

# BASIN HUKUKUMUZA GÖRE FİKİR İŞÇİLERİ İLE İŞVERENLER ARASINDAKİ HUKUKİ MÜNASEBET

Asistan Dr. Çetin ÖZEK

## Giriş

Memleketimizde emek ile sermaye arasındaki ilgiyi düzenleyen hükümler kısmen Borçlar Kanunu ve kısmen de İş Kanununda yer almış bulunmaktadır. Borçlar Kanunu, emek ile sermayenin karşılıklı durumlarını tamamiyle, hususi hukuk prensiplerine göre düzenlemektedir. Buna karşılık İş Kanunu, emek ve sermayenin âmme hukuku prensiplerine göre düzenlenmesini amaç bilmıştır.

İş Kanunu, 8 Haziran 1938 tarihinde kabul edilmiş ve daha ziyade, bedenen ve bedenen ve fikren çalışanların, haklarını korumak amacıyla sadece bunları şümulü içine almıştır. Sadece fikren çalışan fikir işçileri ise, bu kanunun hükümleri haricinde kalmıştır. Fikir işçileri bu durum karşısında, eğer âmme sektöründe çalışıyorlarsa, barem ve emeklilik mevzuatının kendilerine tanıdığı haklarla yetinmek mecburiyetinde kalmışlardır. Hususi sektörde çalışan, fikir işçileri ise, Borçlar Kanununun konuyu tamamen kişisel açıdan çözümleyen, hususi hukuk prensiplerinin tanıdığı, kısır ve belirli haklarla yetinmek zorunluluğunda kalmışlardır. Fikir işçileri, sadece İş Kanununun 101. maddesinin koyduğu hüküm sayesinde, beden işçileri gibi İşçi Sigortası hükümlerine tâbi tutulmuşlar ve İş Kazası, Meslek Hastalıkları, Analık, Umumî Hastalık ve İhtiyarlık Sigortalarından istifade edebilmişlerdir. Sadece Fikir İşçileri, İş Kanununun 101. maddesinden istifade edebilmek için, çalıştıkları işyerlerinin ayrıca beden işçisinde çalıştırması ve bu hüviyeti içinde bu işyerinin İş Kanununun 2/A maddesine göre İş Kanunu şümulüne alınmış olması gereklidir.

Memleketimizde, fikir işçilerinin sosyal haklarının korunması bakımından ve sermayeye karşı garantisiz bir durumda bulunuşu, 1949 yılında bunlar hakkında bir kanun tasarısının hazırlanmasına

sebeptir. «Özel teşebbüs müstahdemleri» adı altında istisnasız bütün fikir işçilerini şümulü dahiline alan bu kanun tasarısı hükümet tarafından Büyük Millet Meclisine havale edilmiş ise de, kanun genel olarak Meclis tarafından benimsenmemiş ve 1950 seçimleri sonucunda Meclisin değişmesi ile «kaduk» olmuştur. 1949 tasarısı, birbirinden çok farklı cins ve yapıdaki çeşitli hizmetleri ve müstahdem kategorilerini müşterek ve yeknesak hükümlere bağlamak prensibini gütmüş ve bu hüviyeti içinde başarılı bir manzara arzetmemiştir. Tasarı, ihtiyaçların özelliklerini göz önünde bulundurmamış, çok geniş bir alanı kapsamak hevesine kapılmıştır.

1949 tasarısının gösterdiği bu durum, kanun yapıcısını, fikir işçileri bakımından değişik bir yöne sevk etmiştir. Belirli meslek gruplarının müşterek ve aynı cins sosyal ihtiyaçlarını kapsayan ayrı ayrı kanunlar çıkarmak prensibi kabul edilmiştir. Bu şekilde her meslek grubunun, özel çalışma şartlarına uygun şartların düzenlenmesi amacı güdülmüş ve bu amaç ile 5953 sayılı, «Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun» 13.6.1952 tarihinde kabul edilmiştir.

5953 sayılı kanun, İş Hukuku mevzuatımız bakımından bir takım yeniliklerin doğumuna sebep olmuştur. 1935 tarihli ve aynı konudaki bir Fransız kanunu ile, 1933 Alman, 1926 Çekoslovakya, 1934 Kuba, 1937 Tunus, 1923 İtalyan kanunları 5953 sayılı kanunun hazırlanmasında rol oynamıştır. Kanunun Hükümet Gerekçesinde, işbu tasarının hazırlanmasında, «fikren çalışan zümrelerin sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak kanuni tedbirlerin» alınmasının amaç teşkil ettiği açıklanmaktadır<sup>1</sup>. Bu amaç ile ki, kanun, fikir işçisi ile işveren arasında mukavele mecburiyetini koyan, feshin ihbarı hususunda bir takım emredici hükümler taşıyan, Gazeteciyi moral ve maddi değerler bakımından işverene karşı koruyan, ona akdi fesih yetkilerini tanıyan bir takım reform teşkil edecek hükümler kabul etmiştir. Gazetecinin işverene karşı fikir hürriyetini (clause de conscience) gerçekleştiren bir takım hükümler de kanunda yer almıştır<sup>2</sup>. İş Kanununda 11.4.1960 tarihli ve 7467 sayılı kanunla kabul edilmiş olan, ücretli yıllık tatil hakkı, basın mesleğinde çalışanlar için 5953 sayılı kanunla 1952 yılında tanınmıştır.

[1] Tut. Der. Dev. IX, C. 16, S. sayısı 214, s. 1.

[2] 212 sayılı kanunu incelemekle, Prof. Dönmezerin başkanlığında, Türkiye Gündelik Gazete Sahipleri Sendikası tarafından vazifelendirilmiş bulunan Komisyon Raporu, s. 10.

5953 sayılı kanun 1954 yılında 6253 sayılı kanunla tâdil edilmiş ve bilhassa ücret ve fazla mesai hususundaki hükümlerde değişiklikler yapılmıştır.

Bütün bu tâdillere ve çalışmalara rağmen, kanun basın mesleğinde çalışan fikir işçilerini tatmin edememiş ve fikri emeğin büyük sermayeye karşı korunamadığı iddiası ileri sürülmüştür. Nitekim bu iddialar sonucunda 5953 sayılı kanun, 4.1.1961 tarihinde 212 sayılı kanunla tâdil olunmuştur.

Basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki hukuki münasebetin kanunla sıkı ve kesin hükümlere bağlanması toplum yararı bakımından da çok önemlidir. Basın mesleği, özellikle bugünkü şartlar bakımından, büyük sermayelerin idaresindedir ve fikir unsuru ne kadar geniş olursa olsun yatırılan sermaye belirli bir kazanç temin etmek amacına yönelmiştir. Hattâ bugün için, özellikle Amerikada, basın işletmeleri basın mesleği ile hiç ilgisi bulunmayan sermayedarların elindedir. Basın hemen hemen bir endüstri haline getirilmiştir<sup>3</sup>. İşbu durum sermaye sahibini, kazanç temin etmek için, belirli yollara sapmak, değişik menfaat gruplarının istediği şekilde yayın yapmak mecburiyetine sürüklemektedir<sup>4</sup>. İşbu durumda, belirli bir menfaatçi görüşü savunmak kararında olan sermayeye karşı, sadece fikri temsil eden ve sermaye sahibiyle ölçülemeyecek derecede zayıf maddî kapasitesi olan gazetecinin, fikren ve maddeten korunması bir mecburiyet olarak ortaya çıkmaktadır. İşbu şekilde, gazetecinin fikir hürriyetinin sermayeye karşı himayesi, toplumu uyarmak ve aydınlatmak görevini yükümlü basınının, bu âmme fonksiyonunu daha dürüst yapabilmek, haberleri objektif olarak toplayıp, yayınlamak ve tefsir etmek imkânını da sağlayacaktır.

### I — Basın Hukukumuzda fikir ve san'at işçisinden maksad

212 sayılı kanunla tâdil edilmiş bulunan kanununun 1. maddesi, Basın Mesleğinde çalışan fikir işçisinden maksadın ne olduğunu tayin ve tesbit eylemektedir. Maddeye göre: «... gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve san'at işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki, «işçi» tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır.

[3] MOTT, Journalism 1953, s. 2.

[4] DÖNMEZER, Basın Hukuku, İstanbul 1959, s. 71.

Bu kanunun şümulüne giren fikir ve san'at işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.»

Maddenin metninden de anlaşılacağı gibi, kanun ancak muayyen evsafda bulunan, belirli işyerlerinde çalışan kimselere tatbik edilebilmektedir. Madde, hem kanunda adı geçen, fikir işçisinden maksadın ne olduğunu belirtmiş ve hem de kanunun tatbik şartlarını tesbit eylemiştir.

### 1) İşyerleri bakımından tatbik şartı

Fikir işçisinin, kanun hükümlerinden istifade edebilmesi için, gazete ve mevkutelerle, haber ve fotoğraf ajanslarında çalışması gereklidir. Madde bu hüviyetini, 212 sayılı kanunla almıştır. Kanun, 212 sayılı kanunla tâdil edilmeden evvel, madde, «mevkutelerle, haber, fotoğraf ajanslarında veya benzeri yayım müesseselerinde» çalışanlar hakkında işbu kanunun tatbik edilebileceğini belirtmekteydi. 212 sayılı kanun, «benzeri yayım müesseseleri» ibaresini kaldırmış ve bu şekilde kanunun tatbik alanını darlaştırmıştır<sup>5</sup>. 212 sayılı kanun, Milli Birlik Komitesi tarafından çıkartıldığı ve komitenin çalışma zabıtları açıklanmadığı için, hangi düşünce ile bu değişikliğin icra edildiğini bilmemekteyiz. Belki, mevkuteler, gazeteler ve basın ve fotoğraf ajanslarının dışında benzeri müesseselerin mevcut olmadığı düşünülmüş olabilir. Kanaatimizce böyle bir düşünce ile hareket edilmişse, bu düşünce yerinde değildir. Zira, mevkuteler, gazeteler, fotoğraf ve haber ajansları haricinde kalan benzeri müessese ve şahısların mevcudiyeti mümkündür. Meselâ, devamlı edebî yayınlar yapan bir yayınevının san'at müşaviri, fikir işçisidir ve 212 sayılı kanun tâdilinden evvel, 5953 sayılı kanundan istifade edebilirdi. 212 sayılı kanun ise bu imkânı ortadan kaldırmıştır. Hangi düşünce ile olursa olsun, kanunun tatbik alanını darlaştırmak yerinde değildir.

### 2) Ücret şartı

5953 sayılı kanunun ilk şeklinde, 1. maddenin son fıkrasında, kanundan istifade edecek olan gazeteciler, «Bu kanunun şümulüne giren fikir ve san'at işlerinde ecir olarak çalışanlara Gazeteci denilir» şeklinde tarif edilmekteydi. 212 sayılı kanun ise bu tarifi değiştir-

[5] Rapor, s. 10.

miş ve «Bu kanunun şümulüne giren fikir ve san'at işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denilir» tarifini ikame eylemiştir. Bu tarif farkından çıkan mâna şudur ki, 212 sayılı kanundan sonra, kanun ancak ücret karşılığı olarak çalışanlara tatbik edilecek bir mahiyet almıştır. «Ecir» tâbiri ücret karşılığı olmadan bir işyerinde çalışanları da kapsayan geniş bir tâbirdir. Halbuki, 5953 sayılı kanun işçi ve işveren arasında bir akdin mevcudiyetini şart koştuğuna göre, ancak ücret karşılığı bir işyerinde çalışanların bu kanundan istifade edebilmeleri hukuken doğru olan şekildir. İşbu sebeple 212 sayılı kanun hükmü yerinde bir değişiklik yapmış bulunmaktadır. Zaten gerek İş Kanunu gerek 5953 sayılı kanun ve sair iş mevzuatı, işverene tâbi çalışmayı düzenlemektedir. Emek ve sermayenin karşılıklı münasebetinden doğan ücret bu mevzuatın esas temelini teşkil etmektedir. İş Hukukunun gayesi, bizatihi ücretin âdil tesbiti esasına istinad etmektedir.

5953 sayılı kanunun tatbik edilebilmesi için, hizmetin ve karşılığı olan ücretin devamlı bir mahiyet arzemesi gereklidir. Zaten, kanunun tatbiki için mukavele yapılması mecburiyeti de bu hususu ortaya koymaktadır. Mukavele ancak devamlı hizmetler ve karşılığı olan ücretler için tanzim edilebilecektir. Bu bakımdan, herhangi bir mevkuতে veya gazetede belirli zamanlarda ve bir anlaşmaya bağlı olmaksızın yazı yazan yazarlar, karikatür yapan karikatüristler, geçici olarak defter tutan muhasebeciler kanunun şümulü dışında kalırlar. Buna karşılık, bir mukaveleye bağlı olarak devamlı makaleler yayınlayan muharrirler kanunun şümulüne girerler.

### 3) Fikir işçisi olma şartı

Kanunun tatbik edilebilmesi için, işçinin, «fikir ve san'at işçisi» olması ve «İş Kanunu şümulü dışında» kalması gereklidir. Kanunun bu ifadeleri ile kastedilen husus, çalışan kimsenin fikri mesaisinin, bedeni mesaisinden fazla oluşudur<sup>6</sup>. İş Kanunu, bilindiği gibi, «fikren ve bedenlen» veya sırf «bedenen» çalışanları şümulü dahiline almaktadır. Bu bakımdan, bedeni çalışması, fikri çalışmasından fazla olan çalışanlar, İş Kanunu şümulüne girer ve 5953 sayılı kanun hakkında tatbik edilmez.

Bu esasan hareket edince, kanunun tatbiki, fikir ve beden işçisi ayırımına dayanmaktadır. Herhangi bir çalışana, 5953 sayılı

[6] Rapor, s. 10.

kanunun tatbik edilip edilemeyeceği, fikir işçisi olup olmadığının tayinine bağlı kalmaktadır. Bu iki işçi grubunu birbirinden ayırmak ise müşküldür<sup>7</sup>.

