

BASIN İŞ KANUNU KAPSAMINDAKİ GAZETECİLERİN İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI

*Arş. Gör. Aslıhan KAYIK**

ÖZET:

Çalışmanın konusu, 9.8.2002 tarihinde 4773 sayılı Kanun ile hukuk sistemimize girmiş olan ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda da kabul edilmiş bulunan iş güvencesi kurumunun, m.116'nın yapmış olduğu atıf nedeniyle, 1952 tarih ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu'na tabi işçiler açısından uygulanmasıdır. İş güvencesi kurumunun hangi işçiler açısından uygulanacağını tespit edilmesi noktasında, Basın İş Kanunu'na hangi işçilerin tabi olduğu tespit edilecektir. Buradan hareketle gazetecilik vasfına kimlerin sahip olduğu ve gazetecilik vasfına sahip olan kişilerden kimlerin Basın İş Kanunu kapsamına dâhil olduğu belirlenecektir.

Anahtar Kelimeler: Gazeteci, İş Güvencesi, Fikir ve Sanat İşi, Enformasyon, Güncellik, Basın İş Kanunu, Çalışmanın İçeriği.

ABSTRACT:

The subject of this study is the appliance of job security system which was entered in our judicial system on date 9.8.2002 with Code No. 4773 and which was accepted in Labor Law with Code No. 4857, by the reason of reference of Art. 116; in terms of employees who are subject to Press Labor Code on date 1952 with Law No. 5953. It will be identified by the scope of the law; on which employees are in appliance scope, in terms of employees who are subject to Press Labor Law. Hence, it will be identified that; who has the journalism qualification and among these, who will be included in scope of Press Labor Law.

Keywords: Journalist, Job Security, Intellectual and Artistic Work, Information, Actuality, Press Labor Law, Content of the Studying.

* Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi (aslihanKayik@erciyes.edu.tr)

I. GİRİŞ

Basın çalışanları tüm çalışma zorluklarına rağmen 1952 yılında 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun¹(Basın İş Kanunu) yürürlüğe girene kadar haklarını güvenceye alan bir iş kanununa sahip değildiler. 5953 sayılı Kanun ile basın çalışanları için özel düzenleme getirilmiş ve daha sonra 4.1.1961 tarih ve 212 sayılı Kanun ile yapılan değişikliklerle basın çalışanlarının hakları güvence altına alınmaya çalışılmıştır. İş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi için öncelikle Basın İş Kanunu'nun kapsamının belirlenmesi gerekmektedir.

Çalışmada öncelikle Basın İş Kanunu kapsamı ve kapsam belirlenirken dikkate alınacak olan kriterler anlatılmaya çalışılacaktır. Sistematikte eş zamanlı olarak iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilme şartlarına, Basın İş Kanunu açısından değinilecektir.

II. İŞ GÜVENCESİ HÜKÜMLERİ

A. Genel Olarak

Bilindiği üzere iş güvencesi kavramı 09.08.2002 tarih ve 4773 sayılı Kanun² ile hukuk sistemimize girmiş bulunmaktadır. Bu güvence, yürürlükte bulunan 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu³ tarafından da kabul edilmiştir. Her ne kadar iş güvencesi hükümleri mevzuatımızda yer almakta ise de nihai anlamda işçinin işe iadesini sağlamaya yönelik hükümler mevcut değildir. Bu sebepten dolayı İş Kanunu'nda getirilmiş olan koruyucu hükümlerin, işini kaybetme korkusu olan ve nihai olarak işe iade edilemeyeceği ihtimalini de bilen işçiler açısından işlevselliği tartışmalıdır. Aynı durum Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazeteciler için de söz konusudur⁴.

4857 sayılı İş Kanun'un 116. maddesi ile 5952 sayılı Basın İş Kanunu'nun 6. maddesi değişikliğe uğrayarak; "İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29'uncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır." fıkrası eklenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 116. Maddesi ile yapılan değişiklik sonucu, iş güvencesine ilişkin hükümler Basın İş Kanunu'na tabi gazeteciler açısından da uygulama bulacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu ile 5952 sayılı Basın İş Kanunu arasında özel kanun-genel kanun ilişkisi söz konusu değildir. Her iki Kanun da özel nitelikli kanun-

¹ RG., 20.06.1952, S. 8140.

² RG., 15.08.2002, S. 24847.

³ RG., 10.06.2003, S. 25134.

⁴ Detaylı bilgi için bkz. Seçkin, Gülcan, Ulusal Medyada Haber Üretim Sürecinde Çalışan Gazetecilerin Ekonomik ve Sosyal Statüsü Üzerine Bir Alan Araştırması, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara 2004, s.215-219.

lar olup, bu kanunlarda boşluk olması durumunda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uygulanma alanı bulacaktır. Öncelikle Basın İş Kanunu'nun kapsamı belirlenerek bundan faydalanabilecek olan gazetecilerin kimler olduğunun tespiti yapılması gerekmektedir. Bu sebeple çalışmada iş güvencesinden faydalanabilme şartları temel alınarak, esas olarak iş güvencesinden faydalanabilecek olan işçilerin kimler olduğunun tespiti yoluna gidilecektir.

B. İş Güvencesinden Faydalanabilme Şartları

1. Basın İş Kanununa Tabi Olmak

a. Genel Olarak

İş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmek için İş Kanunu'na ya da Basın İş Kanununa tabi olmak gerekmektedir. 5953 sayılı Basın İş Kanunu, İş Kanunu'nun 116. maddesi ile değiştirilen hükmü olan m.6/f.son'da; "İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29'uncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır." denilmek suretiyle Basın İş Kanunu kapsamına dahil olarak çalışan gazetecilerin de iş güvencesi hükümlerinden faydalanması sağlanmıştır. Bu sebeple İş Kanunu'nun ilgili maddelerinde yer alan hükümler Basın İş Kanunu kapsamında kalan gazeteciler açısından da uygulama alanı bulacaktır. Bu sebeple öncelikle Basın İş Kanunu kapsamına kimlerin, hangi gazetecilerin girdiğinin tespiti yapılması gerekmektedir. Basın İş Kanunu bu konuda birinci maddesinde "Kanunun şümülü" başlığı altında belirleme yapma yoluna gitmiştir. Bu belirleme yapılırken basın organlarında çalışanlardan sadece fikir ve sanat işlerinde çalışanlar bu kapsama dahil edilmişlerdir⁵. Bu kapsamda çalışanların tespiti noktasında ise çeşitli kriterler söz konusudur⁶.

b. Basın İş Kanunu'nun Kapsamı

aa. Genel Olarak

Ülkemizde iş sözleşmesi ile başkasına bağımlı olarak çalışanlar ile ilgili yasal güvence getiren ilk Kanun, kabul edildikten bir yıl sonra 15.06.1937'de yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu'dur⁷. 3008 sayılı Kanun işçiyi, bedeni çalışması fikri

⁵ **Demir**, Arif Cuma, Açıklamalı ve İçtihatlı İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Ankara 2010, s.21; **Ertekin**, Özkan, İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları, Ankara 2012, s.232.

⁶ **Çelik**, Nuri: İş Güvencesi, İstanbul 2003, s.14; **Kar**, Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2011, s.58; **Soyer**, Polat, İşçiyi Bireysel Fesihlere Karşı Koruyan Yasal Düzenlemelerin Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005, s.29; **Özcan**, Durmuş, İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, Ankara 2013, s.145; **Mollamahmutoglu**, Hamdi/ **Astarlı**, Muhittin: İş Hukuku, 5. Bası, Ankara 2012, s.290; **Centel**, Tankut: İş Güvencesi, İstanbul 2013, s.30; **Gökçe**, Erdal: Türk İş Hukukunda İşe İade Davası, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s.49.

