmiştir<sup>369</sup>.

*Mağdurun birlikte kusuru;* ortalama düzeyde bir insandan beklenecek makul bir davranışta bulunmaması neticesinde zararın oluşmasını veya zararın artmasını ifade etmekte olup bu davranış yapma veya yapmama şeklinde de olabilir<sup>370</sup>. Yargıtay, ücret alacak davasının açılmasında geç kalınmasını birlikte kusur olarak değerlendirmektedir<sup>371</sup>. Her ne kadar, gazetecinin çalışırken ücret alacaklarını dava etme imkanına sahipse de iş ilişkisi devam ettiği sürece iş kaybı endişesi ile bu yönde dava yolu ile talepte bulunulmasının zorluğu ileri sürülerek davanın geç açılmasının yüzde beş fazla ödeme alacaklarının tenkisinde gerekçe olarak ileri sürülmesi eleştirilmektedir<sup>372</sup>.

*Tazminat sorumlusunun fakirliğe düşecek olması;* failin hafif kusurlu olması halinde zararı tamamen tazmin etmesi halinde fakirleşecekse, hakimin takdiri indirim

<sup>368</sup> OĞUZMAN/ÖZ, (Cilt – 2), s. 122 vd.

<sup>369</sup> Y. 9. HD., T. 21.11.2000, E. 2000/11993, K. 2000/17050 K., GÖKTAŞ/ÇİL, s. 187.

<sup>370</sup> OĞUZMAN/ÖZ, (Cilt – 2), s. 123 vd.

<sup>371</sup> “Somut olayda davacı uzun süren çalışmalarına ve genel tatil ücretlerini zamanında talep etmeyip miktarın artmasına neden olduğu gözetildiğinde, yukarıdaki ilkeler ve Hukuk Genel Kurulu Kararları (Örneğin 2007/337 E - 346 K ve 2005/203 E - 252 K sayılı Kararları) doğrultusunda bu isteklerin %5 leri alacaklarından daha yüksek oranda indirip yapılması gerekirken %85 oranında indirim hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” YHGK., T. 23.6.2010, E. 2010/9-305, K. 2010/336, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 16.09.2018.

<sup>372</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 186. “Ücreti ödenmeyen işçinin alacağı konusunda takibe geçmesi ya da ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması, iş ilişkisinin devamında bazı sorunlara yol açabilir.” Y. 22. HD., T. 10.10.2017, E. 2017/8647, K. 2017/21313, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 16.09.2018.

uygulayacağı durumdur<sup>373</sup>. Yargıtay günlük %5 fazla ödemelerin yıllık %1825'e ulaşması nedeniyle bu durumun gazetecinin zenginleşmesine yol açacağını ifade etmektedir<sup>374</sup>.

Diğer taraftan Yargıtay'ın TBK m. 52 hükmünü uygulaması öğretide eleştirilmektedir. Şöyle ki; APAYDIN, mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu m. 44 hükmünün (TBK m. 52) haksız eylemden kaynaklanan tazminat sorumluluğunda uygulanabileceğini, mülga 818 sayılı kanunun m. 98 hükmünün<sup>375</sup> (TBK m. 114)<sup>376</sup> ise kıyas yolu ile haksız fiil ve sözleşmeye aykırılık hallerinde uygulanabileceğinden bahisle mülga Borçlar Kanunu m. 44 (TBK m. 52) hükmünün hakkın kötüye kullanılması hali hariç uygulanamayacağını<sup>377</sup>, NARMANLIOĞLU, Borçlar Kanununun liberal yapısının zarar ve kusur kavramlarına yer vermeyen İş Kanununun sosyal karakterine uygun olmadığından Borçlar Kanunu m. 44 hükmünün uygulanmasının mümkün olmadığını, gazetecinin TMK m. 2 düzenlemesine aykırı davranması halinde yüzde beş fazla ödemelerin kaldırılması gerektiğini, bu alacağın geç talep edilmesinin indirim sebebi olmayacağını, YİBBGK kararı ile varılan çözüme TMK m. 2 hükmü ile zaten ulaşılma imkanının mevcut olduğunu<sup>378</sup>, AKYİĞİT, yüzde

---

<sup>373</sup> OĞUZMAN/ÖZ, (Cilt – 2), s. 127 vd.

<sup>374</sup> “Gerçekten gazetecinin emeğinin karşılığı olan hakları yeterince güvence altına alınmadığı takdirde, göreviyle ilgili konularda bağımsızlığı ve hatta tarafsızlığından söz edilemez. Bu nedenle yasa koyucu gazeteciler yönünden ücret ve bazı diğer hakları koruma çabası içine girmiştir. Düzenleme ile hedeflenen, gazetecinin ücret ve diğer işçilik haklarının gününde ödenmesini sağlamaktır. İşverenin yasa hükmüne uyması durumunda günlük yüzde beş fazla ödeme bakımından bir yaptırım gündeme gelmez. Buna karşın ödemelerin gecikmesi halinde günlük yüzde beş fazla ödeme kuralı yıllık % 1825 oranına karşılık geldiğinden kısa süre içinde önemli miktara ulaşabilmektedir. Söz konusu hüküm gazeteci yönünden de bir zenginleşme aracı olarak kullanılmalıdır.” YHGK., T. 23.6.2010, E. 2010/9-305, K. 2010/336, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 16.09.2018.

<sup>375</sup> Borçlu, umumiyet itibariyle her kusurdan mesuldür. Bu mesuliyetin vüsati işin hususi mahiyetine göre çok veya az olabilir. Hususiyle iş borçlu için bir faideyi mucip olmadığı surette, mesuliyet daha az şiddetle takdir olunur. Haksız fiillerden mütevellit mesuliyete müteallik hükümler, kıyasen akde muhalif hareketlerde tatbik olunur.

<sup>376</sup> Borçlu, genel olarak her türlü kusurdan sorumludur. Borçlunun sorumluluğunun kapsamı, işin özel niteliğine göre belirlenir. İş özellikle borçlu için bir yarar sağlamıyorsa, sorumluluk daha hafif olarak değerlendirilir. Haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler, kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hâllerine de uygulanır.

<sup>377</sup> APAYDIN, Orhan, “Karar İncelemesi”, *İş Hukuku Uygulaması (İHU)*, 1975, BasışK. 14, No.1, aktaranlar ŞAKAR, s. 80, GÖKÇEK KARACA, s. 140 ve GÖKTAŞ/ÇİL, s. 187 vd.

<sup>378</sup> NARMANLIOĞLU, Ünal, “Zamanında Dava Açmayan Gazetecinin Arttırımlı Ücretinin Miktarının Saptanması” (Karar İncelemesi), *İş Hukuku Uygulaması (İHU)*, 1977, BasışK. 14, No.2, aktaranlar ŞAKAR, s. 80, GÖKÇEK KARACA, s. 140, SÜMER, s. 129, ve GÖKTAŞ/ÇİL, s. 187 vd.



beş fazla ödemelerin faiz olması sebebiyle bunda bir indirimle gidilmesinin mümkün olmadığını<sup>379</sup>, SÜMER, yüzde beş fazla ödemelerin gecikme faizi olduğundan bahisle bunda indirimle gidilmesinin mümkün olmadığını, bu sebeple TBK m. 52 hükmünün uygulanamayacağını, bunun yanı sıra söz konusu alacağın yüksek olması nedeniyle yasal düzenleme yapılması gerektiğini<sup>380</sup> ileri sürerek Yargıtay uygulamasını eleştirmiştir. GÖKTAŞ/ÇİL, işbu alacağın faiz olması nedeniyle kural olarak indirim yapılamayacağını, ancak alacak tutarının yıllık %1825'e ulaşması nedeniyle bir indirim yapılması zorunluluğunun muhakkak olduğunu, TMK m. 2 hükmünün uygulanması halinde ise ödenecek tutarın tamamen kaldırılmasının da söz konusu olacağını, bunun da hakkaniyete aykırı olduğunu, indirim yapılabilmesi için mülga Borçlar Kanunu m. 44 (TBK m. 52) hükmünden daha elverişli bir hüküm bulunmadığını, temerrüt faizinin de götürü tazminat olmasından dolayı Yargıtay uygulamasına yaklaştığını ifade etmektedir<sup>381</sup>.

ŞAKAR<sup>382</sup> ve GÖKÇEK KARACA<sup>383</sup> TBK m. 114 düzenlemesi doğrultusunda sözleşme ihlalinde kıyasen haksız eylem hükümlerinin uygulanabileceği ve TMK m. 2 hükmü de dikkate alındığında Yargıtay uygulamasını isabetli bulmaktadırlar. AKIN, söz konusu alacağın indirilmesinde Yargıtay uygulamasının Basın İş Kanununda bir normun uygulanması nedeniyle oluşan neticenin TMK m. 2 doğrultusunda düzeltilmesi olarak nitelendirmektedir<sup>384</sup>.

