

T.C.

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**BASIN İŞ KANUNU'NA GÖRE İŞVERENİN
ÜCRET ÖDEME BORCU VE KAPSAMI**

BERKAY KOÇAK

2501170717

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. GÜLSEVİL ALPAGUT

İstanbul, 2020

ÖZ

**BASIN İŞ KANUNU'NA GÖRE İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME
BORCU VE KAPSAMI**

Berkay Koçak

Çalışmamızın konusunu Basın İş Kanunu'na göre işverenin ücret ödeme borcu oluşturmaktadır. Basın İş Kanunu kapsamına giren gazeteciler, bu kişilerin yaptığı fikir ve sanat işleri, iş hukuku kapsamında ücret, ücret ekleri ve ücret türleri, basın iş hukukunda çalışma süreleri, fazla çalışma halleri ve bu sürelere ait ücret hak edişleri, yıllık ücretli izin, ücret ve eklerinin gününde ödenmemesi halinde ödenmesi gereken yüzde beş fazlası ile ödeme düzenlemeleri, bu düzenlemelerin Anayasa'ya aykırılık teşkil edip etmediği hususları Yargıtay kararları ve doktrin görüşleri kapsamında incelenmiştir.

Çalışmamızın birinci bölümünde, Basın İş Kanunu'nun kapsamı, hangi çalışanların Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olarak sayıldığı, gazeteci ile işvereni arasındaki iş sözleşmesi, işveren, işyeri ve işveren vekili kavramlarına yer verilmiştir.

İkinci bölümde, ücret kavramı, ücretin kapsamı, ekleri, türleri, işçinin ücreti konusunda yapılmış ve özellik arz eden kanuni düzenlemelere yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde, hastalık, askerlik, hamilelik, tutuklanma gibi çalışma karşılığı olmayan ücret türlerine, günlük ve haftalık çalışma sürelerine, fazla çalışma hallerine ve hak edilen ücret tutarlarına, yıllık ücretli izne hak kazanma hallerine ve bu durumda ödenmesi gereken ücrete ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde, gazetecinin hak kazanmış olduğu ücretin zamanında ödenmemesi halleri ve bunun sonuçları hakkında ayrıntılı inceleme yapılmıştır.

Sonuç bölümünde, kimlerin Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olduğuna, iş hukuku kapsamında ücret, ücret türleri ve ücret eklerine, çalışma karşılığı olmayan ücret türlerine, çalışma sürelerine ve fazla çalışma hallerine, yıllık ücretli izne,

gazetecinin ücretinin zamanında ödenmemesi ve sonuçlarına ilişkin görüşlerimize yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Gazeteci, gazetecinin ücreti, yıllık ücretli izin, gazetecinin ücretinin gününde ödenmemesi, yüzde beş fazlası ile ödeme kuralı, yüzde beş fazlası ile ödeme kuralının hukuki niteliği ve Anayasa'ya aykırılığı.



ABSTRACT

EMPLOYER’S PAYMENT DEBT IN ACCORDANCE TO PRESS LABOUR CODE AND ITS SCOPE

Berkay Koçak

The subject of our study is the employer’s wage payment debt according to the Press Labour Law. Journalist who fall under the scope of the Labour Law, the idea and art works done by these people, wages, wage appendixes and wage types within the scope of labour law, working periods in the press labour law, overtime and wage entitlements for this overtime works, annual paid leave, wages and regulations of five percent surplus payment to be paid in the event that it is not paid on the day, and whether the regulations constitute a contradiction to the Constitution were examined within the scope of Supreme Court decisions and doctrine opinions.

In the first part of our study, the scope of the Press Labour Law, which employees are counted as journalist within the scope of the Press Labour Law, the terms of employment contract between the journalist and his/her employer, employer, workplace and employer representative concepts are included.

In the second part, the concept of wage, the scope of the wage and its appendixes, types, the special legal regulations made about the wages of the worker are included.

In the third part, the types of wages which are not return for work such as illness, military service, pregnancy, detention, daily and weekly working hours, overtime and the amount of wages deserved, situations of entitlement to paid annual leave, and in this case, regulations regarding the wages to be paid.

Dördüncü bölümde, gazetecinin hak kazanmış olduğu ücretin zamanında ödenmemesi halleri ve bunun sonuçları hakkında ayrıntılı inceleme yapılmıştır.

In the fourth part, a detailed examinations were made about the cases where the journalist is not paid on time and the results.

In the conclusion part, our final opinions regarding who is a journalist under the Press Labour Law, wages, wage types and appendixes, wage types to be paid without working, working hours and overtime, annual paid leave, and the results of the journalist's wages not being paid on time are included.

Key Words : Journalist, journalist's wage, annual paid leave, the journalist's wages not being paid on the day, the payment rule with five percent surplus, the legal nature of the payment rule with five percent surplus and its contradiction to the Constitution.



ÖNSÖZ

Basın İş Kanunu'na göre kimlerin gazeteci olarak nitelendirilebileceği, Basın İş Kanunu'na göre işverenin gazeteciye ücret ödemekle yükümlü olduğu haller, bu ücretlerin ödenmesi için gerekli koşulların belirlenmesi, bu durumların hukuki niteliği, söz konusu ücretlerin gününde ödenmemesi halinde Basın İş Kanunu'nda öngörülen yüzde beş fazlası ile ödeme kuralının hukuki niteliği, Anayasa'ya aykırılığı gibi hukuki konular çalışmamızın konusunu oluşturmaktadır.

Basın İş Kanunu her ne kadar özgürlükçü bir anlayış ile düzenlenmişse de, sürekli değişim içerisinde olan iş ilişkileri karşısında çağın gerisinde kalmaktadır. Öyle ki, daha hangi çalışanların kanun kapsamında olduğu dahi tartışma konusudur. Bunun yanında uygulamada basın çalışanı olan kişiler bakımından iş mahkemeleri nezdinde bu kişilere 4857 Sayılı İş Kanunu hükümleri uyarınca kararlara imza atıldığı da gözlemlenmektedir. Bu sebeple işbu çalışmanın amacı kanunun kapsamını belirlemek, mümkün olduğunca sınırları çizmek, tartışmalı konularda doktrin ve Yargıtay kararlarına mümkün olduğunca yer vererek çözüm üretmeye çalışmaktır.

Yukarıda da bahsedildiği gibi, Basın İş Kanunu oldukça eski bir kanun olup, hükümleri günümüzün karmaşık ve çeşitli çalışma ilişkileri bakımından cevap veremez hale gelmiştir. Bunun yanında basın iş hukuku alanında yazılmış kitap, makale veya tez olarak da çokça bir kaynak bulunmamaktadır. Hal böyle olunca huzurdaki çalışmayı hazırlarken kaynak kısıtlılığı problemi ile karşılaştığımı üzümlere belirtmek isterim. Ancak bu güçlüğü rağmen çalışmamızı nihayete erdirmeye fırsatına ulaştığımı sevinçle ve kıvançla bildirmekteyim.

Bu uzun ve yorucu maratonda, öncelikle hukuki desteklerini ve bilimsel görüşlerini hiçbir zaman esirgemeyen, iş hukukunun duayen isimlerinden ve aynı zamanda tez danışmanım olan saygıdeğer hocam Sayın Prof. Dr. Gülsevil Alpagut'a, yine aynı şekilde başta bu süreç olmak üzere hayatımda karşılaştığım her türlü zorlukta daima yanımda olan, canımdan çok sevdiğim anneme teşekkür etmek ve bu çalışmayı kendisine armağan etmek istiyorum. Son olarak gece gündüz demeden

evine ve ailesine ekmek götürmeye çalışan, halen şerefi ve namusu ile dürüstçe gazetecilik mesleğini yerine getiren gazetecilere teşekkür etmek istiyorum.

İstanbul, 2020

Berkay KOÇAK



İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

BASIN İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

1. İş Kanunları Arasındaki İlişki.....	3
2. Gazeteci.....	5
2.1. Tanımı.....	5
2.2. Unsurları.....	7
2.2.1. Basın İş Kanunu'nun Kapsamına Giren İşyerlerinde Çalışma.....	8
2.2.1.1. Türkiye'de Yayınlanma.....	8
2.2.1.2. Gazete, Süreli Yayın, Haber Ajanslarında Veya Özel Radyo Ve Televizyonlarda Çalışma	10
2.2.1.3. Çalışılan Gazete, Süreli Yayın, Haber Ajansı Veya Radyo Ve Televizyon Kuruluşunun Kamu Tüzel Kişiliğine Sahip Olmaması.....	14
2.2.2. Fikir Ve Sanat İşinde Çalışma.....	15
2.2.3. Çalışmanın İş Sözleşmesine Dayanması.....	23
2.2.4. 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamı Dışında Kalma.....	29
3. İşveren.....	30
4. Diğer Kavramlar.....	31
4.1. İşveren Vekili.....	31

4.2. İşyeri.....	33
4.3. İş Sözleşmesi.....	35
4.3.1. Genel Olarak.....	35
4.3.2. İş Sözleşmesinin Şekli.....	39
4.3.3. İş Sözleşmesinin Bildirimi.....	39

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKU'NDA ÜCRET KAVRAMI VE ÖZELLİK ARZ EDEN HALLER

1. Genel Olarak Ücret Kavramı.....	41
2. Ücretin Unsurları.....	43
2.1. İşin Karşılığı Olma.....	43
2.2. İşveren Veya Üçüncü Kişiler Tarafından Ödenme.....	43
2.3. Nakden Ödenme.....	45
2.4. Dönemsel Olma.....	45
3. Ücret Türleri.....	46
3.1. Normal Çalışma Karşılığı (Asıl) Ücret.....	46
3.2. Geniş Anlamda Ücret.....	46
3.2.1. İkramiye.....	48
3.2.2. Prim.....	52
3.2.3. Kârdan Pay Alma.....	53
3.2.4. Komisyon.....	54
4. Ücret Tespit Sistemleri.....	55
4.1. Zamana Göre Ücret.....	55
4.2. Verime Göre Ücret.....	56
5. Ücretin Belirlenmesi.....	57
5.1. Genel Olarak.....	57
5.2. Asgari Ücret.....	61
5.3. Gazetecinin Sözleşme Dışı İşlerde Ek Ücreti.....	64

5.4. Gazetecinin Terfi Hakkı.....	65
5.5. Gazetecinin Yıllık İkramiye Hakkı.....	67
6. Ücretin Ödenmesi.....	71
6.1. Ücretin Ödeneceği Kişi.....	71
6.2. Ücretin Ödenme Şekli.....	71
6.2.1. Nakden Ödeme.....	71
6.2.2. Ayni Ödeme.....	75
6.3. Ücretin Ödenme Zamanı.....	76
6.4. Ücretin Ödenme Yeri.....	80
6.5. Ücretin Ödendiğinin Belgelenmesi Ve İspatı.....	82
6.6. Ücret Alacağında Zamanaşımı Ve Faiz.....	84
7. Ücretin Korunması Ve Özellik Arz Eden Haller.....	87
7.1. Ücretin Haczi, Devri Ve Rehnedilmesi.....	87
7.2. Ücretin Takası Ve Mahsubu.....	90
7.3. Haciz Ve İflas Halinde İşçilik Alacağının İmtiyazlı Olması.....	92
7.4. İşverenin İş Görme Edimini Kabulde Temerrüdü Halinde Ücretin Ödenmesi.....	92
7.5. İşverenin Ödeme Aczinde İşçi Ücretleri İçin Teminat Talebi.....	95
7.6. İşverenin Ücret Ödemede Temerrüde Düşmesi Ve Sonuçları.....	95
7.7. İşçinin Hapis Hakkı.....	108
7.8. Ücretten İndirim Yapılması Yasağı.....	109
7.9. Ücretin İşveren Lehine Kullanılması Yasağı.....	109
7.10. Ücret Kesme Cezası Ve Sınırı.....	109
7.11. Gazetecinin Peşin Aldığı Ücreti İade Etmemesi.....	111

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BASIN İŞ KANUNU'NA GÖRE ÇALIŞMA KARŞILIĞI OLMAYAN ÜCRETLER VE ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN ÜCRETLER

1. Genel Olarak.....	113
2. Çalışma Karşılığı Olmayan Ücretler.....	115
2.1. Hastalık Halinde Ücret.....	115

2.2. Askerlik Halinde Ücret.....	115
2.2.1. Eğitim Veya Manevra Sebebiyle Silah Altına Alınma.....	116
2.2.2. Kısmi Veya Genel Seferberlik Sebebiyle Silah Altına Alınma.....	117
2.2.3. Muvazzaf Askerlik Sebebiyle Silah Altına Alınma.....	118
2.3. Hamilelik Halinde Ücret.....	119
2.4. Gazetecinin Tutuklanması Veya Mahkumiyeti Halinde Ücret.....	120
2.5. Gazete Yayınının Tatili Ve Sona Ermesi Halinde Ücret.....	122
3. Tatil Ve İzin Ücretleri.....	124
3.1. Hafta Tatili.....	124
3.2. Ulusal Bayram Ve Genel Tatiller.....	128
3.3. Yıllık Ücretli İzin.....	131
3.3.1. Genel Olarak.....	131
3.3.2. Yıllık Ücretli İzin Hakkından Yararlanma Koşulları.....	132
3.3.2.1. Günlük Yayın Yapan Gazetelerde Çalışan Gazeteciler Bakımından.....	133
3.3.2.2. Günlük Yayın Yapmayan Gazetelerde Çalışan Gazeteciler Bakımından.....	135
3.3.3. Yıllık Ücretli İzin Süreleri.....	136
3.3.4. Yıllık İzin Ücreti.....	137
3.3.5. Yıllık Ücretli İzin Kullanımı.....	141
3.3.6. Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı Ve Faiz.....	144
3.4. Özel Sebeplere Bağlı Ücretli İzinler.....	145
4. Çalışma Süreleri, Fazla Çalışma Ve Ücreti.....	147
4.1. Gazetecinin Çalışma Süreleri.....	147
4.1.1. Genel Olarak.....	147
4.1.2. Günlük Çalışma Süresi.....	148
4.1.3. Haftalık Çalışma Süresi.....	148
4.1.4. Ara Dinlenmesi.....	150
4.2. Gazetecinin Fazla Çalışma Yapması.....	152
4.2.1. Genel Olarak.....	152
4.2.2. Fazla Çalışmanın Karşılığı Olan Ücret Ve İfası.....	156

4.2.3. Fazla Çalışmanın İspatı.....	162
-------------------------------------	-----

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BASIN İŞ KANUNU'NA GÖRE GAZETECİNİN ÜCRETİNİN ZAMANINDA ÖDENMEMESİ VE SONUÇLARI

1. Gazetecinin Ücretinin Ödenmesinde Gecikme Halinde Her Gün İçin Yüzde Beş Fazlasıyla Ödeme Kuralı.....	166
1.1. Genel Olarak.....	166
1.2. Yüzde Beş Fazla Ödemenin Hukuki Niteliği.....	168
1.2.1. Faiz Niteliği.....	168
1.2.2. Cezai Şart Niteliği.....	169
1.2.3. Tazminat Niteliği.....	170
1.2.4. İptal Kararından Önceki Yargıtay Uygulaması.....	171
1.3. Gazetecinin Ücretine ve Yüzde Beş Fazla Ödemeye Ayrıca Gecikme Faizi Uygulanıp Uygulanamayacağı Sorunu.....	175
1.4. Yüzde Beş Fazla Ödeme Kuralının Anayasa'ya Aykırı Olup Olmadığı.....	176
1.4.1. Genel Olarak.....	176
1.4.2. Anayasa Mahkemesi'nin 2008 Ve 2019 Kararları.....	177
1.4.3. Doktrinde Yer Alan Görüşler.....	179
1.4.4. Konuya İlişkin Görüşümüz.....	181
1.5. İdari Para Cezası.....	182
2. Ücretin Ödenmemesi Halinde Gazetecinin İş Görme Ediminden Kaçınıp Kaçınamayacağı.....	183

3. Ücretin Ödenmemesinin Gazeteciye, İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Hakkı Verip Vermeyeceği.....	184
SONUÇ.....	188
KAYNAKÇA.....	194



KISALTMALAR LİSTESİ

a.g.e.	: Adı geçen eser
a.g.m.	: Adı geçen makale
ATM	: Automatic Teller Machine
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AY	: Anayasa
AYM	: Anayasa mahkemesi
BİK	: Basın İş Kanunu
Bkz.	: Bakınız
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
Dr.	: Doktor
E.	: Esas
E.T.	: Erişim Tarihi
HD	: Hukuk Dairesi
IFJ	: International Federation of Journalists
ILO	: International Labour Organization
İK	: İcra İflas Kanunu
İş K.	: İş Kanunu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
m.	: Madde

Prof.	: Profesör
PTT	: Posta ve Telgraf Teşkilatı
RG	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
STSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	: Tarihli
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TRT	: Türk Radyo ve Televizyon Kurumu
Tühis	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UBGTK	: Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve devamı
Y.	: Yargıtay
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBBGK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu

GİRİŞ

Sanayi devrimi ile klasik anlamda çalışma hali de değişmiş ve birçok farklı alanda birçok farklı çalışma şekilleri oluşmuştur. Bu da bireysel iş hukuku alanında farklı düzenlemeler yapılması gereksinimi doğurmuştur. Bunun sonucunda ülkemizde Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu olmak üzere dört farklı iş yasasına tabi çalışma hali meydana gelmiştir. Basın İş Kanunu düzenlemeleri, basın özgürlüğü ve kişilerin haber alma hürriyeti kapsamında gazetecilerin ifa ettiği işin kamuoyunun haber almasına hizmet etmesinden dolayı gazetecilere ayrı bir koruma sağlamaktadır. Buna karşılık Basın İş Kanunu, düzenleme tarihi olarak 1952 yılında kabul edilmiş olduğundan artık günümüzde diğer kanunlara tabi olarak çalışan işçilere sağlanan haklar bakımından yetersiz kalmaktadır.

Gazeteciler bir iş sözleşmesi kapsamında işverene iş görme edimini ifa etmektedir. İş sözleşmesi her iki tarafa karşılıklı borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesidir. İş sözleşmesi ile gazeteci iş görmeyi; bunun karşılığında da işveren gazeteciye hak etmiş olduğu ücreti peşin olarak ödemeyi yükümlenmektedir. Görüldüğü üzere işverenin ücret ödeme borcu gazetecinin iş görme borcunun karşılığını oluşturmaktadır. Aynı zamanda bu borçlar gazeteci ile işveren arasındaki iş sözleşmesi bakımından asli edim borçlarını oluşturmaktadır. İş sözleşmesi ile gazeteci emeğini ve çalışmasını işverenin emrine sunmakta, işverenin talimatları doğrultusunda iş görmekte ve bunun karşılığında ücret almaktadır. Bu unsurlar iş sözleşmesi bakımından olmazsa olmaz unsurlar olup, bunlardan birinin dahi yokluğunda aradaki sözleşme iş sözleşmesi olma niteliğini yitirecektir.

Ücret her bir işçi için olduğu gibi gazeteci bakımından da hayati öneme sahiptir. Zira gazetecinin kendisinin ve ailesinin geçimini, çalışması karşılığında hak kazanmış olduğu ücret ile sağlayabilecektir. Görüldüğü üzere ücretin gazeteci bakımından hem ekonomik hem de sosyal bir boyutu bulunmaktadır. Gerçekten de gazetecinin almış olduğu ücret dışında başka bir geliri bulunmamaktadır. Bu anlamda gazeteci işveren karşısında ekonomik olarak güçsüz durumda olup, ayrıca bir korunma ihtiyacı doğmaktadır. Bu sebeple kanunlarımızda ücret ayrı bir şekilde

korunmuş ve güvence altına alınmıştır. Asgari ücretten daha az miktarda çalışamaması, ücretin dörtte birinden fazlasının haczedilememesi, takas yapılamaması bunlara örnek olarak gösterilebilir. Her ne kadar amaç ve ilke gazetecinin ücretinin korunması olsa da, basın iş hukukunda ücret çokça tartışmanın yaşandığı konuların başında gelmektedir.

Biz de çalışmamızda Basın İş Kanunu'na göre işverenin iş sözleşmesine bağlı olarak ücret ödeme borcunu kapsamlı bir şekilde ele alacağız.

Çalışmamızın birinci bölümünde, öncelikle hangi çalışanların Basın İş Kanunu kapsamına girdiği ve gazeteci sayılacağı, kanun kapsamında gazeteci sayılmak için gerekli unsurları, gazeteci ile işveren arasındaki iş sözleşmesi, işyeri ve işveren vekili gibi kavramlar detaylı bir şekilde incelenecektir.

İkinci bölümde, genel olarak iş hukukundaki ücret kavramı, ücretin unsurları, ücretin kapsamı, ücret ekleri, ücret türleri ve ücret konusunda özellik arz eden kanuni düzenlemeler ayrıntılı bir şekilde incelenecektir.

Üçüncü bölümde, hastalık, askerlik, hamilelik, tutuklanma, gazete yayınının durdurulması gibi çalışma karşılığı olmayan ücret türlerine, günlük ve haftalık çalışma sürelerine, bu sürelerin aşılması suretiyle yapılan fazla çalışma hallerine ve bu fazla çalışmalar karşılığında hak edilen ücret tutarlarına, yıllık ücretli izne hak kazanma şartlarına ve yıllık izne ilişkin ödenmesi gereken ücrete ilişkin düzenlemeler incelenecektir.

Dördüncü bölümde, gazetecinin hak kazanmış olduğu ücretin zamanında ödenmemesi hali için getirilmiş yüzde beş fazlası ile ödeme kuralı, bu ödemenin niteliği, Anayasa'ya aykırı olup olmadığı ve gazetecinin ücretinin zamanında ödenmemesi halinde gazetecinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip edemeyeceği ve iş görmekten kaçınma hakkının bulunup bulunmadığı ayrıntılı olarak incelenecektir.

Nihayet bu dört bölümden sonra ise konuya ilişkin kişisel görüşlerimi içerir sonuç bölümüne yer verilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

BASIN İŞ KANUNU'NUN KAPSAMI

1. İş Kanunları Arasındaki İlişki

Gazeteciler ile işverenleri arasındaki çalışma ilişkisine uygulanacak olan özel bir kanunun bulunması sebebiyle, Basın İş Kanunu'ndaki boşlukların ne şekilde doldurulacağı ve hangi kanundan yararlanılacağı sorunu ortaya çıkmış ve doktrinde tartışılmıştır. Böylesine bir boşluğun ortaya çıkması durumunda Türk Borçlar Kanunu'ndan mı, yoksa İş Kanunu'ndan mı yararlanılacağı konusunda Yargıtay kararları ile doktrin arasında görüş birliği bulunmamaktadır.

Yargıtay'ın 1964 tarihli kararında¹ önce Basın İş Kanunu'nda hüküm bulunmaması halinde Türk Borçlar Kanunu'na gidileceği görüşü benimsenmişken; 1967 tarihli bir kararında² ve 1993 tarihli kararında ise³ bu görüşünü değiştirerek, öncelikle İş Kanunu'na, burada bir hüküm bulunamazsa Türk Borçlar Kanunu'na gidilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Buna karşılık 2000 tarihinde oy çokluğu ile vermiş olduğu bir kararda ise⁴, İş Kanunu ile Basın İş Kanunu arasında genel kanun-özel kanun ilişkisi olmadığına hükmetmiştir. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 2014 tarihinde vermiş olduğu bir kararda da⁵, Basın İş Kanunu'nun özel kanun, Türk Borçlar Kanunu'nun genel kanun olduğuna ve Türk Borçlar Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde İş Kanunu hükümlerinin uygulanamayacağına işaret edilmiştir.

Doktrindeki baskın görüşe göre ise⁶, diğer iş kanunları ile İş Kanunu arasında özel kanun-genel kanun ilişkisi olmayıp, bu kanunlar için yalnızca Türk Borçlar

¹ Y9HD, 26.10.1964, 1964/6723 E., 1964/7191 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 5 Ağustos 2019.

² Y9HD 04.05.1967, 1967/4311 E. 1967/377 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 5 Ağustos 2019.

³ Y9HD 21.10.1993, 1993/3494 E. 1993/14976 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 5 Ağustos 2019.

⁴ Y9HD 02.10.2000, 2000/8226 E. 2000/12788 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 5 Ağustos 2019.

⁵ Y7HD 02.04.2014, 2013/26958 E. 2014/7294 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 13 Ağustos 2019.

⁶ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 16. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s.38-39.; M. Kemal Oğuzman, **Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi**, Akgün Matbaası, İstanbul, 1955, s.28-29.; A. Can Tuncay, **Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri**, Evrim Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 1989, s.26.; Müjdat Şakar, **Basın İş Hukuku-Gazetecilerin Çalışma İlişkileri**, Beta Yayınları, İstanbul, 2002, s.42.; Mehmet Ali Şuğle, “Basın İş Kanunu'nun Kişi Bakımından Kapsamı, Gazeteci Kavramı ve Uygulama Sorunları”, **Basın İş Hukuku Genel Esasları**

Kanunu genel kanundur. Gerçekten de, İş Kanunu'nun diğer iş kanunlarına göre genel kanun olduğunu gösterir bir hüküm veya kural bulunmamaktadır. Aksine, diğer iş kanunlarına tabi olan çalışanlara uygulanabilecek olan İş Kanunu hükümleri ayrıca gösterilmiştir⁷. Örneğin, İş Kanunu'nun 39. maddesinde asgari ücret hükmünün diğer tüm iş kanunlarına tabi olarak çalışanlar için de uygulanacağı kuralı getirilmiştir. Bunun yanında Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinin son fıkrasında, İş Kanunu'nun iş güvencesi, işe iade ve toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlerinin kıyas yoluyla uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Şayet İş Kanunu diğer iş kanunlarına göre genel kanun niteliğinde olsaydı bu gibi hükümlere gerek kalmayacaktı. Bu sebeple, Basın İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde başvurulması gereken kanun Türk Borçlar Kanunu'dur⁸. İş Kanunu'nun daha ayrıntılı hükümler içermesi de bu durumu değiştirmeye yetmeyecektir⁹.

Buna karşılık doktrinde yer alan bir görüşe göre¹⁰, sözleşme serbestisi ilkesinin hâkim olduğu Türk Borçlar Kanunu'nun hükümlerinin, kamu hukuku karakterli ve kamu düzenini koruma amaçlı Basın İş Kanunu'ndaki boşlukların doldurulmasında mümkün olamayacağı ve söz konusu boşlukların olsa olsa İş Kanunu hükümleri ile doldurulması gerektiği ileri sürülmüştür. Ancak bu görüşü ileri süren yazarlara göre dahi, İş Kanunu'nun diğer iş kanunlarına göre genel kanun olarak kabul edilebilmesi mümkün olmayıp, önemli olanın bulunacak ve uygulanacak kuralın iş hukukunun temel felsefesi olan işçiyi koruma ilkesine hizmet etmesidir. Bu gibi hallerde hâkim, yazılı ve yazılı olmayan örf ve âdet hukukunda iş

ve Uygulama Sorunları, **Legal İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı**, Legal Yayınları, İstanbul, 2006, s.20-37, s.24.; Mehmet Uçum/Hüseyin Karataş, "Başlıca Esasları Yönünden İş Kanunu-Basın İş Kanunu Karşılaştırması", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt:4, Sayı:14, Yıl:2007, s.575-604, s.577-578.; Kübra Doğan Yenisey, "Türk Borçlar Kanunu'nun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu**, 15-18 Ekim 2013 Antalya, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2014, s.78-110, s.81.; Seracettin Göktaş/Şahin Çil, **Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu**, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2003, s.10.; Haluk Hadi Sümer, **Bireysel Basın İş Hukuku**, 2. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2016, s.17.

⁷ Nuri Çelik/Nurşen Caniklioglu/ Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 31. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s.20.; Süzek, **a.g.e.**, s.39.

⁸ Şakar, **a.g.e.**, s.43.; Süzek, **a.g.e.**, s.39.

⁹ Nuray Gökçek Karaca, **Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları-5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, Legal Yayınları, İstanbul, 2010, s.59.

¹⁰ Şakar, **a.g.e.**, s.44.; Süzek, **a.g.e.**, s.42.; Tuncay, **a.g.e.**, s.26.; Gökçek Karaca, **a.g.e.**, s.62.

hukukunun amacına uygun bir kuralın bulunmaması halinde, Türk Medeni Kanunu'nun 1. maddesinin vermiş olduğu yetki ile, kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl bir kural koyacak idiyse o kuralı uygulamalıdır.

Kanımızca da İş Kanunu ile Basın İş Kanunu arasında genel kanun-özel kanun ilişkisi bulunmamaktadır. Zira şayet böyle bir ilişki olsaydı, örneğin İş Kanunu'nun asgari ücrete dair hükmünün tüm hizmet sözleşmeleri ile çalışanlar için geçerli olduğu kuralına veya Basın İş Kanunu'nun 6. maddesindeki gibi iş güvencesi kurallarının kıyas yolu ile uygulanacağı kuralına yer verilmezdi. İş Kanunu'nun daha kapsamlı ve detaylı kurallara yer vermesi de bu durumu değiştirmeye yetmeyecektir. Basın İş Kanunu'nda yer alan eksik ve günümüz koşullarına uyum sağlamaya elverişsiz hükümlerin yerine daha kapsamlı ve gazeteciler bakımından adaletsizlik yaratan durumu ortadan kaldıracak yeni bir düzenlemenin yapılmasının, hatta yapılacak düzenlemelerin diğer iş kanunlarına tabi çalışanlar ile uyumlu hale getirilmesi yahut iş kanunlarının bütününden oluşan bir iş kanunu kodunun oluşturulmasının yerinde olacağı görüşündeyim.

2. Gazeteci

2.1.Tanımı

Basın İş Hukuku'nun temel kavramı gazetecidir. Basın İş Kanunu da gazeteciler ile işverenler arasındaki iş ilişkilerini düzenlemektedir. Bu sebeple gazetecinin tanımının yapılması çalışmamız açısından önem arz etmektedir.

Öncelikle gazetecilik mesleği belirlenirken, gazeteci olarak kabul edilen kişilerin belirli bir eğitim düzeyine sahip olma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bir hukukçunun, mühendisin, doktorun veya öğretmenin gazetecilik mesleğini icra edebilmesinin önünde yasal bir engel de yoktur. Bu da gazetecilik mesleğini tanımlanmasını daha da güç hale getirmektedir¹¹.

Gazetecinin tanımı Basın İş Kanunu'nun 1. maddesinin 2. fıkrasında yapılmıştır. İlgili tanım aynen *“Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde”* *“ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.”* şeklindedir. Basın İş Kanunu'nun

¹¹Şuğle, **a.g.m.**, s.25.

gazeteci tanımı kanımızca yetersiz kalmaktadır. Bu sebeple de doktrinde birçok tanıma rastlamak mümkündür.

Gazeteci kavramının tanımı üzerinde doktrinde birçok tanım yapılmıştır. Örneğin; Şakar'a göre¹² *“Gazeteci, Basın İş Kanunu kapsamına giren bir veya birden fazla işyerinde, basın iş sözleşmesine göre ve başlıca geçim kaynağını teşkil etmek üzere ücret karşılığı fikir ve sanat işlerinde çalışan kişidir.”*

Gökçek Karaca'ya göre¹³ *“Gazetecilik, ilgili kişinin asıl işi olarak veya asıl işi olmaması halinde düzenli olarak güncel olayları ve haberleri toplamak, vermek ve yorumlamak amacıyla yazılı, işitsel-görsel basın araçlarında ücret karşılığı yapılan iştir.”*

Özek'e göre¹⁴ gazeteci, sürekli olarak ve sadece mevkutelerde¹⁵ fikir olarak daha yoğun faaliyetlerde bulunan işçidir.

ILO tarafından, 2012 yılında Cenevre'de yapmış olduğu mesleklerin uluslararası standart sınıflandırmasında gazeteci şu şekilde tanımlanmıştır : *“Gazeteciler; kamuya yansıyan işleri ve haberleri araştıran, soruşturan,” “yorumlayan, değerlendiren ve bunları gazete, televizyon, radyo veya diğer medya araçları ile aktarır.”*¹⁶

Türkiye Gazeteciler Cemiyeti ise Türkiye Gazetecileri Hak ve Sorumlulukları Bildirgesi'nde gazeteciye şu şekilde tanımlamıştır : *“Günlük yahut süreli, yazılı, görüntülü, sesli elektronik veya dijital basın ve yayın organında, kadrolu, sözleşmeli ya da telif karşılığı, haber alma, işleme, iletme veya görüş, fikir belirtme görevi*

¹²Müjdat Şakar, **a.g.e.**, s.61.

¹³Gökçek Karaca, **a.g.e.**, s.57.

¹⁴Çetin Özek, **Türk Basın Hukuku**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1978, s.787.

¹⁵Mevkute : Belli zamanlarda çıkan süreli yayın.

¹⁶ ILO, **International Standart Classification of Occupations**, ISCO-08, Volume-I, Geneva, 2012, ILO, s.3-420, s.165., (çevrimiçi), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf, E.T.: 9 Şubat 2020.

üstlenen ve asıl işi ile başlıca geçim kaynağı bu olup, çalıştığı işletme ile ilgili yasalar karşısındaki konumu bu tanıma uygun olanlar gazetecidir.”¹⁷.

2.2.Unsurları

Bir kişinin Basın İş Kanunu bakımından gazeteci sayılabilmesi ve hakkında Basın İş Kanunu hükümlerinin uygulanabilmesi için aşağıda ayrıntılı olarak incelenecek olan unsurların bir arada bulunması gerekmektedir¹⁸.

Söz konusu unsurlara geçmeden önce Basın Kartları Yönetmeliği’ne göre basın kartı sahibi olan kişilerin incelenmesinin yerinde olacağı kanaatindeyiz. Buna göre, Basın Kartları Yönetmeliği’ne uygun olarak basın kartı sahibi olan ancak Basın İş Kanunu’nda yer alan tanıma uymayan kişiler gazeteci olarak kabul edilemezler¹⁹. Zira söz konusu basın kartları yalnızca gazetecilere değil; gazetecilik mesleği mensubu olmayan ve Yönetmelik’te nitelikleri belirtilen gazete ve ajansların genel müdür ve idare müdürlerine, bakanlıkların basın ve halkla ilişkiler birimlerinde çalışanların bir kısmına da verilmektedir. Buna karşılık Basın İş Kanunu’nda belirtilen tanıma uygun olarak gazeteci sıfatına sahip kişiler, basın kartı taşımasalar da gazeteci sayılırlar²⁰. Bununla birlikte basın kartı sahibi olmak gazeteci olarak sayılabilme noktasında zorunlu olmamakla birlikte, basın kartı sahibi olmak gazeteci sayılma noktasında karine teşkil edeceği hususu doktrinde ileri sürülmektedir²¹. Buna karşılık kanımızca da daha doğru bir görüşe göre²², basın kartı sahibi olmak gazeteci sıfatını ispat için gerekli değildir. Zira kanundaki gazeteci tanımında basın kartına yer verilmiş değildir. Bu durumda basın kartı, ispat açısından yalnızca önemli bir

¹⁷ <http://www.tgc.org.tr/bildirgeler/t%C3%BCrkiye-gazetecilik-hak-ve-sorumluluk-bildirgesi.html>, (çevrimiçi), E.T.: 6 Ağustos 2019.

¹⁸Sümer, **a.g.e.**, s.29.

¹⁹Polat Soyer, “Basın İş Kanunu’nun Kapsamı ve Yargıtay Uygulaması” **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt:13, Sayı:50, Yıl:2016, s.609-629, s.612.; Tuncay, **a.g.e.**, s.28.; Sibel Gökçe, **Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorunları**, Adalet Yayınları, Ankara, 2010, s.19.; Muhammed Özkes, “Basın İş Kanunu’ndan Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Sorunları”, **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı**, Legal Yayınları, İstanbul, 2006, s.189-207, s.194.; Aynı doğrultuda Yargıtay kararı için bkz. Y9HD 24.02.2015, 2013/9508 E. 2015/7896 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

²⁰Şakar, **a.g.e.**, s.66.; Gökçe, **a.g.e.**, s.20.

²¹Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.11.; Tuncay, **a.g.e.**, s.28.

²²Özkes, **a.g.m.**, s.194.

delil olacaktır. Her önemli belgenin karine teşkil edemeyeceği sebebiyle basın kartı sahibi olmak gazetecilik sıfatı için karine teşkil etmeyecektir.

Bunun yanında basın kartı sahibi olan ve bir gazetede kadrolu olarak gazeteci sıfatı taşıyan kişiler fiilen gazetecilik yapmadıkları takdirde Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olarak kabul edilemeyeceklerdir²³. Bu gibi kişiler naylon gazeteci²⁴ veya kadrolu görünümünde gazeteci²⁵ olarak adlandırılmaktadır. Bu tür işçilerin kadroya geçirilmesi Basın İlan Kurumu'ndan daha fazla ilan alınması gibi muvazaalı bir işleme dayanmaktadır²⁶.

2.2.1.Basın İş Kanunu'nun Kapsamına Giren İşyerlerinde Çalışma

2.2.1.1.Türkiye'de Yayınlanma

Gazeteci sayılmanın ilk koşulu, gazetecinin Türkiye'de yayınlanan bir gazete veya süreli yayınlarda yahut haber ajanslarında çalışmasıdır. Bu sebeple yurt dışında yayını yapılan bir gazetenin Türkiye temsilcisi olarak görev alan kişi Türk vatandaşı da olsa, işveren ile arasındaki uyuşmazlığa Basın İş Kanunu hükümleri uygulanamayacaktır²⁷.

Diğer yandan, Türkiye'de yayınlanan bir süreli yayında çalışan gazeteci ve işvereni arasındaki uyuşmazlığa Basın İş Kanunu'nun uygulanması için gazetecinin Türk vatandaşı olması aranmaz. Söz konusu süreli yayının yabancı dilde yayın yapması da sonucu etkilemez²⁸.

²³Sümer, **a.g.e.**, s.30.

²⁴Semra Atılğan, **Türk Basın Sendikacılığında Gazetecilerin Yasal Hakları**, Gazeteciler Cemiyeti Yayınları, İstanbul, 2001, s.28.

²⁵Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.58-59.

²⁶Şakar, **a.g.e.**, s.62.

²⁷Tuncay, **a.g.e.**, s.27.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.69.; Mehmet Ali Şuğle, **İş Hukuku Açısından Gazeteci**, Çağdaş Gazeteciler Derneği Yayınları, Ankara, 2001, s.39.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.4.; Süleyman Başterzi, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın 2009 Yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi**, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara, 2011, s.4-131, s.27-28.

²⁸Şuğle, **a.g.e.**, s.39.; Başterzi, **İş İlişkisinin Kurulması**, s.28.

Türkiye’de yayınlanma kavramından ne anlaşılması gerektiği Basın İş Kanunu’nda açıkça yer almış değildir. Hükümdeki yayınlanma koşulunu, Türkiye’de basılması ve ortaya çıkması olarak anlamak gerekir²⁹. Ancak söz konusu hükmün karmaşa yarattığı, günümüz teknolojisinin olağanüstü bir hızla ilerlemesi sebebiyle söz konusu kavramın anlamını yitirmesi ve aynı işi yapan gazeteciler arasında gereksiz bir ayırım oluşturduğu, bu sebeple de söz konusu ifadenin kaldırılması gerektiği haklı olarak ileri sürülmektedir³⁰. Bu sebeple Basın İş Kanunu açısından önemli olan husus yayın organının Türkiye’de yayınlanması değil; gazetecinin Türkiye’de çalışıyor ve görev alıyor olmasıdır. Hal böyle olunca, Türkiye’de veya yabancı bir ülkede yayınlanan bir gazetede çalışan kişi, belirli bir ücret karşılığında gazetecilik mesleğini Türkiye’de sürdürüyorsa, Basın İş Kanunu kapsamında değerlendirilmelidir³¹.

Basın İş Kanunu’nun işyerlerini sınırlı olarak saymış olması sebebiyle, internet üzerinden yayın yapan internet haber sitelerinde çalışan kişiler hakkında Basın İş Kanunu hükümlerinin uygulanamayacağı ileri sürülmüşse de³², Yargıtay vermiş olduğu birçok kararda³³, gazetenin yayınlanması yani basılıp çoğaltılması gerekirse de, günümüz teknoloji ve iletişiminin geldiği son nokta itibarıyla, gazetenin nesne olarak basımı ve dağıtımının zorunlu olmadığını, gazetenin elektronik ortamda, umuma açık olarak yayınlanmasının ve okuyucunun yararlanmasına sunulmasının mümkün olduğunu ve bu kişilerin gazeteci sıfatını haiz olduğunu belirtmiştir.

²⁹Şuğle, **a.g.e.**, s.42-43.

³⁰Şuğle, **a.g.e.**, s.43.

³¹Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.69.; Gökçe, **a.g.e.**, s.13.; Başterzi, **İş İlişkisinin Kurulması**, s.28.; Uçum/Karataş, **a.g.m.**, s.578.

³²Sümer, **a.g.e.**, s.35.

³³Y9HD 24.05.2016, 2015/1791 E. 2016/12325 K. (çevrimiçi) Hukuk Medeniyeti, E.T.:25 Kasım 2018.; Y9HD 17.04.2007, 2006/33909 E. 2007/11104 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.; Y9HD 07.03.2013, 2010/42505 E. 2013/8051 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

2.2.1.2.Gazete, Süreli Yayın, Haber Ajanslarında Veya Özel Radyo Ve Televizyonlarda Çalışma

Bir kişinin Basın İş Kanunu'na göre gazeteci sayılabilmesi için, bu kişinin çalışma yerleri sınırlı olarak sayılmıştır. Buna göre ancak gazete, süreli yayın veya haber ve fotoğraf ajanslarında çalışan kişiler, Kanun'da sayılan diğer şartları sağlaması koşuluyla gazeteci olarak kabul edilebilirler³⁴. Ancak 212 Sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile “benzeri yayın müesseseleri ve matbaalar” ifadesi hükümden çıkarılmıştır. Böylelikle Kanun'un uygulama alanı daraltılmıştır. Hal böyle olunca örneğin edebi veya bilimsel eserler yayınlayan bir yayınevinin sanat danışmanı yahut muhabiri hakkında Basın İş Kanunu hükümleri uygulanamayacaktır³⁵.

Hükümde geçen “gazete” ve “süreli yayın” ifadesinin nesne anlamı mı olduğu, yoksa işletme anlamı mı olduğu konusunda görüş birliği bulunmamaktadır.

Bu konudaki ilk görüşe göre³⁶, süreli yayını ve gazeteyi oluşturan, basan ve yayan oluşumun niteliği önem arz etmemektedir. Bu anlamda gazeteyi oluşturan, basan ve yayan oluşum bir gazete değilse bile, bu oluşum içerisinde sanat ve fikir işinde çalışan kişi “gazeteci” sayılmalıdır. Bir diğer ifade ile, çalışanın yaptığı işin içeriği ve niteliği o çalışanın gazeteci sayılması için gerekli ve yeterlidir. Bu noktada gazeteyi oluşturan, basan ve yayan oluşumun veya kuruluşun niteliği önemsizdir. Yine aynı şekilde, oluşturulan yayının ücretsiz veya ücretli oluşu, reklam veya enformasyon amacıyla, profesyonel bir ekiple veya sendika, dernek, endüstri veya ticari işletmeler tarafından meydana getirilmiş olması gibi unsurlar çalışanın bu sıfatını etkileyemeyecektir. Bu görüşü savunan yazarların çıkış noktası ise, bu yorumun yapılmasının gazeteciler bakımından konulmuş özel, ayrıcalıklı ve korumacı düzenlemelerin basının önemini ortaya koyması ve amme hizmeti gören bu çalışanların ayrı bir şekilde korunması gerekliliğidir.

³⁴Sümer, **a.g.e.**, s.32.

³⁵M. Kemal Oğuzman, “Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması”, **İÜHFİM**, Cilt:32, Sayı:2-4, 1967, s.858-883, s.861.; Tuncay, **a.g.e.**, s.28.; Özek, **a.g.e.**, s.803.; Şuğle, **a.g.e.**, s.45.; Atılğan, **a.g.e.**, s.25.; Soyer, **a.g.m.**, s.613.; Başterzi, **İş İlişkisinin Kurulması**, s.29.

³⁶Şuğle, **a.g.m.**, s.27.

Kanımızca daha doğru bulunan diğer bir görüşe göre ise³⁷, hükümde belirtilen “gazete, süreli yayın ve haber ajansı” kavramları kuruluş, işyeri veya işletme anlamında kullanılmaktadır. Bir diğer ifade ile, “gazete ve süreli yayın” kavramlarına nesne anlamlarıyla değil, mekân anlamıyla yer verilmiştir. Bu sebeple örneğin grossmarketin müşterilerini bilgilendirme için çıkarmış olduğu gazetenin yapımında çalışanlar Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olarak nitelendirilemeyeceklerdir. Zira örnekteki market ticari anlamda bir gazete işletmesi değildir. Yargıtay uygulaması da bu görüş doğrultusundadır³⁸.

Gazetecinin iş görmesinin salt bir “gazete veya süreli yayın” ile sınırlandırılması da gerekli değildir. Birden fazla “gazete veya süreli yayın”da iş gören kişiler bakımından da Basın İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır³⁹. Bunun yanında, iş görülen işyerlerinin birden fazla olması halinde bu işyerlerinden hepsinin birden “gazete veya süreli yayın” işyeri olmasına gerek bulunmamaktadır⁴⁰.

Gazete ve süreli yayınlar dışında haber ve fotoğraf ajanslarında çalışan kişiler de gazeteci olarak kabul edilmiştir. Uygulamada genellikle fotoğraf ve fotoğraf ajanslarının tek bir holding veya şirket bünyesinde “haber ajansı” olarak birleştiği görülmektedir⁴¹. Haber ajanslarının görevi, güncel haberleri bulmak, düzenlemek ve bunları belirli bir ücret karşılığında gazete, radyo ve televizyon gibi haber işletmelerine satmaktır⁴².

³⁷Sümer, **a.g.e.**, s.33.; Tuncay, **a.g.e.**, s.28.; Uçum/Karataş, **a.g.m.**, s.579.; Nuray Gökçek Karaca, **Türkiye’de Basın Çalışanlarının İş İlişkileri ve Sorunları**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2004, s.66.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.4; Başterzi, **İş İlişkisinin Kurulması**, s.28.; Soyer, **a.g.m.**, s.618.

³⁸Y9HD 31.03.2009, 2008/30660 E. 2009/8953 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.; Y9HD 24.01.2013, 2010/38725 E. 2013/2897 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.; Y9HD 07.03.2013, 2010/42505 E. 2013/8051 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.; YHGK 26.02.2014, 2013/9-592 E. 2014/183 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018. Ancak Yargıtay’ın bu görüşün aksine verdiği bir kararda, işçi sendikasının çıkarmış olduğu gazetede yazı işleri müdürü olarak çalışan kişi gazeteci olarak kabul edilmiştir. Karar için bkz. Y9HD 03.02.1987, 1986/10722 E. 1987/952 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

³⁹Şuğle, **a.g.e.**, s.49.; Tuncay, **a.g.e.**, s.29.; Şakar, **a.g.e.**, s.15; Gökçek Karaca, **İş İlişkileri ve Sorunları**, s.37.

⁴⁰Sümer, **a.g.e.**, s.33.

⁴¹Bkz. Anadolu Haber Ajansı, Doğan Haber Ajansı, Cihan Haber Ajansı, Sümer, **a.g.e.**, s.33.

⁴²Başterzi, **İş İlişkisinin Kurulması**, s.29.; Şuğle, **a.g.e.**, s.56.

Gazete, süreli yayın ve haber ajansları dışında özel radyo ve televizyonların haberlerle ilgili birimlerinde çalışanlar hakkında da Basın İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulmaktadır. Anayasa'mızın 133. maddesinde 08.07.1993 tarih ve 3913 Sayılı Kanun ile değişiklik yapılarak radyo ve televizyon yayıncılığındaki devlet tekeli sona erdirilmiştir. Bunun üzerine yürürlüğe giren 20.04.1994 tarih ve 3984 Sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınlanması Hakkında Kanun ile, radyo ve televizyon kuruluşlarının haberlerle ilgili birimlerinde çalışanların 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'na tabi olacağı belirtilmiştir (m.38). 3984 Sayılı Kanun'un bu hükmünün madde başlığı "*haber birimlerinde çalışanlar*" şeklindedir. Haber birimi kavramı, yalnızca haberlerin hazırlanıp sunulduğu bölümü, uygulamadaki adıyla haber dairesini veya haber merkezini ifade etmekte iken; haberlerle ilgili birimler kavramı ise, haber birimi ile birlikte bu birimle ilgili başkaca birimleri ve yan uğraşları da içerebilecek niteliktedir. Bu halde kenar başlığı ile başlığın bulunduğu madde metni arasında bulunan anlam ve ifade uyumsuzluklarında her zaman madde metninin üstün tutulması gerekmektedir. Bu sebeple, ilgili kavramdan Basın İş Kanunu hükümlerinin uygulama alanına radyo ve televizyon kuruluşlarının haberle ilgili birimlerinin girdiği kabul edilmelidir⁴³.

Yine burada "*haber nedir?*" sorusunun cevabı da önem arz etmektedir. Kısaca haber, bilme ve haberdar olma arzusunun ve çabasının ortaya çıkardığı kitle iletişim araçlarının temel malzemesi olarak tanımlanabilir. Buna karşılık kitle iletişim araçlarının ticari birer işletme haline gelmeleri ile birlikte ticari bir değere sahip olan haber tanımlanması zor bir hale gelmiştir⁴⁴. Bu zorluk da birçok tanıımı beraberinde getirmiştir. Örneğin Girgin'e göre⁴⁵ haber tanımları şu şekildedir :

- Bir kişi veya bir yerdeki olaylar hakkındaki bilgilerdir.
- Bir olayın raporudur.

⁴³Nuray Gökçek Karaca, "Kanunlarımızda Yer Alan Madde Başlıklarının Madde İçeriğiyle Uyumsuzluk Sorunu", **Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, Ocak 2001, s.65-71, s.65 vd.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.68.; Ercan Akyiğit, **İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı**, 2.Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2010, s.935.; Gökçe, **a.g.e.**, s.18.

⁴⁴ Aynur Boyer, "Haber Nedir, Nasıl Biçimlendirilir? Geleneksel ve İnternet Gazetelerindeki Farklılık ve Benzerlikler", **Humanities Sciences Akademik Dergisi**, Cilt:5, Yıl:2010, s.114-125, s.115.

⁴⁵ Atilla Girgin, **Haber Yazma Teknikleri**, İnkılap Yayınları, İstanbul, 1998, s.13.

- Bir olgu üzerinde edinilen bilginin anlatımıdır.
- Belirli bir yer ve zaman dilimi içerisinde gerçekleşmiş farklı olayların bilmeyen kişilere aktarımı faaliyetidir.
- Çevrede olan her şeydir.
- Gerçeğin toplumsal kurgusudur.
- Gerçek olan şeylerin özetidir.
- Herhangi bir konu hakkında yeni bilgilerdir.

Tokgöz'e göre⁴⁶ haber ise, bir olayın veya olayların hikâyesi yahut özetidir. Zira haberi yazan veya ileten gazetecilerin, haberi oluşturan olayı her zaman birebir görmeleri mümkün değildir. Genellikle gazeteciler, olayın veya olayların yaşanmasını müteakip bunlar hakkında bilgi, belge, resim, fotoğraf gibi sükelerin toplanması için görevlendirilirler. Diğer bir deyişle, olay veya olaylar basında gazeteciler tarafından öğrenildikten ve değerlendirildikten sonra yer almaktadır.

Her bir olayın haber olarak nitelendirilebilmesi elbette mümkün değildir. Bir olayın haber değeri taşıyabilmesi için ise birtakım özelliklerin bulunması gerekmektedir. Bir olayın haber değeri kazanabilmesi için her şeyden önce olayın okuyucuya, dinleyiciye veya izleyiciye yakın olması gerekir. Ortaya çıkan olayın, bu kişilere zamanında iletilmesi veya söz konusu olayın beklenmedik bir zamanda aniden ortaya çıkması gerekir. Ortaya çıkan olayın, sonuç ve önem açısından ilgi uyandırması veya kişiler arasında bir anlaşmazlık yaratması şarttır. Buradan hareketle, örneğin bir muhabir karşılaştığı olayın haber değerinin bulunup bulunmadığını ve söz konusu olayın hangi yönleri ile haber değeri taşıdığını kavrayabilecektir⁴⁷.

⁴⁶ Oya Tokgöz, **Temel Gazetecilik**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1981, s.51.

⁴⁷ Boyer, **a.g.m.**, s.117.

2.2.1.3. Çalışılan Gazete, Süreli Yayın, Haber Ajansı Veya Radyo Ve Televizyon Kuruluşunun Kamu Tüzel Kişiliğine Sahip Olmaması

Basın İş Kanunu'nun 2. maddesinin *"Birinci maddenin şümulü dahilinde bulunup da devlet, vilayet ve belediyeler ve iktisadi devlet teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında uygulanmaz."* hükmü gereğince kamu tüzel kişilerine ait işyerleri kapsam dışında bırakılmıştır⁴⁸.

Söz konusu hükümde belirtilen kamu tüzel kişiliğine sahip kurum ve kuruluşların çalıştırdığı kişiler hakkında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır⁴⁹. Örneğin yerel yönetimin çıkarmış olduğu günlük, haftalık veya aylık yayınlarında görev alan kişiler gazeteci olarak kabul edilemez⁵⁰. Bu kurumların işçi statüsünde çalıştırılan kişilerin yaptığı iş gazetecilik niteliğinde bulunsa dahi, bu kişiler Basın İş Kanunu kapsamına girmezler⁵¹.

Devlet tarafından kamu tüzel kişiliğini haiz olarak kurulmuş olan Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu'nu (TRT) düzenleyen 2954 Sayılı Türkiye Radyo ve Televizyon Kanunu'nun 49. maddesinde, Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu'nun hizmetlileri, yani memurlar, sözleşmeli personel ve geçici personel eliyle gördürüleceği hükmüne yer verilmiştir. Hal böyle olunca, Türkiye Radyo ve

⁴⁸Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.22.; Soyer, **a.g.m.**, s.616.; Uçum/Karataş, **a.g.m.**, s.579-580.; Şuğle, **a.g.e.**, s.80.; Gökçek Karaca, **İş İlişkileri ve Sorunları**, s.36.; Çetin Özek, "Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri İle İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet, **İÜHF**, Cilt:38, Sayı:1, 1962, s.60-99, s.67.; Şahin Çil, "Gazetecinin İş Güvencesi Uygulaması", **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı**, Legal Yayınları, İstanbul, 2006, s.154-188, s.157.; Şakar, **a.g.e.**, s.62.

⁴⁹Gökçek Karaca, **İş İlişkileri ve Sorunları**, s. 35.; Gökçe, **a.g.e.**, s.13.; Buna ilişkin verilmiş Yargıtay kararı için bkz. Y9HD 17.04.1973, 1972/22734 E. 1973/11505 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.23.

⁵⁰Soyer, **a.g.m.**, s.616.

⁵¹Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.21.

Televizyon Kurumu çalışanları hakkında Basın İş Kanunu hükümleri uygulanamayacaktır⁵². Yargıtay uygulaması da bu doğrultudadır⁵³.

Bunun yanında Basın Enformasyon Genel Müdürlüğü bünyesinde gazetecilik mesleğini yerine getirenler de Basın İş Kanunu kapsamına giremeyeceklerdir. Buna karşılık Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş ve özel hukuk tüzel kişiliğine sahip Anadolu Ajansı bünyesinde gazetecilik mesleğini ifa eden kişiler hakkında Basın İş Kanunu hükümleri uygulanır⁵⁴.

Yine Kanun hükmünün aksinden hareketle, sermayesinin yarısından fazlası kamu tüzel kişiliği bulunan kuruluşlara ait olmayan müesseselerde çalışan gazetecilerin, diğer koşulları taşımaları halinde Basın İş Kanunu hükümlerine tabi oldukları söylenebilecektir⁵⁵.

2.2.2. Fikir Ve Sanat İşinde Çalışma

Basın İş Kanunu'na göre bir kişinin gazeteci olarak sayılabilmesi için yukarıda sayılan koşullar yanında, ayrıca fikir ve sanat işlerinde çalışıyor olması koşulu da aranmaktadır. Söz konusu unsur bir gazete, süreli yayın veya haber ajansında çalışan kişilerden hangilerinin gazeteci sıfatını haiz olduğunu belirleyebilmek açısından önem arz etmektedir. Bu sebeple fikir ve sanat işlerinde çalışmayan fikir çalışanları Basın İş Kanunu bakımından gazeteci sayılmaz⁵⁶.

Bir kişinin gazeteci olarak nitelendirilebilmesi için iş sözleşmesinde, yapılan işin fikir ve sanat işi olarak öngörülmesi gerekmektedir. Bu anlamda işçinin fiilen fikir ve sanat işinde çalışmakla birlikte, sözleşmesinde bu nitelikte olmayan bir işin belirtilmiş olması tek başına gazetecilik sıfatını ortadan kaldırmaya yetmez⁵⁷.

⁵²Tuncay, **a.g.e.**, s.30.; Sümer, **a.g.e.**, s.37; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.73. Buna karşılık, bu kişiler için de Basın İş Kanunu hükümlerinin uygulanabileceğine ilişkin görüş için bkz. Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.22.

⁵³Y9HD 16.11.1995, 1995/33897 E. 1995/34287 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:24 Aralık 2018.

⁵⁴Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.73.

⁵⁵Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.22.

⁵⁶Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.5.

⁵⁷Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.28; Gökçe, **a.g.e.**, s.15.

5953 Sayılı Kanun, 212 Sayılı Kanun ile değiştirilmeden önce fikir işçilerinin kimler olduğu örnek gösterilmek suretiyle belirlenmişti. Söz konusu hüküm değiştirilmeden önce “*başmuharrirlik, muharrirlik, mesul müdür, yazı işleri müdürlüğü, istihbarat şefliği, muhabirlik, mütercimlik, musahhihlik, foto muhabirliği, ressamlık, karikatürcülük, istihbarat telsizciliği, radyoculuk, gazete müdürlüğü ve idare müdürlüğü gibi*” ifadesini içermekte ve hangi kişilerin fikir işçisi sayılacağını belirlemiş idi. Buna karşılık 212 Sayılı Kanun, hükümde yer alan örnekleri çıkarmış ve yerine “*fikir ve sanat işlerinde çalışanlar*” ifadesine yer vermiştir⁵⁸. Söz konusu değişiklik, doktrinde birçok tanımlamayı da beraberinde getirmiştir.

Tuncay’a⁵⁹ ve Göktaş/Çil’e göre⁶⁰, gazetecilik mesleğiyle doğrudan doğruya ilgili, fikren çalışan kişiler Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci sayılırlar. Gazetecilik fikir işçiliğinin özel bir türüdür. Her gazeteci fikir işçisi olarak nitelendirilebilirken; her fikir işçisi gazeteci olarak nitelendirilemeyecektir.

Özek’e göre⁶¹, Basın İş Kanunu’nda yer alan fikir ve sanat işi kavramı ile, çalışan kişilerin fikri uğraşlarının bedensel uğraşlarından fazla olmasının gerekliliği anlaşılmalıdır.

Şuğle’ye göre⁶², fikir ve sanat işleri ayrı işlerdir. Bu nedenle bir kişinin gazeteci sayılabilmesi için fikir veya sanat işinde çalışıyor olması gerekmektedir. “*Fikir ve sanat*” ifadesinin kullanılmasındaki amaç, yapılan işin, bir haberin yazılması gibi tümüyle fikirsel işin veya bir çizimin yapılması gibi sanatsal işin bir arada değerlendirilmesinin sağlanmasıdır. Basın İş Kanunu “*sanat işi*” kavramını kullanırken, gazeteciliğe yönelik resim, çizim, karikatür gibi sanat yönü daha ağır basan bazı işlere işaret etmeyi amaçladığından, bu tür çalışmalarda bulunan kişiler de gazeteci olarak nitelendirilecektir. Diğer bir ifadeyle, gazetecilik mesleğinin haberlerin yazılı iletilmesi ile sınırlı olduğu düşünülemez. Haberlerin her türlü

⁵⁸Özek, **a.g.e.**, s.804.

⁵⁹Tuncay, **a.g.e.**, s.31-32.

⁶⁰Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.6-7.

⁶¹Özek, **a.g.m.**, s.64; Özek, **a.g.e.**, s.803.

⁶²Şuğle, **a.g.e.**, s.66.

anlatım yoluyla iletilmesi kabul edilmelidir. Bu kapsamda yalnızca edebi anlatım değil; grafik veya fotoğraflık anlatımlar, hatta görsel ve işitsel anlatımlar da gazeteci olarak nitelendirilme için geçerlidir⁶³. Kanımızca da söz konusu hükümlerin böylesine yorumlanması hem gazetecilerin lehine olacak, hem de Basın İş Kanunu'nun amacına hizmet edecektir.

Gökçek Karaca'ya göre⁶⁴, Basın İş Kanunu hükümleri fikri olarak yürütülen tüm işler için değil, bu işlerin özel bir türünü oluşturan yalnızca gazetecilik mesleğine özgü sanat işleri için uygulama alanı bulacaktır. Fikir ve sanat işi dışındaki fikir işleri ise, 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirilecektir. *“Fikir ve sanat işinde çalışma”* kavramı ile amaçlanan gazetecilik mesleğinin ifa edilmesidir. Buna göre gazeteci, fikir ve sanat işlerinde gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili fikri bir çalışma yürüten kişi olarak tanımlanacaktır.

Gökçe'ye göre⁶⁵, sanat ve fikir işinin yapılması ile anlatılmak istenilen fikren çalışmaların bedensel çalışmalara göre daha baskın durumda olmasıdır. Bu anlamda Basın İş Kanunu hem sanat hem de fikir işi ile uğraşanları kapsamı içine almaktadır.

İncelenmesi gereken bir diğer durum da, fikir ve sanat işlerinde çalışan kişiler açısından yapılan işin önemidir. Örneğin *“bir gazetede tarih yazıları yazan, bulmaca hazırlayan, satranç yazıları yazan, tıp veya hukuk sorularını yanıtlayan veya çizgi roman hazırlayan kişiler gazeteci olarak kabul edilebilecek midir?”* sorusuna cevap vermek gerekir.

Bu konuda, bir kimsenin Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olup olmadığını belirlemede, bu kişilerin görmekte olduğu çalışmanın içeriği önemlidir. Bu noktada enformasyon ve güncellik kavramlarından yararlanılması gerekmektedir. Bir kişinin gazeteci sıfatını kazanabilmesi için, bu kişinin çalışmasının kamuoyuna enformasyon sunma amacı taşıması ve çalışmanın az veya çok güncellik ile ilişkisinin bulunması gerekir. Örneğin tarihi olayları sürekli bir yayında nakleden kişinin, bu olayların günümüz olayları ile bağlantıları kurulmadığı sürece gazetecilik

⁶³Şuğle, **a.g.e.**, s.66.; Başterzi, **İş İlişkisinin Kurulması**, s.30-31.; Sümer, **a.g.e.**, s.40.

⁶⁴Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.75.

⁶⁵Gökçe, **a.g.e.**, s.15.

uğraşında bulunduğu söylenemeyecektir. Burada yapılan iş geçmişte yaşanan birtakım olayların anlatımından ibarettir. Bu sebeple bu kişilere gazetecilik sıfatının tanınması isabetli olmayacaktır⁶⁶. Yine aynı şekilde sağlık köşesinde soruları yanıtlayan doktor veya hukuk köşesinde güncel hukuk konularını yazan avukatın yaptığı işin fikir işi; şiir köşesinde şiirlerini yayınlayan şairin yaptığı işin sanat işi olduğu aşikârdır. Ancak söz konusu kişilerin gazetecilik faaliyeti gerçekleştirdiklerini söylemek mümkün olmayacaktır. Bu noktada bilgi ve güncellik unsurlarını barındıran işler, fikir ve sanat işi olarak gazetecilik faaliyeti olarak değerlendirilmelidir. Bu noktada belirleme yapılırken, enformasyon⁶⁷ ve güncellik kavramlarından yararlanması gerekir. Basın İş Kanunu kapsamına giren bir işyerinde fikri olarak çalışan bir kişinin faaliyeti enformasyon ve güncellik unsurlarını da barındırıyorsa, yapılan faaliyet gazetecilik faaliyeti olarak nitelendirilecektir. Buna karşılık, Basın İş Kanunu kapsamına giren bir işyerinde çalışmakla birlikte fikri olarak çalışan bir kişinin faaliyeti enformasyon ve güncellik unsurlarından yoksunsa, yapılan faaliyet gazetecilik olarak değerlendirilemeyecektir. Bu şekilde Basın İş Kanunu kapsamına giren bir işyerinde gazetecilik mesleği ile doğrudan ilgili olmayan işlerde çalışan kişiler, fikri olarak çalışan kişiler olsalar dahi 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamına tabi olacaklardır⁶⁸. Belirlenen ölçütler bakımından Türk hukuk sisteminde henüz açık bir tanım olmadığından dolayı her somut olayın özelliğine göre belirleme yapılmalıdır. Bu noktada yazar, muhabir, foto muhabiri, redaktör, ressam, karikatürist, genel yayın müdürü, sayfa sekreteri, servis şefi, çevirmen, düzeltmen gibi işlerle uğraşan kişilerin gazeteci olarak kabul edilmesi gerektiği⁶⁹; buna karşılık aynı gazetede muhasebe, reklam, satış, personel, pazarlama, ulaştırma gibi yardımcı teknik ve hizmet alanlarında çalışan kişilerin ise gazeteci olarak kabul edilemeyeceği ileri sürülmektedir⁷⁰.

⁶⁶Şuğle, **a.g.e.**, s.76.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.7.; Şuğle, **a.g.m.**, s.29.; Soyer, **a.g.m.**, s.621.

⁶⁷Enformasyon :haber ve bilgi verme.

⁶⁸Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.79-80.; Tuncay, **a.g.e.**, s.38.; Turhan Esener, **İş Hukuku**, 3. Bası, Sevinç Matbaası, Ankara, 1978, s.67-68.; Suphi Nahit Okay, “Basın Sanayinde Çalışma Mevzuatı Prensipleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 21. Kitap, 1970, s.83-102, s.92-93.; Şuğle, **a.g.m.**, s.29-30.

⁶⁹Tuncay, **a.g.e.**, s.31-32.; Soyer, **a.g.m.**, s.619.

⁷⁰Sümer, **a.g.e.**, s.40.

Konuya ilişkin olarak Yargıtay, “*Fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin ifasına dair ve doğrudan doğruya ilgili alanlarda çalışmayı ifade eder.*” tanımına yer vermiştir⁷¹.

Yargıtay, çeşitli kararlarında bazı sığata sahip kişileri Basın İş Kanunu’na göre gazeteci olarak nitelendirmiştir. Bunlar :

- Özel bir televizyonda program yapımcısı ve sunucusu veya editörü⁷²,
- Radyo programcısı ve radyo müdürü⁷³,
- Özel bir televizyon kanalında yayın akışı planlayıcısı⁷⁴,
- Haber ajansı istihbarat şefi⁷⁵,
- Personel şefi⁷⁶,
- Genel müdür yardımcısı⁷⁷,
- Haber ajansı editörü⁷⁸,
- Özel radyo ve televizyon kanalında haber muhabiri⁷⁹,
- Özel radyo kanalında haber bülteni editörü ve sunucu⁸⁰,
- Haber ajansı muhabiri⁸¹,
- Gazete yazı işleri müdürü⁸²,
- Prodüktör⁸³,
- Fotoğrafçı/foto muhabiri⁸⁴,

⁷¹Y9HD 31.03.2009, 2008/30660 E. 2009/8953 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

⁷²Y7HD 02.06.2014, 2014/5003 E. 2014/12131 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.; Y9HD 02.03.2017, 2017/1178 E. 2017/2991 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 6 Ağustos 2019.

⁷³Y9HD 21.06.2018, 2015/20549 E. 2018/13466 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 6 Ağustos 2019.

⁷⁴Y9HD 23.11.2015, 2014/20789 E. 2015/33082 K. (çevrimiçi) Karar Ara, E.T.: 25 Kasım 2018.

⁷⁵Y9HD 05.06.2001, 2001/4131 E. 2001/9544 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

⁷⁶Y9HD 05.02.2018, 2015/8604 E. 2018/1446 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 6 Ağustos 2019.

⁷⁷Y9HD 29.09.2014, 2012/29523 E. 2014/28462 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 6 Ağustos 2019.

⁷⁸Y9HD 26.10.2015, 2015/14659 E. 2015/29779 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

⁷⁹Y9HD 17.02.2009, 2007/34332 E. 2009/2754 K. (çevrimiçi) Kamu-İş, E.T.: 25 Kasım 2018.; Y9HD 20.05.2010, 2008/25166 E. 2010/14021 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018; Y9HD 18.02.2015, 2013/11048 E. 2015/7254 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 6 Ağustos 2019.

⁸⁰Y9HD 02.11.2015, 2014/17945 E. 2015/30671 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

⁸¹Y9HD 10.11.1999, 1999/13623 E. 1999/16996 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.; Y9HD 02.11.2015, 2014/18040 E. 2015/30675 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

⁸²Y9HD 01.12.1999, 1999/15662 E. 1999/18182 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.; Y22HD 28.05.2015, 2014/8429 E. 2015/18923 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 6 Ağustos 2019.; YHGK 07.06.2017, 2015/9-2310 E. 2017/1086 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 6 Ağustos 2019.; Y9HD 26.10.2015, 2014/15270 E. 2015/29955 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 6 Ağustos 2019.

⁸³Y9HD 03.07.2001, 2001/6900 E. 2001/11239 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

- Haber yönetmeni⁸⁵,
- Gazete düzeltmeni⁸⁶,
- Sayfa editörü ve haber müdürü⁸⁷,
- Spor yorumcusu⁸⁸,
- Televizyon spor programı muhabiri⁸⁹,
- Spor sayfası sekreteri⁹⁰,
- Spor yazarı ve muhabiri⁹¹,
- Spor sayfası grafikeri⁹²,
- Özel bir televizyon kanalında spor haberleri koordinatörü⁹³,
- Gazete haber merkezi müdürü⁹⁴,
- Gece editörü⁹⁵,
- Kameraman/haber kameramanı⁹⁶,
- Haber ajansı/gazete Ankara temsilcisi⁹⁷,

Buna karşılık Yargıtay'a göre bazı sığata sahip kişiler hakkında Basım İş Kanunu hükümleri uygulanamaz. Bunlar :

- Gazete işyerinde çalışan güvenlik görevlisi⁹⁸,

⁸⁴Y9HD 24.02.2000, 1999/19854 E. 2000/2080 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.; Y9HD 03.04.2014, 2014/496 E. 2014/11244 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

⁸⁵Y9HD 29.01.2001, 2000/16836 E. 2001/1373 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.14-15; Y9HD 13.05.2014, 2012/16653 E. 2014/15508 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.; YHGK 29.03.2006, 2006/9-82 E. 2006/118 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

⁸⁶Y9HD 23.09.1997, 1997/9746 E. 1997/16258 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.18.