⁷ **RG.**, 15.06.1936, S. 3330.

çalışmasına üstün veya eşit olarak tanımladığından dolayı fikir ve sanat işi ile uğraşanlar kapsam dışı kalmıştır. Gazetecilerin temel çalışma koşullarını düzenleyen temel kanun ise, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasında Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'dur. Son olarak 04.01.1961 tarihinde kabul edilen 212 sayılı kanun ile önemli değişiklikler geçiren Basın İş Kanunu, eksikliklerle dolu ve günümüz ihtiyaçlarını karşılamaktan yoksun bir düzenlemedir⁸.

Basın İş Kanunu m.1 ile kanunun kapsamına dahil olanlar belirlenmeye çalışılmıştır. Kanun hükümlerinin Türkiye'de yayımlanan gazete ve mevkutelerle⁹ haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunu'ndaki "işçi" tanımı haricinde kalan kişilerle bunların işverenleri hakkında uygulanacağı öngörülmüştür. Kanunda gazetecinin de tanımı yapılarak kanunun kapsamındaki fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığında çalışanlara "gazeteci" denilmiştir. Kanunun tanımına göre gazeteci sayılabilmek için kanunda öngörüldüğü şekilde Türkiye'de yayımlanan gazete ve mevkuteler ile haber ve fotoğraf ajanslarında çalışıyor olmak ve fikir ve sanat işi yapıyor olmak gerekmektedir. Bu nedenle Türk vatandaşı bile olsa yabancı basın yayın organlarının Türkiye'de bulunan muhabirleri ya da temsilcileri Basın İş Kanunu kapsamında işçi olarak kabul edilmemektedir. Ancak süreli yayım¹⁰ ya da basın ajansının sahibi Türk vatandaşı olabileceği gibi yabancı da olabilir¹¹.

bb. Gazeteci Olma, Gazeteci Tanımının Unsurları

Gazeteci, Basın İş Kanunu kapsamına giren bir veya birden fazla işyerinde, Basın İş Kanunu'na tabi iş sözleşmesine (basın iş sözleşmesine¹²) göre ve başlı-

⁸ **Çolak**, İlker Nusret, Kitle İletişim Hukuku, Ankara 2007, s.66; **Gökçe**, Sibel, Kitle Haberleşme Hukuku, İstanbul 2007, s.3; Zira Kanununun eski tarihli olması ve yeterli düzenlemeler içermemesi sebebiyle, değişmesine yönelik olarak Ankara ve Erzurum'da çalıştaylar yapılmıştır ve ortak bir platformda buluşmaya çalışılmaktadır.

⁹ Türk Dil Kurumuna göre "mevkute", belli zaman aralıkları ile çıkan yayın, süreli yayım, periyodik anlamlarına gelmektedir, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts, E.T. 28.12.2014; **Süzek**, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2014, s.212.

¹⁰ Süreli yayım, belli aralıklarla yayımlanan gazete, dergi gibi basılmış eserler ile haber ajansları yayınlarını ifade etmektedir, **Karaca Gökçek**, Nuray/ **Günaydın**, Barış, Gazetecilerin Ücretli Tatil ve Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 15, Y. 2007, s.912; **Narmanhoğlu**, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2012, s.90.

¹¹ **Akyiğit**, Ercan, 1475 sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000, s.569; **Sümer**, Haluk Hadi: Bireysel Basın İş Hukuku, Konya 2013, s.214; **Mollamahmutoğlu/ Astarlı**, s.288; **Narmanhoğlu**, s.91; **Çalık**, Şefik: İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, İstanbul 2005, s.161.

¹² TBK'dan hareketle Basın İş Sözleşmesi, gazetecinin (işçinin) işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. 4857 sayılı İş Kanununda yer alan iş sözleşmesi tanımından yola çıkarak Basın İş Sözleşmesi, bir tarafın (gazetecinin) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafında ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

ca geçim kaynağını teşkil etmek üzere ücret karşılığı fikir ve sanat işlerinde çalışan kişidir¹³.

aaa. Basın İş Kanunu Kapsamına Giren İşyerlerinde Çalışma

5953 sayılı Kanun m.1’de yer alan, “Bu kanunun şumulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığında çalışanlara gazeteci denir.” düzenlemesi ile gazetecinin tanımını yapmıştır. Buna göre Basın İş Kanunu kapsamında çalışan bir gazeteci olabilmek için Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında çalışmak bu çalışmanın fikir ve sanat işinde olması, çalışmanın ücret karşılığında yapıyor olması ve çalışanın İş Kanunu kapsamında işçi olmaması şartlarının bulunması gerekmektedir. Türkiye’de yayınlanmadan ne anlaşılması gerektiği hususu yeterli açıklıkta değildir. “Yayınlanma” ifadesini, Türkiye’de basılma ve ortaya çıkma olarak anlamak gerekmektedir. Haber ajanslarının gazete ve dergi gibi yayın yapmaları söz konusu olmadığından dolayı, merkezi yurtdışında bulunan bir haber ajansının Türkiye’de faaliyette bulunması, burada çalışanlar hakkında Basın İş Kanunu hükümlerinin uygulanması noktasında yeterli değildir. Çeşitli kaynaklardan gelen haberlerin toplandığı, derlendiği ve servis edilerek hizmet verildiği ajans merkezinin de Türkiye’de bulunması gerektiği ileri sürülmektedir¹⁴.

Kanunda yer alan gazeteci tanımı yetersiz olup, kişinin gazeteci sayılabilmesi için başka gelirleri mevcut olsa da ağırlıklı olarak geçimini bu meslekten temin etmesi gerekmektedir. Zira gazetede hukuk köşesi bulunan bir avukatın, ayda bir kez sağlık köşesinde yazıları yayımlanan doktorun gazeteci sayılabilmesi mümkün değildir. Gazetede çektiği resimler yayımlanan fotoğrafçının, karikatüristin, bulmaca köşesini hazırlayan kişinin sırf gazetede yayını olması sebebiyle gazeteci sayılması söz konusu olmadığından gazeteci statüsünün belirlenmesinde başka ölçütlerin aranması zorunludur¹⁵.

bbb. Gazete, Süreli Yayın, Haber Ajanslarında veya Özel Radyo ve Televizyonlarda Çalışma

Basın İş Kanunu’nun kapsamı belirlenirken, gazetecilik vasfına sahip olmak için çalışılabilecek olan yerler sınırlı olarak sayılma yoluna gidilmiştir. Buradan hareketle gazetecinin sadece gazete, süreli yayın veya haber ve fotoğraf ajanslarında çalışması yeterli değildir; bunun yanında diğer koşulların da gerçekleşmesi halinde gazeteci olarak kabul edilmektedir.

¹³ Şakar, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2005, s.281; Akyiğit, s.567; <http://bianet.org/bianet/medya/158121-fikret-ilkiz-gazeteci-kimdir-ozluk-haklari-nedir>, E.T.25.12.2014.

¹⁴ Süzek, s.212; Sümer, s.31; Kar, s.59.

¹⁵ Gökçe, Sibel, Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecinin Hakları ve Mesleki Sorunları (Basın), Ankara 2010, s.17.

Bir gazeteci, bir gazete veya süreli yayında çalışabileceği gibi birden çok gazete ve süreli yayında çalışabilir. Gazete ve süreli yayınların yanı sıra haber ve fotoğraf ajanslarında çalışan kişiler de gazeteci olarak kabul edilmiştir. Haber ajanslarının görevi, güncel haberleri bulup, derlemek ve ücret karşılığında gazete, radyo ve televizyon istasyonları gibi haber işletmelerine servis etmektir¹⁶.

