İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ PROGRAMLAR ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK DOKTORA PROGRAMI

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA OYUNCU

Aysel GÜLLE
112812013

Prof. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY

İSTANBUL
2021

İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Oyuncu

Actors in Labour and Social Security Law

Aysel GÜLLE
112812013

Tez Danışmanı :	**Prof. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY** İstanbul Bilgi Üniversitesi	(İmza)	……
Jüri Üyeleri :	**Prof. Dr. Gül OKUTAN NILSSON** İstanbul Bilgi Üniversitesi	(İmza)	……
	Dr. Seda ERGÜNEŞ EMRAĞ İstanbul Bilgi Üniversitesi	(İmza)	……
	Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT İstanbul Üniversitesi	(İmza)	……
	Prof. Dr. Mahmut KABAKÇI İstanbul Teknik Üniversitesi	(İmza)	……

Tezin Onaylandığı Tarih : 29.01.2021
Toplam Sayfa Sayısı : 435

Anahtar Kelimeler (Türkçe)
1) Oyuncu
2) İşçi Oyuncu
3) Bağımlılık
4) Bağlantılı Haklar
5) Sosyal Güvenlik Hakkı

Anahtar Kelimeler (İngilizce)
1) Actor
2) Worker Actors
3) Dependency
4) Related Rights
5) Social Security Right

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde değerli eleştirileri ile çalışmama yön veren saygıdeğer hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey'e sarf ettiği emek için teşekkürlerimi sunmak ve minnettarlığımı ifade etmek isterim.

Çalışma sürecinde zamanını ve bilgisini esirgemeyerek bana yardımcı olan Prof. Dr. Gül Okutan Nilsson ve Prof. Dr. Mahmut Kabakçı'ya çok teşekkür ederim.

Uzun bir zamana yayılan tez yazma süreci boyunca olumlu yaklaşımları ile beni cesaretlendiren, şefkat ve sabırla bana destek olan sevgili aileme ve yakın dostlarıma çok teşekkür ederim.

İstanbul, 2021

Aysel GÜLLE

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ iii
İÇİNDEKİLER iv
KISALTMALAR xii
ABSTRACT xvii
ÖZET xviii
GİRİŞ 1

BİRİNCİ BÖLÜM
OYUNCU ve OYUNCU SÖZLEŞMESİ

1. OYUNCULUĞUN TARİHÇESİ 14
I. Antik Yunan ve Antik Roma'da Oyuncu 14
II. Oyunculuğun Gelişimi 20
III. Türkiye'de Oyunculuğun Tarihçesi 23
1. Genel Olarak 23
2. Tiyatro Bakımından 24
3. Sinema Bakımından 29
4. Televizyon Bakımından 31
IV. Değerlendirme 33
2. OYUNCU KAVRAMI VE KAVRAMIN HUKUK İLE İLİŞKİSİ 36
I. Temel Sorun: Oyunculuğu Tanımlamanın Güçlüğü 36
1. Genel Olarak 36
2. Sanatın Tanımı ve Türleri 37
3. Sanatçı 39
4. Oyuncu 41
II. Hukuki Bir Kavram Olarak "Oyuncu" 45
1. Ulusal ve Uluslararası Hukuki Metinlerde Oyuncu 45
a) ILO 45