⁸⁷Y22HD 27.05.2014, 2013/31858 E. 2014/14826 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 6 Ağustos 2019.

⁸⁸Y9HD 24.02.2015, 2013/9508 E. 2015/7896 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 6 Ağustos 2019.

⁸⁹Y22HD 27.03.2018, 2017/11734 E. 2018/7875 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 6 Ağustos 2019.

⁹⁰Y9HD 14.04.2008, 2007/14130 E. 2008/8314 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

⁹¹Y9HD 21.03.2016, 2014/35444 E. 2016/6557 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

⁹²Y9HD 29.02.2016, 2016/31172 E. 2016/4148 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

⁹³Y9HD 14.09.2015, 2014/12824 E. 2015/25388 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

⁹⁴Y9HD 27.05.1986, 1986/3076 E. 1986/5476 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.19.; Y9HD 15.04.2014, 2012/13294 E. 2014/12682 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

⁹⁵Y9HD 20.03.2012, 2009/47961 E. 2012/9001 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

⁹⁶Y9HD 10.10.2011, 2011/20769 E. 2011/36209 K., Sümer, **a.g.e.**, s.43.; Y9HD 14.12.2015, 2014/22688 E. 2015/35181 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.; Y9HD 06.05.2014, 2012/14452 E. 2014/14592 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.; Y9HD 06.05.2014, 2012/14456 E. 2014/14596 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.; Y9HD 27.02.2014, 2012/983 E. 2014/6315 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.; Y22HD 28.01.2015, 2013/23163 E. 2015/1340 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

⁹⁷Y9HD 17.04.2014, 2012/8157 E. 2014/13085 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

- Gazete işyerinde paketçi olarak çalışanlar⁹⁹,
- Gazete işyerinde çalışan makine operatörü¹⁰⁰,
- Gazete işyerinde çalışan muhasebeci¹⁰¹,
- Sayfa tasarımcısı¹⁰²,
- Polis telsizi dinleyerek öğrenilen olayları haber haline getiren çalışan¹⁰³.

Yargıtay'ın vermiş olduğu son karar önem arz etmektedir. Yargıtay 21. Hukuk Dairesi söz konusu kararda aynen

“Uyuşmazlık, gece muhabiri olan davacıya ait çalışmaların 5953 sayılı Yasa kapsamında kalıp kalmadığı ve davacının 506 sayılı Yasa'nın Ek-5. Maddesinde yer alan itibari hizmet süresinden yararlanıp yararlanmayacağı noktasında toplanmaktadır.

506 Sayılı Yasa'nın Ek-5/I-a bendine göre 212 Sayılı Kanun'la değiştirilen 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetleri Düzenleyen Kanun kapsamına tabi olarak çalışan sigortalılar itibari hizmet süresinden yararlanırlar. Uyuşmazlığa çözüm aranırken sözü edilen 1/a bendinin yollamada bulunduğu 5953 Sayılı Yasa'nın 2/2 Sayılı Yasa ile değişik 1. Maddesinin öngördüğü “fikir ve sanat işlerinde çalışma” koşulu üzerinde durulmalıdır. Sözlük anlamında fikir, zihnin bir şey hakkında edindiği ve kurduğu kavram, bir şeyin zihinde temsili ve düşünülmesidir. Sanat ise, bu duygunun, bir tasarımın veya güzelliğin ifadesinde kullanılan metotların tümü ve bu metotlar sonucunda ulaşılan üstün yaratıcılıktır. Görüldüğü üzere fikir ve sanat işlerinde çalışma zihinsel bir faaliyeti ve yaratıcılık yeteneğini gerektirmektedir. Somut olayda, davacının davalı işyerlerinde gece muhabiri olarak çalıştığı, polis telsizlerini dinleyerek öğrendikleri olayları haber haline getirerek çalıştıkları televizyonların haber merkezlerine ilettikleri, davacının çalışmasının bu haliyle 5953 Sayılı Yasa'nın 2/2 Sayılı Yasa ile değişik 1. Maddesinin öngördüğü “fikir ve sanat işlerinde çalışma” olarak nitelendirilemeyeceği, davacının 5953 Sayılı Yasa kapsamında bulunmadığından 506 sayılı Yasa'nın Ek-5. Maddesinde yer alan itibari hizmet süresinden yararlanamayacağı anlaşılmakla mahkemeye bu maddi ve hukuki olgular gözetilerek davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.”

ifadelerine yer vererek, bir çalışanın gazeteci olarak nitelendirilebilmesi için yapılmakta olan işin fikir ve sanat işleri ile ilgili olması gerektiğine ve bu kapsamda bir çaba gösterilmesi gerektiğine işaret edilmiştir. Kanımızca Yargıtay'ın kararı isabetlidir. Zira daha önce de incelendiği gibi, bir çalışanın Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olarak nitelendirilebilmesi için yaptığı işin, insanların haber

⁹⁸Y9HD 25.09.2002, 2002/3191 E. 2002/17598 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

⁹⁹Y9HD 25.09.2002, 2002/3193 E. 2002/17600 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.12.

¹⁰⁰Y9HD 25.09.2002, 2002/3194 E. 2002/17601 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

¹⁰¹Y9HD 18.11.1971, 1971/19051 E. 1971/22744 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.20.

¹⁰²Y9HD 12.06.2014, 2012/4922 E. 2014/19138 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

¹⁰³Y21HD 06.06.2011, 2010/3638 E. 2011/5220 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

alma hakkına ve merak duygusunun giderilmesine hizmet etmesi ve aynı zamanda ortaya konulan işin bir zihin ürünü olması gerekmektedir. Yargıtay'ın önüne gelen uyuşmazlıkta polis telsizinin dinlenerek olayların haber merkezine aynen iletilmesinde tabiri caizse fikri bir uğraş bulunmamaktadır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir kararında¹⁰⁴, özel bir televizyonda program yapımcısı ve sunucusu olarak “*oto performans*” adlı programı hazırlayıp sunan kişinin basın kartına sahip olmaması ve meşgul olunan işin haberlerle ilgili bir birimle ilişkili olmaması sebebiyle bu kişiyi gazeteci olarak kabul etmemiştir. Ancak Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin önüne gelen somut uyuşmazlıkta özellik arz eden bir hal bulunmaktadır. İlgili karar incelendiğinde Yüksek Mahkeme'nin, davacı ile işveren arasında iş sözleşmesi bağlamında bir bağımlılığın bulunmaması, söz konusu programın davacı tarafından hobi olarak yapılması ve karşılığında ücret alınmamasından dolayı böyle bir karar verdiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle kanımızca otomobillerle alakalı yenilikleri aktaran ve bu anlamda bilgi sağlayan bir televizyon programını bir iş sözleşmesine bağlı olarak yapan kişi gazeteci olarak sayılabilecektir.

Yine bu noktada günümüzde televizyonlarda oldukça yer edinen magazin programlarında görev alan çalışanların gazeteci olarak nitelendirilip nitelendirilemeyeceği üzerinde durulmasında fayda bulunmaktadır. Her ne kadar buna ilişkin bir Yargıtay kararına rastlanılamamışsa da, çoğunlukla ünlü kişilerin hayatını konu alan magazin programlarında görev alan kişilerin de gazeteci olarak kabul edilmesi gerektiği görüşümdedir. Zira özellikle ülkemiz göz önüne alındığında ünlü kişilerin özel yaşantılarını merak eden insan sayısı hiç de azımsanamayacak kadardır. Bu kişiler için ünlü kişilerin ne yaptıkları, hangi mekânlara gittikleri, kimle aşk yaşadıkları, yaz tatilini nerede geçirdiği gibi hususlar haber değeri taşımaktadır. Sayılan bu hallerin bir grup insan için merak konusu olmaması, hatta önemsiz ve haber değeri olmaması da kanımızca söz konusu durumu değiştirmeyecektir. Bu sebeple bir spor haberi sunan muhabiri gazeteci olarak kabul eden Yargıtay kararları bulunmakta ise, magazin programının hazırlanmasında veya sunulmasında görev

¹⁰⁴Y22HD 13.12.2014, 2013/24762 E. 2014/34234 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

alan çalışanların da gazeteci olarak nitelendirilmeleri gerekecektir. Zira spor haberleri de tıpkı magazin haberleri gibi, bir grup insan için oldukça önem arz etmekte iken; diğer bir grup insan için neredeyse hiçbir öneme sahip değildir.

Yargıtay, çalışan kişinin hangi kanun kapsamında çalışması hususunu kamu düzeni olarak nitelendirmiş ve hakim tarafından re'sen dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir¹⁰⁵.

2.2.3.Çalışmanın İş Sözleşmesine Dayanması

Gazeteci ile işvereni arasındaki hukuki ilişkinin temeli iş sözleşmesidir. Bu sözleşme ile klasik anlamda, gazeteci bir işverene bağlı olarak iş görme, işveren de bunun karşılığında ücret ödeme borcu altına girer. Daha önce de belirtildiği üzere, yapılan iş ücret karşılığı yapılmıyorsa iş sözleşmesinden ve bu sebeple de gazeteci kavramından söz edilemez¹⁰⁶.

Bu noktada gazetecinin iş görme borcunun kapsamı iş sözleşmesi ile saptanır. Gazeteci sıfatının kazanılabilmesi için iş sözleşmesinin varlığı şarttır. Buna karşılık söz konusu sözleşmenin tam süreli-kısmi süreli veya belirli süreli-belirsiz süreli olması herhangi bir farklılık yaratmayacaktır¹⁰⁷.

İş sözleşmesinin bir diğer olmazsa olmaz koşulu ise bağımlılık unsurudur. Zira iş sözleşmesi bir çalışanın, bağımlı olarak iş görmeyi üstlendiği bir sözleşmedir. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun varlığı konusunda doktrinde görüş birliği bulunmaktadır¹⁰⁸. İş sözleşmesinde bağımlılık unsuruna kanuni tanımlarda da yer verilmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesinde yer alan tanıma göre "*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği*

¹⁰⁵Y9HD 25.04.2016, 2015/1671 E. 2016/10248 K. (çevrimiçi) Lexpera, E.T.: 25 Kasım 2018.

¹⁰⁶Sümer, **a.g.e.**, s.44-45.

¹⁰⁷Sümer, **a.g.e.**, s.45.

¹⁰⁸ Süzek, **a.g.e.**, s.233.; Ferit Hakkı Saymen, **Türk İş Hukuku**, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1954, s.395.; M. Kemal Oğuzman, **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, Cilt:1, 4. Bası, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1978, s.; Esener, **a.g.e.**, s.126-127.; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri**, 5. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2014, s.167.; Oğuzman, **Fesih**, s.4.; Seza Reisoğlu, **Hizmet Akdi**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1968, s.38.; Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, 6. Bası, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2014, s.352.

sözleşmedir.” İş Kanunu’nun 8. maddesinde yer alan tanıma göre de “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.” Bağımlılık unsurunun iş sözleşmesinin olmazsa olmaz unsurlarından biri olduğuna Anayasa Mahkemesi’nin bir kararında da yer verilmiştir¹⁰⁹. Yine aynı şekilde birçok Yargıtay kararında da, bağımlılık unsurunun iş sözleşmesinin kurucu unsurlarından olduğu belirtilmiştir¹¹⁰.

İş sözleşmesinin varlığından bahsedilebilmesi için aranan unsurlardan biri olan bağımlılığın bir ekonomik veya teknik bağımlılık olarak değil, daha çok kişisel ve hukuki bir bağımlılık olarak algılanması gerekmektedir. Zira işverenin emir ve otoritesi altında çalışan, işverenin vereceği emir ve talimatlara göre iş görmek durumunda olan işçinin iş sözleşmesinde bağımlılığı daha çok kişiliği ile ilgilidir. Başka bir deyişle, iş sözleşmesi diğer iş görme sözleşmelerinden farklı olarak bir otorite ve bağımlılık ilişkisi barındırmaktadır ve işveren çalışanın kişiliği üzerinde diğer iş görme sözleşmelerinde bulunmayan birtakım yetkilere sahiptir. İş sözleşmesinde işçi işgücünü işverenin yararlanmasına sunmaktadır ve işçinin işgücü de kişiliğinin ayrılmaz bir parçasıdır¹¹¹.

İşçi iş görme borcunu işverenin yönetimi, gözetimi ve denetimi altında yerine getirmektedir. İşçinin verilen talimatlara uyma borcu bulunmaktadır. İşverenin hem işin görülmesine, hem de işçilerin işyerindeki davranışlarına ilişkin verdiği talimatlara uyma borcu işçinin kişisel bağımlılığının somut örnekleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer bir ifade ile, işin görülmesi sürecinde işçinin faaliyetlerini, çalışma biçimini, yeri, zamanı ve işyerindeki davranışları düzenleyici talimatlar veren işveren işçiyi kişisel bağımlılığı altında tutmaktadır. Diğer iş görme sözleşmelerinde ortaya çıkabilecek talimat verme durumları ise genellikle yalnızca edim sonucuna yönelik olacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinde işverenin verdiği

¹⁰⁹ AYM 26-27.09.1967 T. 1963/336 E. 1967/29 K. sayılı kararı, RG Yayın Tarihi:19.10.1968, Sayı:13031.

¹¹⁰ Y9HD 13.07.2009, 2008/876 E. 2009/20602 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:11 Ağustos 2019.; Y9HD 11.10.2016, 2016/15883 E. 2016/17663 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:11 Ağustos 2019.; Y9HD 22.02.2010, 2008/10530 E. 2010/4617 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:11 Ağustos 2019.; Y9HD 19.02.2019, 2016/21807 E. 2019/4065 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:11 Ağustos 2019.; Y9HD 20.12.2018, 2016/7156 E. 2018/23739 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:11 Ağustos 2019.

¹¹¹ Süzek, a.g.e., s.233-234.

talimatlar hem işçinin iş görme edimine, hem de bu edimin yerine getirilmesi sürecinin organize edilmesine yöneliktir¹¹².

Yine aynı şekilde iş sözleşmesine bağlı olarak iş gören bir işçinin, işverenin bağımlılığı altında çalışması durumu bir özel hukuk sözleşmesinin tarafları arasında bulunması gereken eşitliği de bozar. İş sözleşmesinde bulunan otorite ilişkisi iş sözleşmesinin tarafları arasında kaçınılmaz bir hukuki hiyerarşi yaratır. Ancak işçi söz konusu hiyerarşiyi iradi olarak kabul ettiğinden, işçi ile işveren arasında iş sözleşmesi ile kurulan hiyerarşi ve bağımlılık ilişkisi aynı zamanda hukuki bir bağımlılığı da içermektedir¹¹³.

Bu noktada bahsi geçen bağımlılık unsuru iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayırmaktadır. Örneğin eser sözleşmesi, taraflardan birinin (yüklenici) belli bir bedel karşılığında diğer tarafa (iş sahibi) eser meydana getirmeyi üstlendiği bir sözleşmedir (TBK m. 470). Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararda da¹¹⁴, eser sözleşmesinin bir iş görme borcu doğuran sözleşme olmakla birlikte önemli olanın çalışmaktan ziyade bu çalışma neticesinde ortaya çıkan sonuç olduğuna; eser sözleşmesinde ücretin belirli bir süre çalışıldığı için değil, netice için ödendiğine ve iş sözleşmesindeki gibi kişisel ve hukuki bir bağımlılığın olmadığına işaret edilmiştir. Gerçekten de eser sözleşmesinde iş sözleşmesinden farklı olarak, yüklenici sözleşmenin diğer tarafı olan iş sahibinden emir ve talimat almaksızın bir neticeyi meydana getirmek için bağımsız olarak çalışmaktadır. Önemli olan eserin meydana getirilmesidir ve yüklenici yalnızca sonuçtan sorumludur. Yüklenici işçilerden farklı olarak, işin yapılması esnasında iş sahibinin bağımlılığı altında değildir. Eserin meydana getirilmesinde dilediği yöntemi, tekniği, araçları kullanmakta ve ifa zamanı içerisinde olduğu sürece dilediği zaman içerisinde, gerektiği takdirde başkalarını da çalıştırmak suretiyle faaliyet sürdürmekte serbesttir.

Yine aynı şekilde bağımlılık ve ücret unsurları iş sözleşmelerini, iş görme sözleşmeleri içerisinde yer alan vekâlet sözleşmelerinden ayırıcı özelliğe sahiptir.

¹¹² Süzek, **a.g.e.**, s.234.

¹¹³ Süzek, **a.g.e.**, s.234.

¹¹⁴ Y9HD 26.10.2015, 2015/30228 E. 2015/29979 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 11 Ağustos 2019.

Vekâlet sözleşmesi, vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya işlemini yapmayı üstlendiği bir sözleşmedir (TBK m.502). Vekâlet sözleşmesinde de vekil vekâlet verenin açık olan talimatı ile bağlıdır (TBK m.505). Ancak vekil, iş sözleşmesinden farklı olarak işin yapılması sürecinde vekâlet verenin emir ve otoritesi altında olmaksızın, dilediği yer ve zamanda verilen işi bağımsız bir şekilde yerine getirmekte serbesttir¹¹⁵. Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda¹¹⁶, vekilin kural olarak iş sahibinin talimatları ile bağlı olmadığına ve vekâlet sözleşmesinin varlığı için ücretin zorunlu bir unsur olmadığına, oysa ücretin iş sözleşmesi için zorunlu bir unsur olduğuna işaret edilmiştir.

Ücret, iş görme ve bağımlılık unsurları gazeteciler ile işverenleri arasındaki iş sözleşmeleri için de zorunlu unsurlardır¹¹⁷. Yargıtay da vermiş olduğu bir kararda¹¹⁸ şirket hissesi sahibi ve şirket genel müdürü olarak görev yapan kişinin, iş sözleşmesi için aranan bağımlılık unsurunun bulunmaması sebebiyle gazeteci olarak nitelendirilemeyeceğine hükmedilmiştir. Buna karşılık çalışan ile işvereni arasındaki bağımlılık unsuru gazeteciler bakımından daha gevşektir¹¹⁹. Bunun başlıca sebebi ise Anayasa'nın 26. ve 28. maddelerinde düzenlenen düşünce ve basın özgürlüğüdür. Basın özgürlüğüne 5187 Sayılı Basın Kanunu'nun 3. maddesinde de yer verilmiştir. Söz konusu özgürlük bilgi edinme, yayma, eleştirme, yorumlama ve eser meydana getirme haklarını kapsamaktadır. Basın özgürlüğü iş sözleşmesi kapsamında değerlendirildiğinde, gazetecinin işverene olan bağımlılığının daha gevşek bir yapıya sahip olduğu söylenmelidir¹²⁰.

Anayasa'nın güvenceye almış olduğu basın ve düşünce özgürlüğü, gazetecinin kendi işvereni karşısında da korunmasını gerektirmektedir¹²¹. Zira gazetecinin mesleğini gereği gibi yapabilmesi, kamuoyunu bilinçlendirme ve kamuoyu yaratma işlevlerini doğru bir şekilde yerine getirebilmesi için gazetecinin

¹¹⁵ Süzek, **a.g.e.**, s.238.

¹¹⁶ Y9HD 24.10.2011, 2009/24493 E. 2011/39002 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 11 Ağustos 2019.

¹¹⁷ Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.97.

¹¹⁸ Y22HD 28.05.2014, 2013/12453 E. 2014/14957 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 13 Ağustos 2019.

¹¹⁹ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.63.

¹²⁰ Ayhan Görmüş, "Basın İş Sözleşmesi", **Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:21, Sayı:5-6, Ağustos-Kasım 2008, s.60-69, s.61, Gökçe, **a.g.e.**, s.25.

¹²¹ Şakar, **a.g.e.**, s.49.

bağımsız olması gerekmektedir. Bu hususa Türkiye Gazeteciler Hak ve Sorumlulukları Bildirgesi'nin "*Gazetecinin Sorumluluğu*" maddesinde de yer verilmiştir. İlgili maddeye göre "*Gazeteci; basın özgürlüğünü, halkın doğru haber alma, bilgi edinme hakkı adına dürüstçe kullanır. Bu amaçla her türlü sansür ve oto sansürle mücadele eder. Gazeteci, önce halka ve gerçeğe karşı sorumludur. Bu sorumluluk kamu otoriteleri ve işvereni olan sorumluluklarından önce gelir. Bilgi ve haber ile özgür düşünce, herhangi bir ticari mal ve hizmetten farklı olarak toplumsal nitelik taşır. Gazeteci, ilettiği haber ve bilginin sorumluluğunu üstlenir. Gazetecinin özgürlüğünün içeriğini ve sınırlarını, öncelikle sorumlulukları ile meslek ilkeleri belirler.*" Buna göre örneğin bir köşe yazarı günlük siyasi olayları değerlendirirken tamamıyla basın özgürlüğünün gerektirdiği serbestliğe sahip olabilmelidir. Gazeteci görüşünü aktarırken ve yorumlarını yaparken işvereninden talimat alamamalıdır¹²². Bu güvencenin bir diğer görünümü ise Basın İş Kanunu'nun 11. maddesinde düzenlenen fesih halidir. Bu hükme göre, bir gazete veya derginin "*veçhe ve karakteri (dünya görüşü veya siyasi çizgisi)*" gazetecinin şöhretini veya manevi menfaatlerini ihlâl edecek derecede değişikliğe uğrarsa, gazetecinin iş sözleşmesini ihbar süresi beklemezsizin haklı nedenle derhal fesih hakkı bulunmaktadır. Söz konusu hüküm, gazeteci ile işvereni arasındaki iş sözleşmesinin diğer hizmet sözleşmelerinden farklı bir nitelikte olduğunu göstermektedir¹²³.

Gazeteci ile işvereni arasında akdedilen iş sözleşmesi ile genel anlamda iş sözleşmelerinde bulunan bağımlılık unsuru bir değildir. Zira teknolojik gelişmeler sayesinde bir köşe yazarının yazılarını evinden yazarak internet yolu ile gazeteye gönderebilmesi söz konusu bağımlılığı gazeteciler açısından daha da zayıflatmıştır¹²⁴.

Yukarıda açıklandığı üzere iş sözleşmesinin varlığı için gerekli olan ücret, bağımlılık ve iş görme unsurları gazetecilik sıfatının kazanılabilmesi için gerekli olduğundan, serbest gazeteci olarak çalışan kişiler Basın İş Kanunu kapsamında

¹²² Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.64.

¹²³ Şakar, **a.g.e.**, s.50.

¹²⁴ Öner Eyrenci, "Basın İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışmalar", **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Legal Yayınları, İstanbul, 2006, s.73-83, s.75.

gazeteci sayılamazlar. Serbest gazeteciler veya bağımsız gazeteciler, kişisel çabaları ve meslek becerileri ile elde ettikleri haber, resim, fotoğraf ve yazıları çeşitli gazete ve haber ajanslarına belirli bir ücret karşılığında satan ve bu yolla gelir elde eden kişilerdir¹²⁵. Bu gibi durumlarda aradaki sözleşme genellikle yayım sözleşmesidir ve bu ilişkiden doğacak uyuşmazlığa taraflara eşit borç yükleyen Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır¹²⁶.

Bu anlamda gazete işvereni ile arasında iş sözleşmesi bulunmayan, gazetede yalnızca günlük siyasi yorumlar yazan bir öğretim üyesi veya politikacı da gazeteci olarak kabul edilemeyecektir¹²⁷.

Basın İş Kanunu kapsamında bir iş sözleşmesine bağlı olarak gerçekleştirilen bir çalışma olmadıkça, gazeteci olunamayacağı gibi, işveren sayılabilmek de mümkün değildir. Bu anlamda gazeteye bazı zamanlar makale gönderen veya yazdığı yahut çizdiği bir eseri devamlı gönderiyor, söz konusu eser her gün yayınlanıyor ve bunun karşılığında para alınmıyor olsa dahi, gazete sahibi ile bu kişi arasındaki ilişki Basın İş Kanunu kapsamı dışında kalır ve bu kişiler gazeteci sayılmadığı gibi, gazete sahibi de işveren sayılmaz¹²⁸. Zira bu gibi bir iş ilişkisinde, işveren sıfatının edinilebilmesi için söz konusu iş ilişkisinin iş sözleşmesine dayanması ve bu sözleşmeye bağlı olarak çalışan ile işveren arasında süreklilik ve bağımlılık ilişkisinin olması gerekir. Bu durumda bu kişiler arasında var olan iş ilişkisi yayım sözleşmesi olarak nitelendirilecek ve söz konusu iş ilişkisi Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olacaktır¹²⁹.

Gazetecinin, işveren ile arasındaki ilişkinin yayın sözleşmesinden değil, iş sözleşmesinden kaynaklandığının ileri sürülmesi halinde işçinin bu olguyu ispatla

¹²⁵Tuncay, **a.g.e.**, s.39.; Şakar, **a.g.e.**, s.52.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.8.; Semra Atılgan, **Türk Basınında İstihdam Sorunları ve Çözüm Yolları, Gazetecilerin Korunması**, Gazeteciler Cemiyeti Yayınları, İstanbul, 1991, s.27.

¹²⁶Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.45.; Oğuzman, **a.g.m.**, s.862.

¹²⁷Özek, **a.g.e.**, s.803.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.84.

¹²⁸Esener, **a.g.e.**, s.69-70.; Oğuzman, **a.g.m.**, s.862.; Sümer, **a.g.e.**, s.52.

¹²⁹Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.86.

yükümlü olduğu doktrinde ileri sürülmüştür¹³⁰. Bu noktada ücret bordrolarının bu konunun ispatı noktasında önemli bir rol üstlenebileceği de belirtilmiştir¹³¹.

Ancak maddi hukukun hakim tarafından uygulanması kuralı gereğince, daha önce de belirtildiği üzere Yargıtay haklı olarak işveren ile aradaki ilişkinin re'sen araştırılarak ortaya konulması gerektiğini belirtmiştir¹³².

Burada değinilmesi gereken bir diğer husus ise, gazetecilik mesleğinin seçilmiş ve başlıca gelir kaynağı olması gerekip gerekmediğidir. Bu hususta doktrinde görüş birliği bulunmamaktadır. Bu konuda ileri sürülen bir görüşe göre¹³³, gazeteci niteliğinin kazanılabilmesi için gazetecilik mesleğinin başlıca gelir kaynağı olması gerekmektedir.

Buna karşılık kanımızca daha doğru bulunan diğer bir görüşe göre ise¹³⁴, Basın İş Kanunu'nun 13. maddesinin 1. fıkrasında belirtildiği üzere, yapılan sözleşmede aksi belirtilmediği sürece gazetecinin dışarıda basınla ilgili olsun veya olmasın başkaca bir iş yapma konusunda serbestisi bulunduğundan, gazeteci sayılabilmek için gazetecilik mesleğinin başlıca gelir kaynağı olması gerekmez.

2.2.4. 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamı Dışında Kalma

Bir kişinin Basın İş Kanunu hükümlerine tabi gazeteci olarak sayılabilmesi için bir diğer koşul da İş Kanunu'ndaki işçi tanımı dışında kalmasıdır¹³⁵.

¹³⁰Özekes, **a.g.m.**, s.195. Yazara göre, eğer gazeteci iş sözleşmesinin ispatı için birtakım delillerin işverenin elinde bulunduğunu ileri sürmüştü, ispat yükü kendisinde kalmakla birlikte delil gösterme yükü işverene geçer.

¹³¹Şakar, **a.g.e.**, s.57.

¹³²Karar için bkz. Y9HD 25.04.2016, 2015/1671 E. 2016/10248 K. (çevrimiçi) Lexpera, E.T.: 25 Kasım 2018.

¹³³Tuncay, **a.g.e.**, s.37.; Şakar, **a.g.e.**, s.65.; Özek, **a.g.e.**, s.803.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.9.; Gökçe, **a.g.e.**, s.21.; Soyer, **a.g.m.**, s.626.; Atılğan, **Gazetecilerin Korunması**, s.27.

¹³⁴Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.83.; Oğuzman, **a.g.m.**, s.874.; Şuğle, **a.g.m.**, s.35.; Akyiğit, **a.g.e.**, s.935.; Sümer, **a.g.e.**, s.46.

¹³⁵Bu konuda 4857 Sayılı İş Kanunu bedeni ve fikri iş ayrımı yapmadığından ve her türlü iş hakkında uygulanacağından (İş K. m.1/2) bahisle, söz konusu Basın İş Kanunu'ndaki koşulun önemini yitirdiği ileri sürülmektedir. Bkz. Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.82.; Tuncay, **a.g.e.**, s.38.; Tuba Karahisar, "Basın İş Kanunu'na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları", **Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, Sayı:13, Yıl:2008, s.67-82, s.68.

Bir gazete, süreli yayın veya haber ajansında fikir ve sanat işleri dışında kalan veya özel radyo ve televizyonlarda haberlerle ilgili olan işler dışındaki¹³⁶ işlerde çalışan ve bu sebeple Basın İş Kanunu kapsamına girmeyen kişiler hakkında ise 4857 Sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır¹³⁷.

Özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimleri dışında kalan, örneğin muhasebe, reklam gibi birimlerinde çalışanlar, matbaa çalışanı, arşiv görevlisi, güvenlik görevlisi, teknik personel hakkında 4857 Sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır. Haberle ilgili birimlerde çalışan kişiler hakkında Basın İş Kanunu hükümlerinin uygulanabilmesi için yapılan işin fikir ve sanat işi olması gerekir. Bu kapsamda haberle ilgili birimde temizlik veya güvenlik işiyle meşgul olanlar hakkında da Basın İş Kanunu hükümleri uygulanamaz¹³⁸. Yargıtay da bir kararında¹³⁹, haber müdürü, muhabir, foto muhabiri, spiker, haber kameramanı gibi çalışanları gazeteci olarak nitelendirmişken; up-link görevlisi, şoför, diğer teknik ve idari personeli haberin oluşumunda doğrudan katkılarının olmaması sebebiyle gazeteci olarak nitelendirmemiştir.

3.İşveren

İşveren kavramı Basın İş Kanunu'nda tanımlanmış değildir. Bununla birlikte iş sözleşmesinin bir tarafı gazeteci diğer tarafı ise onu çalıştıran kişi olduğu göz önüne alınarak işveren tanımı yapılabilecektir. Basın İş Kanunu hükümleri çerçevesinde işveren, Türkiye'de yayınlanan gazete ve süreli yayınlar ile haber ajanslarında ve radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde gazeteci çalıştıran gerçek veya özel hukuk tüzel kişisi olarak tanımlanabilecektir¹⁴⁰. Gazete veya süreli yayını çıkaran kişinin gerçek veya tüzel kişi olması bu noktada önem arz etmemektedir. Yani basın iş hukukuna göre işveren bir şirket, dernek, vakıf ve hatta sendika gibi özel hukuk tüzel kişisi olabilecektir¹⁴¹. Buna karşılık, bir basın işletmesi

¹³⁶Y9HD 19.03.2002, 2001/19623 E. 2002/4369 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

¹³⁷Sümer, **a.g.e.**, s.47.

¹³⁸Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.34,48.; Tuncay, **a.g.e.**, s.31-32.; Soyer, **a.g.m.**, s.622.

¹³⁹Y9HD 31.03.2009, 2008/30660 E. 2009/8953 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 25 Kasım 2018.

¹⁴⁰Tuncay, **a.g.e.**, s.41.; Şakar, **a.g.e.**, 67.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.85.

¹⁴¹Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.88.; Tuncay, **a.g.e.**, s.29.

olmayan kurum ve kuruluşlar Basın İş Kanunu'na göre işveren olarak kabul edilemezler¹⁴². Bu noktada gazete, süreli yayın veya basın ajansının sahibi kişinin Türk vatandaşı olup olmaması da önem arz etmemektedir¹⁴³.

Ancak unutulmaması gerekir ki, kamu hukuku tüzel kişileri Basın İş Kanunu kapsamında işveren olarak nitelendirilemezler. Daha önce de incelendiği üzere, devlet, vilayet ve belediyeler ve iktisadi devlet teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası¹⁴⁴ bu teşekküllere ait olan şirketler işveren olamazlar. Dolayısıyla Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu ve Basın Enformasyon Genel Müdürlüğü Basın İş Kanunu kapsamında işveren niteliğini haiz değildir. Ancak Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş olan ve özel hukuk tüzel kişiliğine sahip olan Anadolu Ajansı Basın İş Kanunu kapsamında işveren niteliğine sahiptir¹⁴⁵.

Yine gazeteci sıfatının edinilmesinde olduğu gibi, işveren sıfatının edinilmesinde de iş sözleşmesinin belirli süreli veya belirsiz süreli olması önem arz etmez¹⁴⁶.

4.Diğer Kavramlar

4.1. İşveren Vekili

Günümüzde organizasyon çerçevesinde bazı işyerlerinde, işverenlerin yönetim yetkisini tek başkalarına kullanmalarının oldukça zor olması karşısında, kendilerine ait olan birtakım yetkileri vekilleri aracılığıyla kullanmaları iş dünyası uygulamasında bir gereklilik halini almıştır. Bu sebeple işverenler işletmenin,

¹⁴²Sümer, **a.g.e.**, s.51.

¹⁴³Şakar, **a.g.e.**, s.67.; Tuncay, **a.g.e.**, s.41-42.; Akyiğit, **a.g.e.**, s.936.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.88.; Sümer, **a.g.e.**, s.52.; Gökçe, **a.g.e.**, s.12.

¹⁴⁴Kanun hükmünün aksi anlamından sermayesinin yarısından fazlası sayılan kamu tüzel kişilerine ait değilse Basın İş Kanunu kapsamında işveren olarak kabul edilebilirler.

¹⁴⁵Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.87.

¹⁴⁶Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.86.

işyerinin veya işin yönetimini, yetkili kılmış oldukları ve genellikle alanlarında uzman kişi ve/veya kişilere bırakmaktadırlar¹⁴⁷.

Haber ajanslarının büyüklüğü ve organizasyon karmaşıklığı göz önüne alındığında, söz konusu bu gerekliliğin basın işletmeleri açısından da söz konusu olduğu aşîkârdır. Bir gazete işvereni adına hareket eden idare müdürleri, personel müdürü, genel yayın yönetmeni, yayın koordinatörü, görsel yönetmen, sorumlu yazı işleri müdürü, bölüm şefi, haber müdürü, ekonomi müdürü, istihbarat müdürü, spor müdürü, magazin müdürü gibi kişiler işvereni temsil eden ve onun adına işlemler yapan kişilerdir¹⁴⁸.

Basın İş Kanunu'nda tıpkı işverende olduğu gibi, işveren vekili kavramı için de verilmiş bir tanım bulunmamaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nda da böyle bir tanıma yer verilmiş değildir. İşveren vekili kavramına ilişkin olarak tek tanım verilen yer Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinin iş güvencesi, geçerli nedenle fesih, geçersiz nedenle feshin sonuçlarına ilişkin İş Kanunu'nun 18, 19, 20 ve 21. maddelerinin kıyas yoluyla uygulanacağı hükmüdür. İlgili hükme göre işveren vekilinin tanımı yapılabilecektir. Zira atıf yapılan İş Kanunu'nun 18. maddesine göre işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri iş güvencesine sahip değildir. Buradan çıkan sonuca göre işveren vekili, *“İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görevli olan kimseler”* şeklinde tanımlanabilir (İş K. m.2/4). Buna karşılık iş sağlığı ve güvenliği, ücretin ödenmesi vb. haller bakımından işveren vekili tanımının yapılması kanımızca mümkün olamayacaktır.

Söz konusu tanımdan da anlaşılmaktadır ki, işveren vekilinin görev ve etkinliği işyeri ile sınırlıdır. İşveren vekilinin işveren gibi ve onun adına eylemlerde bulunabilmesi için işverende bulunan bazı yetkilerin kendisinde bulunması

¹⁴⁷Sümer, a.g.e., s.52.; Ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. Halil Yılmaz, **Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2012, s.36 vd.; Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku Uygulamaları**, 6.Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2016, s.17 vd.

¹⁴⁸Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.52-53.

gerekmektedir¹⁴⁹. Birden fazla işveren vekilinin bir işyerinde faaliyette bulunmasının önünde bir engel bulunmamaktadır¹⁵⁰.

İşveren vekilinin işyerini yönetmek yanında iş sözleşmesine göre kendi görevini yerine getirmesi işveren vekili sayılması noktasında engel teşkil etmez. Bu gibi hallerde işveren vekili sıfatı, gazetecilere tanınmış olan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz. Böylece aynı kişide hem işveren vekilliği, hem de gazeteci sıfatı birleşebilmektedir¹⁵¹. Buna karşılık vekâlet veya şirket ana sözleşmesine dayanarak çalışan işveren vekillerinin gazeteci olarak sayılabilmeleri mümkün değildir¹⁵².

İşveren gerçek veya tüzel kişi olabilirken; işveren vekili mutlaka ve her zaman bir gerçek kişidir¹⁵³.

4.2.İşyeri

İşyeri kavramı da Basın İş Kanunu'nda tanımlanmış değildir. Buna karşılık, Basın İş Kanunu'nun 1. maddesinde yer alan gazeteci tanımı esas alınarak işyerinin tanımının, Türkiye'de yayınlanan ve fikir ve sanat işi yapılan gazete, süreli yayın, haber ve fotoğraf ajansları ile özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimleri olarak yapılması mümkündür¹⁵⁴.

Yine Basın İş Kanunu'nun 1. maddesinden hareketle devlet, vilayet ve belediyeler ve iktisadi devlet teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası¹⁵⁵ bu kuruluşlara ait şirketlerin sahip olduğu gazete, süreli yayın, haber ajansı ve özel radyo ve televizyonları işyeri olarak nitelendirilemeyecektir. Bu sebeple

¹⁴⁹İhsan Erkul/Nuray Gökçek Karaca, **4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, Nisan Kitabevi Yayınları, Eskişehir, 2004, s.97.

¹⁵⁰Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.90.

¹⁵¹Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.90.

¹⁵²Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.91.

¹⁵³Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.90.

¹⁵⁴Akyiğit, **a.g.e.**, s.936.; Tuncay, **a.g.e.**, s.42.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.5.; Şakar, **a.g.e.**, s.67. Buna karşılık Gökçek Karaca işyerini, gazetecinin bilfiil çalıştığı yerler olarak tanımlamıştır, Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.66.

¹⁵⁵Kanun hükmünün aksi anlamından sermayesinin yarısından fazlası sayılan kamu tüzel kişilerine ait değilse, bu yerler işyeri olarak nitelendirilebilecektir.

Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu ve Başbakanlık Basımevi Basın İş Kanunu'na göre işyeri niteliğinde değildir¹⁵⁶.

Daha önce de belirtildiği üzere, gazetecinin iş görme edimini mutlaka gazeteye ait bir mekânda gerçekleştirmesi gerekmez. Gelişen teknoloji ve birçok olayın dış mekânda gerçekleşiyor oluşu göz önüne alındığında, örneğin bir köşe yazarının yazılarını evinden internet yolu üzerinden göndermesi imkânlar dahilindedir. Bu şekilde esnek çalışma yönteminin yaygın olması da işyeri kavramının içinde yer almaktadır¹⁵⁷.

Basın İş Kanunu kapsamındaki bir işyerini işletmekte olanlar, kuranlar, devralanlar ve kapatanlar veya bu tür bir işyerinin faaliyet konusunu kısmen yahut tamamen değiştirenler ya da kendisine devredilenler, böyle bir işyerini işletmeye devam edenler veya kapatanlar işyerinin unvan ve adresini, sahibinin ad ve adresini, yapılan işin türünü, burada çalışanların sayısını, devir söz konusu ise bunun şekil ve tarihini, olay tarihinden itibaren bir ay içinde o işyerinin bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne¹⁵⁸ bildirmekle yükümlüdür (BİK m.3). Her ne kadar Basın İş Kanunu'nda, işverenin bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde bir yaptırıma yer verilmemişse de Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından idari para cezası uygulanacaktır¹⁵⁹.

Bir işyerinin satış, miras, devletleştirme, özelleştirme gibi çeşitli yollarla el değiştirebilmesi mümkündür. İşyerinin devri ve bunun iş sözleşmesine etkisine ilişkin olarak Basın İş Kanunu'nda herhangi bir hükme yer verilmiş değildir. Bu nedenle ortaya çıkan boşluğun Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile doldurulması gerekir¹⁶⁰. Buna göre, işyerinin tamamı veya bir bölümü hukuki bir işlemle bir başkasına devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde mevcut iş sözleşmeleri bütün

¹⁵⁶Tuncay, **a.g.e.**, s.30.

¹⁵⁷Şakar, **a.g.e.**, s.51.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.68-69.

¹⁵⁸Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.24.

¹⁵⁹Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.71.

¹⁶⁰Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.55.

hak ve borçları ile birlikte devralana geçer (TBK m.428/1)¹⁶¹. Gazetecinin hizmet süresine bağlı hakları örneğin kıdemi veya yıllık ücretli izin hakkı onun devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre hesaplanır (TBK m.428/2).

İşyerinin devrine ilişkin hükümler, işyerinin tamamen satışında uygulanacağı gibi, kira gibi belirli sürelerle devrinde de uygulanır¹⁶².

Son olarak, Türk Borçlar Kanunu’nun 428. maddesinin 3. fıkrasına göre *“İşyerinin devri halinde, devirden önce doğmuş bulunan ve devir sırasında ödenmesi gereken borçlardan, devreden ve devralan işveren birlikte ve müteselsilen sorumludurlar. Ancak devreden işverenin söz konusu müteselsil sorumluluğu, devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlandırılmıştır.”*¹⁶³.

4.3. İş Sözleşmesi

4.3.1.Genel Olarak

Her ne kadar doktrinde bazı yazarlar tarafından¹⁶⁴ gazeteci ile işvereni arasındaki sözleşmeye *“basın iş sözleşmesi”* adı verilmekteyse de, kanımızca Basın İş Kanunu’nda doğrudan basın iş sözleşmesi kavramına yer verilmediğinden gazeteci ile işvereni arasındaki sözleşmenin *“iş sözleşmesi”* olarak adlandırılması yerinde olacaktır. Buna karşılık Basın İş Kanunu’nun gazeteci tanımı esas alınarak iş sözleşmesi, gazetecinin bağımlı olarak iş görme, işverenin de karşılığında ücret ödeme yükümlülüğünden oluşan özel hukuk sözleşmesi olarak tanımlanabilir¹⁶⁵. Buna göre iş sözleşmesi iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşan ve her iki tarafa da borç ve sorumluluk yükleyen bir sözleşmedir.

¹⁶¹İş sözleşmesi yeni işveren ile devam edeceği için devreden işverene karşı kıdem tazminatının talep edilebilmesi olanağı yoktur, Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, 12.Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2018, s.62.

¹⁶²Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.138-139.

¹⁶³Bu konuya ilişkin Yargıtay kararı için bkz. Y9HD 19.01.2010, 2009/42958 E. 2010/354 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:25 Kasım 2018.

¹⁶⁴Şakar, **a.g.e.**, s.48.; Gökçe, **a.g.e.**, s.3 vd.; Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.61 vd.; Kayıhan İçel, **Kitle İletişim Hukuku**, 12. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, s.237 vd.

¹⁶⁵Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.95.

Tarafların iş sözleşmesini, yayın sözleşmesi veya eser sözleşmesi olarak adlandırmaları da bir farklılık yaratmayacaktır. Yine tarafların aralarında yapmış olduğu sözleşmeye 4857 Sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağına dair anlaşmaları da bir anlam ifade etmeyecektir¹⁶⁶. Nitekim Yargıtay da bir kararında¹⁶⁷, taraflar arasındaki ilişkinin hizmet ilişkisine dayandığını belirterek taraflar arasındaki ilişkinin niteliğini ortaya koymuştur.

İş sözleşmesi tam veya kısmi süreli çalışma olarak belirlenebileceği gibi, belirli süreli veya belirsiz süreli olarak da belirlenebilir. İş sözleşmesinde, sözleşmenin ne zaman sona ereceği belirtilmemişse belirsiz süreli, yani Basın İş Kanunu'nun 5. maddesinin ifadesiyle “*müddeti muayyen olmayan iş sözleşmesi*” söz konusudur¹⁶⁸.

İş sözleşmesinin tarafları sözleşmeye açıkça süre koyarak belirli süreli iş sözleşmesi akdedebilirler. Bazı hallerde ise iş sözleşmesine konu olan işin niteliği sözleşmeyi belirli süreli hale getirebilmektedir. Örneğin ilk genel seçime kadar gerekli haberleri toplamak ve analizler yapmak üzere işe alınan gazetecinin iş sözleşmesi belirli sürelidir¹⁶⁹.

İş sözleşmesinin belirli süreli yapılması halinde sözleşme, sürenin bitiminde sona erer. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin sona ermesinde ise böyle bir süre bulunmamakta, sona erme feshe ilişkin hükümler kapsamında gerçekleşmektedir.

4857 Sayılı İş Kanunu'na göre, çalışan ile işverenin akdedilen iş sözleşmesine yalnızca bitim tarihi veya belirli bir süre koyarak belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmelerine müsaade edilmemiştir. İş Kanunu'nun 11. maddesine göre “*Belirli süreli iş sözleşmesi ancak belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması yahut belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif bir koşulun varlığı halinde mümkündür.*” Buna ilişkin bir kural Basın İş Kanunu'nda yoktur. Buna karşılık Türk Borçlar Kanunu'nda buna benzer bir düzenleme mevcuttur. Türk Borçlar Kanunu da

¹⁶⁶Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.28.

¹⁶⁷Y9HD 10.11.1999, 1999/13623 E. 1999/16996 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 26 Kasım 2018.

¹⁶⁸Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.67.

¹⁶⁹Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.67.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.102.

genel kanun olarak kabul edildiğinden bu hükmün uygulanması gerekir. Buna göre, *“Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı halinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir.”* (TBK m.430/2). Türk Borçlar Kanunu’nun bu düzenlemesi karşısında Basın İş Kanunu kapsamına giren gazeteciler bakımından ilk defa belirli süreli iş sözleşmesi yapılması halinde objektif veya esaslı bir sebep aranmayacak, buna karşılık sözleşmenin yenilenmesi ancak objektif bir sebebin varlığı halinde mümkün olabilecektir¹⁷⁰.

Burada değinilmesi gereken bir diğer husus da deneme süreli iş sözleşmesidir. Tarafların, sözleşmeyi devam ettirip ettirmeme kararını saklı tuttıkları bir başlangıç süresinin bulunduğu sözleşmelere deneme süreli iş sözleşmeleri denir¹⁷¹. Basın İş Kanunu’nda deneme süreli iş sözleşmesi ile çalışan gazetecileri stajyer gazeteci olarak tanımlamıştır (BİK m. 10/3). Deneme süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılma zorunluluğu bulunmamaktadır¹⁷².

Daha önce deneme süresi geçirmiş ve mesleki deneyimi olan gazeteci ile yapılan sözleşmeye deneme süresi konulamaz¹⁷³. Eğer böyle bir süre konulmuşsa sözleşme değil, deneme süresi geçersizdir¹⁷⁴.

İş sözleşmesine deneme süresi konulabilmesi için, sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi bulunmamaktadır¹⁷⁵. Ancak bir deneme süresinden bahsedilebilmesi için bunun taraflarca açıkça kararlaştırılmış olması gerekir. Bu noktada tarafların deneme süresi koyup koymama noktasında serbestlikleri bulunmaktadır. Buna karşılık tarafların deneme süresini belirleme noktasında aynı serbestiye sahip olduğu söylenemez. Zira söz konusu deneme süresi

¹⁷⁰Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.67-68.; GülsevilAlpagut, “Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, **Çalışma Hayatı Açısından Yeni Türk Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri**, 20-21 Eylül 2011, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara, 2012, s.124-166, s.139-140.

¹⁷¹Polat Soyer, “Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:1, Sayı:16, Yıl:2008, s.27-38, s.30.

¹⁷²Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.76.

¹⁷³Tuncay, **a.g.e.**, s.41.; Şuğle, **a.g.e.**, s.113.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.103.; Uçum/Karataş, **a.g.m.**, s.581.; Atılğan, **Gazetecilerin Korunması**, s.27-28.

¹⁷⁴Şakar, **a.g.e.**, s.59.; Tuncay, **a.g.e.**, s.41.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.93.

¹⁷⁵Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.102.

emredici olarak belirlenmiştir. Buna göre iş sözleşmesinde deneme süresi en çok üç aydır. Tarafların üç aylık süreden daha kısa bir deneme süresi kararlaştırabilmeleri mümkün iken; daha uzun bir süre öngöremeyeceklerdir¹⁷⁶. Buna göre daha uzun bir süre öngörülmüşse, kanundaki süre uygulanacaktır¹⁷⁷. Yine aynı şekilde deneme süresinin açıkça belirlenmemiş olması halinde de kanuni azami süre uygulanır¹⁷⁸. Deneme süresi belirlenirken işçi için daha kısa süre kararlaştırılmazken; işçi yararına daha uzun süre kararlaştırılabilecektir¹⁷⁹.

Deneme süresi, gazetecinin fiilen işe başladığı tarihten itibaren başlar. Deneme süresi içerisinde taraflar iş sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedebilirler (BİK m.10/1). Bu süre içerisinde yapılacak fesihlerde neden gösterme zorunluluğu bulunmamaktadır¹⁸⁰.

Basın İş Kanunu'na göre, bir gazetede stajyer gazeteci sayısı, sözleşmeli yazı işleri kadrosunun yüzde onunu geçemez (BİK m.10/son). Söz konusu düzenleme nispi emredici nitelikte olup, yüzde on olarak belirlenen oranın iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile daha aşağı sınırlara çekilebilmesi mümkündür¹⁸¹.

Deneme süresinin dolması ile gazeteci çalışmaya devam ediyorsa, sözleşme yalnızca genel hükümlere göre sona erdirilebilir. Deneme süresinin sona ermesi ile birlikte mesleğe başlayan gazetecinin stajyerlik dönemi sona erer¹⁸². Bu gibi sözleşmenin ileride sona erdiği hallerde kıdem gibi hakları için deneme süresinin bitimi değil, fiilen işe başlanılan tarih göz önüne alınarak hesaplama yapılacaktır¹⁸³.

¹⁷⁶Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.74-75.

¹⁷⁷Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.103.

¹⁷⁸Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.75.

¹⁷⁹Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.152.

¹⁸⁰Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.75.

¹⁸¹Şuğle, **a.g.e.**, s.114.

¹⁸²Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.75-76.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.104.

¹⁸³Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.152.

4.3.2. İş Sözleşmesinin Şekli

Kural olarak iş sözleşmesi şekle tabi değildir. Tarafların örtülü iradesi ile dahi kurulabilir¹⁸⁴. Basın İş Kanunu’nda öngörülen yazılılık koşulunun geçerlilik koşulu mu ispat koşulu mu olduğu konusunda doktrinde görüş birliği bulunmamaktadır. Bu konuda baskın görüşe göre¹⁸⁵, Basın İş Kanunu’nda öngörülen yazılılık şeklinin geçerlilik koşulu olmadığı yönündedir. Yargıtay uygulaması da bu doğrultudadır¹⁸⁶.

Gazeteci ile iş sözleşmesini yazılı olarak yapmayan işveren için idari para cezası öngörülmüştür (BİK m.26/a).

4.3.3. İş Sözleşmesinin Bildirimi

İş sözleşmesi, işveren tarafından; sözleşmenin feshi halinde fesheden tarafından Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’ne, mülki amirliğe ve eğer gazeteci üye ise sendikaya, değilse en fazla üyeye sahip meslek kuruluşuna on beş gün içinde bildirilir. Basın İş Kanunu’nun 9. maddesi hükmüne göre mülki amirler, söz konusu bildirimin birer örneğini, Basın Yayın ve Turizm Bakanlığı’na göndermelidir. Buna karşılık uygulamada söz konusu bildirim Başbakanlık Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü’nde tutulan sicile geçirilmek üzere yapılmaktadır¹⁸⁷. Ancak 2017 yılında Anayasa’da yapılan değişiklik ile başbakanlık birimleri kapatılmış olduğundan işbu görev Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı’na devredilmiştir. Bu bildirim ile gazetecinin kıdem ve ücret hakları ile ilgili tarihlerin kayıt altına alınması

¹⁸⁴Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.191.

¹⁸⁵Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.27.; Tuncay, **a.g.e.**, s.44.; Şakar, **a.g.e.**, s.54.; Şuğle, **a.g.e.**, s.115.; Şuğle, **a.g.m.**, s.32.; Oğuzman, **a.g.m.**, s.868.; Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, s.936.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.110.; Özkes, **a.g.m.**, s.196.; Uçum/Karataş, **a.g.m.**, s.581.; Gökçe, **a.g.e.**, s.24.; Atılğan, **Gazetecilerin Yasal Hakları**, s.70-71. İş sözleşmesi için öngörülen yazılılık koşulunun geçerlilik koşulu olduğu görüşü için bkz. Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.81.

¹⁸⁶YİBBGK 18.12.1959, 1958/28 E 1959/17 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 26 Kasım 2018.; Y9HD 13.02.1964, 1964/562 E. 1964/761 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.32.; Y9HD 18.10.1999, 1999/13238 E. 1999/15919 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 26 Kasım 2018.

¹⁸⁷İçel, **a.g.e.**, s.238.

amaçlanmıştır¹⁸⁸. Ancak bu yükümlülüğe uymamanın herhangi bir cezai yaptırımını olmadığı için bunun bir zorunluluk olarak nitelendirmesi mümkün değildir¹⁸⁹.



¹⁸⁸Özek, **a.g.e.**, s.807.

¹⁸⁹Tuncay, **a.g.e.**, s.44-45.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.149-150.; Şuğle, **a.g.m.**, s.34.; Müjdat Şakar, “Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:2, Sayı:17, Yıl:2008, s.11-29, s.13.; Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.55-56.; Müjdat Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, 12. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s.328.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKU'NDA ÜCRET KAVRAMI VE ÖZELLİK ARZ EDEN HALLER

1.Genel Olarak Ücret Kavramı

Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcunun karşılığını oluşturan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan başlıca borcudur. Bu borcun kaynağını iş sözleşmesi oluşturmaktadır ve iş sözleşmesi tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir¹⁹⁰. Ücret ödeme borcu işveren açısından bir borç ve yükümlülük meydana getirirken; işçi için de talep hakkı doğurur¹⁹¹. Ücret, iş sözleşmesinin kurucu unsuru olması sebebiyle, ücret olmaksızın iş sözleşmesinin varlığından bahsedilemez¹⁹².

¹⁹⁰Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s. 310.; Şahin Çil, “Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:15, Yıl: Eylül 2009, s.70-88, s.70.; Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 8. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, s.139-140.; Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.280.; Fevzi Demir, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 8. Bası, Albi Yayınları, İzmir, 2014, s.164.; Çağlar Çopuroğlu, **Ücret ve Korunması**, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2013, s.11.; Cevdet İlhan Günay, **İş Hukuku**, 5. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2013, s.398-399.; Esin Karacan, **Bireysel İş Hukuku**, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 2017, s.65.; Fahrettin Korkmaz/Nihat Seyhun Alp, **Bireysel İş Hukuku**, 3.Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2016, s.155.; Sabahattin Yürekli, **Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, 3. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2016, s.36.; M. Fatih Uşan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku-İş Hukuku**, Cilt:1, Gazi Kitabevi Yayınları, Ankara, 2006, s.78.; Doğan Yenisey, **Türk Borçlar Kanunu'nun İş Hukuku Açısından Önemi**, s.89.; Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, 4. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017, s.546.; Turgut Akıntürk/Derya Ateş, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler-Özel Borç İlişkileri**, 27. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2018, s.299.; Cevdet Yavuz, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Borçlar Hukuku Dersleri**, 14. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, s.494.; Tankut Centel, “Türk Borçlar Kanunu'nda İşverenin Ücret Borcu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:23, Eylül 2011, s.5-14, s.5.; Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.70.

¹⁹¹E. Tuncay Senyen-Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, 8.Bası, Gazi Kitabevi Yayınları, Ankara, 2017, s.142.; Öcal Kemal Evren, **İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması**, 2. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2011, s.21-22.

¹⁹²Süzek, **a.g.e.**, s.362.; Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, 23. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2018, s.76.; Sabahattin Yürekli, **a.g.e.**, s.36-37.; Murat Aydoğdu/Nalan Kahveci, **Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, 3. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2017, s.744.; Akıntürk/Ateş, **a.g.e.**, s.301.; Mustafa Halit Korkusuz, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Düzenlenen Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Tabi İşçilere Etkisi**, Beta Yayınları, İstanbul, 2017, s.12-13.; Mustafa Alper Gümüş, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, Cilt:1, 3. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2013, s.381.; Şahin Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2010, s.1-2.; Uşan,

Ücretin işçinin ve ailesinin çoğunlukla tek geçim kaynağı olması sebebiyle onu sözleşmeden doğan herhangi bir alacak kalemi olmaktan çıkarmış ve sosyal bir nitelik kazanmıştır¹⁹³. İşçiler bakımından taşıdığı yaşamsal önem sebebiyle ücret devlet tarafından anayasal bir güvenceye kavuşturulmuştur. Gerçekten Anayasa'mızın 55. maddesi uyarınca “*Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.*” Bu doğrultuda da ileride inceleneceği üzere, ücretin niteliği gereği birçok koruma hükmü getirilmiştir. Söz konusu koruma hükümleri yalnızca işverene karşı değil, üçüncü kişilere karşı da koruma sağlamaktadır¹⁹⁴.

Ücret tanımına Türkiye'nin de onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 95 Sayılı sözleşmesi de yer vererek ücreti “*Ücret, yapılan veya yapılacak olan bir iş için veyahut görülen veya görülecek bir iş için yazılı veya sözlü iş*” “*sözleşmesi gereğince bir işveren tarafından bir işçiye her ne nam altında ve hangi hesaplama şekli ile olursa olsun ödenmesi gereken ve nakden değerlendirilmesi kabil olup, karşılığı anlaşma veya ulusal mevzuatla tespit edilen bedel veya kazançtır.*” şeklinde tanımlamıştır¹⁹⁵.

Ücrete ilişkin doktrinde birçok tanıma yer verilmiştir. Bir tanıma göre ücret, işçinin gördüğü işin karşılığı olarak işçiye sağlanan parasal ve ayni değerlerden oluşan bir gelirdir¹⁹⁶. Bir diğer tanıma göre ücret, işveren için ödenmesi gereken bir para borcu; işçi bakımından ise, emeğinin karşılığı dışında kendisi ve ailesinin geçimini sağlayan bir gelirdir¹⁹⁷. Bir diğer tanıma göre ise ücret, çalışılmadığı halde ücret ödenmesinin gerektiği durumlar dışında, ifa edilen hizmetin karşılığı olarak, işveren veya üçüncü kişilerce işçiye ödenen ve para veya parasal değerle ölçülebilen

a.g.e., s.78.; Meryem İskender Demirci, **Basın İş Kanunu'nda İşverenin Ücret Ödeme Borcu**, Legal Yayınları, İstanbul, 2013, s.1.

¹⁹³Tankut Centel, **İş Hukukunda Ücret**, Türkiye Denizciler Sendikası Yayınları, İstanbul, 1988, s.46.; Çil, **İşçinin Ücreti**, s.1.

¹⁹⁴Süzek, **a.g.e.**, s.362.

¹⁹⁵Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.140.; İskender Demirci, **a.g.e.**, s.1-2.

¹⁹⁶Esener, **a.g.e.**, s.162.

¹⁹⁷Saymen, **a.g.e.**, s.487.

menfaatlerden oluşan bir gelirdir¹⁹⁸. Basın İş Kanunu'nda veya Türk Borçlar Kanunu'nda ücret kavramına ilişkin açık bir tanıma yer verilmiş değildir. Ancak genel olarak kabul edilen ücret tanımlamalarının gazeteciler bakımından da uygulanacağı söylenebilecektir¹⁹⁹.

Genel anlamda ücret kavramına İş Kanunu'nda yer verilmiştir. Buna göre ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan²⁰⁰ ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır (İş K. m.32/1).

2.Ücretin Unsurları

2.1.İşin Karşılığı Olma

Ücret, kural olarak görülen bir işin karşılığı olarak ödenen paradır²⁰¹. İşin karşılığı olmayan bir ödeme kural olarak ücret olarak kabul edilemez²⁰². Anayasa'mızın 55. maddesinde de ücret emeğin karşılığı olarak belirlenmiştir. Bu nedenle Yargıtay bir kararında²⁰³, işyeri ile ilgili olmayan bir suç nedeniyle tutuklanan ve uzun süre işyerinde çalışmayan işçinin ücret talebini yerinde görmemiştir. Ancak bu kuralın istisnalarının bulunduğunu belirtmek gerekir. Söz konusu istisnalara ileride değinilecektir.

2.2.İşveren Veya Üçüncü Kişiler Tarafından Ödenme

Kural olarak ücreti işin görülmesini talep hakkına sahip olan işveren öder. Diğer yandan kanun, ücretin üçüncü kişiler tarafından da ödenebileceğini kabul

¹⁹⁸Centel, **Ücret**, s.55.

¹⁹⁹Gökçek Karaca, **İş İlişkileri ve Sorunları**, s.151.

²⁰⁰"Hekim muayenehanesinde çalışan, tansiyon ölçtüğünde veya iğne yaptığında hastalardan ücret alan kimse de aynı şekilde işçi durumundadır.", Y9HD 25.06.1997, 1997/10292 E. 1997/12960 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 20 Kasım 2018.

²⁰¹Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.141.; Sümer, **İş Hukuku**, s.76.; Sami Narter, **Çalışanlar İçin Ücretler**, Adalet Yayınları, Ankara, 2015, s.2.; A. Murat Demircioğlu/Tankut Centel, **İş Hukuku**, 19. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, s.107.

²⁰²Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.621.; Akyiğit, **İş Hukuku**, s.218.; Bu konuda verilmiş bir Yargıtay kararı için bkz. Y9HD 22.02.2008 T. 2007/10763 E. 2008/1733 K. sayılı kararı, Mustafa Kılıçoğlu/Kemal Şenocak, **İş Kanunu Şerhi**, Cilt:2, 2.Bası, Legal Yayınları, İstanbul, 2008, s.491.

²⁰³Y9HD 02.02.1995, 1994/15339 E. 1995/2160 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

etmektedir. Her ne kadar, ücret üçüncü kişiler tarafından ödenebilse de bu durumun işverenin ücret ödeme borcunu ortadan kaldırdığı söylenemez²⁰⁴.

Türk Borçlar Kanunu'nun 83. maddesinin *“Borcun bizzat borçlu tarafından ifa edilmesinde alacaklının menfaati bulunmadıkça; borçlu, borcunu şahsen ifaya mecbur değildir.”* hükmü gereğince de, işçinin iş görme borcundan farklı olarak, ücret ödeme borcunun işverenden başka birisi tarafından ifa edilebileceği sonucu çıkmaktadır. Zira her iki halde de işçi ücretini elde etmiş olacaktır. Bu halde ücreti ödeyen kişinin kişiliği önem arz etmediğinden, ücretin kim tarafından ifa edildiği işçi açısından fark yaratmayacaktır. Ücretin üçüncü kişi tarafından ödenmesi halinde, tıpkı işveren ifada bulunmuş gibi ücret ödeme borcu sona erecektir²⁰⁵.

İşyerinin devri sonucu işverenin değişmesi halinde ücret devralan işveren tarafından²⁰⁶, geçici iş ilişkisi kurulması halinde geçici işveren iş sözleşmesinin tarafı olmadığı için iş sözleşmesinin tarafı olan işveren tarafından²⁰⁷ ödenmelidir. Alt işverenlik ilişkisinin kurulması halinde ise²⁰⁸, alt işveren ile asıl işverenin ücret ödeme konusunda müteselsil sorumlulukları bulunmaktadır.

Yine bu noktada, yalnızca müşteriler tarafından yapılacak ödemelerin ücret yerine geçeceğinin ve bunun dışında işverence herhangi bir ödemede bulunulmayacağına kararlaştırılması da mümkündür²⁰⁹. Yargıtay da bir kararında²¹⁰, sinemaya gelen müşterilere koltuklarını gösteren ve buyur eden çalışana salona gelen müşteriler tarafından verilen bahşişler dışında işverenin ödeme yapmadığı durumlarda alınan bahşişlerin ücret olduğuna ancak bunların aylık toplamının o yıl için belirlenmiş asgari ücret sınırının altında kalması durumunda arada oluşan ücret farkının işverence karşılanması gerektiğine hükmetmiştir.

²⁰⁴Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.142.

²⁰⁵Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.142.; Y22HD 14.10.2011, 2011/1029 E. 2011/2878 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 23 Kasım 2018.

²⁰⁶Çopuroğlu, **a.g.e.**, s.106-107.

²⁰⁷Çopuroğlu, **a.g.e.**, s.107-108.

²⁰⁸Çopuroğlu, **a.g.e.**, s.108 vd.

²⁰⁹Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.142.

²¹⁰YHGK 07.07.1971, 1970/9-126 E. 1971/444 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

2.3.Nakden Ödenme

Ücret kural olarak nakdi bir ödemedir²¹¹. Zira genel anlamda ücret, işçiye çalışması karşılığında ödenen belli miktarda bir paradır. Bu anlamda aynı ödeme, kural olarak ücret kavramı dışında kalmaktadır ve yapılan iş karşılığında aynı bir ödeme yapılması mümkün değildir. Para yerine aynı ödeme yapan işveren ücret ödeme borcunu ifa etmiş olmayacaktır²¹². Ancak bu kural, temel (asıl) ücret dışındaki çıkarlar için uygulanmaz. Bu anlamda yakacak yardımının nakden ödeme ile veya kömür veya odun verme şeklinde ifa edileceği taraflarca kararlaştırılabilir²¹³.

2.4.Dönemsel Olma

Ücret kural olarak dönemsel bir ödemedir. Kanuni sınırlar içerisinde tarafların iş sözleşmesi ile belirlediği ücretin belirli ve sabit aralıklı zamansal dönemlere uyularak ödenmesi gerekmektedir. Buna karşılık ücretin dönemsel olma niteliği kurucu bir unsur değildir²¹⁴.

İleride ayrıntılı bir şekilde inceleneceği üzere, ücret en geç ayda bir ödenir (İş K. m.32/4). İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile söz konusu süre bir haftaya kadar indirilebilir. İş Kanunu'nda ödeme zamanına ilişkin kesin sınırlar çizilmeyerek, ödemenin yapılabileceği en geç ve en erken zamanlar belirlenmiştir. Söz konusu sınırlar içerisinde kalmak koşulu ile tarafların dönemsel ödeme zamanlarını belirleyebilmeleri mümkündür²¹⁵.

Basın İş Kanunu'nda ise, İş Kanunu'ndan farklı olarak, ücret her ay peşin olarak ödenir (BİK m.14/1). Basın İş Kanunu'nda yer alan bu düzenleme emredici nitelikte olup, tarafların söz konusu düzenlemenin aksine ücretin günlük, haftalık, on

²¹¹Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.152.; Cevdet İlhan Günay, **İş Kanunu Şerhi**, Cilt:2, 4. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015, s.1521.

²¹²Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.622.; Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 8.Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2016, s.119.; Çopuroğlu, **a.g.e.**, s.12.; Narter, **a.g.e.**, s.2-3.

²¹³Sümer, **İş Hukuku**, s.77.; Akyiğit, **İş Hukuku**, s.219. İskender Demirci, **a.g.e.**, s.5.

²¹⁴Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.622.

²¹⁵İskender Demirci, **a.g.e.**, s.7.

beş günde bir ödenmesi gibi kuralları basın iş sözleşmeleri ile kararlaştırabilmeleri mümkün değildir²¹⁶.

3.Ücret Türleri

3.1.Normal Çalışma Karşılığı (Asıl) Ücret

Daha önce de incelendiği gibi, İş Kanunu'nda kural olan ücretin yapılan iş karşılığında ödenmesidir. Söz konusu ücret tanımına göre, her şeyden önce ücret işçinin çalışmasının karşılığını oluşturmaktadır²¹⁷. Basın İş Kanunu'nun 14. maddesinde düzenlenen ücret de temel (asıl) ücrettir²¹⁸.

Yargıtay da, çalışma olmaksızın veya kanunda yer alan çalışılmış sayılan günlerden olmadığı sürece ücrete hak kazanılamayacağı, ücret alacağı talebinin yalnızca fiilen çalışılan süreye bağlı olarak hesaplanacağı ve bu nedenle de raporlu olunan dönem için ücret ödenemeyeceği görüşünü benimsemiştir²¹⁹. Ancak günümüzün gelişen ve değişen sosyal şartları göz önünde bulundurularak bu kurala birtakım istisnalar getirilmiş ve bazı hallerde işçinin bir çalışma karşılığında olmaksızın ücrete hak kazanacağı kabul edilmiştir. Bunlara örnek olarak hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık ücretli izinler, askerlik görevini yapan gazetecilere ödenen ücretler verilebilir ve bu tür ücretlere sosyal ücret adı verilmektedir²²⁰.

3.2.Geniş Anlamda Ücret

Geniş anlamda ücret, temel (asıl) ücretin dışında, işveren veya üçüncü kişiler tarafından işçiye, kanun veya sözleşmeden kaynaklanan çeşitli sebeplerle ödenen

²¹⁶Gökçek Karaca, Türkiye'de **İş İlişkileri ve Sorunları**, s.135.

²¹⁷Y9HD 03.03.2008, 2007/14376 E. 2008/7515 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

²¹⁸İskender Demirci, **a.g.e.**, s.8.

²¹⁹Y22HD 08.06.2017, 2015/15041 E. 2017/13623 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

²²⁰Centel, **Ücret**, s.59.; Günay, **İş Hukuku**, s.400.; Demircioğlu/Centel, **a.g.e.**, s.107.; Uşan, **a.g.e.**, s.79.

para veya para ile ölçülmesi mümkün olan ödemeler olarak sağlanan ek menfaatlerdir²²¹.

İş Kanunu'nun asıl ücret olarak tanımladığı işçiye ödenen temel (asıl) ücrete²²², işçiye sağlanan ek menfaatler örneğin ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer ek ödemeler dahil değildir. Temel (asıl) ücret, görülen işin karşılığında para ile ve nakden ödenen tutardır (İş K. m.32/1)²²³. Yine İş Kanunu bazı hallerde işçiye yalnızca temel ücrete göre ödeme yapılacağı kuralını koymuştur. Bunlara örnek olarak hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ve yıllık izin ücretleri gösterilebilir. Buna karşılık, İş Kanunu bazı istisnai ödemelerde geniş anlamda ücrete yani giydirilmiş ücrete yer vermiştir. Temel ücretten ayrı olarak belirli tazminatların hesabında veya işin sona ermesi hallerinde yapılan diğer ödemelerde esas alınan ücrete ise geniş anlamda ücret denilmektedir²²⁴.

Görüldüğü üzere, temel (asıl) ücret kural, geniş anlamda ücret ise istisnadır ve geniş ücret yalnızca kanunda belirlenen hallerde hesaba katılır²²⁵. Nitekim Yargıtay da bir kararında²²⁶ bu görüş doğrultusunda hareket ederek fazla mesai, hafta tatili, genel tatil ve yıllık iznin hesabında temel (esas) ücretin göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmiştir.