212 sayılı kanunla tâdil edilmezden önce, 5953 sayılı kanun kanunun şümulüne dahil olan fikir işçilerini misal kabilinden saymaktaydı. Eski kanuna göre, «başmuharrirlik, muharrirlik, mes'ul müdürlük, yazı işleri müdürlüğü, istihbarat şefliği, muhabirlik, mütercimlik, musahhahlik, foto muhabirliği, ressamlık, karikatürçülük, istihbarat telsizciliği, radyoculuğu, gazete müdürlüğü ve idare müdürlüğü gibi her türlü fikir ve san'at işlerinde çalışan» lar kanunun şümulü dahiline giriyordu. Kanun, muayyen meslekleri fikir ve san'at işlerine misal olarak göstermiş ve «gibi ve benzeri» tâbirlerini kullanmak suretiyle de, bu işlerin daha başka çeşitlerini de kabul etmiştir. Nitekim 5953 sayılı kanun hakkındaki Çalışma Komisyonu raporunda, «gibi ve benzeri» gibi tâbirlerin «vuzuhsuzluğu» belirtilmiş ve fakat «mesleğin müstakbel inkisafında yeniden ihdas edilecek bâzı hizmet yerlerini ve erbabını da kanun kapsamı içine almaya imkân verecek bir mâna ve mahiyet taşıdığı»<sup>8</sup>, düşüncesi ile mevcudiyeti kabul edilmiştir. Bu husus gösteriyor ki, kanun vaznı, kanunun şümul sahasını mümkün olduğu kadar geniş tutmak arzu ve isteği ile hareket etmiştir. Buna karşılık, 212 sayılı kanun, 1. maddenin fikir ve san'at işçilerine misal olmak üzere saydığı kişileri çıkarmış ve, «fikir ve san'at işlerinde çalışanlar» demek suretiyle yetinmiştir. Maddedeki bu değişiklik ilim heyetinin raporunda bir darlaştırma olarak ifade ve kabul edilmektedir. Rapora göre, 5953 sayılı kanun, idare müdürlerini ve gazete müdürlerini fikir işçisi olarak kabul ettiği halde yeni kanun bu sayılan kimseler hakkında tabik edilemez. Zira bunlar, fikir ve san'at işçisi olarak kabul edilemezler<sup>9</sup>. Kanaatimizce, 212 sayılı kanun bu alanda bir tahdit ve darlaştırma yaratmış değildir. 212 sayılı kanundan sonra dahi, idare ve gazete müdürleri hakkında da 5953 sayılı kanunun sair hükümlerinin tatbik edilmesi geerklidir. Zira, 5953 sayılı kanunun ilk şeklinde, idare müdürleri ve gazete müdürleri san'at ve fikir işçilerinin bir tipi olarak sayılmış ve bu grup işçilerin misallerinden biri olarak belirtilmiştir. Yoksa, kanun bu şahısları, fikir ve san'at

(7) OĞUZMAN, İş akdi, hizmet akdi, İst. Bar. Der., 1954, No. 9.

(8) Tut. Der., Devre IX, Cilt 16, S. sayısı 214, s. 3.

(9) Rapor, s. 10.

işçilerinin bir istisnası olarak kabul ederek kanunda belirtmiş değildir. Kanunun eski birinci maddesinde, idare ve gazete müdürleri sayıldıktan sonra, «gibi» kelimesinin kullanılması, bu şahısların bir san'at ve fikir işçisi olarak kabul edildiğinin ve bu grup işçiye misal olarak gösterildiğinin delilidir. Öyleyse kanun yapıcı, idare ve gazete müdürlerini tabii olarak fikir işçisi saymak iradesindedir. Bu sebeple de, 212 sayılı kanunun idare ve gazete müdürlerini, 5953 sayılı kanunda belirtilmiş olan sair fikir işçilerinde olduğu gibi, sarahaten ve misal şeklinde saymamış bulunması, kanunun şahıs itibariyle tatbik alanının daraldığı ve bunların fikir işçisi olmadığı şeklinde bir karine teşkil etmez. 212 sayılı kanun yeni bir kanun olmayıp sadece, tâdil edici bir kanun olduğuna göre, 5953 sayılı kanunun hazırlık çalışmalarına itibar etmek gereklidir. 212 sayılı kanunda da, ilk iradenin değiştiğine dair bir husus mevcut değildir. Nitekim, ilmi komisyon raporuna bu noktada muhalefet şerhi veren Prof. Duran da, kanunun eski ve yeni maddeleri arasındaki yegâne farkın, «evvelce misal kabilinden belirtilen kimselerin vazife unvanlarının tayyından ibaret...»<sup>10</sup> olduğunu belirtmiştir. Biz de yukarıda belirttiğimiz esaslara istinaden aynı fikri benimsemekteyiz. Aynı şekilde kanunun 1. ek maddesi de bize hak verdirtecek mahiyettedir, 1. ek madde, müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi yerlerde çalışanların mesailerinden bahsetmektedir. İşbu husus, 6253 sayılı kanunla ihdas dilmiş olup 212 sayılı kanunla da bu ibare kaldırılmış değildir. 6253 sayılı kanun gerekçesinde de, bu maddede tasrih edilen büro v.s. de çalışmaktan maksadın, idare müdürleri gibi şahısların mesai müddetlerini düzenlemek olduğunu belirtmektedir (Bk. Zab. Cer., Devre IX, c. 28, S. sayısı 75, s. 12). Bu durumda idare müdürlerini sarıh bir şekilde 5953 sayılı kanuna dahil olarak kabul etmiş olmaktadır ve bu durum 212 sayılı kanunla değişmemiştir.

Gerçekten de, bedeni hizmetine oranla fikri hizmeti fazla olan şahısları fikir işçisi saymak gereklidir. Nitekim gazete müdürlerinin de, fikir yönleri bedeni hizmetlerinden üstündür. Gazetenin, yazı işleri dışındaki fikri ve ticari idaresi bu şahıslara aittir ve bu bakımdan kendilerinin fikir işçisi sayılmaları gereklidir.

#### 4) . İstisnalar

Basın mesleğinde çalışan fikir işçilerinin 5953 sayılı kanundan

[10] Rapor, s. 12.

istifade edebilmeleri için diğer bir şartta, fikir işçisinin kanunun 2. maddesinde belirtilmiş olan yerlerde çalışmamasıdır.

2. maddeye göre, «Birinci maddenin şümulü dahilinde bulunup da Devlet, vilâyet ve belediyeler ve iktisadi devlet teşekkülleri ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu kanun hükümleri uygulanamaz.»

Bu şekilde, yukarda saydığımız üç şartı haiz olduğu halde, 2. maddenin belirttiği mahiyette bir işyerinde çalışan kimse, 5953 sayılı kanundan istifade edemeyecektir. Bu istisnanın sebebi, 2. maddenin saydığı işyerlerinde çalışan kimselerin memur statüsüne dahil oluşları ve 3656 sayılı kanunla 3659 sayılı kanunun himayesinde bulunmalarındır. Bu fikir işçileri zaten bir teminata sahip olduklarından ikinci bir teminattan istifade ettirilmeleri gereksiz görülmüştür. 5953 sayılı kanunun çalışma komisyonu gerekçesinde, kanunun amaç itibariyle, hususi sektörde çalışan basın fikir işçilerinin haklarını korumak maksadıyla hazırlandığı belirtilmektedir<sup>11</sup>. Ayrıca, kanunun tatbiki için mukavele mecburiyetinin bulunuşu ve 2. maddede belirtilen kimselerin, esas itibariyle memur oluşları bakımından hususi bir sektörle mukavele yapabilmelerinin imkân dahilinde bulunmayışı 5953 sayılı kanunun bunlar hakkında tatbikine hukuken mâni teşkil etmektedir. 5953 sayılı kanun devlet sektöründe çalışan kimselerin her hangi bir mevkute neşriyat yapmalarına mâni değilse de, bu mevkute ile akdî bir bağ kurmasına mânidir. 5953 sayılı kanun, gazetecilik mesleğinin dışında bir mesleği bulunmayan fikir işçilerine tatbik edilebilir.

## II — Hukukî münasebetin kaynağı olarak, «Akid Mecburiyeti» Akdin teşekkülü

5953 sayılı kanun, 4. maddesi basın mesleğinde çalışan fikir ve san'at işçileri ile işverenler arasında bir akdin mevcudiyetini şart koşturmaktadır. Kanun hakkındaki hükümet teklifinde, mukavele mecburiyeti kabul edildiği halde, mukavelede işçi lehine sözlü değişikliklerin icra edilebilmesi ve mukavele yapılmadığı hallerde tatbik edilecek usul tesbit olunmuştu. Çalışma komisyonu raporunda da belirtildiği gibi, hükümet projesinin bu şekildeki ifadeleri, yazılı mukavele mecburiyetini zaf'a uğratacak bir mahiyet arz etmekteydi.

[11] Tut. Der., Devre IX, C. 16, S. sayısı 214, s. 4.

Hükûmet teklifi, mukavelenin rigide bir yapıda olmasını, supleks imkânına yer vermesini kabul etmek suretiyle kanunun maksadına aykırı bir tutum takip etmiş ve Borçlar Kanununun akidler hakkındaki hükümlerinden ilham almıştır<sup>12</sup>. Gerçekten de, Hükûmet teklifi, kanunun bütün hükümlerinde hâkim olan mukavele mecburiyeti esasından, yani kanunun maksat ve ruhundan ayrılmıştı. Kanun basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki iş münasebetini âmme hukuku prensiplerine göre düzenlemeği amaç bildiği halde, hükûmet teklifi geniş ölçüde hususî hukuk prensiplerine itibar etmişti. Çalışma Komisyonu, hükûmetin bu görüşünü kabul etmiş ve madde değiştirilerek: «Gazeteci ile kendisini çalıştıran işveren arasındaki iş akdinin yazılı şekilde yapılması mecburidir» şeklinde emredici bir mahiyete sokulmuş ve bu şekilde kanunlaşmıştır. Bu mecburiyete riayetsizlik kanunun 26/a maddesinde suç olarak kabul edilmiştir. Buna göre, mukavele yapmayan işveren yapmadığı her mukavele için 200 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası ile cezalandırılacaktır.

5953 sayılı kanunun kabul ettiği 4. maddede, akdin teşekkülü sırasında, kaydedilmesi gereken hususların neden ibaret bulunduğu belirtilmemekteydi. Bu şekilde, akdin muhtevası tarafların iradesine terkedilmiş bulunuyordu. 212 sayılı kanun maddeye getirdiği hükümlerle bu eksikliği tamamlamış ve akdin teşekkülü sırasında derci mecburî hususları tasrih etmiştir.

212 sayılı kanunla tâdil edilmiş bulunan 4. maddeye göre,

- a) İşin nev'i,
- b) Ücretin miktarı,
- c) Gazetecinin kıdemi,
- d) Gazetecinin iki yıllık mesai sonunda ücretinin yüzde kaç nisbetinde artırılacağı, hususlarının mukavelede açık bir şekilde gösterilmesi şarttır.

İşbu hususlardaki herhangi bir değişikliğin de, mukaveleye eklenmesi gereklidir. 212 sayılı kanunla bu hususların mukaveleye konulmasının mecbur tutuluşu, kanunun terfi, kıdem ve ücret hususlarında kabul ettiği yeniliklerin tabii sonucudur. Bu müesseseler konusunda kanunun getirdiği yeni sistemin tatbiki, mukavelede ücret, kıdem ve terfi esaslarının mevcudiyetini şart kılmaktadır.

[12] Tut. Der. Devre IX, C. 16, S. sayısı 214, s. 4.

Mukavele hükümlerinin işleyebilmesi ve kabul edilmiş müesseselerin gayesine erişebilmesi için, kanun 3. maddesinde beyan mecburiyetini kabul etmiştir. Bu maddeye göre, 5953 sayılı kanun şümülüne giren bir müesseseyi işleten, tesis eden, devir alan ve kapatanlarla bu çeşit bir müessesenin iş sahasını kısmen veya tamamen değiştirenler, müessesenin unvan ve adresini, müessese sahibinin isim ve hüviyetini, adresini, yapılan işin nev'ini, çalışanların miktarını, intikal şekillerini, müessese tesis edildikten, devraldıktan veya kapatıldıktan sonra bir ay içinde, İş Kanununu tatbikle mükellef mercie bildirilmek mecburiyetindedirler Kanun, 3. maddedeki mükellefiyete riayet etmiyenler hakkında ne şekilde bir müeyyide tatbik edileceği hususunu tayin eylemiş değildir. Bu durumda, 5953 sayılı kanuna tâbi işçiler sigorta hakkına sahip olduklarından ve beyanname bildirimini yapılmadığı hallerde, kaza, hastalık ve analık sigortasının tabikini icap ettiren bir durum ortaya çıkarsa, beyanname mükellefi hakkında 4772 sayılı kanunun 84. maddesindeki müeyyidenin tatbik imkânı mevcuttur. Nitekim Temyiz Mahkemesi bir tevhide içtihat kararında da bu hususu belirtmiştir<sup>131</sup>. 84. maddenin tatbiki için her ne kadar işçinin İş Kanununa tâbi olması gerekli ise de, İş Kanununun 101. maddesine göre, sigorta hükümleri bakımından İş Kanununa tâbi işçilerle sair hususî iş kanunlarına tâbi işçiler arasında bir fark mevcut değildir. İşbu sebeple, kanaatimizce, 5953 sayılı kanunun 3. maddesinin hükmünü yerine getirmeyen bir işveren hakkında, 4772 sayılı kanunla ilgili bir durumun ortaya çıkması halinde bu kanunun 84. maddesindeki müeyyidenin tatbik edilebileceği kanaatindeyiz. Bu hal dışında, beyanname verilmemesi halinde tatbik edilebilecek bir müeyyide mevcut değildir.

212 sayılı kanunla muaddel 5953 sayılı kanun, işverene bir beyanname mükellefiyetini daha 9. maddede yüklemiştir. 9. madde mukavelenin yapılışının ve feshinin, bildirilmesinin mecburî olduğunu belirtmektedir. 9. maddeye göre, Akdin yapılışının işveren tarafından Bölge Çalışma Müdürlüğüne, mülkiye âmirliğine, gazeteci üye olduğu takdirde mensup olduğu sendikaya, gazeteci üye değilse en fazla üyesi olan meslekî teşekküle on beş gün içinde beyanname verilmek suretiyle akdin bildirilmesi gereklidir. Beyanname, mülkiye âmirleri tarafından, gazetecinin kademinin tesbiti için Basın Yayın Bakanlığına bildirilmelidir.