Sözlü ya da elektronik basın olarak da adlandırılan radyo ve televizyonlarda çalışan gazetecilerin çoğu, ne yazık ki ilk zamanlar kanun kapsamında görülmezken, doktrin ve yargı kararlarının desteği ile artık kanun kapsamında kabul edilmektedirler¹⁷. Zira artık günümüzde insanların gündemi takip etme noktasında kullandıkları yöntem de dikkate alındığında, burada çalışanlar hakkında da Basın İş Kanununun uygulanması gerekecektir¹⁸.

6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun¹⁹ m.23'te; "Medya hizmet sağlayıcılarının haber birimlerinde çalıştırılacak basın kartlı personelin asgarî sayısını Üst Kurul belirler. Bu personel 13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna tabidir." şeklinde düzenleme yer almaktadır. Haberle ilgili birimlerde çalışanların kanun kapsamında olup olmadığının değerlendirilmesinde çalışanın Basın İş Kanunu'nda belirlenen kapsam dahilinde bir fikir ve sanat işi ile uğraşıp uğraşmadıklarının dikkate

¹⁶ Sümer, s.33.

¹⁷ "...Günlük veya çok kısa aralıklarla yayımlanan, günlük haber ileten nispeten büyük boyutta basılı eser olarak tanımlanabilen gazetenin umuma hitap etmesi ve devamlılık göstermesi de gerekir. Gazetenin yayımlanması bir başka anlatımla basılıp çoğaltılması gerekirse de, günümüzde teknoloji ve iletişimin geldiği nokta itibarıyla, gazetenin nesne olarak basımı ve dağıtımı bir zorunluluk değildir. Gazetenin elektronik ortamda, umuma açık olarak yayımlanması ve okuyucunun yararlanmasına sunulması da mümkündür. Somut olayda davalı işveren internet ortamında gazetecilik faaliyetlerini yürütmüş ve davacı da iki gazetenin koordinatörlüğünü yapmıştı...", **Y9HD**, 2006/33909 E., 2007/11104 K., 17.4.2007 T., Kazancı İçtihat Bankası, <http://www.kazanci.com/>, E.T. 27.12.2014.

¹⁸ "... Günlük veya çok kısa aralıklarla yayımlanan, günlük haber ileten nispeten büyük boyutta basılı eser olarak tanımlanabilen gazete ve mevkutenin umuma hitap etmesi ve devamlılık göstermesi gerekir. Gazete ve mevkutenin yayımlanması bir başka anlatımla basılıp çoğaltılması gerekirse de, günümüzde teknoloji ve iletişimin geldiği nokta itibarıyla, gazete ve mevkutenin nesne olarak basımı ve dağıtımı bir zorunluluk değildir. Gazete ve mevkutenin elektronik ortamda, umuma açık olarak yayımlanması ve okuyucunun yararlanmasına sunulması da mümkündür. Yargıtay'ca elektronik gazetelerin yayın koordinatörlüğünü yapan bir çalışanın 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun kapsamında gazeteci olduğu kabul edilmiştir...", **Y21HD**, 2010/9667 E., 2011/2190, K. 14.3.2011 T., Kazancı İçtihat Bankası, <http://www.kazanci.com/>, E.T. 25.12.2014; Şakar, s.269.

¹⁹ **RG**. 3.3.2011, S.27863.

alınması ve buna göre çalışana uygulanacak kanunun belirlenmesi yoluyla problem çözülecektir²⁰.

Böylece meslekleri gazetecilik olan, aynı işi yapan, fakat çalıştıkları işyerleri farklı olduğu için farklı mevzuata tabi olan üç gazeteci grubu ortaya çıkmaktadır:

- Yazılı basında veya özel radyo ve TV'lerin haber birimlerinde olup Basın İş Kanununun tabi olanlar,
- TRT'de görev yapıp Devlet Memurları Kanunu'na ve Devlet memuru statüsünü düzenleyen mevzuata tabi olanlar,
- Özel radyo ve TV'lerde haber birimleri dışında çalışıp 4857 sayılı İş Kanununa tabi olanlar.

İş sözleşmesi niteliği tespitinde esaslı unsur olduğu için, eser veya yayın sözleşmesine göre çalışan "Serbest gazeteciler", ister yazılı basında ister elektronik basında çalışsınlar, Basın İş Kanunu kapsamına girmezler. Bunlara Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanması söz konusu olacaktır²¹.

2001 tarihli Basın Kartları Yönetmeliği'ne²² göre "basın kartı" sahibi olmasının kişinin gazeteci olup olmadığına tespitinde kullanıldığı belirtilmekle beraber, bu her zaman doğru sonuca götürmemekte, karine niteliği taşımaktadır. Zira gazetecilik mesleğine mensup olmayan bir kesim de bu kartları kullanabilmektedir. Basın Kartı Yönetmeliği m.22'de gazetecilik mesleğine yakınlıkları nedeniyle "basın mesleğini temsil edenler" olarak tanımlanan kişiler de basın kartı alabilmektedir. Bu nedenle Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci sayılıp sayılmadığının tespitinde sarı basın kartının olup olmamasını ölçü olarak almak tek başına yeterli olmayacaktır. Ancak Basın Kartları Yönetmeliği'ne göre verilen basın kartına sahip olmak önem taşır. Basın kartı, her şeyden önce, kişinin gazeteci kimliğinin ispatı olarak algılanır. Ayrıca bu kart ile gazeteci, resmi toplantıları izleyebilme, her türlü olay ve toplantı yerine serbestçe girebilme, posta işlemlerinde ya da trafikte

²⁰ Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s.289; Akyiğit, s.568; Gökçek Karaca/ Günaydın, s.912; "...Fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya ilgili alanlarda çalışmayı ifade eder. Buna göre, yazar, muhabir, redaktör, düzeltmen, çevirmen, fotoğrafçı, kameraman, ressam, karikatürist gibi çalışanlar gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili olup, gazeteci olarak değerlendirilmelidir. Ancak aynı tür işyerlerinde teknik sorumlu, şoför, sekreter, muhasebe elemanı, satış ve pazarlama gibi işlerde çalışanlar gazeteci olarak değerlendirilemezler..." **Y21HD**, 2010/9667 **E.**, 2011/2190 **K.**, 14.3.2011 **T.**; **Y9HD**, 2006/33909 **E.**, 2007/11104 **K.**, 17.4.2007 **T.**, Kazancı İçtihat Bankası, <http://www.kazanci.com/>, **E.T.** 25.12.2014.; Gökçe, s.18.

²¹ Şakar, s.270; Demir, Fevzi, s.119.

²² **RG.**, 23.03.2011, S. 24351.

öncelikler gibi, mesleğini daha iyi yapabilmesini sağlayan pek çok kolaylıklardan yararlanır²³.

ccc. Fikir ve Sanat İşinde Çalışma

Basın İş Kanunu m.1’de gazeteci tanımı olarak, bu kanunun kapsamına giren her türlü fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denilir, denmektedir. Kanunun kapsamından Türkiye’de yayımlanan gazete, süreli yayın veya haber ve fotoğraf ajanslarındaki çalışmalar anlaşılmaktadır. 3008 sayılı İş Kanunu, sadece bedenen ya da bedeni faaliyeti fikri faaliyetine üstün olanları kapsadığı için, “fikir ve sanat işlerinde çalışma” ifadesi bir ölçüde işe yaramakta idi. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu’nda bedenen çalışma, fikren çalışma ayrımı yürürlükten kalkmıştır. Bundan dolayı Basın İş Kanunu’nda yer alan ve gazeteciği tanımlayan, fikir ve sanat işlerinde çalışma ifadesinin sınırlı etkisi de ortadan kalkmıştır. Örneğin bu tanıma göre gazetede çalışan muhabir ile avukat arasında ayırım yapabilmek ve hangisinin İş Kanunu’na, hangisinin Basın İş Kanunu’na tabi olduğunu belirleyebilmek olanağı bulunmamaktadır. Bu sebeple buradaki fikir ve sanat işi yapmak ile kastedilen fikren çalışmanın bedenen çalışmanın önüne geçmiş olmasıdır. Basın İş Kanunu hem fikir işçilerini hem de sanat işi ile uğraşanları kapsamına almaktadır. Buna göre yazar, muhabir, haber programı sunucusu ve program yapımcısı, redaktör, fotoğrafçı, karikatürist, çevirmen gibi gazetecilik işi ile uğraşanlara Basın İş Kanunu hükümleri uygulanmaktadır. Buna karşılık gazetede çalışan ancak fikir ve sanat işi yapmayanlar Basın İş Kanunu’na değil 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi olmaktadır²⁴.

