

Dr. Tuba KARAHİSAR*

Basın İş Kanunu'na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları

zet

Dördüncü kuvvet olarak addettiğimiz basın, kamuoyu oluşturma ve gerçekle-ri kamuoyuna duyurma gibi önemli bir sorumluluğu üstlenmektedir. Basın, bu görevi sürdürürken çoğu zaman iktidarın nefesini de ensesinde hissetmektedir. Birçok zorluğun yanı sıra gazete patronları da basın çalışanlarına göz atırmamakta, gazeteciler yasal ve sosyal haklarını kullanamamaktadır. Gazetecilerin büyük bir kısmı 212 Sayılı Kanun yerine 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre çalıştırılmaktadır. Çalışmada, zel-likle 212 Sayılı Kanun ile Değişik 5953 Sayılı Kanun incelenmiş, önemli görülen noktalar açıklığa kavuşturulmaya çalışılmış ve kanunun günümüzde uygulama-nırlığı sorgulanmıştır. Konu, yöntem olarak seçilen literatür tarama ile ay-dınlatılmaya alışılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Basın, gazeteci, 5953 Sayılı Kanun, 212 Sayılı Kanun

Abstract

Press, which we count as fourth power, is responsible for the announcement of realities to the public. While the press is making this duty, generally behaves in conflict with the political power. At the same time, employers also give their journalists no chance to do anything else so the journalists can not use their legal and social right. Most of the journalists, are worked under the law numbered 4857 instead of the law numbered 212. In this study, especially the law numbered 212 which contains the modifications of the law numbered 5953 is studied and the most important points of this law have been explained and it's practicability has been inter-rogated. The subject has been tried to be cleared by searching literature which is selected as an approach.

Key Words

Press, journalist, the law numbered 5953, the law numbered 212

* tkarahisar@hotmail.com

Giriş

Toplumun doğru bilgilendirmesi gibi önemli bir görevi üstlenen basın, bu gücünü doğru yönlendirebilmesi amacıyla ülkemizde hukuki düzenlemelere gidilmiştir. Bu düzenlemeler 5 dönemde incelenebilir: İlki 3008 Sayılı İş Kanunu'dur. Bu kanuna göre fikir işçileri Borçlar Kanunu'nun 313-354 maddelerinde düzenlenen hizmet sözleşmesi hükümlerine göre sınırlı bir korumaya alınmıştır (Şakar 2002: 24, 25). İkinci düzenleme olan Basın Birliği Kanunu ile gazeteciler, bir oda etrafında toplanmışlardır. Birliğin amacı; gazetecilerin maddi, manevi, bireysel, ortak çıkarlarını gözetmektir (Yücedoğan 2000: 87; Özsever 2003: 14). Üçüncü olarak Basın Birliği Kanunu yürürlükten kaldırıldıktan sonra gazeteciler tekrar Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olmuşlardır (Şakar 2002: 27, 28). Dördüncü düzenleme, her meslek grubunun kendine özgü çalışma şartlarının özel kanunla düzenlenmesi düşüncesinin ilk kez basın çalışanlarına uygulanmasıdır. 5953 Sayılı Kanun'un başlangıçtaki içeriği itibarıyla en önemli özelliği, o yıllarda kamu kesimi dışında fikir işçisi sayılanlardan ilk olarak çalışan gazetecilerin işverenleri ile ilişkilerini ve onları korumayı amaçlamasıdır (Atılğan 2001: 47, 48).

Milli birlik hükümetleri döneminde ilan müessesesinin işleyişini yasal esaslara bağlayan bir teşkilat oluşturulmuştur. 195 ve 212 Sayılı Kanun'ların çıkarılmasına karşı gazete sahipleri, üç günlük boykot düzenlemişlerdir. Gazeteciler de patronların bu protestolarını protesto etmek için bir yürüyüş düzenlemişlerdir (İnuğur 1992: 374).

Dokuz gazete sahibinin emsali görülmemiş bir tehlike olarak bahsettikleri basınla ilgili kanunların biri, basında çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki ilişkileri düzenleyen Fikir İşçileri Kanunu, diğeri de Basın İlan Kurumu teşkiline dair kanundur (İstanbul Gazeteciler Sendikası 1963: 13, 14).

212 Sayılı Kanun ile Değişik 5953 Sayılı Kanun basın çalışanlarına özel haklar sağlamıştır. Çalışmada, basın çalışanlarının haklarını gözeten bu kanunun önemli maddeleri ayrıntılarıyla incelenmiş ve günümüz basınında uygulanırlığı tartışılmıştır.

212 Sayılı Kanun ile Değişik 5953 Sayılı Kanun'un Kapsamı

Basın İş Kanunu'nun "Kanun Şümülü" başlığını taşıyan 212 Sayılı Kanun ile Değişik 1. maddesi; bu kanunun Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunu'ndaki 'işçi' tanımı kapsamı dışında kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanacağını ifade etmektedir (Şakar 2002: 45).

A. Can Tuncay'a göre; "İşçi tanımı kapsamı dışında kalma" şeklindeki vurgulama yasa koyucunun gazeteciyi tam tanımlayamamasından kaynaklanan bir vurgulamadır. Eski İş Kanunu'na baktığımızda bu kanun zaten fikir çalışması üstün gelenleri kapsam dışında tutmaktaydı. Bu iki kanun ayrı iki çalışmayı düzenlemişlerdir. Bu sebeple Basın İş Kanunu'ndaki, İş Kanunu'nda işçi tanımı dışında kalan ifadesi sadece bir tekrar hükmüdür (1989: 38).

Basın İş Kanunu'nun 2. maddesi "İstisnalar" başlığı altında şöyledir: Birinci maddenin şümulü dâhilinde bulunup da Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz (Kurt 2005: 89).

3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkındaki Kanun'un 38. maddesine göre radyo ve televizyon kuruluşlarında haberle ilgili bölümde çalışanlar da 27 numaralı gazetecilik iş koluna dâhil edilmiş ve Basın İş Kanunu'na tabi olmuşlardır (Şakar 2002: 46).

İş Sözleşmesinin Yazılı Yapılması Zorunluluğu

Gazeteci ile işvereni arasında kurulan iş ilişkisi hizmet sözleşmesine dayanır. Bu sözleşme, işverene fikir işçisinden sözleşmede belirlenen iş türünde hizmet isteme hakkını vermektedir. Böylece işçinin hizmet alanını saptamakta ve işverenin bu alan dışında kalan hizmetleri fikir işçisinden talep etme olanaklarını ortadan kaldırmaktadır. Buna karşılık, basın çalışanına da sözleşme çerçevesi içinde kaldığı sürece işini iyi niyetle ve gerekli özeni göstererek yerine getirme zorunluluğu yüklemektedir (Orman 2000: 6).