[131] Tem. Mah. Tey. İct. 23.5.1956 tarih ve E. 2/K. 8 sayılı kararı.

Görüldüğü gibi kanunun 3. ve 9. maddeleri işverene ayrı ayrı mercilere beyan mükellefiyetini yüklemiş bulunmaktadır. Fakat bu iki beyanın muhtevaları ve fonksiyonları bakımından aralarında fark mevcuttur. 3. maddedeki beyanname, sadece İş Kanunu hükümlerinin tatbiki bakımından bir fonksiyon ifa etmektedir. Ayrıca, beyanname, sadece işyerine ait bilgiler verilmekte, buna karşılık işverenle işçi arasındaki hukuki münasebeti düzenleyen iş akdi bakımından bir bilgi verilmemektedir. 3. maddede adı geçen beyanname işyerinin teşekkülünü veya teşekkülündeki değişiklikleri bildirmektedir. Gayesi işyerinin tâbi olacağı İş Kanununun tayini ve bilhassa sigorta hükümlerinin tatbikini sağlamaktır. Kanunun 9. maddesi ise, bilhassa gazetecinin kıdem, ücret haklarını tayin, tazminatları tesbit ve bu konularda çıkacak ihtilâfların hallinde rol oynayacak bir beyannameyi düzenlemiş bulunmaktadır. Bu beyannamenin muhtevası, işletmenin kuruluşu ile ilgili olmayıp, 5953 sayılı kanuna tâbi olanların statüleri ile ilgilidir.

### III — Basın fikir işçisi ile işveren arasındaki mukavelenin hükümleri

5953 sayılı kanun 1. maddesinde kanunun, kanun şümulüne giren basın fikir işçileri ile işverenleri hakkında tabik edilebileceğini belirtmektedir. Kanun ise bütün hükümlerini, 4. maddede beyan edilmiş bulunan mukaveleye bağlamıştır. Öyleyse, işçi ile işveren arasında yapılacak olan mukavele her iki tarafa da bir takım haklar ve vecibeler yükleyecektir.

5953 sayılı kanun, 4. maddesinde işçi ile işveren arasında bir mukavelenin mevcudiyeti mecburiyetini şart koşmakta ise de, bu mukavelenin bir hususi akid mahiyetinde olmayacağı ortadadır. Yani, taraflar mukaveledeki bir çok hükümleri serbest iradeleri ile tayin ve tanzim edemeyeceklerdir. Kanun, bilhassa 212 sayılı kanunla tâdil edildikten sonra, mukavelenin tanziminde tarafların iradesine çok az bir alan bırakmış bulunmaktadır. Mukavelede mevcudiyeti şart olan hususların ana hatları ve temel mefhumları kanun tarafından emredici bir şekilde tesbit olunmuştur. Diğer bir deyişle kanun bir çok tesbiti gerekli hususun kalıbını, sınırını tayin ve tesbit eylemiş, sadece muhtevasının tesbitini taraflara bırakmıştır. Hattâ bir çok yerlerde, meselâ kıdem, terfi, tazminat gibi hususlarda, muhtevayı dahi kanun bizzat kendisi tesbit etmiştir. Kanunun bu şekilde mukavele serbestisini tahdit eden bir takım

hükümlere sahip oluşu da tabiidir. İş kanunları ve mevzuatının gayesi, emek ile sermayenin muvazenesini temin etmek olduğuna göre, bunların, kuvvetli olan sermayeye karşı emeği koruyucu hükümler kabul etmesi maddi mahiyetinin sonucudur. Bu şekilde bir yol takip etmeyip, mukavelenin teşekkülünün tarafların iradesine bırakılması halinde, iş mevzuatına da lüzum kalmıyacaktır. Zira, bu şekilde iradi akid münasebetini zaten Borçlar Kanunu hükümleri tesbit etmektedir. İş mevzuatının amacı, sermaye ile emeğin toplumsal bir açıdan incelenmesi, bu sahanın Hususi Hukuk prensiplerinin dışında müdahaleci bir davranışla tayini olduğuna göre, bu amaca uygun olarak mukavelenin tanziminde tarafların iradesine üstün emredici hükümlerin kabulü tamamıyla bu hukuk alanının ve kanunun amaçlarına uygundur.

Basın fikir işçisi ile işveren arasındaki mukavelenin kanun tarafından tayin edilmiş muhtevası ve hükümleri, taraflara bazı haklar vermekte ve mükellefiyetler yüklemektedir. İşbu haklar ve mükellefiyetlerin bir kısmı doğrudan doğruya akiddeden doğmaktadır. Meselâ, işverenin iş akdinde gösterilmiş bulunan iş nev'inde gazeteciden hizmetin ifasını istemesi; bu hizmet karşılığı işçinin mukavelede tesbit edilmiş bulunan ücret hakkını talebi kaynağını doğrudan doğruya mukavelede bulmaktadır. Buna karşılık, diğer bir takım haklar, meselâ, ücretli hafta tatili, yıllık izin, terfi ve ikramiye hakları doğrudan doğruya kanundan doğmaktadır. Bununla beraber, kanundan doğan bu hakları talep edebilmek gene de bir akdin mevcudiyetini icap ettirdiğinden, bu hakları ve vecibeleri de akdin hükümleri içinde incelemek mümkündür.

#### 1) Hizmet talep hakkı

Taraflar arasındaki mukavelenin, işverene tanıdığı bir hak gazeteciden, hizmet talep etmek hakkıdır. İşveren, yaptığı mukavelenin işçiye tanıdığı haklara karşılık olarak, kendisinden hizmet talep etmeğe hakkı vardır. Gazeteci, hüsnüniyetle, şartlarına uygun ve işverenin istediği şekilde hizmet görmek mükellefiyetindedir. Sadece, kanunun 212 sayılı kanunla muaddel 4. maddesi, işçi ile işveren arasındaki akidde esas teşkil eden iş nev'inin mukavelede tayinini şart koşmaktadır. İşverenin, mukavelede tayin edilmiş bulunan iş nev'inin dışında bir hizmeti gazeteciye yüklemesi halinde işçinin bu hizmeti yerine getirmek mecburiyeti yoktur.

İşverenin, gazeteciden hizmet talep etmek mecburiyetinin mevcudiyeti her ne kadar, kanunda açık bir şekilde ifade edilmemişse de, böyle bir talep hakkının mevcut olacağı hem tabii bir husustur ve hem de kanunun muhtelif hükümleri böyle bir talep hakkının mevcudiyetine, zımnen de olsa, işaret etmektedir. İşverenin böyle bir talep hakkına sahip olması tabiidir; zira, akid iki taraflı hakları düzenlemek için icra edilmektedir. Ayrıca ücret bir hizmetin karşılığıdır. İşçi ücret aldığına göre, karşılık hizmet görmesi de tabiidir. Bunun dışında, kanunun 15. maddesi gazetecinin, mukavele hükümleri dışında yazacağı yazılardan ayrı ücret alacağını tasrih eylemektedir. Bu da gösteriyor ki, mukavele işverene, fikir işçisinden belirli bir konuda hizmet görmesini istemek hakkını vermektedir. Kanunun 1. ek maddesine göre, günlük normal mesai süresi 8 saatir.

Prensip böyle olmakla beraber, kanun bazı hallerde, işverene fikir işçisinden bir hizmet beklemeden, kendine düşen bir takım vecibeleri yerine getirmesini beklemektedir. Meselâ, işçinin askere gitmesi, basın suçundan dolayı mahkûm olması, gbelik, hallerinde, işveren fikir işçisi bilfiil bir hizmet görmediği halde kanunun tayin ettiği menfaatleri işçiye sağlamak mecburiyetindedir.

5953 sayılı kanun, hizmetin kusursuz ifası mükellefiyetini de işçiye tahmil eylemiştir. Gerçekten, kanunun 11. maddesinin 3. fıkrası, Gazetecinin vazifesiyle ilgili hususlarda bilerek veya ağır bir ihmâl neticesi mevketenin itibar veya şöhretini sarsacak mahiyette fiillerde bulunması halini müddetsiz olarak işverenin akdi fesh etmesi için bir sebep olarak saymış bulunmaktadır. Bu şekilde, hizmetin hüsnüniyetle ifa edilmemesi halinin müeyyidesi de kanunda yer etmiş bulunmaktadır.

## 2) Hizmet karşılığı ücret

İşverenin, fikir işçisine gördürdüğü hizmet karşılığı kendisine ücret ödemek mükellefiyeti mevcuttur. Nitekim 212 sayılı kanunla muaddel 4. madde iş mukavelesinde, ücret miktarının tayin ve tasrih edilmesini şart koşmuştur.

İşveren tarafından ücret ödenmesi tarzına ait usuller, kanunun 14. maddesinde tanzim edilmiş bulunmaktadır. Bu hükme göre, gazetecinin ücretinin her ay peşin olarak ödenmesi gereklidir. Bu konuda 212 sayılı kanun bir de yenilik getirmiştir. 212 sayılı kanunla 5953 sayılı kanun tâdil edilmezden evvel, işçi ile işveren arasında ücretin ödenme zamanı bakımından kanunun hükmünün aksine bir

anlaşmaya varmak mümkün kılınmıştı. 212 sayılı kanun, eski 14. maddedeki, «hilâfına mukavele yapılmış olmadıkça» hükmünü kaldırmış bulunmaktadır. Bu bakımdan kanaatimizce, iş mukavelesinde kabul edilen ücret tediye zamanlarının hiç bir hükmü mevcut değildir ve 14. maddeye göre gazetecilerin ücretlerinin her ay peşin olarak ödenmesi mecburidir.

Gazetecinin ücretinin her ay başı peşin ödenmesi gerektiği hususundaki hükme riayetsizlik halinde, işveren ücreti geçecek her gün için % 5 fazlasıyla ödemek mecburiyetindedir. 5953 sayılı kanunda % 2 olarak tesbit edilmiş bulunan cezai şart, 212 sayılı kanunla % 5'e çıkarılmış bulunmaktadır. Bu şekildeki artırmanın cezai şartı fahiş bir nisbette artırdığı şeklindeki ilim heyetine ait görüşü benimsemediğimizi belirtmek isteriz<sup>14</sup>.

Kanun 25. maddesinde de, işvereni işçi ücretleri bakımından bağlayıcı bir hükmü kabul etmiş bulunmaktadır. Bu hükme göre, 5953 sayılı kanunun çıkışından önce tayin edilmiş bulunan ücret derecelerinin daha aşağı indirilmesi mümkün değildir. Bu maddenin amacı 5953 sayılı kanunun, işverene yüklediği mükellefiyetleri hafifletmek gayesiyle işverenin ücretlerde indirim yapmasını önlemektir. Nitekim bu hususu 25. madde açık bir şekilde ifade eylemektedir. 25. maddenin emredici hükümlerine uyulmaması halinde, kanunun 30. maddesine göre, işverene en az 1000 lira ağır para cezası tahmil edilir.

5953 sayılı kanunda 6253 sayılı kanunla yapılan değişiklik neticesinde, basın mesleğinde çalışan işçilerin asgarî ücret hadlerinin tanzimi imkânı sağlanmıştır. 6253 sayılı kanunla, 5953 sayılı kanuna eklenen 2. ek madde, iktisadî ve içtimâî zaruretler dolayısıyla, Çalışma Vekâletince gerekli görülecek yerlerde gazetecilere verilecek ücretin asgarî haddini tayin bakımından komisyonların kurulabileceği kabul edilmiştir<sup>15</sup>. Çalışma, Ekonomi, Basın Yayım Vekâletleri temsilcileri ile işçi ve işveren temsilcilerinden meydana gelecek komisyonların, görv gördükleri bölge bakımından asgarî ücreti tayin edebilme hakları mevcuttur. Komisyonlarca tayin edilecek asgarî ücretler, Çalışma Vekilinin tasdiğiyle kesinleşir ve işçi ile işveren

[14] Bk. Rapor, s. 11.

[15] 6253 sayılı kanunun 2. ek madde ile ilgili gerekçesinde, asgarî ücret tayini usulünün İş Kanunu ile müesses bir hale geldiği, bu tatbikattan alınan sonuçların, gazeteciler için de uygulanmasının yerinde olacağı belirtilmektedir. Bk. Zab. Cer., Devre IX, C. 28, S. sayısı 75, s. 8.

akdedecekleri mukavelede bu ücret miktarı ile bağlı kalır. İşbu asgari ücretin tayin ve tesbiti, komisyonların teşkil tarzı ve asgari ücreti tesbit ederken takip edecekleri usul bakımından gerekli prensipleri vaz'eden bir talimatname Çalışma Bakanlığınca hazırlanmış ve 15.2.1955 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir<sup>16</sup>.

Asgari ücreti tesbitle görevli komisyonlar devamlı mahiyet arzetmezler ve ücret nisbetini tayin etmekle görevleri son bulmuş olur. Komisyonun kabul ettiği ücret derecesi üzerinde bir miktarda mukavele yapmak mümkündür ve fakat bu derecenin altında yapılacak ücret mukaveleleri muteber olmayacaktır. Talimatnamenin 10. maddesine göre, asgari ücreti tesbitle görevli komisyon, ücreti tesbit ederken, mahallin hayat pahalılığını, o bölgedeki umumi ücret vasatisini, benzer iş kollarında verilen ücretleri, iş şartlarını, gazetecilerin vasati hayat seviyesini, gözönünde bulundurmamak mecburiyetindedir. Talimatname bu şartlara göre tayin edilecek olan asgari ücretin, bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve gazetecinin normal gıda, mesken, giyim, sağlık, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayacak mahiyette olmasını 2. maddesinde şart koşmaktadır.

Kanunun 27/a maddesi, zaruret olmadığı halde gazeteciye ücretini vaktinde ödemeyen işverenin 500 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası ile cezalandırılacağını âmirdir. Bu durumda, işveren ücreti vaktinde ödemediği takdirde, hem 14. maddede tesbit edilmiş bulunan cezai şartı ve hem de 27. maddede belirtilen para cezasını ödeyecektir. Kanaatimizce, zaten bir ceza mahiyetinde olan ve epeyce yüksek meblâglara yükselmesi mümkün bulunan bir cezai şart kabul ettikten sonra, ayrıca 27/a. maddede böyle bir ceza tayinine lüzum kalmamaktadır.

