

GAZETECİLERİN MESLEKİ VE SOSYAL HAKLARI VE BUNLARIN KORUNMASI *

Prof. Dr. M. Kemal OĞUZMAN

I. GENEL BAKIŞ

1 — Gazeteci olarak adlandırılan, basın mesleğinde başkasına tâbi olarak çalışan fikir işçilerinin meslekî ve sosyal hakları bazı memleketlerde kanunî bir tanzime tâbi tutulduğu halde, bazılarında kollektif mukavelelerle düzenlenmektedir. Fransa birinci kategoriye, İngiltere ikinci kategoriye misal teşkil eder¹.

Gerçekten, Fransa'da gazeteciler Çalışma Kodu ve diğer sosyal mevzuatın umumî hükümlerine tâbi olduktan başka, bugüne kadar bazı küçük tâdillere uğramış bulunan 29 Mart 1935 tarihli kanuna tâbidirler. Bu Kanunun Fransız Çalışma Kodu'nun 29. maddesine ilâve ettiği hükümler (29 b - 29 j fıkraları) gazetecilerin durumunu özel bir şekilde nizamlamıştır². İleride Türk mevzuatına da geniş ölçüde modellik eden sözü geçen Kanun kabul edildiği tarihte Fransız sosyal mevzuatında, diğer işçilere nazaran gazetecilerin durumunda ileri bir hamle teşkil etmiş ve bunun sebebi gazetecilerin ifa ettikleri vazifenin özelliği ve önemi ile izah edilmiştir. Kanunun Millet Meclisindeki müzakeresinde raportör, Bureau International de Travail (B.İ.T.) nin bir anketinden aldığı şu sözleri söylemiştir: Basının hür ve namuslu olması sadece onu idare edenin hür ve namuslu olmasına bağlı değildir. Aynı derecede yazarın vicdanına da dayanır. Binaenaleyh gazeteci diğer ücretle çalışanlara nazaran hususiyet arzeder ve binnetice ona, çalıştığı gazete-

*) Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti tarafından 1966 Ocak ayında düzenlenen «Basın Semineri» ne sunulan rapor.

1) Bak. Fernand Terrou et Lucien Solal, *Le Droit de l'information*, Paris 1951, sah. 417; *İlim Heyeti Raporu*, Gündelik Siyasî Gazete Sahipleri Sendikası tarafından yayınlanmıştır. İstanbul 1961, sah. 9 ve sah. 13-14.

2) Bak. Juris - Classeur du Travail, *Les Journalistes*.

nin tutumunda vukua gelecek değişikliklere karşı muhakeme ve karar hürriyetine sahip olmasını mümkün kılacak bir durum sağlamak gerekir³.

2 — Memleketimizde, başkasına tâbi olarak çalışanların hukukî statüsünün düzenlenmesi ve bunların gerekli kanunî himayeye kavuşması yolunda ilk büyük adım 8 Haziran 1936 tarihli İş Kanunu ile atılmıştır. Fakat gazeteciler bu kanunun kapsamı dışında bırakılmışlardır. Zira, İş Kanunu sadece bedenî çalışması fikrî çalışmasına üstün veya eşit olanları işçi olarak kabul etmekte ve bunların durumunu düzenlemektedir⁴. Fikrî mesaisi bedenî mesaisine üstün olarak çalışan ve fikir işçisi adı verilenler İş Kanununun kapsamına girmemektedir⁵.

Gazetecilerin statüsünün düzenlenmesi 13 Haziran 1952 tarihli ve 5953 sayılı «Basın Meslekinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki münasebetlerin tanzimi hakkında Kanun» ile olmuştur. Hernekadar 1949 yılında genel olarak fikir işçilerinin durumunu düzenlemek üzere bir tasarı hazırlanmışsa da, bu tasarı kanunlaşmamıştır⁶.

5953 sayılı Kanun 1954 yılında 6253 sayılı Kanunla ve 1961 yılında 212 sayılı Kanunla değişikliğe uğramıştır. Sonuncu değişiklik basın işverenleri çevresinin çeşitli tepkilerine yol açmıştır⁷.

Diğer taraftan 1961 Anayasası, bütün çalışanların ve bu meydana gazetecilerin sendika kurma ve sendikaya üye olma, toplu iş sözleşmesi yaparak ekonomik ve sosyal durumlarını düzeltme ve toplu sözleşme akdetmeğe işvereni icbar edebilmek için grev yapma hakları ile sosyal güvenlikten istifade hakkını teminat altına almış bulunmaktadır.

3) Bak. Juris - Classeur du Travail, Les Journalistes N. 2.

4) İş Kanununun esas aldığı bedenen çalışan ve fikren çalışan ayırımının sakatlığı hususunda bak. Kemal Oğuzman, İş akdi - Hizmet akdi. İst. Bar. Der. 1954, sayı 9, Not. 23.

5) Fikrî çalışması bedenî çalışmasına üstün olanları İş Kanununun şümulü dışında tutan 1. maddesinin Anayasaya aykırılığı iddiası ile açılan bir iptal dâvası, Anayasa Mahkemesi tarafından 21.10.1963 tarihli ve E. 172/K. 244 sayılı kararla reddedilmiştir (Karar için bak. Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi, sayı 1, Ankara 1964, sah. 359).

6) Bu konuda bak. T.B.M.M. Tutanak Dergisi, Dönem IX, Toplantı 2, cilt 16, S. sayısı 214.

7) a. g. İlim Heyeti Raporunun talep edilmesi de bu meyandadır.

Gerçekten Anayasanın 46. maddesine göre, çalışanlar... önceden izin almaksızın sendikalar ve sendika birlikleri kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten ayrılma hakkına sahiptirler. Anayasanın 47. maddesi ise, işçilerin, işverenlerle olan münasebetlerinde, iktisadî ve sosyal durumlarını korumak veya düzeltmek amacıyla toplu sözleşme ve grev haklarına sahip olduklarını belirtmektedir. 48. maddeye göre de, herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilâtı kurmak ve kurdurmak Devletin ödevlerindedir.

Anayasanın sözü geçen maddelerinde yer alan «çalışanlar», «işçiler», «herkes» tâbirlerinin kapsamına gazeteciler de girmektedir.

Nitekim 15 Temmuz 1963 tarihli ve 274 sayılı Sendikalar Kanunu, gazetecilerin kuracakları sendikaları da kapsamına aldığı gibi, gazetecilerin toplu iş sözleşmeleri de 275 sayılı Toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt Kanunu hükümlerine tâbi bulunmaktadır. Gazeteciler, bu kanuna dayanarak, çeşitli iş yerleri ile toplu iş sözleşmeleri yapmış bulunmaktadır⁸.

Bir gazetecinin meslekî haklarını tâyinde her şeyden evvel bu şahsı kapsamına alan bir toplu iş sözleşmesinin mevcut olup olmadığına bakmak gerekir. Toplu iş sözleşmesi hükümleri, mevzuatın emredici hükümlerine aykırı olmadığı nisbette ilk plânda uygulanır. 5953 sayılı Kanun hükümleri ise gazetecilerin hakları bakımından, asgarî normları tesbit etmektedir.

II. TÜRK HUKUKUNDA GAZETECİ KAVRAMI VE BUNLARIN MEVZUAT HÜKÜMLERİNDEN İSTİFADE ŞARTLARI

5953 sayılı Kanunun 1. maddesinin 2. fıkrası gazeteciye şöyle tarif etmektedir : «Bu kanunun şumulüne giren fikir ve san'at işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir»⁹.

8) Yapılan toplu iş sözleşmelerinden bastırılmış olan, «Türkiye Gazeteciler Sendikası ile Türkiye Gazete Sahipleri Sendikası ve Cumhuriyet Matbaacılık ve Gazetecilik T. A. Ş. - Milliyet Gazetecilik A. Ş. arasında 7 Şubat 1964 günü işyeri esasına göre imzalanan» Toplu İş Sözleşmesini etüdümüzde misal olarak ele alacağız. Bu sözleşmeyi «Cumhuriyet - Milliyet Toplu İş Sözleşmesi» olarak anacağız.

9) 26.3.1962 tarihli Basın Kartları Yönetmeliği de 3. maddesinde 5953 sayılı Kanunun gazeteci kavramını esas almaktadır. Fakat gazete sahipleri

Binaenaleyh gazeteci kavramının tâyini 5953 sayılı Kanunun kapsamına giren fikir ve san'at işlerinin tesbitine bağlı bulunmaktadır. Sözü geçen Kanunun 1. maddesinin 1. fıkrası bu hususta şu hükmü koymuştur: «Bu kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve san'at işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki «işçi» tarifi şumulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır».

Bu hüküm muvacehesinde gazetecilik sıfatını haiz olma, aşağıdaki şartların gerçekleşmesine bağlıdır.

1 — Bir gazetede, mevkutede, haber ajansında veya fotoğraf ajansında çalışmak gerekir¹⁰.

2 — Bu çalışma fikir ve san'at işinde olmalıdır. Kanaatimizce bu şart sebebiyle idare müdürleri, Kanunun kapsamı dışında kalmaktadır. Zira kanun bir gazetede, mevkutede, haber ajansında veya fotoğraf ajansında çalışan bütün fikir işçilerini değil, fikir ve san'at işinde çalışanları kapsamına almaktadır¹¹.

de bu kartlardan istifade eder. (Yönetmelik için bak. Sahir Erman - Çetin Özek, İzahlı Basın Kanunu ve ilgili mevzuat, 2. bası, İstanbul 1964, sah. 230 vd.).