İş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerektiği Basın İş Kanunu'nun 4. maddesinde belirtilmiştir (md. 4/1). Ayrıca kanunda yazılı sözleşmede yer alması gereken noktalar da şöyle açıklanmıştır: Yazılı

akitte; işin türü, ücret miktarı ve gazetesinin kıdeminin yer alması zorunludur (md. 4/2). İşin türünün ya da ücretin değişmesi durumunda bu hususların sözleşmeye derc edilmesi (eklenmesi) mecburidir (md./3) (Şakar 2002: 55). Bu yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren para cezasına mahkûm edilir (md. 26).

Basın iş sözleşmesi türlerine baktığımızda süresi belirli olan-süresi belirli olmayan, tam süreli ve kısmi süreli, deneme süreli olan ve olmayan şeklinde bir ayrıma gidebiliriz. Belirli süreli sözleşmelerde bitim tarihi zaten bilindiğinden feshin ihbarına gerek kalmaz. Bitim tarihinde sözleşme kendiliğinden sonlanır. Gazeteci, iş yerinde günlük ve haftalık çalışma saatlerine uygun olarak tüm çalışmasını işverene hasrediyorsa böyle bir çalışmayı konu alan sözleşme tam süreli sözleşmedir. Kısmi süreli çalışan gazetecinin sözleşmesi de iş akdi niteliğinde olduğundan Basın İş Kanunu'ndan, sendika ve toplu sözleşme haklarından yararlanır (Şakar 2002: 57, 58).

Sözleşmenin deneme süreli olarak akdedilmesi de mümkündür. Basın İş Kanunu'nun 10. maddesi mesleğe ilk giren gazeteciler için en çok üç aylık deneme süresinin olabileceğini belirttiikten sonra hatalı olarak bu deneme süresi içindeki gazetecileri stajyer olarak adlandırmaktadır. Uygulamada ise bu durum bazı işverenlerce kötüye kullanılmaktadır. Oysa 10. maddede gösterilen bu deneme süresi içinde olanlar iş sözleşmesi ile çalışan basın çalışanlarıdır. Basın İş Kanunu'nun 10. maddesinin 3. fıkrasında stajyer adedinin

mukaveleli yazı işleri kadrosunun yüzde onunu geçemeyeceğini hükme bağlanmıştır (Alemdar vd. 2006: 34).

Fikir ve Sanat İşlerinde Çalışma

5953 Sayılı Kanun'un kapsamına giren fikir işçileri şunlardır: Başmuharrirlik, muharrirlik, mesul müdürlük, yazı işleri müdürlüğü, istihbarat şefliği, muhabirlik, mütercimlik, müsahhiklik, foto muhabirliği, ressamlık, karikatürçülük, istihbarat telsizciliği-radyoculuğu, gazete müdürlüğü ve idare müdürlüğü gibi her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışanlar kanun kapsamına girmektedir. 5953 Sayılı Kanun uygulanma alanını mümkün olduğu kadar geniş tutarken 212 Sayılı Kanun bir önceki kanunda 'fikir ve sanat işlerinde çalışanlar' diyerek örnek olarak saydığı kişiler sayılmamıştır (Atılğan 2001: 64).

Gazete işletmesinde farklı birimlerde birçok insan çalışır. Bu çalışanlar gazeteci olabileceği gibi gazete işletmesinin şoförü, kapıcısı, bekçisi, muhasebecisi, reklam müdürü vs., gazetecilik mesleğiyle ilgili olmayan kişiler de olabilir. 212 Sayılı Kanun'da açıkça belirtilmese de idari, ticari, teknik bölümlerde çalışan kişilerin gazeteci sayılması mümkün değildir (Alemdar vd. 2006: 28).

Ücret Karşılığında Çalışma

Fikir ve sanat işinde çalışan bir kişinin gazeteci sayılabilmesi için iş sözleşmesine dayalı olarak yaptığı çalışmanın ücret karşılığı olması gerekir. 5953 Sayılı Kanun'un 1. maddesinin 2. fıkrasında gazetecinin çalışmasının ücret karşılığında yapılmasının ge-

rektiği belirtilmiştir. Gazeteci geçimini aldığı bu ücretle sağlayan kişidir (Karaca 2000: 37, 38).

İş Karşılığı Ücret

Emeği ile geçinen herkes gibi gazetecinin de yaptığı iş karşılığında ücret alma hakkı ilk akla gelen hakkıdır. Gazetecinin ne kadar ücret alacağı gazeteci ve işveren arasında yazılı olarak yapılan akitte belirtilecektir (m.4).

Gazetecinin başlangıçtaki ücreti 2 yılda bir arttırılacaktır. 4. maddenin son fıkrasına göre "İki yıl gazetede çalışmış olan gazeteci terfi hak kazanır. Terfi, sözleşmede belirlenen yüzde oranında yapılır" (Oğuzman 1967: 867, 868).

Gazeteci sözleşme maddeleri haricinde işveren tarafından verilen başka işler, sipariş edilen ya da yayınlanan yazılar için ayrıca ücret almaya hak kazanır (m. 15). Günümüzde, aynı medya kuruluşu bünyesinde birçok yayın organı hazırlanmakta ve gazetecinin emeği ile hazırladığı bu ürünler yayın organlarında kullanılmaktadır. Ancak, çoğu zaman gazeteciye bunun için ayrı bir ücret ödemesi yapılmamaktadır. Basın İş Kanunu'nun 15. maddesindeki hüküm bu uygulamayı kapsamadığı gibi TGS'nin yaptığı toplu iş sözleşmelerinde de bu konuda gazeteciye koruyucu hükümlere rastlanmamaktadır (Şakar 2002: 71).

Ücretin Ödenme Zamanı

Basın İş Kanunu'nun 14. maddesine göre; Kararlaştırılan ücret her ay peşin olarak ödenir. İlave ücretlerin sigorta priminin ödenmesi mecburidir. Gazetecilere ücret-

leri vaktinde ödemeyen işverenler, bu ücretleri, geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemeye mecburdurlar. Mukavele müddeti sona ermeden evvel kendisine atfedilebilecek bir kusuru olmaksızın işine son verilen gazeteci, peşin almış olduğu ücretin henüz işlememiş bulunan kısmını iade etmeye mecbur tutulamaz. Gazeteciler her hizmet yılı sonunda işverenin sağladığı karın emeklerine düşen nispi karşılığı olarak asgari birer aylık ücret tutarında ikramiye alırlar.