Diğer yandan, iş sözleşmesi ile öngörülen bir işçilik hakkına esas olacak ücret, aksi kararlaştırılmamışsa temel (esas) ücret olacaktır²²⁷. Temel (asıl) ücretin tamamlayıcısı niteliğinde olan ücret eklerine ilişkin olarak, aksine bir düzenleme bulunmadığı sürece, temel (asıl) ücrete ilişkin kurallar uygulanır²²⁸.

²²¹Esener, **a.g.e.**, s.165.; Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s.98.

²²²Bu ücrete çıplak ücret adı da verilmektedir, bkz. Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.283.; Sümer, **İş Hukuku**, s.77.

²²³Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.283; Senyen-Kaplan, **a.g.e.**, s.143.

²²⁴Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.141.; Centel, **Ücret**, s.149.; Korkmaz/Alp, **a.g.e.**, s.155-156.

²²⁵Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.283.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.624.; GülsevilAlpagut, "Ücret ve İşin Düzenlenmesi", **İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma**, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2006, s.15-68, s.53.; İskender Demirci, **a.g.e.**, s.9.

²²⁶Y9HD 29.01.1987, 1987/706 E. 1987/806 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 22 Kasım 2018.

²²⁷Y9HD 20.05.1981, 1981/4604 E. 1981/7190 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 22 Kasım 2018.

²²⁸Esener, **a.g.e.**, s.166.; Centel, **Ücret**, s.117.

Bu noktada ihbar, kıdem, kötü niyet ve iş güvencesinde boşa geçen süreye ait en çok dört aya kadar ücret tutarındaki tazminatının hesabında ve fesih bildirim sürelerine ait ücretin peşin olarak ödenmesi hallerinde, bu ücrete ek olarak, işçiye sağlanan ve para ile ölçülebilen, sözleşme veya kanundan doğan menfaatler göz önünde bulundurulur²²⁹. Yine aynı şekilde iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat taleplerinde de işçinin giydirilmiş ücreti üzerinden hesaplama yapılmaktadır. Bu halde, kanunda veya iş sözleşmesinde yahut toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmediği sürece, sayılan tazminat ve peşin ödemeler haricinde ücret veya ücret zammı olarak yahut ücret ölçüt alınarak yapılacak olan ödemelerde çıplak (temel) ücret esas alınacaktır²³⁰.

Ücret eki olarak kabul edilen ödemelerin iki unsuru içermesi gerekmektedir. Bunlar kanundan veya sözleşmeden doğmak ve para veya para ile ölçülebilmektir²³¹. Bir menfaatin ücret eki olarak nitelendirilebilmesi için mutlaka para olarak sağlanmış olması da gerekmemektedir²³². Ancak Yargıtay bu iki unsura bir üçüncü unsuru daha eklemiş ve söz konusu ödemelerin devamlı nitelikte olması gerektiğini belirtmiştir²³³. Şu halde bu unsurları içermeyen ödemeler ücret eki niteliğini kazanamayacaktır. Hal böyle olunca geniş anlamda ücret kavramına dahil olamayacaktır²³⁴.

3.2.1. İkramiye

İkramiye asıl ücrete ek olarak noel, yılbaşı, iş yılının sona ermesi gibi bazı hallerde işçiye verilen özel bir ek ücrettir²³⁵. İkramiye, işçinin işi yapmasından

²²⁹Y9HD 12.05.2011, 2009/13882 E. 2011/14451 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.; Y9HD 29.01.1987, 1987/706 E. 1987/806 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

²³⁰Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.313.; Süzek, **a.g.e.**, s.363.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.624.

²³¹Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.624.

²³²Y9HD 05.02.2002, 2001/20701 E. 2002/2257 K., Günay, **Şerh**, s.1517.

²³³Y9HD 30.05.1975, 1975/19695 E. 1975/33874 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.; Y9HD 20.09.2005, 2005/4729 E. 2005/30616 K., Kılıçoğlu/Şenocak, **a.g.e.**, s.563-564.

²³⁴Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.625.

²³⁵Esener, **a.g.e.**, s.170 vd.; Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**, s.107.; Centel, **Ücret**, s.119 vd.; Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.293.; Süzek, **a.g.e.**, s. 367.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s. 626 vd.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.147.; Sümer, **İş Hukuku**, s.78.; Narter, **a.g.e.**, s.4.; Günay, **İş Hukuku**, s.400-401.; İsmail Kayar, **Borçlar Hukuku**, 10. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2015, s.323.

işverenin duymuş olduğu memnuniyeti ve işçi ile işveren arasındaki bağılılığı gösteren bir anlam taşımaktadır²³⁶. Bu anlamda işverenin ikramiye ödemesi yükümlülüğü bulunmadığından söz konusu durum işverene serbestlik veren ve tamamen işverenin keyfiyetine bağlı bir haldir²³⁷. Ancak ikramiye talep hakkından söz edilebilmesi için, işverenin açık veya örtülü bir anlaşma ile bu ikramiyeyi ödeme yükümlülüğü altına girmesi veya bu yönde bir çalışma şartının oluşması yahut işverenin tek taraflı bir taahhüt vermesi gerekmektedir (TBK m. 405)²³⁸.

Yargıtay kararlarına göre ikramiye, çalışanın işverene ve işyerine sağlamış olduğu katkılara istinaden işverenin memnuniyetinin karşılığı olarak belli dönemlerde veya tek seferde yahut çalışanı ilgilendiren evlilik, hamilelik, ölüm, doğum ya da bunun haricinde yılbaşı, bayram gibi hallerde verilen ücret eki olarak nitelendirilen ödemelerdir²³⁹. Yine Yargıtay kararlarına göre bu ödemelerin ait olduğu döneme ve şartlarına göre hesaplanması gerekir²⁴⁰.

İkramiye, iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde açık veya örtülü olarak kararlaştırılmış bulunuyorsa veya işveren tarafından tek taraflı olarak taahhüt edilmesi halinde ücretin ekini oluşturur ve işçiye bu anlamda talep hakkı sağlar. Yine aynı şekilde, bu yönde bir anlaşma veya taahhüt bulunmasa dahi ikramiye ödenmesi işyeri uygulaması olarak yapılıyorsa ve bu uygulama çalışma şartı haline gelmişse yine çalışanlar bakımından talep hakkı doğacaktır. İşyeri uygulaması, işveren tarafından bir menfaatin tek taraflı olarak devamlı ve aynı koşullarla sağlanması ve çalışanların da bunu zımni olarak kabul etmeleri halinde ortaya çıkmaktadır. İşyeri uygulaması iş sözleşmesinin içeriği haline geldiğinden taraflar açısından

²³⁶Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.318.

²³⁷Süzek, **a.g.e.**, s.367.

²³⁸Nihat Yavuz, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Değişiklikler ve Yenilikler**, 3. Bası, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012, s. 598.; Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**, s.107.; Gümüş, **a.g.e.**, s.438.; Cevdet İlhan Günay, **Borçlar Hukuku**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016, s.216-217.; Eren, **Özel Hükümler**, s.547.

²³⁹Y9HD 23.12.2010, 2008/38755 E. 2010/39429 K. (çevrimiçi) Legalbank, E.T.: 21 Kasım 2018.

²⁴⁰Y9HD 07.06.2006, 2006/37351 E. 2006/16403 K. (çevrimiçi) Çalışma ve Toplum, E.T.: 21 Kasım 2018.

bağlayıcıdır. Taraflar bakımından bağlayıcı olma noktasında işverenin bu uygulamayı yaparken bu yönde bir isteği veya iradesinin varlığı da şart değildir²⁴¹.

Çalışanlara ikramiye ödenmesinin kaç kere tekrarlanması halinde işyeri uygulaması ve çalışma şartı oluşturacağına dair yasal bir düzenleme mevcut değildir. Buna ilişkin kesin bir ölçünün verilmesi de mümkün değildir. Ancak, somut olayın özelliğine göre söz konusu uygulamanın işyerinde mutlak bir fiil haline gelmesi ve gelecekte de bu uygulamanın gerçekleştirileceğinin çalışanlar tarafından dürüstlük kuralına göre çıkarılmasına yetecek sıklıkta ve sürede yapılması gerekir²⁴². Yine işveren bir ödemeyi örneğin, verimlilik veya işe devam etme gibi belirli koşulların gerçekleşmesine bağlı olarak yapmaktaysa, bu uygulamanın salt belirli koşula bağlanma durumu işyeri uygulamasının oluşmasına engel olmaz. Önemli olan yıllar içinde devamlı olarak yapılan uygulama sonucunda belirli koşulların gerçekleşmesi halinde belirli bir ödemenin yapılması durumunun çalışanlar tarafından dürüstlük kuralına göre beklenmesidir. Böyle bir durumda çalışanların talep hakkı doğacaktır²⁴³. Yargıtay kararlarına göre ise, bir davranışın işyeri uygulaması haline gelmesi ve talep hakkı doğurabilmesi için devamlı olarak en az üç defa tekrarlanması gerekmektedir²⁴⁴. Buna karşılık, art arda iki defa uygulanmış bir davranışın da kesinlikle işyeri uygulaması oluşturmayacağını söylemek doğru olmayacaktır. Bir davranışın işyeri uygulaması ve iş şartı oluşturması durumunu her somut olayın özelliğine göre belirlemek kanımızca daha doğru olacaktır. İşyeri uygulaması ve iş şartı oluşturan bir durumun varlığı karşısında işveren tek taraflı olarak söz konusu ikramiyeleri ortadan kaldıramayacak veya azaltamayacaktır. Zira böyle bir durum işçi aleyhine çalışma koşulunda değişiklik niteliği taşıyacaktır²⁴⁵. Ancak bir defaya mahsus olmak üzere ödenen ikramiye ise bir çalışma koşulu olarak nitelendirilemeyecektir²⁴⁶. Nitekim Yargıtay'ın uygulaması da bu doğrultudadır²⁴⁷.

²⁴¹ Süzek, **a.g.e.**, s.76-77.

²⁴² Süzek, **a.g.e.**, s.78.

²⁴³ Sarper Süzek, "Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:24, Yıl: Aralık 2011, s.5-12, s.10.

²⁴⁴ YHGK 05.02.2003, 2003/9-11 E. 2003/54 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 13 Ağustos 2019.; Y9HD 16.11.2015, 2014/21153 E. 2015/32270 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 13 Ağustos 2019.

²⁴⁵ Y9HD 30.03.2011, 2009/9793 E. 2011/9481 K. (çevrimiçi) Çalışma ve Toplum, E.T.: 21 Kasım 2018.

²⁴⁶ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.147.

Yine aynı şekilde, işveren çalışanlara belirli bir süre boyunca tek taraflı olarak ödemelerde bulunmakla birlikte, bu uygulamadan vazgeçme hakkını saklı tutmuş ise söz konusu ödemeyi yapmak zorunda değildir. Zira işveren bu ödemeleri yapmaktan vazgeçme hakkını saklı tuttuğu takdirde, çalışanlar bakımından bu ödemenin yapılması konusunda dürüstlük kuralı gereği bir beklenti oluşmaz ve gelecek açısından bir bağlayıcılık doğmaz²⁴⁸.

İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmadığı yahut işverence tek taraflı olarak devamlı uygulamalar sonucu çalışma koşulu haline gelmedikçe, işverenin ikramiye verip vermeme, dilediği şekilde veya bazı kayıt ve şartlar altında verme hususlarında serbestliği bulunmaktadır²⁴⁹. İşveren yalnızca ağır işlerde çalışanlara, önemli sorumluluklar taşıyanlara, belirli bir yaşa gelmiş veya işyerinde belirli bir süre çalışmış olan işçilere, evlilere veya belirli sayıda çocuğu olan işçilere ikramiye verebileceği gibi, bunu belirli bir gruba da verebilmek hususunda serbestliği bulunmaktadır. Ancak belirtilmesi gerekir ki, işveren bu ayrımı haklı gösterecek bir nedeni bulunmadıkça aynı durumda bulunan işçilerden söz konusu ikramiyeyi esirgeyemeyecektir²⁵⁰. Zira bu noktada işveren eşit davranma borcuna aykırı davranmış olacaktır. Aynı şekilde, işçinin sendika üyesi olup olmamasına göre de ikramiye verilmesinde işçiler arasında ayırım yapılamayacaktır²⁵¹.

Çalışılmayan veya çalışmış gibi sayılmayan hallerde işçinin ikramiyeye hak kazandığı söylenemeyecektir²⁵². İkramiye ödenen işyerinde iş sözleşmesi feshedilen işçiler için, başkaca bir anlaşma olmadıkça çalışılan süre ile orantılı olarak ikramiye

²⁴⁷Y9HD 05.02.1980, 1980/587 E. 1980/771 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:22 Kasım 2018.; Y9HD 07.03.1996, 1995/36398 E. 1996/4764 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 13 Ağustos 2019.

²⁴⁸ Sarper Süzek, “İşyeri Uygulamaları”, **Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayınları, Ankara, 1997, s.151-155, s.154

²⁴⁹Demir, **a.g.e.**, s.169.

²⁵⁰Yavuz, **Türk Borçlar Kanunu**, s. 598.; Günay, **İş Hukuku**, s.401.; Gümüş, **a.g.e.**, s.440.; Korkmaz/Alp, **a.g.e.**, s.159.; Bu konuya ilişkin bir Yargıtay kararı bkz. Y9HD 29.01.2010, 2008/16274 E. 2010/1586 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 20 Kasım 2018.

²⁵¹Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.320.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.147.

²⁵²Günay, **İş Hukuku**, s.403.; Altı ay süreyle ücretsiz izin almış bir işçinin bu süre için ikramiye isteyemeyeceğine dair Yargıtay kararı için bkz. Y9HD 23.06.1994, 1994/8384 E. 1994/10060 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 24 Kasım 2018.

ödemesi yapılmalıdır (TBK m.405/2)²⁵³. Yargıtay'ın uygulaması da bu doğrultudadır²⁵⁴. Ancak çalışılmayan dönem için ikramiye talep edilemez²⁵⁵.

Kural olarak işverenin ikramiye miktarını belirleme konusunda serbestliği bulunmaktadır. Ancak 6772 Sayılı Kanun çerçevesinde bu serbestliğe bir sınır getirilmiştir. Buna göre kamu kesimi dışında çalışan işçiler için toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört ikramiye, yer altında çalışan işçilere de en çok beş ikramiyenin ödenebileceği kuralı getirilmiştir²⁵⁶.

Basın İş Kanunu'na göre gazeteciler bakımından yıllık ikramiye hakkı öngörülmüştür (BİK m.14). Buna ilişkin açıklamalar ayrıntıları ile ileride yapılacaktır.

3.2.2.Prim

Prim, işçinin nitelik ve iş sonucu bakımından başarıya ulaşması karşılığında ödüllendirilmesi amacıyla ödenen ek bir ücrettir. Primler işçinin daha iyi ve verimli çalışması noktasında özendirici bir işleve sahiptir²⁵⁷.

Prim, tarafların karşılıklı olarak anlaşmaları suretiyle iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabileceği gibi, işveren tarafından tek taraflı olarak da ödenebilir. Primin işveren tarafından tek taraflı olarak ve düzenli olarak ödenmesi halinde bu durum çalışan bakımından çalışma koşulu haline gelecektir²⁵⁸.

²⁵³Süzek, **a.g.e.**, s.367.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.628-629.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.147.; Uşan, **a.g.e.**, s.80.; Doğan Yenisey, **a.g.m.**, s.91.; Günay, **Borçlar Hukuku**, s.217.; Eren, **Özel Hükümler**, s.547.

²⁵⁴Y9HD 18.02.2010, 2008/17167 E. 2010/3984 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 20 Kasım 2018.; Y9HD 12.05.1982, 1982/3883 E. 1982/4794 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:20 Kasım 2018.

²⁵⁵Y9HD 24.11.2005, 2005/9819 E. 2005/37165 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 20 Kasım 2018.

²⁵⁶Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.147-148.; Sümer, **İş Hukuku**, s.78.; Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**, s.108.

²⁵⁷Süzek, **a.g.e.**, s.366.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.146.; Korkmaz/Alp, **a.g.e.**, s.158.; Uşan, **a.g.e.**, s.81.

²⁵⁸Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.318.; Süzek, **a.g.e.**, s.363.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.146.

Yargıtay’a göre prim, işyerinde üretimin ve verimliliğin artırılması amacıyla yapılan bir uygulama olup, koşulların gerçekleşmemesi durumunda öngörülen prime hak kazanılamaz²⁵⁹.

Bunun yanında örneğin, iş sözleşmesinde yıl sonunda ödeneceği kararlaştırılmış olan primin, sözleşmenin haklı bir neden olmaksızın yıl sonundan önce feshedilmesi halinde çalışılan süreye orantılı olarak hesaplanarak ödenmesi gerekmektedir²⁶⁰.

3.2.3.Kârdan Pay Alma

Türk Borçlar Kanunu 403. maddesine göre “Sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kârdan belli bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, hesap dönemi sonunda bu pay, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak belirlenir.”

Çoğunlukla işletmenin üretim, yönetim ve satış departmanlarında önemli görevleri olan bazı çalışanlara, bazen de tüm çalışanlara ücretleri ile birlikte kârın belirli bir oranında ücret dağıtan işyerleri bulunmaktadır²⁶¹.

İşin sonucunda kârdan pay verilmesi kural olarak temel ücrete ek niteliği taşımaktadır²⁶². Buna karşılık, tarafların bunu doğrudan temel ücret olarak kararlaştırmaları da mümkündür. Ancak son halde işçiye asgari ücretin altında bir ödemenin yapılmaması gerekir²⁶³.

Kârdan pay verilmesi kararı verildiği tarihte işten ayrılmış olan çalışanlarında çalıştığı süre ile orantılı olarak bu paydan yararlanma hakları bulunmaktadır²⁶⁴.

²⁵⁹Y9HD 17.04.2007, 2007/2942 E. 2007/11129 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.; Y9HD 03.03.2003, 2002/16222 E. 2003/2921 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.; Y9HD 25.09.2001, 2001/13569 E. 2001/14576 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

²⁶⁰Y9HD 13.09.2005, 2005/3498 E. 2005/29659 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 20 Kasım 2018.; Y9HD 15.06.2010, 2008/32256 E. 2010/19009 K., Çil, **İşçinin Ücreti**, s. 367.

²⁶¹Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.321.

²⁶²Yavuz, **Türk Borçlar Kanunu**, s.594.

²⁶³Süzek, **a.g.e.**, s.371.

²⁶⁴Y9HD 05.11.1987, 1987/9360 E. 1987/9874 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 20 Kasım 2018.

3.2.4.Komisyon

Komisyon, bir iş sözleşmesi kapsamında bir işverene bağlı olarak çalışan işçiye yapılan işin değeri miktarında, çoğunlukla bir yüzde oranına göre ödenen paradır²⁶⁵. Komisyon ücretine ağırlıklı olarak ticari işlerde rastlanılmaktadır²⁶⁶. Çalışan, satılan malın veya verilen hizmetin değeri gibi işin sonucuna göre belirlenecek bir ücret aldığından, komisyon ücreti ile verime göre ücret sisteminin birbirine benzer olduğu söylenebilir. Komisyon genellikle ve ağırlıkla alınan ücrete ek olarak ödenmektedir²⁶⁷.

Bunun yanında, taraflar iş sözleşmesi ile söz konusu komisyon ücretinin hesaplanma biçimini aralarında serbestçe kararlaştırabilirler. Söz konusu ücret temel ücrete ek olarak belirlenebileceği gibi, asıl ücretin tamamının komisyon ücreti olarak belirleyebilmeleri de mümkündür²⁶⁸. Görüldüğü üzere, ücretin komisyon olarak ödenebilmesi için taraflar arasında mutlaka bir anlaşmanın bulunması gerekmektedir²⁶⁹. Ücretin tamamının komisyon ücreti olarak belirlenmesi ihtimalinde söz konusu komisyon ücreti tutarlarının asgari ücretin altında kalmaması gerekmektedir²⁷⁰.

Komisyon ücreti, çoğunlukla işçinin işverene aracılık yoluyla sağladığı değer üzerinden belirli bir yüzdeye göre belirlenen para olarak ortaya çıkmaktadır²⁷¹. Aracılık yapılan işin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulması ile işçinin istem hakkı doğar (TBK m. 404/1). İşçinin aracılık etmiş olduğu sözleşmenin, üçüncü kişi ile işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra kurulmuş olması halinde dahi, işçi komisyon ücretine hak kazanır²⁷². İşçinin aracılık faaliyeti sonucunda kurulan

²⁶⁵Yavuz, **Türk Borçlar Kanunu**, s. 594.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.627.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.148.

²⁶⁶Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s. 321.; Demir, **a.g.e.**, s.174.

²⁶⁷Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.321.

²⁶⁸Süzek, **a.g.e.**, s.370.

²⁶⁹Kenan Tunçomağ, **Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, Cilt:2, Sermet Matbaası, İstanbul, 1977, s.815-816.

²⁷⁰Kübra Doğan Yenisey, “Hizmet Sözleşmesi”, **Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu**, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2012, s.297-336, s.315-316.

²⁷¹Süzek, **a.g.e.**, s.370.

²⁷²Gümü, **a.g.e.**, s.435-436.

sözleşme, işveren tarafından kusuru olmaksızın²⁷³ ifa edilmez veya üçüncü kişi borçlarını yerine getirmemezse, işçinin ücret isteme hakkı sona erer (TBK m. 404/3). Buna karşılık, borcun yerine getirilmemesi işvereni kusuruna dayanıyorsa²⁷⁴ komisyon ücretinin işçiye ödenmesi gerekir. Yine aynı şekilde sözleşmenin kısmen ifası söz konusu ise, işçinin kısmi ifa oranında alacak hakkı doğacaktır²⁷⁵.

4.Ücret Tespit Sistemleri

4.1.Zamana Göre Ücret

Ücretin çalışma süresinin uzunluğuna göre hesaplanması halinde zamana göre ücret söz konusu olmaktadır²⁷⁶. Zamana göre ücret uygulamada en sık uygulanan sistemdir²⁷⁷. Zamana göre ücret, belirli bir zaman dilimi esas alınarak ödenen ücrettir. Diğer bir deyişle, zamana göre ücret, saat, gün, hafta, ay gibi belirli bir zaman dilimi için saptanan bir miktar paradır²⁷⁸. Zaman ölçüsünün saatlik, gündelik, haftalık veya aylık olarak belirlenmesine göre de ücret, saat ücreti, gündelik ücret, haftalık ücret ve aylık ücret olarak kendisini göstermektedir. Bu tür ücret ödeme şeklinde önemli olan husus, zaman ölçüsü karşılığında belirli miktardaki bir paranın ödenmesi olup, belirli bir işin elde edilmesi değildir²⁷⁹. Bunun anlamı, işçinin çalıştığı sürede hangi zaman diliminde ücret ödenmesi kararlaştırılmışsa işçi o sürenin sonunda ücrete hak kazanır. Bu nedenle, işin sonucuna bağlı değişiklikler, yani kalite ve miktarın normalin altına düşmesi veya üstüne çıkması ücretin miktarında değişiklik yaratmayacaktır²⁸⁰.

²⁷³Örneğin doğal afet, grev ve benzeri haller.

²⁷⁴Örneğin malın zamanında teslim edilmemesi, üzerinde anlaşılmış fiyatın arttırılması ve benzeri haller

²⁷⁵Süzek, **a.g.e.**, s.370.; Kayar, **a.g.e.**, s.322.; Günay, **Borçlar Hukuku**, s.216.

²⁷⁶ Centel, **Ücret**, s.95.; Çopuroğlu, **a.g.e.**, s.13.

²⁷⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.634.; Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.290.

²⁷⁸ Süzek, **a.g.e.**, s.364.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.143.; Sümer, **İş Hukuku**, s.79.; Demir, **a.g.e.**, s.167.; Narter, **a.g.e.**, s.9.; Demircioğlu/Centel, **a.g.e.**, s.110.; Yavuz, **Borçlar Hukuku**, s.495.

²⁷⁹ Esener, **a.g.e.**, s.173.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.143.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.634.; Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**, s.105.; Senyen-Kaplan, **a.g.e.**, s.151.; Karacan, **a.g.e.**, s.68.; Korkmaz/Alp, **a.g.e.**, s.156.

²⁸⁰ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.314.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.142.

Ücretin aylık olarak ödenmesi ile maktu aylık ücret ödemesi aynı şeyler değildir. Ücretin normal aylık olarak ödenmesinde işçinin ücreti, işçinin çalıştığı ve çalışılmış gibi sayılan saat ve günlerin toplamı sonucu ayda bir defa toplu olarak ödenir. Bu şekilde ödeme yapıldığında işçinin hasta veya izinli olduğu hallerde işçi kural olarak ücrete hak kazanmaz. Buna karşılık, taraflar işçinin hastalık veya başkaca bir nedenle izinli olduğu hallerde de her ay tam olarak maktu bir ücret alacağını kararlaştırmış olabilirler. Son halde, çalışılmış günler toplanmaz, her ay aynı miktarda maktu bir ücretin işçinin eline geçmesi sağlanır²⁸¹. Bu anlamda ayın uzunluğunun farklı farklı olması da herhangi bir fark yaratmayacaktır²⁸².

4.2.Verime Göre Ücret

İşçi tarafından üretilen mal veya çıkarılan işin niceliğine göre ödeme yapılan ücret sistemine verime göre ücret sistemi denir²⁸³. Verime göre ücretin en yaygın uygulaması parça başına ücret sistemidir. Parça başına ücret ödenmesi sisteminde esas ve önemli olan husus zaman değil, işçinin çıkarmış olduğu parça sayısıdır²⁸⁴. Ücretin parça başına kararlaştırıldığı hallerde, işçiye yeterli düzeyde iş verilmemesi halinde de işçi çalışmadığı halde ücrete hak kazanır²⁸⁵. Örnek olarak bir presçinin bastığı kapak sayına, bir maden işçisinin çıkardığı madenin ağırlığına veya bir işçinin boyadığı bezin uzunluğuna bağlı olarak ücretinin hesaplanması durumları verilebilir. Bu tür ücret parça sayısı, büyüklük, uzunluk veya ağırlık gibi birimlere göre saptanmaktadır ve belirli bir çalışma dönemine düşen ücret, her birim için saptanmış olan ücretin birim sayısı toplamı ile çarpılarak bulunur²⁸⁶.

Ücret artışının işçi tarafından sağlanması ve verim artışı gibi yararlar sağlaması yanında bu sistem, işçilerin yıpranması ve işçiye yeterince iş verilmemesi

²⁸¹ Süzek, **a.g.e.**, s.364.

²⁸² Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.144.; Sümer, **İş Hukuku**, s.79.; Y9HD 09.06.2014, 2012/15883 E. 2014/18548 K., Narter, **a.g.e.**, s.55.

²⁸³ Demircioğlu/Centel, **a.g.e.**, s.111.; Karacan, **a.g.e.**, s.68.; Korkmaz/Alp, **a.g.e.**, s.156.

²⁸⁴ M. Fatih Uşan, **İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2003, s.34.

²⁸⁵ Kayar, **a.g.e.**, s.320.; Gümüş, **a.g.e.**, s.427.

²⁸⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.315.; Süzek, **a.g.e.**, s.364.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.145.; Demir, **a.g.e.**, s.168.; Yavuz, **Borçlar Hukuku**, s.495.

gibi dezavantajlar da barındırmaktadır²⁸⁷. Ancak İş Kanunu bu sakıncayı giderecek bir hüküm barındırmaktadır. Buna göre, işverence işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az tutarda iş verilmesi, bundan az iş verilmesi halinde aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenmek suretiyle işçinin eksik aldığı ücretin karşılanması gerekir. Aksi takdirde sözleşme işçi tarafından haklı nedenle feshedebilecektir (İş K. m.24/II/f).

Verime göre ücret tek başına dahi uygulansa, ücretin mutlaka asgari ücret düzeyinde veya üzerinde olması zorunludur. Zira söz konusu kural tüm ücret sistemlerinde geçerlidir. İşçinin yapmış olduğu iş karşılığı asgari ücretin altında kalsa dahi işçinin alması gereken miktar asgari ücret tutarında olacaktır²⁸⁸.

Verime göre ücret zamana göre ücretle birlikte de uygulanabilmektedir. Üretilen mal veya yapılan işle orantılı olarak ücret hesaplaması yapılan bu sisteme karma sistem denilmektedir²⁸⁹.

5.Ücretin Belirlenmesi

5.1.Genel Olarak

Ücret iş sözleşmesinin temel unsurudur ve taraflarca serbestçe belirlenir. Taraflar yaptıkları sözleşmede ücretin miktarını ve gerekli görüldüğü takdirde ödeme türünü de kendileri serbestçe belirleyebilirler²⁹⁰. Tarafların ücret miktarını belirleyebilmeleri konusunda herhangi bir üst sınır bulunmamaktadır²⁹¹. Kural bu olmakla birlikte, tarafların iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde ücret belirlememiş olmaları da muhtemeldir.

Bu noktada işveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde bu şekilde bir belirleme yapılmayan hallerde ise asgari ücretten az olmamak üzere emsal bir ücret ödemekle

²⁸⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.316.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.145.

²⁸⁸ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.145.

²⁸⁹ Sümer, **İş Hukuku**, s.81.

²⁹⁰ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.149.; Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.283.; Senyen-Kaplan, **a.g.e.**, s.143-144.; Günay, **Şerh**, s.1513.; Günay, **İş Hukuku**, s.397.; Çil, **Yargıtay Kararlarına Göre Ücret**, s.71.

²⁹¹ Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s.100.

yükümlüdür (TBK m.401)²⁹². Bu gibi hallerde, işçinin kişisel özellikleri ve üstlenilen işin niteliği, işyerindeki uygulama ile o mahaldeki veya meslekteki örf ve adetlere göre ücret belirlenmesi yapılmalıdır²⁹³. Yargıtay’a göre de, böyle bir durumda ücret rayiç esasına göre yani emsal işlerde çalışan işçilerin ücretleri dikkate alınarak belirlenmelidir²⁹⁴. Emsal ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, kıdemi, deneyimi, gördüğü işin türü ve niteliği, işyerinin özellikleri, aynı ve benzer işte çalışanların aldıkları ücretler, işyeri uygulamaları, o konudaki örf ve adetler göz önünde bulundurulur. Bu noktada emsal ücretin, işin niteliğinin gerektirdiği ücret olmayıp, mutaat olan ücret olduğu hususu doktrinde ileri sürülmüştür²⁹⁵. Böyle bir emsal işçinin bulunmadığı hallerde ise işçinin yaşına göre saptanmış olan asgari ücretin ödenmesi gerektiği doktrinde ileri sürülmüştür²⁹⁶.

Bu şekilde iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde ücretin belirlenmemiş veya belirlenmiş ücretin geçersiz olduğu hallerde, o bölgedeki işçinin mensubu olduğu oda veya meslek kuruluşundan da bilgi istenmelidir²⁹⁷. Buna karşılık emsal ücret araştırması yapılırken oda, baro gibi bir meslek grubu mensubu kişilerin ücretinin belirlenmesinde söz konusu kuruluşların belirledikleri asgari tutar kimi hallerde göz önünde bulundurulmamaktadır²⁹⁸.

Bunun yanında, uygulamada bazen daha az vergi ve sigorta primi ödemek amacıyla, ödenen gerçek ücret tutarı bordrolara yansıtılmamakta veya çifte bordro düzenlenerek görünüşten daha düşük ücret gösterilmektedir ve bu şekilde

²⁹² Çelik/Caniklioglu/Canbolat, **a.g.e.**, s.313.; Süzek, **a.g.e.**, s.372.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.620.; Sümer, **İş Hukuku**, s.81.; Kübra Doğan Yenisey, **Türk Borçlar Kanunu’nun İş Hukuku Açısından Önemi**, s.90.; Eren, **Özel Hükümler**, s.546.; Günay, **Borçlar Hukuku**, s.215.; Yavuz, **Borçlar Hukuku**, s.494.; Yürekli, **a.g.e.**, s.37.; Gümüş, **a.g.e.**, s.424.; Aydın Zevkliler/Şeref Ertaş/Ayşe Havutçu/Murat Aydoğdu/Emre Cumalıoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler ve Özel Borç İlişkileri**, Barış Yayınları, İzmir, 2013, s. 562.; Korkusuz, **a.g.e.**, s.14.; Yavuz, **Türk Borçlar Kanunu**, s. 589.; İskender Demirci, **a.g.e.**, s.11.

²⁹³ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.149.; Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.284-285.; Münir Ekonomi, **İş Hukuku-Ferdi İş Hukuku**, Cilt:1, 3.Bası, İstanbul Teknik Üniversitesi Vakfı Yayınları, İstanbul, 1987, s.137.

²⁹⁴ Bkz. YİBBGK 18.11.1964, 1964/2 E. 1964/4 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

²⁹⁵ Tankut Centel, “Türk Borçlar Kanunu’nda İşçinin Borçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı: 22, Yıl :6, Haziran 2011, s.5-14, s.6.

²⁹⁶ Akyiğit, **İş Hukuku**, s.220.

²⁹⁷ Y9HD 01.06.2006, 2005/36455 E. 2006/15939 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 23 Kasım 2018.

²⁹⁸ Akyiğit, **İş Hukuku**, s.220.; Evren, **a.g.e.**, s.138.; Buna ilişkin bir karar için bkz. Y22HD 11.12.2012, 2012/8672 E. 2012/27899 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 23 Kasım 2018.

uyuşmazlıklar çıkmaktadır²⁹⁹. Bu noktada işçinin ücret bordrolarını ihtirazi kayıt ileri sürmeksizin imzalamış bulunması hali gerçek ücret tutarını göstermeyecektir. Bu halde işçinin yaptığı işin niteliği, işçinin hizmet süresi, iş tecrübesi ile işyerinin özellikleri, aynı veya benzer işlerde çalışan işçilere ödenen ücretler göz önünde bulundurularak, alınabilecek ücret, ilgili meslek odası veya kuruluştan yahut işçi veya işveren sendikalarından sordurularak ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek işçinin almış olduğu gerçek ücretin belirlenmesi gerekmektedir³⁰⁰. Yine Yargıtay son yıllarda vermiş olduğu kararlarında³⁰¹, ücretin belirlenmesinde Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) istatistiklerinin de göz önüne alınması gerektiğini ve emsal ücretin ne miktarda olabileceği konusunda TÜİK kazanç sorgulama ekranından sorgulama yapılması gerektiğini belirtmiştir. Ücreti belirlenecek söz konusu işçi herhangi bir sendikaya üye değilse, mahkemece diğer belge ve bilgilere göre karar verilmesi gerekmektedir³⁰². Zira sendikalar genel olarak sendikalı işçiler için ücretleri mahkemelere bildirmektedirler. Yine aynı şekilde iş sözleşmesinden ücretin tespit edilemediği hallerde de bu esaslara uyularak ücret belirlenmesi yapılmalıdır³⁰³.

Görüldüğü üzere, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 201. maddesinin senede karşı tanık dinlenemeyeceği kuralı karşısında, Yargıtay bordrolardaki ücretin gerçeği yansıtmadığı yönünde ciddi şüphelerin varlığı karşısında, işçiyi de korumak amacıyla

²⁹⁹ Süzek, **a.g.e.**, s.372.; Yürekli, **a.g.e.**, s.41.; Alpagut, **Ücret ve İşin Düzenlenmesi**, s.54.

³⁰⁰ YHGK 25.09.2013, 2013/9-160 E. 2013/1390 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 20 Kasım 2018.; YHGK 25.12.1987, 1987/9-523 E. 1987/1106 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 20 Kasım 2018.; Y9HD 04.06.2014, 2012/13963 E. 2014/18144 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 20 Kasım 2018.; Y9HD 29.06.2011, 2009/17396 E. 2011/19498 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 20 Kasım 2018.; Y9HD 23.02.2016, 2015/43697 E. 2016/4121 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 20 Kasım 2018.; Y9HD 10.11.2003, 2003/5553 E. 2003/19021 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 20 Kasım 2018.; Y9HD 05.06.2006, 2005/37442 E. 2006/16193 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:20 Kasım 2018.; Y7HD 17.02.2014, 2013/20976 E. 2014/3937 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 20 Kasım 2018.; Yine Yargıtay uzunca bir süre usta sıfatı ile asgari ücret üzerinden çalışmış bir işçinin aldığı ücretin gerçeği yansıtmadığına karar vermiştir. Karar için bkz. Y9HD 18.04.2005, 2004/24571 E. 2005/13555 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 20 Kasım 2018.

³⁰¹ Y22HD 01.04.2019, 2019/1565 E. 2019/7108 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Ağustos 2019.; Y22HD 06.11.2018, 2017/17378 E. 2018/23626 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Ağustos 2019.; Y22HD 06.12.2017, 2015/22519 E. 2017/27923 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Ağustos 2019.; Y22HD 17.09.2018, 2015/35570 E. 2018/18908 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Ağustos 2019.; Y22HD 04.12.2017, 2015/21875 E. 2017/27751 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Ağustos 2019.; Y22HD 11.12.2017, 2015/23788 E. 2017/28353 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Ağustos 2019.; Y22HD 15.05.2018, 2015/32419 E. 2018/11870 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Ağustos 2019.; Y22HD 14.11.2017, 2015/19298 E. 2017/24811 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Ağustos 2019.

³⁰² Y21HD 08.04.2013, 2012/20687 E. 2013/6943 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 20 Kasım 2018.

³⁰³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.312.

gerçek ücretin belirlenmesi için her türlü delille ispatın mümkün olduğunu kabul etmiştir. Doktrinde de Yargıtay'ın söz konusu görüşü haklı bulunarak, ücret bordrolarının ücretin miktarını değil, ancak söz konusu ücretin ödendiğine dair delil niteliği taşıdığı ve böyle bir durumla karşı karşıya gelen işçinin bordroda yer alan ücretten daha fazla miktarda ücret aldığını iddia eden işçinin senede karşı senetle ispat zorunda bırakılmaması gerektiği ileri sürülmüştür³⁰⁴.

Basın İş Kanunu'na tabi olarak çalışan gazetecilerin almış oldukları ücret miktarının iş sözleşmesinde açıkça yer alması gerekmektedir (BİK m.4/2). Ancak söz konusu ücretin sözleşmede açıkça yer alması gerektiği hükmüne rağmen iş sözleşmesi yapılmamış veya gazetecinin ücretinin sözleşmede açıkça gösterilmemiş olması, sözleşmenin iş sözleşmesi olduğu gerçeğini ortadan kaldırmayacaktır. Zira ücret ödeme borcu işveren için asli bir yükümlülüktür. Bu nedenle gazetecinin ücreti sözleşmenin içeriğinde kendiliğinden var sayılır. Önemli olan sözleşme ile kararlaştırılan işin ücret karşılığı yapıldığının anlaşılmasıdır. Böyle bir durumda daha önce açıklandığı üzere, ücret bordroları veya belgeler, tanık beyanları ve gerekirse meslek kuruluşlarının bildirmiş olduğu ücretler dikkate alınarak gerçek ücret tespiti yapılmalıdır³⁰⁵. Burada Yargıtay'a göre, ücret miktarına ilişkin uyuşmazlıklarda gazetecinin imzalı bordrolardaki ücretinin esas alınması; böyle bir durum bulunmamakta ise, gazetecinin gerçekte alabileceği ücret miktarının mahkeme tarafından işyerinde çalışılan süre, çalışılan tarihler, meslek unvanı ve fiilen yapılan gerçek işin sendikalar ile ilgili meslek kuruluşlarından emsal ücret araştırılması sonucunda gazetecinin gerçekte ne miktarda ücret alabileceğinin araştırılması gerekmektedir³⁰⁶.

³⁰⁴ Süzek, **a.g.e.**, s.373.; Buna rağmen Yargıtay'ın, imzalı bordroya karşı ücretin miktarının aksi yönde olduğunun yazılı belge ile ispatlanması gerektiğine dair karar için bkz. Y9HD 18.03.2008, 2007/12818 E. 2008/5372 K., Kılıçoğlu/Şenocak, **a.g.e.**, s.557.

³⁰⁵ Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.123.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.180.; Devrim Ulucan, "Basın İş Kanunu'nda Ücret ve Hükümleri", **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları**, Legal İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Legal Yayınları, İstanbul, 2006, s.37-53, s., s.42-43.; Sümer, **İş Hukuku**, s.117.; Y9HD 08.05.1996, 1995/36692 E. 1996/9826 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:29 Kasım 2018.

³⁰⁶ Y9HD 25.06.2009, 2007/41301 E. 2009/18097 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:29 Kasım 2018.; Y9HD 22.05.2001, 2001/3074 E. 2001/8684 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 29 Kasım .

5.2.Asgari Ücret

Kural olarak ücret taraflarca ve serbestçe belirlenebilmektedir. Ancak işçilerin güçsüz konumda olması ve bu sebeple işçinin korunması için birtakım koruyucu ve bu serbestiyi sınırlayan birtakım kurallar getirilmiştir. Sözleşme ve irade özgürlüğünü sınırlayan önemli düzenlemelerden birisi de asgari ücretle ilgilidir³⁰⁷. Buna göre taraflar, kural olarak kanuni asgari ücretin altında kalmamak şartıyla ücret miktarını diledikleri gibi serbestçe belirleyebilirler³⁰⁸. Nitekim söz konusu kural Türk Borçlar Kanunu'nda da yer almaktadır. Buna göre işveren, işçiye iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak şartıyla emsal bir ücret ödemekle yükümlüdür (TBK m.401). Bu kuraldan hareketle asgari ücret, işçiye ödenebilecek en alt seviye ücret olarak karşımıza çıkmaktadır.

Asgari ücrete, Asgari Ücret Yönetmeliği'nde ve İş Kanunu'nda yer verilmiştir. Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 4. maddesinin d bendine göre asgari ücret *“İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti ifade eder.”* Bu tanımdan hareketle asgari ücret, işçinin zorunlu ihtiyaçlarını karşılayarak ona asgari bir yaşam düzeyi sağlamaya yeterli olan, işverenin bundan daha düşük miktarda ödeyemeyeceği, zorunlu niteliğe sahip bir ücret olarak tanımlanmıştır³⁰⁹. Bu noktada asgari ücretin ödenmesinde işin kalitesi, niteliği, miktarı, türü veya hacmi önem taşımamaktadır³¹⁰.

İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanun'un kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir (İş K. m.39/1). Söz

³⁰⁷ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.150.

³⁰⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.641.

³⁰⁹ Centel, **Ücret**, s.182.; Metin Kutal, **Teorik Esasları ve Tatbikatları Bakımından Asgari Ücret**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1969, s.6.

³¹⁰ Kutal, **a.g.e.**, s. 117.; Seza Reisoğlu, “Türk Hukukunda Asgari Ücret”, **Prof. Dr. Mahmut Koloğlu'ya 70. Yaş Armağanı**, AÜHF Yayınları, Ankara, 1975, s.365-388, s.376.

konusu hükümle İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'na tabi olmak üzere çalışanlar asgari ücretten yararlanacaktır³¹¹. Yine aynı şekilde ülke bazında iş kolu veya coğrafi bölge ayrımı yahut işçinin yaşına bağlı olarak da herhangi bir ayırım yapılmaksızın tüm ülke çapında asgari ücret uygulamasına gidilmektedir³¹².

Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen asgari ücret işçinin brüt ücretidir. Diğer yandan, linyit ve taş kömürü çıkarılan işyerlerinde yer altında çalışmakta olan işçilere ödenecek ücret miktarı, Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen asgari ücretin iki katı tutarından az olamayacaktır (Maden Kanunu ek m.9). Ayrıca, işletmelerde çalışan aday çırak ve çıraklara asgari ücretin yüzde otuzundan aşağıda bir ücret ödenemez. (Mesleki Eğitim Kanunu m.25)³¹³.

Bütün işçileri kapsayan bu hüküm, sosyal adalet ve hakkaniyet ilkeleri, Anayasa'mızın çalışma hakkı ve ödevine ilişkin 49. maddesi ile ücrette adalet sağlanmasına ilişkin 55. maddesiyle alakalıdır³¹⁴. Bu sebeple de asgari ücretin belirlenmesinde yalnızca işçinin değil, ailesinin de ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması gerekmektedir³¹⁵.

İşçilere, komisyon tarafından belirlenmiş olan asgari ücretin altında bir ücret ödenemez. İş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde bu kuralın aksine kural konulamaz. (Asgari Ücret Yönetmeliği m.12/1). Yine işveren tarafından işçiye sağlanmış olan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten hiçbir şekilde indirim yapılamaz (Asgari Ücret Yönetmeliği m.12/2). İşçinin bu konuda rızasının bulunması halinde de belirlenen ücret geçersiz olacaktır³¹⁶. Asgari ücretin altında kalan ücretler asgari ücret miktarına yükseltilir. Bu anlamda söz konusu kural nispi emredici nitelik

³¹¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.333.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.642; Sümer, **İş Hukuku**, s.82.; Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**, s.109.; Demir, **a.g.e.**, s.185.; Günay, **İş Hukuku**, s.427.; Evren, **a.g.e.**, s.137.; Doğan Yenisey, **Türk Borçlar Kanunu'nun İş Hukuku Açısından Önemi**, s.90.

³¹² Süzek, **a.g.e.**, s.375.

³¹³ Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**, s.111.

³¹⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.333.; Süzek, **a.g.e.**, s.374.

³¹⁵ Demircioğlu/Centel, **a.g.e.**, s.144-145; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.641-642.; Süzek, **a.g.e.**, s.375.; Centel, **Ücret**, s.156.; Yalnızca işçinin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bir ücret niteliği görüşü için bkz. Reisoglu, **Asgari Ücret**, s.376.

³¹⁶ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.286.; Senyen-Kaplan, **a.g.e.**, s.144.; Narter, **a.g.e.**, s.15.

taşımaktadır³¹⁷. Bunun anlamı ise, tarafların asgari ücretin üzerinde olmak koşuluyla ücretin miktarını belirleme konusunda serbestlikleri bulunmasıdır³¹⁸. Nispi emredici nitelikteki kurala uygun olarak Yargıtay tarafından da, normal çalışma süresine uygun olarak çalıştığı halde asgari ücretin altında kendisine ücret ödendiği ortaya çıkan işçinin kıdem ve ihbar tazminatı asgari ücret üzerinden hesaplanması gerektiği hususu kabul edilmiştir³¹⁹. Yine Yargıtay bir başka kararında³²⁰, asgari ücretin kamu düzeni ile ilgili olduğuna, bu sebeple de söz konusu kurala aykırı olan sözleşme hükümlerinin geçersiz olduğuna hükmetmiştir.

Asgari ücretin ödenmesinde işverence işçiye sağlanmış ve parayla ölçülebilen, sözleşmeden ve kanundan doğan ek ücretler ile sosyal yardım ve diğer ek ödemeler dışında kalan, temel (asıl) ücret dikkate alınır (Asgari Ücret Yönetmeliği m.12/2)³²¹.

İş sözleşmesi ile bir ücret belirlenmemişse işçi en az asgari ücret isteme hakkına sahiptir. Ancak bu her zaman asgari ücretin ödeneceği anlamına gelmemektedir. İşyerinin ve işin özellikleri ile işçinin nitelikleri dikkate alındığında, benzer bir işte çalışan bir işçinin aldığı ücretin belirlenmesinde ölçü olabilecektir³²². Aynı kurallar iş sözleşmesine tabi olarak çalışan gazeteciler için de geçerli olacaktır³²³. Gazeteciye asgari ücretin altında ücret ödeyen işveren için Basın İş Kanunu'nda idari para cezası öngörülmüştür.

Bu kuralın bir istisnasını da işyerinde kısmi süreli çalışan işçiler oluşturmaktadır. Buna göre kısmi süreli çalışan işçiler asgari ücretin tamamını talep

³¹⁷ Süzek, **a.g.e.**, s.376.; Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**, s.111.

³¹⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.646.

³¹⁹ Y9HD 18.12.1997, 1997/18159 E. 1997/21849 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

³²⁰ Y9HD 14.11.1975, 1975/28390 E. 1975/50040 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 22 Kasım 2018.

³²¹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.648; Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.288.; Centel, **Ücret**, s.209.; Süzek, **a.g.e.**, s.376.; Sümer, **İş Hukuku**, s.82.; Uşan, **İş Hukuku**, s.85.

³²² Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.152.

³²³ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.118.

edemeyecektir. Kısmi süreli çalışan işçiye çalıştığı süreye oranla asgari ücret üzerinden belirlenecek ücret ödenmelidir³²⁴.

Ayrıca asgari ücret ödemeyen veya bu tutardan daha az ödeyen işverene karşı işçinin aradaki fark ücreti talep etme hakkı yanında iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme olanağının bulunduğu açıktır³²⁵. Bunun yanında, bu gibi durumlarda işveren hakkında para cezasına da hükmolunur (İş K. m.102/a).

5.3. Gazetecinin Sözleşme Dışı İşlerde Ek Ücreti

İş sözleşmesi ile belirlenen ücret miktarı, kararlaştırılan işin görülmesi karşılığında ödenecek olup, iş sözleşmesi kapsamı dışında işveren tarafından verilen işler veya sipariş edilen yahut yayımlanması kabul edilen yazılar için gazeteciye ayrıca ücret ödenmelidir³²⁶. Buna göre gazeteci, iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olmamak şartıyla, işveren tarafından verilen işler veya sipariş edilen yahut yayımlanması kabul edilen işler için ayrıca ek ücrete hak kazanmaktadır (BİK m.15/1).

İşveren tarafından verilen söz konusu sözleşme dışı işlerin gazeteci tarafından yapılmasının zorunlu olup olmadığı konusunda Basın İş Kanunu'nda açık bir düzenlemeye yer verilmiş değildir. Söz konusu boşluğun Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile doldurulması gerekmektedir. Buna göre, işveren tarafından verilen ek iş veya sipariş edilen yazıların sözleşmeye aykırılık teşkil etmesi halinde ise, gazetecinin Türk Borçlar Kanunu'nun 437. maddesi uyarınca iş sözleşmesini feshetme imkânı bulunmaktadır. Böyle bir durumda söz konusu maddede belirtilen tazminata hükmedilebilir³²⁷. Gazetecinin iş sözleşmesine aykırı olmayan işler dışındaki işleri kabul etmesi zorunlu değildir³²⁸. Gazetecinin sözleşme dışı işler için hak kazanacağı ücret taraflar arasında kararlaştırılmadığından dolayı ödenmemesi

³²⁴ Süzek, **a.g.e.**, s.376.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.151-152.; Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.289.; Sümer, **İş Hukuku**, s.82.; Akyiğit, **İş Hukuku**, s.222.; Mustafa Kemal Tepedelen, **Yargıtay Uygulamalarıyla İş Hukukunun Temel İlkeleri**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2014, s.54.

³²⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.337.; Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, 23. Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2018, s.82.

³²⁶ İskender Demirci, **a.g.e.**, s.13.

³²⁷ Çil, **İşçinin Ücreti**, s.819.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.241.

³²⁸ Uçum/Karataş, **a.g.m.**, s.584.

halinde günlük yüzde beş fazlası ile ödeme kuralına tabi olmayacağı doktrinde ileri sürülmektedir³²⁹.

Sözleşme dışı sipariş edilen ve yayınlanması kabul edilen yazılar veya işveren tarafından verilen işler karşılığında ücretin ne şekilde belirleneceğine ilişkin Basın İş Kanunu'nda açık bir düzenlemeye yer verilmiş değildir. Buradaki ücret işyerinin önceki uygulamaları, emsal işyeri uygulamaları, meslek kuruluşlarının görüşleri ve Türk Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca emsal ücretler göz önünde bulundurularak belirlenmelidir³³⁰.

Sözleşme dışı iş yapıldığının ispat yükü gazeteciye aittir. Ancak sözleşme dışı işlere ilişkin ispat bakımından deliller yalnızca işverenin elinde bulunmakta ise, bu konuda ispat yükü gazetecide kalmak üzere, delil gösterme yükü işverendedir³³¹. Sözleşme dışı işler için tarafların bir ücret belirlemiş oldukları hallerde bu ücret esas alınacaktır. Buna karşılık, böyle bir kararlaştırma yoksa o işin emsali veya meslek kuruluşlarından sorulması sonucunda bir karara varılması gerekir³³².

5.4.Gazetecinin Terfi Hakkı

Basın İş Kanunu'nun 4. maddesi ile gazeteciler bakımından terfi esası getirilmiştir. Bu düzenleme 212 Sayılı Kanun ile yapılan değişiklik kapsamında Basın İş Kanunu'na eklenmiştir. Söz konusu hükme göre, iki yıl boyunca çalışmış olan gazetecinin terfi hakkı bulunmaktadır. Hükümdeki terfi hakkı ücret artışı olarak anlaşılmalıdır. Buna göre gazetede iki yıl boyunca çalışan gazeteci ücret artışına hak kazanacaktır³³³. Buna karşılık hükümde terfi oranı belirtilmiş değildir. Buna göre terfi oranı taraflarca iş sözleşmesinde kararlaştırılacaktır (BİK m.4/4). İş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmamış olduğu veya iş sözleşmesinde gazetecinin

³²⁹ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.241.; Çil, **İşçinin Ücreti**, s.820.; İskender Demirci, **a.g.e.**, s.14.

³³⁰ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.241.; Çil, **İşçinin Ücreti**, s.820.

³³¹ Özekes, **a.g.m.**, s.205.

³³² Özekes, **a.g.m.**, s.205.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.241.

³³³ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.28.

terfi hakkına ilişkin bir kurala yer verilmeyen hallerde yine gazetecinin iki yılda bir terfi hakkı kapsamında ücretinde artış yapılması gerekir³³⁴.

Kanun'da belirtilen iki yıllık terfi süresi azami bir süre olup, söz konusu sürenin gazeteci lehine indirilmesi mümkündür³³⁵. Yine aynı şekilde terfi hakkının her iki yılda bir mi yoksa bir defa mı uygulanacağına ilişkin Basın İş Kanunu'nda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu konuya ilişkin doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre³³⁶, terfi hakkının bir defa yapılması yeterli olacaktır. Buna karşılık kanımızca daha isabetli bulunan bir diğer görüşe göre ise³³⁷, aynı işveren yanında çalışan gazetecinin her iki yılda bir terfi hakkı bulunmaktadır.

Basın İş Kanunu'nda düzenlenen terfi hakkı hükmünde her ne kadar gazetelerde çalışan gazetecilerden bahsedilmişse de söz konusu kuralın, Basın İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerlerinde çalışan gazeteciler bakımından uygulanması gerektiği doktrinde ileri sürülmektedir³³⁸.

Yazılı iş sözleşmesi yapılmamış veya yapılmış olmakla birlikte, terfi hakkına ilişkin bir belirleme yapılmamış olsa dahi, iki yılda bir gazetecinin ücretinde artış sağlanmalıdır. Zira söz konusu hak kanunun açık hükmünden doğmaktadır. Söz konusu terfi hakkının yerine getirilmemiş olmasına ilişkin bir yaptırım öngörülmüş veya buna ilişkin bir düzenlemeye yer verilmiş değildir. Türk Borçlar Kanunu Basın İş Kanunu'na göre genel nitelikte olduğundan söz konusu boşluğun buna göre doldurulması gerektiği ve bu gibi hallerde Türk Borçlar Kanunu'nun 435 ve 437. maddelerinin uygulama alanı bulabileceği doktrinde haklı olarak ileri sürülmektedir³³⁹. Gerçekten de gazetecinin terfi hakkı kanuni bir hak olup, iki yılını dolduran gazetecilere bu hakkın tanınarak ücret artışının gerçekleştirilmesi gerekir. Bu noktada işveren tarafından terfi hakkı kapsamında ücret artışı sağlanmaması

³³⁴ Çil, *İşçinin Ücreti*, s.820.

³³⁵ Uçum/Karataş, *a.g.m.*, s.582.; Ulucan, *a.g.m.*, s.38.; İskender Demirci, *a.g.e.*, s.14.; Göktaş/Çil, *a.g.e.*, s.28.; Gökçek Karaca, *Basın İş Kanunu ve Uygulaması*, s.112.; Sümer, *Basın İş Hukuku*, s.80.

³³⁶ Uçum/Karataş, *a.g.m.*, s.582.

³³⁷ Çil, *İşçinin Ücreti*, s.820.

³³⁸ Çil, *İşçinin Ücreti*, s.820.; Göktaş/Çil, *a.g.e.*, s.28.; Gökçek Karaca, *Basın İş Kanunu ve Uygulaması*, s.112-113.

³³⁹ Çil, *İşçinin Ücreti*, s.821.

durumunda kanımızca gazeteci bakımından haklı fesih sebebi doğacaktır. Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesinin birinci fıkrası *“Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır.”* hükmünü içermektedir. Aynı maddenin ikinci fıkrası ise *“Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.”* hükmünü içermektedir. Yine Türk Borçlar Kanunu'nun 437. maddesi *“Haklı fesih sebepleri, taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak, tamamen gidermekle yükümlüdür.”*

Diğer durumlarda hakim, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak haklı sebeple feshin maddi sonuçlarını serbestçe değerlendirir.” hükmünü içermektedir. Görüldüğü üzere her iki maddeden de anlaşıldığı üzere, işverenin gazetecinin hak etmiş olduğu terfi artışını sağlamaması durumu, taraflardan birinin sözleşmeye uymaması halini oluşturmakta ve aynı zamanda gazeteciyi de kanuni hakkından mahrum bırakmaktadır. Söz konusu durumun dürüstlük kuralları göz önüne alındığında gazeteci bakımından haklı neden oluşturduğu sonucuna ulaşılabilir. Zira işverenin terfi artışı sağlaması gerek kanuni bir zorunluluk, gerekse de gazeteci bakımından kanuni bir haktır. Bu durumda sözleşmeye uyulmaması hali de gerçekleşeceğinden gazetecinin Türk Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği ve geçmiş dönemden hak kazanmış olduğu ücret artışlarını işverenden talep hakkı bulunduğu kanısındayım.

5.5.Gazetecinin Yıllık İkramiye Hakkı

Basın İş Kanunu, gazetecilerin her hizmet yılı sonunda işverenin sağladığı kârın emeklerine düşen orantısının karşılığı olarak en az bir aylık ücret tutarında ikramiye alacaklarını hükme bağlamıştır (BİK m.14). Gazeteciler için öngörülen yıllık ikramiye hakkı daha önce incelenen ikramiyeden farklıdır. Yıllık ikramiye Basın İş Kanunu'nda düzenlenmiş ve işletmenin kâr elde etmesi koşuluna bağlanmıştır. Buna karşılık, daha önce incelendiği üzere ikramiye ödenmesi evlilik,

çocuk sahibi olunması gibi sebeplere bağlı olarak veya bayram, yıldönümü, yılbaşı gibi özel ve belirli dönemlerde ödeneceği kararlaştırılabilecek bir ücret ekidir³⁴⁰.

Söz konusu düzenleme doktrinde çeşitli yönlerden eleştirilmektedir. Öncelikle gazetecinin emeğinin işverenin elde ettiği kâr içindeki oranı belirleyebilmek imkânsızdır. Diğer taraftan az bir miktar kâr elde edilen ve çok sayıda gazeteci çalıştırılan işyerlerinde her gazeteciye en az bir aylık ücreti tutarında ikramiye ödenmesi söz konusu işletmeyi ekonomik açıdan zora sokacaktır³⁴¹. Yine söz konusu düzenlemenin işverenler bakımından, gazeteci istihdam etme noktasında çekimser davranacağına sebep olacağı da doktrinde eleştiri olarak ileri sürülmektedir³⁴².

Basın İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeden ikramiye için kâr elde edilmesi ve söz konusu kârda gazetecinin de katkısının ve emeğinin bulunması olmak üzere iki koşulun birlikte bulunması gerekir³⁴³.

Buna göre Basın İş Kanunu'nun açık düzenlemesi karşısında, kâr etmeyen bir işletmede, gazetecilerin yıllık ikramiye isteme hakkı yoktur. Diğer bir ifade ile hüküm ile düzenlenen ikramiye, işletmenin kâr durumu dikkate alınmadan yapılabilecek bir ödeme değildir. Yargıtay uygulaması da bu doğrultudadır³⁴⁴.

İşverenin elde ettiği kârın, gazetecilerin emeklerine düşen nispi kısmı gazetecilerin ikramiye hakkını oluşturmaktadır. Bu sebeple gazetecilik faaliyetlerinden elde edilen gelirlerin ikramiyeye esas olan kâra dahil olduğu

³⁴⁰ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.108-109.

³⁴¹ Özek, **a.g.m.**, s.83.; Ulucan, **a.g.m.**, s.39.; M. Kemal Oğuzman, **a.g.m.**, s.872.; Tuncay, **a.g.e.**, s.67.; Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.72-73.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.125.; Gökçe, **a.g.e.**, s.56.; Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.106.; Hüseyin Karataş/Utku Dönmez, "Gazeteciler İçin İkramiye Sorunu", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt:2, Sayı:8, Yıl:2005, s.1581-1590, s.1584.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.205.; Atılğan, **Gazetecilerin Yasal Hakları**, s.73.

³⁴² Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.73.

³⁴³ Karataş/Dönmez, **a.g.m.**, s.1584.

³⁴⁴ Y9HD 30.03.2004, 2003/17092 E. 2004/6614 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 26 Kasım 2018.; Y9HD 04.10.2005, 2005/20629 E. 2005/32342 K. (çevrimiçi) Legalbank, E.T.: 26 Kasım 2018.; Y9HD 09.03.2004, 2003/12155 E. 2004/4512 K. (çevrimiçi) Legalbank, E.T.: 26 Kasım 2018.; Y9HD 18.01.2016, 2014/28680 E. 2016/865 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:26 Kasım 2018.; Y9HD 12.01.2016, 2014/26147 E. 2016/374 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 26 Kasım 2018.; Y22HD 20.01.2015, 2013/25666 E. 2015/618 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:26 Kasım 2018.

tartışmasızdır. Buna karşılık, işverenin yönetim becerisi sayesinde elde edilen veya gazetecilik faaliyeti dışında elde edilen gelir kalemlerinin Basın İş Kanunu'nun gazeteciler bakımından getirmiş olduğu ikramiye hakkının dışında tutulması gerekmektedir. Bu sebeple, bu gibi gelir kalemlerinin gazetecilere ödenmesi gereken ikramiye miktarında esas alınmaması gerekmektedir³⁴⁵.

Gazeteciler bakımından öngörülen ikramiye hakkının ödenmesinde, önceliğin kime ait olduğu noktasında Basın İş Kanunu'nda açık bir düzenlemeye yer verilmiş değildir. Söz konusu ikramiye hakkında gazetecinin emeği, işverenin kârına oranla ikincil plandadır. Öncelikle işverenin kâr elde etme ve bu kârı kullanma hakkı korunmalıdır. İşverenin kârı belirli bir oranın üzerine çıktığı hallerde gazetecinin ikramiye hakkının uygulanması gerekmektedir. Zira işverenin elde ettiği kârı, işletme giderlerini, amortisman giderlerini, teknoloji ve bilgi ağı donanımını sağlayacak giderlerini, işyerinin devamını sağlayacak giderlerini kâra dayalı bir bütçe planlaması kapsamında karşılayabilmek amacıyla öncelikli olarak kullanabilmesi gerekmektedir³⁴⁶.

Yine doktrinde maddede geçen “*her hizmet yılı sonu*” ifadesinin takvim yılı yerine gazetecinin fiilen çalıştığı bir yıl olarak anlaşılması gerektiği belirtilmektedir³⁴⁷. Hükümdeki hizmet yılı ifadesi işletmenin kâr-zarar değerlendirmesinin yapıldığı tarihi ifade eder. Bu da çoğunlukla yıl sonudur³⁴⁸. Bu gibi durumda bir yılın dolmaması halinde veya bir yıldan artan süreler, çalışılan süreye göre oranlanarak hesaplanmalıdır³⁴⁹. Yargıtay uygulaması da bu doğrultudadır³⁵⁰.

³⁴⁵ Karataş/Dönmez, **a.g.m.**, s.1586.

³⁴⁶ Karataş/Dönmez, **a.g.m.**, s.1586.

³⁴⁷ Ulucan, **a.g.m.**, s.39.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.125.; Buna karşılık takvim yılı olarak anlaşılması gerektiğini ileri süren yazarlar da vardır, Uçum/Karataş, **a.g.m.**, s.585.

³⁴⁸ Çil, **İşçinin Ücreti**, s.812-813.

³⁴⁹ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.206.; Ulucan, **a.g.m.**, s.39.

³⁵⁰ Y9HD 09.11.2004, 2004/10054 E. 2004/25551 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 26 Kasım 2018.; Y9HD 24.06.1996, 1996/1198 E. 1996/14159 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.236.; Y9HD 18.01.2016, 2014/28580 E. 2016/865 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 26 Kasım 2018.; Y9HD 24.06.1996, 1996/1198 E. 1996/14159 K., Karataş/Dönmez, **a.g.m.**, s.1588.

Hükümde belirtilen bir aylık ücret tutarındaki miktar tarafların anlaşması ile arttırılabilir³⁵¹.

Basın İş Kanunu'na göre gazetecinin ikramiyeye hak kazandığına ilişkin ispat yükü gazeteci üzerindedir. Buna göre işverenin kâr elde etmediğini ispat etme gibi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bilançolar, şirket defter ve kayıtları gibi ispat araçlarının işveren nezdinde bulunması da ispat yükünün gazeteci üzerinde olmasını değiştirmeyecektir. Söz konusu ispat araçlarının gazeteci tarafından ileri sürülmesi durumunda ise, gerek işveren nezdindeki belgeler, gerekse de vergi daireleri gibi kamu kurumlarından istenilecek belgeler ispat araçları olarak kullanılabilecektir³⁵².

Yıllık ikramiye alacağı için Basın İş Kanunu'nda özel bir faiz öngörülmediği gibi, açıkça bir ödeme tarihinden de söz edilmediği için, bu alacaklar yönünden işverenin temerrüde düşürüldüğü tarihten itibaren yasal faiz işletilecektir. Yine aynı şekilde, ikramiye alacağı hakkı ileride ayrıntılı şekilde inceleneceği üzere günlük yüzde beş fazla ödeme kuralına tabi değildir³⁵³.

Uygulamada ise toplu iş sözleşmeleri ile ikramiyenin yıllık ikramiyeyi de kapsadığına ilişkin hükümler konulmaktadır. Bu şekilde Basın İş Kanunu'ndaki tartışmalı kısımlar aşılmaya çalışılmaktadır³⁵⁴.

Buna karşılık toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile açıkça ikramiye kararlaştırılmamış, ancak buna rağmen gazeteciye ikramiye adı altında ödemeler yapılmakta ise, Yargıtay uygulamasına göre bu ödemeler yıllık ikramiye ödemeleridir³⁵⁵.

³⁵¹ Çil, **İşçinin Ücreti**, s.813.; Y9HD 18.01.2016, 2014/28580 E. 2016/865 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 26 Kasım 2018.

³⁵² Karataş/Dönmez, **a.g.m.**, s.1588-1589.

³⁵³ Çil, **İşçinin Ücreti**, s.813.; Y9HD 18.01.2016, 2014/28580 E. 2016/865 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 26 Kasım 2018.; Y9HD 10.11.2009, 2008/39733 E. 2009/ 31316 K., Çil, **İşçinin Ücreti**, s.835.

³⁵⁴ Bkz. Türkiye Gazeteciler Sendikası ile Anadolu Ajansı arasında yapılan toplu iş sözleşmesi, Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.109.

³⁵⁵ Y9HD 10.04.2012, 2012/33343 E. 2012/12059 K., Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.109.; Y9HD 25.10.2011, 2011/17853 E. 2011/39798 K., Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.109.

6.Ücretin Ödenmesi

6.1.Ücretin Ödeneceği Kişi

Kural olarak ücret, doğrudan ücrete hak kazanan işçiye ödenmelidir. Zira işverenin ücret ödeme borcunun alacaklısı işçidir. Bu sebeple, ücretin işçiden başka üçüncü bir kişiye ödenmesi halinde işveren ücret ödeme borcundan kurtulamayacaktır³⁵⁶. İşçinin ölümü halinde ise, hak etmiş olduğu menfaatler mirasçılara ödenecektir³⁵⁷. Buna karşılık ücret, işçinin yetkili temsilcisi varsa ona veya işçi küçük ise kanuni temsilcisine ödenebilir. Küçük, kanuni temsilcisinin izni ve rızası ile aile dışında yaşıyorsa (TMK m. 339), ücretin işçiye ödenmesi gerekmektedir. Bunun yanında çocuk, kendi kişisel kazancının yönetimi ve bu kazançlardan yararlanma hakkı kapsamında, böyle bir kazancı varsa ücret kendisine ödenir (TMK m. 359)³⁵⁸. Yargıtay da bir kararında³⁵⁹, küçük yaştaki işçinin velisinin izniyle çalışması halinde, ücret ödenmesinin veliye değil, işçiye yapılması gerektiğini belirtmiştir.

İşçinin, ücret ödenmesinin kabulü için üçüncü bir kişiye yetki vermesi halinde de, işverenin yetkilendirilmiş üçüncü kişiye ücret borcunu ifa etmesi ile söz konusu borç sona erecektir³⁶⁰.

6.2.Ücretin Ödenme Şekli

6.2.1.Nakden Ödeme

İşçinin çalışma karşılığında hak kazandığı temel ücretin aynı olarak ödeneceği kararlaştırılamaz ve ödenemez³⁶¹. Temel ücrete ise, işçiye sağlanan ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve benzeri diğer ücret ekleri dahil değildir³⁶².

³⁵⁶ Centel, **İşçinin Ücreti**, s.313.; Günay, **Şerh**, s.1524.; Çil, **İşçinin Ücreti**, s.472.

³⁵⁷ Akyiğit, **İş Hukuku**, s.226.

³⁵⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.664.; Yavuz, **Borçlar Hukuku**, s.499.

³⁵⁹ Y9HD 12.02.2002, 2001/17321 E. 2002/2667 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 22 Kasım 2018.

³⁶⁰ Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**, s.122.; Bu konuda Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karar için bkz. YHGK 16.12.1964, 1964/9-1240 E. 1964/734 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 22 Kasım 2018.

³⁶¹ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.302.

Kanuna göre ücret, prim, ikramiye ve bu niteliği haiz her türlü istihkaklar kural olarak Türk parası ile ödenir. Ücret ve eklerinin yabancı para ile ödeneceği kararlaştırılmışsa ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir (İş K. m.32/2). Bu kuraldan hareketle işverenin, işçinin ücretini mutlaka dövizle ödeyeceğini içeren sözleşme hükümlerinin hukuken geçersiz olacağı ileri sürülmüştür³⁶³. Bu görüşe göre, sözleşmeyle kararlaştırılan dövizin ödeme günündeki rayice göre Türk parasıyla ödenmesi mümkündür. Bunun yanında bir başka görüşe göre ise, Türk parası koşulunun mutlak emredici nitelikte olmadığı, aksinin kararlaştırılabilmesinin mümkün olduğu doktrinde ileri sürülmüştür³⁶⁴.

Buna göre, dövizle ödeme iki şekilde gündeme gelebilecektir. Bunlardan ilki, aynen yabancı para ile ödeme koşulu konulmaksızın ücretin yabancı para üzerinden ödenmesinin kararlaştırılması; ikincisi ise, sözleşmede açıkça aynen dövizle ödemenin öngörülmüş olmasıdır³⁶⁵.