10) 5953 sayılı Kanunun 212 sayılı Kanunla tâdilinden önce 1. Maddede Kanunun kapsamına girecek işyerleri «Türkiye'de yayınlanan mevkutelerle haber, fotoğraf ajanları veya benzeri yayın müesseseleri ve matbaaları» olarak gösterilmişti. 212 sayılı Kanunla yapılan değişiklikte «benzeri yayın müesseseleri ve matbaaları» tâbiri maddeden çıkarılmıştır.

11) 5953 sayılı Kanunun 212 sayılı Kanunla tâdilinden önce 1. maddenin eski şeklinde, kanunun kapsamına girecek şahıslar Not 10'da belirtilen işyerlerinde her türlü fikir ve san'at işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki «İşçi» tarifinin şumulü haricinde kalan kimseler olarak genel bir formüle bağlanmış olmakla beraber, bu formülü açıklamak üzere, başmuharrirlik, mes'ul müdürlük, yazı işleri müdürlüğü, istihbarat şefliği, muharrirlik, mütercimlik, müsahihlik, foto muhabirliği, ressamlık, karikatürçülük, istihbarat telsizciliği ve radyoculuk, gazete müdürlüğü ve idare müdürlüğü işlerinde çalışma misal olarak belirtilmişti. Bu misaller, 212 sayılı Kanunla yapılan değişiklikte kaldırılmıştır.

Yeni metin muvacehesinde idare müdürlerinin Kanunun kapsamı dışında kalıp kalmadığı münakaşalıdır. Krş. a. g. *İlim Heyeti Raporu*, sah. 10 ve 12' ve Çetin Özek, Basın Hukukumuzda göre fikir işçileri ile işverenler arasındaki hukukî münasebet, İ.H.F.M. Cilt XVIII, sayı 1, sah. 65. Maamafih sözü geçen yazarın, maddedeki, fikir işçisi olma unsuru ile fikir ve san'at işinde çalışma unsurunu karıştırdığı anlaşılmaktadır. 5953 sayılı Kanunun kapsamına girmek için fikir işçisi olma yani fikrî faaliyetin bedenî faaliyetten üstün olması şartı

3 — Sözü geçen sahada çalışma ücret karşılığı olmalıdır¹². Bununla kastedilen bir iş akdine dayanan çalışmadır. Zira, iş mevzuatı ve bu meyanda 5953 sayılı Kanun bir işverene tâbi çalışmayı nizamlamaktadır. Binnetice böyle bir tâbiyet olmaksızın basın mesleğinde çalışanla çalıştırmanın münasebeti 5953 sayılı Kanunun şumulü dışındadır. Ezcümle, bir gazeteye zaman zaman makale gönderen bir şahısla gazete sahibinin münasebeti veya yazdığı bir romanın tefrika edilmesi için bir gazete sahibi ile anlaşılan yazarın durumu sözü geçen Kanunun kapsamı dışında kalır¹³.

4 — Yukarıda belirtilen yer ve işlerde ücretle çalışan kimse- nin İş Kanununun işçi tarifine girmemesi gerekir. Bununla kastedilen, çalışan kimsenin fikrî mesaisinin bedenî mesaisine üstün olması lüzumudur. Eğer gazete ve sair basın iş yerlerinde çalışan kimsenin bedenî faaliyeti üstün ise o şahıs İş Kanununun «işçi» tarifine girer ve 5953 sayılı Kanunun kapsamı dışında kalır¹⁴.

maddede «İş Kanununun işçi tarifi şumulü haricinde kalan kimse» tarzında ifade edilmiştir. Madde böyle bir şahsın fikir ve san'at işinde çalışmasını Kanunun uygulanması için ayrı bir şart olarak nazara almaktadır. Bu sebeple fikir ve san'at işinde bedenen çalışanlar (yani İş Kanunu anlamında işçiler) 5953 sayılı Kanunun kapsamı dışında kaldığı gibi fikir ve san'at işi dışında bir işte fikren çalışanlar da bu Kanunun kapsamı dışındadır. Bu ikinci şartda önemli olan işin niteliğidir. Bu yüzdendir ki, birer fikir işçisi olan idare müdürleri bir «fikir ve san'at işinde» değil, «idare işinde» çalıştıkları için 5953 sayılı Kanunun kapsamı dışındadırlar.

Doktrindeki bu ihtilâfa mukabil, Yargıtay 4. HD. de 24.6.1963 tarihli ve E. 7642/K. 6542 sayılı kararında sözü geçen konuda bir prensip koymaktan kaçınmış ve tereddütleri devam ettirecek şekilde, idare müdürü olarak yapılan işin, kanunun değişik şeklinin ön gördüğü (gazetecilik) sınırları içinde kalan bir iş olup olmadığının bilirkişiye tesbit ettirilmesi gerektiğine karar vermiştir (Karar için bak. Naim Tezmen - Tahsin Atakan, İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Külliyyatı, İstanbul 1965, sah. 166).

12) 5953 sayılı Kanunun 212 sayılı Kanunla değiştirilmesinden önce, sözü geçen şart «ecir olarak» çalışma tarzında ifade edilmişti.

13) Yalnız hemen işaret edelim ki, aşağıda izah edileceği üzere, 274 sayılı Sendikalar Kanununun 2. maddesi neşir mukavelesine göre eserini nâşire terk etmeği meslek edinmiş bulunanlara, gazeteciler gibi işçi sendikası üyesi olma hakkı tanımıştır.

14) Her ne kadar, bir şahsın bedenî faaliyetinin mi, fikrî faaliyetinin mi üstün olduğunu tâyin bazan büyük güçlük arzederse de, maalesef bu kıstasın bugün İş Kanunumuzda yer aldığına daha önce işaret etmiştik. Bak. Not. 4 ve 5.

İşte bu dört şarta uygun şekilde çalışanlar «gazeteci» sıfatıyla «Basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki münasebetlerin tanzimi hakkındaki» 5953 sayılı kanun hükümlerinden yararlanacaklardır.

III. GAZETECİLERİN SOSYAL HAKLARI

1 — Sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı :

Gazetecilerin sendika kurabileceği 1952 tarihli ve 5953 sayılı Kanununun 22. maddesi ile kabul edilmişti. Fakat sözü geçen kanunda gazeteci olarak sadece iş akdine müsteniden basın mesleğinde fikrî emeği ile çalışanlar kastedildiği için, ancak bu şartları haiz olanlar gazeteci sendikası kurabilirler veya sendikaya üye olabilirlerdi. Halbuki 1963 yılında kabul edilen 274 sayılı Sendikalar Kanunu sözü geçen gazetecilerden başka, neşir mukavelesine göre eserini nâşire terk etmeyi meslek edinmiş bulunan serbest yazarların da sendika kurabileceğini veya sendikaya üye olabileceğini kabul etmiştir.

Gazeteciler, ancak çalıştıkları iş yerinde veya Basın İş Kolunda sendika kurabilirler ve ancak böyle bir sendikaya üye olabilirler. Zira Sendikalar Kanununun 9. maddesine göre, işçi sendikaları aynı iş yerinde veya aynı iş kolunda çalışan işçileri veyahut birbirleriyle ilgili iş kollarında çalışan işçileri içine alır.

İş kolları ve bunların birbirleriyle ilgili olanları Çalışma Bakanlığınca yapılan bir yönetmelikte¹⁵ tesbit olunmuştur. Bu yönetmeliğe göre basın mensupları (gazeteciler) ve her çeşit neşriyat işlerinde çalışanlar bir iş kolunda yer almakta¹⁶ ve bu iş kolu «Matbaacılık, neşriyatçılık, klişecilik» işçilerine (basın teknisyenlerine) ait iş kolu ile¹⁷ ilgili sayılmaktadır.

Bir gazetecinin sendikaya üye olması veya olmaması kendi arzusuna tâbidir. Üye olduktan sonra da istediği zaman üyelikten ayrılabilir. Bu üye olma veya olmama serbestisi Anayasa teminatı altındadır. Sendikalar Kanunu da bu serbestiyi koruyan hükümler koymuştur. Gerçekten, diğer işçiler gibi gazetecilerin de işe alınmaları, sendikalara girmeleri, muayyen bir sendikaya girmeleri ve

15) Sendikaların İş Kolları Yönetmeliği (RG. 11.8.1964).

16) İş Kolu Sıra No. 35.

17) İş Kolu Sıra No. 11.

ya girmemeleri veyahut belli bir sendikadaki üyeliği muhafaza veya üyelikten istifa etmeleri *şartına bağlı tutulamaz*. Bunun gibi, işveren, bir sendikaya üye olan gazetecilerle sendika üyesi olmayan gazeteciler arasında, işe almada işin sevk ve dağıtımında, gazetecinin meslekî ilerlemesi, ücreti, ikramiyesi ve primleri, sosyal yardım hakları ve disiplin hükümlerinin uygulanması ve sair hususlara ilişkin hükümlerin tatbiki veya çalışmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Aksine davranan işveren bu yüzden doğan zararları tazmin ile mükellef tutulduktan başka, kendisi beş yüz liradan iki bin liraya kadar ağır para cezasına mahkûm edilir.