14. madde hükümleri gazeteciye ücretin korunması anlamında diğer iş kanunlarından farklı bir konuma getirmektedir. Bu da gazetecinin maddi sorunlar yaşamasını engelleyerek düşünce özgürlüğüne hizmet ettiği gerekçesiyle uygun karşılanmaktadır.

Ücretin ödenmemesi durumu cezai yaptırım gerektirir (md. 27). Ücretin gecikmesi durumunda günlük %5 zamlı ödeme hükmü, Yargıtay'ın 1973 tarihli "İçtihadı Bileştirme Kararı" ile bir kamu düzeni maddesi olarak kararlaştırılmıştır. Bu nedenle de bu oranı azaltmayı ya da yok saymayı amaçlayan sözleşmeler geçersizdir (Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı T: 24.12.1973, E.4, K.6) (Şakar 2002: 79).

Normal Çalışma Süresi

Basın İş Kanunu'nda çalışma süreleri ve fazla mesailer ek madde 1'de düzenlenmiştir. Bu maddeye göre günlük çalışma süresi gece ve gündüz devrelerinde 8 saattir. Sürekli gece çalışanların hafta tatili 2 gün olduğundan (md. 19) haftalık çalışma süresi bunlar için 40 saat; gündüz çalışanlar için ise haftada 1 gün tatil ve 6 günlük çalışma

hesabıyla 48 saattir. Çalışma süreleri sözleşmeyle azaltılabilir (Şakar 2002: 83).

Kanunda gündüz ve gece çalışmaları için farklı çalışma süreleri düzenlenmemiştir, gece çalışmasının ne olduğu da açıklanmamıştır. Ek 1. maddenin 5.fıkrasında fazla mesailerin gece saat 24'den sonrasında ücretin bir misli fazlasıyla ödeneceği kuralı getirilmişse de bu hüküm de sadece fazla mesailerin ücretinin hesabıyla ilgilidir. Gece çalışması ile ilgili boşluğun İş Kanunu'nun 69. maddesi hükmünün kıyasen uygulanmak suretiyle doldurulmasının yerinde olacağı ileri sürülmüştür (Alemdar vd. 2006: 75). İş Kanunu madde 69'a göre: Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir.

Fazla Mesai

Basın İş Kanunu'nda günlük iş süresi gece ve gündüz çalışılan iş yerlerinde 8 saat olarak belirlenmiştir. Bu 8 saatin üzerinde yapılan çalışma fazla mesai olarak kabul edilmelidir. Ek 1. maddede fazla mesainin 3 saati geçemeyeceği şeklinde gazeteciye korumaya yönelik hüküm vardır. Bu hükme rağmen gazeteci günde 3 saatin üzerinde fazla mesai yapmışsa yaptığı fazla çalışmaların tamamı için fazla mesai ücretine hak kazanabilecektir (Göktaş ve Çil 2003: 307, 308).

Fazla mesai ücreti, normal çalışma saati ücretinin %50 fazlasıdır. Gazeteci, fazla çalışmanın saat 24.00'den sonraya rastlayan saatlerinin ücretini %100 zamlı alır. Fazla çalışma ücretleri, müteakib ücret ile

birlikte ödenmesi zorunludur. Fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi durumunda her geçen gün için ücretlerde olduğu gibi %5 zamlı ödenmesi zorunludur (Özek 1962: 76). Yine Ek 1. maddeye göre fazla mesai saatlerinin hesabında yarım saatten az süreler yarım saat, fazlası ise 1 saat sayılır.

Hafta Tatili

Her altı günlük çalışmanın sonunda gazeteciye bir günlük ücretli hafta tatili izninin verilmesi zorunludur. Eğer gazeteci sürekli gece çalışması yapıyorsa hafta tatili iki gündür (md. 19) (Şakar 2002: 86).

2.1.1924 Tarihli Hafta Tatili Hakkında Kanun'un 2. maddesine göre işçiyi haftada 6 günden fazla çalıştırmak yasaktır. Bu kanuna göre önceleri Cuma günü olarak belirlenen hafta tatili günü 27.5.1935 Tarih ve 2739 Sayılı Kanun ile "Pazar" günü olarak değiştirilmiştir. Buna göre gazetecinin Pazar günü tatil yapmaya hakkı vardır. Bununla birlikte Pazar gününden başka bir gün de hafta tatili iznini kullanabilir (Ek 1. madde). Hafta tatilinde çalışma fazla çalışmaya girerken Pazar günü dışında başka bir günde hafta tatili yapan gazeteci fazla çalışma yapmış sayılmaz (Ek 1. madde) (Göktaş ve Çil 2003: 309).

Sözleşmenin Tarafların Anlaşması ile Sona Ermesi

Basın iş sözleşmesinin tarafları olan gazeteci ve işveren anlaşmaları durumunda sözleşmeyi her zaman sona erdirebilirler. Sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur (Şakar 2002: 93).

Sözleşmenin Kendiliğinden Sona Ermesi

Süresi belirli basın iş sözleşmeleri aksi kararlaştırılmadıkça fesih bildirimine gerek duyulmaksızın sürenin bitmesi ile kendiliğinden sona erer (Borçlar Kanunu md. 338). Kendiliğinden sona eren böyle bir sözleşmede gazeteciye kanun, işverene karşı her hangi bir talep hakkı vermemiştir (Şakar 2002: 93).

Borçlar Kanunu 339. maddeye göre, sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına karşılık gazeteci çalışmaya, işveren de çalıştırmaya devam ederse sözleşme aynı süreyle ancak en fazla 1 yıl için yenilenmiş olur. Sözleşme ikinci kez aynı şekilde yenilenirse, sözleşme başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olarak kabul edilmeli ve buna ilişkin fesih kuralları uygulanmalıdır (Şakar 2002: 93). Her ne sebeple olursa olsun yayının tatil edilmesi halinde çalışanlar tatil tarihinden itibaren 2 ay müddetle ücretlerini alırlar (Basın İş Kanunu md. 17/4). Aynı zamanda 17. madde gazetecilerin tazminatlarının tercihan ödeneceğini belirtmektedir (Özek 1962: 98).

Borçlar Kanunu'nun 347. maddesinin 1. fıkrasına göre gazetecinin ölmesi durumunda basın iş sözleşmesi sona erer. 347. maddenin 2. fıkrasına göre de işverenin ölümü sözleşmeyi kendiliğinden sonlandırır (Şakar 2002: 94).