Birinci halde, ücret ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilecektir. Bu halde işverenin seçimlik hakkı bulunmaktadır. İşveren ücreti isterse yabancı paranın ödeme günündeki rayici üzerinden Türk parasıyla veya doğrudan dövizle ödeyebilir. Bu halde işverenin ücretin aynen dövizle ödemesi hususunda zorlanabilmesi mümkün değildir³⁶⁶.

İkinci halde ise, iş sözleşmesinde aynen ödeme kuralına yer verilmişse, işverenin artık ücreti Türk parasıyla ödemesi mümkün olmayacak, ücret dövizle ödenecektir³⁶⁷. Ancak böyle bir durumda dahi söz konusu kanun hükmünün (İş K.

³⁶² Süzek, **a.g.e.**, s.363.

³⁶³ Centel, **Ücret**, s.317. Bu görüşe ilişkin bir karar için bkz. Y9HD 02.06.2004, 2004/692 E. 2004/13268 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 23 Kasım 2018.

³⁶⁴ Süzek, **a.g.e.**, s.377.

³⁶⁵ Süzek, **a.g.e.**, s.377.

³⁶⁶ Y9HD 22.02.2005, 2004/11472 E. 2005/6007 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018; Y9HD 31.05.2007, 2006/29999 E. 2007/17563 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

³⁶⁷ Alpagut, **Ücret ve İşin Düzenlenmesi**, s.54.; Ercan Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, Cilt:2, 3.Bası, Seçkin Yayınları, Ankara, 2008, s.1485; Y9HD 25.03.2005, 2004/25385 E. 2005/14236 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

m.32/2) emredici nitelikte olduğu ve bu sebeple ücretin ödeme günündeki rayiç üzerinden Türk parası ile ödemesi gerektiği doktrinde ileri sürülmüştür³⁶⁸.

Bunun yanında aynen ödeme kuralına yer verilmesi halinde dahi işveren, ücret ödemede temerrüde düşerse işçinin vade veya fiili ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılmasını talep hakkı bulunmaktadır (TBK m.99)³⁶⁹.

Buna karşılık Yargıtay, dönüştürülebilir (convertible) olmayan paralarla ilgili olarak, öncelikle dönüştürülebilir bir paraya çevrilerek daha sonra Türk parasına çevrilmesi gerektiğine işaret etmiştir³⁷⁰.

Ücret konusunda İş Kanunu'ndaki durum bu olmakla birlikte, Basın İş Kanunu'nda buna ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. İş Kanunu'nun diğer iş kanunlarına göre genel kanun olmadığı doktrinde ağırlıklı olarak kabul edildiğinden bu kuralların gazeteciler bakımından uygulanmasına imkân yoktur. Ücrete ilişkin olarak ne şekilde ödenmesi konusunda Basın İş Kanunu'nda veya Türk Borçlar Kanunu'nda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmelerine ilişkin ücreti düzenleyen 401. maddesi "*İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür.*" hükmünü içermektedir. Yine aynı şekilde borçların ifasına ilişkin Türk Borçlar Kanunu'nun "*Ödeme*" başlıklı 99. maddesinde konusu para olan borcun ülke parası ile ödenmesi kuralı düzenlenmiş, ancak yine aynı maddenin ikinci ve üçüncü fıkrasında ülke parası dışında başka bir para birimiyle ödeme yapılmasının kararlaştırılması durumuna ilişkin kurallar koyulmuştur. Buna göre gazeteciler ile işverenleri arasında imzalanan iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde ücretin döviz üzerinden kararlaştırılmasında yasal bir engel bulunmamaktadır.

Dövizle ödemenin kararlaştırıldığı hallerde de kamu düzeni niteliğindeki asgari ücret uygulaması dikkate alınacaktır. Kararlaştırılan miktarın ödeme gününde

³⁶⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.649-650.; Demir, **a.g.e.**, s.167.; Çopuroğlu, **a.g.e.**, s.87.

³⁶⁹ Alpagut, **Ücret ve İşin Düzenlenmesi**, s.54.; Akyiğit, **İş Hukuku**, s.225.; Buna ilişkin Yargıtay kararı için bkz. Y9HD 01.11.2004 T. 2004/6194 E. 2004/24666 K. sayılı kararı, Müjdat Şakar, **İş Kanunu Yorumu**, 5. Bası, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2010, s.562.

³⁷⁰ Y9HD 24.05.2005, 2004/25385 E. 2005/14236 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:20 Kasım 2018.

Türk parasına endekslendiğinde asgari ücret miktarının altında kalmaması gerekmektedir³⁷¹. Söz konusu durum tüm iş kanunlarına ve Türk Borçlar Kanunu'na tabi çalışanlar bakımından geçerlidir.

Yasal sistem bu şekilde olmasına rağmen, 13 Eylül 2018 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile 32 Sayılı Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Karar'da değişiklik yapılarak, Türkiye'de yerleşik kişiler arasında yapılacak hizmet sözleşmelerinde, sözleşme bedeli ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülüklerinin döviz veya dövize endeksli olarak kararlaştırılamayacağı düzenlenmiştir (m.4/1,g). Yine söz konusu karara göre ayrıca daha önce akdedilmiş olan yürürlükteki sözleşmelerde döviz cinsinden kararlaştırılmış bedeller de, kararın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 30 gün içinde Türk parası olarak taraflarca yeniden belirlenecektir (Geçici m.8)³⁷². Söz konusu düzenleme iş kanunu ayırımı yapmaksızın tüm çalışanlar bakımından getirildiğinden gazetecilerin ücreti bakımından da uygulama alanı bulacaktır. Yine iş sözleşmesinin belirli süreli-belirsiz süreli veya tam süreli-kısmi süreli olması yahut çağrı üzerine çalışmaya dayanması da önem arz etmeyecektir³⁷³. Yine Tebliğ kapsamında yabancı para üzerinden kararlaştırılması yasaklanan ücrete ücret eki niteliği taşıyan tüm ödemeler dahildir. Böylece gazetecinin temel ücreti yanında, fazla çalışma ücreti, yıllık izin ücreti, prim, ikramiye gibi alacakların, avans ödemelerinin, aile, çocuk, eğitim, yakacak yardımı, yol ve yemek parasının yabancı para üzerinden kararlaştırılması mümkün olamayacaktır. Yine aynı şekilde iş sözleşmesinden kaynaklanan ceza koşulu, ölüm tazminatı, rekabet yasağı için öngörülen ceza koşulu ve ikale sözleşmesi ile ödenecek tutarlar için de aynı şey geçerli olacaktır³⁷⁴.

Bunun yanında 95 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin 3. maddesinde emre muharrer senet (bono), kupon veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle

³⁷¹ Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, s.1490.

³⁷² Bkz. RG Yayın Tarihi: 12 Eylül 2018, Sayı: 30534

³⁷³ Ercüment Özkaraca, "Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt:25, Sayı:1, Haziran 2019, s.185-202, s.193.

³⁷⁴ Özkaraca, **a.g.m.**, s.195.

veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesinin yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. Basın İş Kanunu'nda buna ilişkin açık bir hükme yer verilmiş olmasa da uluslararası anlaşma gereğince söz konusu kuralın gazeteciler bakımından da geçerli olacağı söylenebilir. Ancak günümüz sorunlarına cevap vermekte oldukça yetersiz ve geri kalan Basın İş Kanunu'nda topyekün bir düzenlemeye gidilmesi ve diğer iş kanunları ile denkliğin sağlanması gerektiğini yinelemek gerekir.

6.2.2.Ayni Ödeme

İşçinin ücretinin nakdi olarak ödenmesi kural olmakla birlikte, bazı hallerde ücretin ayni olarak ödenmesi de mümkündür³⁷⁵. Bu istisna ancak işverenin temel (asıl) ücret dışında işçiye sağlamış olduğu yan menfaatler ve ücret ekleri için geçerlidir³⁷⁶. İş elbisesi, işyerinde verilen yemek gibi haller buna örnektir³⁷⁷. Temel (asıl) ücretin, ayni olarak ödenmesi mümkün olmadığı gibi, iş sözleşmelerinde nakden ödenmesi kararlaştırılan ücret ekleri de ayni şekilde ödenemez³⁷⁸.

Yine aynı şekilde nakden ödenmesi gereken ücret yerine kısmen nakdi kısmen ayni ödeme yapılması halinde ise, ayni ödeme geçersiz olacağı; buna karşılık, söz konusu ayni ödeme sebepsiz zenginleşme yaratacağından dolayı, ödenen aynın ödeme zamanındaki gerçek değerinin belirlenerek nakdi değerden mahsup edilerek işçiye ödeme yapılması gerektiği Yargıtay kararlarında belirtilmiştir³⁷⁹.

Ayni ödemenin konusunu eşya olarak yapılan her çeşit ödeme oluşturmaktadır. Buna karşılık işverenin söz konusu ayni ödemeyi yapmaması halinde ise, bunun yerine ödemeyi nakdi olarak para ile yapması gerekir³⁸⁰.

³⁷⁵ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.300.

³⁷⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.651.; Korkmaz/Alp, **a.g.e.**, s.161.; Şakar, **İş Kanunu Yorumu**, s.557-558.; Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s.98.

³⁷⁷ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.153.

³⁷⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.651; Korkmaz/Alp, **a.g.e.**, s.161.

³⁷⁹ Buna ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. Y9HD 19.09.2008, 2007/23502 E. 2008/24149 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 23 Kasım 2018.

³⁸⁰ Süzek, **a.g.e.**, s.376-377.; Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, 6. Bası, Olgaç Matbaası, Ankara, 1986, s.689.; Yavuz, **Türk Borçlar Kanunu**, s.605.

6.3.Ücretin Ödenme Zamanı

Tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde kural olarak tarafların edimi aynı anda ifa edilmelidir. Bir taraf edimini ifa etmez veya ifayı önermezse, diğer tarafın kendi edimini ifadan kaçınma hakkı doğar (TBK m.97). İş sözleşmeleri de tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerden olmakla birlikte, tarafların aynı anda ifada bulunması olanaksızdır. Bu noktada işçinin iş görme ediminin ifasından sonra işveren ücret ödeme borcunu ifa edecektir³⁸¹.

İş Kanunu'na ve Türk Borçlar Kanunu'na göre, işçilerin ücretinin en geç ayda bir ödenmesi gerekmektedir. Bu süre iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılmak kaydıyla bir haftaya kadar indirilebilir (İş K. m.32/5; TBK m.406/1). İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile herhangi bir belirleme yapılmamışsa ücretin ayda bir ödeneceği varsayılır³⁸².

İşçinin ücretinin ödenme zamanına ilişkin olarak doktrinde yer alan bir görüşe göre³⁸³, işveren için öngörülmüş bir hükmün aksinin kararlaştırılmasının, işçinin buna onay vermesi halinde hukuken geçerli olması gerektiği ileri sürülmektedir. Yargıtay'ın da bir haftalık süreden daha kısa bir süre ile ödeme yapılabileceğine ilişkin kararları bulunmaktadır³⁸⁴. Doktrinde yer alan bir diğer görüşe göre ise³⁸⁵, bir haftalık süreden daha kısa bir sürede ödeme yapılması mümkün değildir. Son görüşe göre, Kanun'da yer alan söz konusu hüküm emredici nitelikte olduğundan, kanuni sürelerden daha kısa veya daha uzun bir şekilde sürelerin belirlenerek aksinin kararlaştırılması mümkün değildir. Bu görüşün temelinde, söz konusu sınırlamaların hem işvereni, hem de işçiyi korur nitelikte olduğu düşüncesi yatmaktadır.

³⁸¹ Centel, **Ücret**, s.297.; Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**, s.119.; Günay, **Şerh**, s.1522.; Esener, **a.g.e.**, s.177.; Demircioğlu/Centel, **a.g.e.**, s.112.; Reisoğlu, **Hizmet Akdi**, s.190.; Yavuz, **Türk Borçlar Kanunu**, s.600.

³⁸² Kılıçoğlu/Şenocak, **a.g.e.**, s.479.

³⁸³ Akyiğit, **İş Hukuku**, s.225.; Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, s.1486.

³⁸⁴ Y9HD 19.06.2006, 2006/13004 E. 2006/17679 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 23 Kasım 2018.

³⁸⁵ Çopuroğlu, **a.g.e.**, s.92.; Çenberci, **a.g.e.**, s.690.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.655.

Buna karşılık ücretin ödenme zamanı bakımından bir aydan daha uzun bir sürenin belirlenebilmesi hukuken mümkün değildir. Böyle bir durumda taraflar anlaşmış olsalar dahi, söz konusu anlaşma hükmü geçersiz sayılacak ve ödeme en geç bir ay içinde ödenecektir³⁸⁶. Bu anlamda işçinin ücreti en geç ayın sonunda veya peşin ödeme kuralı benimsenmişse ayın başında ödenmelidir. Kanun bu anlamda belirli bir ödeme zamanı tespitinde bulunmamış, ödenme zamanına ilişkin belirlemeyi, bu hususta konulan sınırlar çerçevesinde taraf iradelerine bırakmıştır. Buna göre, taraflarca bir ay ile bir hafta arasında bir sürenin örneğin on beş gün gibi bir sürenin belirlenmesi mümkündür. Buradaki ödeme zamanı tespitinde taraflara sınırlı bir serbestlik tanındığı söylenecektir³⁸⁷. Bir haftadan az süren işlerde ise ücret işin bitiminde ödenmelidir³⁸⁸.

Günlük kazancıyla geçinme zorunluluğu bulunan işçinin ay sonunu beklemesi her zaman kendisinden beklenilebilecek bir durum değildir³⁸⁹. Bu nedenle işçiler kimi zaman ücretin ödenmesi gereken zamandan daha önce ücret talep etme yoluna gidebilmektedir. Buna göre işveren, zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması halinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, işçiye hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür (TBK m.406/son). İşçiye avans verilmesi ile ödünç verilmesi farklı kavramlardır. İşçinin çalışması karşılığı hak kazandığı ve fakat henüz muaccel hale gelmemiş ücret ödemesi avans olarak; herhangi bir hak ediş olmaksızın veya hak edilen ücreti aşan kısım ödünç olarak nitelendirilecektir. Avans olarak ödenen ücret, ileride işçiye ödenecek olan ücretten mahsup edilecektir³⁹⁰. İşverenin, işçiye avans ödeme yükümlülüğü üç koşulun bir arada bulunması halinde varlık gösterecektir. Bunlar, işçinin kusuruna dayansın veya dayanmasın, zaruret sebebiyle paraya ihtiyacının bulunması, yapılacak ödemenin işvereni zarar veya sıkıntıya sokmayacak nitelikte olması³⁹¹ ve talep edilen avans miktarının çalışılan süreyle

³⁸⁶ Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**, s.120.; Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, s.1486.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.655.

³⁸⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.654.

³⁸⁸ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.155.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.654-655.

³⁸⁹ Süzek, **a.g.e.**, s.379.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.155-156.

³⁹⁰ Doğan Şenyüz, **Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler**, 7. Bası, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa, 2013, s.366.

³⁹¹ Örneğin işverenin bankanın ödemeyi durdurması gibi bir halden dolayı zor duruma düşecek olması halinde avans verilmesi zorunlu değildir, Yavuz, **Türk Borçlar Kanunu**, s.601.

orantılı olmasıdır. İşçinin zaruret halini salt sözlü olarak beyan etmesi ilk koşul için yeterli olup, işçiden bu zaruret halinin ispatlanması istenemeyecektir³⁹². Bu koşulların gerçekleşmesine rağmen işçiye avans ödemesi yapılmaması halinde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı bulunmaktadır³⁹³. Ancak ileride ayrıntılı şekilde inceleneceği üzere, gazetecilerin ücreti peşin olarak ödenmesi kuralı gereği avansın gazeteciler için uygulama alanı bulmayacağı ortadadır.

Aynı şekilde iş sözleşmesinin sona ermesi halinde de, işçinin ücreti ile para ve parayla ölçülebilen menfaatlerin işverence ödenmesi zorunludur (İş K. m.32/6)³⁹⁴. Bu noktada iş sözleşmesinin kim tarafından veya ne şekilde sona erdirildiği de önem taşımamaktadır³⁹⁵. Gazeteciler bakımından ise İş Kanunu'nun uygulanamayacağı ağırlıklı olarak benimsendiğinden, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ücret ödeme borcunun muaccel olacağı Türk Borçlar Kanunu'nun "*Sözleşmenin Sona Ermesinin Sonuçları*" başlıklı 442. maddesinden de çıkarılabilir. Zira ilgili madde hükmü "*Sözleşmenin sona ermesiyle, sözleşmeden doğan bütün borçlar muaccel olur.*" şeklindedir. İlgili hükümden sözleşmenin sona ermesi zamanına kadar doğan ücret alacağının sözleşmenin sona ermesiyle birlikte muaccel hale geleceği sonucuna ulaşılmaktadır.

İşçi ücretleri iş günlerinde ödenmelidir. Bu nedenle, ödeme günü hafta tatili veya çalışılmayan bir tatil gününe rastlarsa, ödeme tatili izleyen iş gününde yapılır³⁹⁶.

Bunun yanında, kanunla veya sözleşmeyle ücretin peşin ödenmesi öngörülmüş olabilir³⁹⁷. Nitekim, yıllık izne çıkan işçilerin bu sürelerle ilişkin ücretleri izne çıkmadan önce peşin olarak ödenir (İş K. m.57/1) Ayrıca bazı toplu iş sözleşmelerinde de ücretlerin peşin ödeneceği kuralına yer verilebilmektedir³⁹⁸.

³⁹² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.657.

³⁹³ Çil, **İşçinin Ücreti**, s.648.

³⁹⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.656.; Akyiğit, **İş Hukuku**, s.225.; Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, s.1487-1488.

³⁹⁵ Çopuroğlu, **a.g.e.**, s.97.; Centel, **Ücret**, s.302.

³⁹⁶ Süzek, **a.g.e.**, s.379.; Demircioğlu/Centel, **a.g.e.**, s.112-113.

³⁹⁷ Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, s.1485.; Y9HD 03.02.2003, 2002/1367 E. 2003/1287 K., Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, s.1485.

³⁹⁸ Süzek, **a.g.e.**, s.379.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.653.; Demir, **a.g.e.**, s.175.; Şahin Çil, **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Cilt:2, 2.Bası, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2007, s.2156.

Çalışmamızın konusunu oluşturan Basın İş Kanunu'na tabi gazeteciler bakımından kararlaştırılan ücret her ay peşin olarak ödenecektir (BİK m.14/1). Bu kural gazetecileri diğer işçilerden ayıran önemli bir özelliktir ve söz konusu kural emredici niteliktedir. Buna göre ücretin her ay peşin olarak ödeneceğine ilişkin kuralın aksine düzenleme getirilemeyecektir³⁹⁹. Bu sebeple ücretin gazetecinin çalışmasından sonra ödeneceği veya ücretin bir aydan daha uzun sürede ödeneceği iş sözleşmesi ile kararlaştırılamaz⁴⁰⁰. Ancak bu konuda Yargıtay bir kararında⁴⁰¹, ücretleri çalışılan sürelerden sonra ödenen gazetecinin, söz konusu duruma karşı çıkmaması sebebiyle bu durumun işyeri koşulu haline geldiğini ve peşin ödenmeyen ücretlere ilişkin yüzde beş fazla ödenme talebinin reddine karar vermiştir. Yargıtay'ın bu görüşü, emredici hukuk kurallarının aksinin açık veya örtülü bir biçimde kararlaştırılamayacak olması sebebiyle doktrinde eleştirilmiştir⁴⁰².

Buna karşılık ücretin bir aydan daha kısa sürede peşin olarak ödenip ödenemeyeceği noktasında doktrinde görüş birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre⁴⁰³, söz konusu düzenleme emredici nitelikte olup aksinin kararlaştırılması mümkün değildir.

Diğer bir görüşe göre ise⁴⁰⁴, ücretin peşin ödenmesi koşuluyla bir aydan daha kısa bir sürede ödenebilmesi mümkündür.

Ücretin peşin ödenmesine ilişkin kural asıl ücrete ilişkindir. Örneğin, daha önce incelenen sözleşme dışı işlerde gazetecinin hak kazanacağı ek ücretlerin peşin olarak ödenmesinin zorunlu olup olmadığına ilişkin hüküm bulunmamaktadır. Buna ilişkin, ek ücretin niteliği gereği sözleşme dışı işin yapılmasından sonra ödeneceği, buna karşılık sözleşme dışı işler için öngörülen ek ücretlerin peşin ödenebileceğinin basın iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabileceği doktrinde ileri sürülmektedir. Buna

³⁹⁹ Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.134.; Gökçe, **a.g.e.**, s.42.; Ulucan, **a.g.m.**, s.42.; Özek, **a.g.m.**, s.72-73.; Uçum/Karataş, **a.g.m.**, s.582.

⁴⁰⁰ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.120.

⁴⁰¹ Y9HD 21.11.2000, 2000/11993 E. 2000/17057 K. (çevrimiçi) Legalbank, E.T.: 27 Kasım 2018.

⁴⁰² Ulucan, **a.g.m.**, s.44.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.187.; Ercan Akyiğit, "Gazetecinin Ücretinde Gecikme ve Sonuçları", **Yargı Dünyası Dergisi**, Sayı:77, Mayıs 2002, s.9-33, s.12.; İskender Demirci, **a.g.e.**, s.18.; Çil, **İşçinin Ücreti**, s.808.

⁴⁰³ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.180.; Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.120-121.; Ulucan, **a.g.m.**, s.42.

⁴⁰⁴ Akyiğit, **Gazetecinin Ücretinde Gecikme**, s.11.; Çil, **İşçinin Ücreti**, s.807.

karşılık fazla çalışma ücretinin niteliği gereği fazla çalışmanın yapılmasından sonra ödenmesi gerekir⁴⁰⁵.

Basın İş Kanunu'nda geçen “ay” ifadesinin takvim ayı olarak anlaşılmaması gerekir. Bu sebeple gazetecinin işe başladığı tarihten itibaren diğer ayın aynı günü arasında geçen sürenin bir ay olarak kabul edilmesi gerekir⁴⁰⁶. Gazetecinin söz konusu peşin ödemeyi işe başladığı gün alması gerekir⁴⁰⁷.

6.4.Ücretin Ödenme Yeri

Kural olarak ücretin ödenme yerini taraflar serbestçe kararlaştırabilir⁴⁰⁸. Buna karşılık iş hukukunda işçinin korunması ilkesi gereği, ücretin ödenme yerine ilişkin olarak Türk Borçlar Kanunu'nun 407. maddesinde birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Söz konusu düzenlemeye göre ücret, prim, ikramiye ve bu niteliği haiz her türlü istihkaklar kural olarak özel olarak açılan bir banka hesabına ödenmelidir. Her türlü istihkak ifadesinden yalnızca temel (asıl) ücretin değil; prim, ikramiye ve ücret eki niteliğindeki her çeşit nakdi ödeme anlaşılmalıdır⁴⁰⁹. Ücretin özel olarak açılan banka hesabına yatırılmasına ilişkin yasal durum Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik ile belirlenmiştir. Söz konusu Yönetmelik ile Türkiye genelinde on ve daha fazla işçi çalıştıran işverenler için banka aracılığıyla ödeme zorunluluğu getirilmişken; 2016 yılında yapılan değişiklikle söz konusu işçi sayısı beşe düşürülmüştür. Son halde beş veya daha fazla işçisi olan işverenler işçilerin ücretlerini bankada işçiler adına açılmış bir hesaba yatırmak zorundadırlar. Söz konusu işçilerin ise Deniz İş Kanunu'na tabi gemi adamı, İş Kanunu'na tabi işçi, Basın İş Kanunu'na tabi gazeteci olması bir fark yaratmamaktadır⁴¹⁰. Yine banka aracılığıyla ücret ödeme şeklinin uygulanması ile her dönem ile ilgili olarak işçilere hesap pusulası verilmesi zorunluluğu da bulunmaktadır (TBK m.407). İşçinin ücretinin, iş görme ediminin

⁴⁰⁵ Akyiğit, **Gazetecinin Ücretinde Gecikme**, s.10.

⁴⁰⁶ Akyiğit, **Gazetecinin Ücretinde Gecikme**, s.10.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.134.; Gökçe, **a.g.e.**, s.42.

⁴⁰⁷ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.181.

⁴⁰⁸ Reisoğlu, **Hizmet Akdi**, s.192.

⁴⁰⁹ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.658.

⁴¹⁰ Süzek, **a.g.e.**, s.378.

gerçekleştirildiği mahalde bulunan banka şubesine yatırılması gerekmektedir⁴¹¹. İşin görüldüğü mahalde herhangi bir banka şubesinin bulunmaması veya işçilere bankalar aracılığıyla ödeme yapılmasının mümkün olmaması halinde ise, söz konusu ücret ödemeleri PTT şubeleri aracılığıyla yapılmalıdır⁴¹². İlgili Yönetmelik'in 14. maddesi *"Bu Yönetmelik kapsamında zorunlu tutulduğu hâlde gazeteciye yapılan ödemeleri bankalar aracılığıyla yapmayan işverene, 5953 sayılı Kanunun 27 nci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi uyarınca, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili birimi tarafından idarî para cezası verilir."* hükmünü içermektedir. Buna göre gazetecinin her türlü ücret ve diğer istihkakını banka aracılığıyla ödemeyen işveren için idari para cezası öngörülmüştür.

Diğer yandan, ücretin banka hesabına havale suretiyle ödenmesi halinde, havale masraflarından ve havale anına kadar gerçekleşecek risklerden işveren sorumlu tutulacaktır⁴¹³. Buna karşılık ücretin, işçinin banka hesabına intikal etmesi ile birlikte işverenin, ücret ödeme borcu sona ermiş olacaktır⁴¹⁴. Bu nedenle işçinin, otomatik vezne (ATM) kartı kullanmasından kaynaklanabilecek problemler, ücretin ödenmesi konusunda işvereni bağlamayacaktır⁴¹⁵.

İşçinin ödeme belgelerine ihtirazi kayıt koyması ATM aracılığı ile yapılan ücret ödemelerinde mümkün olamayacağından, eksik ödeme gibi durumlarda ödemediği sonra kendisine imzalanması için sunulan hesap pusulası veya ücret bordrosuna ihtirazi kayıt koyması gerekir⁴¹⁶.

Yukarıda belirtilen işyerleri dışında kalan işyerlerinde ise ücretler işyerlerinde ödenebilir. Bununla birlikte, bu ücretlerin de bankalar aracılığıyla ödenmesinde bir

⁴¹¹ Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, s.1484.

⁴¹² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.663.; Akyiğit, **İş Hukuku**, s.223.; Çopuroğlu, **a.g.e.**, s.101.

⁴¹³ Polat Soyer, "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler", **4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş Dergisi Eki**, Ankara, 12-13 Temmuz 2003, s.12-36, s.18.; Senyen-Kaplan, **a.g.e.**, s.148.

⁴¹⁴ Y9HD 22.12.1999, 1999/16749 E. 1999/19950 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 22 Kasım 2018.

⁴¹⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.660.; Çopuroğlu, **a.g.e.**, s.103.

⁴¹⁶ Levent Akın, "İşçi Ücretlerinin Otomatik Para Çekme Makinaları İle Ödenmesinin Hukuki Niteliği ve İspatı Sorunu", **Yargıtay Dergisi**, Cilt:22, Sayı:3, Temmuz 1996, s.340-363, s.354.; Çil, **İş Kanunu Şerhi**, s.2155.

engel bulunmamaktadır⁴¹⁷. Bu gibi hallerde ödeme genel düzenleme olan Türk Borçlar Kanunu'nun 89. maddesine göre yapılmalıdır. Buna göre iş sözleşmesi ile ödeme yeri kararlaştırılmamışsa, ücret bir para borcu olduğundan dolayı ödemenin yapılacağı zamanda işçinin yerleşim yerinde yapılacaktır. Ücret eklerinin aynı olarak ödenmesi halinde ise, söz konusu edimler borcun doğumu anında borçlunun yerleşim yerinde ifa edilmesi gerekecektir. Ancak anlaşmanın olmadığı hallerde en isabetli ve kolay olanı bankalar aracılığıyla ödemenin yapılması yoludur⁴¹⁸.

İşçinin işyerine gelmesinin beklenemez olduğu örneğin hastalık gibi durumlarda ücretin işçinin yerleşim yerinde veya bulunduğu yerde ödenmesi işverenin işçiyi gözetme borcunun ve dürüstlük kuralının gereğidir⁴¹⁹.

6.5.Ücretin Ödendiğinin Belgelenmesi Ve İspatı

Ücretin ödendiğinin ispat yükü işverene aittir⁴²⁰. İşverenin ücret ödeme borcunu ifa etmiş sayılabilmesi, yalnızca ücretin ödendiğini değil, aynı zamanda söz konusu borca uygun bir biçimde ve ifa amacıyla da hareket etmiş olduğunu ispat edebilmesine bağlıdır⁴²¹. Nitekim Yargıtay'ın yerleşik görüşü de bu doğrultudadır⁴²². Bununla beraber, ücret alacağının varlığını ve ücretin miktarını ispat yükü ise işçiye aittir⁴²³.

İş Kanunu'nun 37. maddesine göre, *“İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra*

⁴¹⁷ Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**, s.121.

⁴¹⁸ Akyiğit, **İş Hukuku**, s.223-223.; Şenyüz, **a.g.e.**, s.366.

⁴¹⁹ Süzek, **a.g.e.**, s.378.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.154.; Saymen, **a.g.e.**, s.509.; Centel, **Ücret**, s.312.

⁴²⁰ Süzek, **a.g.e.**, s.380.

⁴²¹ Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**, s.123.

⁴²² Y9HD 01.06.2006, 2005/36947 E. 2006/15997 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.; Y9HD 28.04.2005, 2004/26059 E. 2005/14823 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.; Y9HD 30.01.2000, 2000/16453 E. 2000/1392 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

⁴²³ Süzek, **a.g.e.**, s.380.; Y9HD 03.04.2008, 2007/15966 E. 2008/7310 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 22 Kasım 2018.

gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.” Buna ilişkin olarak Basın İş Kanunu’nda özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşılık Türk Borçlar Kanunu’nun 407. maddesinde, her ödeme dönemine ilişkin olarak hesap pusulası verilmesi gerektiği düzenlemesi yer almaktadır. Yine aynı şekilde Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik’in 12. maddesinde “Bu Yönetmelik kapsamındaki işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiler tarafından yine bu Yönetmelikte belirtilen kişilere bankalar aracılığıyla yapılan her türlü ödemelerde ödemelerin niteliği, hesabın açıklamasında belirtilir.” düzenlemesi yer almaktadır. Kanımızca bu düzenlemelere göre, işverenin gazeteciye vereceği hesap pusulasında da söz konusu ödeme ayrıntıları ile açıklamalarının ayrıntıları ile yer alması gerekmektedir. Ancak hemen belirtelim ki, söz konusu Yönetmelik’te buna aykırı davranış için herhangi bir yaptırım öngörülmüş değildir.

Ücret hesap pusulası işçi tarafından imzalanması gereken bir belge olmadığından, işveren için bir ispat vasıtası taşımamaktadır. Bu tür belgeler işçiye yapılmış olan ödemelerin türü ve niteliğini belirten bir bilgilendirmedir. Bu nedenle söz konusu belgeler, ücretin ödendiğine ilişkin işçi aleyhinde bir delil olmayıp, ücretin miktarına ilişkin işveren aleyhine delil niteliği taşımaktadır⁴²⁴. Ücretlerin bankalar aracılığıyla ödenmesi gereken işyerleri dışındaki işyerlerinde ücretin ödendiği hususu, işçinin imzasını taşıyan ücret hesap pusulaları yanında imzalı ücret bordroları⁴²⁵ veya makbuzlarla yahut ibranamelerle ispatlanabilir⁴²⁶.

İşveren, ücret ödemelerini yalnızca yazılı delil ile ispatlayabilir. Bu anlamda tanık beyanlarına değer verilemez. Ancak yazılı delilin bulunmadığı hallerde işçiye yemin teklif edilebilecektir⁴²⁷. Nitekim Yargıtay’a göre de, işçinin imzasını taşıyan yazılı ödeme belgeleri yeterli görülmüş, bu anlamda para borcunun ödendiğinin

⁴²⁴ Erdem Özdemir, **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları**, Beta Yayınları, İstanbul, 2006, s.174-175.

⁴²⁵ Bu konuda Yargıtay, işçi tarafından imzalanmış bordrolara ispatta üstünlük tanınması gerektiği görüşündedir. Örnek kararlar için bkz. Y9HD 29.11.1999, 1999/15873 E. 1999/18089 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 22 Kasım 2018.; Y9HD 05.10.1999, 1999/10048 E. 1999/15348 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 22 Kasım 2018.

⁴²⁶ Süzek, **a.g.e.**, s.380.

⁴²⁷ Günay, **İş Hukuku**, s.413.

tanıkla ispatının mümkün olmadığı kuralı uygulanmalıdır⁴²⁸. Diğer yandan Yargıtay, bankalar yoluyla ödeme yapılan hallerde, bordrolarda işçinin imzasının bulunmaması halinin ödeme yapılmadığını göstermeyip, bu gibi hallerde banka kayıtlarını ödeme belgesi olarak kabul etmektedir⁴²⁹.

6.6.Ücret Alacağında Zamanaşımı Ve Faiz

Türk Borçlar Kanunu'na ve İş Kanunu'na göre, ücret alacakları beş yıllık zamanaşımına tabidir (TBK m.147, İş K. m.32/son). Bu hükmün kapsamına prim ve ikramiye gibi ücret ekleri ile hafta tatili, fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücretleri de girmektedir⁴³⁰.

Zamanaşımı süresinin başlangıcı alacağın muaccel olduğu tarih olduğundan (TBK m.149)⁴³¹, işçinin çalışıyor olması zamanaşımının işlemlerini durdurmaz. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesi süresince çeşitli zamanlarda muaccel olan ücret alacakları için açılan davalarda beş yıllık zamanaşımı iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren değil, muacceliyet tarihinden itibaren başlayacaktır. Bu sürelerin hesaplanmasında iş sözleşmesinin sona erip ermediğine dikkat edilmeksizin, süre her ücret alacağı için ayrı ayrı başlayacak ve işleyecektir.

⁴²⁸ Y9HD 19.03.2018, 2017/4632 E. 2018/5675 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.; Y9HD 01.06.2006, 2005/36455 E. 2006/15939 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 23 Kasım 2018.

⁴²⁹ Y9HD 19.01.2017, 2016/36332 E. 2017/346 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.; Y22HD 23.02.2016, 2014/34250 E. 2016/4951 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.; Y9HD 21.07.2009, 2007/41230 E. 2009/22524 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.; Y9HD 22.12.1999, 1999/16749 E. 1999/19950 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

⁴³⁰ Y9HD 27.10.2004, 2004/7054 E. 2004/24266 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018; Y9HD 27.10.2004, 2004/8507 E. 2004/2428 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018; Y9HD 25.01.2006, 2005/17501 E. 2006/1278 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018; Y9HD 08.04.1997, 1997/540 E. 1997/7052 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 20 Kasım 2018; "Asgari ücret farkı, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücretleri de beş yıllık zamanaşımına tabidir", Y9HD 11.03.1988, 1988/748 E. 1988/2843 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 20 Kasım 2018; "Ücret gibi ikramiye alacağı ve işçilik hakları dava tarihinden geriye gidilmek üzere beş yıllık zamanaşımına bağlıdır", Y9HD 22.01.1991, 1990/12816 E. 1991/374 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 20 Kasım 2018; "Yakacak ve giyim eşyası alacakları beş yıllık zamanaşımına tabidir.", Y9HD 25.01.2000, 1999/18244 E. 2000/379 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.; Y9HD 06.02.2018, 2015/11204 E. 2018/1769 K. (çevrimiçi) Lexpera, E.T.: 21 Kasım 2018.

⁴³¹ Beş yıllık zamanaşımı süresi, iş sözleşmesi devam ettiği sürece durmayacaktır. Zira söz konusu zamanaşımının durması kuralı yalnızca ev hizmetlerinde çalışan işçilerin işverenlerinden olan ücret alacakları için öngörülmüştür (TBK m.153). Hal böyle olunca, bu nitelikteki işçiler dışındaki diğer işçilerin işverenden olan ücret alacakları için zamanaşımı süresi durmayacaktır, Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.307-308; Terzi/Kılıç, **a.g.m.**, s.1066.; Yavuz, **Borçlar Hukuku**, s.505.; Reisoğlu, **Hizmet Akdi**, s.193-199.; Aydoğdu/Kahveci, **a.g.e.**, s.745.; Şenyüz, **a.g.e.**, s.368.

Bu kuralın istisnasına ise Türk Borçlar Kanunu’nun 425. maddesinin son fıkrasında yer verilmiştir. Yıllık izin ücretine ilişkin zamanaşımını düzenleyen ilgili hükme göre *“Bu ücrete ilişkin zamanaşımı, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihte işlemeye başlar.”*

Daha önce de belirtildiği üzere kanunda öngörülen beş yıllık zamanaşımı süresi, yalnızca asıl (temel) ücreti değil, bunun yanında iş sözleşmesi ile veya işveren tarafından tek taraflı olarak sağlanan ücret ekleri için de geçerlidir. Bunun nedeni, gerek Türk Borçlar Kanunu’nun 147. maddesinde *“ücret gibi diğer dönemsel edimler”* kavramına, gerekse de İş Kanunu’nun 32. maddesini son fıkrasında *“sözleşme ve kanundan doğan para ve para ile ölçülmesi mümkün menfaatler”* tanımına yer verilmiş olmasıdır. İlgili düzenlemeler geniş anlamda ücreti ifade etmektedir⁴³². Nitekim Yargıtay uygulaması da bu doğrultudadır⁴³³.

Gazeteciler için de öngörülen ücret ve ekleri bakımından beş yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır (TBK m.147). Yine bu alacaklar bakımından zamanaşımı süresi alacağın muaccel olduğu tarihten itibaren başlayacaktır⁴³⁴.

İş Kanunu’nun 34. maddesine göre *“Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.”* Doktrinde yer alan bir görüşe göre⁴³⁵, en yüksek mevduat faizinin uygulanabilmesi için ücret alacağının muaccel olması yanı sıra işverenin temerrüde de düşürülmüş olması gerekmektedir (TBK m.117/2). Yargıtay da bu görüş doğrultusunda, şayet işveren davanın ikame edilmesinden evvel çekilmiş bir ihtarname ile temerrüde düşürülmemişse, davanın ikame edilmesi bu anlamda ihtar sayılacağından, temerrüt olgusunun davanın ikame edilmesi ile gerçekleşeceğine ve faize de davanın ikame edilmesi tarihinden itibaren

⁴³² Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.307.; Süzek, **a.g.e.**, s.381.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.668-669.; Güler, **a.g.m.**, s.155.

⁴³³ Y9HD 27.10.2004, 2004/7054 E. 2004/24266 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 22 Kasım 2018.; Y9HD 06.07.2009, 2009/11522 E. 2009/19492 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 22 Kasım 2018.; Yargıtay bu doğrultuda tediye alacağı ve asgari geçim indirimi ücretini ücret eki olarak saymamış ve bu ücretler için yasal faiz işletilmesine hükmetmiştir, Y9HD 10.12.2012, 2012/5717 E. 2012/42013 K., Günay, **İş Hukuku**, s.411.

⁴³⁴ Y9HD 07.03.2003, 2002/20463 E. 2003/3196 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.216.; Y9HD 04.03.1998, 1998/4961 E. 1998/3360 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.235.

⁴³⁵ Demir, **a.g.e.**, s.179.

hükmedilmesi gerektiğine hükmetmiştir⁴³⁶. Yine aynı şekilde kısmi eda davası olarak ikame edilen davalarda ıslah yoluyla arttırılan bölüm için de faiz başlangıç tarihi ıslah tarihi olmalıdır⁴³⁷.

Ancak doktrinde bu halde dahi, işverenin temerrüde düşürülmesi için ihtara gerek olmayabileceği yönünde görüşler ileri sürülmektedir⁴³⁸.

Buna karşılık, yine Yargıtay'a göre, işçinin ücretinin ödenmesi için taraflar arasında sözleşmeyle kesin bir tarih kararlaştırılmışsa, bu defa işverenin temerrüdü olgusu için ayrıca bir ihtara gerek bulunmayacaktır⁴³⁹.

Doktrinde⁴⁴⁰ ücret alacakları bakımından uygulanacak faizin başlangıç tarihinin, ücretin ödenmemesinden itibaren yirminci günün bitimi olduğu ileri sürülmüştür. Ancak kanımızca da doğru bulunan doktrindeki baskın görüşe göre, söz konusu faizin yirmi günlük sürenin bitiminden itibaren değil, geç ödemenin gerçekleşmesi durumunda yukarıda açıklanan tarihlerden itibaren uygulanması gerekmektedir⁴⁴¹.

Çalışmamızın konusunu oluşturan Basın İş Kanunu'na tabi gazeteciler bakımından ücretin gecikmesi halinde, Basın İş Kanunu'nun 14. maddesinde yüzde beş fazlası ile ödeme kuralı öngörülmüştür. İlgili hükme göre "*Gazetecilere*

⁴³⁶ Y9HD 02.07.2010, 2008/26792 E. 2010/21578 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018; Y9HD 02.02.2005, 2004/12851 E. 2005/2861 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018; Y9HD 25.03.2008, 2007/36267 E. 2008/6379 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018; Y9HD 10.04.2006, 2006/7019 E. 2006/9023 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018; Y9HD 05.11.2009, 2008/8261 E. 2009/30509 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018; Y9HD 05.10.2004, 2004/12959 E. 2004/22023 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

⁴³⁷ Y9HD 24.02.2003, 2003/20036 E. 2003/4929 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 22 Kasım 2018.

⁴³⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.668-669; Çil, **Yargıtay Kararlarına Göre Ücret**, s. 80.; Seracettin Göktaş, "Ücret, Fazla Çalışma Ücreti ve İş Görmekten Kaçınmaya İlişkin Yargıtay Kararları", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, 13. Yıl Toplantısı, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, İstanbul, 2010, s.365-409, s.374.; Güler, **a.g.m.**, s.153.; Terzi/Kılıç, **a.g.m.**, s.1063.

⁴³⁹ Y9HD 23.06.2009, 2009/5001 E. 2009/17850 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018; Y9HD 13.06.2007, 2006/32494 E. 2007/18843 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018; Y9HD 28.10.2008, 2008/30046 E. 2008/28998 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

⁴⁴⁰ Demir, **a.g.e.**, s.178.

⁴⁴¹ Süzek, **a.g.e.**, s.382.; Göktaş, **a.g.m.**, s.375.; Ercan Akyiğit, "Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 5, Yıl: 2005, s.15-26, s.20.; Alpogut, **Ücret ve İşin Düzenlenmesi**, s.56.; Sümer, **İş Hukuku**, s.84.; Narter, **a.g.e.**, s.22.; Kılıçoğlu/Şenocak, **a.g.e.**, s. 541.

ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenler, bu ücretleri, geçecek her gün için yüzde beş fazlasiyle ödemeye mecburdurlar.” Ancak söz konusu durum ileride ayrıntıları ile inceleneceğinden dolayı, şimdilik bu kadar değinilmekle yetinilecektir.

7.Ücretin Korunması Ve Özellik Arz Eden Haller

Sözleşme serbestisi ilkesi gereği taraflar kural olarak serbest olsa da iş hukukunda birtakım sınırlamalar ve ücreti koruyucu hükümler getirilmiştir. Gerçekten de devlet, ücretin korunması için emredici hukuk normları ile bu serbestiye geniş ölçüde müdahalede bulunmaktadır. İşçinin kendisi ve ailesinin yegâne geçim kaynağı olması ve işçinin kendisinin ve ailesinin geçimini sürdürebilmesi açısından yaşamsal olan ücret, sosyal devlet ilkesi gereğince özel olarak korunmaktadır. İş Kanunları değişik yönlerden söz konusu korumayı sağlamaya çalışmıştır⁴⁴². Bu anlamda ücretin korunması, yalnızca iş sözleşmesinde değil, işçinin üçüncü kişilerle olan ilişkilerinde de uygulama alanı bulmaktadır⁴⁴³. Burada bahsi geçen koruma hükümleri, işçinin temel (asıl) ücreti ile sınırlı olmayıp, geniş anlamda ücreti de kapsayıcı niteliktedir⁴⁴⁴.

7.1.Ücretin Haczi, Devri Ve Rehnedilmesi

İş Kanunu'na ve Türk Borçlar Kanunu'na göre, işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya bir başkasına devir yahut temlik olunamaz (İş K. m.35; TBK m.410). Ücretin dörtte biri mutlak surette işçiye terk edilmiştir⁴⁴⁵. Bu noktada alacaklının sıfatı ve borcun niteliği önem taşımamaktadır. Özel hukuk alanındaki bir borç gibi kamu alanından kaynaklanan bir borç örneğin vergi borcu için ücret üzerinde uygulanacak haciz işleminde de aynı kurallar geçerli olacaktır⁴⁴⁶. Bunun yanında, ücretin haczi konusunda yalnızca işçinin kendisi değil bakmakla yükümlü bulunduğu aile bireyleri de korunmuştur. İşçinin bakmakla yükümlü olduğu

⁴⁴² Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.161.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.695.; Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**, s.128.; Günay, **İş Hukuku**, s.415.; Demircioğlu/Centel, **a.g.e.**, s.143.; Reisoğlu, **Hizmet Akdi**, s.192.

⁴⁴³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.310.

⁴⁴⁴ Centel, **Ücret**, s.334.

⁴⁴⁵ Levent Akın, “Maaş ve Ücret Haczi”, **AÜHFD**, Sayı:1, Yıl:1995, Ankara, s.335-363, s.338.

⁴⁴⁶ Çil, **İşçinin Ücreti**, s.717.

aile üyeleri için hakimın takdir edeceği miktar haczedilemeyecek miktara dahil edilir⁴⁴⁷. Kanun aile üyeleri kavramını belirli şahıslarla sınırlamamış, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerini göz önünde bulundurmuştur⁴⁴⁸.

Buna karşılık, ücretin haczedilemeyen kısmı için nafaka borcu alacaklılarının hakları saklı tutulmuştur (TBK m.410). Kanun böylelikle haczedilemezlik kuralına bir istisna getirerek nafaka borçlarının ödenmesinde herhangi haciz sınırı koymamıştır⁴⁴⁹. Böyle bir durumda İcra İflas Kanunu'nun 83. maddesi gereğince, işçi ile ailesine geçim sağlayacak asgari düzeyde bir para ayrılacak şekilde belirlenerek uygulanmalıdır⁴⁵⁰. Buradaki nafaka kavramının içine Türk Medeni Kanunu'nda yer alan tedbir, iştirak ve yoksulluk nafakası girmektedir⁴⁵¹.

İşçinin kendisi ve ailesi için hakim tarafından takdir edilecek miktarın öncelikle ayrılarak kalan miktarın dörtte birinin haczedilebileceği belirtilmektedir⁴⁵².

Söz konusu yasağın ücret eklerini kapsadığı yani, bu noktada geniş anlamda ücretin göz önünde bulundurulması gerektiği söylenecektir⁴⁵³. Yargıtay'a göre de, ücretten sayılan ikramiye ve toplu iş sözleşmesi farkı gibi ücret eklerinin ancak dörtte biri haczedilebilecekken; buna karşılık ücret niteliği taşımayan döner sermaye işletmesinden alınan ücretin⁴⁵⁴, ihbar ve kıdem tazminatının tamamı haczedilebilecektir⁴⁵⁵.

Haciz yasağına ilişkin söz konusu kurallar kamu düzeni ile ilgili olup, tarafların aralarında anlaşarak bu hükümleri ihlal etmeleri hukuki anlamda mümkün

⁴⁴⁷ Süzek, **a.g.e.**, s.388.; Yavuz, **Türk Borçlar Kanunu**, s.607.

⁴⁴⁸ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.314.; Kılıçoğlu/Şenocak, **a.g.e.**, s.568.

⁴⁴⁹ Akın, **Ücret Haczi**, s.349.; Y12HD 15.02.2011, 2011/20139 E. 2011/681 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

⁴⁵⁰ Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**, s. 131.

⁴⁵¹ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.314.

⁴⁵² Kılıçoğlu/Şenocak, **a.g.e.**, s.568.; Evren, **a.g.e.**, s.140.

⁴⁵³ Akyiğit, **İş Hukuku**, s.226-227.; Centel, **Ücret**, s.334; Süzek, **a.g.e.**, s.388.; İskender Demirci, **a.g.e.**, s.23.; Yıllık izin ücretinin de bu kapsamda düşünülmesi gerektiği görüşü için bkz. Ercan Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2000, s.420.; Buna karşılık temel (asıl) ücretin göz önünde bulundurulması gerektiği görüşü için bkz. Çil, **İşçinin Ücreti**, s.717.

⁴⁵⁴ Y12HD 02.11.2012, 2012/13984 E. 2012/31347 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 23 Kasım 2018.

⁴⁵⁵ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.316.; Akın, **Ücret Haczi**, s.353-354.; Ekonomi, **a.g.e.**, s.149.; Süzek, **a.g.e.**, s.388; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.699.; Y12HD 27.12.2004, 2004/22540 E. 2004/26972 K. (çevrimiçi) Kararara, E.T.: 21 Kasım 2018; Y12HD 05.03.2013, 2012/32567 E. 2013/7593 K. (çevrimiçi) Kararara, E.T.: 21 Kasım 2018.

olamayacaktır⁴⁵⁶. Buna karşılık Yargıtay'a göre, haciz sırasında veya daha sonra haczedilemezlikten feragat mümkün olmasına rağmen⁴⁵⁷; hacizden önce feragat mümkün değildir⁴⁵⁸. Yine Yargıtay'a göre söz konusu haczin kesinleşme tarihi önemlidir⁴⁵⁹.

İşçi aylık ücretinin yalnızca dörtte birine kadar olan miktarını devredebilir (TBK m.410). Bu kuralla, işçinin hak ettiği veya ileride hak edeceği ücret alacağının üçüncü kişiye devri önlenerek, işçi ile ailesini maddi sıkıntıya sokabilecek nitelikteki temliklerin önüne geçilmiştir. Burada da aynı şekilde devir yasağı işçinin ücreti ile ilgili bulunduğu iş kazasından doğan maddi ve manevi tazminat gibi ücret niteliği taşımayan alacaklar bu yasağın dışında kalmaktadır⁴⁶⁰.

Yine aynı şekilde ücretin dörtte birinden fazlası rehnedilemez (TBK m.410.). Türk Borçlar Kanunu'na göre, gelecekteki ücret alacaklarının devredilmesi veya rehnedilmesi de geçersizlik yaptırımına tabi olacaktır⁴⁶¹.

Ücretin haczedilemezliğine ilişkin getirilmiş dörtte bir ve hakim tarafından belirlenecek ilave miktara ilişkin kurallar ücretin devri ve temlik hakkında da geçerlidir. Yine aynı şekilde nafaka alacaklıları bakımından da bu sınırlamalar devir ve temlik açısından geçerli olmayacaktır⁴⁶².

Burada değinilmesi gereken bir diğer husus da İcra İflas Kanunu'nun 83. maddesinin 2. fıkrasının getirmiş olduğu kuraldır. Buna göre işçilik ücretlerinde haczedilecek miktar ücretin dörtte birinden az olamayacaktır. Ancak İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nun daha sonraki tarihlerde olması ve İş Kanunu'nun özel kanun niteliğini haiz olması karşısında söz konusu kuralın bu kanun kapsamındaki işçilere uygulanamayacağı ileri sürülmektedir⁴⁶³.

⁴⁵⁶ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.314.

⁴⁵⁷ Y12HD 04.11.2003, 2003/17500 E. 2003/21570 K., Çil, **İş Kanunu Şerhi**, s.2423.

⁴⁵⁸ Y12HD 20.02.2003, 2003/217 E. 2003/3015 K., Şahin Çil, **İş Kanunu Şerhi**, s.2425.

⁴⁵⁹ Y12HD 27.05.2008, 2008/8354 E. 2008/10751 K., Şahin Çil, **İşçinin Ücreti**, s.722.; Y12HD 25.09.2007, 2007/12884 E. 2007/16950 K., Çil, **İşçinin Ücreti**, s.723-724.

⁴⁶⁰ Süzek, **a.g.e.**, s.389.

⁴⁶¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.326.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.699.

⁴⁶² Çil, **İş Kanunu Şerhi**, s.2158.

⁴⁶³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.699.

Söz konusu kuralların gazeteciler bakımından da uygulanacağı söylenebilecektir. Zira her ne kadar Basın İş Kanunu'nda buna ilişkin açık bir düzenleme bulunmasa da, genel hükümlere göre bu sonuca ulaşılabilecektir⁴⁶⁴.

7.2.Ücretin Takası Ve Mahsubu

İşveren, işçiden olan alacağı için işçiye ödeyeceği ücret borcunu işçinin rızası olmaksızın takas edemez. Ancak işçinin kasten sebebiyet verdiği hususu yargı kararı ile sabit olan bir zarardan doğan alacağını, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edebilir (TBK m.407/2)⁴⁶⁵. Kasten sebebiyet verilmiş zararın işçinin ücretinin dörtte birini aşması halinde söz konusu kesintilerin müteakip aylarda yapılması gerekir⁴⁶⁶.

Söz konusu rızanın önceden alınıp alınamayacağı hususunda Türk Borçlar Kanunu'nun 144. maddesinin 3. fıkrası göz önünde bulundurulmalıdır. İlgili hükme göre *“Aşağıdaki alacaklar takas haklarının doğumundan sonra, ancak alacaklıların rızasıyla takas edilebilir:*

3. Nafaka ve işçi ücreti gibi, borçlunun ve ailesinin bakımı için zorunlu olup, özel niteliği gereği, doğrudan alacaklıya verilmesi gereken alacaklar.” Bu nedenle işçiden henüz takas hakkı doğmadan alınan rızanın hukuken herhangi bir geçerliliği bulunmamaktadır⁴⁶⁷. Yine takas hakkının kullanılması bakımından işçinin rızasının verilmesi herhangi bir geçerlilik şekline tabi olmayıp, işçinin rızasının açık veya örtülü olarak verilebilmesi mümkündür⁴⁶⁸.

⁴⁶⁴ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.140.

⁴⁶⁵ Ekonomi, **a.g.e.**, s.150.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.326.; Centel, **İşçinin Borçları**, s.12.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.698.; Sümer, **İş Hukuku**, s.85.; Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**, s.129.; Gümüş, **a.g.e.**, s.445.; Eren, **Özel Hükümler**, s.551.; Bu konuda verilmiş Yargıtay kararları için bkz. Y9HD 09.03.2006, 2005/11524 E. 2006/5883 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018; Y9HD 23.12.2013, 2011/51398 E. 2013/34435 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

⁴⁶⁶ Demir, **a.g.e.**, s.182.

⁴⁶⁷ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.326.

⁴⁶⁸ Gümüş, **a.g.e.**, s.446.

Takas yasağı yalnızca temel (asıl) ücret için söz konusudur. Geniş anlamda ücret kapsamındaki fazla çalışma ücreti, ikramiye gibi işçilik hakları bakımından takas yasağı geçerli değildir⁴⁶⁹.

Ücret alacağı ile takas edilebilecek alacağın mutlaka iş ilişkisinden doğması gerekli değildir. Bu anlamda başkaca bir hukuki sebepten, örneğin işçiden olan kira alacağı için de takas yapılabilmesi mümkündür⁴⁷⁰.

Türk Borçlar Kanunu ile takas yasağına iki istisna getirilmiştir. Bunlardan ilki, yukarıda açıklandığı gibi işçinin kasten bir zarara sebebiyet vermiş olmasıdır. İşveren bu durumda işçinin rızası olmaksızın ücret borcundan takas gerçekleştirebilir. Ancak işverenin bu olanağı ücretin haczedilebilir kısmı yani ücretin dörtte biri ile sınırlı olacaktır. Ayrıca bu halde işçinin kastı sebebiyle zarara yol açığının yargı kararıyla da sabit olması koşulunun gerçekleşmesi gerekecektir (TBK m.407/2).

Diğer bir istisna ise, işçinin söz konusu takasa rıza göstermesi halidir. Burada kanun kasten verilen zararlardan farklı olarak işçinin onayının bulunması halinde takas konusunda herhangi bir sınırlama hükmüne yer vermemiştir⁴⁷¹. Ancak doktrinde işçiyi koruma amaçlı ve işçi lehine yorum ilkesi gereğince, bu halde de ücretin dörtte biri ile sınırlı bir olanağın kabulü gerektiği ileri sürülmektedir⁴⁷².

Buna karşılık, takas yasağı yalnızca işverenin işçiden olan alacakları için öngörüldüğünden, işçinin işverenden olan alacakları için böyle bir sınırlama söz konusu olmayacaktır⁴⁷³.

Ücretin takasına ilişkin düzenlemeler, her ne kadar Basın İş Kanunu kapsamında yer almamış olsa da, genel hükümler kapsamında gazeteciler için de uygulama alanı bulacaktır⁴⁷⁴.

⁴⁶⁹ Çil, **İşçinin Ücreti**, s.730.

⁴⁷⁰ Gümüş, **a.g.e.**, s.446.

⁴⁷¹ Çopuroğlu, **a.g.e.**, s.152.; Centel, **Ücret**, s.339.; Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, s.1989.

⁴⁷² Süzek, **a.g.e.**, s.390.; Reisoglu, **Hizmet Akdi**, s.194.

⁴⁷³ Çopuroğlu, **a.g.e.**, s.151.

⁴⁷⁴ Süzek, **a.g.e.**, s.389.; Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.141.

7.3.Haciz Ve İflas Halinde İşçilik Alacağının İmtiyazlı Olması

İcra ve İflas Kanunu'nun 206. maddesinde işverenin iflası haline ilişkin olarak işçilik alacakları özel olarak korunmuştur. İlgili madde hükmü şu şekildedir :
“*Teminatlı olup da rehinle karşılanmamış olan veya teminatsız bulunan alacaklar masa mallarının satış tutarından, aşağıdaki sıra ile verilmek üzere kaydolunur:*

Birinci sıra:

A) İşçilerin, iş ilişkisine dayanan ve iflâsın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dahil alacakları ile iflâs nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları,”

Öngörülen sıralar aynı şekilde hacizde de uygulanacağından (İİK m.140), ücret alacakları haciz yoluyla takipte birinci sırada imtiyazlı olarak yer alacaktır (İİK m. 289/3)⁴⁷⁵. Ancak söz konusu alacaklar kamu alacakları ile rehinli alacakların karşılanmasından sonra iflas etmiş bir kişinin geride, işçilik alacaklarını ödeyebilecek kayda değer bir malvarlığının kalmayacağından bahisle, söz konusu hükmün işçiler bakımından yeterli korumayı sağlayamadığı gerekçesiyle doktrinde eleştirilmiştir⁴⁷⁶.

7.4.İşverenin İş Görme Edimini Kabulde Temerrüdü Halinde Ücretin Ödenmesi

Ücret kural olarak bir iş görme edimi karşılığında ödenir ve bazı istisnai hallerde işçi çalışmadan da ücrete kazanır. Türk iş hukukunda işçi iş sözleşmesi gereğince iş görme edimini yerine getirmeye hazır olmasına karşın işverenin işi kabulde temerrüde düşmesi halinde de işçi çalışmadığı halde ücrete hak kazanır⁴⁷⁷.

⁴⁷⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.326.; Süzek, **a.g.e.**, s.390.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.700.; Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.318.

⁴⁷⁶ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.163.

⁴⁷⁷ Centel, **İşçinin Borçları**, s.7.; Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**, s.115 vd.; Tunçomağ, **a.g.e.**, s.865-866.; E. Tuncay Kaplan, “İşçinin İşgörme Ediminin İfasını Engelleyen Nedenler ve Sonuçları”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, Cilt:1, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, s.566-594, s.566 vd.

Türk Borçlar Kanunu'nda işverenin temerrüdü hali, alacaklının temerrüdüne ilişkin genel kurallardan ayrı ve özel hüküm olarak 408. maddede düzenlenmiştir. Buna göre *“İşveren, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.”* Söz konusu ücretin tamamının veya bir kısmının aynı olarak belirlenmesi halinde işçinin bu aynı ödemeleri talep etme hakkı bulunacaktır. Bu noktada söz konusu alacakların aynı şekilde ödenme olasılığı bulunmuyorsa, işçiye bunların nakdi değerlerinin hesaplanarak ödenmesi gerekmektedir⁴⁷⁸.

Bu durumda işçinin ücret alacağının doğabilmesi için öncelikle ifanın mümkün olması gerekir. Bunun yanında, işçinin ifayı yerine getirmek için hazırda bulunması gerekir. Tüm bunlara karşılık olarak, işin ifası objektif veya haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından kabul edilmemesi gerekmektedir. İşin yerine getirilebilmesi için gerekli olan ön hazırlığı yapmayan veya iş görebilmek için emeğini sunan işçiye iş vermeyen, örneğin işçinin işi yağacağı iç mekâna sokulmaması veya iş görmesi için verilmesi gereken talimatların zamanında veya hiç verilmemesi gibi hallerde işveren alacaklı temerrüdüne düşer. Bu durumda taraflar arasındaki iş ilişkisi devam etmekle birlikte, işçi iş sözleşmesinden doğan ücretini ve diğer haklarını çalışmaksızın talep edebilir⁴⁷⁹. Bunun için söz konusu ifayı kabulden kaçınma durumunun işverenin kusuruna dayanması da gerekmez. Örneğin, elektriğin veya suyun kesilmesi, makinelerin bozulması gibi sebeplerle işveren iş görme edimini kabul edemezse yine işverenin iş görme ediminin ifasını kabulde temerrüde düştüğü söylenebilecektir. Buna karşılık işverenin, iş sözleşmesine göre belli bir süre içerisinde işi geri çevirme yetkisinin bulunduğu veya resmi makamlar tarafından yapılan bir yasaklama nedeniyle işçiye çalıştıramaması hallerinde söz konusu

⁴⁷⁸ Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**, s.117.

⁴⁷⁹ Süzek, **a.g.e.**, s.397-398.; Senyen-Kaplan, **a.g.e.**, s.159-160.; Yavuz, **Borçlar Hukuku**, s.499-500.

temerrüt hali gerçekleşmiş olmayacaktır. Zira bu gibi durumlarda işverenin iş görme edimini geri çevirmesi haklı bir nedene dayanacaktır⁴⁸⁰.

Anılan maddede birtakım indirimler öngörülmüştür. Buna göre, işçinin işi yapmaması sebebiyle tasarruf ettiği, başkaca bir iş görerek kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı tutarın işveren tarafından ödenecek miktardan indirilmesi gerekmektedir. Buradaki “*bilerek*” ifadesi doktrinde, yalnızca işverene kasten zarar verilmesi şeklinde anlaşılmaması gereken; buna göre, işçinin dürüstlük kuralına aykırı olarak, örneğin rahatına düşkünlüğünden kabulden kaçındığı haller olarak ifade edilmiştir. Ancak bu dönemde işçiden kendisine önerilen her iş için değil, yalnızca yeteneği, mesleği ve sosyal durumuna uygun bir işi kabul etmesi beklenebilir⁴⁸¹.

Çalışmamızın konusunu oluşturan gazeteciler ücretlerini Basın İş Kanunu’nun 14. maddesi gereğince çalışmalarından önce peşin olarak aldıklarından, işverenin işi kabulde temerrüde düşmesi durumunda zaten ücret peşin olarak alındığından ücrete hak kazanma noktasında bir sorun ortaya çıkmayacaktır. Buna karşılık kanımızca, gazetecinin iş görme edimini ifaya hazır olmasına rağmen bunu haklı bir sebep olmaksızın kabul etmeyen işverenin alacaklı temerrüdüne düştüğü, Türk Borçlar Kanunu’nun 110. maddesinin “*Borcun konusunu bir şeyin teslimini gerektirmiyorsa, alacaklının temerrüdü halinde borçlu, borçlunun temerrüdüne ilişkin hükümlere göre sözleşmeden de dönebilir.*” hükmüne göre iş sözleşmesini sona erdirebileceği düşünülmektedir. Ancak buradaki sona erdirme halini, iş sözleşmesinin devamlı edimli sözleşmelerden olması sebebiyle fesih olarak algılanması daha uygun olacaktır. Yine aynı şekilde işverenin iş görme edimini kabulde temerrüde düşmesi halinin Türk Borçlar Kanunu’nun 435. maddesi hükmüne göre gazeteciye iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilme imkânı sağlayacağı söylenebilecektir. Zira böyle bir durumda dürüstlük kuralları gereğince gazeteci bakımından iş sözleşmesinin devamı kendisi bakımından beklenemeyecektir.

⁴⁸⁰ Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**, s.115-116.

⁴⁸¹ Süzek, **a.g.e.**, s.398.; Tunçomağ/Centel, **a.g.e.**, s.117.

7.5.İşverenin Ödeme Aczinde İşçi Ücretleri İçin Teminat Talebi

İşverenin işçilerin ücretini ödeme güçsüzlüğüne düşmesi durumunda işçinin, iş sözleşmesinden doğan haklarını makul bir süre içinde işveren tarafından güvenceye bağlanmasını isteme, aksi takdirde sözleşmeyi derhal fesih hakkı bulunmaktadır (TBK m.436). Her ne kadar bu konuya ilişkin olarak, Basın İş Kanunu'nda yalnızca gazetecinin ücretinin gününde ödenmemesi hali için yüzde beş fazla ödeme öngörülmüşse de, kanımızca söz konusu hüküm gazeteciler bakımından da uygulanabilecektir.

Ayrıca, işverenin iflasının ilan edilmesi, işverene karşı aciz vesikası alınmış olması, konkordato ilan edilmesi gibi nedenlerle ödeme gücüne düşülen hallerde, işçilerin ödenmeyen üç aylık ücretlerini karşılamak üzere İşsizlik Sigortası Fonu çerçevesinde meydana getirilen garanti fonuna başvurma hakkı bulunmaktadır. Bu fon kapsamında ödeme alınabilmesi için işçinin, işveren bakımından ödeme gücünün meydana gelmesinden evvelki son bir yıl içinde o işyerinde çalışmış olması şarttır. Söz konusu fondan yararlanma hakkı iş sözleşmesi kapsamında çalışan tüm sigortalılar bakımından uygulama alanı bulacaktır⁴⁸². Bu noktada gazetecilerin de bu fona başvuru hakları bulunacağı açıktır. Son olarak da, söz konusu garanti fonuna yalnızca bir kere başvurulabileceğini belirtmiş olalım⁴⁸³.

7.6.İşverenin Ücret Ödemede Temerrüde Düşmesi Ve Sonuçları

Ücret, işçinin iş görme ediminin karşılığı olması yanında, çoğunlukla tek ve başlıca geçim kaynağıdır. Ücret olmaksızın işçinin kendisinin ve ailesinin yaşantısını sürdürmesi olanaksızdır. Bu sebeple işçi için ücret vazgeçilemez ve yaşamsal bir niteliğe sahiptir⁴⁸⁴.

⁴⁸² Çelik/Caniklioglu/Canbolat, **a.g.e.**, s.327.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.161.; Senyen-Kaplan, **a.g.e.**, s.157.

⁴⁸³ Senyen-Kaplan, **a.g.e.**, s.157.

⁴⁸⁴ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.156.

Ücretin ödenmemesi durumu için İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda farklı düzenlemeler bulunmaktadır. Ücretin ödenmemesi haline ilişkin olarak İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler bakımından iş görmekten kaçınma hakkı düzenlenmişken; Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazeteciler bakımından yalnızca yüzde beş fazla ödeme kuralı getirilmiştir. Buna karşılık konunun genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu'nun ödemezlik def'i hükümlerine göre çözümlenmesi gerekmektedir. Bu sebeple İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler ile Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazeteciler bakımından konunun ayrı ayrı irdelenmesi gerekmektedir.

İşçinin ücretinin ödenmemesi işvereni borçlu temerrüdüne düşüren bir durumdur. İşçi, ücretinin gününde ödenmemesi halinde zamanaşımı süresi içerisinde söz konusu ücretin ödenmesini işverenden talep edebilir, bu doğrultuda eda davası açabileceği gibi ilamsız takip yoluna da gidebilir⁴⁸⁵. Gününde ödenmeyen işçilik ücreti için mevduata uygulanan en yüksek banka faizi uygulanır (İş K. m.32/1). Yargıtay'a göre⁴⁸⁶, söz konusu faiz, asıl ücret yanında fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili, geçici iş göremezlik ücretlerinde ve ücret eki niteliğindeki ikramiyelerin de⁴⁸⁷ gününde ödenmemesi koşulu ile uygulanmalıdır⁴⁸⁸. Buna karşılık Yargıtay bir kararında⁴⁸⁹, işverenin iş görme ediminin ifasını kabulde temerrüde düştüğü hallerde işçiye ödenecek olan paranın ücret olduğunu kabul etmesine rağmen, en yüksek mevduat faizi yerine yasal faize hükmetmiştir. Söz konusu karar kanımızca yerinde değildir.

Toplu iş sözleşmelerinden doğan ücret alacaklarının ödenmemesi sebebiyle açılan davalarda ise, işverenin bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden faiz ödeme zorunluluğu bulunmaktadır (STSK m.53/2)⁴⁹⁰. Getirilen bu

⁴⁸⁵ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.156.; Demir, **a.g.e.**, s.175.

⁴⁸⁶ Y9HD 27.10.2004, 2004/7054 E. 2004/24266 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.; Y9HD 12.02.2010, 2008/17234 E. 2010/3921 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

⁴⁸⁷ Y9HD 30.10.2007, 2007/19022 E. 2007/31935 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

⁴⁸⁸ Soyer, **Düşünceler**, s.45.

⁴⁸⁹ Y9HD 04.11.2010, 2008/40012 E. 2010/31664 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 23 Kasım 2018.

⁴⁹⁰ Y9HD 02.02.2005, 2004/12851 E. 2005/2861 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.; Y9HD 12.02.2010, 2008/17234 E. 2010/3921 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.; Y9HD 05.07.2010, 2008/33844 E. 2010/22087 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

kuralın, iş sözleşmesinin hangi yasaya tabi olduğuna bakılmaksızın uygulanması gerekir⁴⁹¹.

Aynı şekilde İş Kanunu'nun "*Ücretin gününde ödenmemesi*" başlıklı 34. maddesine göre "*Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez.*" Bunun yanında, yine İş Kanunu'nun 24. maddesinin II/e bendinin "*İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,*" düzenlemesine göre işçi tarafından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceğini belirtmiş olalım⁴⁹². İşçilerin bu hakkını kullanabilmeleri için yirmi günlük sürenin dolması veya ödenmeme halinin zorlayıcı sebepten ileri gelmesi gerekmez⁴⁹³. Söz konusu işçilerin bu nedenle iş görme ediminden kaçınmaları sebebiyle iş sözleşmeleri çalışmamaları sebebiyle feshedilemez ve yerlerine yeni işçiler alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz (İş K. m. 34/2). Söz konusu hakların kullanılması için işverenin temerrüde düşürülmüş olmasının gerekmediği hususu doktrinde kabul edilmiştir⁴⁹⁴.