Maamafih gerek Sendikalar Kanunu, gerek Toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt Kanunu, diğer işçiler gibi gazetecileri de çoğunluğu temsil eden sendikalara üye olmağa sevk edici hükümler taşımaktadır. Şöyle ki, gazetecilerin müşterek iktisadî, sosyal ve kültürel menfaatlerini korumak ve geliştirmek üzere kurdukları meslekî teşekküller olarak gazeteci sendikalarının, gayelerini sağlayacak en önemli faaliyetlerinin başında, toplu iş sözleşmesi yapmak ve bu hususta icabında işvereni tazyik için greve başvurabilmek yer alır. İşte sözü geçen her iki yetki, işyerinde veya işkolunda çalışan gazetecilerin çoğunluğunu temsil eden sendika veya federasyona tanınmıştır. Aşağıda inceleyeceğimiz bu yetki diğer işçiler gibi gazetecileri de çoğunluğu temsil eden teşekküle üye olmaya sevk etmektedir.

2 — Toplu iş sözleşmesi yapma ve grev hakkı :

1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Kanununun 316. maddesi toplu iş sözleşmesi yapma imkânını düzenlemişti. Fakat işçilere işvereni sözleşme yapmağa icbar etmek üzere grev hakkı tanınmamıştı¹⁸. Her ne kadar gazetecilerin grev yapması cezaî müeyyideye tâbi tutulmuş değil idiyse de, grev yapacak gazeteciler işlerinden çıkarılmak tehlikesi ile karşı karşıya idi¹⁹.

1961 Anayasası, işçilerin ve bu meyanda gazetecilerin toplu iş sözleşmesi yaparak iktisadî ve sosyal durumlarını düzeltme hakkı

18) İş Kanunu ile bu kanunun kapsamına giren işyerlerinde yapılacak grev suç sayılmıştı (Tafsilat için bak. Kemal Oğuzman, Hukukî Yönden Grev ve Lokavt, İstanbul 1964, sah. 14 vd.).

19) Grev yasağı sadece İş Kanununun kapsamına giren iş yerlerinde carî olduğu cihetle, 5953 sayılı Kanuna tâbi iş yerlerinde grev hürriyeti rejimi carî idi. Grev hürriyeti rejimi için bak. Oğuzman, a. g. e. sah. 13.

ile bu sözleşmenin akdini sağlamak üzere grev yapmalarını birer sosyal hak olarak kabul etmiş ve 275 sayılı toplu iş sözleşmesi, grev ve lokavt kanunu bu hakların nasıl kullanılacağını düzenlemiştir. Tatbikatta da, yeni esaslara dayanarak bir çok gazeteciyi kapsamına alan toplu iş sözleşmeleri yapılmıştır.

Toplu iş sözleşmesi yapma ve buna icbar hususunda grev uygulanması için karar alma yetkisi, işyeri çapında yapılacak sözleşmeler bakımından, o işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden sendikaya, iş kolu çapında yapılacak sözleşmeler bakımından da o iş kolunda çalışan işçilerin çoğunluğunu temsil eden federasyona veya iş kolu esasına göre kurulu sendikaya tanınmıştır.

Binaenaleyh, teşkilatlanmamış gazetecilerin toplu iş sözleşmesi yapma ve bu hususta grev kararı alma imkânları yoktur. Yetkili teşekkülün üyesi olmayan gazeteciler ancak dayanışma aidatı ödeyerek, yetkili teşekkülün yaptığı toplu iş sözleşmesinden istifade edebilirler²⁰. Fakat şayet sözleşme bir grev sonucu elde edilmiş ise, bu sözleşmeden istifade edebilmek için yetkili teşekkülün grev kararına uymuş ve greve katılmış olmak da şarttır.

Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen yetkili teşekkül, işveren teşekkülünü veya işvereni toplu görüşmeye çağırarak ve sözleşme esaslarının pazarlığı yapılacaktır. Şayet taraflar bu safhada anlaşırlarsa ortaya bir toplu iş sözleşmesi çıkar.

Şayet taraflar toplu sözleşme safhasında anlaşamazlarsa, seçecekleri birer tarafsız aracı ile bir üçüncü tarafsız aracından müteşekkil uzlaştırma kurulu, uyuşmazlığı bir karara bağlayacaktır.

Eğer taraflar bu kararı kabul ederlerse karar bir toplu iş sözleşmesi niteliği kazanır.

Şayet uzlaştırma kurulu kararı kabul edilmez ve uzlaştırma safhası da olumlu sonuç vermezse, bunu tevsik eden tutanak tarihinden itibaren altı iş günü içinde yetkili teşekkül grev kararı alıp karşı tarafa bildirebilir.

Yetkili teşekkülün grev kararı ile ilgili bildirisini grevin uygulanacağı tarihi de belirtmelidir. Aksi halde Yargıtay'a göre grev bil-

20) Dayanışma aidatı ödeyerek bir toplu iş sözleşmesinden istifadenin, o sözleşmeyi yapan işçi teşekkülünün muvafakatine tâbi olup olmadığı ihtilâflı bir meseledir. Bak. *Oğuzman*, a. g. e., sah. 67, Not 20.; Yarg. 9. HD. 3.12.1964, E. 8458/K. 7983 (İş ve Sigorta sayı 26, sah. 28).

diriden itibaren yedinci iş gününde uygulanmak gerekir²¹. Fakat her halde bildiriden itibaren altı iş günü geçmedikçe grev uygulanmaz.

Ancak bu usule riayet edilmiş ise yapılacak grev kanunî bir grev niteliği taşır. Aksi halde grev kanun dışı sayılır ve cezaî müeyyideye tâbi olur.

Kanun, grev kararı alma yetkisini, çoğunluğu temsil eden sendikaya tanımış olmakla beraber ister buna üye olsun ister olmasın, grev yapılacak iş yerinde çalışan işçilere (konumuzda gazetecilere) de grev oylaması yapılmasını isteme hakkı tanımıştır. Bu oylamada, işyerinde çalışan işçilerin (gazetecilerin) çoğunluğu grevin uygulanmamasına karar verirse o iş yerinde grev uygulanmaz.

Kanun ayrıca, harp ve seferberlik gibi bazı durumlarda grevi yasak etmiş, bazı hallerde idarenin grevi yasak etmesi imkânını tanımıştır^{21a}.

Grev kararı alınamıyacak hallerde, yetkili teşekkül kanunî hakeme başvurabilir. Bu takdirde kesinleşen hakem kurulu kararı toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

Taraflar isterlerse grev caiz olan ve olmayan hallerde uyuşmazlığın her hangi bir safhasında özel hakeme gitme hususunda anlaşabilirler. Bu takdirde de hakem kararı toplu iş sözleşmesi hükmündedir.

3 — Sosyal Sigortalardan istifade hakkı :

Gazetecilerin Türkiyede sosyal sigortalardan istifadesi 1952 tarihli ve 5953 sayılı kanunla başlamıştır. Sözü geçen Kanunun 23. maddesi «Gazeteciler 3008 sayılı İş Kanununun yedinci fasliyle 4772 sayılı İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları, 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası ve 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunlarına tâbidir» hükmünü koymuştu. 1957 yılında kabul edilen 6900 sayılı «Malûliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu» da gazetecileri bu sigortanın kapsamına alıyordu.

17.7.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile evvelce yürürlükte bulunan işçi sigortalarına ait kanunlar kaldırılarak

21) Bu konuda bak. *Oğuzman*, a. g. e., sah. 42 ve Yarg. 9. HD. 5.4.1965 E. 1694/K. 3238; Yarg. 9. HD. 17.9.1965, E. 7472/K. 7856; Krş. Yarg. 9. HD. 2.11.1964, E. 6840/K. 7266.

21 a) Bu konularda bak. *Oğuzman*, a. g. e., sah. 43 vd.

bütün sosyal sigortalar bu tek kanun içinde yeniden düzenlenmiştir. Gazeteciler bu kanunun kapsamı içinde olup sigortadan istifade etmektedirler.

Kanun, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, malûllük, yaşlılık ve ölüm hallerinde sigortalılara sosyal sigorta yardımları sağlamaktadır.

Bir kimse, işe alınması ile kendiliğinden sigortalı olur. Bu bir mecburî sigorta sistemidir. İş kazaları ile meslek hastalıkları ve analık sigortası primlerinin tamamını işveren öder. Hastalık sigortası priminin yarısını işveren öder, diğer yarı gazetecinin ücretinden kesilir. Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası priminde ise, bunun 6/11 ini işveren öder, 5/11 i gazetecinin ücretinden kesilir.

IV. GAZETECİLERİN MESLEKÎ HAKLARI

Bir gazetecinin meslekî haklarını tâyinde, bu şahsı kapsamına alan bir toplu iş sözleşmesi bulunup bulunmadığına bakılacaktır. Biz burada esas itibarile mevzuatın düzenlediği asgarî normları ortaya koyacağız. Maamafih gereken yerlerde, mevcut toplu iş sözleşmeleri hükümlerine atıf yapılacaktır.

Gazetecilerin mevzuatla düzenlenen ve teminat altına alınan haklarını iki grupta incelemek mümkündür. Çalışma devresinde yararlandığı haklar bir grupta, kendisini işverene bağlayan akdî bağın sona ermesinde tanınan haklar diğer bir grupta toplanabilir ²².