Sözleşmenin Fesih Bildirimi ile Sona Ermesi

Fesih, sözleşmenin taraflarından birinin sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik irade

açıklamasıdır. Fesih, bozucu yenilik doğuran bir haktır. Bu nedenle irade açıklamasının açık ve belirli olması gerekir. Ancak taraflardan birinin tutum ve davranışlarından onun sözleşmeye son verdiği anlaşılıyorsa, bu durumda da fesih gerçekleşmiş kabul edilir. Fesih beyanının karşı tarafa ulaşması gerekir. Karşı tarafa ulaşmayan irade açıklamaları hüküm ve sonuçlarını doğurmaz. Karşı tarafa ulaşan fesih beyanından dönülemez. Henüz karşı tarafa ulaşmamış olan fesih bildiriminden dönmek ise mümkündür (Sümer 2005: 88, 89).

Sözleşmenin İhbar Süresinin Bitiminde Sona Erdirilmesi

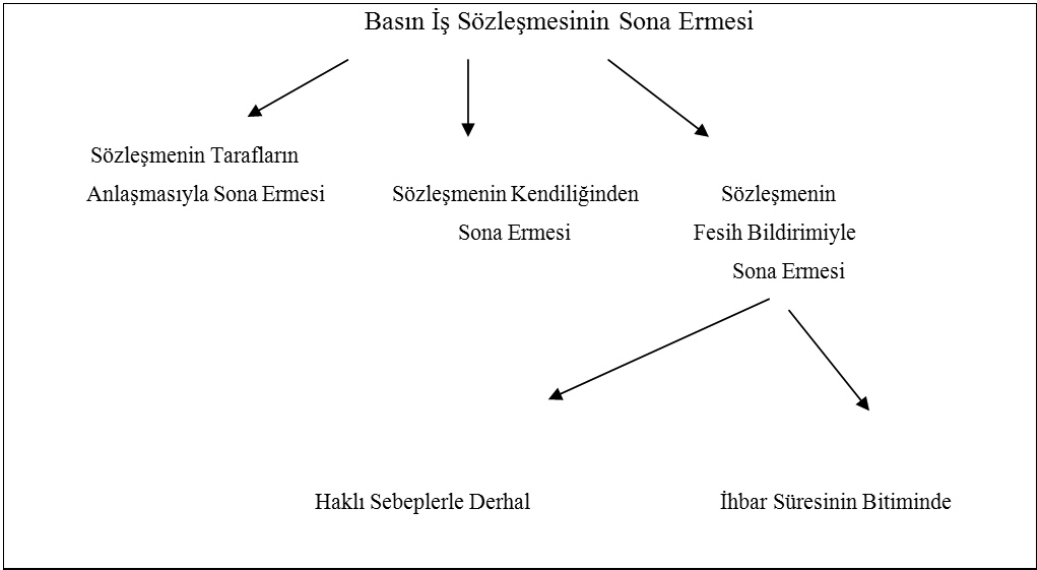
İşverenin feshi yönünden ihbar öneli şöyledir: Gazetecinin hizmeti 5 yıldan az ise, Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinin 4. fıkrasında ihbar öneli 1 ay olarak düzenlenmiştir. Önel süresinin tespitinde

gazetecinin akdi fesheden işveren gözetiminde hizmet süresi dikkate alınacaktır. Gazetecinin hizmeti 5 yıl ve daha fazla ise, Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinin 4. fıkrasında ihbar öneli 3 ay olarak belirlenmiştir. Ancak bunun için gazetecinin işverenle olan hizmet ilişkisi aralıksız olması gerekir.

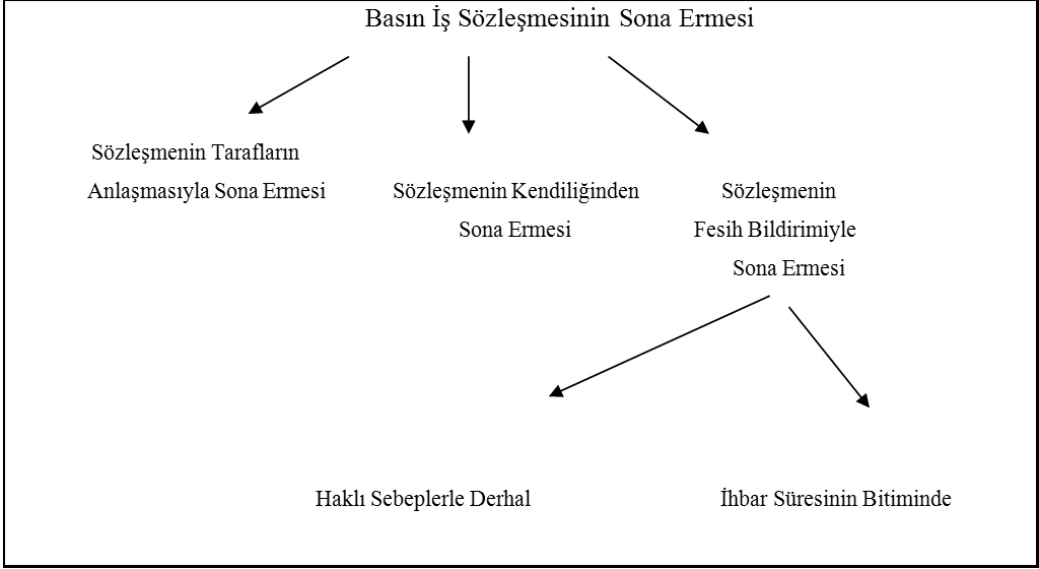
Gazetecinin feshi yönünden ihbar öneli şöyledir: Basın İş Kanunu'nun 7. maddesinde "en az bir ay evvel" işverene bildirmek yoluyla gazetecinin hizmet akdini feshedebileceği düzenlenmiştir. Böylece gazetecinin hizmet süresinin belirleyiciliği yoktur. Akdın süresi ne kadar olursa olsun gazetecinin feshi yönünden ihbar öneli 1 aydır (Göktaş ve Çil 2003: 37).

Haklı Sebep Derhal Fesih

Basın İş Kanunu'nun 11. maddesine göre sözleşmenin süresi ister belirsiz isterse be-



Şekil 1: Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi



Şekil 2: Sözleşmenin İhbar Süresinin Bitiminde Sona Erdirilmesi

lirli olsun kanunda belirtilen haklı nedenlerden biri varsa gazeteci veya işveren tarafından ihbar süresi verilmeksizin derhal sona erdirilebilir (Şakar 2002: 95, 96).