Kıdem tazminatının hukuki niteliğinin ücret, tazminat, ikramiye, sigorta, kendine özgü bir kurum olduğuna ilişkin öğretide çeşitli görüşler<sup>385</sup> mevcut olup

---

<sup>379</sup> AKYIĞIT, Ercan, "Gazetecinin Ücretinde Gecikme ve Sonuçları", *Yargı Dünyası*, (Mayıs 2002), S. 77, aktaranlar GÖKÇEK KARACA, s. 140, SÜMER, s. 129 vd., ve GÖKTAŞ/ÇİL, s. 189.

<sup>380</sup> SÜMER, s. 130.

<sup>381</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 189 vd.

<sup>382</sup> ŞAKAR, s. 80. ŞAKAR, (İş Hukuku Uygulaması), s. 316.

<sup>383</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 141.

<sup>384</sup> AKIN, Levent, "Fazla Çalışma Alacakları ve 5953 Sayılı Yasadan Doğan Alacağa İlişkin Hakkaniyet İndirimi", *Çimento İşveren*, (C. 28, S.1, Ocak 2014), s. 50 – 62. <[www.ceis.org.tr/dergi/ocak2014/](http://www.ceis.org.tr/dergi/ocak2014/)>, Erişim tarihi: 20.09.2018.

<sup>385</sup> Söz konusu görüşlere ilişkin geniş açıklama için bkz. GÜNAY, (Cilt – 2), s. 3000 vd.

yukarıda kısaca açıklanmaya çalışıldığı üzere BİK m. 14/2 hükmünde düzenlenen yüzde beş fazla ödemelere ilişkin de farklı düşünceler vardır. Kanaatimce, bu hükmünün amacının, gazetecinin ücretini zamanında almasını temin etme olduğu, gazeteciye zenginleştirme işvereni de cezalandırma, zor durumda bırakma gibi bir işlevi olmadığı da göz önünde tutulduğunda, kendine özgü gazetecilere özel bir düzenlemedir. Bu haliyle söz konusu hüküm amaca uygun olarak yorumlandığında – her ne kadar kanunda düzenlenmiş olsa da – ücret alacağına bir sözleşme ilişkisine dayanması, TBK m. 114/2 hükmü doğrultusunda, *sözleşmeye aykırılık ile ilgili özel bir düzenlemenin olmadığı konularda, haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümler, sözleşmeye aykırılığın kapsamının tayininde de uygulanacağından*<sup>386</sup> hareketle TBK m. 52 hükmünün uygulanması ve bu konuda yasal düzenleme yapılması gerektiği düşüncesindeyim. Nitekim, mülga 625 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'nun m. 35 hükmü yönetici ve öğretmenlerin aylık ücretlerin zamanında ödenmemesi halinde bu ücretlerin gün başına aylık ücretin %1 fazlasıyla ödeneceği hükmü yer almaktayken, bu kanunu yürürlükten kaldıran 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununda böyle bir hükme yer verilmemiştir.

## **(2) Yüzde beş fazla ödemelerin Anayasaya aykırı olmadığı hakkındaki Anayasa Mahkemesi kararlarının kısa değerlendirmesi**

Ankara 9. İş Mahkemesi, Basın İş Kanununun m. 14/2 ve EK m. 1/8 hükmünün Anayasanın 2., 5., 10. 11., 48., 49. ve 55. maddelerine aykırı olduğu iddialarını ciddi bularak söz konusu kanun maddesinin iptali için Anayasa Mahkemesine başvurmuş, AYM bu maddenin Anayasaya aykırı olmadığına oybirliği ile karar vermiştir<sup>387</sup>.

AYM gerekçesinde, Anayasanın 10. maddesinde düzenlenen eşitliğinin, hukuki durumları aynı olan kişiler arasında geçerli olduğunu, özellikli durumdaki kişiler için farklı uygulamaların yapılabileceğini, bunun da eşitlik ilkesini zedelemeyeceğini, her ne kadar gazeteciler lehine ayrıcalıklı bir düzenleme yapılmışsa da bu ayrıcalığın işçi ve memurdan farklı çalışma koşullarında olan gazetecilerin korunması amacıyla yaratıldığını belirterek bu maddenin ihlal edilmediğine karar

---

<sup>386</sup> BAYSAL, Başak, *Zarar Görenin Kusuru (Müterafik Kusur)*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2012), s. 281.

<sup>387</sup> AYM, T. 12.06.2008, E. 2005/28, K. 2008/122, RG., T. 13.11.2008, S. 27053, <www.resmigazete.gov.tr>, Erişim tarihi: 16.08.2018.

vermiştir. Yine iptali istenen bu maddenin işlevinin, işçiden farklı konumda bulunan ve görevi kamuoyunu doğru olarak bilgilendirme olan gazetecileri hem işverene karşı korumak hem de basın özgürlüğü katkı sağlamak olduğunu belirterek çalışma barışını düzenleyen m. 49 hükmüne aykırı olmadığını ifade etmiş ve gazetecilik mesleğinin özelliği nedeniyle de çalışanların adaletli ücret almaları gerektiğini düzenleyen Anayasanın 55. maddesine de bir aykırılık görmemiştir.

ULUCAN, BİK m. 14/2 ve Ek m.1/8 hükmünün anayasaya aykırılığının mahkemece AYM'ye taşınması üzerine, BİK'nun söz konusu maddesi ile Anayasa'nın 26. maddesinde düzenlenen *düşünceyi açıklama ve yayma hürriyetinin* sağlandığını ve böylelikle gazetecinin mesleğini rahatlıkla icra edebildiğini, aynı gerekçe ile gazetecilerin 4857 sayılı kanunda düzenlenen iş güvencesi kapsamına BİK m. 6'da yapılan değişiklikle kıyas yoluyla dahil edildiğini, ancak BİK m. 14/2 hükmünün aşırı bir yaptırım öngörmesi nedeni ile gazetecilerin hakları koruma açısından aynı şekilde ölçülü olmadığını, gazetecinin ücreti korunmak istenirken işverenin ekonomik olarak tehlikeye uğratabileceği boyutta olmaması gerektiğini ve bu BİK'nun bu düzenlemesinin Anayasanın m. 55 düzenlemesinin bu kadar fahiş yaptırımı gerekli kılmayacağını, gazetecinin ücreti korunmak isterken ulaşılan meblağ yayıncının mahvına sebep olabilecek düzeye ulaşabileceğini, bunu da basın hürriyetinin bir parçası olan yayın yapma girişimini ortadan kaldıracak düzeye ulaşabileceğini, bu durumda anayasa ile bir yandan girişim özgürlüğü korunurken öte yandan Anayasanın "*Kanun, haber, düşünce ve kanaatlerin serbestçe yayımlanmasını engelleyici veya zorlaştırıcı siyasal, ekonomik, malî ve teknik şartlar koyamaz.*" şeklindeki m. 29/2 – c. 2 hükmünün de dikkate alınması gerektiğini, %5 fazla ödemelerle basın özgürlüğünün korunduğu kabul edilse dahi, bu tutarın küçük ölçekli basın kuruluşlarının ortadan kaldıracak boyuta ulaşabileceğinin ve bu sebeple de halkın düşünce ve haber alma özgürlüğünün de ortadan kaldırma imkanının mevcut olduğunu, yıllık %1825'e ulaşan fazla ödemelerin ölçülülük ilkesini aştığını, 4857 sayılı kanunda yer alan ücreti korumaya yönelik hükümlerin yeteri kadar caydırıcılık sağladığını, gazeteciler ile işçilerin hukuksal konumları ne kadar farklı da olsa gazetecinin de işçi olması sebebiyle bu derece ayrıcalıklı bir konumda bulunmasının gerekmediğini, keza aylarca denizde bulunan gemi adamlarından, madenlerde çalışan işçilerden, itfaiyecilerden ve hatta diğer işçilerden daha ağır koşullarda çalıştıkları ve bu sebeple ayrı bir konumda bulduklarının söylenemeyeceğini, BİK m. 14/2 hükmü ile adil ücretin değil ücretin

ödenmesinin sağlandığı bu sebeple de Anayasanın 55. maddesi kapsamında değerlendirilemeyeceğini, YİBBGK'nun 24.12.1973, E. 1973/4, K. 1973/6 sayılı kararında bu madde hükmünün gazeteciyi haksız menfaat elde etme yoluna ittiğinden indirimle gidilmesi gerektiğini karar altına aldığından bahisle bu düzenlemenin tartışılması gerektiğini ifade etmiştir<sup>388</sup>.

GÖKTAŞ/ÇİL, konuyu anayasanın eşitlik ilkesi çerçevesinde ele almış ve gazetecinin hukuki konumlarının işçilerden farklı olduğu, çalışma tarzlarının, toplumdaki yeri ve önemi, dördüncü kuvvet olmaları, basın özgürlüğünün sınırlanmasının kolay olduğu gibi gerekçelerle özel şekilde korunmaları gerektiği gerekçesiyle BİK'nun söz konusu hükmünün Anayasanın eşitlik ilkesinin gereği olduğunu savunmaktadır<sup>389</sup>.