İşçinin iş görmekten kaçınabilmesi için, söz konusu hakkın makul ve meşru sınırlar içinde kullanılması gerekmektedir. Örneğin, diğer işçilere baskı yapılması veya işverenin eşyalarına zarar verilmesi halinde söz konusu hakkın kullanımı iyiniyet ve dürüstlük kuralına dayanmayacaktır⁴⁹⁵. Yargıtay da bir kararında⁴⁹⁶, kanunun tanımış olduğu iş görmekten kaçınma hakkının işçi tarafından makinelerin durdurularak gerçekleştirilemeyeceğine hükmetmiştir.

⁴⁹¹ Akyiğit, **İş Hukuku**, s.230.

⁴⁹² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.689.

⁴⁹³ Alpagut, **Ücret ve İşin Düzenlenmesi**, s.56.

⁴⁹⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.331.; Polat Soyer, "İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları", **Sarper Süzek'e Armağan**, Cilt:1, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 2011, s.657-690, s.662.

⁴⁹⁵ Çil, **İş Kanunu Şerhi**, s.2377.

⁴⁹⁶ Y9HD 14.09.2005, 2005/23047 E. 2005/29849 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 24 Kasım 2018.; Aynı doğrultuda bkz. Y9HD 10.03.2008, 2008/1569 E. 2008/4067 K., Kılıçoğlu/Şenocak, **a.g.e.**, s.549-550.

Buna karşılık işverenin bu durumda dahi, iş görmekten kaçınan işçiler yerine yeni işçi alması veya söz konusu işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesi durumunda herhangi bir yaptırım öngörülmesi değildir. Hal böyle olunca, sonradan işe alınan işçiler ile yapılan iş sözleşmelerinin de geçersiz olduğu sonucuna ulaşılamayacaktır. Bu durumda olsa olsa, işveren tarafından yapılan feshin haksız ve geçersiz olduğu sonucu ortaya çıkabilecektir⁴⁹⁷.

İşçiler gerekli şartlar sağlandığında, herhangi bir şarta uyulmasına ve yazılı veya sözlü herhangi bir bildirimde bulunmasına gerek olmaksızın fiilen çalışmayı bırakabilirler. Yeter ki, söz konusu işi bırakma durumu, işçinin ücretinin ödenmemesi sebebiyle kaynaklandığı anlaşılsın⁴⁹⁸.

İşçinin bu hakkı kullanması için yalnızca temel (asıl) ücretinin ödenmemesinin değil, bunun yanı sıra geniş anlamda ücretin yani ikramiyeler gibi ücret eklerinin de ödenmemesi halinde de işçilerin bu hakkı kullanabileceği doktrinde haklı olarak ileri sürülmüştür. Zira hem söz konusu hüküm, çoğunlukla başkaca gelir kaynağı olmayan işçinin ücretinin zamanında ve eksiksiz olarak ödenmesinin sağlanmasını amaç edinmekte, hem de söz konusu ücret ekleri işçinin iş görme ediminin karşılığını oluşturmaktadır⁴⁹⁹. Nitekim Yargıtay da bir kararında⁵⁰⁰ primlerin ödenmemesinin işçiye iş görme ediminden kaçınma hakkı vereceğine işaret etmiştir⁵⁰¹. Buna karşılık iş kazası tazminatı gibi, yalnızca ücret niteliği taşımayan ödemelerin yapılmaması halinde işçinin iş görmekten kaçınma hakkı bulunmayacaktır⁵⁰².

Ayrıca bu hakkın kullanımı için söz konusu ücretin tamamının ödenmemesi şart değildir. Kısmi ifa halinde de işçinin iş görme ediminden kaçınma hakkı

⁴⁹⁷ Akyiğit, **İş Hukuku**, s.231.

⁴⁹⁸ Akyiğit, **Çalışmaktan Kaçınma**, s.22-23.

⁴⁹⁹ Süzek, **a.g.e.**, s.383.; Akyiğit, **Çalışmaktan Kaçınma**, s.18.; Seracettin Göktaş, **Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008, s.79.; Soyer, **İş Görmekten Kaçınma Hakkı**, s.659.; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.689-690.; Sümer, **İş Hukuku**, s.88.; Günay, **İş Hukuku**, s.401.

⁵⁰⁰ Y9HD 18.02.2010, 2008/17234 E. 2010/3921 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

⁵⁰¹ Aynı doğrultuda karar için bkz. Y9HD 25.06.2007, 2007/15548 E. 2007/20595 K., Göktaş, **Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, s.80.; Bu görüşün aksini savunan görüş için bkz. Çil, **İş Kanunu Şerhi**, s.2379.

⁵⁰² Göktaş, **Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, s.78.

bulunmaktadır⁵⁰³. Buna karşılık söz konusu ücretin kısmi ifası halinde ödenmeyen kısmın dürüstlük kuralları çerçevesinde çalışmaktan kaçınmayı haklı gösterecek nitelik ve nicelikte olması gerekmektedir⁵⁰⁴. Öyle ki, işçinin kaçınma hakkını kullanması ile elde edeceği menfaat ile işverene vereceği zarar arasında açık bir orantısızlık bulunmaktaysa söz konusu hakkın kötüye kullanıldığı sonucuna ulaşılabilir⁵⁰⁵.

Yine aynı şekilde doktrinde bir görüşe göre⁵⁰⁶, işverenin dürüstlük kuralına uymayacak şekilde işçinin ücretini geciktirmesi halinde işçinin yirmi gün gibi uzun bir süreyi beklemesine gerek olmadığı, böyle bir durum ortaya çıktığı takdirde işçilerin, kısa bir bekleme süresinden sonra iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilmelerinin önünde bir engel olmadığı ileri sürülmektedir. Bir diğer görüşe ise⁵⁰⁷, işverenin keyfiyetinin söz konusu olması ihtimalinde dahi yirmi günlük süre dolmadan işçi iş görmekten kaçınamayacaktır. Söz konusu yirmi günlük süre iş günü olarak değil, takvim günü olarak anlaşılmalıdır⁵⁰⁸. Yine aynı şekilde, söz konusu sürenin ilk veya son gününün bir tatil gününe denk gelmesi halinde de, söz konusu durum sürenin işleyip bitmesine engel olmayacaktır. Yirmi günlük sürenin işçi lehine kısaltılabileceği de doktrinde ileri sürülmektedir⁵⁰⁹.

Ücretin ödenmemesi halinde işçinin bu hakkını derhal yirminci günün sonunda kullanması da gerekmemektedir. Mühim olan ödememe halinin yirmi gün devam etmiş olmasıdır⁵¹⁰. Buna karşılık yirmi gün geçtikten sonra ücret ödenirse

⁵⁰³ Çelik/Caniklioglu/Canbolat, **a.g.e.**, s.331.

⁵⁰⁴ Soyer, **İş Görmekten Kaçınma Hakkı**, s.662.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.690.; Akyiğit, **Çalışmaktan Kaçınma**, s.20.

⁵⁰⁵ Alpagut, **Ücret ve İşin Düzenlenmesi**, s.56.; Göktaş, **Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, s.80.; Akyiğit, **Çalışmaktan Kaçınma**, s.20.

⁵⁰⁶ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.158.; Soyer, **İş Görmekten Kaçınma Hakkı**, s.662-663.; Melda Sur, “İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, **A. Can Tuncay’a Armağan**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.395-414, s.398.

⁵⁰⁷ Akyiğit, **Çalışmaktan Kaçınma**, s.19.

⁵⁰⁸ Göktaş, **Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, s.86; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.690.

⁵⁰⁹ Akyiğit, **Çalışmaktan Kaçınma**, s.19-20.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.690.; Göktaş, **Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, s.86; Soyer, **İş Görmekten Kaçınma Hakkı**, s.661.;

⁵¹⁰ Bekir Uzun, **Yeni İş Yasası**, İstanbul Ticaret Odası Yayını, Yayın No:31, İstanbul, 2004, s.167.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.690.; Akyiğit, **Çalışmaktan Kaçınma**, s.21.; Göktaş, **Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, s.85.

işçinin iş çalışmaktan kaçınma hakkı ortadan kalkar. Zira bu hakkın işlevi, ücretin ödenmediği süre kadar çalışma değil; işvereni ifaya zorlamaktır⁵¹¹.

Yine işçinin iş görmekten kaçınabilmesi için ücret ödememe durumunun zorlayıcı bir sebep dışında gerçekleşmesi gerekmektedir. Söz konusu zorlayıcı sebebin işçiden kaynaklanması halinde işçinin iş görmekten kaçınma hakkı bulunmamaktadır⁵¹². Zorlayıcı sebebin varlığına rağmen iş görmekten kaçınan işçi devamsızlığı sebebiyle iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshi yaptırım ile karşılaşılabilecektir (İş K. m.25/II/h)⁵¹³. Zorlayıcı sebep, iradi olmayıp, dıştan gelen ve işvereni ödeme güçlüğüne düşüren kaçınılmaz bir olgudur⁵¹⁴. Bunlar sel baskını, yangın, savaş hali, deprem ve benzeri gibi hallerdir⁵¹⁵. Dolayısıyla, işyerinde bulunan aletlerin bozulması ve üretimin durması, işyerinin pazar payının azalması, talepte azalma veya müşterilerden tahsilat sağlanamaması gibi haller zorlayıcı sebep oluşturmayacaktır⁵¹⁶. Buna karşılık ülke genelindeki ekonomik krizin veya ülke parasının döviz karşısında orantısız değer kaybetmesi gibi durumlar en azından küçük işletmeler için zorlayıcı sebep olarak kabul edilecektir. Sektörel kriz ise bu ağırlıkta kabul edilemeyecektir⁵¹⁷. Bu noktada zorlayıcı sebep oluşturmamakla birlikte işvereni ödeme güçsüzlüğüne düşüren durumlar kuşkusuz işçiye iş görmekten kaçınma hakkı verecektir. Örneğin Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu tarafından bankanın Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu'na devri sebebiyle hesabındaki parayı kullanamayan işverenin işçileri bu haktan yararlanamayacakken; alacaklı üçüncü kişinin talebi ile banka hesaplarına tedbir veya bloke konulan yahut alacaklılarına ödemelerde bulunduğu için nakit sıkıntısına giren işverenin işçileri iş görmekten kaçınabileceklerdir⁵¹⁸.

⁵¹¹ Soyer, **İş Görmekten Kaçınma Hakkı**, s.663.

⁵¹² Akyiğit, **Çalışmaktan Kaçınma**, s.20.21.

⁵¹³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.690-691.

⁵¹⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.691.; Alpogut, **Ücret ve İşin Düzenlenmesi**, s.57.; Sümer, **İş Hukuku**, s.88.

⁵¹⁵ Akyiğit, **Çalışmaktan Kaçınma**, s. 21.

⁵¹⁶ Alpogut, **Ücret ve İşin Düzenlenmesi**, s.57.; Terzi/Kılıç, **a.g.m.**, s.1064.; Öner Eyrenci, “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler – Genel Bir Değerlendirme”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, Yıl:2004, s.15-54, s.39.

⁵¹⁷ Kılıçoğlu/Şenocak, **a.g.e.**, s.541.

⁵¹⁸ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.691.

Ücretin ödenmesinde gecikmenin zorlayıcı sebepten kaynaklandığı hallerde ise söz konusu ödememe hali yirmi günü geçse de, işçinin iş görmekten kaçınma hakkı bulunmamaktadır. Ancak bu halde dahi gecikme faizi istenebileceği gibi, iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir (İş K. m. 25/II/e)⁵¹⁹. Yine aynı şekilde yirmi gün geçmese de işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır⁵²⁰.

İşçinin iş görme ediminden kaçınma hakkı, işyerinin devri halinde devreden işverenin ödemediği ücret ve ekleri için devralan işverene karşı; geçici iş ilişkisinin kurulduğu hallerde ise, ödünç alan geçici işverene karşı ileri sürülebilecektir⁵²¹.

İş görme ediminden kaçınan işçinin, kaçındığı dönem süresince ücretinin işleyip işlemeyeceği konusunda doktrinde görüş birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre⁵²², işçinin iş görme ediminden kaçındığı dönemde ücreti işlemeyecektir. Bu görüşe göre, çalışılmayan süreler için ücret hakkı doğmayacaktır. Zira çalışmaktan kaçınılan döneme ilişkin kısım, Kanun'un çalışılmadan hak kazanılacak ücretler kısmında (İş K. m.66) sayılmış değildir. Buna karşılık, tarafların bu dönemde işçinin ücrete hak kazanacağı yönünde anlaşabilmelerinin önünde bir engel bulunmamaktadır. İşçinin bu döneme ait ücrete hak kazanabilmesi için açık bir yasal düzenlemenin gerektiği de ileri sürülmektedir⁵²³.

Diğer görüşe göre ise⁵²⁴, işçinin iş görme ediminden kaçındığı dönemde ücretinin işleyecektir. Bu görüşe göre söz konusu yorumun yapılması işçi lehine yorum ilkesinin gereğidir. Zira işçinin yegâne geçim kaynağı ve geliri olan ücretin

⁵¹⁹ Akyiğit, **Çalışmaktan Kaçınma**, s.21.

⁵²⁰ Alpagut, **Ücret ve İşin Düzenlenmesi**, s.56.; Bu durumda iş sözleşmesinin derhal feshinin mümkün olmadığı, en azından yirmi günlük sürenin dolması gerektiği görüşü için bkz. Terzi/Kılıç, **a.g.m.**, s.1067.

⁵²¹ Soyer, **İş Görmekten Kaçınma Hakkı**, s.662.

⁵²² Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.693.; Soyer, **İş Görmekten Kaçınma Hakkı**, s.679.; Gökteş, **Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, s.114 vd.; Cevdet İlhan Günay, "Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:1, Mart 2006, s.36-52, s.48.; Demir, **a.g.e.**, s.176-177.; Narter, **a.g.e.**, s.21.; Günay, **İş Hukuku**, s.409.

⁵²³ Demir, **a.g.e.**, s.178.

⁵²⁴ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.331-332.; Süzek, **a.g.e.**, s.386.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.159.; Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.312.; Alpagut, **Ücret ve İşin Düzenlenmesi**, s.61.; Sümer, **İş Hukuku**, s.88.; Akyiğit, **Çalışmaktan Kaçınma**, s.23.; Akyiğit, **İş Hukuku**, 231.; Senyen-Kaplan, **a.g.e.**, s.149.; Çil, **İş Kanunu Şerhi**, s.2149.; Murat Engin, "Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı", **DEÜHFD**, Sayı:1, Yıl:2003, İzmir, s.77-94, s.80.

zamanında ödenmesini sağlamak amacıyla getirilen koruyucu hükmü amacına uygun olarak yorumlamak gerekmektedir. Kaldı ki, işverenin hukuka aykırı olarak kendi fiili ile meydana gelen bir durumdan kendi lehine sonuçlar çıkarması da iyiniyet kuralları ile bağdaşmaz niteliktedir.

Ancak Yargıtay'ın yerleşik görüşü, kaçınılan süre içinde ücret ödemesi uygulamasının yapılacak yasa tasarısında düzenlendiği halde, daha sonra TBMM görüşmeleri sırasında bu düzenlemenin yasa metninden çıkarılmış olması ve bu suretle boşta geçen sürede ücret istenemeyeceğine dair açık iradesini ortaya koyması ve bu nedenle de söz konusu dönem için işçinin ücrete hak kazanamayacağı yönündedir⁵²⁵. Yargıtay'ın söz konusu görüşü, kanun metninden bir cümlelin çıkarılmasının o cümle ile getirilmek istenen ilkenin mutlaka kabul edilmediği anlamına gelmeyeceği, kaldı ki söz konusu kuralın genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu'nda yer aldığı, genel kanunun çok daha liberal bir anlayış ile kaleme alındığı, güçsüz durumdaki işçinin korunması gerektiği ve buna göre yorum yapılması gerektiği düşüncesi ile doktrinde eleştirilmektedir⁵²⁶.

Kanımızca da işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkesi gereğince ve de kendisi ve ailesi için geçimini sağlayacak biricik unsurun ücret olduğu göz önüne alındığında işçinin böyle bir haktan mahrum bırakılması doğru değildir. Kaldı ki, işçinin yasal hakkı olan iş görme ediminden kaçınması sonucunu doğuran olayda, yani işverenin ücret ödeme borcunu yerine getirmemesinde herhangi bir kusuru da bulunmamaktadır. Yine aynı şekilde, iş görmekten kaçındığı dönem için işçinin ücrete hak kazanamayacağı düşünülürse, işçinin bu hakkını kullanabilmesinin olanaksız hale geleceği de ortadadır. Söz konusu maddenin metninden bu kuralın çıkarılmış olması da mevcut durumu etkilememesi gerekmektedir. Hal böyle olunca işçinin iş görme ediminden kaçındığı dönem için ücretinin işlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle Yargıtay'ın yerleşik görüşünü işçi lehine değiştirmesi ümit edilmektedir.

⁵²⁵ Y9HD 10.02.2005, 2004/13259 E. 2005/3782 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.; Y9HD 10.02.2005, 2004/13259 E. 2005/3782 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 21 Kasım 2018.

⁵²⁶ Eyrenci/Taşkent/Ulucan, **a.g.e.**, s.160.; A. Can Tuncay, "Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı)", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt:2, Sayı:6, Yıl:2005, s.650-654, s.650 vd.; Akyiğit, **İş Hukuku**, s.231.; Çopuroğlu, **a.g.e.**, s.207.

İşçinin iş görmekten kaçındığı dönemde iş sözleşmesi sona ermediği için kaçınılan dönem de kıdem ve ihbar tazminatı hesabında göz önünde bulundurulacaktır⁵²⁷.

İşçinin ücretinin süresi içinde kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde ise, işveren için idari para cezası öngörülmüştür (İş K. m.102/a).

Ücretin zamanında ödenmemesi hali İş Kanunu'na tabi işçiler bakımından bu şekilde olmakla birlikte, Basın İş Kanunu'na tabi gazeteciler bakımından konunun ödemezlik def'i kapsamında değerlendirilmesi gerekmektedir. Zira Basın İş Kanunu'nda buna ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır.

Esasen ödemezlik def'i kapsamında işçinin iş görmekten kaçınma hakkının olup olmadığı hususu 4857 Sayılı İş Kanunu'nun kabulünden önce yürürlükte bulunan 1475 Sayılı İş Kanunu döneminde de tartışılmıştır. Zira 1475 Sayılı İş Kanunu döneminde işçinin ücretinin ödenmemesi haline ilişkin iş görmekten kaçınma hakkı düzenlenmemiştir. Ücret ödeme borcunun ifa edilmemesi halinde işçinin 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun 81. maddesinde (TBK m.97)⁵²⁸ düzenlenen ödemezlik def'i hükümleri uyarınca iş görmekten kaçınabileceği doktrinde ileri sürülmüştür⁵²⁹. Yine aynı şekilde ödemezlik def'i kapsamında iş görmekten kaçınma hakkını kullanan işçiler bakımından devamsızlık sebebiyle iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceği ve iş görmekten kaçınılan döneme ilişkin olarak işçilerin ücrete hak kazanacağı ileri sürülmüştür⁵³⁰. Buna karşılık ödemezlik def'i kapsamında iş görmekten kaçınan işçilerin birlikte hareket etmelerinin yasa dışı grev olarak sayılıp sayılmayacağı konusunda doktrinde görüş birliği bulunmamaktadır. Doktrinde yer

⁵²⁷ Soyer, **İş Görmekten Kaçınma Hakkı**, s.679.

⁵²⁸ TBK m.97 : “Karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmenin ifası isteminde bulunan tarafın, sözleşmenin koşullarına ve özelliklerine göre daha sonra ifa etme hakkı olmadıkça, kendi borcunu ifa etmiş ya da ifasını önermiş olması gerekir.”

⁵²⁹ Salamon Kaniti, **Akdin İfa Edilmediği Def'i**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1962, s.74-75.; Süleyman Başterzi, “**Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi**” (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2007, s.19.; Sur, **a.g.m.**, s.397.; Melda Sur, **Grev Kavramı**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1987, s.80 vd.; M. Polat Soyer, “**Direnış Nedeniyle Çalışılmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi**”, İş Hukuku Uygulaması İş Kanunu 26 İncelemesi, No:1, s.4 vd.; Oğuzman, **İşçi-İşveren İlişkileri**, s.255.

⁵³⁰ Soyer, **İnceleme**, s.4-5.; Sur, **a.g.e.**, s.85.

alan bir görüşe göre⁵³¹, işçilerin birlikte hareket etmeleri yasa dışı grev sayılacaktır. Kanımızca daha doğru bulunan ağırlıktaki görüşe göre ise⁵³², ücretleri ödenmeyen işçilerin birlikte hareket etmesi yasa dışı grev olarak nitelendirilemeyecektir. Zira yasa dışı grevden bahsedilebilmesi için işçilerin iş görme yükümlülüğü altında olması gerekmektedir. Ücretin ödenmemesi sebebiyle iş görme edimini bırakan işçilerin iş görme yükümlülüğü altında olduğu söylenemez. Yasa dışı grev yalnızca iş görme yükümlülüğü altında bulunulan sırada işin bırakılması halinde ortaya çıkar. Ödemezlik def'inin kullanıldığı sırada işçiler iş görme yükümlülüğü altında bulunmadıklarından ortaya çıkan çalışmama durumu yasa dışı grev olarak değil, kanundan doğan bir hakkın kullanılması olarak nitelendirilmesi gerekmektedir. 4857 Sayılı İş Kanunu ile getirilen düzenleme ile bu kanuna tabi işçiler bakımından tartışmalar sona erdirilmişse de, Basın İş Kanunu'na tabi olan gazeteciler bakımından bu tartışmaların önemini sürdürdüğü söylenmelidir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 97. maddesi hükmüne göre, *“Karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmenin ifası isteminde bulunan tarafın, sözleşmenin koşullarına ve özelliklerine göre daha sonra ifa etme hakkı olmadıkça, kendi borcunu ifa etmiş ya da ifasını önermiş olması gerekir.”*

İlgili maddeye göre şayet yasada taraflardan biri için daha önce ifade bulunma halinin öngörülmesi, sözleşmeyle kararlaştırılma hali veya sözleşmenin niteliği gereği taraflardan biri için daha evvel ifade bulunma durumu bulunmuyorsa, borçların taraflarca aynı anda ifa edilmesi gerekmektedir⁵³³. Bu nedenle, taraflardan birisi borçlu olduğu ifayı teklif etmeden veya borcu ifa etmeden karşı yandan ifa talebinde bulunamaz. Şayet taraflardan birisi ifayı teklif etmez veya borcu ifa etmezse ve aynı zamanda karşı yandan ifade bulunmasını talep ederse, karşı yan ödemezlik def'ini ileri sürmek suretiyle borcunu ifa etmekten kaçınma hakkına sahiptir. Bu anlamıyla ödemezlik def'i borçluyu borçtan kurtaran kesin bir def'i

⁵³¹ Oğuzman, **İşçi-İşveren İlişkileri**, s.254.

⁵³² Sur, **a.g.e.**, s.88.; Soyer, **İnceleme**, s.2.; Engin, **a.g.m.**, 81-82.

⁵³³ Kaniti, **a.g.e.**, s.23.; Selahattin Sulhi Tekinay/Sermet Akman/Haluk Burcuoğlu/Atilla Altop, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 7. Bası, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1993, s.827.; M. Kemal Oğuzman/Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Cilt:1, 16. Bası, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2018, s.335-336.; Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 22. Bası, Yetkin Yayınları, Ankara, 2017, s.1019.

olmayıp, ifa borcunu geciktiren bir def'i niteliğindedir⁵³⁴. Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan ödemezlik def'i hukuki nitelik olarak bir itiraz olmayıp, borçlu tarafından ileri sürülmedikçe hakim tarafından re'sen dikkate alınamaz⁵³⁵.

Ödemezlik def'i kuralına göre taraflardan her birinin, diğer taraftan daha evvelki bir zamanda ifada bulunma zorunluluğu olmayan durumlarda, karşı edim yerine getirilmediği veya ciddi bir biçimde kendisine önerilmediği takdirde kendi edimini ifa etmekten kaçınma hakkı bulunmaktadır⁵³⁶.

Ödemezlik def'i hakkının tek taraflı karşı tarafa varması gereken bir irade beyanı ile kullanılması mümkün olduğu gibi, söz konusu def'inin dava ile kullanılması da imkân dahilindedir⁵³⁷. Bu noktada ödemezlik def'inin kullanılması için herhangi bir şekil şartının yerine getirilmesi zorunlu değildir⁵³⁸.

Ödemezlik def'ini kullanan tarafın, karşı edim yerine getirilinceye veya öneride bulununcaya dek borcun ifa edilmemesi yönünde hak sahibi olacağından borçlu temerrüdünden bahis edilemez. Borçlunun temerrüt haline düşürülmesi hususunda ödemezlik def'inin ileri sürülüp sürülmemesinin etkilerine ilişkin doktrinde görüş birliği bulunmamaktadır. Doktrindeki ilk görüşe göre⁵³⁹, ödemezlik def'i temerrüdün meydana geldiği tarihte ileri sürülmemiş dahi olsa borçlu temerrüdünden söz edilemez. Diğer bir görüşe göre ise⁵⁴⁰, borçlu temerrüdü ödemezlik def'inin ileri sürülmemiş olması halinde mümkündür. Buna karşılık ödemezlik def'i hakkı kullanıldığı gibi borçlunun da temerrüt hali, def'inin kullanılma koşullarının meydana geldiği andan itibaren sona erer.

⁵³⁴ Ahmet M. Kılıçoğlu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 21. Bası, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2017, s.759.; Oğuzman/Öz, **Borçlar I**, s.348.; Eren, **Genel Hükümler**, s.1013.

⁵³⁵ Kaniti, **a.g.e.**, s.33.; Oğuzman/Öz, **Borçlar I**, s.347.; Eren, **Genel Hükümler**, s.1013.; Yeliz Bozkurt, "Ücretin Gününde Ödenmemesi Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı" (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), **İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, İstanbul, 2007, s.45.

⁵³⁶ Kaniti, **a.g.e.**, s.55.; Oğuzman/Öz, **Borçlar I**, s.337.; Eren, **Genel Hükümler**, s.1020.

⁵³⁷ Oğuzman/Öz, **Borçlar I**, s.347.; Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s.756.

⁵³⁸ Eren, **Genel Hükümler**, s.1021.

⁵³⁹ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, **a.g.e.**, s.831.

⁵⁴⁰ Oğuzman/Öz, **Borçlar I**, s.347.; Eren, **Genel Hükümler**, s.1021.; Kaniti, **a.g.e.**, s.155.

Ödemezlik def'i niteliği gereği geciktirici ve tam bir def'i olup, borcu ortadan kaldırmamaktadır⁵⁴¹. Yine aynı şekilde ödemezlik def'i, karşı edim borcu tamamen ifa edilene kadar edimin tamamı bakımından ifadan kaçınma hakkı tanımaktadır⁵⁴².

Ödemezlik def'inin ileri sürülebilmesi için, tarafların arasındaki sözleşmede edimlerin karşılıklı olması, karşılıklı her iki borcun da doğmuş ve sona ermemiş olması, her iki tarafın alacağının da muaccel olması, taraflardan birinin önce ifa borcu altında olmaması ve karşı tarafın borcunu ifa etmemiş olması veya ifayı önermiş olmaması gerekir⁵⁴³. Ödemezlik def'i, tarafların karşılıklı borç doğuran sözleşmelerden kaynaklı edimlerinden yalnızca birbirinin karşılığını oluşturan esas borçları bakımından ileri sürülebilir. Bunun dışında ikinci dereceden borçlar bakımından ödemezlik def'i ileri sürülemez. Yani aynı sözleşme içinde de yer alsalar, aralarında mübadele ilişkisi olmayan edim ve yan borçlar bakımından ödemezlik def'inin kullanılabilmesi mümkün değildir⁵⁴⁴.

Borcun kısmen ifa edilmesi halinde de ifa edilmeyen kısım ödemezlik def'inin ileri sürülmesi imkânı verir. Buna karşılık ödenmeyen kısım asıl borca oranla önemsiz nitelikte ise ödemezlik def'inin ileri sürülmesi dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecektir⁵⁴⁵. Bu durumda aylık ücret toplamının yanında cüzi bir miktarın ödenmemesi halinde ödemezlik def'inin ileri sürülerek iş görme ediminin ifasından kaçınılamayacağı söylenebilecektir.

Yine aynı şekilde borcun zamanaşımına uğrayarak eksik borç haline gelmesi hali de ödemezlik def'inin ileri sürülmesine engel teşkil etmeyecektir⁵⁴⁶.

Sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmeler bakımından ise, bir kısım için ifa yükümlülüğü olan taraf, daha önce yerine getirilmiş olan edim kısımlarının karşılığının ödenmemiş olmasını dayanak yaparak yeni kısımların ifasından

⁵⁴¹ Kaniti, **a.g.e.**, s.33.

⁵⁴² Bozkurt, **a.g.e.**, s.46.

⁵⁴³ Kaniti, **a.g.e.**, s.85.; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altop, **a.g.e.**, s.828.; Oğuzman/Öz, **Borçlar I**, s.339.; Eren, **Genel Hükümler**, s.1013 vd.; Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s.756 vd.

⁵⁴⁴ Bozkurt, **a.g.e.**, s.47-48.; Eren, **Genel Hükümler**, s.1016.

⁵⁴⁵ Eren, **Genel Hükümler**, s.1018.; Oğuzman/Öz, **Borçlar I**, s.343-344.

⁵⁴⁶ Eren, **Genel Hükümler**, s.1019.

kaçınabilir ve bu durumda karşı taraf yeni kısımlar için geçerli olan önce ifa borcunu ileri süremez⁵⁴⁷.

Hizmet sözleşmesi Türk Borçlar Kanunu'nun 393. maddesinde "*Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.*" şeklinde tanımlanmış olduğundan sürekli edimli ve tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmedir. İşverenin ücret ödeme borcu ile iş görme borcu birbirinin karşılığıdır. Bu tür sözleşmelerde kural olarak edimler birbirinin karşılığını oluşturup, söz konusu edimlerin aynı anda ifa edilmesi gerekmektedir⁵⁴⁸. Hal böyle olunca bu tür sözleşmelerde taraflar birbirlerinin hem borçlusu hem de alacaklısı konumundadır⁵⁴⁹. Bu durumun sonucu olarak da, sözleşme taraflarından birinin kendi borcunu yerine getirmeden yahut bunu ciddi bir biçimde önermeden diğerinden ifada bulunmasını isteme hakkı doğmayacaktır⁵⁵⁰.

Sürekli borç yaratan hizmet sözleşmelerinde ise ödemezlik def'i farklılık göstermektedir. Bu sözleşmelerde işverenin ücret ödeme borcuyla işçinin iş görme borcu arasında hukuki ve iktisadi birlik mevcuttur. Bunun sonucu olarak da herhangi bir dönem için yerine getirilmeyen ücret ödeme borcu, o tarihten sonra gelen dönemlere de etki etmek suretiyle işçinin ileri tarihlere ilişkin iş görme ediminden kaçınmasına olanak verecektir⁵⁵¹. İşçinin iş görme edimini ücretin ödenme tarihinden önce yerine getirmesi de sonuca etkisiz olacaktır. Hal böyle olunca, dönemsel bir edim olan ücretin ifa edilmemesi ileriki tarihlere ilişkin işçiye iş görmekten kaçınma hakkı sağlayacaktır⁵⁵². Zira bu gibi bir durumda işveren borçlu temerrüdüne düşer. İşveren bakımından borçlu temerrüdünün oluşması için herhangi bir kusur da gerekmez⁵⁵³. Gerçekten de işçinin ücretini ödemeyen işverene karşı bu çözümün

⁵⁴⁷ Kaniti, **a.g.e.**, s.141.; Eren, **Genel Hükümler**, s.1016-1017.; Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s.757.; Oğuzman/Öz, **Borçlar I**, s.345.

⁵⁴⁸ Dilek Dulay Yangın, "Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı", **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Yıl:3, Sayı:10, Temmuz 2012, s.205-236, s.207-208.

⁵⁴⁹ Kaniti, **a.g.e.**, s.53.

⁵⁵⁰ Kaniti, **a.g.e.**, s.2.

⁵⁵¹ Kaniti, **a.g.e.**, s.74-75.

⁵⁵² Dulay Yangın, **a.g.m.**, s.209.

⁵⁵³ Engin, **a.g.m.**, s.78.

benimsenmesi ödemezlik def'i düzenlemelerinin de ruhuna uygundur. Zira aksi halin benimsenmesi ihtimalinde bu defa işçinin bir süre boyunca ücret almaksızın çalışmaya zorlanması söz konusu olacaktır⁵⁵⁴. Bu sonuç da, çalışanı işverenin emri altında zorla tutmaya hizmet etmekten başka bir şeye yaramayacak, işçi ve ailesinin geçimi bakımından önemi bulunan ücretin güvenceye alınmasını amaç edinen iş hukuku kurallarına ve Anayasa'daki angarya yasağına aykırılık teşkil edecektir⁵⁵⁵.

Konuyu ücreti gününde ödenmeyen gazeteciler bakımından incelediğimizde ise, Basın İş Kanunu'nun 14. maddesi gereği peşin olarak ödenmesi gereken gazetecinin ücretinin gününde ödenmemesi halinde, Basın İş Kanunu'nda özel bir hüküm bulunmamasına rağmen ödemezlik def'i kapsamında iş görmekten kaçınılabileceği sonucuna ulaşılmalıdır⁵⁵⁶. Zira Basın İş Kanunu'nun 14. maddesine göre gazetecinin iş görme borcu ücret ödeme borcuna göre öncelikli değildir. Bu nedenle gazetecilerin evleviyetle ödemezlik def'inden yararlanabilmeleri gerekir. Gününde ödenmeyen ücret için Basın İş Kanunu'nda öngörülen günlük yüzde beş fazlası ile ödeme kuralının da bu hakkın kullanılmasına engel olmayacağı kanaatindeyim. Sonuç olarak işveren ücret ödeme borcunu gereği gibi yerine getirmese gazetecinin, ücret ödeme borcunun karşılığı olan iş görme ediminin ifasından Türk Borçlar Kanunu'nun ödemezlik def'i hükmü uyarınca kaçınma hakkı bulunmalıdır.

7.7.İşçinin Hapis Hakkı

Basın İş Kanunu'na göre gazetecinin hapis hakkına ilişkin olarak özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu konudaki boşluğun genel kanun olan Türk Borçlar Kanunu'ndaki hüküm çerçevesinde doldurulması mümkündür. İşverenin, işçinin ücretini ödemediği hallerde, gazeteci genel hükümler çerçevesinde hapis hakkına sahip olacaktır. Buna göre gazeteci, işverenin kendisine vermiş olduğu ve kendi zilyetliğinde bulunan alet ve eşyalar üzerinde muaccel hale gelmiş ücret alacağı sebebiyle hapis hakkına sahip olacaktır (TBK m.443/3).

⁵⁵⁴ Soyer, **İnceleme**, s.4.

⁵⁵⁵ Dulay Yangın, **a.g.m.**, s.210.

⁵⁵⁶ Akyiğit, **Gazetecinin Ücretinde Gecikme**, s.24.; Centel, **Ücret**, s.370.

7.8.Ücretten İndirim Yapılması Yasağı

Basın İş Kanunu'nun 25. maddesi gereğince, Basın İş Kanunu'nun uygulanması sonucu olarak işverene düşen yükümlülükler, gazetecilerin ücret ve diğer haklarının daha aşağı düzeye indirilmesine gerekçe yapılamaz⁵⁵⁷. Hükümde de belirtildiği üzere, gazetecinin yalnızca temel ücreti değil, ücret yanındaki prim, ikramiye gibi tüm kazançlarının aşağı düzeylere indirilmesi yasağı söz konusudur⁵⁵⁸. İşverenin bu yasağa aykırı olarak hareket etmesi halinde, işveren için idari para cezası öngörülmüştür (BİK m.30).

7.9.Ücretin İşveren Lehine Kullandırılması Yasağı

Her ne kadar ücretin işveren lehine kullandırılması yasağına ilişkin bir düzenleme Basın İş Kanunu'nda yer almasa da, buna ilişkin genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin gazeteciler bakımından da uygulanması gerekmektedir. Buna göre ücretin işveren lehine kullandırılacağına ilişkin anlaşmalar kesin olarak geçersizdir (TBK m. 407/son). Bu kuralın sonucu olarak da, işverenin işçiye ücret ödemesinin belirli bir işyerinde veya kendi fabrikasında üretilen, satılan veya dağıtımı yapılan ürünlerin satın alınması koşuluna bağlı olarak yapılması mümkün olamayacaktır⁵⁵⁹.

7.10.Ücret Kesme Cezası Ve Sınırı

İş Kanunu'nda, işverence iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesinde gösterilmiş olan nedenler dışında işçiye ücret kesme cezası verilemeyeceği hükme bağlanmıştır (İş K. m.38/1). Söz konusu hükme göre, yapılacak olan ücret kesintilerinin işçiye derhal sebepleri ile birlikte bildirilmesi gerektiği⁵⁶⁰ ve bu amaçla yapılacak olan kesintilerin bir ayda iki gündelik veya iki günlük kazançtan fazla olamayacağı

⁵⁵⁷ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.141.

⁵⁵⁸ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.291.; Çil, **İşçinin Ücreti**, s.819.

⁵⁵⁹ Süzek, **a.g.e.**, s.377-378.

⁵⁶⁰ Buradaki bildirimin sözlü veya yazılı olarak yapılabileceği doktrinde belirtilmektedir, Evren, **a.g.e.**, s.141.

belirtilerek işverenin ücret kesme cezası verme yetkisinin sınırları çizilmiştir (İş K. m.38/2)⁵⁶¹.

İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile iki günlük süreden daha kısa bir süre kararlaştırılabilmesi mümkündür; buna karşılık, bu sınırı aşan bir kesintiyle karşı karşıya kalan işçinin işverenden aşan kısmı talep hakkı bulunacaktır⁵⁶².

İşverenin ücret kesme cezası uygulamadan önce işçinin savunmasını alması gerekmektedir⁵⁶³.

Disiplin cezası olarak ücretten kesilen paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılmak ve harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hesabına, bakanlık tarafından belirtilecek bankalardan birine kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır (İş K. m.38/2). Görüldüğü üzere, işveren kesilen ücreti kendi nam ve hesabına kullanamayacaktır⁵⁶⁴.

Ayrıca İş Kanunu'nun 102. maddesine göre, söz konusu yasal düzenlemeye aykırı olarak hareket eden işverenler hakkında idari para cezasına hükmolunacağı kuralına yer verilmiştir⁵⁶⁵.

Ücret kesme cezasına ilişkin olarak İş Kanunu'nda ayrıntılı bir düzenleme yer almakta ise de, Basın İş Kanunu'nda veya ona göre genel kanun niteliğinde olan Türk Borçlar Kanunu'nda buna ilişkin bir düzenleme yer almadığından gazeteciler bakımından ücret kesme cezasının uygulanamayacağı söylenebilir. Aksi takdirde kanunla düzenlenmemiş bir cezanın iş sözleşmesi ile öngörülmesi ve böylece işveren karşısında güçsüz durumda bulunan gazetecinin durumunun daha da ağırlaştırılması söz konusu olacaktır⁵⁶⁶.

⁵⁶¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.328.; Süzek, **a.g.e.**, s.396.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.702.; Çil, **İşçinin Ücreti**, s.736.

⁵⁶² Çenberci, **a.g.e.**, s.778.

⁵⁶³ Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s.103.

⁵⁶⁴ Süzek, **a.g.e.**, s.396.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, **a.g.e.**, s.702.; Demir, **a.g.e.**, s.184.

⁵⁶⁵ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, **a.g.e.**, s.329.

⁵⁶⁶ İskender Demirci, **a.g.e.**, s.26.

7.11.Gazetecinin Peşin Aldığı Ücreti İade Etmemesi

Basın İş Kanunu'na göre gazeteci ücretini peşin olarak alır (BİK m.14). Basın İş Kanunu'nun 14. maddesinin 3. fıkrasının hükmüne göre, sözleşme süresi sona ermeden önce kendisine yüklenebilecek bir kusuru bulunmaksızın iş sözleşmesi sona erdirilen gazetecinin peşin almış olduğu ücretin henüz işlememiş kısmını iade etmesi gerekmez.

Hükümdeki sözleşme süresinin niteliğine ilişkin bir açıklık bulunmadığından, buna ilişkin doktrinde birtakım görüşler ileri sürülmüştür. Doktrinde yer alan bir görüşe göre⁵⁶⁷, buradaki sözleşme süresinin belirli süreli iş sözleşmesi olarak anlaşılması gerekir.

Buna karşılık diğer bir görüşe göre ise⁵⁶⁸, söz konusu sözleşme süresinin ödeme dönemi olarak anlaşılması gerekir. Gazetecinin ücreti her ay peşin olarak ödendiğinden, söz konusu bir aylık sürenin dolmasından önce, gazeteciye yüklenebilecek bir kusur olmaksızın iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde gazetecinin bir ayı doldurmak için çalışmak üzere önünde bulunan süreye ilişkin peşin almış olduğu ücreti geri verme yükümlülüğü bulunmayacaktır. Bu görüşü savunan yazarlara göre, belirli süreli iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın işveren tarafından sona erdirilmesi durumunda, gazetecinin genel hükümlere göre kalan süre için ücret isteme hakkı saklı olacaktır (TBK m.408)⁵⁶⁹.

Ancak önemle belirtmek gerekir ki, ücretin kalan kısmına ait tutarın iade edilemeyeceği kuralı sözleşmenin işveren tarafından haklı bir sebep olmaksızın feshi halinde uygulanacaktır⁵⁷⁰. Gazeteci her ne sebeple olursa olsun, sözleşmeyi bir aylık süre dolmadan önce sona erdirdiği takdirde, bu süreye ilişkin almış olduğu ücreti iade etmek zorundadır⁵⁷¹.

⁵⁶⁷ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.182.; Gökçe, **a.g.e.**, s.42.

⁵⁶⁸ Ulucan, **a.g.m.**, s.42-43.; Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.139.

⁵⁶⁹ Buna ilişkin Yargıtay kararı için bkz. Y9HD 26.10.1964, 1964/6723 E. 1964/7191 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 29 Kasım 2018.

⁵⁷⁰ Y9HD 07.11.2002, 2002/4035 E. 2002/20682 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 29 Kasım 2018.

⁵⁷¹ Ulucan, **a.g.m.**, s.44.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.181.; Çil, **İşçinin Ücreti**, s.821.

Hükümde yer alan “*kusur*” kavramından ne anlaşılması gerektiği hususu da açık değildir. Burada gazetecinin kusuru kavramından anlaşılması gereken, işverene iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedebilme imkânı veren hallerin varlığıdır⁵⁷².

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin dolması ile ermesi halinde, gazetecinin ücretin işlememiş olan kısmını iade etmesi gerekir⁵⁷³. Bunun gibi, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesi halinde de, gazetecinin peşin almış olduğu ve henüz işlememiş olan kısmı iade etmesi gerekir. Bu halde işverenin talep hakkı doğacaktır⁵⁷⁴.

Gazetecinin ücretinin aylık ve peşin olarak ödenmesi kuralına rağmen, söz konusu ücretin peşin olarak ödenmemesi ve bu durumda gazetecinin iş sözleşmesinin herhangi bir haklı neden olmaksızın feshedilmesi halinde, gazetecinin o aya ait ücretin tamamına hak kazanması sebebiyle talep hakkı doğacaktır⁵⁷⁵. Yargıtay uygulaması da bu doğrultudadır⁵⁷⁶.

⁵⁷² Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.182.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.137.

⁵⁷³ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.181.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.138.; Ulucan, **a.g.m.**, s.43-44.

⁵⁷⁴ Ulucan, **a.g.m.**, s.44.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.181.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.138.; Müjdat Şakar, “Gazetecilik Sözleşmesinin Sona Ermesi, İhbar ve Kıdem Tazminatı”, **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Legal Yayınları, İstanbul, 2006, s.104-115, s.109.; Çil, **İşçinin Ücreti**, s.821.

⁵⁷⁵ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.200.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.138.; Ulucan, **a.g.m.**, s.44.

⁵⁷⁶ Y9HD 07.11.2002, 2002/4035 E. 2002/20682 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 29 Kasım 2018.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BASIN İŞ KANUNU'NA GÖRE ÇALIŞMA KARŞILIĞI OLMAYAN ÜCRETLER VE ÇALIŞMA SÜRELERİNE İLİŞKİN ÜCRETLER

1.Genel Olarak

İş hukukunda kabul edilen genel ilke, ücretin bir iş karşılığı olarak ödenmesidir. Söz konusu ilke gereğince işverenin ücret ödeme zorunluluğundan söz edilebilmesi için bir işin görülmesi gerekir. Kural bu olmakla birlikte, bazı hallerde sosyal ücret adı verilen birtakım ücretlerin bir iş karşılığı olmaksızın işveren tarafından ödenmesi gerekmektedir⁵⁷⁷.

Görülen bir işin karşılığı olmaksızın gazeteciye ücret ödenmesi gereken birtakım haller Basın İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bunlar askerlik, hamilelik, mahkûmiyet, yayının tatil edilmesi ve hastalık gibi hallerdir. Bu gibi hallerde gazeteciler, çalışmamış olmalarına rağmen ücrete hak kazanmakta ve böylece diğer kanunlara tabi olarak çalışan işçilere oranla çok daha ileri düzeyde bir koruma sağlamaktadır⁵⁷⁸.

İş hukukuna hakim olan bir diğer ilke ise işçinin korunması ilkesidir. Söz konusu ilke gereğince işverene bağlı çalışan işçinin dinlenme hakkı bulunmaktadır. Dinlenme süreleri işçinin fiziksel ve ruhsal olarak sağlıklı kalmasını ve kişisel ihtiyaçları için zaman ayırabilmesini sağlar⁵⁷⁹. Bunun yanında dinlenme olmaksızın yapılan bir çalışma, çalışanların sağlığı açısından tehlike arz ettiği gibi, iş kazalarının artması, iş günü ve iş gücü kaybına sebebiyet vermesi gibi sebeplerle ülke ekonomisine de zarar vermektedir. Bu anlamda çalışanların durmaksızın ve

⁵⁷⁷ Oğuzman, **a.g.m.**, s.869.

⁵⁷⁸ Oğuzman, **a.g.m.**, s.867-869.; Özek, **a.g.e.**, s.808-810.; Okay, **a.g.m.**, s.99.

⁵⁷⁹ Kadir Arıcı, **Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri**, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, Ankara, 1992, s.53.

dinlenmeksizin çalışması da düşünülemez. Zira çalışanların iş hayatı yanında sosyal ve aile yaşantıları da bulunmaktadır. Bu sebeple çalışanların yılın ve haftanın belirli gün ve döneminde dinlenebilmeleri uluslararası sözleşmeler ve anayasa ile güvence altına alınmış bir haktır (AY m.50). Çalışanların aldıkları ücretler ile geçinmeleri sebebiyle ve sosyal ücret ilkesinin bir gereği olarak söz konusu dinlenme sürelerinin çalışanlara ücret karşılığında verilmesi gerekmektedir⁵⁸⁰. Söz konusu dinlenme hakkı elbette gazeteciler için de tanınmıştır. Buna paralel olarak Basın İş Kanunu'nda gazetecilerin dinlenme sürelerine ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Söz konusu düzenlemeler kamu düzenine ilişkin olup, emredici nitelik taşımaktadır. Buna göre gazetecinin dinlenme hakkını ortadan kaldıran veya bu hakkı sınırlandıran düzenlemeler hukuken geçersizdir⁵⁸¹. Buna karşılık gazeteci lehine olmak koşulu ile iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümler ile söz konusu kuralın aksinin kararlaştırılabilmesi mümkündür⁵⁸². Nitekim Türkiye Gazeteciler Sendikası'nın And Gazetecilik Yayıncılık Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi ile imzalamış olduğu birinci dönem toplu iş sözleşmesinde kadın gazeteciler için regl dönemi için ücretli izin hakkı kararlaştırılmıştır⁵⁸³.

Söz konusu dinlenme hakkı kapsamında Basın İş Kanunu'nda birtakım haller düzenlenerek gazetecinin çalışmadığı halde ücret alabilmesi ve böylece fiziken ve ruhen dinlenebilmesi sağlanmaktadır. Bu halde çalışana ödenen ücret herhangi bir çalışmanın karşılığı değildir. Ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti, hastalık, mahkumiyet, yayının durdurulması, askerlik, hamilelik, yıllık izin ücreti gibi haller bunlara örnek olarak gösterilebilir⁵⁸⁴.

⁵⁸⁰ Erkul/Gökçek Karaca, **a.g.e.**, s.200.

⁵⁸¹ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.267.

⁵⁸² Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.255-256.

⁵⁸³ Bkz. <https://tgs.org.tr/gazeteduvar-1-donem-tis01-06-2019-01-06-2021/>, E.T.: 22 Ağustos 2019.

⁵⁸⁴ İskender Demirci, **a.g.e.**, s.10.

2.Çalışma Karşılığı Olmayan Ücretler

2.1.Hastalık Halinde Ücret

Basın İş Kanunu'nda gazetecinin hastalığı halinde bu süre boyunca ücrete hak kazanacağına veya kazanamayacağına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Doktrindeki baskın görüş bu boşluğun Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile doldurulması gerektiği yönündedir⁵⁸⁵. Türk Borçlar Kanunu düzenlemesine göre, uzun süreli bir hizmet sözleşmesinde işçi hastalık sebebiyle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edemezse işverenin o süreye ilişkin işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödeme borcu bulunmaktadır (TBK m.409). 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereğince yapılacak geçici iş göremezlik ödeneği de işverenin bu borcunu etkilemeyecektir⁵⁸⁶.

Hükümde yer alan kısa süre ifadesinden anlaşılması gereken ise dürüstlük kuralları çerçevesinde belirlenmelidir⁵⁸⁷. Bunun yanında uygulamada toplu iş sözleşmeleri ile gazeteciler için hastalık döneminde ücrete hak kazanacağı kararlaştırılmaktadır⁵⁸⁸.

2.2.Askerlik Halinde Ücret

İş Kanunu'ndan farklı olarak⁵⁸⁹ Basın İş Kanunu, gazeteciye belirli koşullarda askerlik süresince ücret almasına imkân sağlamıştır⁵⁹⁰. Basın İş Kanunu'nun 16.

⁵⁸⁵ Tuncay, **a.g.e.**, s.64.; Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.76.; Ulucan, **a.g.m.**, s.40.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.133.

⁵⁸⁶ Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s.313. Karşı görüş için bkz. İskender Demirci, **a.g.e.**, s.39.

⁵⁸⁷ Tuncay, **a.g.e.**, s.64.

⁵⁸⁸ Bkz. Türkiye Gazeteciler Sendikası ile Anadolu Ajansı arasında yapılan 24. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, <https://tgs.org.tr/anadolu-ajansi-24-donem-tis-2010-2012/>, E.T.:22 Ağustos 2019.

⁵⁸⁹ İş K. m.31: "Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır.

İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanundan

maddesinde üç farklı durum düzenlenmiştir. Bunlar eğitim veya manevra, kısmi veya genel seferberlik ve muvazzaf askerlik halleridir. Buna göre gazetecinin iş sözleşmesi, kısmi veya genel seferberlik sebebiyle askere alınma durumunda üç ay içinde; eğitim veya manevra sebebiyle silah altına alınma durumunda görev süresince ve muvazzaf askerlik sebebiyle silah altına alınma durumunda ise muvazzaf askerlik süresince işveren tarafından feshedilemez⁵⁹¹. Bu noktada bu süre içinde yapılan fesih bildiriminin tümüyle geçersiz sayılması da her zaman mümkün değildir. Bu süre içerisinde yapılan fesih bildirimi geçerlidir; ancak bu durumda fesih bildirimi süreleri, bahsedilen sürelerin sonunda başlar⁵⁹².

2.2.1.Eğitim Veya Manevra Sebebiyle Silah Altına Alınma

Eğitim veya manevra sebebiyle silah altına alınan gazeteci bu süre için ücret almaya devam eder. Buna karşılık, yedek subay olarak veya başka bir biçimde askerlik görevi karşılığında aylık alan gazetecinin almakta olduğu bu aylık, gazetecilik işinden aldığı ücretten az ise işveren, gazeteciye yalnızca aradaki ücret farkını ödemekle yükümlüdür (BİK m.16/1). Askerlik görevi gereğince alınan ücret, gazetecinin ücretine eşit veya bu ücretten daha yüksek ise işverenin gazeteciye askerlik boyunca ücret ödeme borcu ortadan kalkar⁵⁹³.

doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.”

⁵⁹⁰ Oğuzman, **a.g.m.**, s.870.; İçel, **a.g.e.**, s.245.

⁵⁹¹ Şakar, **Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s.14.; Özek, **a.g.m.**, s.79.

⁵⁹² Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.156.; Göktaş/ Çil, **a.g.e.**, s.244.

⁵⁹³ Tuncay, **a.g.e.**, s.57.; Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.74.; Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s.312.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.244.; Gökçe, **a.g.e.**, s.51.

Gazetecinin iş sözleşmesi belirli süreli ise ve söz konusu süre askerlik hizmeti devam ederken bitmiş ise, belirli sürenin sona erdiği tarihten itibaren işverenin ücret ödeme yükümlülüğü sona erer⁵⁹⁴.

Eğitim veya manevra sebebiyle silah altına alınan gazetecinin iş sözleşmesi işveren tarafından bu sebeple feshedilirse, gazetecinin iş güvencesine tabi olarak çalışıyor olması halinde söz konusu fesih geçerli nedene dayanmayacağından işe iade davası söz konusu olabilecek; gazetecinin iş güvencesine tabi olmaması halinde ise, gerçekleştirilen fesih usulsüz fesih olacağından ihbar tazminatı ve kötüniyet tazminatı söz konusu olabilecektir⁵⁹⁵.

2.2.2.Kısmi Veya Genel Seferberlik Sebebiyle Silah Altına Alınma

Kısmi veya genel seferberlik sebebiyle silah altına alınan gazeteciye işverenin üç ay boyunca ücret ödeme yükümlülüğü devam eder (BİK m.16/2). Burada işveren üç ay boyunca veya seferberlik daha kısa sürmüştü bu süre içerisinde gazetecinin sözleşmesini feshedemez⁵⁹⁶. Ancak üç ayın geçmesi halinde iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilebilecektir⁵⁹⁷.

Kısmi ve genel seferberlik sırasında veya başkaca bir biçimde askerlik görevi karşılığı aylık ücret alan gazetecinin almakta olduğu söz konusu aylık miktarı gazetecilik işinden aldığı ücretten az ise işveren yalnızca aradaki farkı ödemekle yükümlüdür. Söz konusu görev karşılığı alınan ücret gazetecinin ücretine eşit veya bu ücretten daha yüksekse işverenin gazeteciye askerlik süresinde ücret ödeme borcu ortadan kalkar⁵⁹⁸.

⁵⁹⁴ İskender Demirci, **a.g.e.**, s.32.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.245.; Çil, **İşçinin Ücreti**, s.817-818.

⁵⁹⁵ İskender Demirci, **a.g.e.**, s.32-32.

⁵⁹⁶ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.244.

⁵⁹⁷ İskender Demirci, **a.g.e.**, s.33.

⁵⁹⁸ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.110.

2.2.3.Muvazzaf Askerlik Sebebiyle Silah Altına Alınma

Muvazzaf askerlik görevi sebebiyle silah altına alınmada ise, gazeteciye normal askerlik süresince son aldığı ücretin yarısı ödenir (BİK m.16/3). Gazetecinin askerde bulunduğu süreçte ceza alması gibi bir sebeple askerliğinin uzaması halinde, uzayan dönem için işverenin ücret ödeme borcu bulunmamaktadır⁵⁹⁹. Hükümde belirtilen “*alınan son ücretin yarısı*” ifadesi nispi emredici nitelikte olup, tarafların iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile bu miktarın üzerinde bir miktarı belirlemeleri mümkündür⁶⁰⁰.

Gazetecinin askerlik görevi sebebiyle aldığı ücret, yarım aylık ücretine eşit veya bu ücretten daha yüksek ise işverenin ücret ödeme borcu ortadan kalkar⁶⁰¹. Buna karşılık, gazetecinin muvazzaf askerlik hizmetini yedek subay olarak yapsa dahi, normal askerlik süresince son aylığının yarısı kadar ücrete hak kazanacağı doktrinde ileri sürülmektedir⁶⁰².

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin muvazzaf askerlik süresi boyunca işveren tarafından feshedilebilmesi mümkün değildir (BİK m.16/4). Buna karşılık iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi haline ilişkin bir yaptırım Basın İş Kanunu’nda öngörölmüş değildir. Bu gibi hallerde gazetecinin, iş güvencesi kapsamında olup olmadığına bağılı olarak işe iade, kötüniyetli fesih tazminatı gibi birtakım talep hakkı doğacaktır⁶⁰³. Belirli süreli iş sözleşmesi kapsamında kararlaştırılan süre, gazetecinin askerde olduğu sırada sona ererse, sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi sebebiyle işverenin bu tarihten itibaren ücret ödeme borcu ortadan kalkar (BİK m.16/5).

⁵⁹⁹ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.244.

⁶⁰⁰ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.111.

⁶⁰¹ Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.75.; Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s.312.; Tuncay, **a.g.e.**, s.57.; Ulucan, **a.g.m.**, s.40.

⁶⁰² Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.216.

⁶⁰³ Gökçe, **a.g.e.**, s.52.

Yargıtay’a göre, askerlik dönemine ait ücretler kararlaştırılan ücretler kapsamında yer alır ve bu ücretlerin ödenmemesi halinde geçen her gün için yüzde beş fazlası ile ödenmesi gerekir⁶⁰⁴.

Askerlik sebebiyle ücrete hak kazanan gazeteciye, Basın İş Kanunu’nda öngörülen ücretleri ödemeyen işveren hakkında idari para cezasına hükmolunur (BİK m.27/b).

2.3.Hamilelik Halinde Ücret

Basın İş Kanunu, İş Kanunu’ndan farklı olarak gazeteci kadını hamilelik ve annelik döneminde ücret bakımından korumuştur. Kadın gazetecinin hamileliği halinde, hamileliğin yedinci ayından itibaren doğumun ikinci ayının sonuna kadar gazeteci kadın izinli sayılır. Bu süre içerisinde işveren gazeteci kadına son aldığı aylığın yarısını öder⁶⁰⁵.

Doğum gerçekleşmez veya çocuk ölü doğarsa, söz konusu durumun meydana geldiği tarihten itibaren bir ay süreyle söz konusu yarım ücret ödenmeye devam eder. Gazeteci kadının Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan veya başkaca bir kuruluştan alacağı yardım işverenin bu borcunu ortadan kaldırmayacaktır (BİK m.16/son). Diğer bir ifade ile, kadın gazeteciye ödenmesi gereken ücretten, sigorta veya bağlı bulunduğu kuruluşlardan alacağı yardımlar düşülmez⁶⁰⁶.

Hamilelik dönemine ilişkin öngörülen süreler içerisinde iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilebilip feshedilemeyeceğine ilişkin Basın İş Kanunu’nda açık bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak, yarım ücretin ödeneceğinin öngörüldüğü bu süreler içerisinde işveren tarafından yapılacak olan feshin geçersiz olacağı doktrinde ileri sürülmektedir⁶⁰⁷.

⁶⁰⁴ Y9HD 07.03.2003, 2002/20463 E. 2003/3196 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.216.; Y9HD 25.09.2003, 2003/13047 E. 2003/15461 K., Gökçe, **a.g.e.**, s.43.

⁶⁰⁵ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.111-112.; İskender Demirci, **a.g.e.**, s.34.

⁶⁰⁶ Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s.313.; İçel, **a.g.e.**, s.246.; Oğuzman, **a.g.m.**, s.871.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.130.; Gökçe, **a.g.e.**, s.52.

⁶⁰⁷ Çil, **İşçinin Ücreti**, s.818.

Hamilelik dönemine ait bu ücretlerin de kararlaştırılmış ücret kapsamında değerlendirilmesi ve zamanında ödenmemesi halinde geçecek her gün için yüzde beş fazlası ile ödemeye tabi tutulması gerektiği doktrinde ileri sürülmektedir⁶⁰⁸. Nitekim Yargıtay'ın uygulaması da bu doğrultudadır⁶⁰⁹.

2.4.Gazetecinin Tutuklanması Veya Mahkumiyeti Halinde Ücret

Çalıştığı gazetede⁶¹⁰ bir yayımı sebebiyle tutuklanan veya mahkumiyete uğrayan gazeteci bu süre içerisinde işverenden ücret almaya devam eder (BİK m.17/1). Hatta bu süreçte gazeteci, kadrosuna yapılan zamlardan da yararlanacaktır (BİK m.17/2). Buna karşılık, gazetecinin tutuklanması veya mahkumiyete uğramasına sebep olan yayının, gazeteci tarafından sorumlu yazı işleri müdürü veya gazete sahibinin bilgisi dışında yapılması veya sorumlu yazı işleri müdürünün incelemesinden geçtikten sonra yazı üzerinde değişiklik veya ilaveler yapılması halinde, gazetecinin tutukluluk veya mahkumiyet süresine ilişkin ücret talep edemez (BİK m.17/1).

Gazetecinin tutuklanması veya mahkumiyeti, gazetecinin o gazeteden ayrılmasından sonra gerçekleşmesi halinde de gazeteci, o gazeteden almış olduğu son ücreti tutarında bir tazminatı, tutukluluk veya mahkumiyet süresince her ay önceki işveren tarafından ödenecektir (BİK m.17/3). Önceki işveren tarafından yapılan ödemenin ücret değil, tazminat niteliğinde olduğu ileri sürülmektedir⁶¹¹. Gazeteci başka bir gazetede işe başlasa dahi, söz konusu ödeme önceki işveren tarafından yapılmalıdır. Yeni işverenin söz konusu ödemeden sorumlu olup olmadığına ilişkin Basın İş Kanunu'nda açık bir düzenlemeye yer verilmiş değildir. Söz konusu duruma

⁶⁰⁸ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.246.; Seracettin Göktaş, “Basın İş Kanunu’nda İzin ve Dinlenme Süreleri”, **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları**, Legal İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Legal Yayınları, İstanbul, 2006, s.84-104, s.102.

⁶⁰⁹ Y9HD 07.03.2003, 2002/20463 E. 2003/3196 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.247.

⁶¹⁰ Kanun maddesinde yer alan “*mevkute*” kavramının yalnızca süreli yayın olarak değil, belirli aralıklarla yayın yapan dergi, gazete gibi basılmış eserler ile haber ajansları olarak kabul edilmesi gerekir, Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.250.

⁶¹¹ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.249.

ilişkin olarak ileri sürülen bir görüşe göre⁶¹², yeni işverenin eski işveren ile birlikte müteselsil sorumluluğu bulunmaktadır. Buna karşılık, kanımızca daha isabetli bulunan bir diğer görüşe göre⁶¹³, yeni işverenin söz konusu ücret ödeme sorumluluğu bulunmamaktadır. Gazetecinin önceki çalıştığı işyerine ilişkin olarak mahkumiyete uğraması halinde önceki işverenin ödemek zorunda olduğu ücretin, mahkumiyete ilişkin kararın infazı tarihinde oldukça düşük miktarlara tekabül edeceği ve bu sebeple mahkumiyete ilişkin kararın infazının gerçekleştirileceği tarihte o işyerinde çalışan emsal gazetecinin alacağı ücretin ödenmesini sağlayacak bir düzenlemenin yapılmasının daha adil olacağı doktrinde ileri sürülmektedir⁶¹⁴.

Burada ceza hukuku anlamında sorumlu yazı işleri müdürünün de gazeteci ile birlikte sorumluluğu gereği mahkum olması durumunda sorumlu müdüre mahkumiyeti boyunca işverenin ücret ödeme borcu bulunmayacaktır⁶¹⁵. Buna karşılık, sorumlu müdür işvereni söz konusu yazıdan dolayı bilgilendirmişse, yazının içeriği sebebiyle hürriyetinin kısıtlanması durumunda ücrete hak kazanabilecektir⁶¹⁶.

Gazetecinin söz konusu ücrete hak kazanabilmesi için mahkumiyete sebebiyet veren yazının işverene ait gazetede yayınlanmış olması gerekmektedir⁶¹⁷.

Kanun'da yer alan "*mahkumiyet*" ifadesi ile gazetecinin yalnızca tutuklanması veya hapis cezası alması değil, aynı zamanda gözaltına alınması da anlatılmak istenmektedir. Gazetecinin mahkumiyetini tamamlaması, koşullu salıverilmesi veya tutukluluk halinin sona ermesi gibi hallerde işverenin ücret veya eski işverenin tazminat ödeme yükümlülüğü ortadan kalkar⁶¹⁸.

⁶¹² Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.78; Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s.314.; Tuncay, **a.g.e.**, s.61.; Ali Güzel, **İşverenin Değişmesi İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1987, s.431.

⁶¹³ Özek, **a.g.e.**, s.810.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.131-132.

⁶¹⁴ Gökçe, **a.g.e.**, s.54.

⁶¹⁵ Özek, **a.g.m.**, s.80.

⁶¹⁶ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.250.

⁶¹⁷ Y9HD 03.07.1967, 1967/4021 E. 1967/6083 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.252.

⁶¹⁸ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.249-250.

Gazetede ki yayını sebebiyle mahkumiyete uğrayan ve ücrete hak kazanan gazetecinin, bağılı bulunduğı kadro için uygulanan zamlardan da yararlandırılması gerekir⁶¹⁹.

Gazetenin devri ile el değıştirilmesi halinde, Türk Borçlar Kanunu'ndan hareketle, gazetenin devri tarihindeki eski sahibini, gazetenin yeni sahibi ile birlikte iki yıl süre ile sorumlu tutmak gerekir (TBK m.428/3)⁶²⁰.

Gazetecinin yayın sebebiyle mahkumiyete uğraması halinde iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilemez ve gazetecinin çalışmadığı bu süre içerisinde iş sözleşmesi varlığını sürdürmeye devam eder⁶²¹.

Gazetecinin gazetede ki yazısı sebebiyle tutuklanması veya mahkumiyeti halinde, gazeteci tarafından söz konusu mahkumiyet belgelendirilerek işverene başvurulmaması halinde işverenin temerrüdünden söz edilemeyecektir⁶²². Hal böyle olunca Basın İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasında öngörülen yüzde beş fazlası ile ödemeye ilişkin kural uygulama alanı bulamayacaktır. Buna karşılık, gazetecinin başvurusuna rağmen işveren tarafından söz konusu ücretlerin ödenmemesi halinde, ödenmeyen süreye ilişkin günde yüzde beş fazlası ile ödeme kuralı uygulama alanı bulacaktır⁶²³.

Bunun yanında Basın İş Kanunu'nda mahkumiyet haline ilişkin öngörülen söz konusu ücret ve ücret kadar tazminatı gazeteciye ödemeyen işveren bakımından idari para cezası öngörülmüştür (BİK m.27).

2.5.Gazete Yayınının Tatili Ve Sona Ermesi Halinde Ücret

Herhangi bir sebeple yayını durdurulan gazetede çalışan gazeteciler, yayının durdurulduğu tarihten itibaren iki ay süre ile ücretlerini almaya devam ederler (BİK m.17/4). Hükümde geçen “*mevkute*” kavramının geniş yorumlanması ve yalnızca

⁶¹⁹ İskender Demirci, **a.g.e.**, s.35.

⁶²⁰ Tuncay, **a.g.e.**, s.61.

⁶²¹ Çil, **İşçinin Ücreti**, s.819.

⁶²² Y9HD 03.07.1967, 1967/4201 E. 1967/6083 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.239.

⁶²³ Ulucan, **a.g.m.**, s.41.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.102.

sürelî yayınlarda değil, tüm gazete ve haber ajanslarında çalışan gazetecilerin bu haktan yararlanması gerekmektedir⁶²⁴. Söz konusu yayının durdurulması sebebinin ne olduğu herhangi bir farklılık yaratmayacaktır. Örneğin bir kamu makamının kararıyla veya ekonomik sebeplerle işverenin kendi kararı ile kapatılan gazete çalışanları iki aylık süre boyunca ücretlerini almaya devam edeceklerdir. Bu sürenin sona ermesi ile ise sözleşme kendiliğinden sona erecektir⁶²⁵. Bu noktada hükümde belirtilen iki aylık sürenin sonunda gazetecinin veya işverenin herhangi bir fesih bildiriminde bulunması da gerek bulunmamaktadır⁶²⁶.

Bu halde gazetecinin kanuni tazminatı da öncelikle ödenecektir⁶²⁷. Bu noktada söz konusu hüküm, yayının durdurulmasının ekonomik sebeplerden kaynaklanması halinde, zaten ekonomik olarak zayıf durumda olan işverenin söz konusu ücreti ödemesinin imkânsız olması sebebiyle doktrinde eleştirilmektedir⁶²⁸.

Hükümde belirtilen kanuni tazminatın kıdem tazminatını belirttiği doktrinde ileri sürülmektedir⁶²⁹. Gazeteciler için öngörülen bu kıdem tazminatının işletmenin diğer ödemelerinden önce ödenmesi gerekir⁶³⁰. Buna karşılık söz konusu yükümlülüğe işveren tarafından uyulmaması hali için Basın İş Kanunu'nda herhangi bir yaptırıma yer verilmemiştir⁶³¹.

⁶²⁴ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.151.

⁶²⁵ Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.155.; Y4HD 18.03.1963, 1963/2812 E. 1963/2599 K., Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.155.; Oğuzman, **a.g.m.**, s.879.; Tuncay, **a.g.e.**, s.76.; Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.94.

⁶²⁶ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.151.

⁶²⁷ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.115.

⁶²⁸ Özek, **a.g.m.**, s.98.

⁶²⁹ Oğuzman, **a.g.m.**, s.879.; Tuncay, **a.g.e.**, s.62.; Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.78.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.155.

⁶³⁰ Tuncay, **a.g.e.**, s.62.; İçel, **a.g.e.**, s.242.

⁶³¹ İskender Demirci, **a.g.e.**, s.37.

3.Tatil ve İzin Ücretleri

3.1.Hafta Tatili

Çalışanların günlük iş sürelerinin sınırlandırılması ve ara dinlenmesi ile korunmasının yanında haftada en az bir gün tatil yapması da sağlıklarının korunması bakımından önem arz etmektedir⁶³².

Gazeteciler için hafta tatiline ilişkin olarak Basın İş Kanunu'nun 19. maddesinde özel bir düzenleme yer almaktadır. Buna göre *“Her altı günlük fiili çalışmayı mütaakıp gazeteciye bir günlük ücretli dinlenme izni ve-rilmesi mecburidir. Gazetecinin vazifesi devamlı gece çalışmasını gerektirdiği hallerde hafta tatili iki gündür.”*

Hafta tatiline ilişkin düzenlemeler nispi emredici nitelikte olduğundan, iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmelerine, hafta tatiline ilişkin düzenlemelerin aksine ve gazetecinin aleyhine olacak şekilde hükümlerin konulması mümkün değildir. Buna karşılık gazeteci lehine değişiklik öngören hükümler geçerlidir⁶³³. Uygulamada toplu iş sözleşmelerine konulan hükümler ile gündüz çalışan gazeteciler için de hafta tatilinin iki güne çıkarıldığı gözlemlenmektedir⁶³⁴.