A — Gazetecinin çalışma devresinde yararlandığı haklar :

1 — Ücret :

a) Emeği ile geçinen her şahıs gibi gazetecinin de ilk plânda gelen hakkı ücret alacağıdır. Gazetecinin ne miktar ücret alacağı, kendisi ile işveren arasında yazılı olarak yapılması gereken akitte ²³ belirtilecektir.

22) Basın Kartları Yönetmeliği uyarınca, gazeteciler vazifelerinin ifasını kolaylaştıran bazı imkânlara sahip iseler de, bunlar gazetecilere tanınmış haklar olmayıp basın kartlarının sağladığı kolaylıklardır. Bu cihet yönetmeliğin 5. maddesinin ifadesinden de anlaşılmaktadır.

Bu sebeple gazetecilerin meslekî hakları incelenirken söz konusu kolaylıklar üzerinde durulmamıştır.

23) 5953 sayılı Kanun, gazeteci ile işveren arasındaki akdî yazılı olarak yapılmasını ve aşağıdaki hususların mukavelede gösterilmesini şart kıl-

Kanun ücret tâyini hususunda gazeteciyi koruyan hükümler sevk etmiştir. Şöyle ki, 6253 sayılı Kanunla kabul edilen Ek 2. madde, Çalışma Bakanlığına, Kanunda öngörülen komisyonlara lüzumlu görülecek yerlerde gazetecilerin asgarî ücretini tesbit ettirme²⁴ yetkisini tanımıştır. 1961 Anayasasının 45. maddesi de, «Devlet, çalışanların, yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adâletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır» hükmünü koymuştur.

Asgarî ücret tesbit edilen yerlerde, tarafların kararlaştıracağı ücret bu asgarî ücretin altında olamaz. Daha az ücret kararlaştırılmış olan hallerde de gazeteci asgarî ücreti talep etme hakkını hazir. Aksine davranan ve ücreti daha aşağı hadlerde ödiyen işveren hakkında elli liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası hükümlenir.

Ücret tâyini serbestisinde ikinci tahdit, toplu iş sözleşmesinde kendini gösterir. Gerçekten, toplu iş sözleşmesinde bir ücret tesbit edilmiş ise, bu sözleşmede aksine bir hüküm bulunmadıkça, sözleşme kapsamındaki gazeteci ile yapılacak ferdî iş mukavelesinde, toplu sözleşme ile tâyin edilen ücretten daha düşük ücret kararlaştırılmaz. Kararlaştırılsa bile gene de gazeteciye toplu sözleşme ile tâyin edilmiş olan ücret ödenecektir. Fakat hemen işaret edelim ki, ferdî iş akdi ile toplu iş sözleşmesindeki ücretin üstünde ücret kararlaştırılması mümkündür.

Gazetecinin başlangıçtaki ücreti iki yılda bir arttırılacaktır. Zira 5953 sayılı Kanunun muaddel 4. maddesinin son fıkrası «iki yıl gazetede çalışmış olan gazeteci terfi hak kazanır. Terfi mukavelede tesbit edilen yüzde nisbetinde yapılır» hükmünü koymuştur.

mıştır: a) işin nev'i; b) ücret miktarı; c) gazetecinin kıdemi. Bu esasa uymayan ve çalıştırdığı gazeteci ile yazılı iş akdi yapmayan işveren, 200 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edilir. Böylece, akdin şekle uygun yapılmaması işveren için cezaî müeyyide uygulanmasına yol açmaktadır. Şekle uygun olmıyan akdi muteber saymak ve bu akitle çalışan şahsa gazeteci sıfatı tanımak İş Hukukunun bünyesi ve Kanunun gayesi icabıdır. Diğer bir ifade ile, buradaki şekil akdin muteberlik şartı değil, gazetecinin durumunu açıklığa kavuşturmak gayesini güden bir tedbirdir.

24) Bu konuda 15.2.1955 tarihli «Gazetecilerin asgarî ücretlerinin tesbitine müteallik talimatname» yapılmış ve 1959 yılında buna bir madde ilâve edilmiştir. (Bak: *Tezmen - Atakan*, a. g. e., sah. 807-810).

b) Yukarıda belirtilen ücret, gazetecinin normal çalışmasının karşılığıdır. Normal çalışma süresi, 5953 sayılı Kanuna 6253 sayılı Kanunla eklenen Ek madde 1 ile «gazeteci tâbirinin şumulü dahilinde bulunan kimselerden müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi yerlerde hizmetlerinin mahiyeti itibariyle müstemirren çalışanlar için günlük iş müddeti, gece ve gündüz devrelerinde sekiz saatir» şeklinde tesbit edilmiştir.

Bu tarzda devamlı çalışan bir gazeteci sekiz saatten fazla çalıştırılırsa, kendisine fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekir. Fazla çalışma, günde üç saati geçemez. Her bir fazla çalışma saati için verilecek ücret normal çalışma saati ücretinin % 50 fazlasıdır. Ancak, günlük normal çalışma müddetine ilâve edilen fazla çalışmaların saat 24'den sonraya tesadüf eden saatlerinde ücret bir misli fazlasiyle ödenir ²⁵.

Keza gazeteci, mukavele hükümleri dışında olarak işveren tarafından verilen işler veya sipariş edilen veya yayınlanması kabul edilen yazılar için ayrıca ücrete hak kazanır.

c) Ücret, aslında bir çalışma karşılığıdır. Bugün İş Hukuku doktrini ve bir kısım mevzuat, işçinin çalışmasına engel olan bazı hallerde akdî münasebetin askıda kaldığını kabul etmektedir. Fakat kanun koyucu bazı hallerde bir adım daha ileri atmakta, işçinin çalışmamasına rağmen işverene ücret ödeme mükellefiyetini yüklemektedir. Gazeteciler bakımından 5953 sayılı Kanun, askerlik, gebelik ²⁶, mahkûmiyet ve yayının tatili hallerinde gazeteciye çalışmamış olmasına rağmen ücret ödenmesini kabul etmiştir. Bu hükümler, diğer işçilere nazaran gazeteciler bakımından daha ileri imkânlar sağlamaktadır. Şöyle ki :

aa — Askerlik hali : İş Kanunu, muvazzaf askerlik dışında, manevra veya herhangi bir sebeple silâh altına alınan ve bu yüzden işe gelmiyen işçiler için 60-90 gün müddetle akdî münasebetin askıda kalmasını ve feshedilememesini kabul etmekle beraber bu süre içinde işçiye ücret alma hakkı tanımamıştır. Halbuki Basın Meslekinde

25) Şüphesiz ki, toplu iş sözleşmesi ile, fazla çalışma zammı nisbeti arttırılmış olabilir.

26) Hastalık hali için akdin askıda kalacağı kabul olunmuş (m. 12) fakat askerlik ve gebelikte olduğu gibi hastalık süresince ücret ödeneceği yolunda bir hüküm konması ihmal edilmiştir.

Çalışanların statüsünü düzenleyen 5953 sayılı Kanun, muaddel 16. maddesinde, talim ve manevra dolayısıyla silâh altına alınan gazetecinin bu müddet zarfında ücret hakkını muhafaza edeceğini kabul etmiştir. Ancak, yedeksubay olarak veya sair suretlerle askerî hizmet karşılığı aylık alan gazetecinin almakta bulunduğu bu aylık kendi işinden aldığı ücretten az ise, işveren, gazeteciye yalnız arasındaki farkı ödemekle mükelleftir.

Kısmî veya umumî seferberlik dolayısıyla silâh altına alınan gazeteci hakkında da üç ay için yukarıdaki esaslar uygulanır.

İlk muvazzaf askerlik hizmeti için silâh altına alınan gazeteciye ise normal askerlik müddetince, son aldığı ücret yarı nisbetinde ödenir.

Bu hükümlerin aksine davranan, gerekli ücreti ödemeyen işveren hakkında 500 liradan az olmamak üzere ağır para cezası hükümlenir.

Fakat şuna işaret edelim ki, eğer gazeteci ile işveren arasındaki mukavele esasen muayyen bir süreyi ihtiva edip de bu süre gazetecinin silâh altında bulunduğu sırada kendiliğinden bitiyorsa, işveren, mukavelenin bu suretle sona ermesinden itibaren artık ücret ödemekle mükellef tutulmaz.

bb — Gebelik hali : İş Kanununun 25. maddesinin 1. bendine göre, kadın işçilerden gebe olanların, doktor muayenesi neticesinde doğumun vuku bulması muhtemel görülen tarihten üç hafta evvel ve doğumdan sonra üç hafta müddetle çalışmaları yasaktır. Gerek doğumdan önce ve gerek sonraki mecburî izin müddetleri sıhhi lüzum halinde altışar haftadan cem'an on iki haftaya kadar uzatılabilir. Kanun bu izinlerin devamınca işverenin işçi kadına yarımşar ücret ödeyeceğini kabul etmişse de, bu ücretlerin sigortadan sağlanması halinde işverenin mükellefiyetini kaldırmıştır. Binnetice sosyal sigortalar meyanında analık sigortasının ihdasından beri²⁷ söz konusu mükellefiyet kalmamıştır.