Her ne kadar, AYM, BİK m. 14/2 ve Ek m. 1/8 hükmünün Anayasaya aykırı olmadığı yönünde bağlayıcı bir karar almışsa da Anayasanın “*Anayasa Mahkemesinin işin esasına girerek verdiği red kararının Resmî Gazetede yayımlanmasından sonra on yıl geçmedikçe aynı kanun hükmünün Anayasaya aykırılığı iddiasıyla tekrar başvuruda bulunulamaz.*” şeklindeki m. 152/4 hükmü gereğince ULUCAN'ın yukarıya alıntılanan gerekçeleri doğrultusunda tekrardan Anayasa Mahkemesi önüne götürülebileceği kanaatindeyim.

#### **e. Zamanaşımı ve faiz**

Asıl ücrete bağlı bir alacak olan BİK m. 14/2 hükmünde düzenlenen %5 fazla ödemeler 5 yıllık zamanaşımına süresine tabidir.<sup>390</sup>

Söz konusu %5 alacağa ilişkin faiz uygulanıp uygulanmayacağı ise bu alacağın hukuki nitelendirmesine göre farklılık gösterecektir. Şöyle ki, bu alacağın gecikme faizi olarak kabulü halinde TBK m. 121/son hükmü gereğince yeniden faiz yürütülemeyecektir<sup>391</sup>. Öte yanda, Yargıtay'ın bu alacağının niteliğinin kanun hükmü

---

<sup>388</sup> ULUCAN, s. 46 vd.

<sup>389</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 192 vd.

<sup>390</sup> SÜMER, s. 131.

<sup>391</sup> SÜMER, s. 132. GÖKTAŞ/ÇİL, s. 191.

olduğu yönünde görüşünün kabulü halinde ise bu alacaklar için faiz işletilebilecek ve söz konusu alacağa ilişkin faiz başlangıç tarihi dava tarihi<sup>392</sup> olup işletilecek faiz de yasal faizdir<sup>393</sup>.

## B. Cezai Yaptırımlar

BİK m. 27 hükmü ile ücretin zamanında ödenmemesi halinde işverene verilecek para cezaları düzenlenmiştir. Buna göre, herhangi bir zorunluluk olmaksızın, gazetecinin ücretinin peşin ödenmemesi veya ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit hak edişin banka hesabına yatırılmaması halinde bu yükümlülüğe aykırı davranılan her bir gazeteci için (m. 27/a) 2019 yılı itibariyle 3.897-TL, talim veya manevra kısmi veya umumi seferberlik ya da muvazzaf askerlik hizmeti süresince ödenmesi gereken ücretin ödenmemesi halinde (m. 27/b) 2019 yılı itibariyle 3.897-TL, gazetecinin çalışırken veya ayrıldıktan sonra yaptığı yayın nedeniyle hürriyetinin tahdit edilmesi halinde ödenmesi gereken ücretin ödenmemesi halinde (m. 27/c) 2019 yılı itibariyle 3.897-TL, BİK m. 25 gereğince yasak olmasına rağmen gazetecinin ücretinde indirimde gidilmesi halinde 2019 yılı itibariyle 6.500-TL idari para cezası verilmektedir<sup>394</sup>.

---

<sup>392</sup> “Fazla çalışma bakımından sözü edilen yüzde beş fazla ödeme alacaklarına dava ve ıslah tarihlerinden itibaren faize karar verilmesi gerekir. Mahkemece, kısmi davada hak kazanılan yüzde beş fazla ödeme alacağıının ıslahtan sonra hesaplanan indirimsiz tutara eklenmesi suretiyle hesaplamaya gidilmesi hatalıdır. Davacının bayram ve genel tatil alacağıının gününde ödenmemesinden kaynaklanan yüzde beş fazla ödemeye dair alacak da aynı hesapyöntemiyle hesaplanmalıdır.” 9. HD., T. 15.04.2014, E. 2012/13294, K. 2014/12682, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 30.09.2018.

<sup>393</sup> “...Basın İş Yasasında 4857 Sayılı İş Yasasında olduğu gibi işçilik alacaklarına en yüksek banka mevduat faizi işletileceğine dair açık bir hüküm bulunmadığı ve davacı yasal faiz talep ettiği halde mahkemenin talep edilen yasal faizin en yüksek banka mevduat faizi olduğunu belirterek fazla mesai, milli bayram ve genel tatil çalışma ücretleriyle bunların %5 fazlalıklarına aynı şekilde ikramiye alacağına talebi aşarak en yüksek banka mevduat faizi işletmesi hatalı olup bozma nedenidir.” Y. 7. HD., T. 25.06.2013, E. 2013/8958, K. 2013/11909, <www.kazanci.com.tr>, Erişim tarihi: 30.09.2018. “5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda işçilik alacaklarına uygulanacak faizin türüne ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda hüküm altına alınan kıdem tazminatı, fazla çalışma ve %5 fazla alacaklarına yasal faiz uygulanması gerekirken bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize hükmedilmesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” T. 15.04.2015, E. 2014/2089, K. 2015/14391, <emsal.yargitay.gov.tr>, Erişim tarihi: 30.09.2018.

<sup>394</sup> Erişim tarihi: 25.02.2019, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/para-cezalari/idari-para-cezalari/>.

Ayrıca, gazeteciye yıllık izin verilmemesi veya izin verilip de izin süresine ait ücretin ödememesi halinde, verilmeyen yıllık izin ya da izin süresine ait ücretleri ödenmeyen gazetecinin izin süresine karşılık gelen ücretin üç katı (m. 29), fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi veya kanunda belirtilen fazla çalışma saat ücretlerinden az hesap edilerek ödenmesi halinde ödenmeyen veya eksik ödenen ücret tutarının beş katı idarî para cezası verilir (Ek m. 3).

Söz konusu idari para cezaları T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından uygulanır.

## **II. ÜCRETİN ZAMANINDA ÖDENMEMESİ NEDENİYLE İŞGÖRME EDİMİNDEN KAÇINMA VE SÖZLEŞMENİN HAKLI SEBEPLE FESHİ İMKANI**

### **A. İşgörme ediminden kaçınma**

4857 sayılı İş Kanununun “*Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz.*” şeklindeki m. 34 hükmü işçinin, mücbir bir sebep olmaksızın ücretin ödenmesi gereken zamandan itibaren 20 gün içerisinde ödenmemesi halinde işgörmek zorunda olmadığını dilerse bu borcundan kaçınabileceğini hüküm altına almıştır. Madde metninde bahsi geçen ücretin, ücret eklerini de kapsadığı ve geniş anlamda ücret olduğu Yargıtay kararlarında da belirtilmekte<sup>395</sup> ve öğretide de kabul edilmektedir<sup>396</sup>. Benzer bir hüküm

<sup>395</sup> “Somut uyumsuzlukta; davaya konu, “birikmiş avukat vekalet ücreti” İş Kanunu'nun 34. maddesi uyarınca geniş anlamda ücret mahiyetindedir.” Y. 9. HD., T. 23.1.2018, E. 2016/19515, K. 2018/1053, <www.kazanci.com.tr>, Erişim tarihi: 30.09.2018.

<sup>396</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. SÜZEK, s. 399 vd.

TBK m. 97 düzenlemesinde yer almaktadır. Buna göre, “*Karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmenin ifası isteminde bulunan tarafın, sözleşmenin koşullarına ve özelliklerine göre daha sonra ifa etme hakkı olmadıkça, kendi borcunu ifa etmiş ya da ifasını önermiş olması gerekir.*”

BİK’nda gazetecinin ücretinin zamanında ödenmemesi halinde işgörmekten kaçınabileceğine dair bir hüküm bulunmamaktadır. Öğretide, ücretin zamanında ödenmemesi halinde gazetecinin TBK m. 97 ve İş K. m. 34 hükmü doğrultusunda işgörmekten kaçınabileceği ileri sürülmektedir<sup>397</sup>. ULUCAN, gazetecinin işgörme ediminden kaçınabilmesinin, kanun gereği gazetecinin ücretinin peşin ödenmesi zorunlu bulunduğundan ancak ücretin genellikle peşin ödenmediğine durumlar için geçerli olduğunu, bu durumda da ücretin peşin olarak ödenmemesi ve ödeme yapılacağına dair ciddi bir öneri yapılmaması halinde mümkün olacağını belirtmektedir<sup>398</sup>.