### 3) Fazla mesai karşılığı ücret

5953 sayılı kanun ilk şekli ile, gazetecinin fazla mesai yapması halinde tatbik edilecek hükümleri tesbit eylemiş değildi<sup>17</sup>. 6253 sayılı kanun 5953 sayılı kanuna eklediği 1. ek madde ile bu hususta bir takım hükümler getirmişti. Bu hükümler geniş ölçüde 212 sayılı kanunla Basın Fikir işçisinin lehine olmak üzere tâdil edilmiştir.

[16] RG., 29.1.1955, sayı 8917.

[17] 5953 sayılı kanun hükümet projesinde fazla mesai hakkında hüküm mevcutken, Çalışma Komisyonu bu hükmü kaldırmıştır.

Yukarda da belirttiğimiz gibi, 1. ek maddeye göre, fikir işçisinin normal çalışma müddeti 8 saatlik bir devreye inhisar etmektedir. Kanun bu müddetin dışında kalan bir takım çalışma hallerini fazla mesai olarak kabul etmiştir.

a) *Fazla mesaiden maksat*

212 sayılı kanunla muaddel 1. ek madde hangi hallerde fazla mesainin mevcut olduğunu tesbit eylemiş bulunmaktadır:

aa) 1. ek maddenin 2. fıkrasına göre, 8 saatlik çalışma devresinin dışında bir müddetle çalışılma halinde, fazla saatlerde çalışma mevcuttur. Bu müddet, maddenin son fıkrasına göre günde üç saati geçemez. Her ne kadar, bu üç saatlik tahdit, maddenin sonunda ve fazla çalışma hallerinin hepsine şâmil bir şekilde yazılmış ise de, biz bu tahdidin sadece bu hal bakımından bahis konusu olduğu kanaatindeyiz. Zira, aşağıda göreceğimiz gibi, diğer fazla çalışma halleri normal çalışmaların fazla mesai sayıldığı durumlarda tatbik edilmektedir. O günlerde normal çalışma fazla çalışma sayıldığından, fazla çalışmanın belirli bir süre ile tahdidine de lüzum yoktur. Bu bakımdan, ancak, 8 saatlik normal çalışma yapıldığı hallerde bunun dışındaki fazla çalışmanın üç saati geçmemesi gereklidir.

bb) Ulusal bayram ve genel tatillerde işçinin çalışması halinde de fazla mesai yapılmış sayılır. Kanaatimizce, bugünlerde 8 saatlik normal çalışma yapılsa dahi, bu çalışmanın tamamının fazla mesai sayılması gereklidir. Demek oluyor ki bu belirli günlerde, bir saatlik bir çalışma dahi fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. 212 sayılı kanunla tâdil edilen bu fıkrada eskiden, fazla mesai olarak, sadece 8 saatlik normal çalışmanın dışındaki durumlar kabul edilmiş idi. 212 sayılı kanun, bu durumu da maddeye eklemiştir. (aa) şikkında izah ettiğimiz durumun dışında, bayramlardaki çalışmanın da maddeye ilâvesi, bu hallerde müddet tahdidi olmaksızın bütün çalışmaların kanun tarafından fazla çalışma olarak kabul edildiğini göstermektedir. Ulusal bayram günlerinde de, 8 saatlik sürenin dışındaki sürelerdeki çalışmalar fazla mesai olarak kabul edilecek olsaydı, bu cümlelerin fıkraya ilâvesine hiç lüzum kalmazdı. Zira, 2. fıkranın 1. cümlesi ile hiç bir fark kalmıyacaktı.

cc) Hafta tatilinde çalışılması halinde de, fazla mesai yapılmış sayılmak lâzım gelir. Kanun 19. maddesinde, her altı günlük çalış-

madan sonra gazetecinin bir gün ücretli izin yapmasını bir hak olarak tanımıştır. İşte kanun böyle bir izin gününde gazetecinin çalıştığı her saati fazla mesai olarak kabul etmektedir. Bu durumda, gazeteci hem 19. madde hükmü icabı tatil ücretini ve hem de aynı zamanda fazla çalışma dolayısıyla hak kazandığı ücreti alacaktır. Bu hüküm 212 sayılı kanunla kanuna ilâve edilmiştir. 212 sayılı kanun, diğer iş sahalarında ortaya çıkan ve 255 sayılı 11.11.1953 tarihli BMM. tefsir kararı ile 27.5.1958 tarih ve E. 15/K. 5 sayılı Tevhidi İctihad kararı tarafından halledilmiş bulunan ihtilâfı kanun yoluyla ortadan kaldırmıştır. Gerçekten daha önce, adını ettiğimiz tefsir ve Tevhidi İctihad kararı, kanunda başkaca sarahat olmayan hallerde haftanın 48 saat olduğunu ve mesainin dışındaki her türlü çalışmanın fazla mesai sayılacağını ve bu bakımdan hem fazla çalışma ve hem de hafta tatili gündeliğine hak kazanacağını kararlaştırmıştı. 212 sayılı kanun aynı esası, 5953 sayılı kanun bakımından da bir kanun hükmü ile sarih bir şekilde kabul etmiştir.

b) *Fazla mesainin hükümleri:*

Kanunun 1. ek maddesine göre, işçi, her bir fazla çalışma saati için, normal çalışma saati ücretinin % 50 fazlasını talep edebilecektir. 6253 sayılı kanun, bu nisbetin % 25 ile % 50 arasında olduğunu ve kesin nisbetin taraflarca tayin ve tesbit edileceğini kabul etmekte idi. 212 sayılı kanun ise, bu konuda tarafların iradesine bir serbesti tanımamış ve ücret nisbetini kesin olarak kendisi tayin etmiştir. Fazla çalışma saat 24 ten sonraya tesadüf ettiği takdirde, işçi, normal çalışma saati ücretinin bir katını talep edebilecektir.

Fazla çalışma ücretlerinin, müteakkip ücret ile birlikte tediyesi mecburidir. Fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi halinde, her geçen gün için, ücretlerde olduğu gibi % 5 miktarında cezaî şart ödenmesi mecburidir. İşbu hükümler kanuna 212 sayılı kanunla eklenmiş bulunmaktadır.

4) **Hizmet karşılığı olmayan ücret**

Gazetecinin alacağı ücret normal olarak bir hizmetin karşılığını teşkil etmektedir. Buna karşılık kanun, bazı toplumsal düşüncelerle, Gazetecinin kanununun tayin ettiği hallerde, bilfiil hizmet görmeden ücret alabilmesini kabul etmiştir. Bu hallerde, gazeteci, bilfiil hizmet görmüş gibi ücrete hak kazanacaktır:

a) *Haftalık ücretli izin hakkı*

Kanun 19. maddesinde, Gazeteciyi altı günlük fiili çalışmaya tâbi tutmuş ve altıncı günü takip eden gün gazetecinin ücretli olarak tatil yapacağını kabul etmiştir. 212 sayılı kanun, vazifesi icabı devamlı gece çalışan gazetecilerin ise ilk gün izin yapma haklarının mevcut olduğunu kabul etmiştir.

Haftalık ücretli iznin verilmemesi halinde, işveren'e karşı tatbiki mümkün bir müeyyide kanunda mevcut değildir. Gazetecinin altı günlük mesai sonunda bir gün izin yapması halinde, gazetecinin ücretinin verilmemesi halinde, kanunun 27/a maddesinin de tatbik imkânı mevcut değildir. Zira, bu madde sarahaten 14. maddedeki hallerde tatbik edilebileceğini belirtmiş bulunmaktadır. Bu halde kanaatimizce, haftalık ücretli izin durumunu düzenleyen umumî bir kanun olan 7467 sayılı kanunun 17. maddesindeki ceza hükümlerinin tatbiki imkânı mevcuttur.

b) *Olağanüstü ücretli izinler*

Kanunun 19. maddesine 212 sayılı kanunla eklenen 2. fıkra gazetecinin kanunca tesbit edilmiş yakınlarının ölümü, çocuğunun doğumu veya evlenmesi halinde belirli sürelerle gazetecinin ücretli olarak izinli sayılmasını kabul etmiştir.

c) *Yıllık ücretli izin*

Kanun 21. maddesinde, gazetecilerin yıllık ücretli izin usulleri tesbit edilmiştir. 21. madde, gündelik mevkutelerde çalışan gazetecilerle, diğer gazeteciler arasında bir tefrik yapmış ve bunları ayrı ayrı hükümlere tâbi tutmuştur.

Gündelik mevkutelerde çalışanların yıllık ücretli izin yapabilmeleri için, o gazetecinin en az bir yıl meslekte çalışmış olması gereklidir. Gazetecilikte hizmeti on seneye kadar olanlar yılda dört hafta ücretli izne hak kazanırlar. Hizmeti on seneden fazla olan gazetecilerin ise, altı hafta ücretli izne hakkı vardır. Ücretli yıllık izin bakımından göz önünde bulundurulan kıdem, gazetecinin çalıştığı gazetede ki kıdemî değildir. İzin müddetlerinin hesaplanmasında göz önünde bulundurulan kıdem, gazetecinin meslekteki kıdemidir. 212 sayılı kanun, mevkutelerde çalışan gazetecilerin 10 yıldan fazla hizmet görmesini mutlak olarak altı haftalık izinle karşılamıştır. Maddenin eski şeklinde, 20 yıla kadar hizmeti olanlara beş hafta, 20 yıldan fazla hizmeti olanlara da altı hafta ücretli izin hakkı tanınmaktaydı.

Günlük olmayan mevkutelerde veya sair 5953 sayılı kanuna tâbi işyerlerinde çalışan ve kanunun 1. maddesine göre Gazeteci sayılan kimseler ise, her altı aylık çalışma devresi için iki hafta ücretli izne hak kazanırlar.

Gazetecilik mesleğine girdiği tarihten itibaren izin kıdemi hesaplanacak olan gazetecinin, arada iş akdini durdurması, fasıla vermesi kıdemin hesabı bakımından rol oynamaz. İşçi ile işveren arasındaki mukavele ile ücretli yıllık izinden feragat edilse dahi bu anlaşma hükümsüzdür. Yıllık izin hakkından feragat caiz değildir.

#### d) *Gebelikte ücret*

Kanunun 16. maddesi, kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin 7. ayından itibaren doğumun ikinci ayına kadar izinli sayılacağını kabul etmektedir. Bu devre içinde kadın gazeteci, son aldığı ücretin yarısı nisbetinde bir ücrete hak kazanacaktır. Gazetecinin sigorta ve sair bakımlardan göreceği yardımlar, müesseseden alacağı ücrete tesir icra etmez.

212 sayılı kanunun ilâve ettiği bu hüküm ile, 5953 sayılı kanunun kapsadığı iş sahasına İş Kanununun kabul ettiği esaslar getirilmektedir. Devlet memurları gibi, İş Kanununa tâbi işçilerin de sahip oldukları bu hak, 212 sayılı kanunla Basın mesleğinde çalışan fikir işçilerine de tanınmış olmaktadır.

#### e) *Askerlikte ücret*

Kanunun 16. maddesi, gazetecinin Askerlik hizmetini ifa ederken bir takım ücret haklarına sahip kalacağını kabul etmiş bulunmaktadır. Gerçekten kanunun 16. maddesi, 1. fıkrası askerlik hizmetinin mahiyetine göre, gazetecinin hak kazanacağı ücret hususunda bir takım hükümler vaz'etmiştir.

5953 sayılı kanun, hakkındaki hükümet projesinde askerliğin mahiyeti bakımından bir ayırım yapılmamış ve ister muvazzaf yedek subaylık olsun, ister talim hizmeti olsun gazetecinin ücrete hak kazanacağını kabul etmişti<sup>18</sup>. Projedeki bu hükmü, Çalışma Komisyonu, yedek subaylık gibi uzun bir müddetle hizmetten ayrı kalınması halinde gazeteciye ücret verilmemesinin işveren için büyük külfete sebep teşkil edeceğini kabul etmiş ve askerliğin ma-

[18] Zab. Cer. Devre IX, cilt 16, S. sayısı 214, s. 13.

hiyetine göre bir takım ayırımlar yapmıştır<sup>10</sup>. Aynı ayırım 212 sayılı kanundan sonra da baki kalmıştır.

aa) Talim veya manevra dolayısıyla silâh altına alınan gazeteci bu müddet zarfında ücret hakkını tam olarak muhafaza edecektir. Bu hakkın muhafazası için, gazetecinin askeri hizmetten ücret almaması gereklidir.

bb) Herhangi bir sebeple, silâh altına alınmış bulunan gazeteci askeri hizmet karşılığı aylık almakta ise, işveren sadece gazetecinin kendi işinden aldığı ücretle askeri hizmet karşılığı olarak aldığı ücret arasındaki farkı ödemekle mükelleftir.

cc) İşveren gazeteciye ilk muvazzaf askerlik hizmetinde normal askerlik hizmeti süresince, aldığı son ücretin yarısını ödemek mecburiyetindedir.

dd) Kısmi veya umumî seferberlik sebebiyle askere alınmış olan gazeteciye de, işveren üç ay müddetle ücretini vermek mecburiyetindedir.

Kanun, askerlik hizmetini gören gazetecinin esas hizmetiyle münasebetinin kesilmemesi ve işverenin askerlikte ücret vermekten kaçmamasını temin etmek maksadıyla, işverenle gazeteci arasındaki akdın muayyen bir süreye tâbi olup olmadığına bakılmaksızın fesh edilemeyeceğini kararlaştırmıştır. İş akdi, ancak askeri hizmetin süresi dolduktan sonra feshedilebilecektir. Yani kanun askeri hizmet sırasında, mukaveledeki müddet ne olursa olsun, mukavelelerin feshedilemeyeceğini kabul etmektedir.

Buna karşılık, müddetli akidlerde müddet askerlik hizmeti süresi içinde tamamlanıyor, yani akid müddetin hitama ermesi sebebiyle ortadan kalkıyorsa bu halde, işveren akdi yenilemeğe ve gazeteciye kanunun tayin ettiği ücretleri vermeğe mecbur tutulmayacaktır.

16/ maddenin hükümleri emredici mahiyettedir. Bu bakımdan, mukavelelerde gazeteci aleyhine konulacak ve 16. maddenin hükümlerini değiştirmeğe matuf hükümlerin hukuki değeri mevcut değildir. Buna karşılık, 16. madde 6. maddesinde, Gazeteci lehine, 16. madde hükümlerinin dışında kayıtların mukavelede yer edebileceğini gene gazeteci lehine örf ve âdetlerin, teamüllerin hukuken kabul edileceğini açık bir şekilde belirtmektedir.