Hafta tatilinin aralıksız olarak verilmesi zorunludur. Bir diğer ifade ile en az bir gün olan hafta tatilinin yirmi dört saat ve kesintisiz olarak verilmesi gerekir. Buna göre örneğin haftanın altı gününde her gün beş saat süreyle tatil yaptırılması toplamda otuz saati bulsa da söz konusu iznin hafta tatili olarak nitelendirilmesi mümkün değildir. Bu gibi hallerde, gazeteci hem çalışma karşılığı olmayan ücreti, hem de çalışması karşılığı olan ücreti talep edebilir⁶³⁵. Ancak hafta tatilinin iki gün olduğu gece çalışmalarına ilişkin olarak Basın İş Kanunu'nda kırk sekiz saat verilmesi gerektiğine ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Buna göre, yirmi dört saatlik dilimler halinde olmak koşulu ile iki farklı günde izinlerin kullandırılması

⁶³² Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.269.

⁶³³ Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.91.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.255.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.218.; Oğuzman, **a.g.m.**, s.873.

⁶³⁴ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.269.

⁶³⁵ Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.90.

mümkündür⁶³⁶. Kullanılacak hafta tatilinin Pazar günü dışında başka bir günde kullanılması da mümkündür. Zira Pazar günü çalışılmasının haftanın diğer bir gününde çalışılmasından herhangi bir farkı yoktur (BİK ek m.1/3). Buna göre hafta tatilinin kullanıldığı gün hafta tatili olarak nitelendirilir ve bundan başka bir gün için hafta tatili hakkı kullanılamaz⁶³⁷.

Gazetecilik faaliyeti niteliği gereği hafta tatili gününde de devam eder. Bu sebeple gazetecinin hafta tatilini haftanın başka bir günü kullanması gerekebilir. Bazı hallerde ise gazetecinin hafta tatilinde dahi çalışması gerekebilir⁶³⁸. Gazetecinin hafta tatilinde çalışması halinde fazla çalışmadan söz edilir. Bu gibi hallerde fazla çalışma için günlük veya haftalık çalışma süresinin de aşılması şart değildir. Zira bir saat dahi olsa hafta tatilinde yapılan çalışma, hafta tatili kullanılmadığından gazeteciye fazla çalışma ücretine hak kazandırır⁶³⁹.

Gazetecinin hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için tatilden önceki iş günlerinde günlük çalışma sürelerine uygun olarak çalışmış olması yeterlidir. Buna karşılık hafta tatilinden önceki günlerde çalışmaya kısmen ara verilmesi halinde, hafta tatili ücretinin ödenmeyeceğine ilişkin Basın İş Kanunu'nda herhangi bir açık düzenlemeye yer verilmiş değildir. Bu halde hafta tatilinden önceki günlerde haklı bir sebeple çalışmaya ara verilmiş ise, ara verilen sürelerde çalışılmayan sürenin de çalışılan süreden sayılması gerektiği doktrinde ileri sürülmektedir⁶⁴⁰.

Gazetecinin gündüz çalışması halinde hafta tatiline hak kazanabilmesi için tatilden önceki altı gün; gece çalışması halinde ise tatilden önce beş gün çalışmış olması gereklidir⁶⁴¹. Gazetecinin iki gün hafta tatiline hak kazanabilmesi için çalışması sürekli gece çalışmasını gerektiriyor olmalıdır. Haftanın birkaç günü geçici olarak gece çalışan gazetecinin iki gün hafta tatiline hak kazanması mümkün

⁶³⁶ Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.219.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.256.

⁶³⁷ Nezihe Binnur Tulukçu, **İş Hukukunda Dinlenme Hakkı**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2012, s.411.

⁶³⁸ Eyrenci, **Basın İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, s.74.

⁶³⁹ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.270.; Tuğba Çiçek Usta, **Yargı Kararları Işığında Türk İş Hukuku'nda Tatil Ücretleri**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, s.68.

⁶⁴⁰ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.257.

⁶⁴¹ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.270.

değildir. Çalışması sürekli gece çalışmasını gerektirmesine rağmen haftanın beş günü gündüz çalışan gazetecinin ise hafta tatili bir gün olacaktır⁶⁴².

Gazeteci, dinlenmesine ayrılan ve çalışmadığı hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanır⁶⁴³. Gazetecinin hak kazandığı hafta tatili ücretinde yalnızca temel (asıl) ücret esas alınır⁶⁴⁴. Buna göre fazla çalışma karşılığında verilen ücret, prim ve sosyal yardımlar gibi ek ücretler hafta tatili için ödenecek ücretlerde göz önünde bulundurulmaz. Hafta tatiline ilişkin ücret, saat başına ücret alınıyorsa söz konusu ücret sekiz ile çarpılarak; haftalık ücret alınıyorsa, söz konusu ücret çalışılan günlere bölünerek hesaplanır⁶⁴⁵.

Maktu aylık ücretle çalışan gazetecilere ilişkin Basın İş Kanunu'nda açık bir düzenleme yer almamaktadır. Buna ilişkin bir düzenleme Türk Borçlar Kanunu'nda da yer almamaktadır. Buna karşılık Yargıtay vermiş olduğu bir kararda⁶⁴⁶, maktu ücretle çalışan gazetecinin aldığı ücretin hafta tatili ücretini de kapsadığına işaret etmiştir.

Hafta tatili ücretinin aylık ücretin ödenme zamanında ödenmesi gerekmektedir. Basın İş Kanunu'nda gazetecilerin ücretlerini her ay peşin olarak alacağı düzenlemesine yer verildiğinden, hafta tatiline ilişkin ücretin de her ay peşin olarak ödenmesi gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır⁶⁴⁷. Söz konusu ücretin peşin ödenmemesi halinde işverenin ayrıca temerrüde düşürülmüş olması gerekmez⁶⁴⁸. Bunun yanında, hafta tatiline ilişkin ücretin peşin olarak ödenmediği hallerde ödenmeyen her gün için yüzde beş fazla ödeme kuralı uygulama alanı bulacaktır⁶⁴⁹.

⁶⁴² Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.91.; Tulukçu, **a.g.e.**, s.412-413.

⁶⁴³ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.270.

⁶⁴⁴ Tulukçu, **a.g.e.**, s.413.; İskender Demirci, **a.g.e.**, s.49-50.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.257.; Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.91.; Y9HD 09.02.2000, 1999/19074 E. 2000/1296 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:23 Aralık 2018.

⁶⁴⁵ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.270.

⁶⁴⁶ Y9HD 09.02.2000, 1999/19074 E. 2000/1296 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:9 Aralık 2018.

⁶⁴⁷ Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.91.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.220.

⁶⁴⁸ Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.220.; Tulukçu, **a.g.e.**, s.413.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.257.

⁶⁴⁹ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.257.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.221.; Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.91.; Gökçe, **a.g.e.**, s.59.; Çiçek Usta, **a.g.e.**, s.102-103.

Hafta tatilinde gazetecinin çalışması halinde, bu günlerde yapılan çalışmalar fazla çalışmadır ve hafta tatilinde çalışılan güne ilişkin olarak bir günlük ücret yanında yüzde elli arttırılmış fazla çalışma ücreti de ödenmelidir. Buna göre gazetecinin hafta tatilinde çalışmış olması halinde gazeteciye iki buçuk günlük ücret ödenmelidir⁶⁵⁰. İki buçuk günlük ücretin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilmesi mümkündür⁶⁵¹. Hafta tatili gününde çalışıldığının ispat yükü gazeteciye aittir⁶⁵². Buna karşılık hafta tatili ücretinin ödendiğine ilişkin ispat yükü işverene aittir⁶⁵³. İşveren söz konusu ödemeyi ücret bordroları, makbuz veya yazılı bir belge ile ispatlayabilir⁶⁵⁴. Ancak ücretin ödendiği hususunun tanıkla ispatı mümkün değildir⁶⁵⁵. İmzalı ücret bordrolarından tatil ve tatilde yapılan çalışmalara ilişkin ücretlerin ödendiği anlaşılıyor ise, söz konusu ücret bordrolarının sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordrolarda yazılı olan ücretin ödenmiş olduğu varsayılır⁶⁵⁶. Buna karşılık söz konusu ücret bordrolarında imza bulunmuyor veya ilgili bölüm boş bırakılmış ise, tatil günlerinde yapıldığı ileri sürülen çalışma her türlü delille ispat edilebilir⁶⁵⁷. Yine aynı şekilde bordrolarda görünen sürelerden daha fazla sürelerle çalışıldığına ilişkin bir ihtirazi kayıt bulunuyor ise, söz konusu fazla çalışılan kısmın her türlü delille ispatı mümkündür⁶⁵⁸.

Görevi gereği sürekli gece çalışması gereken gazetecinin hafta tatili gününde çalışması halinde, fazla çalışmaların saat 24:00'ten sonrasına karşılık gelen saatler için ücret bir kat fazlasıyla yani yüzde yüz olarak ödenir (BİK Ek m.1/5).

⁶⁵⁰ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.272.; Nuray Gökçek Karaca, “Basın İş Kanunu’na Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma”, **Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, Yıl:2003, s.2-10, s.8.; Nuray Gökçek Karaca/Barış Günaydın, “Gazetecilerin Ücretli Tatil ve Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt:4, Sayı:15, Yıl:2007, s.907-919, s.910.

⁶⁵¹ Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.220.

⁶⁵² Y9HD 09.04.2012, 2011/47416 E. 2012/11839 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:9 Aralık 2018.

⁶⁵³ Seracettin Göktaş, “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:30, Yıl: Aralık 2013, s.43-49, s.46.; Y7HD 15.05.2014, 2013/16650 E. 2014/10954 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 6 Ocak 2019.

⁶⁵⁴ Çiçek Usta, **a.g.e.**, s.107.

⁶⁵⁵ Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.220.; Tulukçu, **a.g.e.**, s.413.; Y9HD 23.05.1979, 1979/7545 E. 1979/ 8092 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.344.

⁶⁵⁶ Y22HD 20.11.2014, 2013/21622 E. 2014/32800 K. (çevrimiçi) Hukuk Medeniyeti, E.T.:6 Ocak 2019.

⁶⁵⁷ YHGK 09.03.2005, 2005/9-117 E. 2005/151 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:6 Ocak 2019.

⁶⁵⁸ Y22HD 23.01.2017, 2016/33047 E. 2017/626 K. (çevrimiçi) Hukuk Medeniyeti, E.T.:6 Ocak 2019.

Fazla çalışma ücretinin gazeteciye ödenen ücrete dahil olduğuna ilişkin anlaşma yapılması halinde dahi, söz konusu ücret hafta tatilinde yapılan çalışmanın karşılığı ödenmesi gereken ücreti kapsamamaktadır⁶⁵⁹.

Hafta tatiline ilişkin ücretin zamanında veya hiç ödenmemesi yahut eksik ödenmesi haline ilişkin olarak Basın İş Kanunu'nda işveren bakımından idari para cezası öngörülmüş değildir⁶⁶⁰.

Hafta tatili ücretine ilişkin zamanaşımı süresi beş yıldır (TBK m.147).

3.2.Ulusal Bayram Tatili Ve Genel Tatiller

Ulusal bayram ve genel tatiller, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile belirlenmiştir. Söz konusu Kanun'un 1. maddesine göre, *"1923 yılında Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü Ulusal Bayramdır. Türkiye'nin içinde ve dışında Devlet adına yalnız bugün tören yapılır. Bayram 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder."* Genel tatiller ise Kanun'un 2. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili Kanun maddesi şu şekildedir :

"Aşağıda sayılan resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü genel tatil günleridir."

A) Resmi bayram günleri şunlardır: "

"1. 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramıdır.

2. 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı günüdür.

3. 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.

B) Dini bayramlar şunlardır:

1. Ramazan Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gündür.

2. Kurban Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür.

⁶⁵⁹ Y9HD 20.03.2012, 2009/47961 E. 2012/9001 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:9 Aralık 2018.

⁶⁶⁰ Özek, **a.g.e.**, s.809.

C) 1 Ocak günü yılbaşı tatili, 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü ve 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatilidir.”

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir. Nitelikleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklıdır (UBGTK m.2/3). Özel işyerlerinin ise ulusal bayram olan 29 Ekim günü tatil edilmesi zorunludur (UBGTK m.2/son). Ancak işyerinde yapılan çalışmanın niteliğinin sürekli çalışmayı gerektirdiği hallerde, özel işyerlerinde 29 Ekim günü de çalışma yapılabilir.

Gazetecilerin dinlenme hakları kapsamında dini bayramların ilk günü dışındaki günlerde yayınlanmasını yasaklayan Basın İş Kanunu’nun 20. maddesi ile buna ilişkin cezai yaptırım getiren 28. maddesi Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir⁶⁶¹. Bu sebeple gazeteciler dini bayramların ilk günü dışındaki günlerde çalışmak zorundadır.

Gazetecilerin ulusal bayram dışında genel tatillerde çalıştırılmasını yasaklayan herhangi bir düzenleme Basın İş Kanunu’nda yer almamaktadır. Yine aynı şekilde, ulusal bayram günlerinde çalışma karşılığı olmaksızın ücrete hak kazanılacağına ilişkin bir düzenlemeye de yer verilmiş değildir. Buna ilişkin bir düzenlemeye Türk Borçlar Kanunu’nda yer verilmiş değildir. Doktrindeki bir görüşe göre bu konudaki kanun boşluğunun İş Kanunu hükümleri ile doldurulması gerektiği ileri sürülmüştür⁶⁶². İş Kanunu’nun 47. maddesine göre ise çalışılmayan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde ücrete hak kazanılmaktadır. Ancak daha önce de belirtildiği üzere İş Kanunu diğer iş kanunlarına göre genel kanun niteliğinde olmaması sebebiyle kanımızca söz konusu görüş isabetli değildir. Bu konudaki yasal boşluk uygulamada toplu iş sözleşmeleri ile giderilmektedir⁶⁶³.

⁶⁶¹ AYM 20.01.1993 T. 1992/36 E. 1993/4 K. sayılı kararı, RG Yayın Tarihi:19.03.1993, Sayı:21529.

⁶⁶² Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.274.

⁶⁶³ Bkz. Türkiye Gazeteciler Sendikası ile Yurt Gazetesi arasında imzalanan birinci dönem toplu iş sözleşmesine göre ulusal ve dini bayramlarda çalışan gazetecilere günlük ücretlerinin iki katı tutarında ücretin ödeneceği kararlaştırılmıştır., <https://tgs.org.tr/yurt-gazetesi-1-donem-tis-01-06-2015-01-06-2017/>, E.T.:22 Ağustos 2019.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücretin belirlenmesinde de hafta tatiline ilişkin ücret için belirlenen esasların uygulanması gerekmektedir. Buna göre, ulusal bayram ve genel tatillere ilişkin ücret, aylık ücretin ödenme zamanında ödenmelidir. Basın İş Kanunu'nda gazetecilerin ücretlerini her ay peşin olarak alacağı düzenlemesine yer verildiğinden, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücretin de her ay peşin olarak ödenmesi gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Söz konusu ücretin peşin ödenmemesi halinde işverenin ayrıca temerrüde düşürülmüş olması gerekmez. Bunun yanında, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücretin peşin olarak ödenmediği hallerde ödenmeyen her gün için yüzde beş fazla ödeme kuralı uygulama alanı bulacaktır⁶⁶⁴.

Gazetecilik mesleği niteliği gereği gazetecilerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışması gerekebilmektedir. Gazetecilerin bu günlerde yapmış oldukları çalışmalar fazla çalışma niteliğindedir ve buna göre, bu günlerde çalışılması halinde gazetecinin fazla çalışma ücreti hakkı doğmaktadır (BİK ek m.1/2).

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde gazetecinin çalışması halinde, bu günlerde yapılan çalışmalar fazla çalışmadır ve hafta tatilinde çalışılan güne ilişkin olarak bir günlük ücret yanında yüzde elli arttırılmış fazla çalışma ücreti de ödenmelidir. Buna göre, gazetecinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmış olması halinde gazeteciye iki buçuk günlük ücret ödenmelidir. İki buçuk günlük ücretin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilmesi mümkündür⁶⁶⁵.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıldığının ispat yükü gazeteciye aittir. İşçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapmış olduğu çalışmayı her türlü delille ispat edebilmesi mümkündür. Buna karşılık ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücretin ödendiğine ilişkin ispat yükü işverene aittir. İşveren söz konusu ödemeyi ücret bordroları, makbuz veya yazılı bir belge ile ispatlayabilir.

⁶⁶⁴ Çiçek Usta, **a.g.e.**, s.103-104.

⁶⁶⁵ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.274.

Ancak ücretin ödendiği hususunun tanıkla ispatı mümkün değildir⁶⁶⁶. İşverenin sunmuş olduğu ücret bordrolarında gazetecinin imzası bulunuyor ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmalara ilişkin ücretlerin ödendiği anlaşılıyor ise, söz konusu ücret bordrolarının sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordrolarda yazılı olan ücretin ödenmiş olduğu varsayılır⁶⁶⁷. Buna karşılık söz konusu ücret bordrolarında imza bulunmuyor veya ilgili bölüm boş bırakılmış ise, tatil günlerinde yapıldığı ileri sürülen çalışma her türlü delille ispat edilebilir⁶⁶⁸. Yine aynı şekilde bordrolarda görünen sürelerden daha fazla sürelerle çalışıldığına ilişkin bir ihtirazi kayıt bulunuyor ise, söz konusu fazla çalışılan kısmın her türlü delille ispatı mümkündür⁶⁶⁹.

Yukarıda açıklanan tatil günlerinin dışında birtakım tatil günlerinin, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilmesi de mümkündür. Uygulamada da toplu iş sözleşmeleri ile, 10 Ocak Çalışan Gazeteciler Bayramı veya sözleşmeye taraf gazetenin yahut ajansın kuruluş günü gibi bazı özel günlerin ücret bakımından bayram ve genel tatiller gibi kabul edildiği gözlemlenmektedir⁶⁷⁰.

3.3.Yıllık Ücretli İzin

3.3.1.Genel Olarak

Yıllık ücretli izin hakkı, çalışanların dinlenebilmesini temin etmek amacıyla, Anayasa ile kabul edilmiş temel bir haktır⁶⁷¹. Kişiye sıkı sıkıya bağlı haklardan olan yıllık ücretli izin hakkından önceden feragat edilmesi, buna ilişkin hakkın başkasına temlik edilmesi veya bu hakka ilişkin ücretin haczedilmesi mümkün değildir. İşverenin yıl içerisinde verilen başkaca ücretli veya ücretsiz izinleri yahut hastalık ve

⁶⁶⁶ Y9HD 23.05.1979 T. 1979/7545 E. 1979/ 8092 K. sayılı kararı, Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.344.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.220.; Tulukçu, **a.g.e.**, s.413.

⁶⁶⁷ Y22HD 20.11.2014, 2013/21622 E. 2014/32800 K. (çevrimiçi) Hukuk Medeniyeti, E.T.: 6 Ocak 2019.

⁶⁶⁸ Murat Şen, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:18, Yıl: Haziran 2010, s.5-19, s.10.

⁶⁶⁹ Y22HD 01.10.2013, 2012/26778 E. 2013/20295 K. (çevrimiçi) Hukuk Medeniyeti, E.T.:6 Ocak 2019.

⁶⁷⁰ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.274.

⁶⁷¹ Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.32.

dinlenme izinlerini yıllık izinden mahsup edilebilmesi mümkün değildir (BİK m.19/2)⁶⁷².

Gazetecinin her yıl belirli bir süre dinlenebilmesinde kendisinin olduğu kadar, işverenin de menfaati bulunmaktadır. Yıllık ücretli izin hakkının kullanılmaksızın devamlı çalışılması gazetecinin çalışma verimini düşürecektir. Bu sebeple anayasal bir hak olan yıllık ücretli izin hakkından feragat edilebilmesi mümkün değildir (BİK m.19/son). Yine gazetecinin, iş sözleşmesi devam ederken işverenden alacağı para veya başkaca menfaatler karşılığında yıllık ücretli izin hakkından feragat edebilmesi mümkün değildir (TBK m.425/2). Aynı şekilde yıllık izin hakkının iş sözleşmesi devam ederken paraya çevrilerek bu karşılığın alınması da mümkün değildir⁶⁷³.

Bu düzenlemenin aksine hükümlerin iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmelerine konulması halinde, söz konusu sözleşme hükümleri hukuken geçersiz olacaktır⁶⁷⁴.

3.3.2.Yıllık Ücretli İzin Hakkından Yararlanma Koşulları

Gazetecinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için bekleme süresi olarak adlandırılan ve Basın İş Kanunu'nda öngörülen kıdem süresini çalışmış olarak geçirmiş olması gerekir. Basın İş Kanunu söz konusu süreyi günlük yayın yapan gazete ve süreli yayınlar ile günlük yayın yapmayan gazete ve süreli yayınlar bakımından farklı belirlemiştir. Basın İş Kanunu'nun 21. maddesinde yer alan "mevkute" kavramının yalnızca süreli yayın olarak nitelendirilmemesi gerekmektedir. Buna göre gazete, süreli yayın, haber ve fotoğraf ajansı ile radyo ve televizyonlarda gazeteci sıfatı ile çalışan herkesin yıllık ücretli izin hakkı bulunmaktadır⁶⁷⁵.

⁶⁷² Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.276.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.262.; Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.93.; Gökçek Karaca/Günaydın, **a.g.m.**, s.912.

⁶⁷³ Y9HD 27.01.1997, 1997/18252 E. 1997/1166 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:12 Aralık 2018.

⁶⁷⁴ Özek, **a.g.m.**, s.78.; Oğuzman, **a.g.m.**, s.873.; Tuncay, **a.g.e.**, s.69.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.223.

⁶⁷⁵ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.262.; Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.277.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.224.; Gökçek Karaca/Günaydın, **a.g.m.**, s.912.

Basın İş Kanunu'nda yıllık ücretli izne hak kazanabilme bakımından farklı şekilde öngörülmüş olan bir yıllık ve altı aylık bekleme sürelerinin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile gazeteci lehine azaltılabilmesi mümkündür⁶⁷⁶.

3.3.2.1.Günlük Yayın Yapan Gazetelerde Çalışan Gazeteciler Bakımından

Günlük yayın yapan bir gazetede çalışan bir gazeteciye, en az bir yıl çalışılmış olması koşulu ile, yılda dört hafta tam ücretli izin verilir (BİK m.21/1). Gazetecilik mesleğindeki kıdemi on yıldan fazla olan bir gazeteci ise altı haftalık yıllık ücretli izne hak kazanır. Buna göre, gazetecinin yıllık ücretli izin hakkına sahip olabilmesinin temel koşulu o işyerinde en az bir yıl çalışılmış olmasıdır. Daha önce de belirtildiği üzere, radyo ve televizyonlarda çalışan gazeteci sıfatını taşıyan çalışanların yıllık ücretli izin hakları bulunmaktadır. Bu işletmelerde günlük yayın yapılmaması gibi bir hal bulunmadığından, buralarda çalışan gazetecileri yıllık ücretli izin haklarının günlük yayın yapan gazetelere ilişkin hükümler kapsamında belirlenmesi gerekmektedir⁶⁷⁷.

Günlük yayın yapan gazetede çalışan gazeteci bakımından bekleme süresinin başlangıç tarihinin iş sözleşmesinin yapıldığı tarih mi, yoksa gazetecinin mesleğe fiilen ilk başladığı tarih mi olduğu hususunda Basın İş Kanunu'nda yeterince bir açıklık bulunmamaktadır. Bu konuda doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre⁶⁷⁸, gazetecinin geçirmesi gereken bir yıllık asgari süre mesleki kıdem olarak esas alınmalıdır. Buna göre örneğin, bir gazetede on bir ay çalıştıktan sonra bir ay başka bir gazetede çalışan gazeteci yıllık ücretli izne hak kazanacaktır.

Buna karşılık kanımızca daha isabetli bulunan diğer bir görüşe göre ise⁶⁷⁹, söz konusu bir yıllık sürenin aynı işverene ait işyerinde çalışma süresi esas alınarak

⁶⁷⁶ Tuncay, **a.g.e.**, s.69.; Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.571.

⁶⁷⁷ Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.571.

⁶⁷⁸ Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.570-571.; Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.95.

⁶⁷⁹ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.278.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.225.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.263.

belirlenmesi gerekir. Buna göre verilen örnekteki gazetecinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için son işveren yanında bir yıl çalışması gerekecektir.

Yine günlük yayın yapan gazetelerde altı haftalık yıllık ücretli izne ilişkin getirilen on yıllık sürenin başlangıç tarihine ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmiş değildir. Bu konuda on yıllık sürenin, gazetecinin mesleğe giriş tarihi olarak kabul edilmesi gerektiği doktrinde ileri sürülmektedir⁶⁸⁰. Gazetecinin mesleki kıdeminin belirlenmesinde Başbakanlık Basın ve Yayın Enformasyon Genel Müdürlüğü tarafından tutulan sicil ve kayıtlardan yararlanılabilir⁶⁸¹. Ancak 2017 yılında yapılan anayasa değişikliği ile bu kurumun görevi Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı'na devredilmiştir.

Bunun yanında yıllık ücretli izne hak kazanmak için öngörülen sürelerin aralıksız çalışma ile geçmesi gerekmez⁶⁸². Yine önceki işten kıdem tazminatı alarak ayrılmanın da bu anlamda herhangi bir önemi bulunmamaktadır⁶⁸³.

Her bir yıllık ücretli hakkı için bekleme süresinin tekrardan dolması gerekmektedir. Söz konusu süre, gazetecinin işveren yanında işe girdiği tarihten itibaren başlar. Örneğin günlük yayın yapan bir gazetede on sekiz ay çalışan ve o gazeteden ayrılan gazeteci yalnızca bir defa yıllık izne hak kazanacaktır. Kalan altı aya ilişkin olarak orantılı yıllık ücretli izin talebinde bulunulamaz. Buna karşılık tarafların kendi aralarında anlaşarak bu kuralın aksine iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmelerine gazeteci lehine hüküm koyabilmeleri mümkündür⁶⁸⁴.

İş sözleşmesinde deneme süresinin bulunması halinde, deneme süresi boyunca geçen süreler de bekleme süresinden sayılır. Bunun yanında iş sözleşmesinin bildirim sürelerine uyularak feshi halinde, sözleşme bildirim

⁶⁸⁰ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.278.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.263.

⁶⁸¹ Y9HD 13.02.2001, 2000/17440 E. 2001/2151 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:12 Aralık 2018.

⁶⁸² Oğuzman, **a.g.m.**, s.873.; Tuncay, **a.g.e.**, s.69.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.227.; Özek, **a.g.e.**, s.809.

⁶⁸³ Y9HD 06.07.2004, 2004/12270 E. 2004/17120 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:12 Aralık 2018.

⁶⁸⁴ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.263.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.228.

sürelerince devam edeceğinden söz konusu bildirim sürelerinin de bekleme süresi olarak nitelendirilmesi gerekmektedir⁶⁸⁵.

Gazetecinin yıllık ücretli izin hakkına sahip olabilmesi için geçirilmesi gereken sürelerin belirli süreli, belirsiz süreli, kısmi süreli veya tam süreli iş sözleşmesi kapsamında geçirilmiş olmasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışılması durumunda, söz konusu bir yıllık süre, çalışılan günlerin toplanması ile değil, iş sözleşmesinin devam ettiği tüm sürenin toplanması suretiyle belirlenir⁶⁸⁶.

Yine altı aylık ve bir yıllık bekleme sürelerinin belirlenmesinde çalışılmış sayılan sürelerle ilişkin Basın İş Kanunu'nda herhangi bir açık düzenlemeye yer verilmiş değildir. Buna ilişkin, fiilen çalışılan sürelerle sınırlı olmaksızın, iş sözleşmesinin devam ettiği tüm sürenin esas alınması gerektiği doktrinde ileri sürülmektedir⁶⁸⁷. Buna göre, bekleme süresi içerisinde ortaya çıkan hastalık, hamilelik, askerlik, grev veya lokavt gibi iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürelerin de bekleme süresi olarak kıdeme dahil edilmesi gerekmektedir⁶⁸⁸.

3.3.2.2.Günlük Yayın Yapmayan Gazetelerde Çalışan Gazeteciler Bakımından

Günlük yayın yapmayan gazetelerde çalışan gazeteciler bakımından yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için gerekli olan süre altı aydır. Günlük yayın yapmayan gazetelerde çalışan gazetecilere her altı aylık çalışma dönemi için iki hafta ücretli izin verilir (BİK m.21/2). Günlük yayın yapmayan gazetelerde çalışan gazetecilerin yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için ayrıca bir yıllık sürenin doldurulması gerekmez⁶⁸⁹. Daha önce de belirtildiği üzere, yıllık ücretli izin hakkının doğumu için öngörülen bir yıllık ve altı aylık bekleme sürelerinden arta kalan ve bir

⁶⁸⁵ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.278.

⁶⁸⁶ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.279.

⁶⁸⁷ Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.92.; Taner Çöğenli, **Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin**, Üçdal Neşriyat, İstanbul, 1983, s.117.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.227.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.263.; Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.96.; Tulukçu, **a.g.e.**, s.420.

⁶⁸⁸ Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.572.; Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.279.

⁶⁸⁹ Tulukçu, **a.g.e.**, s.418.; Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.91.; Tuncay, **a.g.e.**, s.69.

yıl veya altı aydan az süreler bakımından orantılı yıllık ücretli izin hakkından söz edilemez ve buna ilişkin orantılı ücret talebinde bulunulamaz⁶⁹⁰.

3.3.3.Yıllık Ücretli İzin Süreleri

Basın İş Kanunu'nda gazetecinin kıdemine göre değişiklik gösteren yıllık ücretli izin süreleri belirlenmiştir (BİK m.21). Söz konusu belirlenen süreler asgari düzeyde olup, bu sürelerin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile gazeteci lehine arttırılabildiği mümkündür⁶⁹¹.

Gazetecinin, Basın İş Kanunu'nda yer alan yıllık ücretli izin sürelerinin hangisinden yararlanacağı hususu, gazetecinin yıllık ücretli izne hak kazandığı tarihe göre belirlenir. Bu sebeple gazetecinin yıllık ücretli izni kullanacağı tarihteki kıdeminin daha fazla yıllık ücretli izni gerekmesi herhangi bir farklılık yaratmayacaktır⁶⁹².

Basın İş Kanunu'nda yıllık ücretli izin süreleri, gazetecinin günlük yayın yapan gazetede veya günlük yayın yapmayan gazetede çalışmasına göre farklı olarak düzenlenmiştir. Buna göre, günlük yayın yapan bir gazetede çalışan bir gazetecinin yıllık ücretli izin süresi yılda dört hafta; gazetecilik mesleğindeki kıdemi on yıldan fazla olan gazetecinin yıllık ücretli izni altı hafta olacaktır. Buna karşılık, günlük yayın yapmayan gazetelerde çalışan gazetecinin yıllık ücretli izin süresi, her altı aylık çalışma dönemi için iki haftadır (BİK m.21). Önemle belirtilmelidir ki, son halde gazetecinin mesleki kıdemi ne olursa olsun tek bir süre söz konusudur.

Basın İş Kanunu'nda yıllık ücretli izin süreleri, İş Kanunu'ndan farklı olarak gün olarak değil, hafta olarak düzenlenmiştir. Hafta olarak belirlenen söz konusu sürelerin iş haftası mı yoksa takvim haftası mı olduğu noktasında Basın İş Kanunu'nda herhangi bir açık düzenleme bulunmamaktadır. Bu konuya ilişkin

⁶⁹⁰ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.702.

⁶⁹¹ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.279.

⁶⁹² Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.279.

doktrindeki baskın görüşe göre, söz konusu süreler takvim haftasıdır⁶⁹³. Bu sebeple yıllık ücretli izin süresine denk gelen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri de yıllık izin sürelerinden sayılır ve bu süreler için herhangi bir ek süre verilemez⁶⁹⁴. Yargıtay uygulaması da bu doğrultudadır⁶⁹⁵.

Gazeteciye, çocuğu dünyaya geldiğinde üç; eşi veya çocuğu, annesi yahut babası öldüğünde dört; çocuğu evlendiği, kardeşi, büyük anne veya büyük babası yahut torunu öldüğünde iki gün ücretli izin verilir. Söz konusu izinler yıllık ücretli izin süresinden sayılmaz (BİK m.19/2). Yıllık izin ile özel sebeplere bağlı ücretli izin sürelerinin denk gelmesi halinde, söz konusu süreler iç içe geçemez. Bu sebeple, bu gibi hallerde yıllık ücretli izin sürelerine özel sebeplere bağlı izin süreleri eklenir⁶⁹⁶.

Yıllık ücretli iznini kullanmakta iken, gazetede bir yayını sebebiyle tutuklanan veya mahkumiyete uğrayan gazeteci bakımından, mahkumiyette geçen sürenin yıllık ücretli izin süresine eklenmesi gerekmektedir⁶⁹⁷.

Yine grev ve lokavtta geçen süreler ile kadın gazetecinin hamileliği sebebiyle kullandığı doğum izni sürelerinin de yıllık ücretli izin süreleriyle iç içe giremeyeceği doktrinde ileri sürülmektedir⁶⁹⁸.

3.3.4.Yıllık İzin Ücreti

Basın İş Kanunu'nun 14. maddesine göre gazetecinin ücreti peşin olarak ödenmelidir. Bunun yanında Türk Borçlar Kanunu'nda işverene, yıllık ücretli izin kullanan işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini, izne çıkılmasından önce peşin olarak ödemesi veya avans olarak vermesi zorunluluğu getirilmiştir (TBK m.425/1).

⁶⁹³ Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.226.; Tuncay, **a.g.e.**, s.70.; Çöğenli, **a.g.e.**, s.125.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.262.; Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.574.; Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.94.; Uçum/Karataş, **a.g.m.**, s.591.

⁶⁹⁴ Bu gibi sürelerin yıllık ücretli izin sürelerine eklenmesi gerektiğine ilişkin görüş için bkz. Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.91.; Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s.324.

⁶⁹⁵ Y9HD 21.02.2006, 2005/38078 E. 2006/4323 K., Uçum/Karataş, **a.g.m.**, s.591.

⁶⁹⁶ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.280-281.; Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.91.; Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.578-579.

⁶⁹⁷ Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.581.; Tulukçu, **a.g.e.**, s.422.; Çöğenli, **a.g.e.**, s.142.; Tuncay, **a.g.e.**, s.79.

⁶⁹⁸ Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.582.; Tulukçu, **a.g.e.**, s.422.; Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.281.

Yıllık ücretli izne ilişkin ödenmesi gereken ücrete ilişkin olarak Basın İş Kanunu'nda açık bir düzenlemeye yer verilmediğinden, yıllık izne ilişkin olarak ödenmesi gereken ücret gazetecinin temel (asıl) ücretidir⁶⁹⁹. Bu sebeple fazla çalışma karşılığı olarak ödenen ücret, prim, ikramiye ve sosyal yardım gibi ücret ekleri yıllık izne ilişkin ücretlerin belirlenmesinde göz önünde bulundurulmaz⁷⁰⁰.

Yıllık izin süresi içerisinde yer alan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin doktrinde görüş birliği bulunmamaktadır. Doktrinde yer alan ilk görüşe göre⁷⁰¹, bu sürelerle ait ücretlerin ayrıca gazeteciye ödenmesi gerekir. Buna karşılık bir diğer görüşe göre ise⁷⁰², söz konusu süreler yıllık izne ilişkin sürenin içinde yer alır ve bu süreler için ayrıca gazeteciye ücret ödenmez.

Yıllık izin ücreti miktarının belirlenmesi ücret türlerine göre farklılık göstermektedir. Söz konusu ücret, günlük ücret ile çalışanlar için günlük ücret ile izin süresinin çarpımı; saat başı ücretle çalışanlar için ise, saatlik ücretin sekiz ile çarpımı sonucu bulunan günlük ücretin izin süresi ile çarpımı sonucu bulunur⁷⁰³.

Gazeteciye yıllık ücretli izin vermeyen veya izin vermekle birlikte, yıllık izne ilişkin ücreti ödemeyen işveren, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretler toplamının iki katını gazeteciye ve bunun dışında izin süresine karşılık gelen ücretler toplamının üç katı tutarında idari para cezasını ödemeye mahkum edilir (BİK m.29). İş sözleşmesi devam ederken yıllık ücretli iznin kullanılmasına rağmen söz konusu süreye ilişkin ücretin ödenmemesi sebebiyle bu ücretin iki katı tutarındaki ücretin gazeteciye ödenmesi halinde, gazetecinin yıllık izin hakkı varlığını sürdürmeye devam edecektir. Zira aksi takdirde yıllık ücretli izin paraya dönüştürülmüş olacaktır⁷⁰⁴.

⁶⁹⁹ Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.583.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.231.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.266.

⁷⁰⁰ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.283.

⁷⁰¹ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.284.

⁷⁰² Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.266.

⁷⁰³ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.284.

⁷⁰⁴ Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.99.

Yıllık izin ücretine ilişkin olarak işveren tarafından kısmi bir ödeme yapılması halinde izin ücretinin yalnızca ödenmeyen kısmının iki katı tutarındaki ücretin talep edilebileceği doktrinde ileri sürülmektedir⁷⁰⁵.

Yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretlerin toplamının iki katına karar verilebilmesi için gazetecinin çalışırken yıllık izin talebinde bulunulduğunu, söz konusu talebe rağmen iznin kendisine kullandırılmadığını veya yıllık izin verilmesine rağmen, bu süreye ilişkin ücretinin ödenmediğini ispat etmesi gerekir⁷⁰⁶. İş sözleşmesi devam ederken yıllık iznin kullandırılmış olmasına rağmen, yıllık izne ilişkin ücretin ödenmediği hallerde ücrete ilişkin dava açılması mümkündür. Yine yıllık ücretli iznin iş sözleşmesi devam ederken kullandırılmaması halinde gazetecinin, işverene karşı ifayı zorlayıcı bir dava açabilme hakkının bulunması gerektiği hususu doktrinde ileri sürülmektedir⁷⁰⁷.

Yargıtay'a göre, yıllık izin ücreti söz konusu iznin ait olduğu dönemde alınan ücrete göre hesaplanmalıdır⁷⁰⁸. Gazeteci söz konusu izinleri kullanamadan iş sözleşmesinin sona erdirilmiş olması halinde, yıllık izin süresine ilişkin ücret peşin olarak ödenmelidir (BİK m.6/6). Bu noktada iş sözleşmesinin işveren tarafından ne şekilde sona erdirildiğinin herhangi bir önemi bulunmamaktadır. İş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle bildirimsiz olarak feshedilmiş olsa dahi, kullanılmayan yıllık izin süresine ilişkin ücret, iş sözleşmesinin feshedildiği tarihteki ücrete göre ödenmelidir⁷⁰⁹.

Basın İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin gazeteci tarafından feshedilmesi hali için kullanılmayan yıllık izin ücretinin istenip istenemeyeceğine ilişkin de açık bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak bu halde de İş Kanunu'nda olduğu gibi,

⁷⁰⁵ Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.592.

⁷⁰⁶ Y7HD 10.03.2016, 2015/5218 E. 2016/6009 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Aralık 2018.; Y9HD 26.05.2016, 2016/17847 E. 2016/12494 K. (çevrimiçi) www.yargitay.gov.tr, E.T.:13 Aralık 2018.; Y9HD 21.03.2016, 2014/35128 E. 2016/6553 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Aralık 2018.

⁷⁰⁷ Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.97.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.300.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.231.; Gökçek Karaca/Günaydın, **a.g.m.**, s.915.; Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.576.

⁷⁰⁸ Y9HD 19.01.2015, 2013/8162 E. 2015/884 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Aralık 2018.; Y9HD 22.05.2001, 2001/3073 E. 2001/8684 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Aralık 2018.

⁷⁰⁹ Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.583.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.232.; Tulukçu, **a.g.e.**, s.426.

gazetecinin kullanılmayan yıllık izin sürelerine ilişkin ücretini talep edebilme hakkının olduğu doktrinde haklı olarak ileri sürülmektedir⁷¹⁰. Buna karşılık gazetecinin iş sözleşmesi devam ederken yıllık ücretli izin hakkı yerine yıllık izin süresine ilişkin ücreti talep edebilmesi mümkün değildir⁷¹¹.

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde, iş sözleşmesi devam ederken hak kazanılmış olan yıllık izinlerin gereği gibi kullandırılmamış olması sebebiyle, gazeteciye ödenecek ücret yıllık ücretli izne ilişkin ücretin iki katı olmalıdır (BİK m.29)⁷¹². Buna karşılık, gazetecinin hak kazanmış olduğu yıllık ücretli iznin kullanılmadan, örneğin günlük yayın yapan bir gazetede çalışıldıktan sonra hak kazanılan yıllık ücretli iznin kullanılması gereken gelecek yıl içinde iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, gazetecinin yıllık ücretli izne ilişkin ücretin iki katına hükmedilemez⁷¹³.

Gazeteciye kullandırılmayan yıllık izin ücretinin, iş sözleşmesinin feshi halinde hangi döneme ait ücret üzerinden ödeneceğine ilişkin Basın İş Kanunu'nda açık bir düzenlemeye yer verilmiş değildir. Söz konusu boşluğun Türk Borçlar Kanunu'nun 425. maddesinin 3. fıkrası hükmü ile doldurulması gerekmektedir. Buna göre, iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde, kullanılmayan yıllık ücretli izin sürelerine ilişkin ücretin, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücret esas alınarak hesap edilmesi gerekir⁷¹⁴. Nitekim Yargıtay uygulaması da bu doğrultudadır⁷¹⁵.

İş sözleşmesinin devam ettiği dönemde gazetecinin yıllık ücretli izin hakkından feragat ederek, bunun yerine ücret talep edebilmesi mümkün değildir⁷¹⁶. Yıllık ücretli izne ilişkin sürelerin ücrete dönüşmesi, daha önce de belirtildiği üzere

⁷¹⁰ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.285.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.232.; Gökçek Karaca/Günaydın, **a.g.m.**, s.915-916.

⁷¹¹ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.285.

⁷¹² Y9HD 05.04.2001, 2001/1793 E. 2001/5582 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Aralık 2018.

⁷¹³ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.267.; Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.99-100.

⁷¹⁴ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.286.; Gökçek Karaca/Günaydın, **a.g.m.**, s.916.

⁷¹⁵ Y9HD 16.10.2018, 2015/22118 E. 2018/18430 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 8 Ocak 2019.; Y9HD 24.02.2015, 2013/9508 E. 2015/7896 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 8 Ocak 2019.; Y22HD 10.02.2016, 2014/3387 E. 2016/3330 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 8 Ocak 2019.; Y7HD 10.03.2016, 2015/5218 E. 2016/6009 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 8 Ocak 2019.

⁷¹⁶ Gökçek Karaca/Günaydın, **a.g.m.**, s.912.

yalnızca iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde söz konusu olabilir⁷¹⁷. İş sözleşmesinin sona ermesi halinde kullandırılmayan yıllık ücretli izinler ekonomik bir hak olarak ücrete dönüşür ve gazetecinin ölümü halinde mirasçılara geçer⁷¹⁸.

Geciken ücretler bakımından öngörülen günlük yüzde beş fazla ödemeye ilişkin düzenleme yıllık izin ücreti bakımından uygulanamaz⁷¹⁹.

Gazetecinin yıllık ücretli iznini kullanıp kullanmadığı veya yıllık izin ücretinin ödenip ödenmediğine ilişkin uyuşmazlıklarda, gazetecinin hak kazandığı yıllık ücretli iznini kullandığını ve söz konusu yıllık ücretli izne ilişkin ücretin gazeteciye ödendiğinin ispat yükü işverene aittir⁷²⁰. İşverenin, üzerine düşen bu külfeti gazetecinin imzasının bulunduğu yazılı belgelerle ispat etmesi gerekmektedir. Bu anlamda yıllık ücretli iznin kullandırıldığının tanık ifadeleriyle ispat edilmesi mümkün değildir⁷²¹.

Yıllık ücretli iznin kullanıldığının ve söz konusu yıllık izne ilişkin ücretin gazeteciye ödendiğinin ispatında, yıllık izne ilişkin belge ve defterler delil niteliğine sahiptir⁷²². Buna karşılık, gazetecinin imzasını taşımayan, işveren tarafından tek taraflı olarak düzenlenmiş belgeler delil niteliği taşımaz⁷²³.

3.3.5.Yıllık Ücretli İzin Kullanımı

Gazetecinin hak kazanmış olduğu yıllık ücretli iznin hangi sürede veya ne zaman kullanılacağına ilişkin Basın İş Kanunu'nda açık bir düzenlemeye yer

⁷¹⁷ Y9HD 21.10.2014, 2014/27694 E. 2014/30404 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Aralık 2018.

⁷¹⁸ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.262.; Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.93.

⁷¹⁹ Nizamettin Cebeci, **En Son İçtihat ve Değişikliklerle İş Hukuku ve Sosyal Sigortalar Mevzuatı**, İsmail Akgün Matbaası, İstanbul, 1968, s.108.; Y9HD 11.10.1999, 1999/12720 E. 1999/15605 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.272.; Y9HD 06.07.2004, 2004/12270 E. 2004/17120 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Aralık 2018.; Y9HD 08.09.1967, 1967/4890 E. 1967/7297 K., Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.601.

⁷²⁰ Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.686.; Y9HD 06.04.2010, 2008/24039 E. 2010/9622 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Aralık 2018.

⁷²¹ Y9HD 03.10.1996, 1996/7840 E. 1996/18290 K., Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.695.; Y9HD 16.03.1993, 1992/8957 E. 1993/4325 K., Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.708.

⁷²² Y9HD 08.05.2002, 2002/283 E. 2002/7350 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 13 Aralık 2018.

⁷²³ Y9HD 17.05.1999, 1999/7706 E. 1999/9044 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Aralık 2018.

verilmiş değildir. Doktrindeki baskın görüşe göre, gazetecinin bir yıl çalışarak hak kazandığı yıllık ücretli iznin gelecek hizmet yılı içerisinde kullanabilmesi gerekmektedir. Günlük yayın yapmayan gazetelerde çalışan gazeteciler bakımından ise, altı ay çalışarak hak kazanılan yıllık ücretli izin, hak kazanılan dönemi izleyen altı aylık süre içerisinde kullanılabilmesi gerekir⁷²⁴.

Gazetecinin hak kazandığı yıllık ücretli iznini kullanacağı zamanın nasıl belirleneceğine ilişkin olarak da Basın İş Kanunu'nda açık bir düzenleme bulunmadığından, söz konusu yıllık izinlerin hangi tarihler arasında kullanılacağı hususu işverenin yönetim yetkisi kapsamında işveren tarafından belirlenir⁷²⁵. Yargıtay da yıllık ücretli izin ne zaman kullanılacağına işveren tarafından belirleneceğine hükmetmektedir⁷²⁶. İşverenin, bu yetkisini dürüstlük kuralları çerçevesinde hem gazeteci için uygun olacak hem de işyerindeki çalışma düzeninde aksamalara yol açmayacak şekilde kullanması gerekir⁷²⁷. Aksi takdirde, gecikmeli kullandırma söz konusu olacak ve bu halde gazetecinin yıllık izin ücretini iki kat olarak talep hakkı doğacaktır⁷²⁸.

Tarafların iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile yıllık ücretli izin ne zaman kullanılacağını belirleyebilmeleri de mümkündür. Örneğin gazetecinin yıllık ücretli izni kullanmak istediği tarihten belirli bir süre önce yazılı olarak işverene başvurması koşulu veya işyerinde kurulacak izin kurulunun onayı koşulu ile izne çıkılabileceği kararlaştırılabilir. Ancak hangi esas kabul edilirse edilsin, gazetecinin izin kullanacağı tarihleri tek taraflı olarak belirleyebilmesi ve istenilen tarihte yıllık

⁷²⁴ Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.229.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.264.; Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.575.

⁷²⁵ Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.229.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.265.; Tulukçu, **a.g.e.**, s.423.; Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.281.; Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.575.; Çöğenli, **a.g.e.**, s.152.

⁷²⁶ Y9HD 21.01.2003, 2003/13148 E. 2003/219 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.259.; Y9HD 19.02.1997, 1996/19770 E. 1997/2765 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Aralık 2018.; Y9HD 28.02.2001, 2000/228 E. 2001/3606 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Aralık 2018.

⁷²⁷ Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.575.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.264.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.229.; Çöğenli, **a.g.e.**, s.152.

⁷²⁸ Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.96.

izni kullanmak üzere işyerini terk etmesi kabul edilemez⁷²⁹. Aksi takdirde işveren bakımından iş sözleşmesinin haklı nedenle bildirimsiz olarak fesih hakkı doğabilir⁷³⁰.

Yıllık ücretli iznin, toplu iş sözleşmeleri veya işyeri iç yönetmeliklerine konulacak hükümler ile toplu bir şekilde kullanılabilmesi de mümkündür⁷³¹.

Gazetecinin hak kazandığı yıllık ücretli iznin bir defada veya bölünerek kullanılabilmesine ilişkin Basın İş Kanunu'nda açık bir düzenlemeye yer verilmiş değildir. Söz konusu boşluğun Türk Borçlar Kanunu hükümlerine göre doldurulması gerekmektedir. Buna göre, yıllık ücretli izinler kural olarak aralıksız olarak verilmelidir; buna karşılık, tarafların kendi arasında anlaşması ile ikiye bölünerek de kullanılabilmesi mümkündür (TBK m.424/1)⁷³².

Basın İş Kanunu'nda, İş Kanunu'nda yer verildiği gibi, yıllık ücretli izne çıkılmasında verilmesi gereken ek yol süresine ilişkin açık bir düzenlemeye yer verilmiş değildir. Buna ilişkin esasların toplu iş sözleşmeleri veya işyeri iç yönetmelikleri ile belirlenmesi mümkündür⁷³³.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin bildirim sürelerine uyularak feshedilmesi halinde, söz konusu bildirim süreleri ile yıllık ücretli izin sürelerinin iç içe geçmesi mümkün değildir (BİK m.6/5). Diğer bir deyişle, gazeteci yıllık izne çıktığı esnada işverenin iş sözleşmesini ihbar süresi tanıyarak feshetmesi halinde, ihbar süresi fesih bildiriminin gazeteciye ulaştığı andan itibaren başlamayacak; yıllık ücretli iznin bitmesinden sonra işleyecektir⁷³⁴. Buna göre işverenin, gazeteciden yıllık ücretli izni ihbar süreleri içerisinde kullanmasını talep etme hakkı bulunmamaktadır⁷³⁵.

⁷²⁹ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.264.

⁷³⁰ Y9HD 07.02.1995, 1994/16833 E. 1995/5974 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Aralık 2018.

⁷³¹ Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.576.; Tulukçu, **a.g.e.**, s.423.

⁷³² Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.282.

⁷³³ Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.576.

⁷³⁴ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.282-283.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.265.

⁷³⁵ Y9HD 08.05.1997, 1997/3705 E. 1997/8536 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Aralık 2018.

Yıllık ücretli iznin kullanılması sırasında iş sözleşmesinin işveren tarafından, yıllık izne karşılık gelen ücret ile bildirim sürelerine ilişkin ücretin peşin olarak ödenerek feshedilebileceği doktrinde ileri sürülmektedir⁷³⁶.

Yıllık ücretli iznin kullanıldığı sırada gazetede ki yayını sebebiyle mahkumiyete uğrayan gazetecinin mahkumiyet süresinin yıllık izinden sayılmaması gerekir. Yine aynı şekilde grev ve lokavtta, hastalıkta ve özel sebeplere bağlı olarak çalışılmayan günlerin yıllık ücretli izinle iç içe geçememesi gerekmektedir⁷³⁷.

İş Kanunu'ndan farklı olarak⁷³⁸ gazetecinin yıllık ücretli izin süresi içerisinde başka bir işte ücret karşılığı çalışamayacağına ilişkin Basın İş Kanunu'nda açık bir düzenlemeye yer verilmiş değildir. Doktrindeki baskın görüşe göre, gazeteci iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmelerinde aksi belirtilmiş olmadıkça, işyeri dışında basınla ilgili olup olmadığına bakılmaksızın başka bir işte çalışabilir (BİK m.13/1). Bu sebeple gazeteci yıllık ücretli izin süresi içerisinde başkaca bir işte çalışabilecektir. Buna karşılık iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile gazetecinin başka bir işte çalışmasına yasak veya sınırlama getirildiği hallerde, gazetecinin yıllık ücretli izin süresi içerisinde başka bir işte çalışabilmesi mümkün değildir⁷³⁹.

3.3.6.Yıllık İzin Ücretinde Zamanaşımı ve Faiz

Yıllık izin ücreti alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır (İş K. m. Ek 3). Daha önce de incelendiği üzere, yıllık ücretli izin kural olarak paraya dönüşmez. Yıllık ücretli iznin zamanında ve gereği gibi kullandırılması gerekir. Bunun tek istisnası ise yıllık ücretli iznin henüz kullanılmamışken, iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesidir. İş sözleşmesinin sona ermesi dışında yıllık izin yerine ücret ödenmesi mümkün değildir. Bu sebeple yıllık ücretli izin sürelerine ilişkin ücretlerde

⁷³⁶ Tuncay, **a.g.e.**, s.70.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.228.; Çöğenli, **a.g.e.**, s.142.; Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.98. Karşı görüş için bkz. Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.580-581.

⁷³⁷ Tuncay, **a.g.e.**, s.71.; Çöğenli, **a.g.e.**, s.142.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.228.

⁷³⁸ İşçi, izin süresinde başka bir işte ücret karşılığı çalışırsa, izin süresine ilişkin işçiye ödenen ücret, işveren tarafından geri alınabilir (İş K. m.58).

⁷³⁹ Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.231.; Tulukçu, **a.g.e.**, s.424-425.; Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.98.; Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.600.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.266.

zamanaşımı süresinin başlangıcı iş sözleşmesinin sona erdiği veya erdirildiği tarihtir (TBK m.425/3)⁷⁴⁰. Yargıtay uygulaması da bu doğrultudadır⁷⁴¹. Bu sebeple iş sözleşmesi sona ermeden yıllık izin ücretine ilişkin zamanaşımı süresi işlemez⁷⁴².

Yıllık izne ilişkin ücretin zamanında ödenmemesi halinde uygulanması gereken faiz konusunda Basın İş Kanunu'nda özel bir düzenlemeye yer verilmiş değildir. Bu sebeple yıllık izin ücretinin zamanında ödenmemesi halinde uygulanması gereken faiz türü yasal faizdir⁷⁴³.

Yıllık izin sürelerine ait ücrete ilişkin işleyecek yasal faizin başlangıç tarihi, işveren daha önce temerrüde düşürülmemişse dava tarihi olacaktır⁷⁴⁴.

Toplu iş sözleşmelerinde yıllık ücretli izin süresi yasal sürelerden daha fazla olarak kararlaştırılmışsa, yasal süreyi aşan kısım için bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizinin uygulanması gerektiği doktrinde ileri sürülmektedir⁷⁴⁵. Yargıtay uygulaması ise bu görüşün aksi yönündedir. Yargıtay'a göre bu halde dahi uygulanması gereken faiz türü yasal faiz olmalıdır⁷⁴⁶. Yine Yargıtay'a göre, yıllık ücretli izne ilişkin ücretten indirim yapılması mümkün değildir⁷⁴⁷.

3.4.Özel Sebeplere Bağlı Ücretli İzinler

Basın İş Kanunu'nun 19. maddesinde gazetecilerin bazı özel sebeplere ilişkin olarak olağanüstü ücretli izin hakkı olduğu düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre gazeteciye, çocuğu dünyaya geldiği zaman üç gün; eşi veya çocuğu, annesi veya

⁷⁴⁰ Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s.669.; Çöğenli, **a.g.e.**, s.174.

⁷⁴¹ Y9HD 03.04.2012, 2009/32080 E. 2012/11118 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Aralık 2018.; Y9HD 09.10.2000, 2000/15576 E. 2000/13263 K. (çevrimiçi) Türk Hukuk Sitesi, E.T.:13 Aralık 2018.; YHGK 05.07.2000, 2000/9-1079 E. 2000/1103 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Aralık 2018.

⁷⁴² Y9HD 21.01.2003, 2002/13148 E. 2003/219 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.258-259.

⁷⁴³ YHGK 04.05.2011, 2011/9-158 E. 2011/283 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Aralık 2018.; Y9HD 11.10.1999, 1999/12720 E. 1999/15605 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.272.

⁷⁴⁴ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.266-267.; Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.100.; Gökçe, **a.g.e.**, s.60.; Gökçek Karaca/Günaydın, **a.g.m.**, s.916.

⁷⁴⁵ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.268.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.233.; Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.100.; Gökçe, **a.g.e.**, s.60.

⁷⁴⁶ Y9HD 08.10.2002, 2002/6922 E. 2002/18521 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:13 Aralık 2018.

⁷⁴⁷ Y9HD 18.03.2008, 2007/13063 E. 2008/5464 K. (çevrimiçi) Legalbank, E.T.:13 Aralık 2018.; Y9HD 09.12.2002 T. 2002/7350 E. 2002/23484 K. sayılı kararı, Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.303.

babası öldüğü zaman dört gün; çocuğu evlendiği zaman iki gün; kardeşi, büyükanne veya büyükbabası yahut torunu öldüğü zaman iki gün ücretli izin verilir.

Buna karşılık gazetecinin evlenmesi halinde izin hakkına ilişkin Basın İş Kanunu'nda veya Türk Borçlar Kanunu'nda herhangi bir düzenleme yapılmış değildir. Ancak tarafların iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile evlilik durumunda gazetecinin izinli olmasını kararlaştırabilmeleri mümkündür.

Özel sebeplere bağlı olarak verilen olağanüstü izinler yıllık izinden sayılmaz. Söz konusu ücretli izin sürelerinin yıllık izin sürelerine denk gelmesi halinde, yıllık ücretli izin süresi, özel sebeplere bağlı ücretli izin süresi kadar uzar⁷⁴⁸. Yine aynı şekilde bu izinlerin, Basın İş Kanunu'nda öngörülen izin ve tatil sürelerinden indirilmesi de mümkün değildir⁷⁴⁹. Bu sebeple de yıllık izin ücreti ile özel sebeplere bağlı izin ücretlerinin ayrı ayrı ödenmesi gerekmektedir⁷⁵⁰.

Özel sebeplere bağlı olağanüstü izinler için de çalışma karşılığı olmaksızın ücret ödenmesi gerekir. Özel sebeplere bağlı olağanüstü izin sürelerine ilişkin olarak herhangi bir ücret türüne Basın İş Kanunu'nda yer verilmediğinden, söz konusu ücretin hesabında temel (asıl) ücretin göz önünde bulundurulması gerekir⁷⁵¹.

Basın İş Kanunu'nda düzenlenen söz konusu sebeplerin ve buna ilişkin sürelerin basın iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümler ile arttırılabilmesi mümkündür. Uygulamada da toplu iş sözleşmelerine doğal afetlerin gerçekleşmesi ve bu sebeple gazetecinin, ailesinin veya evinin zarar görmesi veya gazetecinin resmi makamlarda yapması gereken bir işin ortaya çıkması halinde, gazeteciye izin tanıyan hükümlerin konulduğu gözlemlenmektedir⁷⁵².

Özel sebeplere bağlı olağanüstü izinlerin işveren tarafından gazeteciye kullandırılmaması halinde, gazeteci hem çalışma karşılığı olmayan ücrete, hem de söz konusu günlere ilişkin çalışmasının karşılığını oluşturan ücrete hak kazanır.

⁷⁴⁸ Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.235.

⁷⁴⁹ İçel, **a.g.e.**, s.245.

⁷⁵⁰ Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.101.

⁷⁵¹ Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.235.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.258.

⁷⁵² Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.275.

Ancak burada çalışma karşılığı alınması gereken ücretin ne zaman ödeneceği sorunu ile karşılaşılabılır. Özel bir sebebin ortaya çıkması ile söz konusu izinlerin işveren tarafından kullandırılmaması halinde, çalışma karşılığında alınması gereken ücretin, fazla çalışma ücretinin ödenmesi için öngörülen zamanda ödenmesi gerektiği doktrinde ileri sürülmektedir⁷⁵³. Buna göre, söz konusu günlerde yapılan çalışmanın karşılığını oluşturan ücretin izleyen ayın peşin olarak ödenecek ücretle birlikte ödenmesi gerekir. Söz konusu ücret alacağına ilişkin uygulanması gereken faiz yasal faiz olup, faiz başlangıcı işverenin temerrüde düşürüldüğü tarih olacaktır⁷⁵⁴. Çalışma karşılığı olmayan özel sebeplere bağlı olağanüstü izinlere ilişkin ücretin zamanında ödenmemesi halinde, söz konusu ücretin günlük yüzde beş fazla ödemeye tabi tutulması gerekir⁷⁵⁵.

4.Çalışma Süreleri, Fazla Çalışma ve Ücreti

4.1.Gazetecinin Çalışma Süreleri

4.1.1.Genel Olarak

Çalışma süresi kavramı ne Basın İş Kanunu'nda ne de Türk Borçlar Kanunu'nda tanımlanmıştır. Ancak doktrinde, Basın İş Kanunu açısından çalışma süresi, gazetecinin çalıştığı işte geçirdiği süre olarak tanımlanmıştır⁷⁵⁶.

Tanımdan da anlaşıldığı üzere, çalışma süresi kavramı yalnızca fiilen çalışılan süreyi değil; işverenin emir ve talimatı altına girilen andan çıkılan ana kadar geçen süreyi ifade eder⁷⁵⁷. İşverenin bu süre içerisinde işçiyi çalıştırıp çalıştırmamasının önemi bulunmamaktadır.

Genel amacı sözleşmenin zayıf tarafı olan işçiyi korumak olan iş hukuku kuralları çalışma sürelerini kısıtlamaktadır. Gazetecinin dinlenmesini ve başkaca

⁷⁵³ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.258.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.235.

⁷⁵⁴ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.258.

⁷⁵⁵ Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.101.

⁷⁵⁶ Gökçek Karaca, **Fazla Çalışma**, s.3.; Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.251.

⁷⁵⁷ Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin İncelenmesi”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, Cilt:1, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, s.595-622, s.596.

ihtiyaçlarına vakit ayırabilmesini sağlamak amacıyla, haftalık ve günlük çalışma süreleri ayrı ayrı kanun ile sınırlandırılmış ve gazetecinin bu kısıtlamaların dışında çalıştırılması yasaklanmıştır⁷⁵⁸.

4.1.2.Günlük Çalışma Süresi

Gazete işletmelerinde görevlerinin niteliği itibariyle sürekli çalışan gazeteciler için günlük iş süresi gece ve gündüz dönemlerinde sekiz saattir (BİK ek m.1/1). Kanun hükmünde yer alan koşulları sağlayan gazetecinin gece veya gündüz çalışması, günlük çalışma süresi bakımından herhangi bir farklılık yaratmayacaktır. Zira ilgili düzenlemede gündüz ve gece çalışmaları için farklı çalışma süreleri öngörülmüş değildir⁷⁵⁹. Hükümde yer alan sürekli çalışanlar kavramı belirsiz süreli çalışanları değil, tam süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışmayı ifade etmektedir⁷⁶⁰.

Basın İş Kanunu'nda, haftalık çalışma süresini belirleyerek bunun haftanın çalışılan günlerine nasıl dağıtılacağını belirleyen İş Kanunu'ndan farklı olarak, günlük çalışma süreleri doğrudan belirlenmektedir. Yine Basın İş Kanunu'nda, İş Kanunu'nun aksine, haftalık çalışma süresini dolaylı olarak belirlenmiştir. İş Kanunu'nda belirlenen haftalık çalışma süreleri günlere esnek bir şekilde dağıtılabilirken; Basın İş Kanunu'nda böyle bir esneklik söz konusu değildir⁷⁶¹.

4.1.3.Haftalık Çalışma Süresi

Gazeteciler bakımından haftalık çalışma sürelerine ilişkin ikili bir ayırım yapılması gerekmektedir.

Buna göre sürekli gece çalışan gazeteciler için hafta tatili iki gün olarak belirlendiğinden (BİK m.19/1), haftalık çalışma süresi bu gazeteciler için kırk saat olacaktır. Haftalık kırk saat çalışma süresi yalnızca devamlı gece çalışması yapan gazeteciler bakımından öngörüldüğünden, normalde gündüz çalışan gazetecinin bazı

⁷⁵⁸ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.252.

⁷⁵⁹ Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.204.

⁷⁶⁰ Eyrenci, **Basın İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, s.75.

⁷⁶¹ Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.204.

günler gece çalışması halinde haftada iki gün tatil hakkı bulunmayacağından bu gazeteciler için haftalık çalışma süresi de kırk saat olamayacaktır⁷⁶².

Basın sektörü açısından gece çalışmasının kaçınılmaz olduğu açıktır. Zira haber ajanslarının çalışma ve faaliyetleri gece ve gündüz ayrımı olmaksızın aralıksız olarak sürer. Örneğin bir gazetenin sabah okuyucu ile buluşabilmesi için sabaha kadar çalışması gerekmektedir. Yine haber ajansları ile radyo ve televizyonlarda faaliyet haftanın tüm günlerinde devam eder⁷⁶³. Buna karşılık gece çalışması kavramından ne anlaşılması gerektiği konusunda Basın İş Kanunu'nda veya Türk Borçlar Kanunu'nda açık bir düzenlemeye yer verilmiş değildir. Bu sebeple söz konusu boşluğun İş Kanunu hükümleri ile doldurulması gerektiği doktrinde ileri sürülmüştür⁷⁶⁴. Buna göre, gece çalışması kavramı en geç saat 20:00'da başlayarak en erken saat 06:00'da sona eren ve her halde kanunen en fazla on bir saat sürebilen dönemi ifade etmektedir (İş K. m.69/1). Söz konusu sürelerin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile gazeteci lehine belirlenebilmesi de mümkündür⁷⁶⁵. Nitekim uygulamada toplu iş sözleşmeleri ile saat 22:00-07:00 arasındaki sürenin gece dönemi olarak kararlaştırıldığı gözlemlenmektedir⁷⁶⁶.

Gündüz çalışan gazeteciler için ise, haftalık tatil günü bir gün olarak belirlenmiş olduğundan haftalık çalışma saati kırk sekiz saattir. Basın İş Kanunu, İş Kanunu'ndan farklı olarak haftalık çalışma süresini belirleyip, bunun haftanın çalışılan günlerine ne şekilde dağıtılacağını düzenlememiştir. Buna karşılık doğrudan

⁷⁶² Eyrenci, **Basın İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, s.76.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.204-205.

⁷⁶³ Eyrenci, **Basın İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, s.74.; Gökçek Karaca, **Fazla Çalışma**, s.4.

⁷⁶⁴ Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.84.; Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s.319-320.; Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.86.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.309.; Eyrenci, **Basın İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, s.76.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.205.; Gökçe, **a.g.e.**, s.57.; Arıcı, **a.g.e.**, s.55.

⁷⁶⁵ Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.205.

⁷⁶⁶ Bkz. Türkiye Gazeteciler Sendikası ile Hürriyet Gazetesi arasında imzalanan 12. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, <https://tgs.org.tr/hurriyet-gazetecilik-ve-matbaacilik-12-donem-toplu-is-sozlesmesi/>, E.T.:22 Ağustos 2019.

günlük çalışma sürelerini düzenleyerek haftalık çalışma süresini dolaylı olarak belirlemiş olmaktadır⁷⁶⁷.

Gazetecinin haftalık ve günlük çalışma sürelerini belirleyen ve sınırlayan Basın İş Kanunu hükümleri nispi emredici nitelikte olduğundan, öngörülen sürelerin gazeteci lehine azaltılabilmesi mümkünken⁷⁶⁸; söz konusu sürelerin üzerinde günlük veya haftalık çalışma sürelerinin kararlaştırılması mümkün değildir⁷⁶⁹.

Yine aynı şekilde, gazetecilerin çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatlerinin tarafların kendi aralarında anlaşarak iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümler ile belirlenebilmesi mümkündür. Buna karşılık iş sözleşmesinde buna ilişkin bir belirlemenin yapılmamış olması halinde, işverenin yönetim hakkına bağlı olarak çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatlerini belirleme hak ve yetkisi bulunmaktadır⁷⁷⁰.

4.1.4.Ara Dinlenmesi

Çalışanlara günlük çalışma sürelerinin içinde, zorunlu gereksinimlerini gidermeleri için verilen dinlenme sürelerine ara dinlenmesi denir. Ara dinlenmesi çalışanlara günlük çalışma süreleri içinde uygun bir zamanda tanınması gereken ve çalışma sürelerinden sayılmayan serbest zamandır⁷⁷¹. Bu sebeple bir çalışanın ara dinlenmesi sağlığı bakımından da önem arz etmektedir⁷⁷².

Basın İş Kanunu'nda, İş Kanunu'nda olduğu gibi bir ara dinlenmesi düzenlenmesine yer verilmiş değildir. Söz konusu düzenlemenin Basın İş Kanunu'nda düzenlenmemiş olması gazetecilerin ara dinlenmesi hakkı olmadığı

⁷⁶⁷ Eyrenci, **Basın İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, s.75.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.204.

⁷⁶⁸ Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.204.; Eyrenci, **Basın İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, s.76.; Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.83.

⁷⁶⁹ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.253.

⁷⁷⁰ Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.86.

⁷⁷¹ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.267.; Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, s.1999.

⁷⁷² Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**, s.1998-1999.

anlamını taşımaz. Zira bir gazetecinin günlük çalışmasını aralıksız olarak yerine getirmesi insanın doğasına aykırıdır⁷⁷³.

Basın İş Kanunu'ndaki gazetecilerin ara dinlenmesi hakkına ilişkin kanun boşluğunun hangi kanun hükümleri uyarınca doldurulması gerektiğine ilişkin doktrinde görüş birliği bulunmamaktadır. İleri sürülen ilk görüşe göre⁷⁷⁴, söz konusu boşluğun İş Kanunu hükümleri ile doldurulması gerekmektedir. Bu görüşe göre, gazeteciye günlük çalışma süresi ile doğru orantılı olarak artacak şekilde, çalışma süresinin ortalama bir zamanında çalışılan yerin gelenekleri ve işin gereklerine göre ayarlanmak suretiyle ara dinlenmesi verilmelidir. Ara dinlenmesi kural olarak aralıksız şekilde ve günde en az on beş dakika olarak verilmelidir. Buna karşılık günde sekiz saat çalışan bir gazetecinin ara dinlenmesi en az bir saat olmalıdır. Ancak doktrindeki ağırlıklı görüşe göre İş Kanunu diğer iş kanunlarına göre genel kanun niteliğinde olmadığından, bu görüşün isabetli olmadığı görüşündeyim.

Kanımızca daha isabetli bulunan bir diğer görüşe göre ise⁷⁷⁵, söz konusu boşluğun doldurulmasında uygulanması gereken kanun Öğle Dinlenmesi Kanunu'dur. Öğle Dinlenmesi Kanunu'nun 4. maddesinde İş Kanunu'na tabi bulunan işyerlerinde çalışan işçilerin ara dinlenmelerinin İş Kanunu hükümlerine tabi olduğu, bu kanunun kapsamı dışında çalışanlar için ise Öğle Dinlenmesi Kanunu hükümlerinin uygulanması gerektiği düzenlenmiştir. Öğle Dinlenmesi Kanunu'nun söz konusu düzenlemesine göre Basın İş Kanunu'na tabi gazeteciler için de bu hükümler uygulanacaktır. Buna göre, gazetecilere bir saat ara dinlenmesi verilmesi zorunludur. Bir saatlik ara dinlenme süresi azaltılamaz. Buna karşılık tarafların kendi aralarında anlaşarak iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmelerine koyacakları hükümlerle bu sürenin gazeteci lehine arttırılması ise mümkündür⁷⁷⁶.