## **B. Basın iş sözleşmesinin gazeteci tarafından haklı sebeple feshi**

İş K. m. 24/II – e hükmü ücretin zamanında ödenmemesi halinde iş akdinin haklı nedenle feshine imkan tanımaktadır. BİK’da ise bu yönde bir hüküm yer almamakta, gazeteciye iş akdini derhal feshedebilme hakkı “*Bir mevketenin veçhe ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöhretini veya umumiyetle mânevi menfaatlerini ihlâl edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bâriz bir değişiklik vukuu halinde*” tanınmıştır (BİK m. 11/1). Bu sebeple iş sözleşmesini fesheden gazeteci, “*işverenin kusuru neticesinde iş akdini feshetmiş olsa idi ne miktar tazminat alacak idiyse, o miktar tazminat isteyebilir*” (BİK m. 11/2).

BİK m. 11 hükmünün kenar başlığı “*ihbar mühletini beklemeksizin fesih hakkı ve tazminat*” olup bu maddede kıdem tazminatına ilişkin bir hükme yer verilmemiş, kenar başlığı “*akdin işveren tarafından feshi ve kıdem tazminatı*” olan m. 6 hükmünde ise sözleşmenin gazeteci tarafından feshine dair bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

---

<sup>397</sup> SÜMER, s. 134. GÖKÇEK KARACA, s. 144.

<sup>398</sup> ULUCAN, s. 43.

ÖZEK, BİK m. 11/2 hükmünün “*Hizmetine bu madde hükümlerine göre son verilen gazeteciye feshi ihbar edilen mukavelenin taallük ettiği her hizmet yılı veya küsuru için, son aylığı esas ittihaz olunmak suretiyle her yıl için bir aylık ücreti miktarında tazminat verilir. Ancak, yıllık hizmetin altı aydan az kısmı nazara alınmaz. İlk mukavele yılında bu miktar hesaplanmaz.*” şeklindeki BİK m. 6/7 düzenlemesine atıf yaptığını, dolayısıyla basın iş sözleşmesinin BİK m. 11/1 hükmüne göre feshi halinde kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesi gerektiğini<sup>399</sup>, OĞUZMAN, BİK m. 11/2 hükmü gereğince işverenin kusurlu davranışı nedeniyle ödenmesi gereken bir tazminat bulunmadığından bu maddede yapılan atfın açık olmadığını, BİK m. 6 hükmünün tamamının belirsiz süreli basın iş sözleşmesinin ihbar öneli tanınarak feshini düzenlediğini, bu hakkın kullanılmasının da bir kusur olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığını, bu sebeple BİK m. 11/1 hükmü gereğince fesih yapılması halinde mülga 818 sayılı kanunun m. 345 hükmünün<sup>400</sup> (TBK m. 437)<sup>401</sup> uygulanarak tazminat tutarı hesaplanması gerektiğini belirtmektedir<sup>402</sup>. NARMANLIOĞLU, BİK m. 11/2 hükmünün amaca göre yorumlanması gerektiğini belirterek, tarafların karşılıklı menfaatlerine de uygun düştüğünden bahisle bu ödemenin kıdem tazminatı olduğunu belirtmektedir<sup>403</sup>. Yargıtay BİK m. 11/2 hükmünde belirtilen tazminatın kıdem tazminatı olduğunu kabul etmektedir<sup>404</sup>.

---

<sup>399</sup> ÖZEK, s. 87 vd.

<sup>400</sup> “*Muhik sebepler bir tarafın akte riayet etmemesinden ibaret olduğu takdirde bu taraf diğer tarafa, onun akit ile müstahak iken mahrum kaldığı fer'i menfaatlerde nazara alınmak üzere tam bir tazminat itasıyle mükellef olur. Bundan başka hâkim vaktinden evvel feshin mali neticelerini, hali ve mahalli âdeti göz önünde tutarak takdir eder.*”

<sup>401</sup> “*Haklı fesih sebepleri, taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak, tamamen gidermekle yükümlüdür. Diğer durumlarda hâkim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak haklı sebeple feshin maddi sonuçlarını serbestçe değerlendirir.*”

<sup>402</sup> OĞUZMAN, s. 878.

<sup>403</sup> NARMANLIOĞLU, (Kıdem Tazminatı), s. 1743 vd.

<sup>404</sup> “*212 sayılı Kanunun geçici maddesinde, Kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren iki yıl sonraki fesihlerde 6. maddenin uygulanabileceği ifade ediliyorsa da, sözü geçen maddenin kenar başlığı olan "akdin işveren tarafından feshi ve kıdem tazminatı" ibaresinin de açıkça ifade ettiği gibi, bu madde akdin gazeteci tarafından feshini değil, işveren tarafından feshini düzenlemektedir. Bu nedenle geçici maddede, 6. maddeye yapılan yollamanın gereksiz olduğu savunularak ilim heyeti raporu benimsenmiştir ( Kemal Oğuzman, Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması, İHFM, 1967, C. 32, Sayı: 2-4, S. 875, dn. 34 ). Bu görüşe göre de; 5953 sayılı Kanunun 6. maddesinin kıdem tazminatını düzenlediği ve işveren tarafından hizmet sözleşmesinin feshi halinde kıdem tazminatına hak kazanılacağı, gazetecinin istifa etmesi durumunda ise, bu tazminatın söz konusu*



Görülüyor ki, BİK’da basın iş sözleşmesinin gazeteci tarafından haklı sebeple fesih hükmü 11. maddede düzenlenmiş, bunun dışında haklı sebeple feshe ilişkin başkaca bir düzenlemeye yer verilmiş değildir. Bu nedenle ücretin zamanında ödenmemesi halinde, bu durumun gazeteciye basın iş sözleşmesini haklı sebeple feshedip kıdem tazminatına hak kazanabileceğine dair İş Kanunda olduğu gibi bir düzenlemenin Basın İş Kanunda yer almaması tartışmalara neden olmuştur. Nitekim, GÖKTAŞ/ÇİL, ücretin zamanında ödenmemesi nedeniyle basın iş sözleşmesinin gazeteci tarafından haklı nedenle feshi halinde ödenecek tazminatın kıdem tazminatı olmadığını mülga 818 sayılı kanunun m. 345 hükmünün (TBK m. 437) düzenlediği tazminat olduğunu ifade etmiştir<sup>405</sup>. SÜMER ise gazetecinin haklı nedenle fesih imkanının sadece BİK m. 11 hükmü ile sınırlandırmamak gerektiğini, haklı feshin amacının objektif iyiniyet kuralı çerçevesinde sözleşmeyi devam ettirmesinin kendisinden beklenmeyecek kişinin sözleşmeden kurtulma imkanı tanınması olduğunu belirtmiştir. Aynı yazar, BİK’da ücretin zamanında ödenmemesi halinin haklı fesih imkanı tanıyıp tanımadığına dair bir hüküm bulunmamasının kanun boşluğu olduğunu, bu boşluğun da TBK m. 435 hükmü ile doldurulması gerektiğini, hangi durumun da haklı sebep olarak kabul edileceğinin de İş K. m. 24 hükmünden kıyasen yararlanılarak belirleneceğini, bu sebeple de ücretin ödenmemesi halinin gazeteci açısından haklı sebeple fesih hakkı tanıdığını savunmaktadır<sup>406</sup>. AKYİĞİT, BİK m. 11/1 hükmü dışında kalan ve haklı sebeple olarak kabul edilen her durumda gazeteciye kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğini, aksi halde BİK m. 11/2 hükmüne anlam vermenin zorlaşacağını ifade etmektedir<sup>407</sup>.

Yargıtay, ücretin zamanında ödenmemesi sebebiyle sözleşmenin gazeteci tarafından feshi halinde kıdem tazminatı ödenmemesi gerektiği yönünde karar

---

*olamayacağı, gazetecinin 11. maddeye göre akdi feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağından, geçici maddenin sadece 11. maddeye göre yapılan fesih ile ilgili olduğu kabul edilmektedir ( Ünal Narmanlıoğlu, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul 1973, S: 250-252 ).” YHGK, T. 12.3.1997, E. 1996/9-914, K. 1997/170, <www.kazanci.com.tr>, Erişim tarihi: 30.09.2018.*

<sup>405</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 56

<sup>406</sup> SÜMER, s. 136 vd.

<sup>407</sup> AKYİĞİT, (Kıdem Tazminatı), s. 12.

vermekteyken<sup>408</sup> içtihat değişikliğine giderek artık ücretin zamanında ödenmemesini haklı sebeple fesih kabul ederek, kıdem tazminatına ödenmesi gerektiğine hükmetmektedir<sup>409</sup>.