[19] Zab. Cer. Devre IX, cilt 16, S. sayısı 214, s. 6.

f) *Mahkûmiyet halinde ücret*

Hizmet karşılığı olmayan diğer bir ücret'e hak kazanma halini kanun, 17. maddede tasrih eylemiştir. Gazetecinin yazdığı bir yazı veya gazeteci tarafından meydana getirilen diğer bir eser sebebiyle hürriyeti bağlayıcı bir cezaya çarptırılması halinde, gazeteci ücretini, ceza müddeti içinde de almağa hak kazanacaktır. Sadece kanun vaznı, gazete mes'ullerinin haberi olmadan veya sonradan tahrif edilerek yazının neşri halinde, gazetecinin ücrete hak kazanamayacağı kabul etmektedir. Gazete mes'ullerinin yayında bir kusuru bulunmaması halinde, gene ücret vermekle mükellef tutulmasının âdilâne olmayacağı, kanun yapıcı tarafından kabul edilmektedir<sup>20</sup>. Yani, işverenin ücret mes'uliyeti sübjektif mes'uliyet esaslarına istinat etmektedir. İşverenin buradaki kusuru, Basın Kanununa göre cezai mes'uliyeti olmadığına göre, cezai sorumlulukla ilgili kusur değildir. Sadece burada şu hususu belirtmek isteriz ki, maddedeki bu hüküm, gazetecinin hürriyeti bağlayıcı ceza müddeti içinde ücret alabilmesini pratik bakımdan çok zorlaştırmaktadır. Zira, gazetelerde gazete sahibi işveren çok zaman yayımla ilgili değildir. Neşredilen yazılar kontrolünden geçmez. Bu husus, yazı işleri müdürlerinin mes'uliyeti altındadır. Bu bakımdan, gazete sahibinin yazının neşrinden haberi olmaması hali normal durumdur. Müdür mes'ulde, işveren durumunda, 17. maddenin anladığı mânada gazete mes'ulü, sayılmıyacağından, gazetecinin cezanın infazı sırasında ücret alabilmesi imkânsızlaşacaktır. Bu bakımdan, 17. maddeyi kabili tatbik hale sokmak için, müdür mes'ullerinin haberi olmadan yazının neşri halinde, gazetecinin ücret alamıyacağını belirtmek gerekir. Bu halde de, ücreti ödeyecek olan müdür mes'ul olmadığına göre, işverenin gazeteciye mahkûmiyet süresince ücret ödemesi esası, müdür mes'ulün bir kusuruna dayanmakta ve işverenin mes'uliyeti objektif mes'uliyet olmaktadır.

Basın mevzuatımız, cezai mes'uliyet bakımından müdür mes'ulleri de yazıyı yazanla birlikte mes'ul tutmaktadır. Bu durumda, bir fikir işçisi olarak müdür mes'ul de ücretini alabilecek midir? Kanun, gazetecinin kendi kusuru ile mahkûm olması halinde, işverene bir kurtuluş imkânı tanımaktadır. Gazetede yazıların neşri müdür mes'ulün mes'uliyeti altında olduğuna ve cezai mes'uliyette müdür mes'uller için ancak kusurundan doğduğuna göre, bu durumda müdür mes'ul dışında gazetenin sorumlu kişisi işverenin de yazı-

dan fiilen haberi olmayacağından, müdür mes'ullerin hürriyeti bağlayıcı bir cezaya mahkûmiyeti halinde kendisine bir ücret ödenmeyecektir. 17. maddenin ifadesi ve gazetecilik mesleğindeki fiili durum, kanunun ruhuna aykırı olan bu neticeye varmamıza sebep olmaktadır. Bu bakımdan, işverenin, gazetecinin kusuru olsun olmasın, nihayet o gazete için emek sarfetmiş bir gazeteciye mahkûmiyet müddetince ücretini vermesi yerinde olur.

Hürriyeti bağlayıcı ceza esnasında gazeteci kadroya yapılacak toplu zamlardan istifade edebilecektir.

Gazeteci, bir mevkutede çalışırken yazdığı bir yazı sebebiyle mahkûm olsa ve bu süre içinde gazeteci işyerini değiştirmiş olsa, 17. maddede tasrih edilmiş bulunan ücretin, tazminat mahiyetinde eski işveren tarafından ödenmesi gereklidir. Bu tazminat gazetecinin eski işyerinde aldığı ücrete eşit mahiyette olacaktır. Eski işveren gazetecinin yeni işyerinde aldığı ücret miktarınca aylık tazminat vermekle mükellef değildir. Aynı şekilde, yeni işveren de, gazeteciye hürriyeti bağlayıcı cezanın infazı sırasında kendisine ücret vermeğe mecbur tutulamıyacaktır. Cezanın, gazetecinin eski işyerindeki hizmeti sebebiyle verilmiş olması, yeni işverenin hizmet karşılığı olmaksızın ücret vermesini mânasız kılar. 17. madde, gazetecinin işverene yaptığı hizmet sebebiyle doğan bir sorumluluğun işveren tarafından ücret bakımından telâfisi yolunu tutmuştur. Bu bakımdan, 17. maddedeki ücret ödeme mükellefiyetinin hizmetten faydalanan eski işverene yüklenmesi yerindedir.

17. maddenin tayin ettiği ücreti gazeteciye vermeyen işveren 500 liradan aşağı olmamak üzere ağır para cezası ile cezalandırılacaktır.

#### g) Şeker ve Kurban Bayramlarında ücret

Kanunun 20. maddesi, günlük gazetelerin Şeker Bayramının iki ve üçüncü, Kurban Bayramının ise iki, üç ve dördüncü günleri neşredilmesini yasak etmiş ve tayin ettiği bir usule göre gazete neşrini basın teşekküllerine bırakmıştır. İşte bu günlerde gazeteciden, işveren bir hizmet talep edemeyeceği gibi, ücretinden de hiç bir kesinti yapamıyacaktır. Bu hükme riayetsizlik halinde, yani gazetenin neşri ve bu suretle gazeteciye hizmet gördürülmesi halinde, kanunun 28. maddesine göre işveren her baskı için asgarî 10.000 lira ağır para cezasına mahkûm olur. Aynı şekilde, gazetenin neşredilemeyeceği bu günlerin ücretini gazeteciye ödemeyen, işveren kanunun 27. maddesine göre asgarî 500 lira ağır para cezasına mahkûm edilir.

### 5) Kıdem hakkı

5953 sayılı kanunun 6. maddesinde yapılan değişiklikle, 212 sayılı kanun, meslekte beş sene çalışmış olan gazetecinin kıdem hakkına sahip olmasını temin etmiştir. Kıdem hakkı, belirli bir gazetede beş seneden fazla çalışma halinde değil, mesleğe girişten itibaren beş senenin geçmesi ile doğar. Kıdem hakkı, gazetecinin mukavelenin işveren tarafından feshi halinde bir kıdem tazminatı alma hakkı doğurması bakımından rol oynamaktadır. Bu hususta akdin feshinin hükümlerini izah ederken bilgi vereceğiz.

### 6) Kanunla gazeteciye tanınmış bulunan sair haklar

5953 sayılı kanun, muhtelif maddelerinde gazeteciye bir takım haklar tanımıştır. Bu haklar, kanun tarafından tanınmakla beraber hukukî temelini işçi ile işveren arasındaki mukaveleden almakta, diğer bir deyişle bu mukavelenin mevcudiyeti sebebiyledir ki, kanun işçiye bir takım kanuni haklar tanımaktadır:

#### a) Terfi hakkı

Kanunun 4. maddesine 212 sayılı kanunla eklenen hükme göre, iki yıl aynı gazetede çalışmış olan gazeteci terfi hak kazanır. Bu şekilde, gazetecinin terfiinin, işverenin isteğine bağlı kalması ve bu şekilde gazeteci üzerinde fikri baskı yapılması imkânı kaldırılmak istenmiştir. Terfi miktarının tesbitini kanun tamamiyle tarafların iradesine terketmiştir. Sadece, 4. maddenin ifadesinden anlaşılan, terfi yüzdesinin mukavelede gösterilmesi mecburidir. Gösterilmediği takdirde, terfi müddeti geldiğinde işçi ile işverenin anlaşmaları gerekmektedir.

#### b) Rekabet hakkı

Kanunun 13. maddesine göre, gazeteci mukavelede aksi zikredilmediği hallerde basınla ilgili veya ilgisiz herhangi bir işi dışarıda yapabileceği gibi; iş akdinin feshinden sonra gazetecinin mesleki faaliyetlerini kısıtlayan hükümlerin mukaveleye derci de yasak edilmiştir. Kanun hakkındaki Çalışma Komisyonu raporunda, hükmün BK. 348. madde ile zıt bir mahiyet arzemediği, BK. hükmünün burada söz konusu edilemeyeceği, bu hükmün akdin hitamından sonra gazeteciye diğer bir aynı mahiyette işyerinde çalışma imkânının tanındığı belirtilmektedir<sup>21</sup>.

[21] Zab. Cer. Devre IX, c. 16, S. sayısı 214, s. 6.

c) *Ek ücret talep hakkı*

Kanununun 15. maddesi, 4. madde icabı iş mukavelesinde tayini şart olan iş nev'i ve hizmet dışında, işveren tarafından verilen işler veya sipariş edilen veya yayınlanan yazılar için, gazetecinin ayrıca ücret talep edebileceğini kabul etmektedir. 212 sayılı kanunla bu maddeye yapılan ilâve, bu ek ücretin sigorta primlerinin dahi işveren tarafından ödenmesini âmirdir.

d) *İkramiye hakkı*

212 sayılı kanunla 5953 sayılı kanununun 14. maddesine eklenen bir fıkra, gazetecilerin gazetenin yıllık kârı üzerinden bir ikramiye alması gereğini hükme bağlamıştır. Buna göre, gazeteciler her hizmet yılı sonunda işverenin sağladığı kârın emeklerine düşen nisbi karşılığı olmak üzere bir ikramiye alacaklardır. Bu ikramiye asgarî bir aylık ücret karşılığı olacaktır.

Bu hüküm, tatbikatta iki zorluk çıkarabilecektir. Bir kere, işverenin temin ettiği kârda gazetecinin emek nisbetini tayin ve tesbit eylemek imkânsızdır. Zira, gazete kollektik bir mesainin mahsulüdür ve bu kollektif mesai içinde, bir gazetecinin emek nisbetini tesbit imkânı mevcut değildir. Bu durumda, ikramiye nisbetinin alınan ücret derecesine ve hizmet süresine göre tayini daha yerinde olurdu.

İkincisi, kanun ikramiyenin asgarî bir aylık ücret tutarında bulunmasını şart koşmaktadır. Bu durumda, işverenin yıllık kazancının hepsini dağıtması ve hattâ yıllık kazancın dışında ana sermayeden ikramiye vermesi mecburiyeti hasıl olabilir<sup>22</sup>. Meselâ, ortalama 750 lira ücretle 30 gazeteci çalıştıran bir mevkute işvereni yıl sonunda 15.000 lira kâr temin etse, vereceği ikramiye miktarı 22.500 lira olduğundan, işverenin bütün kârı dağıttıktan başka, ana sermayeden de 7.500 lira dağıtması gerekecektir. Bu bakımdan, kanunun kârın belirli bir nisbetinin ikramiye olarak dağıtılmasını kabul etmesi daha yerinde olurdu kanaatindeyiz.

e) *Akdin feshinden doğan haklar*

Akdin feshi halinde de, bir takım hakların doğacağı tabiidir. Bu hususta akdin feshinin hükümlerinden bahsederken bilgi vereceğiz.

[22] Rapor, s. 11.

#### IV — Müddetli akidlerde akdin sona erışı

İşçi ile işveren arasındaki akdin bir müddete bağlı olması halinde, bu müddetin hitamı halinde akdin yenilenmemesi iş münasebetine son verecektir. Tabiatıyla ki, müddete tâbi akidlerin dahi feshi mümkündür.

Burada üzerinde durulması gereken nokta, akdin yenilenmemesi halinde işverenle işçi arasındaki hukukî iş münasebetinin sona ermesi ile fikir işçisi bir kıdem tazminatına hak kazanacak mıdır?

Kanunun 6. maddesinin 3. fıkrası, akdin feshi halinde gazetecinin kıdem tazminatı alacağını belirtmektedir. Buna karşılık, 6. maddenin 8. fıkrası, eski işyerlerinde kıdem tazminatı alınması halinde, kıdem yeni işyerine girişten itibaren başlayacağını belirtmekte ve 212 sayılı kanunun geçici olarak koyduğu madde de, akdin işçi tarafından feshi halinde dahi kıdem tazminatı alabileceği ima olunmaktadır. Bu durumda, kanun işçiye kendisinin akdi feshetmesi halinde dahi kıdem tazminatı tanıdığına ve aynı zamanda eski işyerinden kıdem alınabileceğine göre, kanunun akdin süre itibariyle hitamı halinde dahi fikir işçisine kıdem tazminatı hakkı tanıdığı ileri sürülebilir. Ayrıca kanunun akdin feshile hitamı halinde ayrıca ihbar tazminatına da yer vermesi, kıdem tazminatının normal olarak akdin hitamı halinde dahi ödenmesi gerektiğini ve ihbar tazminatının fesih sebebiyle ek bir tazminat teşkil ettiğini düşündürülebilir. 212 sayılı kanun gerekçesi mevcut olmadığından, bu konuda kesin bir karara varmak müşküldür. Bununla beraber, kanaatimizce akid müddetinin hitamında akdin yenilenmemesi halinde, işçiye kıdem tazminatı verilmemesi gerektiği fikrindeyiz. Zira, kanun 6. maddesinde, beş yıldan fazla meslekte çalışan gazeteciye kıdem hakkı tanıacağını belirtmiştir. Bu genel bir haktır. Üçüncü fıkrasında ise, bu hakdan doğan tazminat hakkının ancak akdin feshi halinde doğacağını ayrıca tebarüz ettirmiştir. Bu durumda, kıdemden doğan haklar akdin feshine bağlı değildir ve fakat tazminat hakkı kanunun sarıh hükmü icabı akdin feshine bağlıdır. Ayrıca, kanunun 6. maddede kıdem ilk hizmete girişten başlayacağını ve tazminatın buna göre hesaplanacağını belirtmesi de bu kanaatimizi teyit etmektedir. Zira, her iş akdinin hitamında gazeteci kıdem tazminatı alsaydı, kıdem ve tazminatın hizmete girişten itibaren hesaplanacağını belirtmeğe lüzum kalmazdı. Zira, gazeteci, her akdin hitamı sebebiyle hizmetten ayrılmakla tazminat almış olurdu ve kıdem tazminatı o işyerindeki hizmetine göre hesaplanırdı. Bu durumda

da 6. maddenin 2. fıkrasına lüzum kalmazdı. Nitekim, 6. madde 8. fıkrasında, eski işyerinden tazminat alınması halini istisnai bir durum olarak belirtmektedir. Bu durumda, eğer fikir işçisinin eski işyeriyle ilgisi akdin müddetinin bitmesi yüzünden sona erdiyse, kıdem tazminatı alamıyacaktır ve yeni işyeriyle yaptığı mukavele- nin feshi halinde hizmete ilk girişinden itibaren geçen süre hesap- lanmak suretiyle kıdem tazminatı alacaktır. Buna karşılık işçinin eski işyeriyle yaptığı akid fesih sebebiyle sona ermişse kıdem tazmi- natı alacaktır. Yeni işyeriyle yapılan akid de fesih sebebiyle sona ererse, fikir işçisi artık yeni işyerindeki hizmet süresine göre kıdem tazminatı alabilecektir. 6. maddenin 8. fıkrası, kanaatimizce böyle bir durumu düzenlemektedir ve fıkranın, «bir def'a kıdem tazminatı alan gazetecinin» tâbirini kullanması da, her akdin hitamı halinde kıdem tazminatı alınmayacağını göstermektedir.