Bir gazetede fikir ve sanat işinde çalışanlar açısından yapılan işin niteliğinin önemli olup olmaması açısından değişik görüşler hakimdir. Bunlardan bizim de katıldığımız görüşün sahibi olan Sümer’e göre; maddede zikredilmekte olan “fikir ve sanat işi” kavramından gazetecilerin yaptıkları işi, gazetede sadece fikir veya sadece sanat işi yapan kişilerden ayırt etmeye yarayan ve bütün olarak değerlendirildiğinde gazetecilik mesleğini anlatan bir ifade olarak kabul etmek gerekir. Aksi takdirde gazetecinin hem fikir hem de sanat işini birlikte yürütmesini beklemek mümkün değildir. Bir gazetede muhasebe işinde çalışan kişinin veya sağlık köşesinde soruları cevaplayan doktorun yaptığı işin “fikir işi”; şiir köşesinde şiirleri yayımlayan kişinin yaptığı işin “sanat işi” olduğu şüphesizdir. Fakat belirtilen bu faaliyetler gazetecilik vasfını kazandırmamaktadır. Gazetecilik vasfı belirlenirken haber, bilgi verme ve aktüelitate ölçütlerinden

²³ Süzek, s.213; Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s.290; Gökçe, s.19; Şakar, s.285; Sümer, s.29; http://www.istanbulbarosu.org.tr/komisyonlar/230202_chk_tebliğ.htm, E.T. 26.12.2014.

²⁴ İçel, Kayıhan/ Ünver, Yener, Kitle Haberleşme Hukuku, İstanbul 2007, s.218; Gökçe, s.15; Kar, s.59; Y9HD, 2006/33909 E., 2007/11104 K., 17.4.2007 T., Kazancı İçtihat Bankası, <http://www.kazanci.com/>, E.T. 25.12.2014; Süzek, s.212; Narmanlıoğlu, s.101; Demir, Fevzi: En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2014, s.119.

faydalanılması da gerekmektedir. Buradan hareketle gazetede muhasebe, reklam, satış, personel, pazarlama, ulaştırma gibi yardımcı teknik ve hizmet alanlarında çalışan kişiler gazeteci olarak sayılamayacaktır²⁵. Fikir işçisi-beden işçisi ayrımı yapay bir ayrım olmakla beraber, gazeteciliğin bir fikir çalışması olduğunu belirtmekte yarar vardır. Böylece en azından gazetecinin fikri çalışmasının ağırlıkta olduğu belirtilmiş olmaktadır. Bu sayede örneğin, bir gazetede çalışan yazar kadrosu ile gazetenin basım işleri ile uğraşan personeli arasında ayrım yapılabilecek ve bu ikinci grupta yer alanların gazeteci sayılmamaları sağlanabilecektir. Aynı şekilde, bu suretle bir takım teknik işlerde çalışanlar bakımından da sorun çözülmüş olacak, bunların gazeteci sayılamayacakları hususu açıklığa kavuşmuş olacaktır²⁶.

Yazar, muhabir, foto muhabiri, redaktör, ressam, karikatürist, sayfa sekreteri, servis şefi, çevirmen, düzeltmen gibi gazetecilik mesleğiyle doğrudan ilgili bir “fikir ve sanat” işinde çalışanlar Basın İş Kanunu anlamında gazeteci sayılırlar, buna karşılık; bir gazete işletmesinin ilan, satış, muhasebe gibi servislerinde çalışanlar bir fikir işi yapsalar dahi, gazetecilik mesleğinden değildirler²⁷.

Yargıtay’ın çeşitli kararlarında gazeteci olarak sayılan kişilerin gazeteci olup olmadığının tespiti yoluna gidilmiştir. Buna göre; özel bir televizyonda haber programı yapımcısı ve sunucusu olarak çalışan kişi, haber ajansı istihbarat şefi, özel radyo ve televizyon kanalında haber muhabiri, haber ajansı muhabiri, gazete yazı işleri müdürü, prodüktör, fotoğrafçı, haber yönetmeni, gazete düzeltmeni, spor sayfası sekreteri, gazete haber merkezi müdürü, gece editörü, kameran gazeteci olarak sayılmıştır²⁸.

Söz konusu kanun maddesinde fikir ve sanat işi denilmesindeki maksat, yapılan işin, bir haberin yazılması gibi tümüyle fikirsel işin veya bir çizimin yapılması gibi sanatsal işin, bir arada değerlendirilebilmesinin sağlanmasıdır. Aslında Basın İş Kanunu’nun fikir işinden ayırmak istediği ve fikir ve sanat işlerinde çalışma demekle kastettiği, yapılan fikri ve sanatsal çalışmanın, adına enformasyon denilen özel bir konuda yapılmasıdır. Yani, haber ya da bilgi öğelerinin araştırılması, toplanması, sınıflandırılması, geliştirilmesi, yorumlanması, redaksiyonu gibi enformasyonun çeşitli düzeylerinde yapılan çalışmalar, gazetecilik mesleğinin konusunu ve fikir işçiliği içinde özel yerini oluşturur.

²⁵ Sümer, s.40; http://www.istanbulbarosu.org.tr/komisyonlar/230202_chk_tebliğ.htm, E.T. 26.12.2014.

²⁶ **Şuğle**, Mehmet Ali, İş Hukuku Açısından Gazeteci, Ankara 2001, s.63; Sützek, s.213.

²⁷ Şakar, s.282.

²⁸ Sümer, s.42; **Y9HD**, 2004/25706 **E.**, 2005/21144 **K.**, 14.6.2005 **T.**; **Y21HD**, 2006/8173 **E.**, 2006/7907 **K.**, 11.7.2006 **T.**, **Y9HD**, 2008/30660 **E.**, 2009/ 8953 **K.**, 31.3.2009 **T.**; **Y9HD**, 2007/14130 **E.**, 2008/8314 **K.**, 14.4.2008 **T.**, Kazancı İçtihat Bankası, <http://www.kazanci.com/>, **E.T.** 25.12.2014.

Burada, bir haberin ya da bilgi ögesinin soruşturulmasından ve/veya keşfinden yazımına ve kamunun bilgisine sunulmasına kadar geçen süreç içinde yapılan fikri çalışmadan bahsedilmektedir²⁹.