Gazeteci Tarafından Fesih

Gazetecinin, Kanun'un 7. maddesinde yazılı ihbar süresine uymadan akdi feshedebilmesi 11. maddeye göre mümkündür. 11. maddeye göre "bir mevcutenin dünya görüşünde gazeteci için şeref veya şöhretini veya genellikle manevi menfaatlerini ihlal edici bir durum olduğunda gazeteci ihbar müddetini beklemeden akdi feshedebilir. Bu maddenin uygulanabilmesi için gazetecinin şeref ve şöhretini veya manevi değerlerine zarar verici bir yeni durum ortaya çıkması gereklidir. Buna göre gazeteci, işyerine girdiği zaman mevcut olan bir durumu ileri sürerek 11. maddeye göre ak-

di feshedemez. Değişikliğin mevcutenin veche ve karakterinde olması gerekir (Özek 1962: 86).

Yargıtay'ın 1964 yılında verdiği bir kararında (Yargıtay 9.H.D. 26.10.1964. E.1964/6723, K.7191), gazetecinin işverenin kusuru sonucunda iş akdini bozmuş olması durumunda 5953 Sayılı Kanun'da tazminatın düzenlenmemiş olduğu belirtilerek, özel kanunda hüküm bulunmayan hallerde genel yasaya gidileceği ve Borçlar Kanunu'nun 325 ve 345. maddelerinin uyuşmazlığın çözümünde dikkate alınacağını kabul etmiştir (Göktaş ve Çil 2003: 94).

İşveren Tarafından Fesih

Basın İş Kanunu, iki durumda işverenin sözleşmeyi haklı nedenlerle derhal feshedebileceğini belirtir:

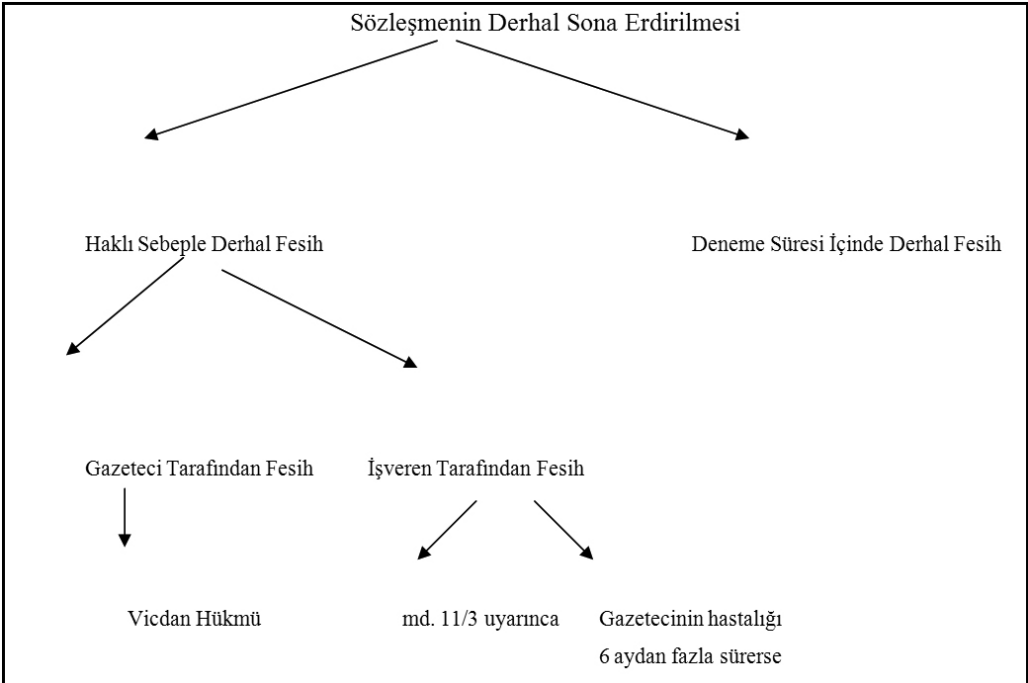
Birincisi görevin ifasıyla ilgili konular-

da gazetecinin bilerek veya ağır bir ihmali sonucunda yayın organının itibar ve şöhretine zarar verecek bir harekette bulunmasıdır. (md. 11/3) Şakar'a göre, bu durumda ihbar tazminatı söz konusu olmadığı gibi kıdem tazminatı da ödenmez. Ayrıca, gazeteci peşin almış olduğu ücretin işlememiş bulunan kısmını da geri vermek zorundadır. Kanununun 14. maddesinin 3. fıkrasındaki karşıt kavramından bu sonuç çıkmaktadır (Şakar 2002: 97).

Gazetecinin yayın organının itibar ve şöhretine gölge düşürecek fiil ve hareketinin mevcudiyeti gereklidir. Bu eylem ve hareketlerin gazetecinin mesleği ile ilgi olmaması gerekir. Mesela, gazetecinin kumarbaz, alkolik v.s. olması bir yayın organının şeref ve itibarına gölge düşürse dahi mesleği ile ilgili olmadığından işvere-

ne akdi fesih yetkisi vermez. Buna karşılık eylem ve hareketin gazetecinin yarattığı eserin sonucu olması şart değildir. Örneğin, bir muhabirin resmi bir basın toplantısına aşırı şekilde sarhoş gelmesi, 11. maddenin takibini gerektiren bir sebeptir. Bunların yanı sıra, bir hizmetin kusurlu ifası veya hiç ifa edilmemesi, işverene 11. maddeye dayanarak akdi feshetmek yetkisini vermez (Özek 1962: 91, 92).

İkincisi de gazetecinin hastalığının altı aydan fazla uzaması durumudur. 12. maddeye göre işveren böyle bir durumda tazminat ödeyerek sözleşmeyi feshedebilir. Söz konusu olan derhal fesih olduğundan ihbar tazminatı ödenmez. Gazetecinin hastalığı görevini yapmasına mani oluyorsa işveren bu sebeple sözleşmenin feshi yoluna gidemez. Hastalık nedeniyle



Şekil 3: Sözleşmenin Derhal Sona Erdirilmesi

işten çıkarılan gazeteci 1 yıl içinde iyileşirse işveren, gazeteciyi öncelikle işe almak zorundadır (md. 12/2) (Şakar 2002: 97).

Deneme Süresi İçinde Derhal Fesih

Mesleğe ilk başlayan gazeteciler için deneme süresi en çok üç aydır. Bu süre içinde taraflar iş akdini ihbar müddetine ve tazminat yükümlülüğüne tabi olmaksızın feshedebilirler (md. 10/1).

Sözleşmenin Feshinde Usul ve Feshe İtiraz

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 19. maddesine göre, işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez.