Yukarıda da değinildiği üzere, BİK'da gazeteciye sözleşmeyi haklı sebeple feshine imkan tanıyan tek madde 11/1 hükmü olup işbu maddede de haklı sebeple fesih olanağı *bir mevkutenin veçhe ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöhretini veya umumiyetle mânevi menfaatlerini ihlâl edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bâriz bir değişiklik vukuu* ile sınırlandırmıştır. Bu halde kanunun lafzından hareketle gazetecinin işbu durumun gerçekleşmesi durumu hariç basın iş sözleşmesini

<sup>408</sup> “Öncelikle belirtmek gerekir ki; 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16. maddesinde olduğu gibi ücretlerin zamanında ödenmemesinin işçiye haklı fesih hakkı verdiği hususunda bir düzenleme bulunmamaktadır. 5953 sayılı yasa ücretin zamanında ödenmemesinin yaptırımını, 14/2. maddesinde "Gazetecilere ücretlerini zamanında ödemeyen işverenler, bu ücretleri her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemeye mecburdurlar." Hükmünü getirerek ortaya koymuş, diğer iş yasalarından farklı bir düzenlemeye gitmiştir. Yine 5953 sayılı Basın İş Kanununun önelsiz (Haklı nedenle) feshi düzenleyen 11. maddesindeki fesih nedenleri, aynı konuda düzenleme içeren 1475 sayılı İş Yasasının 16. ve 17. maddelerine göre çok dar ve sınırlı tutulmuştur. Anılan 11. maddeye göre "Bir mevkutenin veçhe ve karakterinde gazeteci için şeref ve şöhretini veya umumiyetle manevi menfaatlerini ihlal edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bariz bir değişiklik vukuu halinde" gazeteci ihbar müddetini beklemeden akdi feshedebilir ve süre şartı gerçekleşmişse kıdem tazminatı talep edebilir. Görüldüğü üzere; önelsiz feshi düzenleyen 11. maddenin açıklanan bu sınırlı ve dar düzenlemesi karşısında maddede yer almayan ücretin zamanında ödenmemesi hususunun işçiye haklı nedenle fesih hakkı vereceğini kabule olanak bulunmamaktadır." YHGK, T. 16.05.2001, E. 2001/9-417, K. 2001/419, <www.kazanci.com.tr>, Erişim tarihi: 28.09.2018. "Yine 4857 sayılı Yasa'nın işçiye ve işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı veren 24.ve 25.maddelerinde sayılan sebepler 5953 sayılı Yasanın 11.maddesinde yer almamıştır. 5953 sayılı Yasa ile 4857 sayılı Yasa ayrı ayrı düzenlemeler olup farklı çalışma alanlarında faaliyet gösteren işyerlerinde uygulanmaktadırlar. 5953 sayılı Yasada boşluk bulunması halinde 4857 sayılı Yasanın uygulanacağına ilişkin bir hüküm de bulunmamaktadır. Genel yasa 6098 sayılı Borçlar Kanunu olup 4857 sayılı Yasa genel yasa değildir. 6098 sayılı Yasada da kıdem tazminatı düzenlenmemiştir." Y. 7. HD., T. 03.03.2014, E. 2013/19484, K. 2014/4944, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 28.09.2018.

<sup>409</sup> "Borçlar Kanunu, Genel Kanun'dur. Bu kanun ile Basın İş Kanunu arasında genel-özel kanun ilişkisi olduğu açıktır. Özel kanunda düzenleme olmaması halinde, genel kanun hükümlerinin uygulanması gerektiği tartışmasızdır. Ücretin zamanında ödenmemesi iş sözleşmesinin açıkça ihlali ve muhik bir nedendir. Kanununda ücretin özel bir biçimde korunması ve geç ödenmesinden dolayı günlük %5 fazla ödeme öngörülmesi, muhik nedenle fesih olanağını ortadan kaldırmaz. Ayrıca yukarıda açıklandığı gibi, açık boşluk halinde somut olaya uygulanacak kuralın tespiti için yorum yapıldığında ve kıyas yoluna başvurulduğunda, öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II.e maddesinin kıyasen uygulanması yerinde olacaktır. Basın İş Kanunu'na tabi çalışan işçinin ücretinin zamanında ödenmemesi nedeni ile iş sözleşmesini bildirimlessiz feshinde belirtilen hükümler nedeni ile kıdem tazminatına hak kazandığının kabulü gerekir. Mahkemece haklı nedenle basın iş çalışanının iş sözleşmesini feshettiği ve kıdem tazminatına hak kazanması gerektiği yönündeki gerekçesi açıklanan hukuksal olgular nedeni ile doğru bulunmuştur." Y. 9. HD., T. 14.04.2008, E. 2007/14130, K. 2008/8314, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 28.09.2018. "Davacı Basın Kanunu'na tabi işçi olup, ücretlerinin tam ve zamanında ödenmediği, bu durumun ise genel kanun olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 435/2.maddesi gereğince haklı neden olduğu anlaşıldığından Mahkemece davacı lehine kıdem tazminatının kabulü bu gerekçeyle isabetli bulunmuştur." Y. 9. HD., T. 23.01.2018, E. 2015/7173, K. 2018/1009, <www.lexpera.com.tr>, Erişim tarihi: 28.09.2018.

bildirimsiz olarak feshedemeyeceği dolayısıyla ücret ödenmemesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirir bir fesih nedeni olmadığı sonucuna ulaşılabilecektir. Öte yandan, her ne kadar BİK’da ücret ödenmemesi halinde haklı sebeple sözleşmenin feshine ilişkin bir hüküm bulunmasa da bunun bir kanun boşluğu olduğu ve bu boşluğun da TBK ile doldurulup İş K.’nun haklı feshe ilişkin hükümleri kıyasen uygulanıp kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği de savunulmaktadır. Bu itibarla öncelikle BİK’da bu yönde bir hüküm bulunmayışının boşluk olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceğinin tartışılması gerekmektedir.

Yukarıya alıntıladığım kararda Yargıtay, ücretin zamanında ödenmemesi halinin haklı fesih sebebi olarak düzenlenmemesini açık boşluk olarak değerlendirmiş ve bu boşluğun genel kanun olan TBK ile doldurulması ve İş K. m. 24 hükmünün kıyasen uygulanması gerektiğini belirtmiştir.<sup>410</sup>

Kanunda bir konuda düzenleme olmaması mutlaka bir boşluk olarak değerlendirilmemelidir. Kanun boşluğu *gerekli kanuni düzenlemenin yapılmaması* olarak tanımlanarak, her eksikliğin gerekli kanuni düzenlemenin eksikliği anlamına gelmeyeceği, bazı durumlarda sorunun düzenlenmesi hukuk alanının dışında kaldığından veya susma yolu ile negatif olarak düzenlenmiş olabileceği belirtilerek, tüm bu hallerde de kanunda boşluktan bahsedilemeyeceği ifade olunmaktadır<sup>411</sup>. Bu haliyle kanun koyucunun ücret ödenmemesi halinde haklı fesih olanağına ilişkin bir düzenlemeye yer vermeyerek susmuş olduğu söylenebilir. Nitekim, açık boşluktan bahsedebilmek için mevcut uyumsuzluğa ilişkin kanunun ne lafzına ne de yorum yolu ile elde edilen içeriğine göre herhangi bir çözüm üreten kuralın bulunmaması gerekmektedir<sup>412</sup>. Oysa ki, BİK m. 14/2 hükmünde ücretin zamanında ödenmemesinin yaptırımını açık bir şekilde düzenlenmiş ve kanunda haklı feshin hangi hallerde kullanılabilmesine dair bir hükme de yer verilmiştir. Kaldı ki, öğretide İş Kanunu uygulamasında, İş K. m. 24 ve 25 düzenlemelerinin mevcudiyeti karşısında, dürüstlük

---

<sup>410</sup> Y. 9. HD., T. 21.11.2000, E. 2000/11993, K. 2000/17050 K.

<sup>411</sup> KIRCA, Çiğdem, “Örtülü (Gizli) Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama (Teleologische Reduktion)”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (S. 1, C. 50), 2001, s. 91 – 120. Erişim tarihi: 01.10.2018, <dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/291/2652.pdf>.