Kanunda sanat işinin, fikir işinden ayrı olarak kullanılmış olması ile gazetecilik mesleğine yönelik sanatsal çalışmalarda bulunanlar kastedilmiştir. Burada sanat işinin ayrılığından bahsederken, içinde hiçbir fikri faaliyetin olmadığı, fikrî faaliyetten tümüyle arınmış bir sanatsal çalışmadan söz etmek mümkün değildir. Kuşkusuz ki her sanatsal çalışma bünyesinde fikri bir etkinliği de barındırmaktadır. Basın İş Kanunu'nda sanat işi ifadesi kullanılırken, gazeteciliğe yönelik resim, çizim, karikatür gibi sanat yönü ağır basan bazı işler kastedilmiş ve bu tür çalışmalarda bulunanların da gazeteci sayılacakları belirtilmiştir. Diğer bir anlatımla gazetecilik mesleği sadece haberlerin yazılı olarak iletilmesi ile sınırlı değildir. Haberlerin her türlü anlatım yoluyla iletilmesi kabul edilmelidir. Yani sadece edebi anlatım değil, grafik veya fotografik anlatımlar, hatta günümüzde görsel işitsel anlatımlarda gazeteci sayılmak için yeterlidir³⁰.

cc. Gazetecinin Çalışmasının İçeriği

Basın İş Kanunu'nda gazetecilerin çalışmasının içeriğine yönelik herhangi bir bilgi verilmemiştir. Bir kimsenin gazeteciliğini belirleyen ölçüt, bu kimsenin görmekte olduğu çalışmanın içeriğidir. Doktrin tarafından çalışmanın içeriği açısından enformasyon ve aktüalite kavramlarına başvurulmaktadır.

aaa. Enformasyon

Bir kimsenin Basın İş Kanunu'na tabi olup olmadığını belirlemede kullanılacak ölçütlerin başında enformasyon³¹ kavramı gelmektedir. Gazetecilik çalışması adına enformasyon denilmekte olan bir alanda yapılmaktadır. Haber, sadece günlük olan ya da son saate ilişkin ve hemen yayımlanmazsa temel özelliğini kaybeden, güncelliğini yitiren bir bilgidir. Enformasyon ise bir süreci ifade etmekte olup, bir haberin ya da bilgi ögesinin soruşturulmasından ve/veya keşfinden yazımına ve kamunun bilgisine sunulmasına kadar geçen uzunca bir süreci oluşturur. Bu sürecin içinde, haber ya da bilgi ögelerinin araştırılması, toplanması, sınıflandırılması, geliştirilmesi, yorumlanması, redaksiyonu gibi çeşitli aşamalar yer almaktadır. Gazeteci bütün bu aşamaların hepsini tek başına gerçekleştirip, yorumlayıp yazabilir. Yani baştan sona ortaya koyabilir ya da son

²⁹ Şuğle, s.66.

³⁰ Şuğle, s.66.

³¹ Türk Dil Kurumunda "enformasyon", haber alma, haber verme, haberleşme şeklinde tanımlanmıştır, <http://www.tdk.gov.tr/>, E.T. 28.12.2014; Ayrıntılı bilgi için bkz. **Yılmaz**, Malik, Enformasyon ve Bilgi Kavramları Bağlamında Enformasyon Yönetimi ve Bilgi Yönetimi, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi, Sayı 49, Yıl 1-2009, s.95-118; **Tokgöz**, Oya, Temel Gazetecilik, Ankara 1981, s.15.

işlem olan konuyu yazma işlemini gerçekleştirmekle yetinebilir. Basın İş Kanunu'nda yer alan, fikir ve sanat işlerinde çalışma ifadesi, ancak bu işlerin bu aşamalardan herhangi birinde yapılmasıyla anlam bulur³².

Enformasyon ölçütünün kullanılmasının önemi, gazetecinin söz gelimi bir gazetede yazı yazan diğer kişilerden ayrılması noktasıdır. Gazetede yazısı yayımlanan herkesin gazeteci sayılıp sayılmayacağını, enformasyon ölçütünü kullanarak bulabiliriz. Örneğin, bir avukat ya da hekimin gazeteye haftada bir kez ya da daha fazla yazı yollayıp, kendi meslekleriyle ilgili olarak bilgi verdiklerinde okurların, bu mesleklerin konularına ilişkin olarak sorularını yanıtladıklarında gazeteci sayılacaklar mıdır sorusu, enformasyon ölçütü ile çözümlenebilecektir. Eğer bu avukat ya da hekimin gazetede yayımlanan yazıları, salt bir hukuk ya da tıp bilgilerini içeren yazılardan ibaretse, bu kişiler gazeteci sayılmayacaklardır. Enformasyon ile ilişkisi bulunmayan işleri gazetecilik çalışması olarak değerlendirmemek gerekir. Ancak enformasyon ölçütü tek ölçüt değildir. Özellikle, gazeteye sürekli ve düzenli yazı yazan ve başlıca işi ve geliri bu olan kişiler bakımından, enformasyon ölçütü daha esnek bir biçimde ele alınmalıdır³³.

bbb. Güncellik (Aktüalite)

Güncellik gazetede yazı yazan kişinin gazeteci sayılıp sayılmayacağını belirlemede kullanılan diğer bir ölçüttür. Tazelik, günün olayları, günün konuları gibi anlamlar taşıyan güncellik kavramı, esasen büyük ölçüde enformasyon kavramının içinde yer almakla birlikte bazı hallerde tek başına kullanılabilen bir ölçüt olmaktadır. Bu durum özellikle, okuyucuyu bilgilendirmek amacıyla yazılan tarihsel bir belge ya da tarihi bir olayın anlatımında söz konusudur. Bir kimsenin gazetecilik statüsünden yararlanabilmesi için, bu kimsenin çalışmasının kamuoyuna bilgi sunma amaçlı olması ve bu çalışmanın az ya da çok güncellik ile ilişkisinin bulunması gerekir. Örneğin, tarihi olayları süreli bir yayında nakleden bir kişinin, bu olayların günümüz olayları ile bağlantıları kurulmadığı sürece, gazetecilik uğraşısında bulunduğu söylenemez. Burada yapılmakta olan iş geçmiş bir takım olayların anlatımından ibarettir. Bu nedenle böyle bir çalışmanın sahibi olan kişiye gazeteci sıfatı tanımak yerinde olmayacaktır. Ancak güncellik ölçütü de katı bir şekilde uygulanmamalıdır. Bu ölçüt başka ölçütlerle ele alınmalı ve özellikle, gazeteye sürekli ve düzenli yazı yazan veya çizen ve başlıca işi ve geliri bu olan kişiler bakımından, daha esnek bir biçimde değerlendirilmelidir³⁴.

³² Şuğle, s.71.

³³ Şuğle, s.71.

³⁴ Şuğle, s.76.

dd. Ücret Karşılığı Çalışma

Ücret, İş Kanunu açısından iş sözleşmesinin asli unsurlarından birisidir. Basın İş Kanunu tarafından da fikir ve sanat işinde ücret karşılığı çalışma şartı getirilmiş olduğundan gazetecinin ücret karşılığı çalışıyor olması da kanunun uygulanma alanının belirlenmesinde belirleyici unsurdur. Ücret, Basın İş Kanunu'na tabi iş sözleşmelerinin asli unsurlarından biridir. Basın İş Kanunu'nda ücret tanımının yer almaması nedeniyle genel kanun niteliğinde olan Türk Borçlar Kanunu'na bakılması gerekmektedir. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nda da bir tanım yer olmadığından İş Kanunu'nda yer alan tanıma bakmak gerekecektir. Yani İş Kanunu'nda yer alan ücrete ilişkin tanım Basın İş Kanunu'na tabi gazeteciler bakımından da uygulama alanı bulacaktır³⁵.

4857 sayılı İş Kanunu'na nispeten Basın İş Kanunu'nda gazeteciler lehine hükümler getirilmiştir. Mesela; Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazetecinin her ay ücretini peşin alması gerekmektedir. Sözleşme kapsamında olmayan işlerin yapılması durumunda işveren tarafından gazeteciye ayrıca ücret verilmelidir (m.15/2). Kanunda gazetecilerin terfi süreleri ile ilgili azami bir sınırlanmış olup, bu iki yıllık azami sürenin taraflar arasında daha kısa bir süre olarak belirlenmesi de mümkündür³⁶.

ee. Başlıca Geçim Kaynağının Gazetecilik Olması

Gazetecinin mesleği dışında başka bir iş yapması konusunda yasal bir engel bulunmaması nedeni ile başka bir işle uğraşması mümkünse de³⁷; ağırlıklı olarak hangi işi yaptığı ve kamu oyunda hangi mesleki faaliyeti ile öne çıktığı hususlarının gazeteci tanımlanmasında ölçü olarak alınması gerekmektedir³⁸.

ff. 4857 sayılı Kanun Kapsamı Dışında Olma

Basın İş Kanunu m.1'de Kanunun, İş Kanunu'ndaki işçi kapsamı dışında kalan kişilere uygulanacağı yönünde açık düzenleme mevcuttur. Bu nedenle Basın İş Kanunu'nun uygulanabilmesi için gazetecinin İş Kanunu'ndaki kanun kapsamında olmak için gerekli şartları taşımaması, bedeni çalışmasının fikri

³⁵ Sümer, s.89.