İş Kanunu'nun 20. maddesine göre, hizmet akdi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebın geçerli olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. Toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşırssa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür. Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

Geçersiz Feshin Sonuçları

4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu'nun 13/D maddesine göre;

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebın geçerli olmadığı mahkemece tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az altı ay en çok bir yıllık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur. Mahkeme feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler. İşçinin mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları kendisine ödenir. Bildirim süresine ait ücret işçiye peşin ödenmişse, bu tutar yukarıdaki hükümlere göre yapılacak ödemedden mahsup edilir. İşçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin olarak ödenmemişse, bu sürelele ait ücret tutarı ayrıca ödenir.

İşçi, kesinleşen mahkeme kararının tebliğinden itibaren altı iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmazsa, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur. Birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

(http://www.calisma.gov.tr/mevzuat/4773_is_degisiklik.htm 03.09.2006).

Toplu İşçi Çıkarma

4773 Sayılı Kanun, İş Kanunu'nun 24. maddesini değiştirmiştir. "İşveren, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu topluca veya bir ay içinde toplam en az 10 işçinin iş akdini feshetmek istediğinde bu en az 30 gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bildirir. Bu bildirimde işçi çıkarılmalarının sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı ve grupları ve işe son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra temsilcilerle işveren arasında yapılacak görüşmelerde toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir. Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı surette faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az 30 gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür" (Şakar 2002: 103, 104). Aynı düzenlemeler 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesinde getirilmiştir.

Sözleşmenin Sona Ermesinin Hukuki Sonuçları

İhbar Tazminatı

Gazeteciye, akdin işveren tarafından feshi durumunda ödenen ve akdin feshedilmesi nedeniyle doğan bir tazminattır. Bu tazminatın hesaplanmasında gazetecinin hizmete girdiği tarih önemli değildir. Gazetecinin o iş yerinde işe başladığı tarih esas alınır ve en son aldığı ücret üzerinden tazminatı verilir. İşveren maddi imkânsızlıklar nedeniyle bir seferde tazminatı ödeyemediği takdirde bir yılı geçirmeden tazminatı 4 taksit halinde ödeyebilir (Özek 1962: 94).

Ölüm Tazminatı

Gazetecinin ölümü nedeniyle iş akdinin son bulması halinde 5953 Sayılı Kanun'un 18. maddesinde ölen gazetecinin eşi ve çocuklarına bunlar bulunmadığı durumda geçimi kendisine terettüp eden ailesi efradına ölen gazetecinin aylık ücretinin üç mislinden az olmamak üzere kıdem hakkı tutarında ölüm tazminatı verileceği belirtilmiştir (Göktaş ve Çil: 2003: 253).

Bu tazminatın kıdem tazminatı olup olmadığı tartışma konusudur. Şakar'a göre, 212 Sayılı Kanun'la yapılan değişiklik, 18. maddedeki tazminatın niteliğinde değişikliğe gidilmiştir. Ölüm tazminatı, önceden kıdem tazminatıyla bağlantısı olmayan ayrı bir tazminat iken yapılan değişiklik kıdem tazminatının ödeneceği durumlardan birinin de gazetecinin ölümü hali olduğu belirtilmiştir. Toplu İş Sözleşmelerinde ölüm halinde hak sahiplerine ödenecek kı-

dem tazminatının dışında, işverenin ceneze masrafı ve ölüm yardımı ödemesi de vurgulanmıştır (Şakar 2002: 107, 108).

Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, belirli bir süre çalışmış olan ve kanunla gösterilen nedenlerden biri ile sözleşmesi feshedilen gazeteciye ya da ölümü durumunda hak sahiplerine işveren tarafından yasal bir yükümlülük olarak ödenmesi gereken bir paradır.

Basın İş Kanunu'nda "kıdem tazminatı" kavramıyla beraber "kıdem hakkı" kavramı da kullanılmaktadır. Bu durum, farklı tartışmalara neden olmaktadır. Gazetecilerin kıdem tazminatlarıyla ilgili düzenlemelerden biri kanunun 6. maddesinde diğeri de 11. maddesinde yer almıştır. Altıncı madde, sözleşmenin işveren tarafından feshini öngörürken, 11. madde ise gazeteci tarafından feshini düzenlemektedir (Korkmaz 2004: 58).

Geçmiş yıllarda kıdem tazminatının bir fondan karşılanması tartışılmıştır. İşçi sendikaları, kıdem tazminatını istihdam güvencesi olarak düşünürler. İşçi sendikalarına göre kıdem tazminatı ne kadar ağırlaşırsa işçi çıkarmak işveren için zorlaşacaktır. Oysa kıdem tazminatı bir fondan ödenecek olursa işverenin hiçbir kaygısı kalmayacak ve işçi çıkarılması kolaylaşacak (Kutal 1980: 216).

Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartları

Meslekte en az 5 yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem hakkı tanınır (md. 6/1). Gazete-

cinin kıdem tazminatına esas kıdemi mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanır (md. 6/2). Bu tarih, Başbakanlık Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü bünyesinde bulunan ve 9. madde gereğince işverenin verdiği beyannamedeki bilgilerin işlendiği sicildeki kayıtlara göre tespit edilir (Şakar 2002: 109, 110).

Kanunun 6. maddesi düzenlemiş bulunduğu kıdem tazminatına esas olarak gazetecinin hizmete girişini göz önünde bulundurmıştır. Bu durumda bir gazeteci 25 sene bir işyerinde beş sene de diğer bir işyerinde çalışsa burada akdin feshi halinde işveren 30 sene üzerinden tazminat ödeyecektir. Özek'e göre bu otuz yılın tazminatını ödeyen işveren bu tazminat içindeki hisselerini ödemeleri için daha evvelki işyerlerine müracaat edebilir. Yani rücu hakkı vardır (Özek 1962: 95).

Çalışmadan ya da başka bir meslekte çalışarak geçirilen süreler kıdemden sayılmamalıdır. Sicilde aksini ispat eden bir kayıt yoksa gazetecinin çalışmasını sürekli devam ettirdiği kabul edilir. Deneme süresi de gazetecinin kıdemine dahildir.

Kanunun istediği 5 yıllık süre Toplu İş Sözleşmeleri ile 1 yıla indirilmektedir (Şakar 2002: 110, 111).