<sup>412</sup> KIRCA, s. 94.

kuralına aykırı davranış nedeniyle sözleşmenin taraflardan biri için sürdürülmesinin beklenemeyeceği her şartta sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceğine ilişkin TBK m. 435 hükmünün uygulanmayacağı söylenmektedir<sup>413</sup>. NARMANLIOĞLU, kıdem tazminatı ödenmesini gerektirir sınırlı sona erme hallerinin, kıdem tazminatını düzenleyen her bir kanundaki düzenleme çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini, bu kanunlar arasında kıdem tazminatı talep etme koşulları arasında bir ilişki bulunmadığını, bu sebeple Basın İş Kanununda kıdem tazminatına hak kazandıran durumların sınırlı olarak belirlendiği prensibinin kabulü halinde bir boşluktan söz edilemeyeceğini belirtmektedir<sup>414</sup>. Dolayısıyla kanun koyucunun BİK m. 11/1 düzenlemesi dışındaki durumlar için haklı fesih sebebi öngörmediği söylenebilir. Nitekim, BİK m. 6/son hükmünde 4857 sayılı iş kanununun iş güvencesi ve toplu işçi çıkartma ilişkin hükümlerinin kıyasen gazetecilere uygulanacağını açıkça belirtmiş olması karşısında kanun koyucunun susarak ücret ödenmemesi halinde basın iş sözleşmesinin haklı sebeple feshine imkan tanınmadığı görüşünü kuvvetlendirdiği düşüncesindeyim. Kaldı ki, BİK m. 6 hükmü, İş Kanunundaki kıdem tazminatının işyerindeki çalışma süresine göre belirlenmesi yönündeki düzenlemesinin aksine, daha önce kıdem tazminatı almamış gazetecinin son çalıştığı işyerinden tüm gazetecilik mesleğinde geçen çalışma süresi üzerinden kıdem tazminatı almasına olanak sağlamakta<sup>415</sup> ve bu düzenlemenin amacının da gazetecinin kıdem tazminatına alma hususunda bir müşkülata düşmemesi olarak açıklanmakta<sup>416</sup> olup kıdem tazminatı BİK ile koruma altına alınmıştır. Görülüyor ki, 5953 sayılı yasa gazetecinin kıdem tazminatını almasını teminat altına alan hükümler içermektedir. Ayrıca, BİK’da İş K. m. 25 hükmünde düzenlendiği şekilde işverene bildirimsiz fesih imkanı veren hükümler yer almamaktadır. Buna göre, işveren “*Vazifesinin ifasiyle ilgili hususlarda gazetecinin bilerek veya ağır bir ihmali neticesi olarak mevkutenin itibar veya şöhretine halel verecek fiil ve harekette bulunması hali işverene ihbar mühletini beklemeden iş akdini derhal feshetmek hakkını veren ağır sebeplerden sayılır.*” (BİK m. 11/3) ve “*Gazetecinin uğradığı hastalık sebebiyle iş akdi işveren tarafından*

---

<sup>413</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 576.

<sup>414</sup> NARMANLIOĞLU, (Kıdem tazminatı), s. 1750.

<sup>415</sup> GÖKTAŞ/ÇİL, s. 52. SÜMER, s. 234. GÖKÇEK KARACA, s. 196. ŞAKAR, (İş Hukuku Uygulaması), s. 344.

<sup>416</sup> ÖZEK, s. 95.

*feshedilemez. Ancak, bu hastalığın altı aydan fazla uzaması halinde tazminat verilme suretiyle akdin feshi cihetine gidilebilir.” (BİK m. 12) hükümleri doğrultusunda gazetecinin sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedebilecek<sup>417</sup> olup bunların genişletilmesine de imkan bulunmamaktadır<sup>418</sup>.*

Ayrıca, YÜREKLİ, ücretin zamanında hesaplanıp ödenmemesi halinin haklı sebeple feshe imkan tanıdığını, ancak böyle bir durumda işçinin işverene ihtarda bulunarak ücretin ödenmesi için bir süre tanınmasını gerektiğini, işverene tanınacak sürenin kısa tutulması halinde ise feshin haksız olduğunu belirtmektedir<sup>419</sup>. Dolayısıyla İş Kanuna göre yapılacak haklı sebepte, haklı sebebi doğuran olayın ortadan kaldırılmasını talep etme zorunluluğu bulunmadığından, gazetecinin ücretinin zamanında ödenmemesinin gazeteciye sözleşmeyi haklı sebeple fesih olanağı vermediği kanaatindeyim.

---

<sup>417</sup> SÜMER, s. 213.

<sup>418</sup> “5953 sayılı Kanunun 11. maddesinde hangi nedenlerle işçinin ve işverenin ihbar müddetini beklemeksizin iş akdini feshedebilecekleri bildirilmiştir. İşçinin devamsızlık yapması bu nedenler arasında sayılmamıştır. 5953 sayılı Kanun özel bir yasa olup, bu yasaya göre genel kanun Türk Borçlar Kanunudur. 5953 sayılı Kanunda boşluk bulunan hallerde 4857 sayılı Kanunun uygulanacağına dair bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle işverence iş akdinin devamsızlık nedeni ile feshedilmesi 5953 sayılı Kanun kapsamında haklı nedenle fesih değildir.” Y. 7. HD., T. 02.04.2014, E. 2013/26958, K. 2014/7294, <emsal.yargitay.gov.tr>, Erişim tarihi: 30.09.2018.

<sup>419</sup> YÜREKLİ, Sabahattin, *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014), s. 260.

## SONUÇ

Walter LIPMANN<sup>420</sup> gazeteyi “herkesin okuduğu tek kitap”<sup>421</sup> olarak tanımlayarak gazetelerin önemini, toplumun bilinçlendirilmesindeki oynadığı rolü ve erişim çevresini tek bir cümleyle özetlemiştir. Halkın haber alma ihtiyacını karşılayan, kamuoyunun şekillenmesine katkı sağlayıp toplum adına denetleme işlevi üstlenen basın, demokrasiye katkısı yadsınamayacak bir gerçektir.

İnsanlığın haber, düşünce ve fikir yaymaya ilk çağlardan bu yana ihtiyaç duyduğunu söylemek çok da abartılı olmayacaktır. Önceleri ağızdan ağıza iletilen haberler daha sonra özel mektuplar yolu ile iletmeye başlamış, Mısır, Roma, Suriye ve Yunan toplumlarında hamam, meydan gibi yerlere bildirimler asılarak haberlerin yayılması sağlanmaktayken, XIV. yüzyılda Almanya’da ticaret ve kentleşmenin hızlanması nedeniyle uzak bölgelerden haber alma ihtiyacıyla “tüccar mektupları” ortaya çıkmış, rönesansla birlikte kent kültürü ve öğrenme merakı, savaşlarda karşı taraf hakkında bilgi sahibi olunma isteği haber alma ihtiyacını pekiştirerek gazeteyi andıran “Novellen”, “Newsletters”, “Nouvelle à la main” olarak tabir edilen *haber mektupları* ortaya çıkmış, bu haber mektupları elle yazılarak halka dağıtılmış, hatta gazetelerin XVII. yüzyılda matbaada basılmaya (ilk gazetenin ne zaman basıldığına ilişkin net bir bilgi olmamakla çeşitli ülkelerde tespit edilen ilk gazeteler; Hollanda’nın Anvers limanında yayınlanan “Nieuwe Tijdingen”, 1605 yılında Almanya’da basılan “Avisa/Relation/Gazete”) başlanmasından sonra da – ki bunların arasında DIDEROT tarafından kurulan ve 1753 – 1812 tarihleri arasında faaliyet gösteren “Correspondance littéraire, philosophique et critique” isimli yayın da yer almaktaydı – dağıtımına devam edilmiş, ülkemizde ise ilk gazete ancak 1831 yılında aynı zamanda

---

<sup>420</sup> (23 Eylül 1889 - 14 Aralık 1974), 60 yıllık kariyerinde kendini dünyanın en çok saygı duyulan siyasi köşe yazarlarından biri yapan Amerikalı gazete yorumcusu ve yazar, <[www.britannica.com/biography/Walter-Lippmann](http://www.britannica.com/biography/Walter-Lippmann)>, Erişim tarihi: 01.10.2018.

<sup>421</sup> Aktaran, KURT ÖNCEL, Gülen, *Soruşturmacı Gazeteciliğin Demokrasilerdeki Yeri: Kuramlar ve Uygulamalar*, Doktora Tezi, İstanbul – 2012, Erişim tarihi: 01.10.2018, <[tez.yok.gov.tr](http://tez.yok.gov.tr)>.

fransızca “*Moniteur Ottoman*” adı altında da yayınlanan “*Takvimi Vekayı*” ismi altında yayınlanmaya başlamış gazeteydi<sup>422</sup>.

Ülkemizdeki gazeteciliğin gelişimi, matbaanın da icadından 200 yıl sonra yurdumuzda kullanılmaya başlaması nedeni ile XIX. yüzyılın ilk yarısında başlamıştır. Bu tarihsel süreç içerisinde basının görevi, denetimi, basın özgürlüğü ve basına getiren yasakları da içeren yasal düzenlemeler sırasıyla, 1864 tarihli Matbuat Nizamnamesi, 1876 tarihli Kanuni Esasi, 1908 tarihli II. Meşrutiyet Anayasası, 1909 tarihli Matbuat Kanunu, 1924 tarihli Teşkilat- ı Esasiye Kanunu, 1931 tarihli Matbuat Kanunu, 1926 tarihli Borçlar Kanunu, 1938 tarih 3511 sayılı Basın Birliği Kanunu ve 1952 tarih ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun sayılabilir<sup>423</sup>. 5953 sayılı kanun da 1961 yılında çok büyük değişikliğe uğramış ve günümüze dek ufak değişikliklerle kullanılmaya devam etmektedir.