³⁶ "...Basın mesleğinde çalışan işçilerin kararlaştırılan ücretleri her ay peşin olarak ödenir. İlave ücretlerin sigorta priminin ödenmesi mecburidir. Bu nedenle dava konusu olayda ayın tamamında çalışma olmadığından söz edilerek yüzde beş fazlaya dair isteğin reddi hatalıdır..." Y. 9. HD., 2001/7724 E., 2001/13896 K., 18.9.2001 T., Kazancı İçtihat Bankası, <http://www.kazanci.com/>, E.T. 27.12.2014; Şakar, s.284; Gökçe, s.20.

³⁷ Basın İş Kanunu m.13' e göre; "Gazeteci işverenle yaptığı mukavelede aksi zikredilmediği takdirde dışarıda, basınla alakası olsun veya olmasın, başka iş tutmakta serbesttir".

³⁸ Aksi görüş için Bkz. Akyiğit, s.568 ve Akyiğit, Ercan, Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı (Kıdem Tazminatı), Cilt 24, Sayı 3-4-5, Yıl: 2003, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, s.7; Gökçe, s.21; Kar, s.59.

çalışmasından üstün olması gerekmektedir. Basın İş Kanunu, özel türde bir fikir veya sanat işçiliğini esas almakta, başka bir anlatımla konusunu fikir işçiliği içinde özel bir yeri olan gazetecilik mesleği oluşturmaktadır³⁹.

gg. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışıyor Olmama

Basın İş Kanunu m.2 ile getirilmiş olan hükümlerle, 1. maddenin kapsamında bulunup da devlet, vilayet, belediyeler ve iktisadi devlet teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde çalışan memur ve hizmetliler hakkında bu kanun hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmektedir. Yani sayılan kamu tüzel kişileri Basın İş Kanunu açısından işveren olarak nitelendirilemeyecektir. Buradan hareketle bu işyerlerinde çalışanlar da gazeteci olarak sayılmayacaktır⁴⁰. Kamu tüzel kişileri, memur ya da idari personel yanında işçi statüsünde olan kişileri çalıştırabilirler. Dolayısıyla bu yerlerde iş sözleşmesi ile çalışan ve çalışması gazetecilik çalışması niteliğinde olanlar bakımından uygulama alanı bulacaktır. Sözü edilen bu kişiler özel hukuka tabi olmalarına, gazetecilik çalışması yapmalarına rağmen, sözleşmeleri Basın İş Kanunu'na tabi iş sözleşmesi sayılmayacak ve kendileri Basın İş Kanunu'na tabi olmayacaktır⁴¹.

2. İşyerinde Otuz ve Daha Fazla İşçi Çalıştırılması

İş Kanunu'nun iş güvencesi hükümlerini düzenleyen m.18' e bakıldığında "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az 6 aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır." hükmü ile iş güvencesinin kapsamına girecek gazetecilerin belirlenmesi noktasında sınırlamalar getirilmiştir.

Gazetecinin çalıştığı işyerinde 30 işçi ölçütünün tespit edilmesinde, çalışanların İş Kanunu ya da Basın İş Kanunu kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın, toplam çalışan sayısının dikkate alınması gerekir. Bu noktadan hareketle, bir gazetede çalışan gazeteci ve diğer işçilerin sayısının otuzdan fazla olması, gazetecinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için kafi olup, iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilme Basın İş Kanunu kapsamına giren bir işyerinde otuz ve daha fazla gazeteci çalışması şartına bağlı değildir⁴².

³⁹ Gökçe, s.21; Şakar, s.285; Şuğle, s.77; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.7; Narmanlıoğlu, s.101.

⁴⁰ Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s.290; Sümer, s.49; Narmanlıoğlu, s.92.

⁴¹ Gökçe, s.13; Şuğle, s.78.

⁴² Sümer, s.151; **Kılıçoğlu**, Mustafa/ **Şenocak**, Kemal, İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007, s.160; Özcan, s.146; Narmanlıoğlu, s.495; Demir, Fevzi, s.292; **Akı**, Erol/ **Altıntaş**, Olcay/ **Bahçivancılar**, İbrahim: Uygulamada İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, İstanbul 2005, s.18; Centel, s.37; Gökçe, Erdal, s.56; **Ağer**, İlker: Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi, Ankara 2006, s.52; Çalık, s.163.

İşyerinde memur, stajyer, çırak, meslek eğitimi gören öğrenci, alt işverenin işçisi, ödünç işçi olarak çalışanlar bu sayının belirlenmesinde dikkate alınmaz⁴³.

İşçi sayısını belirlerken işyeri kavramı baz alınmıştır. Bu nedenle Basın İş Kanunu anlamında işyeri tanımını incelemekte fayda vardır. İşyeri kavramı açıkça Basın İş Kanunu'nda tanımlanmamakla birlikte 1. maddeden hareket edildiğinde; Türkiye'de yayınlanan ve fikir ve sanat işi yapılan gazete, süreli yayın, haber ve fotoğraf ajansları ile özel radyo ve televizyonların haberlerle ilgili birimleri, işyeri olarak tanımlanabilir. Ancak genel olarak gazetecilerin bahsedilen işyerlerinin fiziki alanında her zaman bulunamayabileceği bundan dolayı da gazetecinin işini yaptığı yerin değişkenlik göstereceği göz ardı edilmemelidir⁴⁴.

Basın İş Kanunu'nun kapsamına sınırlama getiren 2. maddeden hareket edildiğinde ise işyeri tanımı konusunda olumsuz bir tespit yapmak mümkün olacaktır. İlgili maddeye göre, Devlet, vilayet belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve Müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanamaz.

Gazetecinin işini ifa edeceği yer noktasında ise özellikle gazeteciler için büro veya basımevinde çalışanlarda olduğu gibi sabit bir işyeri belirlemek güçlük arz etmektedir. Teknolojik imkanlar da göz önünde bulundurulduğunda, gazetecilerin gazeteye hiç gelmeden de mesleklerini ifa edebildikleri gözlemlenmektedir. Bu sebeple tele çalışma⁴⁵ gazeteciler tarafında sıklıkla başvurulan yöntemlerden birisidir⁴⁶.

İş Kanunu'nda baz alınmış olan işçi sayısının tespiti yapılırken 4. fıkraya bakıldığında, işverenin aynı iş kolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde çalışan işçi sayısının bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirleneceği düzenlemesi getirilmiştir.

3. İşçinin En Az Altı Aylık Kıdemini Olması

İş güvencesini belirleyen İş Kanunu'nun 18. maddesinin birinci fıkrasında bu hükümlere tabi olacak gazetecilerin altı aylık kıdemini olması şartı getiril-

⁴³ Demir, s.31; Sümer, s.153; Ertekin, s.189; Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2014, s.289; Kar, s.143; Soyer, s.38; Demircioğlu, Murat/ Centel, Tankut, İş Hukuku, İstanbul 2005, s.172; Kılıçoğlu/ Şenocak, s.163.

⁴⁴ Akyiğit, s.569; Sümer, s.51.