Buna karşılık ara dinlenmesinin kesintisiz verilip verilemeyeceği veya ara dinlenmesinin tüm gazetecilere aynı anda kullandırılıp kullandırılmayacağı

⁷⁷³ Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.88.; Tulukçu, **a.g.e.**, s.408.

⁷⁷⁴ Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.88.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.205-206.

⁷⁷⁵ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.267-268.; Tulukçu, **a.g.e.**, s.408.

⁷⁷⁶ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.268.

noktasında Öğle Dinlenmesi Kanunu'nda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle ara dinlenmesinin kesintisiz olarak verilir verilmeyeceği veya tüm gazete çalışanlarına aynı anda kullandırılıp kullandırılmayacağı konularını tarafların iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile belirleyebilmeleri mümkündür. Böyle bir belirleme yapılmamış ise, ara dinlenmelerinin başlangıç ve bitiş zamanını işverenin yönetim hak ve yetkisine dayanarak belirleyebileceği kanısındayım.

Ara dinlenme süresi günlük çalışma sürelerine dahil değildir. Bu sebeple ara dinlenmesinde geçen süreler gazeteciye ücret kazanma hakkı sağlamaz⁷⁷⁷. Ancak bu kuralın da aksine düzenlemelerin iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilmesi önünde herhangi bir engel bulunmamaktadır. Bu gibi bir anlaşmanın yapıldığı hallerde, gazetecinin bu süre için ücret talep edebilme hakkı bulunmaktadır.

Ara dinlenmesinin amacı gazetecilerin dinlenmesini sağlamaktır. Bu sebeple gazetecinin ara dinlenmesi sırasında çalışma zorunluluğu bulunmamaktadır. Ara dinlenmesi süresi içerisinde gazeteci serbest olup, söz konusu süreyi işyerinde geçirmesi de gerekmez. Gazetecinin ara dinlenmesi sırasında çalıştırılması durumunda, günlük çalışma süreleri aşılmış ise ara dinlenme sırasında yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmelidir⁷⁷⁸.

4.2.Gazetecinin Fazla Çalışma Yapması

4.2.1.Genel Olarak

Daha önce de belirtildiği üzere, gazetecilik mesleği niteliği gereği kanuni çalışma süreleri içerisinde ifa edilmeye uygun değildir. Bu anlamda gazetecilik mesleği esnek çalışma saatlerini de beraberinde getirmektedir. Gazeteciler bazı hallerde oldukça yoğun çalışabilmektedirler⁷⁷⁹. Günlük gazete ve haber ajanslarında, gazete ve haberleri yetiştirebilmek veya güncel olayları takip edebilmeleri için kimi

⁷⁷⁷ Y9HD 14.09.2009, 2009/2319 E. 2009/22546 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:14 Aralık 2018.; Y9HD 17.11.2008, 2007/35281 E. 2008/30985 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:14 Aralık 2018.

⁷⁷⁸ Göktaş, **İzin ve Dinlenme Süreleri**, s.89.

⁷⁷⁹ Uçum/Karataş, **a.g.m.**, s.587.; Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s.310.

hallerde tam gün dahi çalışılabilmektedir. Yine aynı şekilde günlük gazetelerde haftanın her günü yayın yapılması sebebiyle normal çalışma sürelerinin çok üzerinde çalışılmak durumunda kalınabilmektedir⁷⁸⁰.

Basın İş Kanunu'nda öngörülen gündüz veya gece dönemlerindeki günlük çalışma sürelerinin üzerinde veya ulusal bayram, genel tatiller ve hafta tatilinde gazetecinin çalıştırılması, Basın İş Kanunu'na göre fazla çalışmalardır (BİK m. ek 1/2). Buna karşılık Basın İş Kanunu'nda "*fazla çalışma*" kavramı yerine "*fazla saatlerde çalışma*" kavramı kullanılmaktadır. Söz konusu hükümde yer alan fazla saatlerde çalışma kavramının İş Kanunu'ndaki fazla sürelerle çalışma kavramı ile karıştırılmaması gerekmektedir⁷⁸¹.

Basın İş Kanunu'nda üç hal için fazla çalışma öngörülmüştür. Bunlar normal günlük çalışma süresi olan sekiz saatin üzerindeki çalışmalar, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmalar ve hafta tatilinde yapılan çalışmalardır.

Söz konusu düzenlemeden de anlaşılacağı üzere, Basın İş Kanunu bakımından fazla çalışmalar için günlük çalışma süresi esas alınarak, günde sekiz saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. Buna göre gazetecinin fazla çalışma ücreti isteyebilmesi için günlük sekiz saatin üzerinde bir çalışmada bulunmuş olması gerekli ve yeterlidir. Bunun için ayrıca haftalık belli bir saatin üzerinde çalışılmış olması gerekmez⁷⁸².

Tarafların kendi aralarında anlaşarak iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmelerine koyacakları hüküm ile günlük sekiz saat olan çalışma süresini azaltmaları örneğin günlük çalışma süresinin altı saat olarak belirlemeleri halinde, fazla çalışma süresinin ne şekilde belirleneceğine dair Basın İş Kanunu veya Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan açık bir düzenleme yer almamaktadır. Bu konuya ilişkin doktrinde de görüş birliği bulunmamaktadır. Doktrinde yer alan bir görüşe

⁷⁸⁰ Y9HD 03.03.2003, 2003/1375 E. 2003/2718 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.

⁷⁸¹ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.254.; Efe Yamakoğlu, **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**, Kazancı Hukuk Yayınevi, İstanbul, 2011, s.159.

⁷⁸² Öner Eyrenci, **Basın İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, s.77.; Uçum/Karataş, **a.g.m.**, s.585-586.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.308.; Muhittin Astarlı, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara, 2008, s.247.; Y9HD 09.02.1999, 1998/19675 E. 1999/1806 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:14 Aralık 2018.

göre⁷⁸³, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmelerinde günlük çalışma süresinin kanuni çalışma süresinin altında belirlenmesi halinde, sözleşme ile belirlenen süreyi aşan, ancak kanuni süreyi aşmayan süreler fazla çalışma sayılmaz. Yargıtay uygulaması da bu doğrultudadır⁷⁸⁴. Ancak tarafların sözleşmede belirlenen süreyi aşan ve fakat kanuni süreyi aşmayan sürelerle çalışılması hali için de bu süreleri fazla çalışma olarak belirleyebilmeleri mümkündür⁷⁸⁵.

Buna karşılık doktrinde yer alan bir diğer görüşe göre ise⁷⁸⁶, Basın İş Kanunu'nda yer alan bu boşluğun İş Kanunu hükümleri ile doldurulması gerekmektedir. Söz konusu İş Kanunu hükmüne göre, tarafların iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırdıkları iş süresi ile Basın İş Kanunu'nun belirlediği günlük iş süresi arasında yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma sayılmalıdır. Buna göre gazeteciye yapılan her bir fazla çalışma saati için verilecek ücret normal çalışma saat ücretinin yüzde yirmi beş fazlası olacaktır (İş K. m.41). Ancak daha önce de belirtildiği üzere doktrindeki baskın görüşe göre İş Kanunu diğer iş kanunlarına göre genel nitelikte kanun olmadığından bu görüşün isabetli olduğu söylenemeyecektir.

Basın İş Kanunu'nda, İş Kanunu'ndan farklı olarak, fazla çalışma sürelerine ilişkin yıllık bir üst sınır getirilmemiş, yalnızca fazla çalışmanın günlük üç saati geçemeyeceği kuralına yer verilmiştir (BİK ek m.1/son). Bu düzenlemeye rağmen gazetecinin üç saati aşan fazla çalışma yapması halinde, yapılan tüm fazla çalışmaya ilişkin ücret hakkı doğacaktır⁷⁸⁷. Söz konusu sınırlama günlük kanuni çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmalar bakımından uygulama alanı bulacaktır. Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinde yapılan çalışmalar bakımından üç saatlik sınırlama uygulama alanı bulamaz⁷⁸⁸.

Gazetecinin yaptığı fazla çalışmanın ara dinlenmesi ve günlük çalışma saati göz önünde bulundurularak belirlenmesi gerekmektedir. Günlük üç saatlik

⁷⁸³ Eyrenci, **Basın İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, s.77.; Uçum/Karataş, **a.g.m.**, s.586.; Astarlı, **a.g.e.**, s.247.

⁷⁸⁴ Y9HD 07.02.1984, 1984/58 E. 1984/1044 K., İskender Demirci, **a.g.e.**, s.44.

⁷⁸⁵ Tuncay, **a.g.e.**, s.54.; Atılgan, **Gazetecilerin Yasal Hakları**, s.84.

⁷⁸⁶ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.255.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.208.

⁷⁸⁷ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.308.; İskender Demirci, **a.g.e.**, s.44-45.; Eyrenci, **Basın İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, s.78.

⁷⁸⁸ Astarlı, **a.g.e.**, s.248.; Özek, **a.g.m.**, s.75.; Gökçek Karaca, **Fazla Çalışma**, s.6.

sınırlamayı aşacak şekilde ara verilmeksizin örneğin on saat çalışılması hayatın olağan akışına aykırılık teşkil edecektir. Bu sebeple fazla çalışmanın hesabında günlük ara dinlenme sürelerinin indirilmesi gerekir⁷⁸⁹.

Ulusal bayram ve genel tatillerde yapılan çalışmalar, kanuni çalışma süresi olan sekiz saatlik süreyi geçse de geçmese de, çalışma süresi ne olursa olsun fazla çalışma sayılır⁷⁹⁰. Bunun yanında hafta tatilinde çalışılması halinde de çalışılan her bir saatin fazla çalışma olarak kabul edilmesi gerekmektedir⁷⁹¹. Bu gibi hallerde gazeteci hem fazla çalışma ücretine hem de hafta tatili ücretine hak kazanır⁷⁹².

İş Kanunu'nda olduğu gibi⁷⁹³ yılda en fazla ne kadar süre fazla çalışma yapılabileceğine ilişkin açık bir düzenleme, Basın İş Kanunu'nda bulunmamaktadır. Ancak tarafların iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile yılda en fazla ne kadar fazla çalışma yapılabileceğine ilişkin süre belirleyebilmeleri mümkündür.

Basın İş Kanunu'nda fazla çalışmalar için ayrıca gazetecinin onayının alınmasına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşılık Türk Borçlar Kanunu'nda fazla çalışma için işçinin onayının alınması gerektiği düzenlenmiştir. Basın İş Kanunu'nda yer alan söz konusu boşluğun Türk Borçlar Kanunu hükmü ile doldurulması gerekmektedir⁷⁹⁴. Türk Borçlar Kanunu'nda fazla çalışmaya ilişkin işçinin onayının alınması zorunluluğuna istisna getirilmektedir. Söz konusu istisnaya göre, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin ifa edilmesi zorunluluğu doğar, işçi de işi görebilecek durumda bulunur ve aynı zamanda iş görmeden kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı bulunursa, işçinin fazla çalışmayı yerine getirmesi zorunludur (TBK m.398/1). Gazetecilik mesleğinin

⁷⁸⁹ Y9HD 04.03.1982, 1982/1237 E. 1982/2262 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:23 Aralık 2018.; Y9HD 20.12.2002, 2002/7896 E. 2002/21874 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.323.

⁷⁹⁰ Özek, **a.g.m.**, s.75.; Y9HD 22.05.2001, 2001/3073 E. 2001/8684 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.

⁷⁹¹ Gökçek Karaca, **Fazla Çalışma**, s.6-7.

⁷⁹² YİBBGK 27.05.1958, 1957/15 E. 1958/5 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:23 Aralık 2018.

⁷⁹³ İş Kanunu'nda yılda en fazla 270 saatlik fazla çalışma yapılabileceği kuralı düzenlenmiştir.

⁷⁹⁴ Mollamahmutoğlu/Astarlı, **a.g.m.**, s.601.; Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.257.

niteliği ve kamuyu bilgilendirme amacı göz önüne alındığında, söz konusu istisnanın gazeteciler bakımından da uygulama alanı bulabileceğini söylemek mümkündür⁷⁹⁵.

Gazetecinin fazla çalışma yapıp yapmayacağı ve yapılacak olan fazla çalışmanın süresi işveren tarafından belirlenir. Buna karşılık işverenin fazla çalışma yapılması konusunda talep hakkı, dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanılmalıdır⁷⁹⁶. Doktrinde yer alan bir görüşe göre⁷⁹⁷, gazetecinin kendiliğinden fazla çalışma yapması mümkün değildir. Diğer bir görüşe göre ise⁷⁹⁸, gazetecinin fazla çalışma ücretine hak kazanabilmesi için işverenin bu konuda herhangi bir talimatının bulunması gerekmez. Hatta işverenin yapılan fazla çalışmadan haberinin olmaması halinde dahi gazeteci fazla çalışma ücretine hak kazanacaktır. Zira gazetecinin gerçekleştirdiği fazla çalışmalar gazetecilik mesleğinin niteliği gereği gerçekleştirilmektedir.

Daha önce de belirtildiği üzere, Pazar gününden başka bir gün hafta tatili verilen gazetecinin Pazar günü yapmış olduğu çalışma fazla çalışma olarak nitelendirilemez (BİK ek m.1/3). Örneğin, her hafta Pazar günü çalışan ve Çarşamba günü hafta tatili yapan gazetecinin, günlük çalışma süresinin aşılması koşuluyla Pazar günü çalışmış olması sebebiyle fazla çalışma talep edebilmesi mümkün değildir⁷⁹⁹.

Yargıtay'a göre, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yahut hafta tatilinde çalışan gazetecinin işyerinde bulunduğu tüm sürenin değil; ara dinlenmesi sürelerinin düşülerek kalan sürenin fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerekmektedir⁸⁰⁰.

4.2.2.Fazla Çalışmanın Karşılığı Olan Ücret Ve İfası

Her bir saat fazla çalışma karşılığında gazeteciye verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli fazlasıdır (BİK ek m.1/4).

⁷⁹⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı, **a.g.m.**, s.604.

⁷⁹⁶ Astarlı, **a.g.e.**, s.248.

⁷⁹⁷ Eyrenci, **Basın İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, s.79.; Gökçek Karaca, **Fazla Çalışma**, s.5.

⁷⁹⁸ Gökçe, **a.g.e.**, s.58.; Yamakoğlu, **a.g.e.**, s.159.

⁷⁹⁹ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.257.

⁸⁰⁰ Y9HD 20.12.2002, 2002/7896 E. 2002/21874 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.322-323.

Ancak fazla çalışmaların saat 24:00'dan sonrasına denk gelen saatlerinde ücret bir kat fazlasıyla, yani iki katıyla ödenir. Basın İş Kanunu'nda öngörülen oranların, tarafların aralarında anlaşarak iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerle arttırılabilmesi mümkündür⁸⁰¹. Hatta ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılacak çalışmalar bakımından ödenecek fazla çalışma ücreti için de söz konusu oranların bu şekilde arttırılması mümkündür. Nitekim uygulamada da bu tür hükümlerin toplu iş sözleşmelerine konulduğu görülmektedir⁸⁰².

İş Kanunu'nda yer verildiği gibi fazla çalışma karşılığı olarak serbest zaman kullanma imkânı Basın İş Kanunu'nda düzenlenmiş değildir. Buna karşılık Türk Borçlar Kanunu'nda yapılan fazla çalışmalar için, işçinin rızasının alınması koşuluyla serbest zaman kullandırılabilmesi düzenlemesine yer verilmiştir (TBK m.402/2). Söz konusu boşluğun Türk Borçlar Kanunu hükmüne göre doldurulması gerekmektedir⁸⁰³.

Tarafların, fazla çalışma süresine ilişkin kanuni sınır olan günde üç saati geçmemek koşuluyla, iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmelerine koyacakları hüküm ile gazetecinin ücretine fazla çalışma ücretinin dahil olduğunu kararlaştırabilmeleri mümkündür⁸⁰⁴. Görüldüğü üzere, böyle bir anlaşmanın yapıldığı hallerde gazeteci ayrıca fazla çalışma ücreti için talepte bulunamaz⁸⁰⁵. Buna karşılık, Yargıtay vermiş olduğu kararlarda fazla çalışmaların ücrete dahil olduğunun taraflarca kararlaştırıldığı hallerde, gazetecinin 4857 Sayılı İş Kanunu'nda öngörülen

⁸⁰¹ Tuncay, **a.g.e.**, s.54.; Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.85.; Eyrenci, **Basın İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, s.78.; Çiçek Usta, **a.g.e.**, s.69.

⁸⁰² Bkz. Türkiye Gazeteciler Sendikası ile Anadolu Ajansı arasında imzalanan 24. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, <https://tgs.org.tr/anadolu-ajansi-24-donem-tis-2010-2012/>, E.T.:22 Ağustos 2019.

⁸⁰³ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.258.

⁸⁰⁴ Y9HD 14.11.2006, 2006/26395 E. 2006/30050 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 18.02.2003, 2003/725 E. 2003/1816 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.322.; Y9HD 20.11.2007, 2007/26362 E. 2007/34664 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 22.12.2005, 2005/16467 E. 2005/40596 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 26.11.2002, 2002/9854 E. 2002/22304 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.324.; Y9HD 13.02.2001, 2000/17440 E. 2001/2151 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 14.12.2004, 2004/24601 E. 2004/27754 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 02.03.2005, 2004/17484 E. 2005/6575 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 05.07.2005, 2004/31714 E. 2005/23784 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 14.09.2015, 2014/12824 E. 2015/25388 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 12.05.2015, 2014/3662 E. 2015/17389 K. (çevrimiçi) Çalışma ve Toplum, E.T.:14 Aralık 2018.

⁸⁰⁵ Y9HD 29.01.2002, 2001/15518 E. 2002/1624 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:23 Aralık 2018.

yıllık 270 saatlik sınırın aşarak çalıştırılması halinde, gazeteciye ayrıca fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerektiğine hükmetmektedir⁸⁰⁶.

Fazla çalışma saatlerinin hesabında, yarım saatten kısa süreler yarım saat; yarım saatten fazla olan süreler ise bir saat olarak sayılır (BİK ek m.1/6).

Ücretin günlük, haftalık veya aylık olarak belirlenmiş olması halinde, fazla çalışma ücretinin hesaplanması için öncelikle gazetecinin saat başına düşen ücretinin bulunması gerekmektedir. Bulunan bir saatlik ücretin yüzde elli oranında arttırılması ile fazla çalışma ücreti saatlik olarak belirlenmiş olur⁸⁰⁷.

Ücretini parça başına veya yapılan iş ile orantılı olarak alan gazetecilerin fazla çalışma yapmaları halinde, söz konusu fazla çalışma saatlerine karşılık gelen ücretleri de aynı esasa tabi olarak hesaplanır (BİK ek m.1/7). Buna göre, parça başına veya yapılan işin ücreti esas alınmak suretiyle, söz konusu iş için çalışılan saate göre, saat ücreti belirlenir ve söz konusu saat ücreti yüzde elli arttırılarak hesaplama yapılır⁸⁰⁸.

Fazla çalışma ücretleri, gazetecinin fazla çalışılan döneme ait ücreti esas alınarak hesaplanmalıdır⁸⁰⁹. Fazla çalışmalar gazetecinin son ücreti üzerinden hesaplanamaz⁸¹⁰. Fazla çalışmanın yapıldığı döneme ilişkin gazetecinin ücretinin tam olarak belirlenememesi halinde ortalama bir ücret belirlenerek ödenmelidir⁸¹¹.

Fazla çalışmalara ilişkin ücretin, fazla çalışma yapılan ayı izleyen ayın ücreti ile birlikte peşin olarak ödenmesi gerekir⁸¹². Basın İş Kanunu'nun ek 1. maddesinin 8. fıkrasında öngörülen fazla çalışma ücretinin zamanında ödenmemesine hali için öngörülen her geçen gün için yüzde beş fazlası ile ödemeye ilişkin ikinci cümle

⁸⁰⁶ Y9HD 31.05.2012, 2012/15955 E. 2012/19154 K., Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.259.; Y9HD 13.07.2011, 2009/32873 E. 2011/23974 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 18.01.2016, 2016/34861 E. 2016/882 K., Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.259.

⁸⁰⁷ YHGK 16.11.2005, 2005/9-629 E. 2005/631 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.

⁸⁰⁸ Eyrenci, **Basın İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, s.79.

⁸⁰⁹ Eyrenci, **Basın İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, s.81.

⁸¹⁰ Y9HD 18.01.2006, 2005/17358 E. 2006/392 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 27.11.2006, 2006/12190 E. 2006/31035 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 24.09.1997, 1997/12182 E. 1997/16252 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.337.

⁸¹¹ Y9HD 24.01.1991, 1990/9620 E. 1991/517 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:23 Aralık 2018.

⁸¹² Oğuzman, **a.g.m.**, s.872.; Astarlı, **a.g.e.**, s.249.; Çiçek Usta, **a.g.e.**, s.90-91.

hükmü Anayasa Mahkemesi'nin 19.09.2019 tarihli kararı ile Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edilmiştir⁸¹³. Anayasa Mahkemesi söz konusu iptal kararını, yüzde beş fazla ödemenin basın işletme ve teşebbüslerini ekonomik açıdan etkileyebileceği, basın işletmelerinin teşebbüs özgürlüğünün bulunduğu, devletin işletme ve teşebbüsler ile işçiler arasındaki dengeyi korumakla yükümlü olduğu, ayrıca farklı iş kanunlarına tabi olarak çalışan işçiler bakımından farklı koruma hükümlerinin getirilmiş olmasının eşitlik ilkesini ihlal ettiği gerekçeleri ile vermiştir. Anayasa Mahkemesi'nin bu iptal kararı her açıdan son derece tartışılabilir niteliktedir. Kaldı ki Anayasa Mahkemesi iptal kararını oyçokluğu ile vermiş olup, dört üyenin haksız sayılamayacak gerekçelerle karşı oyu bulunmaktadır⁸¹⁴⁸¹⁵⁸¹⁶⁸¹⁷.

⁸¹³ AYM 19.09.2019 T. 2019/48 E. 2019/74 K. sayılı kararı, RG Yayın Tarihi:19.11.2019 Sayı:30953.

⁸¹⁴ Karşı Oy Yazısı : “Kural, fazla çalışma ücretinin zamanında ödenmemesi şartına bağlı olarak uygulanma imkânına sahiptir. Fazla çalışma ücretinin zamanında ödenmesi halinde kuralın öngördüğü yaptırım uygulanmayacaktır. Gazetecilerin haber alma, verme, basma ve yayma gibi demokratik toplum düzeninin inşasında ve sürekliliğinin sağlanmasında hayati öneme sahip işlevleri yerine getiren bir mesleğe mensup olduklarını düşündüğümüzde çalışma şartları ve ücretlerle ilgili konularda diğer çalışanlardan daha ayrıcalıklı bir muameleye tabi tutulmalarının haklı bir nedene dayandığını söyleyebiliriz.

Gazetecinin basın ve ifade özgürlüğü için oynadığı önemli rolden kaynaklanan sahip oldukları hakların gazete işverenin girişim ve çalışma özgürlüğünü ölçüsüz bir şekilde sınırlandırdığı söylenemez. Her şeyden önce gazete işvereni çoğu durumda büyük bir holding veya gruptur ve gazeteciye göre iktisaden çok daha güçlü bir konumdadır. Öngörü sahibi basiretli bir tacir olarak gazete işvereni gazetecinin fazla çalışma ücretini gününde ödememesinin kendisine ne gibi mali külfetler yükleyeceğinin farkında olması gerekir. Gazetecinin emeği karşılığında hak ettiği fazla çalışma ücretini, gazete işverenin, örneğin bir yıl gibi uzun bir süre ödememesinin mali boyutunu hesap etmesi ve ona göre teşebbüsü için gerekli tedbirleri alması beklenir. Böyle bir öngöründe bulunmayarak işletmesini zora sokması tamamen kendi hatasından kaynaklanacaktır. Sonuç olarak, itiraz konusu kuralın çalışma hürriyetine ölçüsüz bir müdahalede bulunmadığı kanaatiyle karara katılmıyorum.”

⁸¹⁵ Karşı Oy Yazısı : “5953 sayılı Kanun’un 14. ve ek 1. maddeleri (ki bunlardan sadece ek 1. madde uygulanacak kural olarak kabul edilmiştir) 1952 yılından bu yana 67 yıldır yürürlükte olup, gazetecinin hukukunu korumak suretiyle basın özgürlüğünün gerçekleşmesine büyük katkı yapmıştır. Edimini zamanında yerine getiren (gazetecinin özlük haklarını -başvurunun somutunda fazla çalışma ücretini- gecikmeksizin ödeyen) gazete işvereni yönünden herhangi bir ek tazminat ödeme yükümlülüğü söz konusu değildir. Öte yandan, bu edimin bir yıl sonra yerine getirilmesi halinde, işverence ödenecek tutarın (tazminatın) yıllık yüzde 1825 oranına ulaşacağı, bunun da ölçüsüz olduğu savı da yerinde görülemez. Bilakis, Yargıtay’ın uygulamada Borçlar Kanununun ilgili hükümlerinden yararlanarak, yüksek tazminat tutarlarından hakkaniyet indirimi yapması ve bunu bir İçtihadı Birleştirme Kararıyla ortaya koyması uygulama yönünden de herhangi bir sorun çıkmadığını ortaya koyucu mahiyettedir. Anayasa Mahkemesinin yukarıda işaret edilen iki kararındaki gerekçeler dikkate

alındığında, kural ölçülülük ilkesine aykırı düşmediği gibi, kuralla teşebbüs ve çalışma özgürlüğüne herhangi bir müdahalede bulunulduğu da kabul edilemez.

Açıklanan nedenlerle, kuralın Anayasa'ya aykırı bir yönü bulunmadığından; iptal isteminin reddi gerektiği kanaatine ulaştığımdan; çoğunluğun aksi yöndeki kararına katılmıyorum.”

⁸¹⁶ Karşı Oy Yazısı : “Eşitlik ilkesinin amacı, aynı durumda bulunan kişilerin yasalar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak yasa karşısında eşitliğin çiğnenmesi yasaklanmıştır. Yasa önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez.

İptali istenen kuralla gazetecilere, zamanında ödenmeyen fazla çalışma ücreti açısından diğer çalışanlara tanınmayan lehe düzenlemeler getirilmiştir. Buna ilişkin olarak yasama belgelerinde, basında mevcut bir huzursuzluğun çözümüyle işçi ve memur statüsünden farklı çalışma koşullarına tâbi gazetecileri korumanın amaçlandığı ifade edilmiştir. Basın İş Kanunu kapsamında çalışanların, yaptıkları iş gözetilerek İş Kanunu'na tâbi olanlardan farklı yasal düzenlemelere konu edilmeleri mümkündür. Bu iki grup, aynı hukuki statüde bulunmadıklarından itiraz gerekçelerinde öne sürülen karşılaştırmaya elverişli değildir. Bu nedenle düzenlemelerin Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırı bir yönü görülmemiştir.

İptali istenen kuralda yer alan ‘her geçen gün için %5 fazlasıyla’ ibaresi nedeniyle, fazla çalışma olarak zamanında ödenmeyen meblağın kısa zamanda yüksek miktarlara ulaşabildiği anlaşılmaktadır. Çalışma koşulları bakımından işçilerden farklı bir konumda olan ve kamuoyunu doğru bilgilendirme görevleri bulunan gazetecileri işveren karşısında korumak amacıyla getirildiği anlaşılan itiraz konusu kuralla, gazetecilerin fazla çalışma ücretlerinin zamanında ödenmesine,” “gecikme halinde ise belli miktarda ilave yapılarak tahsiline imkân sağlanmıştır. Fazla çalışma ücretinin yüzde beş fazlasıyla ödenmesine ilişkin bu kuralın, ‘gününde’ ödenmeme koşuluna bağlı olarak uygulanabilir olduğu açıktır. Ayrıca, bu düzenlemenin basın özgürlüğü yönünden önemli bir işlev gördüğü de yadsınamaz. Gazetecinin görevinin haber alma, verme, basma ve yayma gibi kamu düzenini yakından ilgilendiren niteliği de göz önüne alındığında kuraldaki müdahalenin orantısız olduğu söylenemez.

Basın mensuplarının yaptıkları işin özelliği nedeniyle basın çalışanlarını ödenmeyen ücretleri konusunda korumaya yönelik düzenlemenin Anayasaya aykırı bir yönü bulunmamaktadır.

Açıklanan nedenlerle, kuralın Anayasa'nın 2., 10., 13. ve 48. maddelerine aykırı olmadığı sonucuna varıldığından, çoğunluğun kuralın iptali yönündeki kararına katılmamıştır.”

⁸¹⁷ Karşı Oy Yazısı : “Gazetecilerin iş ilişkilerinin özel bir kanun ile düzenlenmesi ve özel olarak korunması gazetecilik mesleğinin demokratik toplum yönünden taşıdığı önemden kaynaklanmakta olup bu tür düzenlemeler basın özgürlüğünün korunmasına da hizmet etmektedir. Gazetecilik mesleğinin özelliği nedeniyle diğer çalışanlardan farklı olarak getirilen özel düzenlemelerden birisi de yüzde beş fazla ödeme kuralıdır. Diğer işkollarına göre farklı çalışma tarzı ve demokratik bir toplumda sahip olduğu önemli rol nedeniyle gazetecilerin ücret alacağının teminat altına alınması amacıyla birtakım özel düzenlemeler yapılması kanun koyucunun takdirindedir. Bu bağlamda gazetecilerin ücretinin zamanında ödenmesini sağlamaya yönelik yüzde beş fazla ödeme kuralının Anayasa'nın 2. maddesinde düzenlenen hukuk devleti ilkesine aykırı bir yönü bulunmamaktadır.

Bunun yanı sıra Anayasa Mahkemesi kararlarında vurgulandığı üzere Anayasa'nın 10. maddesinde belirtilen kanun önünde eşitlik ilkesi hukuksal durumları aynı olanlar için söz” “konusudur. Bu ilke ile eylemli değil hukuksal eşitlik öngörülmüştür. Eşitlik ilkesinin amacı aynı durumda bulunan kişilerin kanunlar karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Bu ilkeyle, aynı durumda bulunan kimi kişi ve topluluklara ayrı kurallar uygulanarak kanun karşısında eşitliğin ihlali yasaklanmıştır. Kanun önünde eşitlik, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmez. Durumlarındaki özellikler, kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebilir. Aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmez.

Karşı oylarda da belirtildiği üzere, gazeteciler çalışma koşulları bakımından İş Kanunu'na tabi olarak çalışan işçilerden farklı bir konumdadır. Gazeteciler üstlendikleri misyon gereği kamuoyunu doğru bilgilendirmeyi amaçlamaktadır. Bu anlamda gazeteciler basın özgürlüğü bakımından en önemli süjesidir. Gazeteciler aynı zamanda birer emekçi olduğundan, kanunun belirlemiş olduğu çalışma saatlerinin üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalara karşılık ücret bakımından ayrıca korunmaktadır. Bu anlamda kamuoyunu bilgilendirme amacıyla iş gören gazeteciler için farklı koruma hükümlerinin öngörülmüş olması kanımızca Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesine aykırı olmamalıdır. Zira bu hükümler gazeteciyi ekonomik açıdan işveren karşısında korumak amacıyla getirilmiştir. Kaldı ki, söz konusu kuralın uygulanabilmesi için her şeyden önce gazetecinin fazla çalışma yapması gerekmekte ve yapılan fazla çalışmaya ilişkin ücretin fazla çalışmaların yapıldığı ayı izleyen zaman dilimine kadar peşin olarak ödenmemesi gerekir. İşverenin üzerine düşen fazla çalışmaya ilişkin ücreti zamanında ifa etmesi halinde böyle bir yaptırımdan söz edilemeyecektir. Günümüzde basın işletmeleri ve işverenleri çoğunlukla holding veya ekonomik açıdan güçlü şirketlerden oluşmaktadır. Basiretli bir tacir olarak basın işverenin fazla çalışma yapan gazetecinin hak etmiş olduğu ücreti zamanında ifa etmiş olması gerekmektedir. Uzunca süreler fazla çalışma ücretlerinin gününde ödenmemesi sonucunda oldukça yüksek miktarların ortaya çıkmasına işverenin kendi kusuru sebebiyet verecektir. Kanımızca bu durumda

İptali istenen kuralla gazetecilere, zamanında ödenmeyen fazla çalışma ücreti açısından farklı bir düzenleme öngörülmüştür. Bu düzenleme ile işçi ve memur statüsünden farklı çalışma koşullarına tâbi ve demokratik toplumun varlığında ve sürdürülmesinde önemli bir role sahip olan gazetecilerin korunmasının amaçlandığı anlaşılmaktadır. 5953 sayılı Kanun kapsamında çalışanların, yaptıkları iş gözetilerek 4857 sayılı İş Kanunu'na tâbi olanlardan farklı kanuni düzenlemelere konu edilmeleri mümkündür. Bu iki grup, aynı hukuki statüde bulunmadıklarından itiraz gerekçelerinde öne sürülen karşılaştırmaya elverişli değildir. Bu nedenle düzenlemenin Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırı bir yönü de bulunmamaktadır.

Ayrıca, Anayasa Mahkemesinin aynı kuralın iptali talebiyle yapılan başvuruya ilişkin olarak verdiği kararda (AYM, E.2005/28, K.2008/122) ifade ettiği üzere 'iptali istenen kuralda yer alan 'günlük yüzde beş fazlası' ibaresi nedeniyle, fazla çalışma ücreti olarak zamanında ödenmeyen meblağın yüksek miktarlara ulaşabildiği anlaşılmaktadır.' Ancak 'fazla çalışma ücretinin yüzde beş fazlasıyla ödenmesine ilişkin bu kuralın, 'zamanında' ödenmeme koşuluna bağlı olarak uygulanabilir olduğu açıktır. Ayrıca bu düzenlemelerin basın özgürlüğü yönünden önemli bir işlev gördüğü de yadsınamaz. Gazetecinin görevinin haber alma, verme, basma ve yayma gibi kamu düzenini yakından ilgilendiren niteliği de göz önüne alındığında' kuralın çalışma ve teşebbüs hürriyetine aykırı olduğu da söylenemez.

Açıklanan gerekçelerle itiraz konusu kural Anayasa'ya aykırı görülmediğinden iptal isteminin reddi gerektiği oyuyla çoğunluğun kararına katılmıyorum."

yapılması gereken tüm iş kanunlarının daha modern ve birbirine uyumlu bir hale getirilmesi için gerekli çalışmaların yapılmasıdır. Zira Basın İş Kanunu oldukça eski tarihli olup, günümüz çalışma koşullarına yeterince cevap veremediğinden Yargıtay kararları ile çözüm aranmakta ve hukuk bu anlamda zorlanmaktadır. Buna karşılık yeni ve modern bir kanunun henüz yürürlüğe koyulmamış olması, gazetecileri işverenlerine karşı koruyan hükümlerin Anayasa'ya aykırı olduğu şeklinde yorumlanmasına yol açamamalıdır.

Gazetecinin fazla çalışma yapmış olması halinde ödenmesi gereken fazla çalışma ücreti kazanılmış hak olup, bu ücret yerine gazeteciye izin kullandırılarak bu hakkın ortadan kaldırılabilmesi mümkün değildir⁸¹⁸.

Bunun yanında fazla çalışma ücretlerini gazeteciye ödemeyen veya belirlenen oranlardan daha düşük miktarda ödeyen işveren için, ödenmeyen fazla çalışma ücretleri tutarının veya eksik ödenen ücret tutarının beş katı tutarında idari para cezası öngörülmüştür (BİK ek m.3).

Fazla çalışma ücreti muacceliyet tarihinden itibaren başlamak üzere beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir (TBK m.147)⁸¹⁹.

4.2.3.Fazla Çalışmanın İspatı

Fazla çalışma yapıldığına ilişkin ispat yükü, bunu ileri süren gazeteciye aittir⁸²⁰. Buna karşılık ücretin ödendiğinin ispatı ise işverene aittir⁸²¹.

Fazla çalışma yapıldığının ispatı her türlü delille mümkündür. Buna karşılık tanık dinlenildiği hallerde, tanık anlatımları arasında bir tutarsızlık olması halinde

⁸¹⁸ Y9HD 04.12.1995, 1995/36026 E. 1995/65024 K., Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.213.

⁸¹⁹ Y9HD 28.11.1997, 1997/15416 E. 1997/1997 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.337.; Y9HD 12.09.1997, 1997/13852 E. 1997/15203 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.

⁸²⁰ Y9HD 27.02.2001, 2000/19409 E. 2001/3532 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 14.04.2008, 2007/14130 E. 2008/8314 K. (çevrimiçi) Legalbank, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 29.12.1998, 1998/15991 E. 1998/19301 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.333.; Y9HD 10.06.1998, 1998/8050 E. 1998/10241 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.335.

⁸²¹ Y9HD 05.06.1997, 1997/7628 E. 1997/11134 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.339.; Y9HD 23.05.1979, 1979/7545 E. 1975/8092 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.344.

tanık ifadelerine dayanılarak hüküm tesis edilemez⁸²². Bu gibi hallerde bilirkişi aracılığıyla işyerinde keşif yapılarak sonuca gidilmelidir⁸²³.

Fazla çalışmanın ispatına ilişkin Yargıtay'ın ilke kararı⁸²⁴ şu şekildedir :

“Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi norm kuramı uyarınca bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileti sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır. Bordroda fazla çalışma bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşımaması halinde işçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine, giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş olduktan tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir.”

“İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.”

Yargıtay, söz konusu ilkeyi gazetecinin fazla çalışma ücreti talebi ile ilgili olarak da uygulamaktadır⁸²⁵.

Yargıtay'a göre fazla çalışmaya ilişkin dinletilen tanıkların, işyerinde davacı ile aynı dönemde çalışmış ve işyerindeki çalışma düzenini bilebilecek kişiler olması gerekmektedir⁸²⁶. Buna karşılık işyerindeki çalışma düzenini gözlemleyebilecek komşu işyeri sahibi veya çalışanlarının da tanıklığına değer verilmektedir⁸²⁷. Bu

⁸²² Y9HD 08.09.2014, 2012/26531 E. 2014/25565 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:6 Ocak 2019.

⁸²³ Eyrenci, **Basın İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, s.80.

⁸²⁴ Y9HD 21.03.2008, 2008/939 E. 2008/5619 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.

⁸²⁵ Y9HD 14.11.2006, 2006/25785 E. 2006/30082 K. (çevrimiçi) Legalbank, E.T.:8 Aralık 2018.

⁸²⁶ Y7HD 01.10.2013, 2013/21061 E. 2013/15914 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 6 Ocak 2019.; Y9HD 17.05.2012, 2010/11978 E. 2012/ 17438 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 6 Ocak 2019.

⁸²⁷ Y9HD 30.06.2011, 2009/17822 E. 2011/19819 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:6 Ocak 2019.

kişiler dışındaki, özellikle işveren ile ihtilafı ve husumeti bulunan kişilerin tanıklığına itibar edilmemektedir⁸²⁸.

Yargıtay, işçiye bordronun imzalatılmaması ve fazla çalışmalara ilişkin tahakkukları içeren, her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka aracılığıyla yapılması halinde, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş ise, söz konusu ödemenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispat edilmesi gerektiğine hükmetmektedir⁸²⁹.

Buna karşılık Yargıtay'a göre, üst düzey mevkilerde görev alan çalışanlar için fazla çalışma ücreti talep edilemez⁸³⁰. Buna karşılık Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlarda⁸³¹, üst düzey yönetici olarak çalışan kişinin çalışma şekli ve saatleri bakımından o işyerinde talimat aldığı bir kişinin bulunması durumunda fazla çalışma ücretine hükmedilmesi gerektiğine işaret edilmiştir.

Yine aynı şekilde işverene karşı dava açmış kişilerin beyanları ile fazla çalışmaya ilişkin hüküm kurulamaz⁸³².

Yargıtay'ın yerleşik görüşüne göre, bir çalışanın uzun süreler boyunca her gün fazla çalışma yapması hayatın olağan akışına aykırı olup, bu gibi hallerde hesaplanan fazla çalışma süresinden hakkaniyet indirimi yapılması gerekir⁸³³.⁸³⁴

⁸²⁸ Y9HD 04.07.2011, 2009/46893 E. 2011/21834 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 6 Ocak 2019.

⁸²⁹ YHGK 14.11.2012, 2012/9-844 E. 2012/794 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:6 Ocak 2019.

⁸³⁰ Y9HD 21.03.2008, 2008/939 E. 2008/5619 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 05.11.1998, 1998/13251 E. 1998/15668 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; YHGK 15.03.2017, 2014/22-2421 E. 2017/508 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.

⁸³¹ Y9HD 21.03.2008, 2008/939 E. 2008/5619 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:21 Aralık 2019.; Y22HD 21.05.2018, 2017/13123 E. 2018/12532 K. (çevrimiçi) Corpus, E.T.:21 Aralık 2019.

⁸³² Y9HD 22.05.2001, 2001/3074 E. 2001/ 8684 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.

⁸³³ Y9HD 28.04.2005, 2004/24398 E. 2005/14779 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 09.12.2004, 2004/11620 E. 2004/27020 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 21.03.2008, 2008/939 E. 2008/5619 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 11.01.2005, 2004/14117 E. 2005/458 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 15.01.2001, 2000/15370 E. 2001/14 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 04.04.2001, 2001/5645 E. 2001/5468 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 16.01.2001, 2001/236 E. 2001/161 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 09.10.2002, 2002/4197 E. 2002/18671 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.; Y9HD 16.01.2001, 2001/236 E. 2001/161 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.

⁸³⁴ Eleştiriler için bkz. Levent Akın, "Takdiri İndirimin Fazla Çalışma Alacaklarına ve Gazetecinin Ücretine Etkisi", **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, Cilt:1, Beta Yayınları, İstanbul, 2011, s.771-794, s.789-790.

Yine Yargıtay’a göre, fazla çalışmalar ile genel tatil ücretlerinden yapılacak indirim oranlarının birbirine uyumlu olması gerekmektedir⁸³⁵.



⁸³⁵ Y9HD 03.04.2012, 2009/32080 E. 2012/11118 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:8 Aralık 2018.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BASIN İŞ KANUNU'NA GÖRE GAZETECİNİN ÜCRETİNİN ZAMANINDA ÖDENMEMESİ VE SONUÇLARI

1.Gazetecinin Ücretinin Ödenmesinde Gecikme Halinde Her Gün İçin Yüzde Beş Fazlasıyla Ödeme Kuralı

1.1.Genel Olarak

Basın İş Kanunu'nda gazetecilere ücretlerini zamanında ödemeyen işverenler için, bu ücretleri, geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödeme zorunluluğu getirilmiştir (BİK m.14/2). Getirilen bu düzenleme ile, gazetecinin ücret ve diğer işçilik alacaklarının gününde ödenmesinin sağlanması amaçlanmaktadır⁸³⁶.

Yüzde beş fazlası ile ödenme kuralı yalnızca ücret ve fazla çalışma ücreti için öngörülmüş olup, bu ücretler dışındaki ücret eklerinin gününde ödenmemesi halinde yüzde beş fazlası ile ödemeye ilişkin kural uygulanmayacaktır⁸³⁷. Bu sebeple ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, ikramiye ve sözleşme veya kanun ile belirlenmiş olan ücret ekleri hakkında yüzde beş fazla ödeme kuralı uygulanmaz⁸³⁸. Buna karşılık hafta tatili ücreti, askerlik süresince ödenmesi gereken ücret⁸³⁹, mahkumiyet veya tutukluluk halinde ücret, yayının durdurulması halinde ücret⁸⁴⁰, hamilelik döneminde ödenen ücret ücret eki niteliği taşımamaktadır ve bu ücretler hakkında da yüzde beş fazla ödemeye ilişkin kurallar uygulanır⁸⁴¹. Buna karşılık doktrinde bir görüşe

⁸³⁶ Y9HD 12.01.2016, 2015/27795 E. 2016/394 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 27 Kasım 2018.

⁸³⁷ Y9HD 09.10.2001, 2001/9240 E. 2001/15578 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 27 Kasım 2018.

⁸³⁸ Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s.316.; Y9HD 24.04.1969, 1969/18243 E. 1969/4742 K., Gökteş/Çil, **a.g.e.**, s.239.

⁸³⁹ Akyiğit, **Gazetecinin Ücretinde Gecikme**, s.10.; Y9HD 25.09.2003, 2003/13047 E. 2003/15461 K. (çevrimiçi) Legalbank, E.T.: 27 Kasım 2018.; Y9HD 07.12.1976, 1976/15913 E. 1976/21971 K., Gökteş/Çil, **a.g.e.**, s.180.

⁸⁴⁰ Y9HD 23.06.1970, 1970/5141 E. 1970/6897 K., Tuncay, **a.g.e.**, s.51.

⁸⁴¹ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.122-123.

göre⁸⁴², çalışılmayan hafta tatili ücreti için ödenen ücret ve yıllık izin ücreti için yüzde beş fazla ödeme kuralı uygulanmamalıdır.

Görüldüğü üzere, ücretin ödenmediği her gün için yüzde beş fazla ödemeye ilişkin kural, diğer iş kanunlarında yer almayan ve gazetecilere ayrıcalıklı bir koruma sağlayan düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yüzde beş fazla ödemeye ilişkin kural emredici nitelikte olduğundan, tarafların iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile söz konusu oranda değişiklik yapabilmeleri mümkün değildir⁸⁴³.

Gazetecinin ücretinin her ay peşin ödeneceğine ilişkin düzenlemenin neticesi olarak gecikme de ücretin ait olduğu ayın başından itibaren başlayacaktır. Gazetecinin yüzde beş fazla ödemeyi talep edebilmesi için ayrıca işverenin temerrüde düşürülmesi gerekmez⁸⁴⁴. Yargıtay uygulaması da bu doğrultudadır⁸⁴⁵. Ücretin ödenmesi tatil gününe denk gelir ve söz konusu ödeme tatil gününü izleyen gün yapılırsa, ücret ödemesinin geç yapıldığı söylenemez ve yüzde beş fazla ödemeyi talep hakkı doğmaz⁸⁴⁶.

Yine aynı şekilde gazetecinin, geciken ücret ödemesini ihtirazi kayıt koymadan kabul etmiş olması, gecikilen süre için yüzde beş fazla ödemeyi talep etmesine engel değildir⁸⁴⁷.

Gecikilen ücret ödemesi için öngörülen yüzde beş fazla ödemeye mahkemece hükmedilebilmesi için açık talebin gerekip gerekmediği hususunda doktrinde görüş birliği bulunmamaktadır. Buna ilişkin doktrindeki bir görüşe göre⁸⁴⁸, söz konusu yüzde beş fazlası ile ödeme kuralı Yargıtay'ın da kabulü olduğu üzere kamu

⁸⁴² Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.143.

⁸⁴³ Tuncay, **a.g.e.**, s.49.

⁸⁴⁴ Tuncay, **a.g.e.**, s.49.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.182.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.139.; Gökçe, **a.g.e.**, s.43.; Ulucan, **a.g.m.**, s.45.

⁸⁴⁵ Y9HD 08.07.2010, 2008/31208 E. 2010/22529 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; Y7HD 02.04.2014, 2013/26958 E. 2014/7294 K. (çevrimiçi) Hukuk Medeniyeti, E.T.:28 Kasım 2018.

⁸⁴⁶ Y9HD 04.07.2002, 2002/12170 E. 2002/11467 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 28 Kasım 2018.

⁸⁴⁷ Y9HD 06.02.2001, 2000/18260 E. 2001/1812 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.

⁸⁴⁸ Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.79.

düzenine ilişkin bir kural olduğundan, söz konusu fazla ödemeye ilişkin talep bulunmasa dahi mahkemece buna ilişkin karar verilmesi gerekmektedir.

Buna karşılık kanımızca daha doğru bulunan doktrindeki diğer bir görüşe göre ise⁸⁴⁹, taleple bağıllık ilkesi gereğince zamanında ödenmeyen ücret alacağı için açılan davada talep olmadıkça mahkemece re'sen yüzde beş fazla ödemeye hükmetmesi Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 26. maddesine aykırıdır. Yargıtay'ın uygulaması da bu doğrultudadır⁸⁵⁰.

Yüzde beş fazlası ile ödeme, ücrete tabi bir alacak olduğu için ücret için öngörülen beş yıllık zamanaşımı süresine bağılıdır⁸⁵¹. Yargıtay da yüzde beş fazla ödemenin asıl alacak olan ücret alacağına bağılı bir nitelik taşıdığı ve bu sebeple de asıl alacağı uygulanan beş yıllık zamanaşımına tabi olacağına karar vermiştir⁸⁵².

1.2.Yüzde Beş Fazla Ödemenin Hukuki Niteliğı

Basın İş Kanunu'nun 14. maddesinde öngörülen yüzde beş fazla ödemenin hukuki niteliğı konusunda doktrinde görüş birliğı bulunmamaktadır. Doktrinde yüzde beş fazla ödemenin faiz, cezai şart ve tazminat olduğu görüşleri ileri sürülmektedir.

1.2.1.Faiz Niteliğı

Faiz, borcun muaccel hale gelmesi ile ödenmesi arasında geçen süre içerisinde belirli bir miktar paradan mahrum kalınması sebebiyle talep edilebilen bir miktar paradır. Faiz bu anlanma anapara faizi ve temerrüt sebebiyle gecikme faizi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır⁸⁵³. Anapara faizi, alacaklı ile borçlu arasında akdedilen sözleşme uyarınca alacaklıya bir miktar faiz geliri sağlamak amacıyla ve ödünç verme veya başka bir işlem ile borçluya verilen para sebebiyle elde edilen faiz

⁸⁴⁹ Tuncay, **a.g.e.**, s.52.; Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.131.

⁸⁵⁰ YHGK 01.06.1966, 1966/9-911 E. 1966/166 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.215.; Y9HD 06.10.1966, 1966/6604 E. 1966/9251 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.240.

⁸⁵¹ Akyiğıt, **Gazetecinin Ücretinde Gecikme**, s.21.; Tuncay, **a.g.e.**, s.50.

⁸⁵² Y9HD 28.11.1997, 1997/15416 E. 1997/1997 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.336.; Y9HD 07.03.2005, 2005/6795 E. 2005/20418 K. (çevrimiçi) Legalbank, E.T.: 28 Kasım 2018.

⁸⁵³ Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s.781.

türüdür⁸⁵⁴. Anapara faizinin gazetecinin ücretinin ödenmesinde gecikilmesi halinde öngörülen yüzde beş fazla ödemeye ilişkin düzenleme ile ilgisi bulunmamaktadır⁸⁵⁵. Gecikme faizi ise, para borçlarında borçlunun ödeme yapma konusunda gecikmesi halinde ödenmesi gereken bir faiz türüdür⁸⁵⁶. Alacaklının gecikme faizi talep edebilmesi için borçlunun temerrüde düşmesinde kusurunun bulunması veya alacaklının herhangi bir zarara uğramış olması zorunlu değildir⁸⁵⁷. Yüzde beş fazla ödeme kuralını faiz olarak kabul eden görüşe göre, yüzde beş fazla ödemeye ayrıca faiz uygulanmaz, bu ödemededen herhangi bir indirim yapılamaz⁸⁵⁸ ve bu ödeme asıl alacakla birlikte veya ayrı olarak talep edilebilir. Ancak gecikme faizi de asıl alacağın bir ferî olduğu için saklı tutulmadığı takdirde, asıl alacağın sona ermesiyle birlikte son bulur⁸⁵⁹.

Yargıtay verdiği birçok kararda⁸⁶⁰, yüzde beş fazla ödemenin faiz olmadığını açıkça belirtmiştir. Buna karşılık söz konusu yüzde beş fazla ödemenin gecikme faizi olduğuna dair kararlara da rastlamak mümkündür⁸⁶¹. Görüldüğü üzere, Yargıtay'ın konuya ilişkin net bir uygulaması bulunmamaktadır.

1.2.2.Cezai Şart Niteliği

Cezai şart, borçlunun alacaklıya karşı mevcut bir borcu hiç veya sözleşmede belirlenen şekilde, gereği gibi ifa edememesi halinde ödeme taahhüdünde bulunduğu bir ödemedir⁸⁶². Cezai şartta, daha henüz sözleşmenin kurulması anında borçlunun

⁸⁵⁴ Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s.779; 781.

⁸⁵⁵ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.183.; Şahin Çil, “Basın İş Kanunu’nda Öngörülen Yüzde Beş Fazlasıyla Ödeme Kuralı ve Anayasa’ya Aykırılık Sorunu”, **Yargıtay Dergisi**, Cilt:29, Ocak 2003, s.182-217, s.185.

⁸⁵⁶ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.183.; Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s.785-786.

⁸⁵⁷ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.123.; Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s.882.; Eren, **Genel Hükümler**, s.1128.; Oğuzman/Öz, **Borçlar I**, s.491.

⁸⁵⁸ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.123.

⁸⁵⁹ Akyiğit, **Gazetecinin Ücretinde Gecikme**, s.16.

⁸⁶⁰ Y9HD 14.06.2005, 2004/25706 E. 2005/21144 K. (çevrimiçi) Legalbank, E.T.: 27 Kasım 2018.; Y9HD 26.10.1995, 1995/12853 E. 1995/32912 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 27 Kasım 2018.; Y9HD 05.11.1992, 1992/12201 E. 1992/12246 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 27 Kasım 2018.

⁸⁶¹ Y9HD 25.09.2002, 2002/3263 E. 2002/17648 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 27 Kasım 2018.

⁸⁶² Veli Karagöz, **İş Sözleşmesinde Cezai Şart**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2006, s.24.

alacaklıya ödeyeceği miktar belirlidir. Ancak borçlunun cezai şartı ödemesi yalnızca borca aykırı davranılması koşulu ile söz konusu olacaktır⁸⁶³.

Cezai şartın kararlaştırılmış olduğu hallerde, cezai şartın talep edilebilmesi için alacaklının herhangi bir zarara uğramış olması gerekmediği gibi, zarara uğramış olursa dahi söz konusu zararın ispat edilmesi de gerekli değildir. Alacaklının yalnızca borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemiş olduğunu ispat etmesi yeterlidir⁸⁶⁴. Bu durumda borçlu, borcun gereği gibi veya hiç ifa edilmemiş olmasında kusurunun bulunmadığını ispat etmedikçe ceza şartını ödemek zorundadır⁸⁶⁵.

Yine aynı şekilde gazetecinin ücretinin zamanında ödenmemesi hali için öngörülen yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralında da gazetecinin herhangi bir zarara uğradığını veya uğranılan zararı ispat etmesi gerekmez. Bu anlamda yüzde beş fazla ödemeye ilişkin kuralın cezai şart ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Buna karşılık cezai şartın hukuki bir işlemle belirlenmesi gerekmektedir. Borca aykırılık halinde ödenmesi gereken edimin taraflarca değil de kanunla belirlenmiş olduğu hallerde cezai şarttan söz edilemeyecektir⁸⁶⁶. Bu sebeple yüzde beş fazla ödeme kuralının cezai şart olarak nitelendirilebilmesi mümkün değildir⁸⁶⁷.

1.2.3.Tazminat Niteliği

Tazminat, sebep olunan zararın giderilmesine yönelik olarak zarar görene verilmesi gereken şey veya zarar görene yapılması gereken bir ödemedir. Buna göre sebep olunan bir zararın tazmini ayni veya nakdi olmak üzere iki halde gerçekleşebilir⁸⁶⁸. Tazminatın aynı şekilde yapılması, malvarlığının zararın meydana

⁸⁶³ Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s.971.

⁸⁶⁴ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, **a.g.e.**, s.358.; Oğuzman/Öz, **Borçlar II**, s.551.; Eren, **Genel Hükümler**, s.1209.

⁸⁶⁵ Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, **a.g.e.**, s.480.; Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s.984.; Oğuzman/Öz, **Borçlar II**, s.550.

⁸⁶⁶ Akyiğit, **Gazetecinin Ücretinde Gecikme**, s.9-33, s.15.; Karagöz, **a.g.e.**, s.28.

⁸⁶⁷ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.184.; Gökçe, **a.g.e.**, s.45.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.142.

⁸⁶⁸ Oğuzman/Öz, **Borçlar II**, s.70.

gelmesinden önceki hali ile doğrudan yapılmasıyla gerçekleştirilir⁸⁶⁹. Tazminatın nakden yapılması ise, sebep olunan zarar sebebiyle malvarlığında meydana gelen değer kaybının para ile karşılanmasıyla gerçekleştirilir⁸⁷⁰.

Tazminat haksız fiil veya sözleşme koşullarına uymama sonucunda meydana gelen zararın karşılığıdır. Kusurlu bir davranış sonucunda zarara sebep olan kişinin söz konusu zarardan sorumlu tutulabilmesi için bir zararın doğmuş olması, gerekir. Tazminat talep eden kişinin kusurlu fiili, oluşan zararını ve söz konusu zarar ile kusurlu fiil arasındaki illiyet bağıını ispat etmesi gerekir⁸⁷¹. Gazetecinin ücretinin zamanında ödenmemesi sebebiyle bir zarar meydana geleceği için yüzde beş fazla ödemeye ilişkin kuralın bu yönüyle tazminata benzerlik gösterdiği söylenebilir. Buna karşılık ücretin ödenmediğinin gazeteci tarafından değil; ücretin tam ve zamanında ödendiğinin işveren tarafından ispat edilmesi gerekmektedir. Aynı şekilde ücreti geç ödenen gazeteciler için öngörülen yüzde beş fazla ödemeye hak kazanılabilmesi için gazetecinin, işverenin kusurunu veya uğranılan zararı ispat etmesine de gerek bulunmamaktadır. Bu sebeple yüzde beş fazla ödemeye ilişkin kuralın tazminat niteliği bulunmamaktadır⁸⁷².

1.2.4.İptal Kararından Önceki Yargıtay Uygulaması

Her şeyden önce belirtilmesi gerekir ki Anayasa Mahkemesi, 2019 yılında verdiği son karar ile Basın İş Kanunu'nun 14. maddesinin 2. fıkrasında düzenlenen gazetecinin ücretinin gününde ödenmemesi haline ilişkin yüzde beş fazlası ile ödeme hükmünü iptal etmiş ve böylece bu ücretin niteliğine ilişkin tartışmalar sona ermiştir. Bu konu ileride ayrıntılı olarak incelenecektir. Ancak Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararından önceki hukuki durumun izah edilmesinde fayda bulunmaktadır.

İptal kararından önce Yargıtay'ın yüzde beş fazla ödemeye ilişkin olarak net bir uygulaması olduğu söylenemez. Yargıtay'ın söz konusu yüzde beş fazla ödemeyi

⁸⁶⁹ Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s.806.

⁸⁷⁰ Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s.809.; Tekinay/Akman/Burcuoğlu/Altıp, **a.g.e.**, s.581.

⁸⁷¹ Kılıçoğlu, **a.g.e.**, s.811 vd.

⁸⁷² Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.184.; Gökçe, **a.g.e.**, s.44.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.142.; İskender Demirci, **a.g.e.**, s.62.

cezai koşul olarak kabul ettiği kararlara⁸⁷³ rastlamak mümkünse de, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 1973 tarihli içtihadı birleştirme kararı ile, gazetecinin ücretinin zamanında ödenmemesi halinde geçecek her gün için yüzde beş fazlası ile ödemeye ilişkin kuralın kamu düzenine ilişkin olduğuna karar verilmiştir⁸⁷⁴.

Yargıtay, yüzde beş fazla ödeme kuralının niteliğini içtihadı birleştirme kararı ile emredici bir şekilde kamu düzenine ilişkin bir kural olarak belirlemiştir. Buna göre yüzde beş fazla ödemeye ilişkin kural ne bir tazminat, ne bir faiz, ne de bir cezai şart olarak nitelendirilebilecektir.

Yüzde beş fazla ödemeye ilişkin getirilen düzenleme kamu düzeni ile ilgili bir hüküm olması sebebiyle, bu kuralın aksine sözleşme yapılamaz. Diğer bir ifade ile yüzde beş fazla ödemeye ilişkin kural sözleşmeler ile kaldırılamaz veya söz konusu oran düşürülemez⁸⁷⁵. Bu oranın altında bir belirleme yapılması halinde ise kanunda oran olan yüzde beş oranı uygulanacaktır. Buna karşılık, yüzde beşten daha yüksek bir oranın sözleşme ile kararlaştırılabilmesi ise mümkündür.

Yine aynı şekilde Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararından önce, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu tarafından ücretin ödenmemesi hali için öngörülen yüzde beş fazlası ile ödemeye ilişkin olarak indirim yapılması gerektiğine hükmedilmiştir. 1973 tarihli içtihadı birleştirme kararında⁸⁷⁶, Basın İş Kanunu'nda öngörülen yüzde beş fazlası ile ödemenin işverenin ücreti gününde ödeme noktasında kusurlu olması yanında, gazetecinin de bu ücreti gününde veya bir an önce talep etmeyerek bedelin artmasına kendi kusurlu davranışı ile sebebiyet verdiğinden bahisle Türk Borçlar Kanunu'nun 52. maddesinin kıyasen uygulanması gerektiğine hükmedilmiştir.

Basın İş Kanunu'nda yer alan yüzde beş fazla ödemeye ilişkin kuralın günümüz koşulları göz önüne alındığında gerçekçi bir yaklaşım olmadığı doktrinde

⁸⁷³ Y9HD 31.03.1997, 1996/22736 E. 1997/6463 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 27 Kasım 2018.

⁸⁷⁴ YİBBGK 24.12.1973, 1973/4 E. 1973/6 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:16 Aralık 2018.

⁸⁷⁵ Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.139.; Akyiğit, **Gazetecinin Ücretinde Gecikme**, s.18.; Tuncay, **a.g.e.**, s.49.

⁸⁷⁶ YİBBGK 24.12.1973, 1973/4 E. 1973/6 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 28 Kasım 2018.

ileri sürülmüştür⁸⁷⁷. Söz konusu oran yıllık %1825'lere kadar ulaşmaktadır. Hal böyle olunca Yargıtay'ın, hakkaniyet indirimi uygulamasını, söz konusu kuralın iyiniyet kurallarına göre günümüz koşullarına uygun hale getirme çabası olarak görmek mümkündür⁸⁷⁸.

Yargıtay'ın kıyasen uygulanmasını öngördüğü Türk Borçlar Kanunu'nun 52. maddesi, koşulların gerçekleşmesi halinde hakime tazminat miktarında indirim yapabilme veya söz konusu tazminatı tamamen kaldırabilme yetkisi veren bir hükümdür. Bu noktada, hakimin zarar miktarından indirim yaparken, indirimin gazetecinin zararın artmasında kusurlu fiili ile orantılı ve hakkaniyete uygun bir indirim olması gerekir⁸⁷⁹.

Yargıtay birçok kararında⁸⁸⁰, gazetecinin ödenmemiş olan ücretinin uzun süre talep edilmemiş olması halinde, gazetecinin kusurlu olduğunu kabul etmiş ve hesaplanan miktardan yüzde doksanlara varan indirimler yapılmasına karar vermiştir.

⁸⁷⁷ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.128.

⁸⁷⁸ Levent Akın, "Takdiri İndirimin Fazla Çalışma Alacaklarına ve Gazetecinin Ücretine Etkisi", **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, Cilt:1, İstanbul, Beta Yayınları, 2011, s.771-794, s.793.

⁸⁷⁹ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.128.

⁸⁸⁰ Y9HD 14.04.2012, 2012/4847 E. 2012/12519 K., Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.128.; YHGK 22.12.2004, 2004/9-774 E. 2004/754 K. (çevrimiçi) Legalban, E.T.:28 Kasım 2018.; Y9HD 18.02.2003, 2003/725 E. 2003/1816 K., Gökteş/Çil, **a.g.e.**, s.217.; Y9HD 29.05.2001, 2001/3477 E. 2001/8996 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; Y9HD 09.04.2002, 2002/5122 E. 2002/5979 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; Y9HD 14.1.2006, 2006/26395 E. 2006/30050 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; Y9HD 10.06.1991, 1991/2471 E. 1991/9465 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; Y9HD 17.06.1991, 1991/3003 E. 1991/9720 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; Y9HD 04.02.1992, 1991/12679 E. 1992/934 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; YHGK 02.02.2005, 2004/9-730 E. 2005/11 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; YHGK 13.04.2005, 2005/9-203 E. 2005/252 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; YHGK 15.06.2005, 2005/9-340 E. 2005/389 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; Y9HD 04.07.2006, 2006/13757 E. 2006/19679 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; Y9HD 17.10.2006, 2006/23829 E. 2006/27512 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; Y9HD 30.01.2007, 2006/31780 E. 2007/1261 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; YHGK 23.06.2010, 2010/9-305 E. 2010/336 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; Y9HD 08.07.2010, 2010/31208 E. 2010/22529 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; Y9HD 18.02.2003, 2003/724 E. 2003/1815 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; YHGK 09.02.2005, 2005/9-12 E. 2005/52 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; YHGK 08.12.2004, 2004/9-650 E. 2004/665 K. (çevrimiçi) Legalbank, E.T.:28 Kasım 2018.; YHGK 22.12.2004, 2004/9-774 E. 2004/754 K. (çevrimiçi) Legalbank, E.T.:28 Kasım 2018.

Yine Yargıtay söz konusu indirimin gerekip gerekmediğinin mahkemece re'sen gözetilmesi gerektiğine karar vermiştir⁸⁸¹.

Yargıtay'ın, günlük yüzde beş fazlaya ilişkin isteklerde uygulanacak indirimlerde, gerçekleşen asıl alacak miktarı, ödeme bakımından gecikilen süreler, hesaplanan günlük yüzde beş fazlaya dair alacağın miktarı ve fesih tarihi ile dava tarihi arasında geçen süreler gibi objektif ölçütleri esas aldığı görülmektedir⁸⁸².

Yargıtay'ın konuya ilişkin son tarihli kararlarında, yüzde beş fazla ödemeye ilişkin tutarların asıl alacağın dört veya beş katını geçmemesi gerektiği ve yapılacak indirim oranının da buna göre belirlenmesi gerektiği belirtilmektedir⁸⁸³.

Haksız fiil sorumluluğu için getirilen Türk Borçlar Kanunu'nun 52. maddesi hükmünün Basın İş Kanunu'nun emredici düzenlemesi karşısında Yargıtay tarafından kıyasen uygulanması, ücretin gazeteci tarafından alınması gibi bir zorunluluk veya yükümlülüğün olmaması sebebiyle doktrinde eleştirilmiştir⁸⁸⁴. Bu görüşe göre, ücret ödeme zamanının gelmesi ile birlikte işverenin ücret ödeme borcu doğacaktır. Gazetecinin ayrıca her ay ücretini açıkça talep etmesine gerek bulunmamaktadır. Gazeteci ödeme zamanı gelmesine rağmen ödenmeyen ücreti zamanaşımı süresi içerisinde dilediği zaman talep edebilecektir. Bu anlamda gazetecinin ücretin ödenme zamanının gelmesinden hemen kısa bir süre sonra ücretini talep etme gibi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır⁸⁸⁵. Zamanaşımı süresi içerisinde gazetecinin ücretinin ödenmesini talep etmemiş olması bu anlamda kusur olmayıp, bu gibi hallerde öngörülen yaptırımlara, ücret ödeme yükümlüsü olan işverenin katlanması gerekmektedir. Söz konusu temerrüt durumunun istenilen sürede sona erdirilmesi tasarrufu da işverenin elinde olan bir durumdur. Buna göre, yüzde beş fazlaya ilişkin ödemedenden indirim yapılamamalıdır. Bu durumda yapılması

⁸⁸¹ Y9HD 25.09.2002, 2002/3263 E. 2002/17648 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; Y9HD 26.10.2004, 2004/19525 E. 2004/24167 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.

⁸⁸² Akın, **Takdiri İndirim**, s.787.

⁸⁸³ Y9HD 17.04.2012, 2009/36271 E. 2012/13233 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; Y9HD 10.04.2012, 2009/34078 E. 2012/12069 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise bu oranı dört olarak belirlemiştir, Y22HD 27.06.2016, 2015/12488 E. 2016/19313 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.

⁸⁸⁴ Akyiğit, **Gazetecinin Ücretinde Gecikme**, s.20.; Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.130.

⁸⁸⁵ Akyiğit, **Gazetecinin Ücretinde Gecikme**, s.21.

gereken yüksek bir oran olan yüzde beşlik hükmün daha makul bir seviyeye çekilmesi için yasal düzenlemenin yapılmasıdır⁸⁸⁶.

Buna karşılık eleştiriye katılmayan yazarlara göre, haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümlerin kıyasen sözleşme yükümlülüklerine aykırılık teşkil eden haller için de uygulanabileceğine dair Türk Borçlar Kanunu'nun 114. maddesinin hükmü ile hakkın doğruluk ve dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılmasını öngören Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinin hükmü göz önüne alındığında söz konusu indirim uygulanması kuralının bu gibi durumları da kapsayan geniş bir uygulama alanına sahip olduğu kabul edilmelidir. Bu sebeple ücretin ödenmemesinin geciktiği her somut olayın özellikleri içinde ayrı ayrı ele alınması gerektiği ileri sürülmüştür⁸⁸⁷.

Yine Yargıtay'a göre indirim yalnızca yüzde beş fazla ödemeler için öngörülmüş olup, asıl ücret alacağı için söz konusu indirimin uygulanması söz konusu değildir⁸⁸⁸. Ayrıca belirtmek gerekir ki, yüzde beş fazla ödeme tutarlarından yapılan indirim sonucunda reddine karar verilen miktar bakımından işveren lehine vekalet ücretine hükmedilemez⁸⁸⁹.

1.3.Gazetecinin Ücretine Ve Yüzde Beş Fazla Ödemeye Ayrıca Gecikme Faizi Uygulanıp Uygulanamayacağı Sorunu

Asıl ücrete ek olarak yüzde beş fazla ödemeye ayrıca gecikme faizinin uygulanıp uygulanamayacağı hakkında, söz konusu yüzde beş fazla ödemenin niteliğinin gecikme faizi olduğu ve bu sebeple de, ödenmemiş olan ücrete ve yüzde beş fazla ödemeye ayrıca faiz uygulanmaması gerektiği doktrinde ileri sürülmüştür⁸⁹⁰. Buna karşılık Yargıtay'a göre, yüzde beş fazla ödemenin niteliği Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı gereğince kamu düzenine ilişkin olduğundan,

⁸⁸⁶ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.130.

⁸⁸⁷ Tuncay, **a.g.e.**, s.51.; Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.80.; Gökçe, **a.g.e.**, s.47.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.141.

⁸⁸⁸ Y9HD 18.04.2007, 2006/25188 E. 2007/11159 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 28 Kasım 2018.