Halbuki 5953 sayılı Kanunun muaddel 16. maddesinin son fıkrasına göre kadın gazeteci, gebeliği halinde, hamileliğin yedinci ayından itibaren doğumun ikinci ayı sonuna kadar izinli sayılır. Bu müd-

27) Bak. 4772 sayılı K. m. 29; 5502 sayılı K. m. 18 ve halen 506 sayılı K. m. 49, 89.

det zarfında müessese gazeteciye son aldığı ücretin yarısını öder. Doğum vukubulmaz veya çocuk ölü doğarsa, bu halin vukuundan itibaren bir ay müddetle söz konusu ücret ödenir. İş Kanunundan farklı olarak ²⁸ gazetecinin sigortadan veya bağlı bulunduğu teşekkülden alacağı yardım bu ödemeye tesir etmez.

cc — Mahkûmiyet hali : 5953 sayılı Kanunun muaddel 17. maddesine göre, mensup olduğu mevkutedeki bir yayın dolayısıyla hürriyeti tahdide uğrayan gazeteci ücretini işverenden almakta devam eder. Ancak, hürriyetin tahdidini mucip olan yayın, mezkûr gazeteci tarafından mevkute sorumlu müdürünün veya sahibinin haberi olmadan yapıldığı veya yaptırıldığı, yahut sorumlu müdürün tetkikinden geçirilerek neşri tekarrür eden şekil üzerinde tahrifat, tadilât, tay veyahut ilâveler yapmak veya yaptırmak suretiyle vukubulduğu takdirde mezkûr gazeteci bu hükümden faydalanamaz.

Hürriyet tahdidi gazetecinin o mevkuteden ayrılmasından sonra vukua gelmişse, gazetecinin bahsi geçen mevkuteden aldığı ücreti miktarındaki tazminat, hürriyeti tahdit edildiği müddetçe her ay, yayının yapılmış olduğu mevkute sahibi tarafından ödenir.

Hürriyeti tahdide uğrayan gazeteci, bağlı bulunduğu kadroya yapılacak toplu zamlardan emsali gibi istifade eder.

dd — Yayının tatili hali : Her ne sebeple olursa olsun, neşriyatı tatil edilen mevkutede çalışanlar, tatil tarihinden itibaren iki ay müddetle ücretlerini alırlar.

ee — Gazetenin çıkmadığı bayram günleri : Günlük gazetele-
rin Şeker Bayramının ikinci ve üçüncü günleri ile Kurban Bayramının ikinci, üçüncü ve dördüncü günlerinde yayınlanmaları yasaktır. Bu günlere mahsus gazete neşri hakkı, her vilâyette, gazetecilerin bağlı buldukları meslekî teşekküllerden basın kartı hâmilî âzası en fazla olanına aittir. Bu günlerde çalışmamış olması sebebiyle gazetecilerin ücretlerinde hiçbir suretle eksiltme yapılamaz.

d) Ücret her ay peşin olarak ödenir. Mukavele müddeti sona ermeden evvel kendisine atfedilebilecek bir kusuru olmaksızın işine son verilen gazeteci, peşin almış olduğu ücretin henüz işlememiş bulunan kısmını iade etmeğe mecbur tutulamaz.

28) *Özek*, a. g. yazısında, İş Kanununun esasının farklı bulunduğuna dikkat etmemiştir (Bak. a. g. m. İ.H.F.M. sah. 78).

Fazla çalışmalara ait ücretin, müteakip ücret tediyesi ile birlikte ödenmesi mecburidir.

Gerek normal ücreti, gerek fazla çalışma ücretini vaktinde ödemeyen işverenler, bu ücretleri, geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemeye mecburdurlar. Diğer taraftan, böyle bir işveren 500 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezasına mahkûm edilir.

2 — İkramiye :

5953 sayılı Kanununun 14. maddesine 212 sayılı Kanunla ilâve edilen son fıkraya göre, gazeteciler, her hizmet yılı sonunda işverenin sağladığı kârın emeklerine düşen nisbî karşılığı olarak asgarî birer aylık ücret tutarında ikramiye alırlar.

Kanaatimizce, bu hüküm iki bakımdan sakattır. Evvelâ, asgarî bir aylık dedikten sonra bundan sonraki nisbeti tâyin etmediği için eksik bir hükümdür. Diğer taraftan da adaletsiz neticelere götürebilir. Şöyle ki, muharrir, ressam, karikatürist vs., 20 gazeteci çalıştıran ve şahıs başına ortalama 1.500 lira aylık ücret ödeyen bir gazete, o sene işlerin iyi gitmemesi neticesi 25.000 lira kâr elde etmiş olsa, işveren 30.000 lira ikramiye dağıtmak, yani bütün kârı elden çıkardıktan başka 5.000 lira da sermayeden vermek mecburiyetinde kalacaktır ²⁹.

3 — Ücretli izin :

Kanun, gazetecilerin sadece günlük normal çalışma süresini tahdit etmekle kalmamış, bunların haftalık, yıllık izin hakları ile, bayram ve mazeret izinlerini düzenlemiştir. 1961 Anayasasınının 44. maddesi de «Her çalışan dinlenme hakkına sahiptir. Ücretli hafta ve bayram tatili ve ücretli yıllık izin hakkı kanunla düzenlenir» esasını kabul etmiştir. Gazetecilerin ücretli hafta tatili, 5953 sayılı Kanununun 19. maddesinde yıllık ücretli izin hakkı da 21. maddesinde düzenlenmişti. Bu hükümler 212 sayılı Kanunla esaslı değişikliklere uğramıştır.

a) Haftalık izin : Bugün mer'î hükümlere göre, her altı günlük fiilî çalışmayı müteakip gazeteciye bir günlük ücretli dinlenme

29) Bak. a. g. *İlim Heyeti Raporu*, sah. 11. Aynı görüşte *Özek*, a. g. m. İ.H.F.M., sah. 83.

izni verilmesi mecburîdir³⁰. Gazetecinin vazifesi devamlı gece çalışmasını gerektirdiği hallerde hafta tatili iki gündür.

Hafta tatilinin pazar günü verilmesi zarurî değildir. Haftanın diğer bir günü de tatil verilebilir. Hafta tatili yaptırılmadığı takdirde, tatil günü yaptırılan çalışma fazla saatlerle çalışma sayılır ve bu fazla çalışma için de normal çalışma saati ücretine % 50 zam yapılacaktır.

b) Yıllık izin : Günlük bir mevkutede çalışan bir gazeteciye, en az bir yıl çalışmış olmak şartıyla, yılda dört hafta tam ücretli izin verilir. Gazetecilik mesleğindeki hizmeti on yıldan yukarı olan bir gazeteciye, altı hafta ücretli izin verilir. Günlük olmayan mevkutelerde çalışan gazetecilere her altı aylık çalışma devresi için iki hafta ücretli izin verilir.

İzin hakkından feragat edilemez ve gerekli izni veya izin ücretini ödemeyen işveren, izin müddetine tekabül eden ücret yekûnunun iki katını ilgili gazeteciye ödemeğe ve ayrıca bu miktarda ağır para cezasına mahkûm edilir.

Kanunun asgarî normu dışında, toplu iş sözleşmeleri ile gazetecilere munzam haklar tanınmış olabilir. Nitekim yapılan sözleşmelerde gazeteciye bazı şartlarla ayrıca izin gideri ödenmesi kabul edilmiştir³¹.

c) Bayram izni : Ulusal Bayram ve Genel tatil günlerinde gazetecilerin izinli sayılacağı yolunda genel bir hüküm yoktur. Sadece Şeker Bayramının ikinci ve üçüncü günleri ile Kurban Bayramının ikinci, üçüncü ve dördüncü günlerinde günlük gazetelerin yayınlanması yasaktır. Böylece bu gazetelerde çalışanlar ücretli tatil yapmış olurlar.

Diğer taraftan 212 sayılı Kanunla muaddel 6253 sayılı Kanunun ek 1. maddesine göre, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma fazla çalışma sayılır. Aynı esas toplu iş sözleşmelerinde de kabul edilmiştir. Görüldüğü üzere bu hallerde gazetecinin bir izin hakkı yoktur. Kanun ve toplu sözleşme gazeteciye sadece bugünler-

30) Cumhuriyet - Milliyet Toplu İş Sözleşmesi, m. 4'e göre gazeteciler iki haftada üç gün izin yapacaktır.

31) Cumhuriyet - Milliyet toplu iş sözleşmesi m. 22'de meslek kıdemi 5 yılı doldurmuş gazeteciye, son aylığı tutarının dörtte biri nisbetinde «izin gideri» ücretinin, maaşına ilâve olarak ödeneceği kabul edilmiştir.

deki çalışması karşılığı fazla ücret alma imkânı tanımıştır. Binnetice, işveren ya gazeteciyi çalıştırmıyacak ve normal ücretini ödeyecek ve böylece gazeteci dolayısıyla ücretli bir izin yapmış olacak yahut da işveren gazeteciyi çalıştırarak zamlı ücret ödeyecektir.

d) Mazeret izinleri : Kanun, gazeteciye, çocuğu doğduğu zaman üç; eşi veya çocuğu, anası veya babası öldüğü zaman dört; çocuğu evlendiği, kardeşi, büyükanne veya büyük babası veya torunu öldüğü zamanlar iki gün olağanüstü ücretli izin hakkı tanımaktadır. Bu izinler senelik izinden mahsup edilemez.