⁴⁵ Tele Çalışma, bilgisayar ve iletişim teknolojisindeki gelişmelerin ortaya çıkardığı atipik çalışma şekillerinden birisidir. Bu çalışma türünde asıl işyeri dışında, bu işyeri ile arasında elektronik iletişim ağı bulunan bir (uydu) büro ya da evde iş görme borcu yerine getirilmektedir, Süzek, s.270; Mollamahmutoglu/ Astarlı, s.424.

⁴⁶ Sümer, s.79; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.8.

miş, 4. fıkrasında ise, işçinin altı aylık kıdemini aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen sürelerin birleştirilerek hesaplanacağı düzenlenmiştir⁴⁷.

Gazetecinin altı aylık kıdemini belirlenmesinde aynı işyerinde İş Kanunu'na göre işçi ve Basın İş Kanunu'na göre gazeteci sıfatları ile çalışmış olduğu tüm sürelerin birleştirilmesi gerekmektedir. Önemli olan burada "işçi" sıfatı ile çalışmak olup, bu işçilik sıfatının hangi kanuna tabi olduğu önemli değildir. Hiç şüphe yoktur ki söz konusu işyerinde iş sözleşmesine tabi olmaksızın geçirilen sürelerin altı aylık kıdemini belirlenmesinde bir önemi söz konusu olmayacaktır⁴⁸.

Altı aylık kıdemini hesabında fasilalı çalışmalar söz konusu ise bunların birleştirilmesi yoluna gidilmektedir. Zira kanunda altı aylık kıdemden bahsedilmiş olup bu kıdemini aralıksız olması gerektiği yönünde bir düzenleme yer almamıştır. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir⁴⁹.

Süzek'e göre, "İşçinin altı aylık kıdemini, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir" hükmünden "veya" bağlacı nedeniyle "değişik işyerleri" ibaresi çıkarılırsa, geriye işverenin işyerinde geçen süreler birleştirilir hükmü kalır. Kesintisiz geçen sürelerin birleştirilmesi söz konusu olamayacağına göre, hükmü "işverenin işyerinde geçen fasilalı süreler birleştirilerek hesap edilir" şeklinde anlaşılması gerekir⁵⁰.

Altı aylık kıdemini belirlenmesinde gazetecinin Basın İş Kanunu'na tabi iş sözleşmesinin ya da iş sözleşmesinin devam ettiği süre esas alınır. Bundan dolayı iş sözleşmesinin askıda olduğu dönem de altı aylık kıdemini hesabında dikkate alınır⁵¹.

⁴⁷ **Y9HD**, 2007/27731 **E.**, 2008/7815 **K.**, 8.4.2008 **T.**, Kazancı İçtihat Bankası, <http://www.kazanci.com/>, **E.T.** 27.12.2014; Kar, s.184; Soyer, s.33; Demircioğlu/ Centel, s.172; Kılıçoğlu/ Şenocak, s.166; Narmanlıoğlu, s.498; Demir, Fevzi, s.293; Akı/ Altıntaş/ Bahçivancılar, s.18; Centel, s.45; Gökçe, Erdal, s.64; Ağer, s.52; Çalık, s.162; Çelik, s.20.

⁴⁸ Demir, s.36; Sümer, s.156; Özcan, s.147.

⁴⁹ **Y9HD**, 2008/36062 **E.**, 2008/26704 **K.**, 13.10.2008 **T.**, Kazancı İçtihat Bankası, <http://www.kazanci.com/>, **E.T.** 27.12.2014; Demir, Fevzi, s.293; Centel, s.48; Gökçe, Erdal, s.68.

⁵⁰ **Sarper** Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2014, s.562; Ertekin, s.157; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s.290; "...davacı işçinin davalılara ait işyerinde iki dönem halinde çalışması söz konusudur. Sosyal Sigortalar Kurumu işe giriş belgesine göre çalıştığı süre 291 gündür. 4857 sayılı İş Yasasının 18. Maddesinin dördüncü fıkrasına göre, işçinin altı aylık kıdemini, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. Böyle olunca mahkemenin altı aylık kıdem süresinin gerçekleşmediği gerekçesiyle davanın reddine karar vermesi hatalıdır...", **Y9HD**, 2003/15650 **E.**, 2003/14623 **K.**, Kar, s.184; **Y9HD**, 2005/37159 **E.**, 2006/363 **K.**, 17.1.2006 **T.**, Kazancı İçtihat Bankası, <http://www.kazanci.com/>, **E.T.** 27.12.2014.

⁵¹ Sümer, s.155; Demir, s.37; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s.877.

4. Belirli Konumdaki İşveren Vekili Olmamak

İş Kanunu m.2' ye göre, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denilmektedir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere işveren vekili tanımı geniş tutulmuş olup bu sebeple işveren vekili sayısı genellikle çokluk arzedecektir. İşveren vekili sıfatını taşımasına rağmen özünde işçi olan bu kişilerin iş güvencesi hükümlerinden faydalanmalarını sağlamak için hepsinin değil sınırlı bir kısmının bu güvenceden yararlanamayacağı belirlenmiştir. İş Kanunu m.18/f. son' a bakıldığında; "İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 20'inci maddeler 25'inci maddenin son fıkrası uygulanamaz". Fıkradan da anlaşılacağı üzere sadece iki grup işveren vekilinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanması engellenmiştir. Bunların tespit edilmesinde ise önemli olan verilen sıfat olmayıp, kendisine temsil yetkisi verilip verilmediği ve işletmenin bütününe yönetip yönetmediği ya da işyerinin bütününe yönetip işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkilerinin olup olmadığıdır⁵².

Buradan hareketle bir gazetenin genel yayın yönetmeni ve yardımcıları ile gazetenin gazeteci işe alma ve çıkarma yetkisine sahip örneğin Ankara temsilcisi hakkında iş güvencesi hükümleri uygulanmaz⁵³.

5. Belirsiz Süreli İş Akdinin İşverence Feshedilmesi

İş Kanunu m.18' e göre iş güvencesi hükümlerinden basın iş hukuku bağlamında, sadece Basın İş Kanunu'na tabi belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar faydalanabilecektir. Sözleşmenin tarafları, iş ilişkisini belli bir süreye bağlı olmaksızın yapmış olmaları durumunda, Basın İş Kanunu

⁵² Demir, Fevzi, s.296; Özcan, s.149; Süzek, s.565; Göktaş, Seracettin, İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Çalışma ve Toplum 2009/1, s.61 vd.; Sümer, s.157; Demir, s.37; Ertekin, s.233; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s.292; Kar, s.235; Soyer, s.43; Demircioğlu/ Centel, s.172; "...davacı dava dilekçesinde işyerinde genel müdür yardımcısı olarak görev yaptığını, iş akdinin haksız feshedildiğini belirterek işe iadesine karar verilmesini istemiştir. Davalı, davacının işveren vekili olduğunu belirterek davanın reddini savunmuştur. Mahkeme savunmayı yerinde görerek davacının işveren vekili olduğunu kabul ederek, davanın reddine karar vermiştir. Dosya içerisinde mevcut görev tanımı belgesine de davacının işyerindeki görevinin "teknik başkan" olduğu belirtilmiştir. Ayrıca işyerinde işçi alma ve çıkarma vs.gibi görevlerinden bahsedilmemiştir. Keza dosya içerisinde davalı yönetimini gösteren belgede de davacının sıfatı teknik müdür olarak gösterilmiştir. Bu durumda davacının 4857 sayılı Kanunun 18/son maddesinde açıklandığı gibi işveren vekili olmadığı anlaşılmaktadır. Mahkeme ve tarafların delillerin toplamı işin esasına girilerek sonuçlandırılması gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir..." Kılıçoğlu/ Şenocak, s.175; Narmanlıoğlu, s.501; Centel, s.49; Gökçe, Erdal, s.70; Çalık, s.161.