⁸⁸⁹ Y9HD 18.11.2008, 2007/32530 E. 2008/31205 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 6 Ocak 2019.; Y9HD 12.01.2016, 2015/27795 E. 2016/394 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 6 Ocak 2019.

⁸⁹⁰ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.132.; Akyiğit, **Gazetecinin Ücretinde Gecikme**, s.22.; Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.190-191.

söz konusu alacaklara ayrıca faiz yürütülmesi gerekmektedir⁸⁹¹. Yine Yargıtay’a göre, işveren daha önce temerrüde düşürülmemişse, yüzde beş fazla ödeme davanın açıldığı tarihe kadar hesaplanmalı ve bulunan miktara dava tarihinden sonrası için yasal faiz yürütülmelidir⁸⁹². Ancak faize karar verilmesi için de bunun gazeteci tarafından talep edilmiş olması gerekmektedir⁸⁹³.

Söz konusu yüzde beş fazla ödemeye ilişkin miktarın açıkça talep edilmiş olması ve bu miktara ilişkin harcın da peşin olarak yatırılmış olması gerekmektedir⁸⁹⁴. Ancak bu tartışma ve ilkeler Anayasa Mahkemesi’nin 2019 tarihli son iptal kararı ile geçerliliğini yitirmiş olup, bundan böyle gazetecinin ücretinin gününde ödenmemesi halinde yalnızca asıl ücret bakımından yasal faiz işletilmesi söz konusu olacaktır.

1.4.Yüzde Beş Fazla Ödeme Kuralının Anayasa’ya Aykırı Olup Olmadığı

1.4.1.Genel Olarak

Ücreti zamanında ödenmeyen gazeteciye işveren tarafından ödenmesi gereken yüzde beş fazla fazlasıyla ödemeye ilişkin düzenlemenin Anayasa’ya aykırı olduğu doktrinde ileri sürülmüş ve uygulamada da açılan davalarda söz konusu aykırılık iddiaları sürekli olarak ileri sürülmüştür⁸⁹⁵.

Buna ilişkin Yargıtay’ın 2000 tarihinde vermiş olduğu bir kararda⁸⁹⁶ karşı oy olarak söz konusu düzenlemenin Anayasa’ya aykırı olduğu ileri sürülmüştür⁸⁹⁷.

⁸⁹¹ Y9HD 09.03.2004, 2003/12155 E. 2005/4512 K. (çevrimiçi) Legalbank, E.T.: 28 Kasım 2018.

⁸⁹² Y9HD 11.10.1999, 1999/12750 E. 1999/15605 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.232.; Y9HD 18.12.2002, 2002/9639 E. 2002/24415 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 28 Kasım 2018.; Y9HD 12.06.2001, 2001/7770 E. 2001/10017 K., İskender Demirci, **a.g.e.**, s.74.

⁸⁹³ Y9HD 20.01.1997, 1996/17090 E. 1997/711 K., Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.235.

⁸⁹⁴ Y9HD 26.04.2012, 2012/7282 E. 2012/14515 K., Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.133.; Y9HD 05.11.1992, 1992/12201 E. 1992/12246 K. (çevrimiçi) Legalbank, E.T.: 28 Kasım 2018.

⁸⁹⁵ İskender Demirci, **a.g.e.**, s.74.

⁸⁹⁶ Y9HD 17.10.2000, 2000/10706 E. 2000/14005 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:16 Aralık 2018.

⁸⁹⁷ Karşı Oy Yazısı : “*Davalı taraf 5913 sayılı Basın-İş Yasasının ücret başlıklı 14. maddesinin 2. fıkrasında yer alan ‘Gazetecilere ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenler, bu ücretleri, geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemeye mecburdurlar..’ şeklinde ki düzenlemenin Anayasaya aykırı olduğunu ileri sürerek mahkemenin bu hususta bir karar vermesini istemişlerdir.*”

Nitekim 2005 ve 2019 tarihlerinde ayrı ayrı günlük yüzde beş fazlasıyla ödemeye ilişkin düzenlemenin Anayasa'nın 2., 5., 10., 11., 48. ve 49. maddelerine aykırı olduğu iddiası ile söz konusu düzenlemenin iptali talebiyle Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmuştur.

1.4.2. Anayasa Mahkemesi'nin 2008 ve 2019 Kararları

Bahsi geçen iptal taleplerine ilişkin olarak Anayasa Mahkemesi ilk olarak 2008 tarihinde, Anayasa'nın 10. maddesinde yer verilen eşitlik ilkesinin esasen hukuki konumları aynı olan kişiler bakımından getirildiği; eşitlik ilkesinin amacının hukuki konumları aynı olan kişilerin kanunlar karşısında aynı ve eşit hukuki işleme tabi tutulmalarını sağlamak olduğu, aynı konumda bulunan kişiler arasında ayırım yapılmasının önüne geçilmesini amaçladığı; kanunlar önünde eşitliğin hukuki konumu aynı olmayan kişiler bakımından aynı kurallara tabi tutulma anlamına gelmeyeceği; hukuki konumun ve diğer birtakım özelliklerin farklılık arz etmesinin bazı kişiler veya topluluklar bakımından değişik uygulama ve kuralların uygulanmasını zorunlu kılabileceği; iptali talep edilen kural ile gününde ödenmeyen ücret bakımından diğer çalışanlar için öngörülmeleyen düzenlemenin gazeteciler

Gerçekten, yukarıda belirtilen düzenleme Anayasanın kanun önünde eşitlik ilkesini açıkça ihlal etmektedir. Anayasanın 10. maddesinde 'hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.' denilmektedir. Yine bu maddenin gerekçesinde '... herhangi bir niteliğe veya ölçüye dayanılarak insanlar arasında ayırım yapılamaz.' sözleri yer almaktadır.

Devlet organları arasında yer alan yasama organı bu hükme aykırı olarak çıkardığı yasanın bu maddesi ile bir zümreye imtiyaz tanımış ve Anayasanın 10. maddesine aykırı davranarak insanlar ve çalışanlar arasında ayırım yapmıştır.

Ayrıca Anayasanın 5. maddesinde; Devletin temel amaç ve görevlerinin bir bölümünün toplumun huzur ve mutluluğunu sağlamak ve sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşacak şekilde insanların maddi ve manevi varlığının gelişmesine çalışmak olduğu belirtilmektedir. Ancak, yukarıda işaret edilen yasa maddesiyle sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak "şekilde toplum içinde yer alan bir zümrenin mutluluğunu sağlamak ve bir kısım insanı toplumun ve çalışanların geri kalan bölümünden soyutlayarak o zümrede yer alan insanların maddi ve manevi varlığının gelişmesine çalışıldığı ve bu şekilde Anayasanın 2 ve 5. maddelerine aykırı hareket edildiği açıktır."

"Yukarıda belirtilen açıklamalar karşısında; 5953 sayılı 'Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanunun' 212 sayılı kanunla değişik 14. Maddesinin 2. fıkrasında yer alan 'Gazetecilere ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenler, bu ücretleri geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemeye mecburdurlar' şeklinde ifade edilen düzenlemenin Anayasanın 2, 5, 10 ve 11. maddelerinde belirtilen kurallara açıkça aykırılık teşkil ettiği görüşleriyle konunun Anayasa Mahkemesine intikal ettirilmesi düşüncesiyle davalı vekilinin bu konudaki temyiz itirazlarını kabul etmeyen Daire çoğunluğuna katılamıyoruz."

bakımından getirilmesi ile gazetecilerin gazeteci olarak çalışmayan kişilerden farklı olarak korunmasının amaçlandığı; Basın İş Kanunu'na bağlı çalışan gazetecilerin, yaptıkları iş gözetilerek İş Kanunu'na tabi çalışanlardan farklı uygulama ve düzenlemelere konu edilmelerinin mümkün olduğu ve söz konusu farklı meslek sahibi çalışanların aynı hukuki konumda bulunmadıkları gerekçeleriyle yüzde beş fazlasıyla ödemeye ilişkin kuralı Anayasa'ya aykırı bulmayarak ilgili hükmün iptali talebini oybirliği ile reddetmiştir⁸⁹⁸.

Buna karşılık Anayasa Mahkemesi, daha önce ayrıntılı olarak açıklandığı üzere, 2019 yılında fazla çalışmanın karşılığı hak kazanılan ücretin gününde ödenmemesine ilişkin yüzde beş fazlası ile ödemeye ilişkin düzenlemeyi iptal etmesinin yanında hiç de şaşırtıcı olmayan bir şekilde yine 2019 yılında bu defa gazetecinin hak kazandığı ücretin gününde ödenmemesi halinde öngörülen yüzde beş fazlası ile ödemeye ilişkin düzenlemeyi iptal etmiştir⁸⁹⁹. Anayasa Mahkemesi söz konusu iptal kararını, yüzde beş fazla ödemenin basın işletme ve teşebbüslerini ekonomik açıdan etkileyebileceği, basın işletmelerinin teşebbüs özgürlüğünün bulunduğu, devletin işletme ve teşebbüsler ile işçiler arasındaki dengeyi korumakla yükümlü olduğu, ayrıca farklı iş kanunlarına tabi olarak çalışan işçiler bakımından farklı koruma hükümlerinin getirilmiş olmasının eşitlik ilkesini ihlal ettiği gerekçeleri ile vermiştir. Geline son durumda yüzde beş fazlası ile ödeme hükümlerine ilişkin tüm hukuki tartışmalar ve belirsizlikler sona erdirilmiştir.

Anayasa Mahkemesi'nin ilgili kararı, tıpkı fazla çalışma karşılığı hak kazanılan ücretin gününde ödenmemesi halinde öngörülen yüzde beş fazlası ile ödemeye ilişkin hükmün iptali bölümünde değinildiği üzere kanımızca oldukça düşündürücü ve tartışmalıdır. Tekrara düşmemek adına, şimdilik o kısımda yer verdiğimiz görüşlerimizi tekrar etmekle yetineceğiz. Kaldı ki, her iki iptal kararı da oyçokluğu ile alınmış olup, çoğunluk görüşüne katılmayan üyeler de aynıdır. İptal kararına katılmayan üyelerden Sayın Engin Yıldırım, Serdar Özgüldür ve Selahaddin

⁸⁹⁸ AYM 12.06.2008 T. 2005/28 E. 2008/122 K. sayılı kararı, RG Yayın Tarihi: 13.11.2008, Sayı:27053.

⁸⁹⁹ AYM 25.12.2019 T. 2019/108 E. 2019/101 K. sayılı kararı, RG Yayın Tarihi: 14.02.2020, Sayı:31039.

Menteş tarafından kaleme alınan karşı oy gerekçelerinde, gazetecinin fazla çalışması karşılığında hak kazandığı ücretin gününde ödenmemesi halinde yüzde beş fazlası ile ödemeye ilişkin hükmün iptaline ilişkin gerekçeli kararda yazılan gerekçelerin aynen tekrar edildiği belirtilmiştir.

1.4.3.Doktrinde Yer Alan Görüşler

Gazetecinin zamanında ödenmeyen ücret alacağına ilişkin ve ödenmeyen her gün için öngörülen yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralının Anayasa'ya aykırı olup olmadığı noktasında doktrinde görüş birliği bulunmamaktadır.

Bu konuya ilişkin doktrinde ileri sürülen ilk görüşe göre⁹⁰⁰, söz konusu düzenleme Anayasa'ya aykırı değildir. Bu görüşü savunan yazarlara göre, gazetecinin toplumu bilgilendirme görevini yerine getirirken işverenin etkisinden mümkün olduğu kadar korunması ve en temel hakkı olan ücretinin güvence altına alınması gerekir. İş Kanunu karşısında oldukça geri kalmış durumda olan Basın İş Kanunu'ndan söz konusu düzenlemenin kaldırılması halinde, gazeteci aleyhine olacak şekilde büyük bir dengesizlik ortaya çıkacaktır. Yüzde beş fazlasıyla ödemeye ilişkin kuralın İş Kanunu'nda yer almamasının Anayasa'nın eşitlik ve diğer maddelerine aykırılık teşkil edeceği söylenemez. Her iki kanun da farklı meslek mensuplarına yönelik olarak düzenlemeler getirmektedir ve söz konusu kanun hükümlerinin aynı düzenlemelerden oluşması gerektiği söylenemez. Demokratik toplumlar bakımından oldukça önemli bir görev ve sorumluluk yüklenen gazetecilerin diğer çalışanlara oranla çok daha özel bir biçimde korunması gerekmektedir. İşverenin ekonomik çıkarları ile toplumun çıkarları arasındaki dengenin sağlanması ve korunması bakımından getirilmiş olan düzenlemenin gerekliliği göz önüne alındığında, gazetecinin hak kazanmış olduğu birtakım alacakların zamanında ödenmemesi hali için öngörülen yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralının Anayasa'ya aykırı olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

⁹⁰⁰ Göktaş/Çil, a.g.e., s.204.; Çil, *Yüzde Beş Fazlasıyla Ödeme*, s.196 vd.; İskender Demirci, a.g.e., s.82-83.

Buna karşılık bir diğer görüşe göre ise⁹⁰¹, söz konusu düzenleme Anayasa'ya aykırılık teşkil etmektedir. Bu görüşü savunan yazarlara göre, her ne kadar kanunlar önünde eşitlik ilkesi eşit statüde bulunan kişiler bakımından uygulanması gerekse de, farklı statüde bulunan kişiler bakımından öngörölmüş farklı hak ve yetkilerin diğer ilkeler ve Anayasal esaslara uygun olması gerekir. Hukuk sistemi içerisinde yer alan hiçbir hak ve yetkinin bir tarafa hak edilmeyen bir ekonomik kazanç sağlaması veya karşı taraftan intikam alma gibi bir sonuca yol açması düşünölemez. Gazetecilerin ücretini güvence altına almayı amaç edinen yüzde beş fazlasıyla ödemeye ilişkin kural ölçüsüz bir yaptırım öngörmektedir. Bu kural, gazetecinin ücretini korumak amacıyla ona sınırsız bir güvence veremeyeceğı gibi, söz konusu güvencenin işverenin ekonomik olarak varlığını tehlikeye düşöreceğ boyutlara ulaşmamış olması da gerekmektedir. Bu boyutlara ulaşan yaptırımların ölçölö olduğı söylenemez. Yüzde beş fazlasıyla ödemeye ilişkin kuralın gazetecinin ücret alacağı hakkını ve basın özgörlüğünü korumayı amaçladığı söylenebilse dahi, söz konusu yaptırımın özellikle küçük sermayeli basın işletmelerini ekonomik açıdan yıkıma götüreceğı ve bu sebeple kamuoyunun haber alma özgörlüğü ve hakkını ortadan kaldıracılabileceğı söylenebilir. Bu anlamda basın özgörlüğü yalnızca gazeteci için değıl; aynı zamanda kamuoyu için de getirilmiş bir hakkı teşkil etmektedir. Bunun yanında, ücretin zamanında ödenmemesine ilişkin olarak ödenmeyen her gün için yüzde beş fazlasıyla ödeme halinde, söz konusu alacak miktarı %1825 gibi oranlara ulaşabilmektedir. Bu gibi yüksek miktarlar ise ölçölölük ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Yine bu görüşü savunan yazarlara göre, gazetecilerin hayati tehlike arz eden yer altı işlerinde çalışan maden işçilerinden, aylarca evlerinden ve ailelerinden uzakta kalmak durumunda kalan gemi adamlarından, yangın söndüren itfaiyecilerden daha ağır şartlar altında çalıştığı söylenemez. Bu sebeple bu meslek gruplarına mensup olarak çalışan işçilerden daha farklı bir koruma ve güvencenin gazetecilere sağlanmış olması Anayasa'ya aykırılık teşkil etmektedir.

⁹⁰¹ Uçum/Karataş, **a.g.m.**, s.590-591.; Ulucan, **a.g.m.**, s.46 vd.

1.4.4.Konuya İlişkin Görüşümüz

Gazetecinin, daha önce ayrıntılı olarak incelendiği üzere, hak kazanmış olduğu birtakım ücretlerin peşin ödenmemesi halinde gecikilen her gün için yüzde beş fazlası ile ödemeye ilişkin kuralın Anayasa'ya aykırı olmadığı söylenebilir. Şöyle ki; gazetecilerin görmüş oldukları iş, işveren yararına olduğu kadar, aynı zamanda kamuoyunun bilgi edinme hakkına da yöneliktir. Söz konusu düzenlemeye bu açıdan bakıldığında, gazeteci çalışanlar lehine getirilen kuralın çok daha yumuşak bir şekilde yorumlanması gerektiği kanaatindeyim. Zira demokratik toplumun olmazsa olmaz mihenk taşı niteliğinde olan basın, gazetecilerin emeği ile yürütülmekte ve işlemektedir. Gazetecilerin de birer işçi ve emekçi olduğu göz önüne alındığında, ücretlerinin diğer işçilerin ücretlerinden başkaca düzenlemeler ile korunmasında Anayasal anlamda bir sakınca bulunmamaktadır. Burada sorgulanması gereken husus, basın çalışanlarının emeklerinin karşılığı olan ücretin korunmasını sağlayan düzenlemelerin kaldırılması değil; diğer kanunlara tabi olarak çalışan işçilerin ücretlerinin mevcut koruma sağlayan hükümlerden çok daha kapsamlı ve çok daha işçi lehine hükümler ile zenginleştirilmesinin mümkün olup olmadığıdır.

Bunun yanında, Anayasa'nın eşitlik kuralı aynı statüye sahip kişiler bakımından getirilmiştir. Farklı statülere sahip kişiler bakımından yapılacak objektif ayırım Anayasa'ya aykırı olarak nitelendirilemez. Hatta İş Kanunu'nun 5. maddesinin lafzından, kısmi süreli çalışan işçi ile tam süreli çalışan arasında süre bakımından esaslı bir sebebin varlığı halinde ücret bakımından ayırım yapılabileceği anlamı çıkmaktadır. Aynı kanuna tabi çalışanlar bakımından dahi esaslı sebebin bulunması koşulu ile ayırım yapılabilmesi mümkün iken, farklı kanunlara tabi çalışanlar bakımından farklı koruma hükümleri getirilmiş olması Anayasa'ya aykırı olmasa gerektir. Kaldı ki, mevcut durumda İş Kanunu'na tabi olarak çalışanların ücretlerinin veya fazla çalışmalarının karşılığı olan ücretlerin zamanında ödenmemesi halinde faiz olarak en yüksek banka mevduat faizi uygulanmakta iken, Basın İş Kanunu'na tabi gazeteciler bakımından ücretin veya fazla çalışmaların karşılığında hak kazanılan ücretin gününde ödenmemesi halinde yalnızca yasal faize hak

kazanılabacaktır. Kanımızca asıl bu durum farklı hukuki konumda bulunan çalışanlar bakımından eşitsizlik ve ölçsüzlk yaratmaktadır.

Esasen Basın İş Kanunu'nun çağın çok gerisinde kalan ve muallak yorumlara sebebiyet veren bir kanun olduğu aşikârdır. Tüm kanunun, doktrindeki görüşler de esas alınarak, baştan aşağı yeniden düzenlenmesi gerektiği ortadadır. Nitekim Yargıtay ilgili düzenlemeye ilişkin olarak çok yüksek oranlarda hakkaniyet indirimi yaparak konuya çözüm getirmeye çalışmaktadır. Kanımızca yüzde beş fazla ödemeye ilişkin kuralın kaldırılması yolunun değil, söz konusu oranın daha aşağı ve makul seviyelere çekilmesi yolunda bir düzenleme yapılmasının tercih edilmesi gerekmektedir.

1.5.İdari Para Cezası

Gazetecinin ücretinin gününde ödenmemesi halinde Basın İş Kanunu'nun 27. maddesinin a bendinde idari para cezası öngörölmüştür. İlgili hükme göre *“14 üncü maddede yazılı ücreti gazeteciye zaruret olmaksızın zamanında ödemeyen veya gazetecinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına yatırılmaksızın ödenmesi durumunda, her bir gazeteci için, işverene bin beş yüz Türk Lirası idarî para cezası verilir.”*

Yine aynı şekilde, gazetecinin yapmış olduğu fazla çalışma karşılığı hak kazandığı ücretin de zamanında ödenmemesi halinde Basın İş Kanunu'nun Ek 3. maddesinde idari para cezası öngörölmüştür İlgili hükme göre *“Bu Kanunun ek 1 inci maddesinde yazılı fazla saatlerle çalışma ücretlerini gazeteciye ödemeyen veya mezkur maddede yazılı zam hadlerinden daha aşağı hesap etmek suretiyle ödeyen işverene, ödemediği fazla saat ücretleri tutarının veya eksik ödediği ücretler tutarının beş katı kadar idarî para cezası verilir.”*

2.Ücretin Ödenmemesi Halinde Gazetecinin İş Görme Ediminden Kaçınıp Kaçınamayacağı

Daha önce de belirtildiği üzere, gazetecinin ücreti peşin olarak ödenir (BİK m.14). Ücretin peşin olarak ödenmemesi halinde, gazetecinin iş görme edimini yerine getirmek zorunda olup olmadığı hususunda Basın İş Kanunu'nda, daha önce ayrıntıları ile incelendiği üzere İş Kanunu'ndaki gibi bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşılık, daha önce ayrıntılı olarak incelendiği üzere, Türk Borçlar Kanunu'nun 97. maddesinde düzenlenen ödemezlik def'i kuralına göre, karşılıklı borç içeren sözleşmelerde bir tarafın kendi edimini yerine getirmedikçe veya ifayı ciddi bir şekilde önermedikçe diğer taraftan edimini yerine getirmesini isteyebilmesi mümkün değildir. Ücreti gününde ödenmeyen gazetecinin iş görmekten kaçınma hakkının bulunup bulunmadığına ilişkin Basın İş Kanunu'nda herhangi bir düzenlemenin olmaması sebebiyle ücretin peşin olarak ödenmemesi veya ödeme yapılacağına ilişkin ciddi bir önerinin yapılmaması hallerinde de uygulama alanı bulması gerektiği doktrinde haklı olarak ileri sürülmektedir⁹⁰². Zira daha önce ayrıntılı olarak incelendiği üzere ödemezlik def'i kapsamında iş görmekten kaçınma hakkı, ücreti iş görme ediminin yerine getirilmesinden sonra ödenen işçiler bakımından uygulama alanı bulabilecek hukuki bir yoldur. Buna karşılık gazetecilerin ücreti ise Basın İş Kanunu gereğince iş görmezden evvel peşin olarak ödenmelidir. İş görme ediminden sonra ücret ödeme borcunun yerine getirilmemesi halinde yararlanılabilecek haktan, peşin olarak ödenmesi kanun tarafından öngörülmüş olan gazetecilerin evleviyetle yararlanabilmesi ve iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabilmesi gerekmektedir. Buna göre gazeteciler bakımından ödemezlik def'i hakkı, ücretin peşin olarak ödenmediği veya bu konuda ödemenin yapılacağına ilişkin ciddi bir teklifin yapılmadığı durumlarda uygulama alanı bulabilecek ve gazeteci bakımından iş görmekten kaçınma hakkı doğacaktır⁹⁰³.

⁹⁰² Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.134.; Akyiğit, **Gazetecinin Ücretinde Gecikme**, s.24.

⁹⁰³ Ulucan, **a.g.m.**, s.43.; Gökçek Karaca, **Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, s.144.

3.Ücretin Ödenmemesinin Gazeteciye, İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Hakkı Verip Vermeyeceği

Ücretin zamanında ödenmemesi halinde iş sözleşmesinin gazeteci tarafından haklı nedenle feshedilip feshedilemeyeceği noktasında Basın İş Kanunu'nda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu konuya ilişkin doktrinde de görüş birliği bulunmamaktadır.

Centel'e göre⁹⁰⁴ Basın İş Kanunu, gazetecinin ücretinin ödenmemesi hali için yüzde beş fazla ödeme kuralı öngörmüş olup, bu gibi hallerde gazetecinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilme imkânı bulunmamaktadır.

Tuncay'a göre⁹⁰⁵, Basın İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrası hükmü, iş sözleşmesinin genel hüküm niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesinde düzenlenen işçinin haklı nedenle fesih hakkını ortadan kaldırmayacaktır. Bu sebeple gazetecinin ücretinin ödenmemesi halinde gazetecinin genel hükümler çerçevesinde iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı bulunacaktır.

Şakar'a göre⁹⁰⁶ işverenin kusurlu hareketleri sonucunda doğacak olan haklı nedenlerin neler olduğu konusundaki boşluğun 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi ile kıyasen doldurulması gerekmektedir. Gökçe'ye göre ise⁹⁰⁷, söz konusu boşluğun 4857 Sayılı İş Kanunu ile doldurulması mümkün değildir. Zira Basın İş Kanunu'ndaki haklı nedenle fesih sebepleri sınırlı bir şekilde düzenlenmiştir. Hal böyle olunca, İş Kanunu kapsamındaki haklı nedenlerden birinin varlığı halinde Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazeteciler için iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi mümkün olamayacaktır.

⁹⁰⁴ Centel, **Ücret**, s.374.

⁹⁰⁵ Tuncay, **a.g.e.**, s.80.

⁹⁰⁶ Şakar, **Basın İş Hukuku**, s.96.; Şakar, **Gazetecilik Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s.108-109.; Müjdat Şakar, "Gazeteci İle İşveren Arasındaki Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları", **Prof. Dr. Halit Kemal Elbir'e Armağan**, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim, Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı Yayını, İstanbul, 1996, s.488-498, s.490-491.

⁹⁰⁷ Gökçe, **a.g.e.**, s.85.

Akyiğit'e göre⁹⁰⁸ Basın İş Kanunu'nda gazetecinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi konusunda gazetenin veçhe ve karakterindeki değişikliğin belli koşullarda gazeteciye sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkı vereceği düzenlenmişse de (BİK m.11/1), bu hükmün sınırlı olarak uygulanması gerekmemektedir. Yine iş sözleşmesinin, işverenin kusurlu davranışı sebebiyle gazeteci tarafından haklı nedenle feshi mümkündür (BİK m.11/2). Bunun yanında Basın İş Kanunu tarafından açık olarak düzenlenmeyen bu halde Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesi hükmünün de göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Göktaş/Çil'e göre⁹⁰⁹ ücret ödeme, işçiyi koruma ve gözetme, eşit davranma borcu gibi borçlar işverenin doğrudan iş sözleşmesinden doğan asli borçlarıdır. Söz konusu borçlara aykırılık halinde gazetecinin sözleşmesini feshedebileceği kabul edilmelidir. Ancak söz konusu fesih hakkı Basın İş Kanunu'nda açıkça düzenlenmiş olmadığından dolayı, gazetecinin sözleşmesini feshi genel hüküm olan Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesi hükmü kapsamında gerçekleşecektir. Bu halde gazeteciye ödenecek olan tazminat kıdem tazminatı olmayıp, Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan tazminat olacaktır.

Sümer'e göre⁹¹⁰ de, gazetecinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshi sebebinin Basın İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen gazetenin veçhe ve karakterindeki değişiklik ile sınırlandırmamak gerekir. Zira haklı nedenle fesih türünün amacı objektif iyiniyet kuralı gereğince, kendisinden sözleşmenin devamının kendisinden beklenemeyecek olan tarafın söz konusu sözleşmeden kurtulmasını sağlamaktır. Basın İş Kanunu'nda açıkça bir hüküm yer almaması bir kanun boşluğudur. Söz konusu kanun boşluğunun ise genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile doldurulması gerekmektedir. Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesine göre, taraflardan her biri haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal feshedebilecektir. Yazılı olarak yapılması gereken bu fesih türünde

⁹⁰⁸ Ercan Akyiğit, "Ücretin Zamanında Ödenmemesi Gazeteciye Akdi Fesih Hakkı Verir Mi?" **Yargı Dünyası Dergisi**, Sayı:75, Mart 2002, s.9-29, s.25.; Ercan Akyiğit, "Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı", **Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:24, Sayı:3-4-5, Ağustos-Kasım 2012/Şubat 2013, s.1-23, s.12.

⁹⁰⁹ Göktaş/Çil, **a.g.e.**, s.56.

⁹¹⁰ Sümer, **Basın İş Hukuku**, s.136-137.

sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre sözleşme ilişkisini sürdürmesi beklenemeyecek tüm durum ve koşullar haklı sebep yaratır. Hangi sebeplerin haklı olduğu noktasında ise yazara göre, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinden yararlanılabilecektir. Gazetecinin iş sözleşmesini, işverenin kusuruna bağlı olarak haklı nedenle feshedebilmesi ve bunun sonucunda da kıdem tazminatına hak kazanması mümkündür (BİK m. 11/2). Bunun yanında gazetecinin ödenmeyen ücreti için öngörülen yüzde beş fazla ödemenin de bu hakkı ortadan kaldırdığı söylenemeyecektir.

Yargıtay da gazetecinin ücretinin işveren tarafından ödenmemiş olması halini, fesih bakımından haklı bir sebep olarak kabul etmiştir⁹¹¹. Buna karşılık Yargıtay'ın, gazeteci için öngörülen haklı nedenle fesih hallerinin Basın İş Kanunu'nda sınırlı olarak sayıldığından ve ücretin ödenmemesi halinde yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralı öngörüldüğünden bahisle, ücretinin ödenmemesi halinde gazetecinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyeceğine ilişkin kararlarına rastlamak da mümkündür⁹¹².

Daha önce ayrıntılı bir şekilde incelendiği üzere, işçinin iş görme edimi karşılığını oluşturan, işçinin kendisi ve ailesi için son derece hayati önem taşıyan ücretin ödenmemesinin işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkânı vereceği görüşündeyim. Bu noktada iş sözleşmesi ile iş görme edimini yerine getiren gazetecinin yapmış olduğu işin karşılığında hak kazanmış olduğu ücret de aynı öneme sahiptir. Gazetecinin kamuyu aydınlatma görevi göz önüne alındığında görmüş olduğu edimin önemi normal bir işçiye oranla çok daha fazla olacaktır. Hal böyle olunca kanımızca normal bir işçiye göre gazetecilerin daha az korunması ve ücretinin ödenmemesi halinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânının

⁹¹¹ Y9HD 14.04.2008, 2007/14130 E. 2008/8314 K. (çevrimiçi) Legalbank, E.T.: 28 Kasım 2018.; Aynı yönde bkz. Y9HD 01.04.2009, 2007/40865 E. 2009/9116 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 28 Kasım 2018.; Y9HD 15.05.2007, 2007/6928 E. 2007/15203 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 28 Kasım 2018.; Y9HD 24.06.2008, 2007/17396 E. 2007/17526 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 28 Kasım 2018.

⁹¹² YHGK 16.05.2001, 2001/9-417 E. 2001/419 K. (çevrimiçi) Legalbank, E.T.: 28 Kasım 2018.; Y9HD 02.10.2000, 2000/8226 E. 2000/12788 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 28 Kasım 2018.; Y9HD 24.02.2004, 2003/11580 E. 2004/3119 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.: 28 Kasım 2018.; Y9HD 28.06.2007, 2007/34521 E. 2007/21159 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; Y7HD 18.06.2014, 2014/6629 E. 2014/13776 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.; Y7HD 03.03.2014, 2013/19484 E. 2014/4944 K. (çevrimiçi) Kazancı, E.T.:28 Kasım 2018.

bulunmaması düşünülemez. Kaldı ki, Basın İş Kanunu'nda açık bir düzenleme bulunmasa dahi söz konusu kanun boşluğunun genel kanun niteliğinde olan Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile doldurulması gerekmektedir. Türk Borçlar Kanunu'nun 435. maddesine göre, sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kuralları gereğince sözleşmeyi sürdürmesinin beklenemediği haklı sebeplerin varlığı halinde o tarafın iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilme hakkı bulunmaktadır. Gazetecinin en önemli ve geçimini sağlaması için yegâne hakkı olan ücretinin ödenmemesi halinde, iş sözleşmesinin sürdürülmesi kendisi için dürüstlük kurallarına göre beklenemeyecek nitelikte olacaktır. Nitekim iş sözleşmesinin işverene yüklediği en önemli borç da ücret ödeme borcudur. Ücret ödeme borcunu zamanında yerine getirmeyen veya getiremeyen işveren bakımından da dürüstlük kuralına uygun davrandığı söylenemeyecektir. Bu sebeple görüşümüze göre, ücretin ödenmemesi gazeteciye haklı nedenle fesih hakkı verecek ve bu durumda diğer koşullar da sağlanıyorsa gazeteci kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Ücretin ödenmemesi halinde yüzde beş fazlaya ilişkin kuralın varlığı da gazetecinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilme imkânını ortadan kaldırmayacaktır.

SONUÇ

Haber ve bilgi alma özgürlüğü ve hakkı kapsamında insanların, globalleşen dünyadaki ve ülkemizdeki güncel gelişmeleri ve haberleri takip edebilme ve öğrenme hakları bulunmaktadır. Bu hak demokratik toplumların olmazsa olmaz mihenk taşı niteliğindedir. Bu anlamda gazetecilik mesleği demokratik toplumlar açısından oldukça önem arz eden bir meslek dalıdır. Buna karşılık gazetecilik mesleğinin gereği gibi yerine getirilmesi için basın birtakım siyasi, dini, etnik veya toplumsal olguların etkisinden uzak ve bağımsız olması yani özgür olması gerekmektedir. Basın özgür olmadığı sürece demokratik veya özgür bir toplumdan bahsedilemeyecektir. Bu nedenle basının, dolayısıyla da gazete çalışanının üstlendiği toplumsal görevi yerine getirirken herhangi bir çekincesinin veya korkusunun bulunmaması, kendisini siyasal, mesleki, maddi ve manevi bütünlük olarak ve bunların yanında ekonomik olarak güvende hissetmesi gerekmektedir. Buradan hareketle kanun koyucu, iş hukukuna hakim olan işçinin korunması ilkesine ek olarak gazete çalışanlarını diğer kanunlara tabi olarak çalışan işçilerden çok daha farklı bir konuma yerleştirmiş ve korumaya çalışmıştır. Nitekim gazetecilerin kendilerinin ve ailelerinin geçimini sağlayabilmesini ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilmelerini sağlamak amacıyla birtakım maddi düzenlemeler getirilmiştir. Bu kapsamda 1952 tarihinde Basın İş Kanunu kabul edilerek yürürlüğe girmiş ve daha sonra 212 Sayılı Kanun ile bu kanunda değişiklikler yapılmıştır.

Gazeteci ile işveren arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olması ve iş sözleşmelerinin taraflara karşılıklı borç yüklemesi sebebiyle, gazeteci işverene bağlı olarak iş görme borcu ile; işveren de bu iş görme karşılığında gazeteciye ücret ödeme borcu ile yükümlenmektedir. Ücret ve iş görme borçları iş sözleşmeleri açısından birbirinin tam karşılığını oluşturan esaslı unsurdur. Bunun sebebi ise, ücretin çalışanların ve ailelerinin geçimini sağlayan yegâne kaynak olmasıdır. Bu anlamda ücret sosyal yönü de ağır basan önemli ve devlet tarafından aktif olarak korunması gereken bir kavramdır.

İşverenin, gazetecinin iş görme ediminin ve emeğinin karşılığını oluşturan ücret ödeme borcunun yanında, çalışma karşılığı olmayan ücret ödeme borcu,

Çalışma süreleri, tatil günleri, bu sürelerin üzerindeki ve tatil günlerindeki çalışmaların karşılığında ödenmesi gereken ücrete ve söz konusu ücretlerin ödenmemesi halinde uygulanacak yaptırımlara ilişkin olarak Basın İş Kanunu'nda birtakım düzenlemeler bulunmaktadır.

İşbu alışmamızda da kanun kapsamına giren gazeteci tanımına, işverenin en önemli ve esaslı borçlarından biri olan ücret ödeme borcuna, ücret türlerine ve eklerine, ücretin korunmasına, çalışma karşılığı olmayan ücrete, çalışma sürelerine, fazla çalışma karşılığı ücret ödeme borcuna ve bu ücret ödemelerinin gününde yapılmaması halinde uygulanacak yaptırımlara ilişkin maddi düzenlemeler, doktrin görüşleri, tartışmalı olan hususlar ve Yargıtay'ın konuya ilişkin kararları detaylı olarak incelenmiştir.

Basın İş Kanunu oldukça eski tarihli bir düzenleme olup, günümüz iş ilişkilerinin oldukça karmaşıklaşması ve modernleşmesi karşısında yeterli cevabı verememekte ve doktrinde ve yargı kararlarında oldukça çelişkiye ve tartışmaya sebebiyet vermektedir. Basın İş Kanunu ile İş Kanunu arasında özel kanun – genel kanun ilişkisinin bulunmadığı doktrinde büyük çoğunlukla kabul edilmiştir. Bunun anlamı ise Basın İş Kanunu'nda boşluk bulunan hallerde söz konusu boşluğun İş Kanunu hükümleri ile değil, Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile doldurulması gerektiğidir. Buna karşılık eşit statüde olan taraflar arasındaki sözleşme ilişkilerini düzenleyen ve çok daha liberal bir yapıda bulunan Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin tarafları eşit olmayan, çalışanın işveren karşısında ekonomik olarak daha güçsüz olduğu ve korunması gereken iş sözleşmelerinde uygulanabilmesi her zaman adil sonuçlar yaratamamaktadır. Bu sebeple günümüz şartlarına uygun, modern ve ağdaş, diğerk iş kanunları ile de uyumlu bir yasal düzenleme yapılması gerektiğii açıktır.

Öncelikle bir çalışanın Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olarak nitelendirilebilmesi için bu çalışanın Basın İş Kanunu kapsamına giren bir gazete, süreli yayın, haber ajansı veya özel radyo ve televizyonda çalışması; çalışılan bu gazete, süreli yayın, haber ajansı veya radyo ve televizyon kuruluşunun kamu tüzel kişiliğine sahip olmaması; çalışanın fikir ve sanat işi görmesi, görülen işin en az bir

işverene bağlı olarak ve bir iş sözleşmesi kapsamında alınan talimat ile ve o işverene bağlı olarak yapılması; son olarak da çalışanın, 4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki işçi tanımı dışında kalması gerekmektedir. Bir çalışanın gazeteci olarak nitelendirilebilmesi için kanuni tanım bu şekilde olmakla birlikte, günümüzde iş ve meslek türlerinin ve iş görme türlerinin çeşitlenip çoğalması sebebiyle bu tanım yetersiz kalmakta ve bu yetersizlik uygulamada Yargıtay kararları ile giderilmeye çalışılmaktadır.

Ücret iş sözleşmesinin olmazsa olmaz esaslı unsuru olup, işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan başlıca borcunu oluşturmaktadır. Ücretin sosyal, toplumsal ve ekonomik yönü ağır bastığından dolayı ücret konusunda iş kanunlarımızda ve diğer kanunlarımız yanında uluslararası da birçok düzenleme getirilmiş ve ücret korunmaya çalışılmıştır. Ücret çıplak ücret ve giydirilmiş ücret olarak ikiye ayrılmaktadır. Çıplak ücret ana ücreti, ücret eklerinin eklenmesi ile bulunan toplam ücret ise giydirilmiş ücreti oluşturur ve bazı hallerde çalışanlara giydirilmiş ücret üzerinden ödeme yapılması gerekmektedir. Basın İş Kanunu'na göre gazetecinin alacağı ücret miktarının iş sözleşmesinde açıkça yazması gerekmektedir. Ancak ücret iş sözleşmesinde yazılmamışsa, yapılan sözleşme iş sözleşmesi olma özelliğini kaybetmeyecek, bu durumda mahkeme tarafından asgari ücretten az olmamak koşuluyla emsal ücret araştırması yapılarak bulunacak ücrete hükmedilecektir. Bu noktada gazetecinin ücretinin belirlenmiş olması yapılan ek işler bakımından hak kazanılacak ücretin, fazla çalışma ücretinin, yıllık izin ücretinin, hastalık, hamilelik, askerlik, tutukluluk, gazete yayınının sona ermesi gibi çalışma karşılığı olmayan ücretlerin belirlenebilmesi açısından önem arz etmektedir. Bu anlamda ücretin belirlenmesine ilişkin akla ilk gelen düzenleme asgari ücrettir. Asgari ücret ülkemizdeki tüm çalışanları koruma altına alan bir düzenlemedir. Buna göre işveren herhangi bir çalışanına asgari ücretin altında bir ücret ödeyemeyecektir.

Yine aynı şekilde gazetecinin ücretinin korunmasına ilişkin olarak ücretin yalnızca belli bir kısmının haczedilebilmesi, devredilebilmesi, rehnedilebilmesi, takas ve mahsup edilebilmesi; haciz ve iflas halinde işçilik ücretinin imtiyazlı olması; işverenin ödeme aczinde bulunması halinde teminat talebinde bulunulabilmesi; ücret bakımından hapis hakkına sahip olunması; ücretten indirim yapılmasının

yasaklanması; ücretin işveren lehine kullandırılmasının yasaklanması ve gazetecinin peşin aldığı ücreti iade etmemesi gibi düzenlemeler bulunmaktadır.

Basın İş Kanunu'nda gazeteciler için terfi hakkı öngörülmüştür. Buna göre iki yıl boyunca çalışmış olan gazetecinin terfi hakkı bulunmaktadır. Ancak kanun, iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmamış olması veya yazılı yapılmış olmakla birlikte terfi hakkına ilişkin bir anlaşmanın yapılmamış olması haline ilişkin bir düzenleme getirmiş değildir. Yine aynı şekilde Basın İş Kanunu'nda gazeteciler bakımından yıllık ikramiye hakkı öngörülmüştür. Buna göre gazetecilerin her hizmet yılı sonunda işverenin elde ettiği kâra oranla emeklerinin karşılığı olarak ikramiye alma hakları bulunmaktadır. Ancak söz konusu kâr elde etme durumunun ve miktarının tespiti, bunun ne kadarının gazetecinin emeği ile elde edildiği, hizmet yılı sonundan ne anlaşılması gerektiği gibi hususlarda açıklık bulunmamaktadır.

Basın İş Kanunu'na göre haftanın altı günü çalışan gazetecilerin bir günlük hafta tatilleri bulunmaktadır. Gazetecinin işi sürekli olarak gece çalışmasını gerektiriyor ise bu tatil süresi haftada iki gündür. Gazetecinin hafta tatilinde çalıştırılması halinde, gazetecilerin ücreti peşin olarak ödendiğinden ve bu peşin ödeme içerisinde hafta tatili ücreti de bulunduğundan, bir günlük ücret yanında o günlük ücretin yüzde elli fazlası gazeteciye ödenmelidir. Yine aynı şekilde ulusal bayram ve genel tatillerde de yapılan çalışmalar karşılığında da bu şekilde ücret ödemesi yapılmalıdır. Ancak gazeteciler bakımından dini bayramların ilk günü dışındaki günlerde çalışılmasını yasaklayan madde Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edildiğinden, ilk gün dışındaki dini bayramlarda çalışılması gerekmektedir.

Gazetecilerin yıllık ücretli izin hakkı bakımından ikili bir ayrıma gidilmiştir. Günlük yayın yapan gazetelerde çalışan gazeteciler ile günlük yayın yapmayan gazetelerde çalışan gazeteciler bakımından yıllık izne hak kazanma koşulu olarak kıdem süresi ve tatil süresi farklı olarak düzenlenmiştir. Gazetecilerin ücretleri peşin olarak ödenmek zorunda olduğundan doğal olarak yıllık izin ücreti de peşin olarak ödenmelidir.

Gazetecilerin çalışma süreleri İş Kanunu'na bağlı olarak çalışan işçilerin çalışma sürelerinden farklı olarak düzenlenmiştir. Basın İş Kanunu'na göre sürekli

alışan gazeteciler için günlük çalışma süresi sekiz saattir. İş Kanunu'nda olduğu gibi haftalık bir süre sınırı konulmamış ve aynı zamanda günlük olarak değişik sürelerde çalışma durumu ngrlmemiştir. Gazetecinin bu sürelerin üzerinde yaptığı çalışmalar ise “fazla saatlerde çalışma” olarak adlandırılmaktadır. Fazla alışma yapılan her bir saat için gazeteci saatlik ücretinin yüzde elli fazlasına hak kazanmaktadır. Gazetecinin hak kazanmış olduğu fazla çalışma ücretinin gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde elli fazlası ile ödeme kuralı getirilmiştir. Ancak bu düzenleme Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir.

Basın İş Kanunu'na göre gazetecinin ücretinin peşin olarak ödenmesi gerekmektedir. Bu kuralın aksine olacak şekilde gazetecinin ücretinin peşin olarak gününde ödenmemesi halinde, gününde ödenmeyen ücrete karşılık olarak gazetecinin demezlik def'i kapsamında iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma ve iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme gibi haklarının bulunduğu söylenebilecektir. Bunun yanında gazetecinin ücretinin gününde ödenmemesi halinde her gün için yüzde beş fazlası ile ödenmesi gerekmektedir. Söz konusu yüzde beş fazlası ile ödemenin niteliğine ilişkin olarak doktrinde ve Yargıtay kararlarında net bir sonuca ulaşılamamıştır. Her geçen gün için yüzde beş fazlası ile ödeme kuralı gereğince ödenmesi gereken toplam miktar oldukça fazla olduğundan Yargıtay buna ilişkin bir çözüm arayışına girmiş ve vermiş olduğu içtihadı birleştirme kararı ile toplam miktara yüzde doksandan oranına ulaşan hakkaniyet indirimi verilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Yine aynı şekilde yüzde beş fazlası ile ödeme kuralının Anayasa'ya aykırı olduğu doktrinde ve yargı kararlarında ileri srlmştir. Buna ilişkin olarak Anayasa Mahkemesi 2008 yılında söz konusu düzenlemenin Anayasa'ya aykırı olmadığına karar vermiştir. Buna karşılık Anayasa Mahkemesi 2019 yılında verdiği iki farklı karar ile fazla çalışma karşılığı hak kazanılan ücretin ve normal ücretin gününde ödenmemesi halinde Basın İş Kanunu'nda ngrlmş olan yüzde beş fazlası ile ödenmesi kurallarının Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesi ile iptal kararları vermiştir.

Çalışmamızın bütününde değinilen ve üzerinde oldukça yoğun tartışmalar bulunan konular esasen Basın İş Kanunu'nun eski tarihli bir kanun olması, üzerinde

yeterince yoğunlaşılmamış ve düşünülmemiş olması, hükümlerinin kısa ve muallak olmasından kaynaklanmaktadır. Öyle ki, bir çalışanın hangi iş kanununa tabi olarak çalıştığı hususu kamu düzeninden olmasına ve hakim tarafından re'sen dikkate alınması gerekmesine rağmen, uygulamada bazı gazetecilerin İş Kanunu hükümlerine göre hak elde ettiğine şahit olunmaktadır. Bu muallaklık ve belirsizlik doktrinde de yoğun tartışmalara sebebiyet vermiş ve Basın İş Kanunu'ndaki boşlukların genel kanun niteliği bulunmayan İş Kanunu hükümleri ile doldurulması gerektiği ileri sürülmüştür. Bunun sebebi ise İş Kanunu'nun iş hukukunun temel ilkelerine nisbeten cevap verebilen ve daha modern bir kanun olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple Basın İş Kanunu'ndaki boşluk ve muallaklık Yargıtay kararları ile giderilmeye çalışılmaktadır. Ancak Yargıtay kararları da temel problemi gidermeye yetememektedir.

Netice olarak; oldukça kısa, muallak ve modernleşen çalışma ilişkileri karşısında güncelliğini çoktan yitiren Basın İş Kanunu hükümlerinin Anayasa Mahkemesi kanalıyla iptal edilmesi çözüm olamayacaktır. Zira farklı meslek kollarında çalışan kişiler bakımından farklı hak ve korumaların getirilmesinin eşitlik ilkesini ihlâl ettiğini söylemek zorlama bir yorumdan öteye gidemeyecektir. Burada yapılması gereken, naçizane, ya günümüz koşullarını karşılayabilecek detaylı bir kanuni düzenlemenin yapılması ya da tüm iş kanunlarını barındıran bir “İş Kodu”nun yapılmasıdır.

KAYNAKÇA

- Akın, Levent : “İşçi Ücretlerinin Otomatik Para Çekme Makinaları İle Ödenmesinin Hukuki Niteliği ve İspatı Sorunu”, **Yargıtay Dergisi**, Cilt:22, Sayı:3, Temmuz 1996, s.340-363.
- Akın, Levent : “Maaş ve Ücret Haczi”, **AÜHFD**, Sayı:1, Yıl:1995, Ankara, s.335-363. (**Ücret Haczi**)
- Akın, Levent : “Takdiri İndirimin Fazla Çalışma Alacaklarına ve Gazetecinin Ücretine Etkisi”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, Cilt:1, İstanbul, Beta Yayınları, 2011, s.771-794. (**Takdiri İndirim**)
- Akıntürk, Turgut / Ateş, Derya : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler-Özel Borç İlişkileri**, 27. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2018.
- Akyiğit, Ercan : “Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı”, **Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:24, Sayı:3-4-5, Ağustos-Kasım 2012/Şubat 2013, s.1-23. (**Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı**)
- Akyiğit, Ercan : “Gazetecinin Ücretinde Gecikme ve Sonuçları”, **Yargı Dünyası Dergisi**, Sayı:77, Mayıs 2002, s.9-33. (**Gazetecinin Ücretinde Gecikme**)
- Akyiğit, Ercan : **İş Hukuku**, 12.Bası, Ankara, Seçkin Yayınları, 2018. (**İş Hukuku**)

- Akyiğit, Ercan : **İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı**, 2.Bası, Ankara, Seçkin Yayınları, 2010. (**Kıdem Tazminatı**)
- Akyiğit, Ercan : **İş Kanunu Şerhi**, Cilt:2, 3.Bası, Ankara, Seçkin Yayınları, 2008. (**İş Kanunu Şerhi**)
- Akyiğit, Ercan : “Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 5, Yıl: 2005, s.15-26. (**Çalışmaktan Kaçınma**)
- Akyiğit, Ercan : “Ücretin Zamanında Ödenmemesi Gazeteciye Akdi Fesih Hakkı Verir Mi?” **Yargı Dünyası Dergisi**, Sayı:75, Mart 2002, s.9-29.
- Akyiğit, Ercan : **Yıllık Ücretli İzin**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2000. (**Yıllık Ücretli İzin**)
- Alpagut, Gülsevil : “Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, **Çalışma Hayatı Açısından Yeni Türk Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri**, 20-21 Eylül 2011, Ankara, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2012, s.124-166.
- Alpagut, Gülsevil : “Ücret ve İşin Düzenlenmesi”, **İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2006, s.15-68. (**Ücret ve İşin Düzenlenmesi**)
- Arıcı, Kadir : **Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri**, Ankara, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, 1992.

- Astarlı, Muhittin : **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Ankara, Turhan Kitabevi Yayınları, 2008.
- Atılğan, Semra : **Türk Basın Sendikacılığında Gazetecilerin Yasal Hakları**, İstanbul, Gazeteciler Cemiyeti Yayınları, 2001. **(Gazetecilerin Yasal Hakları)**
- Atılğan, Semra : **Türk Basınında İstihdam Sorunları ve Çözüm Yolları, Gazetecilerin Korunması**, İstanbul, Gazeteciler Cemiyeti Yayınları, 1991. **(Gazetecilerin Korunması)**
- Aydoğdu, Murat / Kahveci, Nalan : **Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, 3. Bası, Ankara, Adalet Yayınevi, 2017.
- Başterzi, Süleyman : **“Çalışmanın Kesintiye Uğramasının Sosyal Sigorta İlişkisine Etkisi”** (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007, s.19.
- Başterzi, Süleyman : **“İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın 2009 Yılı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi**, Ankara, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, 2011, s.4-131. **(İş İlişkisinin Kurulması)**
- Boyer, Aynur : **“Haber Nedir, Nasıl Biçimlendirilir? Geleneksel ve İnternet Gazetelerindeki Farklılık ve Benzerlikler”, Humanities Sciences Akademik Dergisi**, Cilt:5, Yıl:2010, s.114-125.

- Bozkurt, Yeliz : **“Ücretin Günündde Ödenmemesi Sebebiyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı”** (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Cebeci, Nizamettin : **En Son İctihat ve Değişikliklerle İş Hukuku ve Sosyal Sigortalar Mevzuatı**, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1968.
- Centel, Tankut : **İş Hukukunda Ücret**, İstanbul, Türkiye Denizciler Sendikası Yayınları, 1988. **(Ücret)**
- Centel, Tankut : **“Türk Borçlar Kanunu’nda İşçinin Borçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 22, Yıl :6, Haziran 2011, s.5-14. **(İşçinin Borçları)**
- Centel, Tankut : **“Türk Borçlar Kanunu’nda İşverenin Ücret Borcu”, Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:23, Eylül 2011, s.5-14. **(Ücret Borcu)**
- Çelik, Nuri /
Caniklioglu, Nurşen /
Canbolat, Talat : **İş Hukuku Dersleri**, 31. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2018.
- Çenberci, Mustafa : **İş Kanunu Şerhi**, 6. Bası, Ankara, Olgaç Matbaası, 1986.
- Çiçek Usta, Tuğba : **Yargı Kararları Işığında Türk İş Hukuku’nda Tatil Ücretleri**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2016.
- Çil, Şahin : **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Cilt:2, 2.Bası, Ankara, Turhan Kitabevi Yayınları, 2007. **(İş Kanunu Şerhi)**
- Çil, Şahin : **“Basın İş Kanunu’nda Öngörülen Yüzde Beş Fazlasıyla Ödeme Kuralı ve Anayasa’ya Aykırılık**

- Sorunu”, **Yargıtay Dergisi**, Cilt:29, Ocak 2003, s.182-217. **(Yüzde Beş Fazlasıyla Ödeme)**
- Çil, Şahin : “Gazetecinin İş Güvencesi Uygulaması”, **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı**, İstanbul, Legal Yayınları, 2006, s.154-188.**(İş Güvencesi)**
- Çil, Şahin : **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, Ankara, Turhan Kitabevi Yayınları, 2010. **(İşçinin Ücreti)**
- Çil, Şahin : “Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:15, Yıl: Eylül 2009, s.70-88. **(Yargıtay Kararlarına Göre Ücret)**
- Çopuroğlu, Çağlar : **Ücret ve Korunması**, Ankara, Turhan Kitabevi Yayınları, 2013.
- Çöğenli, Taner : **Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin**, İstanbul, Üçdal Neşriyat, 1983.
- Demir, Fevzi : **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 8. Bası, İzmir, Albi Yayınları, 2014.
- Demircioğlu, A. Murat / Centel, Tankut : **İş Hukuku**, 19. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2016.
- Doğan Yenisey, Kübra : "Türk Borçlar Kanunu'nun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu**, 15-18 Ekim 2013 Antalya, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2014, s.78-110. **(Türk Borçlar Kanunu’nun İş Hukuku Açısından Önemi)**

- Doğan Yenisey, Kübra : “Hizmet Sözleşmesi”, **Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu**, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2012, s.297-336.
- Dulay Yangın, Dilek : “Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Yıl:3, Sayı:10, Temmuz 2012, s.205-236.
- Ekonomi, Münir : **İş Hukuku-Ferdi İş Hukuku**, Cilt:1, 3.Bası, İstanbul, İstanbul Teknik Üniversitesi Vakfı Yayınları, 1987.
- Engin, Murat : “Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, **DEÜHFD**, Cilt:5, Sayı:1, Yıl:2003, İzmir, s.77-94.
- Eren, Fikret : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 22. Bası, Ankara, Yetkin Yayınları, 2017. (**Genel Hükümler**)
- Eren, Fikret : **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, 4. Bası, Ankara, Yetkin Yayınları, 2017. (**Özel Hükümler**)
- Erkul, İhsan / Gökçek Karaca, Nuray : **4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, Eskişehir, Nisan Kitabevi Yayınları, 2004.
- Esener, Turhan : **İş Hukuku**, 3. Bası, Ankara, Sevinç Matbaası, 1978.
- Evren, Öcal Kemal : **İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması**, 2. Bası, Ankara, Seçkin Yayınları, 2011.
- Eyrenci, Öner : “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler – Genel Bir Değerlendirme”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, Yıl:2004, s.15-54.

- Eyrenci, Öner : “Basın İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışmalar”, **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, İstanbul, Legal Yayınları, 2006, s.73-83. (**Basın İş Hukukunda Çalışma Süreleri**)
- Eyrenci, Öner /
Taşkent, Savaş /
Ulucan, Devrim : **Bireysel İş Hukuku**, 8. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2017.
- Girgin, Atilla : **Haber Yazma Teknikleri**, İstanbul, İnkılap Yayınları, 1998.
- Gökçe, Sibel : **Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorunları**, Ankara, Adalet Yayınları, 2010.
- Gökçek Karaca, Nuray : “Basın İş Kanunu’na Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma”, **Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, Yıl:2003, s.2-10. (**Fazla Çalışma**)
- Gökçek Karaca, Nuray : **Gazetecinin Basın İş Kanunu’ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları-5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması**, İstanbul, Legal Yayınları, 2010.(**Basın İş Kanunu ve Uygulaması**)
- Gökçek Karaca, Nuray : “Kanunlarımızda Yer Alan Madde Başlıklarının Madde İçeriğiyle Uyumsuzluk Sorunu”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, Ocak 2001, s.65-71.

- Gökçek Karaca, Nuray : **Türkiye’de Basın Çalışanlarının İş İlişkileri ve Sorunları**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2004.(**İş İlişkileri ve Sorunları**)
- Gökçek Karaca, Nuray /
Günaydın, Barış : “Gazetecilerin Ücretli Tatil ve Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt:4, Sayı:15, Yıl:2007, s.907-919.
- Göktaş, Seracettin : “Basın İş Kanunu’nda İzin ve Dinlenme Süreleri”, **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları**, Legal İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, İstanbul, Legal Yayınları, 2006, s.84-104. (**İzin ve Dinlenme Süreleri**)
- Göktaş, Seracettin : **Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2008. (**Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**)
- Göktaş, Seracettin : “Ücret, Fazla Çalışma Ücreti ve İş Görmekten Kaçınmaya İlişkin Yargıtay Kararları”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, 13. Yıl Toplantısı, İstanbul, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi, 2010, s.365-409.
- Göktaş, Seracettin : “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:30, Yıl: Aralık 2013, s.43-49.
- Göktaş, Seracettin /
Çil, Şahin : **Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu**, Ankara, Turhan Kitabevi Yayınları, 2003.
- Görmüş, Ayhan : “Basın İş Sözleşmesi”, **Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:21, Sayı:5-6, Ağustos-Kasım 2008, s.60-69.

- Güler, Mikdat : "Ücret Borcundan Dolayı İşverenin Temerrüde Düşürülmesi ve Sonuçları", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt:9, Sayı:34, Yıl:2012, s.149-159
- Gümüş, Mustafa Alper : **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, Cilt:1, 3. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2013.
- Günay, Cevdet İlhan : **Borçlar Hukuku**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2016. **(Borçlar Hukuku)**
- Günay, Cevdet İlhan : **İş Hukuku**, 5. Bası, Ankara, Yetkin Yayınları, 2013.**(İş Hukuku)**
- Günay, Cevdet İlhan : **İş Kanunu Şerhi**, Cilt:2, 4. Bası, Ankara, Yetkin Yayınları, 2015. **(Şerh)**
- Günay, Cevdet İlhan : "Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:1, Mart 2006, s.36-52.
- Güzel, Ali : **İşverenin Değişmesi İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi**, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları, 1987.
- ILO : **International Standart Classification of Occupations**, ISCO-08, Volume-I, Geneva, 2012, ILO, s.3-420.
- İçel, Kayıhan : **Kitle İletişim Hukuku**, 12. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2017.
- İskender Demirci, Meryem : **Basın İş Kanunu'nda İşverenin Ücret Ödeme Borcu**, İstanbul, Legal Yayınları, 2013.

- Kaniti, Salamon : **Akdin İfa Edilmediği Def'i**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1962.
- Kaplan, E. Tuncay : “İşçinin İşgörme Ediniminin İfasını Engelleyen Nedenler ve Sonuçları”, **Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan**, Cilt:1, İstanbul, Beta Yayınları, 2011, s.566-594.
- Karacan, Esin : **Bireysel İş Hukuku**, Kocaeli, Umuttepe Yayınları, 2017.
- Karagöz, Veli : **İş Sözleşmesinde Cezai Şart**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2006.
- Karahisar, Tuba : “Basın İş Kanunu’na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları”, **Marmara Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi**, Sayı:13, Yıl:2008, s.67-82.
- Karataş, Hüseyin /
Dönmez, Utku : “Gazeteciler İçin İkramiye Sorunu”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt:2, Sayı:8, Yıl:2005, s.1581-1590.
- Kayar, İsmail : **Borçlar Hukuku**, 10. Bası, Ankara, Seçkin Yayınları, 2015.
- Kılıçoğlu, Ahmet M. : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 21. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi Yayınları, 2017.
- Kılıçoğlu, Mustafa /
Şenocak, Kemal : **İş Kanunu Şerhi**, Cilt:2, 2.Bası, İstanbul, Legal Yayınları, 2008.
- Korkmaz, Fahrettin /
- Alp, Nihat Seyhun : **Bireysel İş Hukuku**, 3.Bası, Ankara, Seçkin Yayınları, 2016.

- Korkusuz, Mustafa Halit : **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Düzenlenen Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Tabi İşçilere Etkisi**, İstanbul, Beta Yayınları, 2017.
- Kutal, Metin : **Teorik Esasları ve Tatbikatları Bakımından Asgari Ücret**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 1969.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin : “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin İncelenmesi”, **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, Cilt:1, İstanbul, Beta Yayınları, 2011, s.595-622.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş : **İş Hukuku**, 6. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi Yayınları, 2014.
- Narmanlıoğlu, Ünal : **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri**, 5. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2014.
- Narter, Sami : **Çalışanlar İçin Ücretler**, Ankara, Adalet Yayınları, 2015.
- Okay, Suphi Nahit : “Basın Sanayinde Çalışma Mevzuatı Prensipleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 21. Kitap, 1970, s.83-102.
- Oğuzman, M. Kemal : “Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması”, **İÜHFİM**, Cilt:32, Sayı:2-4, 1967, s.858-883. **(Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları)**

- Oğuzman, M. Kemal : **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, Cilt:1, 4. Bası, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1978. (**İşçi-İşveren İlişkileri**)
- Oğuzman, M. Kemal : **Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi**, İstanbul, Akgün Matbaası, 1955. (**Fesih**)
- Oğuzman, M. Kemal /
Öz, Turgut : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Cilt:1, 16. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2018. (**Borçlar I**)
- Oğuzman, M. Kemal /
Öz, Turgut : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Cilt:2, 14. Bası, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2018. (**Borçlar II**)
- Özdemir, Erdem : **İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları**, İstanbul, Beta Yayınları, 2006.
- Özek, Çetin : “Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri İle İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet, **İÜHFM**, Cilt:38, Sayı:1, 1962, s.60-99.
- Özek, Çetin : **Türk Basın Hukuku**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1978.
- Özekes, Muhammed : “Basın İş Kanunu’ndan Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Sorunları”, **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı**, İstanbul, Legal Yayınları, 2006, s.189-207.
- Özkaraca, Ercüment : “Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk**

Araştırmaları Dergisi, Cilt:25, Sayı:1, Haziran 2019, s.185-202.

Reisoğlu, Seza : **Hizmet Akdi**, Ankara, Sevinç Matbaası, 1968. **(Hizmet Akdi)**

Reisoğlu, Seza : “Türk Hukukunda Asgari Ücret”, **Prof. Dr. Mahmut Koloğlu’ya 70. Yaş Armağanı**, Ankara, AÜHF Yayınları, 1975, s.365-388. **(Asgari Ücret)**

Saymen, Ferit Hakkı : **Türk İş Hukuku**, İstanbul, İsmail Akgün Matbaası, 1954.

Senyen-Kaplan, E. Tuncay : **Bireysel İş Hukuku**, 8.Bası, Ankara, Gazi Kitabevi Yayınları, 2017.

Soyer, M. Polat : “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler”, **4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, Türk-İş Dergisi Eki**, Ankara, 12-13 Temmuz 2003, s.12-36. **(Düşünceler)**

Soyer, M. Polat : ”Basın İş Kanunu’nun Kapsamı ve Yargıtay Uygulaması” **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt:13, Sayı:50, Yıl:2016, s.609-629. **(“Basın İş Kanunu’nun Kapsamı”)**

Soyer, M. Polat : “Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:1, Sayı:16, Yıl:2008, s.27-38, s.30.

Soyer, M. Polat : “**Direnış Nedeniyle Çalışılmayan Günlerde Ücret Ödenmemesi**”, İş Hukuku Uygulaması İş Kanunu 26 İncelemesi, No:1. **(İnceleme)**

- Soyer, Polat : “İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Koşulları, Kullanılması ve Hukuki Sonuçları”, **Sarper Süzek’e Armağan**, Cilt:1, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım, 2011, s.657-690. (**İş Görmekten Kaçınma Hakkı**)
- Sur, Melda : **Grev Kavramı**, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, 1987.
- Sur, Melda : “İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, **A. Can Tuncay’a Armağan**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s.395-414.
- Sümer, Haluk Hadi : **Bireysel Basın İş Hukuku**, 2. Bası, Ankara, Seçkin Yayınları, 2016.(**Basın İş Hukuku**)
- Sümer, Haluk Hadi : **İş Hukuku**, 23. Bası, Ankara, Seçkin Yayınları, 2018. (**İş Hukuku**)
- Sümer, Haluk Hadi : İş Hukuku Uygulamaları, 6.Bası, Ankara, Seçkin Yayınları, 2016. (**İş Hukuku Uygulamaları**)
- Süzek, Sarper : **İş Hukuku**, 16. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2018.
- Süzek, Sarper : “İşyeri Uygulamaları”, **Prof. Dr. Kemal Oğuzman’a Armağan**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayınları, Ankara, 1997, s.151-155.
- Süzek, Sarper : “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:24, Yıl:Aralık 2011, s.5-12.
- Şakar, Müjdat : **Basın İş Hukuku-Gazetecilerin Çalışma İlişkileri**, İstanbul, Beta Yayınları, 2002.(**Basın İş Hukuku**)
- Şakar, Müjdat : “Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:2,

Sayı:17, Yıl:2008, s.11-29. (**Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi**)

Şakar, Müjdat : “Gazeteci İle İşveren Arasındaki Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları”, **Prof. Dr. Halit Kemal Elbir’e Armağan**, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim, Öğretim ve Yardımlaşma Vakfı Yayını, 1996, s.488-498. (**Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları**)

Şakar, Müjdat : “Gazetecilik Sözleşmesinin Sona Ermesi, İhbar ve Kıdem Tazminatı”, **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, İstanbul, Legal Yayınları, 2006, s.104-115. (**Gazetecilik Sözleşmesinin Sona Ermesi**)

Şakar, Müjdat : **İş Hukuku Uygulaması**, 12. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2018. (**İş Hukuku Uygulaması**)

Şakar, Müjdat : **İş Kanunu Yorumu**, 5. Bası, Ankara, Yaklaşım Yayıncılık, 2010. (**İş Kanunu Yorumu**)

Şen, Murat, : “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sayı:18, Yıl: Haziran 2010, s.5-19.

Şenyüz, Doğan : **Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler**, 7. Bası, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2013.

Şuğle, Mehmet Ali : “Basın İş Kanunu’nun Kişi Bakımından Kapsamı, Gazeteci Kavramı ve Uygulama Sorunları”, **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları**, Legal İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005

Yılı Mayıs Toplantısı, İstanbul, Legal Yayınları, 2006, s.20-37.

Şuğle, Mehmet Ali : **İş Hukuku Açısından Gazeteci**, Ankara, Çağdaş Gazeteciler Derneği Yayınları, 2001.

Tekinay, Selahattin Sulhi /

Akman, Sermet /

Burcuoğlu, Haluk /

Alttop, Atilla

: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 7. Bası, İstanbul, Filiz Yayınevi, 1993.

Tepedelen, Mustafa Kemal

: **Yargıtay Uygulamalarıyla İş Hukukunun Temel İlkeleri**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2014.

Terzi, Soner /

Kılıç, Müslüm

: “Ücretin Ödenmesi, İspatı, Gününde Ödenmemesi ve Sonuçları”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt:6, Sayı:23, Yıl:2009, s.1035-1072.

Tokgöz, Oya

: **Temel Gazetecilik**, Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 1981.

Tulukçu, Nezihe Binnur

: **İş Hukukunda Dinlenme Hakkı**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2012.

Tuncay, A. Can

: **Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri**, İstanbul, Evrim Basım Yayım Dağıtım, 1989.

Tuncay, A. Can

: “Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları (İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı)”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt:2, Sayı:6, Yıl:2005, s.650-654.

- Tunçomağ, Kenan : **Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, Cilt:2, İstanbul, Sermet Matbaası, 1977.
- Tunçomağ, Kenan / Centel, Tankut : **İş Hukukunun Esasları**, 8.Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2016.
- Uçum, Mehmet / Karataş, Hüseyin : “Başlıca Esasları Yönünden İş Kanunu-Basın İş Kanunu Karşılaştırması”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt:4, Sayı:14, Yıl:2007, s.575-604.
- Ulucan, Devrim : “Basın İş Kanunu’nda Ücret ve Hükümleri”, **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları**, Legal İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, İstanbul, Legal Yayınları, 2006, s.37-53.
- Uşan, M. Fatih : **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku-İş Hukuku**, Cilt:1, Ankara, Gazi Kitabevi Yayınları, 2006. (**İş Hukuku**)
- Uşan, M. Fatih : İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara, Seçkin Yayınları, 2003. (**Parça Başına Ücret**)
- Uzun, Bekir : **Yeni İş Yasası**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayını, Yayın No:31, 2004.
- Yamakoğlu, Efe : **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayımevi, 2011.
- Yavuz, Cevdet : **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Borçlar Hukuku Dersleri**, 14. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2016.(**Borçlar Hukuku**)

- Yavuz, Nihat : **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Getirdiği Değişiklikler ve Yenilikler**, 3. Bası, Ankara, Adalet Yayınevi, 2012. (**Türk Borçlar Kanunu**)
- Yılmaz, Halil : **Türk İş Hukukunda Bireysel İş İlişkileri Açısından İşveren Vekilliği**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2012.
- Yürekli, Sabahattin : **Türk Borçlar Kanunu’na Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, 3. Bası, Ankara, Seçkin Yayınları, 2016.
- Zevkliler, Aydın /
Ertaş, Şeref /
Havutçu, Ayşe /
Aydoğdu, Murat /
Cumalıoğlu, Emre : **Borçlar Hukuku Genel Hükümler ve Özel Borç İlişkileri**, İzmir, Barış Yayınları, 2013.

www.calismavetoplum.org

www.corpus.com.tr

www.hukuki.net

www.hukukmedeniyeti.org

www.ilo.org

www.kamu-is.org

www.kararara.com

www.kazanci.com.tr

www.legalbank.net

www.lexpera.com.tr

www.tgc.org.tr/bildirgeler/t%C3%BCrkiye-gazetecilik-hak-ve-sorumluluk-bildirgesi.html

www.tgs.org.tr

www.turkhukuk sitesi.com

www.yargitay.gov.tr