4 — *Başka işte çalışma :*

Gazeteci işverenle yaptığı mukavelede aksi zikredilmediği takdirde, dışarıda basınla alâkalı olsun veya olmasın başka iş tutmakta serbesttir. Fakat işaret edelim ki bu hak, çok zaman toplu iş sözleşmeleri veya ferdî iş akitleri ile bertaraf edilmektedir ³².

5 — *Eser üzerindeki hak :*

Bir gazeteyi meydana getirenlerin ve özellikle gazetede yayınlanan makale, fotoğraf, karikatür gibi eserlerin sahibinin kim olacağı hususunda Fikir ve San'at eserleri Kanununun 8. maddesi aşağıdaki esası koymaktadır: «Aralarındaki özel sözleşmeden veya işin mahiyetinden aksi anlaşılmadıkça, memur, hizmetli ve işçilerin, işlerini görürken vücade getirdikleri eserlerin sahipleri bunları çalıştıran veya tâyin edenlerdir. Bu kaide, tüzel kişilerin uzuvlarına da şâmindir. —Aralarındaki özel sözleşmeden veya işin mahiyetinden aksi anlaşılmadıkça bir veya birden fazla kimseler, yayımlayanın tayin ettiği plân dairesinde bir eser vücade getirmişlerse bu eserin sahibi yayımlayandır.»

Fakat gerek ferdî iş akdine, gerek toplu iş sözleşmesine konan bir hüküm gazetecinin eser üzerindeki haklarını başka şekilde düzenleyebilir ³³.

B — *Gazetecinin, akdî bağın sona ermesindeki hakları :*

Gazetecinin, akdî bağın sona ermesindeki hakları, sona eriş tarzına göre değişmektedir.

32) Ezcümle bak. Cumhuriyet - Milliyet Toplu iş sözleşmesi, m. 12.

33) Ezcümle bak. Cumhuriyet - Milliyet Toplu iş sözleşmesi, m. 12, 14.

1 — Muayyen müddetli olup da *müddeti biten akit* yenilenmediği için akdî bağı sona eren gazeteciye, kanun, işverene karşı herhangi bir talep hakkı tanımamıştır.

2 — Müddeti muayyen olmıyan bir akit, *gazeteci tarafından feshi ihbar* yolu ile feshedildiği için akdî münasebet sona ermişse, kanun gazeteciye gene herhangi bir hak tanımamıştır.³⁴ Gazeteci, fesih beyanından itibaren bir ay daha çalışmak yani bir aylık feshi ihbar süresine riayet etmek veya bu bir aylık ücreti tutarında bir tazminatı işverene peşin olarak ödemek mecburiyetindedir.

3 — Buna mukabil, müddeti muayyen olmıyan akit *işveren tarafından feshi ihbar* yolu ile feshedilirse, gazeteci feshi ihbar süresince işyerinde çalışacak ve ücret alacaktır. Feshi ihbar süresi, işyerinde beş yıldan az çalışmış olanlar için bir ay, beş yıl ve daha fazla çalışmış olanlar için üç aydır. Fakat işveren, gazetecinin ihbar süresine ait ücretini önceden ödeyerek akdî münasebete derhal son verebilir.

İşveren tarafından akdi feshedilen gazeteci, şayet yıllık iznini kullanmamışsa, izin müddetine ait ücreti de peşin olarak ödenecektir.

Akdin işveren tarafından sona erdirilmesinde kanunun gazeteciye tanıdığı en önemli hak *kıdem tazminatı* talebidir.

Bu konuda 5953 sayılı Kanunda 212 sayılı Kanunla önemli tadilat yapılmış, fakat 6. maddenin yeni şekli değişik temayüllerin tesiri altında çok kötü bir şekilde kaleme alındığı için karışık bir durum ortaya çıkmıştır.

Tadilden önceki şeklile 5953 sayılı Kanunun 6. maddesinin son fıkrası, gazetecinin talep edebileceği kıdem tazminatı miktarını

34) 212 sayılı Kanunla kabul edilen geçici madde, «Bu Kanununun yürürlüğe girdiği tarihte beş yıl veya daha fazla kıdemi olan gazetecilerin, tâbi oldukları iş akdini, bu kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren iki yıl içinde feshetmeleri halinde, 6. madde hükmü uygulanmaz.» demek suretiyle, iki yıldan sonraki fesihlerde 6. maddenin uygulanabileceğini ifade ediyorsa da, sözü geçen maddenin kenar başlığı olan «Akdin işveren tarafından feshi ve kıdem tazminatı» ibaresinin de açıkca ifade ettiği veçhile bu madde akdin gazeteci tarafından feshini değil işveren tarafından feshini nizamlamaktadır. Binaenaleyh geçici maddede 6. maddeye yapılan atıf zait bir hüküm teşkil etmektedir. Bak. a. g. *İlim Heyeti Raporu*, sah. 11. Başka kanaatte *Özek*, a. g. m. İ.H.F.M., sah. 89.

şöyle tâyin etmişti: «... gazeteciye feshi ihbar edilen mukavelenin taallûk ettiği her hizmet yılı veya küsuru için son aylığı esas ittihaz olunmak suretiyle her hizmet yılı için bir aylık ücreti miktarında tazminat verilir. Ancak yıllık hizmetin altı aydan az kısmı nazara alınmaz.»

Sözü geçen maddede 212 sayılı Kanunla yapılan değişiklikte hem yukarıdaki hüküm maddenin 7. fıkrası olarak muhafaza edilmiş, hem de bunun yanında maddeye ilâve edilen ilk üç fıkrada, meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazetecilere mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanacak bir kıdem tazminatı verilmesi esası kabul edilmiştir. İki hüküm arasındaki tezat açıktır ³⁵.

Gerçekten on yıl X, on yıl Y gazetesinde çalıştıktan sonra ikişer yıl müddetle arka arkaya üç mukavele ile Z gazetesinde çalışan ve sonra bu işveren ile müddetsiz bir mukavele imzalayan gazetecinin akdini işveren dördüncü yılın sonunda feshi ihbarla feshederse, muadil 6. maddenin ilk üç fıkrasına göre otuz aylık tazminat, 7.fıkra göre ise dört yıl süren mukavele dolayısıyla dört aylık tazminat ödeyecektir. Tezat misalde bariz olarak görülmektedir.

6. maddenin ilk üç fıkrasına göre hesaplanacak kıdem tazminatı, gerek yabancı hukukların, gerekse Türk Hukukunun kıdem tazminatı veya ikramiyesi esasları ³⁶ ile bağdaşamayacağı gibi, X ve Y gazetelerinde geçen yirmi yılın kıdem tazminatını Z gazetesi sa-

35) *Özek*, a. g. yazısında (İ.H.F.M., sah. 94-95) 7. fıkranın bir ihbar tazminatı olduğunu ileri sürüyorsa da, bu görüşün ne ihbar tazminatı kavramı ile ne de 5953 sayılı Kanunun hükümleriyle bağdaşması mümkündür.

İhbar tazminatı, feshi ihbar süresine riayet etmiyen bir kimsenin ödemekle mükellef olacağı bir tazminattır (Bak. Ferit H. *Saymen*, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, sah. 605; Kemal *Oğuzman*, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına göre hizmet (iş) akdinin feshi, İstanbul 1955, sah. 276 vd.).

Akdi, kanunun tanıdığı fesih hakkına dayanarak ve ihbar süresine riayet ederek fesheden işverenin, gazeteciye kıdemine göre ödeyeceği meblâğın adı kıdem tazminatı veya kıdem ikramiyesidir. 5953 sayılı Kanunun 6. maddesinin eski son fıkrasının ve şimdiki 7. fıkrasının kıdem tazminatını düzenlediği şüphesizdir.

Şayet sözü geçen 7. fıkranın kıdem tazminatını düzenlediği kabul edilmezse, ilk üç fıkradaki kıdem süresi için tazminat miktarını tâyin edecek kıstas bulunamaz. Zira her kıdem yılı için bir aylık tazminat kıstası 7. fıkrada yer almaktadır.

36) Bak. *Durand - Vitu*, *Traité de Droit du Travail*, Tome II, Paris 1950, sah. 485; *Oğuzman*, a. g. *Fesih*, sah. 237.

hibine yüklemenin ne adalet ne de sosyal hukuk anlayışı ile bağdaşması mümkün değildir.³⁷

Her ne kadar maddenin son fıkrası, bir defa kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdemi yeni işine girişinden itibaren hesaplanır diyerek ilk üç fıkranın adaletsizliğini kısmen bertaraf ediyorsa da, halen bir mevkutede çalışan ve evvelce çalıştığı yerlerden kıdem tazminatı almamış olanların kıdem süreleri için veya bundan böyle çeşitli işverenlerin yanında çalışıp, kıdem tazminatı almak için gerekli asgarî süre olan beş yılı doldurmadan yeni bir gazeteye girenlerin eski kıdemlerine karşılık yeni işverenin tazminat ödemekle mükelef tutulması âdil değildir³⁸.