⁵³ Sümer, s.158.

m.5'te ifadesini bulan "müddeti muayyen olmayan" belirsiz süreli iş sözleşmesi söz konusu olacaktır.⁵⁴

Basın İş Kanunu'na tabi iş sözleşmesinin tarafları sözleşmeye açıkça süre koyarak belirli süreli iş sözleşmesi meydana getirmediği sürece yapılan sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmesi olacaktır. Mesela, ilk genel seçimlere kadar çeşitli bölgeleri dolaşmak, oralardan haberler toplamak ve analizler yapmak üzere işe alınan bir gazetecinin iş sözleşmesi belirli süreli olup, iş güvencesi hükümlerinden faydalanması mümkün değildir.⁵⁵

III. SONUÇ

Mevcut olan Kanunlardan dolayı uygulamada iş sözleşmesi ile çalışmasına rağmen, farklı kanunlara tabi işçi grupları oluşmuştur. Çalışan bu grupların özellikleri dikkate alındığında daha özel nitelikte Kanunlar tabii ki yapılabilir. Ancak bu Kanunlar aracılığıyla özellik arz eden grubun korunması yoluna gidilmesi daha doğru olacaktır.

Farklı kanunlara tabi olmalarına rağmen işçiler açısından iş güvencesi bağlamında ortak hükümlerin uygulanması söz konusudur. İş güvencesi hükümlerinin haricinde Basın İş Kanunu'nda kimi kısımlarda 4857 sayılı İş Kanunu'na atıflar yapılarak bu kanunun uygulanması sağlanmaktadır. Ancak bu yeterli bir uygulama değildir. Zira iş sözleşmesi ile çalışmasına rağmen gazeteciler açısından aleyhe bir durum yaratılmıştır.

Yine kanunun uygulama alanı dikkate alındığında kamu sektöründe çalışan işçi statüsündeki gazeteciler ile özel sektörde çalışan gazeteciler arasında da farklı düzenlemelerin uygulanması söz konusudur. Burada da işçi genel tanımının altında aynı özel tanıma sahip gazeteciler arasında, çalışmış oldukları kurumun hukuki statüsü dikkate alınarak farklı hükümlerin uygulanması yoluna gidilmiştir.

İş Kanunu ile Basın İş Kanunu arasında genellik-özellik ilişkisi söz konusu değildir. Her iki kanun da özel nitelikteki kanunlardır. Basın İş Kanunu'nun sadece belli özelliklere haiz gazetecilere uygulanma imkanı söz konusudur. Gerek İş Kanunu gerekse Basın İş Kanunu'nda boşluk olması durumunda genel

⁵⁴ "davacının davalı işyerinde belirli süreli hizmet akdi ile çalıştığı anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Yasasının 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen iş güvencesinden yararlanabilmek için işçinin belirsiz süreli iş akdi ile çalışması gerekir. Mahkemece bu husus göz önünde bulundurulmadan yazılı şekilde işe iade kararı verilmesi hatalıdır...", **Y9HD.**, 2005/5743 **E.**, 2005/8280 **K.**, 14.3.2005 **T.**, Kılıçoğlu/ Şenocak, s.135; Demircioğlu/Centel, s.172; Kar, s.202; Soyer, s.29; Narmanlıoğlu, s.495; Demir, Fevzi, s.295; Gökçe, Erdal, s.52; Çalık, s.163.

⁵⁵ Ertekin, s.139; Sümer, s.63.

kanun niteliğindeki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uygulama alanı bulacaktır. Farklı işçi grupları arasında farklı hükümlerin uygulanması noktasında, söz konusu Kanunlar birleştirilebileceği gibi, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre daha özel nitelik taşıyan 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun revize edilmesi ya da baştan hazırlanması yoluyla daha tatminkar ve adil sonuçların doğması söz konusu olabilir. Kabul edilmiş olduğu dönemde yürürlükte bulunan 3008 sayılı İş Kanunu'na göre gazeteciler açısından daha lehe hükümler düzenleyen Kanun, değişen İş Kanunları karşısında bu lehe olan durumunu kaybetmiştir. Aynı zamanda 5953 sayılı Kanun 1952 tarihli olup, çağın ihtiyaçlarına da cevap verememektedir.

KAYNAKÇA

- Ağer**, İlker, Türk Çalışma Yaşamında İş Güvencesi, Ankara 2006.
- Akyiğit**, Ercan, Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı (Kıdem Tazminatı), Cilt 24, Sayı 3-4-5, Yıl: 2003, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi.
- Akı**, Erol/ **Altıntaş**, Erol/ **Bahçivancılar**, İbrahim, Uygulamada İş Güvencesi, İstanbul 2005.
- Akyiğit**, Ercan, 1475 sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin, Ankara 2000.
- Centel**, Tankut, İş Güvencesi, İstanbul 2013.
- Çalık**, Şefik, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, İstanbul 2005.
- Çelik**, Nuri, İş Güvencesi, İstanbul 2003.
- Çelik**, Nuri/ **Caniklioğlu**, Nurşen/ **Canbolat**, Talat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2014.
- Çolak**, İlker Nusret, Kitle İletişim Hukuku, Ankara 2007.
- Demir**, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2014.
- Demir**, Arif Cuma, Açıklamalı ve İçtihatlı İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, Ankara 2010.
- Demircioğlu**, Murat/ **Centel**, Tankut, İş Hukuku, İstanbul 2005.
- Ertekin**, Özkan, İş Güvencesi Hukuku ve İşe İade Davaları, Ankara 2012.
- Gökçe**, Sibel, Kitle Haberleşme Hukuku, İstanbul 2007.
- Gökçe**, Sibel, Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecinin Hakları ve Mesleki Sorunları (Basın), Ankara 2010.
- Gökçe**, Erdal, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, İstanbul 2008.
- Göktaş**, Seracettin, İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Çalışma ve Toplum 2009/1.
- Kar**, Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, Ankara 2011.
- Karaca Gökçek**, Nuray/ **Günaydın**, Barış, Gazetecilerin Ücretli Tatil ve Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 15, Y. 2007.
- Kılıçoğlu**, Mustafa/ **Şenocak**, Kemal, İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007.
- Narmanlıoğlu**, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul 2012.
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi/ **Astarlı**, Muhittin, İş Hukuku, Ankara 2012.
- İçel**, Kayıhan/ **Ünver**, Yener, Kitle Haberleşme Hukuku, İstanbul 2007, s.218.
- Özcan**, Durmuş, İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, Ankara 2013.
- Seçkin**, Gülcan, Ulusal Medyada Haber Üretim Sürecinde Çalışan Gazetecilerin Ekonomik ve Sosyal Statüsü Üzerine Bir Alan Araştırması, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara 2004, s.215-219.

Soyer, Polat, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul 2005.

Sümer, Haluk Hadi, Bireysel Basın İş Hukuku, Konya 2013.

Süzek, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2014.

Şakar, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2005.

Şuğle, Mehmet Ali, İş Hukuku Açısından Gazeteci, Ankara 2001.

Tokgöz, Oya, Temel Gazetecilik, Ankara 1981.

Yılmaz, Malik, Enformasyon ve Bilgi Kavramları Bağlamında Enformasyon Yönetimi ve Bilgi Yönetimi, Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi, Sayı 49, Yıl 1-2009.

Linkler:

<http://bianet.org/bianet/medya/158121-fikret-ilkiz-gazeteci-kimdir-ozluk-haklari-nedir>.

http://www.istanbulbarosu.org.tr/komisyonlar/230202_chk_tebliğ.htm.

<http://www.kazanci.com>.

<http://www.tdk.gov.tr/>

Kamu Hukuku/ Public Law