Sözleşmenin İşveren Tarafından Feshedilmesi

Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinin başlığı ile 3. ve 7. fıkralarından anlaşılacağı üzere işverence hizmet akdinin feshi halinde gazeteci kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Maddede işverenin fesih bildirimini ile sözleşmeyi sona erdirmesi ve kı-

dem tazminatı düzenlendiğine göre gazetecinin kıdem tazminatı alabilmesi için süresi belirli olmayan hizmet akdinin işveren tarafından fesih bildirimi ile sona erdirilmesi gerekmektedir. İşveren sözleşmeyi ister usulüne uygun olarak ister usulsüz olarak (ihbar öneline uymadan) feshetsin, gazeteciye kıdem tazminatı ödenmelidir. İşveren, hizmet akdini haklı nedenle, örneğin Basın İş Kanunu'nun 11/3 maddesinde yazılı hakka dayanarak feshederse, gazeteciye kıdem tazminatı ödemek zorunda değildir (Göktaş ve Çil 2003: 54).

Ancak basınıımızda uygulamalar, çoğu zaman kanunlarda yazdığı şekliyle olmamaktadır. Belki de ortada feshedilecek bir sözleşme dahi yoktur. Emin Çölaşan'ın konu ile ifadeleri çarpıcıdır: Bastırdılar, medyada sendikayı yok ettiler! Ortalık dikensiz gül bahçesi oldu. İletifim Fakültelerini bitiren pırl pırl gençleri yıllar boyu hem sigortasız, hem de bir kuruluş maaş vermeden çalıştırıp köle düzeni kurdular. Kıdemli kıdemsiz hemen hemen bütün gazeteci arkadaşlarımızın meslek heyecanını törpülediler (Çölaşan 2007: 204, 205). Farklı bir örnek olarak muhabir Kamuran Zeren'in kovulmasını gösterebiliriz: Hürriyet Gazetesi ilginç bir işten çıkarmaya imza attı. Ankara'nın en deneyimli muhabirleri arasında gösterilen, ancak bir süredir kanser tedavisi gören Kamuran Zeren'in performansı düşük denilerek işine son verildi (... , 2007: 22).

Sözleşmenin Gazeteci Tarafından Feshedilmesi

Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatının

düzenlendiği 6. maddenin başlığı "Akdin işveren tarafından feshi ve kıdem tazminatı" olup gazetecinin feshi bu maddede yer almamıştır. Anılan kanunun 7. maddesi ve "Akdin gazeteci tarafından feshi" başlıklı olup burada kıdem tazminatı düzenlenmemiştir. Bu konuda 11. maddenin ilk iki fıkrasında gazetecinin ihbar mühletini beklemeksizin fesih hakkı ve tazminat hakkı ile ilgili kurallar vardır. Maddede bahsedilen tazminatın kıdem tazminatı olup olmadığı tartışmalı olmakla beraber Yargıtayca kıdem tazminatı olduğu kabul edilmektedir. Oğuzman, akdi kendisi fesheden gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağını kabul etmekle birlikte 11. maddedeki tazminatın kıdem tazminatı olmadığı Borçlar Kanunu'nun 345. maddesine göre hesaplanacak bir tazminat olduğu görüşündedir (Göktaş ve Çil 2003: 55).

Kıdem Tazminatının Miktarı ve Hesaplanması

Kıdem tazminatının hesabında belirleyici bir unsur olan ücret, akdin sona erdiği tarihteki son ücrettir. Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinde sözü edilen ücret "giydirilmiş ücret" diye tabir edilen ücret olmayıp fesih tarihindeki "temel" (kök) ücrettir.

Kıdem tazminatının son ücret üzerinden hesaplanacağı hususunda herhangi bir sorun bulunmamaktadır. Ancak, bu son ücretin ne olduğu hususunda uygulamada bir takım sorunlar yaşanmakta, bir kısım işverenler bu ücreti bordroda yer alan son ücret olarak ele alırken Yargıtay bunun bordroya yansıtılmayan gerçek ücret olduğunu kabul etmektedir. Uygulamada sıkça

rastlandığı üzere, bordrodaki ücret miktarı ile işçinin fiilen aldığı ücret farklı bulunmakta; kötü niyetli bazı işverenler yükümlülüklerini hafifletmek amacıyla gerçek dışı kayıtlar tutmaktadır. Bu kötü kullanmaya set çeken Yargıtay kararında, gerçeği yansıtmayan bordrodaki ücretini kıdem tazminatının hesabında esas alınmayacağı hükme bağlanmıştır (Korkmaz 2004: 63, 64).

Hizmet akdi kıdeme hak kazanacak biçimde son bulan gazeteciye feshedilen akdin ilgisi olan her hizmet yılı veya küsuru için, son aylığı esas alınmak suretiyle her yıl için bir aylık ücreti miktarında tazminat verilir. Ancak, yıllık hizmetin altı aydan az kısmı dikkate alınmaz (md. 6/2) (<http://www.isguc.org/ahmet1.htm> 16.08.2006).

Basın İş Kanunu hesaplamada tavan sınırlaması getirmemiştir. Kıdem tazminatı hesabında yalnızca 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında gazetecilik mesleğinde çalışılan süre dikkate alınacaktır. İşçilikte geçen ya da Basın İş Kanunu'nun istisnaları dâhilinde kalan çalışmalar kıdem tazminatı hesabına alınmaz (Göktaş ve Çil 2003: 57).

Kıdem Tazminatının Ödenmesi

Kıdem tazminatı bir defada ve derhal ödenir. İşveren maddi sıkıntı nedeniyle tazminatı bir defada ödeyemiyorsa işyerinin bağlı bulunduğu vergi dairesinin o işletmenin zarar etmekte olduğuna ilişkin kararı üzerine ödeme en çok 4 taksitte yapılır ve bu taksitlerin tamamının süresi bir yılı geçemez (md. 6/son) (Şakar 2002: 115, 116).

Yargıtay 9. H.D. 27.09.2000. E.8155, K.12627 sayılı kararında, gazeteciler için ödenecek kıdem tazminatında en yüksek banka mevduat faizi uygulanamayacağı, Basın İş Kanunu'nda böyle bir hükmün yer almadığı belirtilmiştir.

Kıdem tazminatı almaya hak kazanan gazetecinin, işverene bir ihtarname gönderip, onu temerrüde düşürdükten sonra alacağını yasal faiziyle birlikte alabileceği Yargıtay 9. H.D. 10.10.2001. E.12273, K.15701 sayılı kararıyla hükme bağlanmıştır (Korkmaz 2004: 66).

Kanunlar uygulanıyor mu? Ümit Otan, kitabında şu örneği veriyor: Ali Haydar Yurtsever, on altı yıl emek verdiği gazetesi Milliyet'ten iki yıl önce 28 Şubat 2001'de sözleşmesi feshedilerek çıkarılıyor. Türkiye'nin en güçlü medya grubu on altı yıldır çalıştırdığı gazetecisinin kıdem tazminatını ödemiyo (Otan, 2006: 50, 51). Otan, bu konuda tek suçlunun medya patronları olmadığını, gazetecilerin de zamanında hakkını aramadığı noktasında serzenişte bulunuyor.