Buna mukabil bir gazetede evvelce müddetli bir mukavele ile çalışıp sonra müddetsiz mukavele yapan gazetecinin sadece son mukavele süresini nazara alan 7. fıkra hükmü de isabetsizdir. Mesele sermayeyi aşırı derecede tazyik etmeksizin çalışanın emeğini değerlendirmek ve haklarını teminat altına almaktır³⁹. Konunun yasa organınca yeniden ele alınması, tezat bertaraf edilerek âdil bir hal tarzının kabul edilmesi yerinde olacaktır⁴⁰.

4 — Bir mevkutenin veçhe ve karakterinde gazetesi için şeref veya şöhretini veya umumiyetle manevî menfaatlerini ihlâl edecek bir vaziyet doğuracak şekilde bir değişiklik vukuu halinde kanun gazeteciye ihbar mühletini beklemeden akdi feshetme imkânı tanı-

37) Bak. a. g. *İlim Heyeti Raporu*, sah. 10.

38) *Özek*, adaletsizliği bertaraf için «kıdem tazminatı ödeyen işveren, bu tazminat içindeki hisselerini ödemeleri için evvelki işverenlere müracaat edebilir. Yani rücu hakkı mevcuttur» görüşünü ileri sürüyorsa da (a. g. m. İ.H.F.M., sah. 95), bu görüşün hiçbir kanunî mesnedi yoktur. Vaktile, henüz 212 sayılı kanun hattâ 5953 sayılı Kanun mevcut değilken bir gazeteciye çalıştırmış olan bir işverenden, sonradan başka bir işverenin, ödediği kıdem tazminatını rücu yolu ile talep etmesini sağlayacak hiçbir hukukî esas yoktur. Kaldı ki, 212 sayılı kanundan sonra bir gazeteciye ilk olarak dört yıl çalıştıran ve bu sebeple hiçbir kıdem tazminatı borcu bulunmayan bir işverenin, bundan onbeş sene sonra söz konusu gazeteciye kıdem tazminatı ödeyen başka bir işveren tarafından rücu yolu ile takip edilmesini sağlayacak hüküm de yoktur.

Yapılacak şey kanunun aksaklığını kabul ve bunu teşriî yolla bertaraf etmektir.

39) Bak. *Oğuzman*, a. g. Fesih, sah. 260.

40) Bak. *İlim Heyeti Raporu*, sah. 11.

maktadır ⁴¹ Bu genel *muhiik sebeple fesih* hakkının ⁴² özel bir teza-hür tarzıdır.

5953 sayılı Kanununun 11. maddesinin 2. fıkrasına göre, akdi bu hakka dayanarak fesheden gazeteci, işverenin kusuru neticesinde iş akdini feshetmiş olsaydı ne miktar tazminat alacak idiye o miktar tazminat isteyebilir. Fakat 5953 sayılı Kanunda işverenin kusuru neticesi akdin gazeteci tarafından feshi halinde ödenecek bir tazminat mevcut olmadığı için yapılan atıf muallâkta kalmaktadır ⁴³.

Bu halde umumî kanun olan Borçlar Kanununun 345. maddesi uygulanarak tazminat miktarı hesaplanmak gerekir ⁴⁴.

5 — Vazifesinin ifasıyla ilgili hususlarda gazetecinin bilerek veya ağır bir ihtimal neticesi olarak mevkutenin itibar ve şöhretine hanel verecek fiil ve harekette bulunması halini kanun, işverene ihbar mühletini beklemeden iş akdini feshetmek hakkını veren ağır sebeplerden saymaktadır. Bu da işveren yönünden *bir muhiik sebeple fesih* halidir ⁴⁵.

Kanun böyle bir fesih halinde gazeteciye, herhangi bir tazminat isteme hakkı tanımış değildir ⁴⁶. Esasen kendi kusuru ile akdin

41) Hükümet tasarısında, «iktidarda bulunan hükümete taraftar veya muhalif bir mevkutenin siyasî istikametini değiştirmesi gazeteciye bu hakkı vermez» yolundaki cümle maddenin ruhu ile kabili telif görülmeyerek Büyük Millet Meclisi Çalışma Komisyonu tarafından maddeden çıkarılmıştır (Bak. a. g. Tutanak Dergisi, S. sayısı 214).

42) Bak. *Oğuzman*, a. g. Fesih, sah. 40 vd., özellikle sah. 106.

43) *Özek*'e göre, «2. fıkra, 6. maddenin 7. fıkrasına yani akdin işveren tarafından kusurlu olarak feshi durumuna atıf yapmaktadır» (a. g. m. İ.H.F.M., sah. 87).

Kanaatimizce müellifin bu görüşü isabetli değildir. Zira, 5953 sayılı Kanununun 6. maddesinin 212 sayılı Kanunla değiştirilmesinden sonraki 7. fıkrasının işverenin akdi kusurlu olarak feshetmesi ile bir iliği yoktur. Gerek maddenin tümü, gerek 7. fıkrası, müddeti belli olmayan bir akidde feshi ihbarla fesih hakkının kullanılmasını düzenlemektedir. Bu hakkın kullanılmasını bir kusur saymağa imkân yoktur. Bu sebeple sözü geçen müellifin tefsir tarzı ve bu tefsire dayandırdığı neticeler isabetli değildir.

44) Bak. *Oğuzman*, a. g. Fesih, sah. 268.

45) Bak. *Oğuzman*, a. g. Fesih, sah. 40 vd.; özellikle sah. 67, 70. Ayrıca işaret edelim ki, kanun, gazetecinin şeref ve şöhretine hanel verebilecek bir fiil ve harekette bulunması için işveren tarafından vaki isteği yerine getirmemesi halinin, işverene fesih hakkı vermiyeceğini tasrih etmiştir.

46) *Özek*, bu halde 6. maddenin uygulanacağını ve gazeteciye kıdem tazminatı verileceğini ileri sürüyorsa da (a. g. m. İ.H.F.M., sah. 93), 6. mad-

feshine sebep olan gazeteciye tazminat hakkı tanınması âdil de olmazdı.

6 — *Gazetecinin hastalığı* altı aydan fazla devam ederse işveren tazminat vererek akdi feshedebilir.

Fakat kanun sözü geçen tazminatın neye göre hesap edileceğini belirtmemektedir. Toplu iş sözleşmelerinde, bu tazminat kıdem tazminatı olarak kabul edilmektedir ⁴⁷.

7 — *Mevkutenin neşriyatını tatil etmesi* halinde kanun açıkça ifade etmemekle beraber, akdi münasebetin iki ay müddetle baki kalacağı ve iki ayın sonunda sona ereceği anlaşılmaktadır.

Kanun akdin bu şekilde sona ermesi halinde gazetecinin kanunî tazminatının tercihan ödeneceğini ifade ediyor. Elimizde bu hükmü getiren 212 sayılı kanunun gerekçesi ve müzakere zabıtları bulunmadığı için kanunî tazminat tabiri ile ne kastedildiğini kesinlikle söylemek mümkün değilse de, bununla kıdem tazminatının kastedildiği düşünülebilir ⁴⁸.

8 — *Gazetecinin ölümü* sebebiyle iş akdinin sona ermesi halinde eşi ve çocuklarına ve bunlar bulunmadığı takdirde geçimi kendisine terettüp eden ailesi efradına müteveffanın aylık ücretinin üç mislinden az olmamak üzere, kıdem hakkı tutarında ölüm tazminatı verileceği kabul edilmiştir ⁴⁹.

denin feshi ihbar müessesesini düzenlediği gerek bu maddenin metninden, gerekse, 5. ve 7. maddelerin incelenmesinden açıkça anlaşılır. Şöyle ki: 5. madde genel olarak feshi ihbarı, 6. madde işveren tarafından feshi ihbarı, 7. madde ise gazeteci tarafından feshi ihbarı düzenlemektedir.

Kaldı ki sözü geçen müellifin anlayışı aşağıdaki gayrimantıkî neticeye götürür. Şöyle ki, kendisinin de kabul ettiği üzere, akit müddetli ise müddetin sonunda akdi münasebet sona erince işveren kıdem tazminatı ödemez. Meselâ on yıllık gazeteci ile işveren arasında yapılan üç yıllık bir akdin müddeti bitince, işveren hiçbir kıdem tazminatı ödemiyecektir. Buna mukabil, gazeteci mevkutenin itibarını düşürdüğü için sözü geçen gazetecinin kusuru yüzünden işveren akdi meselâ ikinci senede feshederse oniki senelik kıdem tazminatı ödeyecektir ki bunun mantıkî olmadığı açıktır.

47) Bak. Cumhuriyet - Milliyet toplu iş sözleşmesi, m. 28.

48) Bak. a. g. *İlim Heyeti Raporu*, sah. 11.

49) *Özek*, kıdem o iş yerinde geçen kıdem olacağı kanaatinde ise de (a. g. m. İ.H.F.M., sah. 97) kanunda kendisini haklı gösterecek bir hüküm yoktur. Kıdem 6. maddedeki esaslar dairesinde hesap edilmesi zaruridir. Bin-

Halbukii 5953 sayılı Kanun, 212 sayılı Kanun ile tadilinden önce, gazetecinin ölümü halinde eşine ve çocuklarına veya geçimi kendisine terettüp eden ailesi efradına, mütevaffanın aylık ücretinin üç misli tutarında bir ölüm tazminatı verilmesini kabul etmişti. Bu asla kıdemle ilgili bir hüküm değildi. 212 sayılı kanunla yapılan değişiklik bu tazminatı kıdem hakkı tutarına çıkarmış ve bugünkü şartlar altında işverenlere aşırı bir külfet yüklemiştir. Bu durum, yaşlanmış gazetecilerin işe alınmalarını güçleştirerek antisosyal bir netice yaratmaya müsaittir ⁵⁰.