Kanaatimizce, akdin müddetinin bitimi sebebiyle sona erişi halinde, kanun tarafların karşılıklı vecibelerini normal şartlar altında sona erdirdiklerini kabul etmekte ve bir kıdem tazminatına hak tanımamaktadır. Kıdem tazminatını kanun, akdin feshi gibi fevkalâde durumlarda sona erişi halinde kabul etmiş bulunmaktadır.

#### V — Akdin fesih sebebiyle sona erişi

Akid müddetli veya müddetsiz olsun, kanunun tayin ettiği şekillerde feshedilebilir. Fesih yetkisi gerek işveren gerek gazeteci tarafından kullanılabilir. Bu bakımdan durumu ikiye ayırmak suretiyle incelemek gereklidir:

##### 1) Akdin işçi tarafından feshi

212 sayılı kanunla muaddel 5953 sayılı kanunun 7. ve 11. mad- deleri ile 212 sayılı kanunun vaz'ettiği geçici madde, iş akdinin işçi tarafından feshi durumunu düzenlemiştir.

Akdin Fikir İşçisi tarafından feshedilmesini iki ayrı şekilde incelemek gereklidir. Feshin normal şekli, fesih müddetlerine riayet şeklinde ortaya çıkmaktadır. Buna karşılık, kanun, bazı hallerde bu müddetlere riayet edilmeden de akdin feshine imkân tanımış bulunmaktadır:

##### a) Müddetli fesih

Kanunun 7. maddesi, gazeteciye bir ay evvelden haber vermek şartıyla, akdi fesh edebilmek imkânını tanımıştır. Feshi ihbar'ın

hüküm ifade edebilmesi için, yazılı olması gereklidir. Kanunun 8. maddesine göre, 7. maddedeki ihbar müddeti emredici bir mahiyet arz etmemektedir. Taraflar arasındaki mukavelede bu feshi ihbar müddeti uzatılabilir. Fakat 8. maddenin sarıh hükmüne göre bu müddetin kısaltılması imkânı yoktur.

İşçi ile işveren arasındaki akid müddetli dahi olsa, fikir işçisi her istediği zaman, feshi ihbar edebilmek imkânına sahiptir.

#### b) *Müddetsiz fesih*

Fikir işçisinin, kanunun 7. maddesinde yazılı ihbar müddetine riayet etmeksizin akdi feshedebilmesi, 11. maddeye göre mümkündür. 11. maddeye göre, «bir mevkutenin veçhe ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöhretini veya umumiyetle mânevî menfaatlerini ihlâl edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bariz bir değişiklik vukuu halinde, gazeteci ihbar müddetini beklemeden akdi feshedebilir.»

Bu maddenin tatbik edilebilmesi için, gazetecinin şeref ve şöhretini veya manevî değerlerini ihlâl edici bir yeni durumun ortaya çıkması gereklidir. Buna göre, fikir işçisi, işyerine girdiği vakit mevcut olan bir durumu ileri sürerek 11. maddeye göre akdi feshedemez. Bunun dışında, değişikliğin, mevkutenin veçhe ve karakterinde vukua gelmesi gereklidir. İşyerinin sahiplerinde veya sair herhangi bir hususta vuku bulacak olan bir değişiklik, gazetecinin manevî değerlerini zedelese veya şeref ve haysiyetini ihlâl eylese dahi bu husus işçiye akdin feshi hakkını vermez.

Kanunun bu hükmü kabul edişinin sebebi: gazetecinin fikir hürriyetini korumaktır. Gazeteci, fikrî esaslara dayanan bir hizmet görmektedir. Bu bakımdan, gazetecinin manevî değerlerini zedeleyecek mahiyette bir takım fikirleri müdafaa etmesini, bu hususta mecbur bırakılmasını önlemek için, kanuna bu hüküm konulmuştur.

İktidarda bulunan hükûmete taraftar veya muhalif bir mevkutenin siyasi istikametini değiştirmesi gazeteciye, 11. maddeye dayanarak fesih hakkını verir mi? Kanaatimizce, gazeteci, belirli bir siyasi görüş sahibi olarak girdiği mevkutenin, siyasi istikametini değiştirmesi halinde, 11. maddeye dayanarak akdi feshedebilir. Zira, siyasi bir görüşü savunan gazetecinin, sonra değişik bir fikrî görüşü müdafaaaya zorlanması manevî değerlerini ihlâl eder. Hattâ, gazetecinin akdi feshedebilmesi için, gazetede siyasi yazılar yazan birisi olması dahi şart değildir. Spor sahifesinde çalışan bir gazeteci dahi, gazetenin siyasi tutumunu değiştirmesi halinde, yeni

tutumdaki bir gazetede çalışmayı inançlarına aykırı görüp akdi feshedebilir. Nitekim, 5953 sayılı kanun hakkındaki hükümet projesinde, siyasi tutum değişikliğinin akdin feshi hususunda işçiye hak verdirilmeyeceği sarıh bir hüküm olarak belirtilmekteydi<sup>23</sup>. Bu hüküm Çalışma Komisyonunca, maddenin ruhuyla bağdaşmadığı düşüncesi ile çıkarılmıştır<sup>24</sup>. Bu hususta düşüncemizin gerçekliğini gösterir mahiyettedir.

Madde, akdi fesh edebilmek için, işçinin bir mevkute de çalışması gerektiği şeklinde bir ifade tarzı mevcuttur. Gerçekten, «bir mevkutenin veçhe ve karakterinde» vâki olacak değişiklikten bahsedilmektedir. Halbuki, 5953 sayılı kanun, bilindiği gibi, sadece mevkutelere tatbik edilmemektedir. Bu durumda kanaatimizce, maddedeki (mevkute) tâbirini geniş anlamak ve 5953 sayılı kanun şümulüne giren bütün işyerlerindeki işçilere 11. maddedeki hakkı tanımak lâzımdır.

Gazeteci, işverenle arasındaki akid müddete tâbi olsa dahi, 11. maddeye dayanarak her zaman akdi feshedebilir.

### c) *Feshin hülcümleri*

Feshin hükümlerini, feshin çeşitlerine göre ayrı ayrı incelemek gereklidir:

aa) Fikir işçisi, akdi 11. maddeye göre fesh ettiği takdirde, maddenin 2. fıkrasına göre, «İş akdini birinci fıkranın verdiği hakka dayanarak fesheden gazeteci işverenin kusuru neticesinde iş akdini feshetmiş olsa idi ne miktar tazminat alacak idiyse, o miktar tazminat isteyebilir» hükmü yer almış bulunmaktadır. Kanaatimizce bu fıkra yanlış kaleme alınmış bulunmaktadır. Zira, kanunda, işverenin kusuru neticesinde işçinin akdi fesih hali ve alacağı tazminat miktarını düzenleyen bir hüküm mevcut değildir. İşçinin, akdi feshedebileceği bir hali 7. madde düzenlemektedir ve bu madde de ne işverenin kusurunu aramaktadır ve ne de tazminat miktarını tayin ve tesbit eylemiştir. Hemen hemen akdin, işverenin kusuru yüzünden işçi tarafından feshi hali, zaten 11. maddenin 1. fıkrasında yer almıştır. Halbuki, 2. fıkrada zaten 1. fıkradaki hükmü tamamlar mahiyettedir. Bu sebeple, maddenin 2. fıkrasına başka bir mâna vermek mecburiyeti ortadadır. Kanaatimizce, 2. fıkra, 6. maddenin 7. fıkrasına yani akdin işveren tarafından kusurlu olarak feshi

[23] Zab. Cer. Devre IX, c. 16, S. sayısı 214, s. 10.

[24] Zab. Cer. Devre IX, c. 16, S. sayısı 214, s. 5.

durumuna atıf yapmaktadır. Bu durumda, 11. maddeye dayanarak akdi fesh etmiş olan işçinin, işverenin akdi fesh etmesi halinde ödemesi gereken kıdem ev fesih tazminatlarına hak kazanması lâzımdır. Bu şekildeki bir tefsir tarzı, 212 sayılı kanunla 5953 sayılı kanuna eklenen «geçici maddenin» de mevcudiyetinin izahına imkân vermektedir. Aşağıda görüleceği gibi, «geçici maddenin» mevcudiyeti bir takım çelişmelere yol açmış ve 6. madde ile geçici maddenin birbirine zıt mânalar taşıdığı iddia edilmiştir<sup>125</sup>. Halbuki, iş akdinin 11. maddeye göre feshi de (Kıdem tazminatının) akdi fesh eden işçiye verilmesini icap ettirmektedir. Bu bakımdan, geçici maddenin tabik imkânı mevcuttur. 11. maddeye göre akdin feshi halinde gazeteci kıdem tazminatına hak kazanacaktır ve fakat geçici maddeye göre, 212 sayılı kanun yürürlüğe girdikten sonra, bu tarihte beş yıl ve daha fazla kıdemi olan gazeteciler, akdi iki sene içinde fesh ettikleri takdirde kıdem tazminatına hak kazanamayacaklardır. Kanaatimizce, gazeteci sadece 11. maddeye göre akdi fesh ettiğinde kıdem tazminatına hak kazandığından, geçici madde de sadece 11. maddeye göre yapılan fesihle ilgilidir.

bb) Akdin işçi tarafından kanununun 7. maddesine göre feshedilmesi halinde, gazetecinin bir tazminat talep edebilip edemeyeceği belli değildir.

Akdin işveren tarafından feshini düzenleyen 6. madde, fesih tazminatının ancak akdin işveren tarafından feshi halinde ödeneceğini belirtmektedir. Bu bakımdan, akdin feshini işçi talep ettiğine göre, işverenden fesih tazminatı talep edemeyeceği ortadadır.

Esas mesele, yukarda bir sebeple temas ettiğimiz gibi, akdin işçi tarafından müddetli olarak feshedilmesi halinde, kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağı meselesidir. Gerçekten kıdem tazminatını düzenleyen 6. madde başlığı, «Akdin işveren tarafından feshi ve kıdem tazminatı» başlığını taşımaktadır. Yani 6. madde akdin işveren tarafından feshi halinde doğacak hükümleri tazmin etmektedir. Bu bakımdan, kıdem ve fesih tazminatlarının ancak, akdin işveren tarafından feshi halinde ödeneceği açıkça bellidir. Nitekim maddenin 7. fıkrası da, tazminatın nasıl hesaplanacağını izah ederken, «hizmetine son verilen» gazeteciden bahsetmektedir. Durum böyle olduğu halde, 212 sayılı kanunla 5953 sayılı kanuna eklenen geçici maddede; 212 sayılı kanunun çıkışından itibaren, bu

[25] Rapor, s. 11.

tarihte beş sene ve daha fazla kıdemli olan gazetecinin, iki sene içinde akdi fesh etmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanamayacağı ifade edilmektedir. Bu madde hükmü de, akdi fesh eden gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanacağını ifade etmiş olmaktadır. Bu durumda, kanunu inceleyen ilim heyeti, iki madde arasında bir tenakuzun mevcut olduğunu; bu tenakuzun akdin işçi tarafından feshinde kendisine kıdem tazminatı hakkı tanıyan bir maddenin sonradan çıkarılmış olmasından doğabileceğini, kanun yapıcının geçici maddeyi kanundan çıkartmayı unuttuğunu ifade etmektedirler<sup>26</sup>. Biz şahsen aynı kanaatte değiliz. Yukarda da belirttiğimiz gibi, akdin işçi tarafından 11. maddeye dayanılarak feshi halinde, işçi 11/2. maddeye göre, kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Bu durumda, geçici maddenin hükmünü, gazeteci kıdem tazminatına hak kazandığı takdirde kabili tatbik bir madde olarak anlamak gereklidir. Nitekim, geçici madde, «6. madde hükmü uygulanmaz» demek suretiyle, ancak 6. maddenin uygulanabildiği hallerde, tatbik edilebileceğini kabul etmektedir. 6. madde ise, hiç bir sarahat olmadığı için akdin 7. maddeye göre işçi tarafından feshi halinde tatbik edilmemektedir. Buna karşılık, 11/2. maddeye göre, akdin 11. madde hükümlerince feshi halinde 6. madde uygulanabilmektedir. Bundan da çıkan mâna, geçici madde bir unutkanlığın eseri olarak kanunda kalmış değildir ve işçinin akdi 11. maddeye göre feshi halinde kabili tatbiktir. Bu ifadelerimizden doğan diğer bir neticede, akdin işçi tarafından 7. maddeye göre feshi halinde, işçinin (kıdem tazminatına) hak kazanamayacağı hususudur.

cc) Kanunun 5. maddesi, 7. madde hükmüne göre akdi fesh eden işçinin, kanunca tayin edilmiş bir tazminat ödemesi halinde, feshi ihbar müddetinin geçmesini beklemeden işinden ayrılabilmesini mümkün kılmaktadır. Kanun bu hükmü, akdin feshinin ihbarından sonra taraflar arasındaki münasebetlerin aynı işyerinde çalışmaya imkân bırakmayacağını gözönünde bulundurarak kabul etmiş bulunmaktadır.