5953 sayılı kanunun bütünü incelendiğinde diğer iş hukuku düzenlemelerine nazaran gazetecileri koruyan, ücretini zamanında almasını sağlayan çeşitli hükümlere yer verdiği görülmektedir. Öte yandan gazetecinin ücreti bu düzeyde korunmaya çalışılırken 4857 sayılı İş Kanunu gibi detaylı düzenlemelere yer verilmemesi bir eksiklik olarak görülebilir. Nitekim, ücretin zamanında ödenmemesi halinde bu alacağın %5 fazlası ile tahsil edilmesi olanağı tanınırken, İş Kanununda olduğu gibi bu ihtimalin gerçekleşmesi halinde, gazetecinin basın iş sözleşmesini haklı sebeple feshine ilişkin bir düzenleme olmaması, doğal olarak beraberinde çeşitli tartışmaları da getirmiştir. Bunun yansıması olarak da Yargıtay eski kararlarında, bu olasılığın ortaya çıkması halinde gazeteci tarafından yapılan feshi haklı neden olarak kabul ederken içtihat değişikliğine giderek artık aksi yönde hüküm tesis etmektedir. Bu itibarla benzer nitelikteki ihtilaflarda çelişik karar tesisi, hukuki güvenlik ilkesini

---

<sup>422</sup> ABADAN, Nermin, “Gazeteciliğin Gelişim Safhaları”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, (C. 16, s. 1, 1961), s. 118 – 140, <dergiler.ankara.edu.tr/detail.php?id=42&sayi\_id=405>, Erişim tarihi: 07.07.2018.

<sup>423</sup> GÖKÇEK KARACA, s. 25 vd.

zedelenebileceği gibi adil yargılanma hakkını ihlal ettiğinin dahi söylenebileceği düşüncesindeyim<sup>424</sup>.

Basın İş Kanununda düzenlenen ücretin zamanında ödenmemesi halinde yüzde beş fazlası ile ödeme hükmü, hem öğretide hem de yargı kararlarında sıkça tartışılmıştır. Bu ödemenin hukuki nitelendirilmesine ilişkin farklı görüşler olsa da tüm bu görüşleri savunan müelliflerin mutabık kaldığı husus, bu ödemenin yüksek olduğu mutlaka tenkisata tabi olduğudur. Her ne kadar YİBBGK bu düzenlenmenin kanun hükmü olduğunu nitelendirip söz konusu ödemelerden indirim yapılacağına ilişkin bağlayıcı karar alarak anılan karardan sonraki uyuşmazlıklara bir yön verilmişse de bu karar da tartışmaları sonlandırmamış olup daha sonra verilen kararlarda farklı nitelendirmelerde bulunulmaya devam edilmiştir. Ayrıca, bu hükmün anayasaya aykırılığı da ileri sürülmüş ve Anayasa Mahkemesi 2008 yılında verdiği kararla bu hükmün anayasaya aykırı olmadığı yönünde karar vermişse de yeniden anayasaya aykırılık iddiasının ileri sürülebileceğini de düşünmekteyim.

Kanunun eleştirilmesi gereken bir diğer özelliği de dilinin muğlak oluşudur. Örneğin gazetecinin basın iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshine imkan tanıyan m. 11/2 hükmünde belirtilen tazminatın hukuki niteliğinin ne olduğu açık olmayıp kabul gören görüş kıdem tazminatı olduğu yönündedir.

Ayrıca, Basın İş Kanununun eleştirdiğimiz yönleri dışında mevcut teknolojik gelişmeler de dikkate alınarak yeniden düzenlenme ihtiyacı duyduğu açıktır. Gazetecilik mesleğinin ülkemizdeki tarihsel gelişimi ve buna ilişkin yasal düzenlemelerin ortaya çıkış tarihi göz önünde tutulduğunda bu mesleğe mensup kişilerin haklarının gerçek manada kanuni korunmaya tabi olmaları 121 sene sürmüştür. Ne var ki, Basın İş Kanununun kabul edilmesinden günümüze değin geçen sürede ortaya çıkan teknolojik gelişmeler, ülkemizde ilk basılan gazete ile kanunun ilk yürürlüğe girdiği zaman dilimi arasındaki teknolojik gelişmelerin çok üzerindedir. Nitekim, Türkiye’de ilk radyo yayınının 06.05.1927, ilk televizyon yayınının ise

---

<sup>424</sup> Adil yargılanma hakkında geniş bilgi için bkz. TAŞDELEN, Okan, “Çelişkili Yargı Kararlarının Adil Yargılanma Hakkı Bağlamında Değerlendirilmesi”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, (S. 7, 2016), s. 987 – 1024, Erişim tarihi: 02.10.2018, <dergipark.gov.tr/mdergi/issue/24952>.



31.01.1968 tarihinde<sup>425</sup> gerçekleştiği dikkate alındığında, işitsel medyanın ilk gazetesinin yayınlanmasından 96 yıl, görsel – işitsel medyanın ise 137 sene sonra ortaya çıktığı görülmektedir. Oysa ki, kanunun yürürlüğe girmesinden 41 sene sonra 12 Nisan 1993'de Türkiye'de ilk internet bağlantısı gerçekleştirilmiş<sup>426</sup> ve artık günümüzde neredeyse tüm radyo ve tv yayınları ile gazetelere internet üzerinden erişim sağlanması mümkün hale gelmiştir. 6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun radyo ve televizyonların haber bölümlerindeki basın kartına sahip çalışanların da gazeteci sayılacağını açıkça düzenlemiş, internetten yayınlanan gazeteler için bir düzenleme olmamasına rağmen, Yargıtay söz konusu teknolojik gelişmeler doğrultusunda isabetli olarak internet gazeteciliğini Basın İş Kanunu kapsamına dahil etmiştir.

Tüm bu çalışma kapsamında yeri geldikçe değinildiği üzere gerek dünyanın hızla değişmesi gerek Basın İş Kanunu hazırlanırken mevcut sosyal ve ekonomik şartlar günümüzde büyük ölçüde değişikliğe uğramıştır. Günümüzde basın kuruluşları arasındaki rekabet artmıştır. BİK yürürlüğe girdiğinde bir gazetesinin meydana getirilmesi için harcanması gereken fikri ve bedeni mesai ile günümüzdeki teknoloji hızı ile bir çok bilgi ve belgeye ulaşmak kolaylaşmış, fikri çalışma fiziksel çalışmanın oldukça önüne geçmiştir. Gazete basımının ve dağıtımının daha etkin ve süratli gerçekleştirilmesi, habere ulaşmanın daha az zaman gerektirmesi, tüm dünyadaki haber ve gelişmelere neredeyse hiçbir güç harcanmaksızın elektronik ortamda ulaşabilmesi gibi etkenler dikkate alındığında gazetecilerin çalışma sürelerinin de yeniden düzenlenmesi gerektiği sonucuna ulaşılabilecektir.

Bu kapsamda mevcut hukuki tartışmaların önünde geçilmesi, çeşitli iş yasaları arasındaki farkın ortadan kaldırılması, kanunun çağın gereklerine uygun hale getirilmesi, muğlaklığın önüne geçilmesi, herhangi bir gelişmenin tüm dünyada yayılıp hemen herkesin haberdar olmasının sadece dakikalar aldığı gibi etkenler göz önünde tutulduğunda yasanın tümüyle gözden geçirilip hem gazetecilerin hem de işverenlerin haklarını hakkaniyetli bir şekilde koruyan yeni bir kanunun

---

<sup>425</sup> <[www.trt.net.tr/Kurumsal/tarihce.aspx](http://www.trt.net.tr/Kurumsal/tarihce.aspx)>, Erişim tarihi: 02.10.2018.

<sup>426</sup> ODTÜ Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, <[www.internetarsivi.metu.edu.tr/tarihce.php](http://www.internetarsivi.metu.edu.tr/tarihce.php)>, Erişim tarihi: 02.10.2018.

hazırlanmasının, hatta tüm iş kanunlarının bir araya toplanarak, tek bir kanunda fesih, kıdem tazminatı, ücretin korunması gibi temel hakların belirlendiği, sadece farklı işkollarında çalışanların işlerinin doğası gereği ortaya çıkabilecek kendine özgü sorunların halline yönelik ayrı düzenlemelerin olduğu bir kanun yapılmasının, basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki münasebetin daha adilane tanzim edilmesine hizmet edeceği görüşündeyim.



## **KAYNAKÇA**

**ABADAN, Nermin**, “Gazeteciliğin Gelişim Safhaları”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, (C. 16, s. 1, 1961).

**AKIN, Levent**, “Fazla Çalışma Alacakları ve 5953 Sayılı Yasadan Doğan Alacağa İlişkin Hakkaniyet İndirimi”, Çimento İşveren, (C. 28, S.1, Ocak 2014).

**AKYİĞİT, Ercan**, “Basın İş Hukukunda Kıdem Tazminatı”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, (Ağustos - Kasım 2012 / Şubat 2013, Cilt: 24 Sayı: 3-4-5), (Kıdem Tazminatı).

**AKYİĞİT, Ercan**, “Yıllık Ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum: Yıllık İznin İşverence Kısaltımı (İndirimi)”, Çalışma ve Toplum, (2011/3).