V. GAZETECİLERİN MESLEKİ VE SOSYAL HAKLARININ KORUNMASI

Meslekî veya sosyal haklarının işveren tarafından ihlâl edilmesi halinde gazeteciler haklarını mahkemeye müracaat ederek koruyabilecekleri gibi, şartları gerçekleşince greve başvurmak suretiyle de koruyabilirler. Fakat çok kere, toplu iş sözleşmelerine, uyuşmazlıkların hakem vasıtası ile halledileceği yolunda hüküm konulmaktadır. Böyle bir hüküm bulunan hallerde artık grev yapılamıyacağı gibi, uyuşmazlık için mahkemeye de başvurulamaz. Uyuşmazlık hakem tarafından çözülecektir.

Herbir yolu ana hatları ile ele alacağız.

1 — *Mahkemeye müracaat :*

Gazeteciler, haklarının korunması için İş Mahkemesi kurulan yerlerde bu mahkemelere, İş Mahkemesi kurulmamış yerlerde genel mahkemelere başvurabilirler.

İş Mahkemeleri, işçilerle işverenlerin hak uyuşmazlıklarını çözmekle görevli olarak lüzum görülen yerlerde 1950 tarihli ve 5521 sayılı Kanuna göre kurulan ve bir yargıcın başkanlığında bir işveren temsilcisi ile bir işçi temsilcisinden teşekkül eden özel mahkemelerdir. Ucuzluk ve çabukluk prensiplerine göre faaliyet gösterir. Bu mahkemelerde açılan dâvalar tebligat ücretinden ve her tür-

netice kıdem hakkı gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanacaktır. Meğer ki daha önce çalıştığı yerlerden kıdem tazminatı almış olsun (Bak. a. g. *İlim Heyeti Raporu*, sah. 11).

50) Bak. a. g. *İlim Heyeti Raporu*, sah. 11.

lü resim ve harçtan muaftır. Bu mahkemelerde şifahî muhakeme usulü uygulanır.

Gazetecilerle işverenleri arasındaki hak uyuşmazlıklarının da bu mahkemelerde halledilmesi prensibi 1961 tarihli ve 212 sayılı Kanunla 5953 sayılı Kanuna ilâve edilen «Ek Madde» ile kabul edilmiştir. Aynı zamanda, gazetecilerle ilgili uyuşmazlıkların tetkikinde mahkemenin işçi ve işveren temsilcisi üyelerinin, o yerde en fazla üyesi bulunan basın mesleğinde çalışan ve çalıştıran sendikalarından seçileceği belirtilmiştir.

2 — Grev :

Diğer işçiler gibi gazeteciler de işveren tarafından ihlâl edilen haklarını korumak için, 275 sayılı Kanunda aranan şartları gerçekleştirmek suretiyle grev yaparak haklarını yerine getirmesi için işvereni tazyik edebilirler.

Fakat bir hakkı korumak, buna riayeti sağlamak için normal yargı yoluna başvurmak imkânı mevcut iken, bu hususta grev yapılmasını meşru saymanın güçlüğüne gözönünde tutan kanunkoyucu, söz konusu grevin yapılmasını önemli şartlara bağlamıştır.

a) Bir kere, işveren ile gazetecileri bağlayan bir toplu iş sözleşmesi bulunmalıdır. Gerçekten ancak bir toplu iş sözleşmesi ile bağlı bir işveren veya işveren teşekkülü gazetecilere mevzuat veya toplu iş sözleşmesiyle sağlanmış olan hakları ihlâl ederse veya bu haklar toplu iş sözleşmesi ile bağlı işveren teekkülünün teşvik veya tahriki ile ihlâl edilirse grev yapılabilir. Binaenaleyh bir toplu iş sözleşmesiyle bağlı olmayan işverenlerle gazeteciler arasındaki hak uyuşmazlıklarında grev yapılması imkânı yoktur.

Fakat işveren toplu iş sözleşmesi ile bağlı ise, ihlâl edilen hakkın toplu sözleşme ile düzenlenmiş olup olmaması fark yaratmaz. Bu, mevzuatla tanınmış bir hak da olabilir ⁵¹.

b) Mevcut uyuşmazlığı toplu iş sözleşmesinin tarafı olan gazeteci teşekkülü (Gazeteciler Sendikası veya Federasyonu) benimsemelidir. Bunun için hak ihlâlinin çok sayıda gazeteciyi ilgilendirmesi şart değildir. Bir tek gazetecinin hakkının ihlâli de greve imkân ve-

51) Oğuzman, a. g. Grev, sah. 37.

rir⁵². Yeter ki uyuşmazlığı yetkili gazeteci teşekkülü benimseyen ve aşağıda aranan şartları yerine getirsin.

c) Uyuşmazlığı benimseyen gazeteci teşekkülü, uyuşmazlığın sulhen halli için kanunun aradığı teşebbüste bulunmalıdır.

Şöyle ki, 275 sayılı Kanunun 19. maddesinin 2. bendine göre, gazeteci teşekkülü uyuşmazlık konusunu karşı tarafa veya taraflara ve Çalışma Bakanlığına bildirmiş ve Çalışma Bakanlığı 15. maddede gösterilen sürelerle ve usullere uyarak bir uzlaştırma toplantısı tertiplemiş ve toplantı uzlaşmaya varılmaksızın sona ermiş olmalıdır. Ayrıca, gazeteci teşekkülü, karşı tarafa özel hakeme başvurmayı teklif etmiş ve bu teklif altı iş günü içinde kabul edilmemiş bulunmalıdır⁵³.

d) Uyuşmazlığın sulhen çözülemeyeceğinin sabit olmasından sonra, yetkili gazeteci teşekkülü, bu konudaki tutanak tarihinden itibaren altı iş günü içinde, aldığı grev kararını karşı tarafa yazılı olarak bildirmelidir. Yukarıda menfaat uyuşmazlığı grevleri hakkında verdiğimiz izahat⁵⁴ burada da nazara alınmalıdır. Keza bir grev yasağı bulunmaması hususundaki şart burada da mevcut olmalıdır.

İşte bütün bu unsurlar tahakkuk edince, gazeteciler, işverenin hak ihlâline karşı grev yaparak haklarını koruyabilirler. Fakat kanun taraflardan birinin başvurması üzerine, mahkemeye, hakkaniyet gerektiriyorsa yahut grevin durdurulmamasında uyuşmazlığın konusu olan hakların korunması bakımından tehlike bulunan veyahut önemli bir zararın doğacağı hallerde, grevin durdurulmasına karar verme yetkisi tanımıştır. Bu kararın re'sen tebliği ile birlikte greve son verilecektir. Bu takdirde uyuşmazlık mahkeme tarafından çözülecektir.

3 — Hakeme müracaat :

Yargıtay 1959 yılında verdiği bir kararda, iş akdinden doğan ferdî hak uyuşmazlıkları için tarafların hakeme gitme hususunda mukaveleye koyacakları kaydın muteber olmıyacağını kabul etmiş-

52) Bak. Oğuzman, a. g. Grev, sah. 38.

53) Şayet teklif kabul edilirse, uyuşmazlık hakem vasıtası ile çözülecektir. Artık durum V, 3'deki izahatın şumulüne girer.

54) Bak. Yukarıda III, 2.

tir ⁵⁵. Buna mukabil, toplu hak uyuşmazlıkları için 275 sayılı Kanun hakeme başvurma imkânı tanımıştır.

Bir kere toplu iş sözleşmesine konan hükümlerle taraflar, uyuşmazlıklarının hakem vasıtası ile çözülmesini kabul etmiş olabilirler ⁵⁶.

Toplu iş sözleşmesinde bir hüküm bulunmasa bile, toplu iş sözleşmesinin tarafları, toplu uyuşmazlığın her safhasında hakeme gitme hususunda anlaşabilirler. Hattâ kanun yetkili gazeteci teşekülünün grev kararı alabilmesi için karşı tarafa hakeme gitmeyi teklif etmiş olmasını bir şart olarak aramıştır. Binaenaleyh karşı taraf bu teklifi kabul ederse, uyuşmazlığı hakem çözecektir.

Uyuşmazlığın hakem vasıtası ile çözülmesi, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun tahkimle ilgili genel hükümlerine tâbidir.

*
**

Bu kısa etüd, Türkiye'de gazetecilerin sosyal haklarının Anayasa teminatı altında bulunduğunu, meslekî haklarının da mevzuatla oldukça ileri bir şekilde düzenlendiğini göstermektedir. Gazeteciler arasında dayanışma kuvvetlendiği nisbette, yapılacak toplu iş sözleşmeleri ile kendilerine daha iyi ekonomik ve sosyal durum sağlayan hakların elde edilmesi imkânı da mevcut bulunmaktadır.

Prof. Dr. M. Kemal OĞUZMAN

55) Yarg. 4. HD. 21.5.1959, E. 3889/K. 3965 (Ad. Der. 1961, sah. 611).

56) Meselâ Cumhuriyet - Milliyet Toplu İş Sözleşmesi, m. 55-57'de böyle bir hakeme gitme hükmü mevcuttur.