5. maddeye göre, fesih müddetini beklemek 7. maddeye göre akdi fesh eden işçinin, bir aylık ücreti tutarında bir tazminat vermek suretiyle işinden, feshi ihbar süresini beklemeden ayrılabilceğini kabul etmiş bulunmaktadır. Kanun, tazminat miktarının, «ihbar müddetlerine tekabül eden ücret» tutarınca alacağını kabul etmek-

[26] Rapor, s. 11.

tedir. 7. maddeye göre, işçinin akdi feshi halinde ihbar müddeti bir ay olduğundan, tazminatta normal olarak bir aylık ücret tutarında olacaktır. Fakat, eğer taraflar ihbar müddetini 8. maddeye göre uzatmışlarsa, gazetecinin ödeyeceği tazminatta bu süreye tekabül eden ücret tutarında olmalıdır.

Akdi işçi tarafından feshinde, gazeteci 5. maddeye göre işi bıraktığında, vereceği tazminatın dışında, eğer almışsa, hizmetini görmediği son aya ait ücreti de iade etmek mecburiyetindedir. Zira, 5. madde tazminattan bahsettiğine göre verilen ihbar müddetine tekabül eden ücret tutarı, alınmış olan ücretin iadesi sayılmaz; müstakil tazminat mahiyetindedir. Ücret hizmet karşılığı alındığından ve gazeteci de isteği ile hizmeti ifa etmediğinden, tazminatın dışında son aylık ücretini de iade etmek mecburiyetindedir.

dd) Akdi fesh etmiş olan gazeteciden, işveren herhangi bir tazminat talep edebilir mi? Kanun, 5. maddedeki hal dışında, gazetecinin ödeyeceği herhangi bir tazminattan bahsetmemiştir. Bu bakımdan, gazeteci hiç bir tazminat ödemekle mükellef değildir. Hattâ akdi feshetmekte kusuru bulunsa dahi. Sadece, işveren, akdi feshinden dolayı bir zarara uğramışsa, bu zararını Borçlar Kanunu hükümlerine göre dâva açmak suretiyle talep edebilir.

## 2) Akdi işveren tarafından feshi

Kanunun 5, 6, 10, 11 ve 12. maddeleri akdi işveren tarafından feshine dair hükümleri ihtiva etmektedir. Bu hükümlere göre, akdi işveren tarafından feshi üç şekilde olabilmektedir:

### a) Müddetli fesih

Kanunun 6. maddesine göre, işveren belirli feshi ihbar müddetlerine riayet etmek suretiyle akdi her zaman için fesh edebilir. 6. madde, hizmet süresi en az beş sene sürmüş olan işçilerin akdinin fesh edilebilmesi için üç aylık bir feshi ihbar müddeti tanımış bulunmaktadır. O işyerindeki hizmet süresi beş yıldan az olanlar hakkında ise bu müddet 1 aydır. 8. madde bu müddetlerin asgarî müddet olduğunu belirtmektedir. Bu bakımdan, mukavele ile bu müddetlerin artırılması mümkündür ve fakat eksiltilmesi mümkün değildir.

Kanunun 10. maddesi, staj yapmakta olan gazetecinin ihbar müddetlerine riayet etmeksizin işine işveren tarafından son verilebileceğini kabul etmektedir. Kanun, tecrübe müddetini en fazla üç ay olarak kabul etmekle, ihbarsız akdi feshi imkânını da, mesleğe

ilk def'a intisap eden stajyer için üç ay içinde kabul etmiş olmaktadır.

Kanunun 5. maddesi, ihbar süresine tekabül eden ücretin tazminat olarak ödenmesi halinde, bu müddet beklenmeksizin akdin feshedilebileceğini söylemekte ise de; gerçekte bu halde feshi ihbar müddetine riayet edilmiş olmaktadır. Zira, işveren gene müddeti içinde akdin feshini ihbar edecek ve fakat feshin ihbarı ile feshin kesinleşmesi arasında geçecek olan müddetin karşılığı olan ücreti ödemek suretiyle gazetecinin işyeriyle olan ilgisini kesebilecektir.

#### b) Müddetsiz fesih

Kanunun 11. maddesinin 3. fıkrası, işçinin müddetsiz fesih hakkına müşabih bir hükmü işverene de tanımıştır. Buna göre, «Vazifesinin ifasıyla ilgili hususlarda gazetecinin bilerek veya ağır bir ihmali neticesi olarak mevkutenin itibar veya şöhretine hanel verecek fiil ve harekette bulunması hali işverene ihbar müddetini beklemeden iş akdini derhal feshetmek hakkını veren ağır sebeplerden sayılır». Bu hükme göre, akdin işveren tarafından fesh edilebilmesi için:

aa) Gazetecinin mevkutenin itibar ve şöhretine hanel verecek bir fiil ve hareketinin mevcudiyeti gereklidir. Bu fiil ve hareketlerin, gazetecinin mesleği ile ilgili olamaması gereklidir. Bu bakımdan meselâ, gazetecinin kumarbaz, alkolik v.s. olması şeklindeki hareketleri, bir mevkutenin şeref ve itibarına zarar verse dahi, mesleği ile ilgili olmadığından, işverene akdi fesih yetkisini vermez. 5953 sayılı kanun hakkındaki hükümet projesi, fiilin meslekle ilgili olmasını aramazken, Çalışma Komisyonu meslekle ilgili olmak şartını maddeye eklemiştir<sup>27</sup>. Buna karşılık, fiil ve hareketin gazetecinin yarattığı eserin neticesi olması şart değildir. Meselâ, bir muhabirin resmî bir basın toplantısına aşırı şekilde sarhoş gelmesi; 11. maddenin tabikini icap ettiren bir sebeptir. Aynı şekilde, çok önemli ve herkesçe bilinebilen, hususî bir mahareti icap ettirmeyen bir haberin atlanması gazetecinin mesleği ile ilgili olan hareketidir ve gazetenin toplum katındaki itibarını sarsacağından akdin feshini icap ettirir.

bb) Fiil ve hareketin, gazetecinin kasdından veya ağır bir ihmalden doğmuş olması gereklidir. Bu şekilde bir kusurun bulun-

[27] Zab. Cer. Devre IX, c. 16, S. sayısı 214, s. 5.

madığı hallerde, gazetecinin fiil ve hareketleri, mevkutenin şeref ve itibarını zedelese dahi, işveren akdi fesh edebilmek hakkına sahip değildir. Kanun akdin feshi hakkını, gazetecinin belirli derecedeki kusurunun mevcudiyeti halinde, işverene tanımıştır. Bu hakkın kullanılabilmesi için kanunun 11. maddesinin son fıkrasına göre, akdin müddetli olup olmamasının ehemmiyeti yoktur. Akid müddetli dahi olsa, işveren her zaman 11. maddeye dayanarak akdi fesh edebilmek imkânına sahiptir.

11. maddenin 4. fıkrası, gazetecinin şeref ve haysiyetine halel verebilecek mahiyette bir fiil ve harekette bulunması hususunda işveren tarafından vâki talebin gazeteci tarafından ifa edilmemesi halinde, işverenin akdi fesh edemeyeceğini tasrih etmiş bulunmaktadır. Normal olarak, bir hizmetin kusurlu ifası veya hiç ifa edilmemesi, işverene 11. maddeye dayanarak akdi fesh etmek yetkisini vermez. Bu bakımdan, 4. fıkranın hükmü bir mâna ifade etmemektedir. Zira, 4. fıkra bir hükmün istisnası şeklinde görülmektedir. Halbuki, hizmet ifa edilmemesi halinde akdin müddetsiz fesh edilemeyeceğine dair 11. maddede bir hüküm mevcut değildir. Bu durumda 4. fıkra hükmünü, «işveren tarafından istenilen hizmetin ifa edilmemesinin mevkutenin şeref ve itibarını sarsması halinde dahi, gazetecinin hizmeti görmemesi akdin feshini icap ettirmez» şeklinde anlamak gereklidir.

### c) *Hastalık sebebiyle fesih*

Kanunun 212 sayılı kanunla muaddel 12. maddesine göre, iş akdinin, işçinin hastalığı sebebiyle feshedilebilmesi için, bu hastalığın altı aydan fazla uzaması gereklidir.

212 sayılı kanun bu konuda kanunun eski 2. maddesini esaslı bir şekilde tâdil eylemiş bulunmaktadır. Eski şekliyle madde, hastalığın müddeti ne olursa olsun, bu durumu bir fesih sebebi olarak kabul eylemekteydi. Bunun dışında, hastalık sebebiyle feshin hüküm ifade edebilmesi için, hastalığın işçinin kendi kusurundan veya ağır ihmalden doğmamış bulunması gerekliydi. 212 sayılı kanun bu ayırımı da kaldırmış bulunmaktadır.

Eski 12. maddede fesih sebebi olarak kabul edilmiş olan bazı haller de, 212 sayılı kanunla fesih sebebi olmaktan çıkmışlardır. Meselâ, gazeteci şahsi bir sebep veya kanuni bir hizmet dolayısıyla hizmet görememesi halinde veya müddetli bir akidle işyerine bağlı gazetecinin aynı sebeplerle, ardı ardına iki iş gününden fazla veya

bir ay içinde üç iş gününden fazla işine gelmeyişi, akdin feshi hakkını işverene tanımaktaydı. 212 sayılı kanun bu fesih sebeplerini maddeden çıkarmıştır. Bu durumda, şimdi eski 12. maddedeki sebeplere dayanarak işverenin akdi fesih salâhiyeti mevcut değildir. Bu hallerde dahi, işveren ancak 6. maddeye dayanarak akdi feshedebilmek yetkisine sahiptir.

d) *Akdin işveren tarafından feshi halinde hükümler*

Akdin işveren tarafından feshi halinde tatbiki gereken hükümler, kanunun 6. maddesinde tanzim kılınmıştır. Bu hükümlere göre,

aa) İşveren ile işçi arasındaki akid ister 6. maddeye göre, isterse 11 veya 12. maddeye göre fesh edilmiş olsun. İşveren kanunun tayin etmiş bulunduğu bir miktar tazminatı gazeteciye ödemek mecburiyetindedir. Zira, 6. madde hiç bir fesih sebebini ayırmaksızın, işveren tarafından akdin feshi halinde ödenecek tazminatın miktarını tayin eylemektedir. Fesih sebepleri arasında bir ayırım 6. maddede yapılmadığına ve 11. maddede bu halde tazminat ödenmeyeceğine dair bir hüküm bulunmadığına göre, fesih 11. maddeye dayanılarak, yani işçinin kusurunun mevcudiyeti sebebiyle feshedilse dahi, gene de işveren tazminat ödemeğe mecburdur. Gazetecinin kusurunun mevcudiyeti halinde, kanun müeyyide olarak tazminat ödenmemesini kabul etmemiş, müeyyide olarak sadece fesih müddetinin beklenmemesini kabul etmiştir.

Akdin 12. maddeye dayanılarak feshi halinde de, işverenin tazminat ödeyeceği maddenin sarih hükmünde belirtilmektedir. 212 sayılı kanunla tâdil edilmeden evvel, gazetecinin tazminat hakkı ancak hastalığın kusursuz olması halinde doğmakta idi. 212 sayılı kanun ise hastalığın kusurlu veya kusursuz olmasını aramaksızın gazetecinin tazminata hak kazanacağını kabul etmiştir.

bb) Akdin işveren tarafından feshi halinde ödenecek olan tazminatın muhtevası nedir? 5953 sayılı kanun ilk şekliyle sadece bir ihbar tazminatının gazeteciye ödeneceğini belirtmekteydi. 212 sayılı kanun buna ek olarak bir de kıdem tazminatı ihdas eylemiştir.

**Kıdem tazminatı** 212 sayılı kanunun yeni ihdas ettiği bir tazminat nev'idir. Altıncı maddeye göre, meslekte en az beş sene çalışmış olan gazetecinin kıdem hakkı vardır. Kıdem gazetecinin mesleğe ilk girişinden itibaren hesaplanır. Akdin feshi halinde, işveren gaze-

tecinin her hizmet yılına karşılık bir aylık ücret tutarınca tazminat vermekle mükelleftir. Tazminatın hesabında, gazetecinin son ücreti esas alınacaktır. Bu duruma göre, son ücreti 1000 lira olan, 30 senelik bir gazetecinin akdinin feshi halinde işveren gazeteciye 30.000 lira tazminat ödemekle mükelleftir. Gazetecinin, son çalıştığı işyerindeki hizmet süresinin kıdem tazminatı ödenmesinde hükmü yoktur. Sadece, gazeteci daha önce kıdem tazminatı almış ise, kıdemi yeni işine girişinden itibaren hesaplanır.

**İhbar tazminatı** ise, gazeteciye akdin işveren tarafından feshi halinde ödenen ve akdin fesh edilmesi sebebiyle doğan bir tazminattır. Bu tazminatın hesaplanmasında, gazetecinin hizmete girdiği tarih önemli değildir. Burada, gazetecinin o işyerine girdiği tarih esas alınır ve son aldığı ücret üzerinden tazminat verilir. Burada da gazetecinin, o işyerindeki her hizmet yılı için bir aylık ücret tutarında tazminat ödenir. Meselâ, bir işyerinde son ücreti 750 lira olmak üzere beş sene çalışmış olan bir gazeteciye, işveren akdi fesh ettiği takdirde 3750 lira tazminat ödemek zorunluluğundadır. Bu tazminatın ödenebilmesi için, gazetecinin muayyen bir süre hizmet görmüş bulunması mecburiyeti de mevcut değildir.

İşveren maddi imkânsızlık sebebiyle bir seferde tazminatı ödeyemediği takdirde, bir yılı geçmeyen bir süre içinde, tazminatı dört taksit halinde ödeyebilir. Bu hususda, işyerinin bulunduğu bölgedeki Maliye Şubesinin kararı gereklidir.