**ARSLANYÜREK KABAKLIOĞLU, Yasemin**, Ceza Koşulu ve Özellikle Zarar ve Tazminatla İlişkisi, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2018).

**ASTARLI, Muhittin**, Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri, (Doktora Tezi, 2008)

**AYDOĞDU, Murat**, Türk Borçlar Hukukunda Genel İşlem Koşullarının ve Tüketici Hukukunda Haksız Şartların Denetimi, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014).

**BAYSAL, Başak**, Zarar Görenin Kusuru (Müterafik Kusur), (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2012).

**CANİKLİOĞLU, Nurşen**, 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi. *Toprak İşveren Sendikası Makaleler* (S. 66, 2005)

**CANSEL, Erol/ÖZEL, Çağlar**, “Türk Borçlar Hukukunda Ceza Koşulu”, Prof. Dr. Aydın Zevkliler’e Armağan, Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi, (C. 8, Özel Sayı - 2013).

**ÇAĞLAYAN AKSOY**, Pınar, “Asgari Alım Taahhüdü İçeren Bayilik Sözleşmelerinde Cezai Şart- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 16.01.2013 Tarihli Kararı Üzerine Düşünceler”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (Ankara: Temmuz – Ağustos 2017).

**ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat**, İş Hukuku Dersleri, (İstanbul: Beta Yayınları, 2018).

**ÇİÇEK, Özal/ÖÇAL, Mehmet**, Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, (2016/1, S. 11).

**ÇİL, Şahin**, “Gazetecinin İş Güvencesi Uygulaması”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, (İstanbul: Legal Yayıncılık, Şubat 2006)

**ÇİL, Şahin**, “Kesinleşen İşe İade Davasının Sonuçları”, Ankara Barosu Dergisi, (Ankara: 2008, S.1).

**DOĞAN YENİSEY, Kübra**, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2013, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017).

**DÖNMEZER, Sulhi**, “Bayramda Gazete Çıkarma Yasağı”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, (İstanbul: 1975), C. 41, S. 3 – 4.

**EYRENCİ, Öner**, “Basın İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışmalar”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Basın İş

Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, (İstanbul: Legal Yayıncılık, Şubat 2006).

**GÖKÇEK KARACA, Nuray** Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2010).

**GÖKÇEK KARACA, Nuray**, “Basın İş Kanunu'na Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, (2003, S. 2, C. 7), (İş Süresi).

**GÖKÇEK KARACA, Nuray/GÜNAYDIN, Barış**, “Gazetecilerin Ücretli Tatil ve Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, (2007, S. 15).

**GÖKTAŞ, Seracettin**, “Basın İş Kanununda İzin ve Dinlenme Süreleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, (İstanbul: Legal Yayıncılık, Şubat 2006).

**GÖKTAŞ, Seracettin/ÇİL, ŞAHİN**, Açıklamalı – İçtihatlı Basın İş Kanunu, (Ankara: Turhan Kitabevi, 2003).

**GÜNAY, Cevdet İlhan**, İş Kanunu Şerhi, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2009).

**GÜVEN, Mehmet/BAKAN, İsmail/YEŞİL, Salih**, “Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması”, Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 12, S: 1 (2005).

**KARAHİSAR, Tuba**, “Basın İş Kanunu'na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları”, Marmara İletişim Dergisi, (C. 13. S. 13).

**KIRCA, Çiğdem**, “Örtülü (Gizli) Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama (Teleologische Reduktion)”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, (2001, S. 1, C. 50).

**KURT ÖNCEL, Gülen**, Soruşturmacı Gazeteciliğin Demokrasilerdeki Yeri: Kuramlar ve Uygulamalar, Doktora Tezi, İstanbul – 2012.

**MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş**, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt: 1 Bireysel İş Hukuku, (Ankara: Lykeion Yayınları, 2017).

**NARMANLIOĞLU, Ünal**, “Gazeteciye Kıdem Tazminatı Talep Hakkı Sağlayan Sona Erme Durumları Üzerinde Düşünceler”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan, (C. 19, Özel Sayı-2017), (Kıdem Tazminatı).

**NARMANLIOĞLU, Ünal**, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, (İstanbul: Beta Yayınları, 2014).

**OĞUZ, Özgür/DOĞAN, Özge**, “Gazetecinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, Sosyal Güvence Dergisi, (2016, S. 10).

**OĞUZMAN, M. Kemal**, “Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması”, İÜHFİM, Cilt: 32, S. 2 – 4, (İstanbul: 1966),

**OĞUZMAN, M. Kemal/ÖZ, Turgut**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt – 1, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018).

**OĞUZMAN, M. Kemal/ÖZ, Turgut**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt – 2, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2017).

**ÖZ, Turgut**, “Borcun İfa Edilmemesi”, İstanbul Şerhi Tür Borçlar Kanunu, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2018).

**ÖZEK, Çetin**, “Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri İle İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, (İstanbul: 1962, C. 28, S. 1).

**SİMİL, Cemil**, Belirsiz Alacak Davası, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2013).

**SOYER, M. Polat**, “Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, (2008/1, S. 16).

**SÜMER, Halûk Hâdi**, Bireysel Basın İş Hukuku, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016).

**SÜZEK, Sarper**, İş Hukuku, (İstanbul: Beta Basım, 2018).

**ŞAKAR, Müjdat**, “Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Çalışma ve Toplum, (2008/2) (Sona erme).

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

**ŞAKAR, Müjdat**, İş Hukuku Uygulaması Bireysel ve Toplu İş Hukuku Basın İş Hukuku Deniz İş Hukuku, (İstanbul: Der Yayınevi, 2005) (İş Hukuku).

**ŞAKAR, Müjdat**, İş Hukuku Uygulaması, (İstanbul: Beta Basım, 2018) (İş Hukuku Uygulaması).

**ŞEKER, Muzaffer**, Yazılmamış Sayılma, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2015).

**ŞUĞLE, Mehmet Ali**, “Basın İş Kanununun Kişi Bakımında Kapsamı, Gazeteci Kavramı ve İş Sözleşmesinin Kurulması”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, (İstanbul: Legal Yayıncılık, Şubat 2006).

**TAŞDELEN, Okan**, “Çelişkili Yargı Kararlarının Adil Yargılanma Hakkı Bağlamında Değerlendirilmesi”, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, (2016, S. 7).

**TEZİÇ, Erdoğan**, Kanunların Anayasaya Uygunluğunun “Esas” Açısından Denetimi

(Anayasa Mahkemesinin 23. Kuruluş Yıldönümü dolayısıyla (25-27 Nisan 1985) düzenlenen sempozyuma sunulan tebliğ metni).

**TÜRK, Hikmet Sami**, Anadolu Ajansı Sorunu ve Çözüm Yolları, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, (1977, C. 34, S. 1.).

**ULUCAN, Devrim**, “Basın İş Kanununda Ücret ve Hükümleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2006)

**YAVUZ, Cevdet/ACAR, Faruk/ÖZEN, Burak**, Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler), (İstanbul: Beta Basım, 2012).

**YÜREKLİ, Sabahattin**, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014).

**YILDIZ, Gaye Burcu**, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2015, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017).



## ÇEVİRİMİÇİ KAYNAKLAR

[britannica.com](http://britannica.com)

[calismatoplum.org](http://calismatoplum.org)

[ccijp.net](http://ccijp.net)

[csgb.gov.tr](http://csgb.gov.tr)

[dergiler.ankara.edu.tr](http://dergiler.ankara.edu.tr)

[dergipark.gov.tr](http://dergipark.gov.tr)

[dictionary.cambridge.org](http://dictionary.cambridge.org)

[emsal.yargitay.gov.tr](http://emsal.yargitay.gov.tr)

[en.oxforddictionaries.com](http://en.oxforddictionaries.com)

[huffingtonpost.com/thomas-kent/](http://huffingtonpost.com/thomas-kent/)

[ifj.org](http://ifj.org)

[ilo.org](http://ilo.org)

[internetarsivi.metu.edu.tr](http://internetarsivi.metu.edu.tr)

[kap.org.tr](http://kap.org.tr)

[kazanci.com.tr](http://kazanci.com.tr)

[larousse.fr](http://larousse.fr)

[lexpera.com.tr](http://lexpera.com.tr)

[pensees-citations.com](http://pensees-citations.com)

[resmigazete.gov.tr](http://resmigazete.gov.tr)

[sgk.gov.tr](http://sgk.gov.tr)

[tbmm.gov.tr](http://tbmm.gov.tr)

[tdk.gov.tr](http://tdk.gov.tr)

[tez.yok.gov.tr](http://tez.yok.gov.tr)

[tgc.org.tr](http://tgc.org.tr)

[tgs.org.tr](http://tgs.org.tr)

[toprakisveren.org.tr](http://toprakisveren.org.tr)

[trt.net.tr](http://trt.net.tr)

ulakbim.gov.tr  
unicef.org