Sonuç

Sosyal hukuk devleti olmanın gereği çalışanların kanun ile korunmasıdır. Maalesef pek çok sektörde olduğu gibi basın sektöründe de gazeteciler yasal ve sosyal haklarını kullanamamaktadırlar. Bu noktada sosyal hukuk devleti olmak da kanunlar da sadece kitaplarda kalmaktadır. Çünkü hukuk göz göre göre çiğnenmektedir. Bunun çaresi örgütlenmektir. Ancak sendikaya üye olmak anayasal bir hak olduğu halde gazeteciler işsizlik baskısıyla bu haklarını

da kullanamamaktalar. Diğer taraftan tekellefme, basın çalışanlarının iş değiştirmelelerine de engel teşkil etmektedir. Zira kıpırdayacakları alan sınırlıdır.

İş akdi zorunluluğu çoğu işveren taraftan uygulanmamaktadır. Stajyer gazeteci adı altında işe alınan yeni mezun gençler kanunda belirtilenin aksine uzun yıllar stajyer olarak ve sosyal güvenlikten yoksun olarak çalışmaktadır.

212 Sayılı Kanun ile Değişik 5953 Sayılı Kanun'un 15.maddesinde belirtildiği gibi gazeteci sözleşme maddeleri dışında bir iş yaptığında ayrıca ücret almaya hak kazanmaktadır. Oysa işveren havuz sistemi ile bir gazetecinin çalışmasını diğer yayın organlarında da kullanabilmektedir ve bunun için ücret ödememektedir. Kısaca taşeronlaşma ve havuz sistemi sömürünün bir başka şeklidir.

Basın İş Kanunu'na göre günlük çalışma süresi gece ve gündüz devrelerinde sekiz saattir ve sekiz saatin üzerinde yapılan çalışma fazla mesaiye girmektedir. Fazla mesai normal çalışma ücretinin %50 fazlasıdır. Her altı günlük çalışmanın sonucunda gazeteciye bir günlük ücretli hafta tatili izninin verilmesi mecburidir.

Basın İş Sözleşmesi 3 şekilde sona erer: Sözleşmenin tarafların anlaşmasıyla sona ermesi, sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi ve sözleşmenin fesih bildirimini ile sona ermesi. Fesih bildirimini ile sona ermesi iki şekilde olur: Haklı sebeplerle derhal ve ihbar süresinin bitiminde.

Haklı sebeplerle derhal fesih iki şekilde incelenir: Gazeteci taraftan fesih ve işveren taraftan fesih. İşveren taraftan fe-

sih madde 11/3 uyarınca ya da gazetecinin hastalığı altı aydan fazla sürerse gerçekleşir.

Meslekte en az 5 yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem hakkı tanınır. Gazetecinin kıdem tazminatına esas kıdemi mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanır. Kıdem tazminatı bir defada ve derhal ödenir. Eğer düşük ücret üzerinden sigorta primi ödenmişse bu durum gazetecilerin emekli maşlarına da aynı şekilde yansiyacaktır. Ayrıca ihbar ve kıdem tazminatı da bordroda yazan ücret üzerinden hesaplanacağından önemli kayıplar söz konusu olmaktadır.

Sorun tek taraflı değildir. Sorunun zm için cl sacayağının dengede durması gerekmektedir: Gazeteciler, sendika ve devlet. Gazeteciler de üzerlerine düşen görevi yerine getirmeli ve öncelikle rgtlenmeliler, sendikaya destek olmalıdırlar. Diğer taraftan devlet, caydırıcı yaptırımlar ortaya koymalı ve uygulanmasını sağlamalıdır.

Kaynakça

... , "Kanser Olan Gazeteciye Aileden Kovdular", Akşam Gazetesi, (08.08.2007), s. 22.

Alemdar, Korkmaz vd. (2006) Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları. İstanbul: Legal.

Atulgan, Semra (2001) Türk Basın Sendikacılığında Gazetecilerin Yasal Hakları. İstanbul: Bas-Haş.

"alışma Hayatı İle İlgili Mevzuat-4773 Sayılı Kanun." (2006).

http://www.calisma.gov.tr/mevzuat/4773_is_degisiklik.htm. 03.09.2006.

Çölaşan, Emin (2007). Kovulduk Ey Halkım Unutma Bizi. Ankara: Bilgi.

Göktaş, Seracettin ve Çil, şahin (2003). Açıklamalı – İctihatlı Basın İş Kanunu. Ankara: Turhan Kitabevi.

İnuğur, Nuri (1992). Türk Basın Tarihi. İstanbul: Gazeteciler Cemiyeti.

İstanbul Gazeteciler Sendikası (1963). 10 Ocak ve Ötesi. İstanbul: İstanbul Gazeteciler Sendikası.

Karaca, Gökçek Nuray (2000). Türkiye’de Basın Çalışanlarının İş İlişkileri ve Sorunları. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Korkmaz, Fahrettin (2004). “Basın İş Hukuku Açısından Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı.” İstanbul Üniversitesi İletifim Fakültesi Dergisi 19: 58-66.

Kurt, Kudret (2005). İş Kanunları. Ankara: Seçkin.

Kutal, Metin (1980). Kıdem Tazminatı ve İşsizlik Sigortası, TGS İstanbul şubesi Çalışma Raporu 1978-1980. İstanbul: Türkiye Gazeteciler Sendikası.

Oğuzman, M. Kemal (1967). “Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması.” İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Cilt:32, 2-4: 867- 868.

Orman, Hülya (2000). Gazetecilerin

Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Korunmaları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Otan, Ümit (2006). Medyatelli. İstanbul: Agora Kitaplığı.

Özek, Çetin (1962). “Basın Hukuku-muza Göre Fikir İşçileri İle İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet.” İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Cilt:38. 1: 76-95.

Özsever, Atilla (2003). Türkiye’de Basın Çalışanlarının Sorunları ve Sendikasının Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sevimli, K. Ahmet (2006). “Basın İş Kanununun’da Kıdem Tazminatı.” <http://www.isguc.org/ahmet1.htm>. 16.08.2006.

Sümer, H. Hadi (2005). İş Hukuku. Konya: Mimoza.

şakar, Müjdat (2002). Basın İş Hukuku. İstanbul: Beta.

Tuncay, A. Can (1989). Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri. İstanbul: Evrim.

Yücedoğan, Güleda (2000). Türk Basın Sendikacılığı İcin Bir Örnek Fransız Basın Sendikacılığı. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.