212 sayılı kanunu inceleyen İlim Heyeti, 6. maddede bir birini mütenakız iki hükmün mevcut olduğunu iddia eylemektedir<sup>28</sup>. İlim Heyeti raporuna göre, maddenin ilk üç fıkrası ile 7. fıkrası arasında tenakuzun mevcudiyeti ileri sürülmektedir. Zira, ilk üç fıkra tazminatın, gazetecinin hizmete girişinden itibaren geçen süre üzerinden hesaplanacağını, 7. fıkra ise, gazetecinin işyerine giriş tarihinden itibaren tazminatın hesaplanacağını ifade etmektedir. Bunu bir tenakuz olarak kabul eden İlim Heyeti, hususî hüküm olması sebebiyle tazminatın 7. fıkraya göre hesaplanması gerektiğini iddia eylemektedir. Halbuki kanaatimizce, maddede böyle bir tenakuz mevcut değildir. Zira, tatbikatta da olduğu gibi, 212 sayılı kanun eskidenberi mevcut olan fesih tazminatı müessesesinin yanına bir de kıdem tazminatı müessesesini eklemiş bulunmaktadır. Bu durumda ilk üç fıkra, kıdem tazminatının hesaplanmasında gözönünde

[28] Rapor, s. 10.

bulundurulacak usulü, 7. fıkra ise ihbar tazminatının tayininde esas olan süreleri göstermektedir. Kanun ayrı ayrı hükümlere tâbi iki ayrı tazminat tip kabul etmiştir. Bu bakımdan maddenin fıkraları arasında bir tenakuz bahis konusu değildir. Bu iki fıkra birbirinden farklı iki durumu düzenlemektedir.

Kanunun 6. maddesi, düzenlemiş bulunduğu «kıdem tazminatına esas olarak, gazetecinin hizmete girişini gözönünde bulundurmuştur. 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. Bu durumda, son işveren gazeteci kendisinde beş sene süre ile çalıştığı halde, diğer işyerinde geçen 25 senelik sürenin de kıdem tazminatını ödeyecektir. Bu durum, kanun hizmet karşılığı menfaat prensibini kabul ettiğinden gayri âdil bir durum yaratmıştır. Kanaatimizce, kanun kıdem tazminatının son işyeri tarafından ödeneceğini kabul etmekle, gazetecinin bu tazminatı almak bakımından müşkülâta uğramasını önlemek istemiştir. Bu bakımdan, bizce, «kıdem tazminatı» ödeyen işveren, bu tazminat içindeki hisselerini ödemeleri için daha evvelki işyerlerine müracaat, edebilir. Yani, «rücu» hakkı mevcuttur. 30 senelik hizmetin beş senesi bir işyerinde geçmiş, ve bu işveren buna karşılık 30 senelik kıdem tazminatı ödemişse, 25 senelik müddet karşılığı tazminat için bu hizmetin cereyan ettiği işyerine müracaat edebilir. Bu sonuca kanunun maddelerini tetkik ile de varabiliriz. Gerçekten kanun, esas itibariyle emekle sermayenin karşılıklı muvazenesini temin etmek gayesiyle tanzim edilmiştir (b). Kanunun şimdiye kadar incelediğimiz hükümleri de göstermektedir ki belirli istisnalar dışında, işçi ile işverenin karşılıklı münasebetleri daima hizmet esasına dayanmaktadır. Gazeteci hizmet karşılığı bir menfaate sahip olmaktadır. Nitekim akdin feshi halinde ödenecek fesih tazminatında dahi, gazetecinin o işyerindeki hizmet süresi esas kabul edilmiş ve bu süreye uygun olan bir tazminat miktarı tesbit olunmuştur. Bu durumda, kıdem tazminatında, gazetecinin o işyerinde gördüğü hizmet süresinin karşılığı olmak gerekir. Bu durumda, kanunun ruhuna uygun olarak, işverenin daha önceki hizmetlerden faydalanmış gazeteye rücu hakkı mevcut olmalıdır. Zira 30 senelik bir hizmetin 25 senesinden istifade etmiş olan bir işyerinin hiç bir tazminat ödememesine karşılık, son işverenin beş senelik hizmet karşılığı daha önceki işverenin istifade ettiği 25 senenin hizmet mukabili tazminatın dahi son işveren tarafından ödenmesi gayri âdil olur ve kanunun ruhuna aykırıdır. Nitekim 6. maddenin

son fıkrası da, gazetecinin bir def'a kıdem tazminatı almış olması halinde, kıdeminin yeni işine girişinden itibaren hesaplanacağını âmirdir. Bu durumda göstermektedir ki, kıdem tazminatı dahi hizmet karşılığı olarak ödenen bir meblâğdır ki, kanun daha evvelki işyerinden «kıdem tazminatı» alınması halinde son işverenin ancak o işyerindeki süre karşılığı tazminat vereceğini hükme bağlamıştır. Bu durumda, 6. maddenin ifade ettiği mâna, gazetecinin daha evvel tazminat almamış olması halinde, bu tazminatın son işveren tarafından ödeneceği ve fakat hizmet süresi nisbetinde diğer işverene rücu edilebileceği şeklinde tefsir edilmek lâzım gelir. 6. maddenin son fıkrası, kıdem tazminatının esasda, gazetecinin hizmet gördüğü işyerleri arasında taksim edilebileceğini göstermektedir. «Kıdem tazminatı» akdin feshi sebebiyle kabul edilmiş bir cezai tazminat da değildir; bu vasfa sahip olan «fesih tazminatı»dır ve o dahi hizmetin o işyerinde geçen müddetine göre hesaplanmaktadır. Kıdem tazminatı ise sadece, gazetecinin eskiliği sebebiyle ödenen bir tazminattır. Bu durumda, «fesih tazminatı» o işyerindeki hizmet yılına göre hesap edildikten sonra, «kıdem tazminatının» evleviyetle bu süre üzerinden hesaplanması ve kanun «kıdem tazminatına» esas teşkil eden süreyi hizmete giriş olarak kabul ettiğine göre, bu hususta son işverene eski işverenlere rücu etmek hakkını tanımak gereklidir.

212 sayılı kanunun geçici maddesi akdin gazeteci tarafından feshi halinde tatbik edileceğinden, işverenin akdi feshi halinde bu madde hükümlerinin tatbiki imkânı mevcut değildir. Bu bakımdan akdin işveren tarafından feshi halinde, «kıdem tazminatına» hak kazanmak için, 2 sene beklemeye lüzum yoktur, kanaatindeyiz.

cc) Kanununun 14. maddesine göre akdin işveren tarafından feshi halinde, eğer gazetecinin akdin feshinde bir kusuru mevcut değilse, gazeteci peşin almış olduğu ücreti iadeye mecbur tutulamaz. Buna karşılık, akid 12. maddeye göre, yani gazetecinin kusuru sebebiyle feshedilmişse gazetecinin peşin aldığı ücreti iade etmek mükellefiyeti mevcuttur.

Müddetli fesih hallerinde, işveren müddete riayet etmek istemezse, kanununun 5. maddesine göre feshi ihbar müddetine tekabül eden ücret tutarını ödemek suretiyle, feshi ihbar müddetinin geçmesini beklemeden de işveren akdi feshedebilecektir. İşverenin feshi ihbar müddeti, bir ay ve üç ay olarak değiştiğinden 5. madde-deki tazminat da bu müddetlere göre değişecektir. 8. maddeye göre, feshi ihbar müddeti uzatılmışsa tazminat da o miktarda artacaktır.

11. maddeye göre fesih halinde işverenin feshi ihbar etmeksizin akdi feshetmek hakkı mevcut olduğundan ayrıca bir de 5. maddedeki tazminatın verilmesi lüzumu yoktur.

dd) İşveren, fesih tazminatlarını ödemediği takdirde, kanunun 26/b maddesine göre 2000 lira para cezası ödemekle mükelleftir.

## VI — Akdin sair sebeplerle sona erişİ

Kanunun 17. ve 18. maddeleri feshin ve müddetli akdin hitamı halleri dışında hukuki münasebeti sona erdiren iki hali daha düzenlemiştir.

### 1) Ölüm sebebiyle hukukî münasebetin sona erişİ

Kanunun 18. maddesi, gazetecinin ölümü halinde tatbiki gereken hükümleri vaz'etmektedir. Buna göre, ölüm halinde, gazetecinin eşi ve çocuklarına, bunlar yoksa geçimi gazeteciye ait olan sair aile mensuplarına ölenin aylık ücretinin üç mislinden az olmamak üzere kıdem hakkı tutarında ölüm tazminatı verilmek lâzım gelir. Kanunun eski şeklinde, verilecek «ölüm tazminatı» maktu olup ölenin üç aylık ücretine tekabül etmekteydi. Bu tazminat kıdemle ilgili bir tazminat değildir<sup>29</sup>. Halbuki şimdi, ödenecek tazminat gazetecinin kıdemine bağlı olacaktır ve en az gazetecinin üç aylık ücreti tutarında bulunacaktır. Bu durumda, üzerinde durulması gereken nokta ölüm halinde gazete işverenin hizmetteki bütün hizmet süresine tekabül eden bir tazminat ödmesi mi gerekmektedir? İlim Heyeti, 18. maddedeki kıdem 6. maddede bahsedilen kıdem olduğunu ve bu bakımdan aynı esaslara göre hesaplanması gerektiğini kabul eylemektedir. Kanaatimizce, kanun 18. maddesinde asgarî üç aylık ücret karşılığı dediğine göre, buradaki «kıdem» 6. maddede tasrih edilmiş bulunan kıdem olmayıp, o işyerinde geçen kıdem olmak gerekir. Zira, 6. madde hükmüne göre hesaplanacak bir kıdem olsaydı, kıdem beş seneden sonra başladığından, asgarî olarak «üç aylık ücret karşılığı» kaydının konulmasına lüzum olmazdı; zira her halükârda tazminat üç aylık ücret karşılığını geçecek miktarda olacaktır. Bunun dışında, kıdem hakkı beş senede doğduğuna göre, daha beş seneyi doldurmamış bir gazetecinin ölümü halinde hiç bir tazminat alamaması imkânı ortaya çıkacaktır. Bu

[29] Rapor, s. 11.

ise, 212 sayılı kanun ruhuna aykırıdır. Bu sebeple, ölüm halinde esas alınacak kıdem, gazetecinin hizmete giriş yılı ne olursa olsun, o işyerinde geçen hizmet süresine göre hesaplanmak gerekir.

Ölüm tazminatını ödemeyen işveren kanununun 26/c maddesine göre 2000 lira ağır para cezasına mahkûm edilir.

## 2) Yayının tatili sebebiyle akdin sona erişi

İşverenin yayını tatili halinde de, aradaki hukuki münasebetin sona ereceği muhakkaktır. Nitekim 17. madde son fıkrasında, akdin bu şekilde sona ermesi halinde, gazeteciye yayının tatilinden itibaren iki ay müddetle tazminat verilmesi gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca, 17. madde, gazetecilerin tazminatlarının tercihan ödeneceğini belirtmektedir. Bu hüküm, yayının tatili halinde de, gazeteciye işverenin 6. maddede tasrih edilmiş bulunan tazminatları ödemesi gerektiğini göstermektedir. Yayının, işverenin kusuru neticesi tatili halinde bu hüküm yerinde ise de, hali imkânsızlık neticesi yayının tatili halinde, zaten iflâs durumunda olan bir işyerinin bu tazminatı da ödemesi imkânsız bir hale gelmiş olacaktır<sup>30</sup>.

## VII — Sosyal Haklar

Kanun, gazeteciye Sendika kurmak hakkını verdiği gibi bir takım sosyal sigortalardan istifade hakkını da tanımıştır.

Kanunun 22. maddesine göre gerek işverenler ve gerek gazeteciler 5018 sayılı kanun çerçevesi içinde sendika kurabilmek hakkına sahiptirler. Tabiatıyla ki, bu durumda, sendikaların fonksiyonuna müteallik bir takım işlemler, gazeteciler tarafından da icra edilebilecektir. 212 sayılı kanundan evvel kanun işverenlere sendika kurmak hakkını tanımazken yeni kanun bu hakkı kendilerine tanımıştır.

Kanunun 23. maddesine göre de, basın işçileri İş Kanununun yedinci faslındaki hükümlerden ve «İş kazası ve meslek hastalıkları», «Analık sigortasından», «İhtiyarlık sigortasından» ve «Hastalık ve analık sigortasından» aynen diğer işçiler gibi istifade edebileceklerdir. 6901 sayılı kanunun 2. maddesine göre, basın işçisinin bu sigortalardan istifade edebilmeleri için, mezkûr işyerinin sigorta kanununun şümulü içine alındığının yetkili merci tarafından işyerine tebliği gereklidir. «Hastalık ve Analık sigortası» ile ilgili bu hükmün benzerleri, 6900 sayılı, «Malûliyet, ihtiyarlık ve ölüm

[30] Rapor, s. 11.

sigortaları» kanunu ile, 6917 sayılı «İş kazaları ile meslek hastalıkları ve analık sigortası» kanununda da mevcuttur. Bu kanunlarda da, 5953 sayılı kanuna tâbi işçilerin bu sigortalardan istifade edebilecekleri açık bir şekilde ifade olunmaktadır.

### VIII — İhtilâfların halli .

212 sayılı kanunla 5953 sayılı kanuna eklenen bir ek maddeye göre, kanunun tatbiki yüzünden çıkabilecek her türlü ihtilâfların halli, 5521 sayılı «İş Mahkemesi» kanunu hükümlerine tâbidir ve İş mahkemeleri tarafından hallolunur. Sadece, İş mahkemesinin teşekkül tarzında bir değişiklik yapılmıştır. İş mahkemesine iştirak edecek asil ve yedek üyeler, o yerde en fazla üyesi bulunan basın mesleğinde çalışan ve çalıştıranlara ait sendikalarca seçilecektir. Bu sendikalar mevcut değilse basın teşekküllerinden seçilecektir. Seçim usulü 5521 sayılı kanunun tayin ettiği usul dahilinde icra edilmek lâzım gelir.

Asistan Dr. Cetin ÖZEK

İSTANBUL UNİVERSİTESİ  
DEVLETLER HUKUKU ENSTİTÜSÜ