b) İcracı Sanatçılar Fonogram Yapımcıları ve Yayın Kuruluşlarının Korunmasına Dair Roma Sözleşmesi 46
c) WIPO İcralar ve Fonogramlar Andlaşması 47
d) Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu 47
e) 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu 48
2. Oyuncunun Özellikleri 49
a) Gerçek Kişi Olmak 49
b) Bir Eseri İcra Etmek 50
aa) Eser Kavramı 50
bb) İcra Kavramı 51
c) Sanatsal Faaliyette Bulunmak 52
d) İcranın Özgün Olması 53
e) İcranın Üçüncü Kişilere Sunulması 54
3. OYUNCUNUN ÇALIŞMA BİÇİMLERİ 56
I. Yargıtay'ın Oyuncu Sözleşmesi Konusundaki Yaklaşımı 56
II. Bağımsız Çalışan Oyuncu 60
1. Genel Olarak 60
2. Vekalet Sözleşmesi Bakımından 61
3. Eser Sözleşmesi Bakımından 64
4. Değerlendirme 71
III. Sanatkar Memur/İdari Sözleşmeli Olarak Çalışan Oyuncu 73
1. Sanatkar Memurluk Uygulamasının Tarihsel Gelişimi 73
2. Devlet Sanatçılığı Unvanı 79
3. Günümüzde Sanatkar Memurluk 80
4. OYUNCU SÖZLEŞMESİ 84
I. Oyuncu Sözleşmesi Kavramı 84
II. Oyuncu Sözleşmesinin Tarafları ve İçeriği 85
1. Oyuncu ve Yapımcı 85
2. Oyuncu Sözleşmesinin İçeriği 88
a) Oyuncu Bakımından 88
b) Yapımcı Bakımından 92

3. Kast Ajanlarının Çalışma Biçimi 93

İKİNCİ BÖLÜM
İŞÇİ OYUNCU

5. İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI VE OYUNCULUK 96
I. Genel Olarak 96
II. İş Görme Unsuru 98
1. Oyunculuk İşi 98
2. İşin Sanatsal Olması 100
III. Ücret Unsuru 102
IV. Bağımlılık Unsuru 106
1. Genel Olarak 106
2. Yargıtay'ın Yaklaşımı 111
3. Oyuncunun Bağımlı Çalışmasının Tespitinde Yararlanılacak 116
a) Yargıtay Uygulamasında Öne Çıkan Ayırt Edici Ölçütler 116
b) İşin İşverenin İş Organizasyonunda Görülmesi 117
c) İşin Yapılma Zamanının Belirlenmesi 121
d) İşin İş Sahibinin Talimatına Göre Yürütülmesi 122
e) İşin İş Sahibi Tarafından Denetlenmesi 126
f) İşçinin Kendine Ait Bir Organizasyonu Olmaması 129
g) Kar ve Zararın İşverene Ait Olması 132
h) İşe Ait Malzemelerin İşveren Tarafından Sağlanması 133
ı) Ücretin Ödenme Biçimi 135
V. Değerlendirme: Oyuncu İşçi Olabilir mi? 138
6. İŞÇİ OYUNCUNUN TABİ OLACAĞI KANUN VE İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ 143
I. Uygulanacak Kanun 143
1. İş İlişkisi Bakımından 143
2. İcracı Sanatçı Sıfatı Bakımından 145

II. Sözleşmenin Türleri 146
1. Sürekli-Süreksiz İş Sözleşmesi 146
2. Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri 148
a) Genel Olarak 148
b) Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi 152
c) Kıdem Tazminatı Bakımından 153
3. Belirli Süreli İş Sözleşmesi 155
a) Genel Olarak 155
b) Oyunculuk İşi Bakımından Objektif Koşulun Varlığı 157
c) Zincirleme Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Yapılması 161
aa) Tarafların Sözleşme Süresinde Değişiklik Yapması 167
bb) Aralıklı Olarak Belirli Süreli Sözleşme Yapılması 169
d) Belirli Süreli İş Sözleşmenin Süresinden Önce Sonlandırılması 172
aa) Genel Olarak 172
bb) Sözleşmenin Oyuncu Tarafından Süresinden Önce Feshi 174
aaa) Haklı Sebeple Feshin Sonuçları 174
bbb) Haklı Sebep Olmaksızın Feshin Sonuçları 175
aaaa) İşverenin Uğradığı Zararın Tazmini 175
bbbb) Cezai Şart 178
cc) Sözleşmenin İşveren Tarafından Süresinden Önce Feshi 181
aaa) Haklı Sebeple Feshin Sonuçları 181
bbb) Haklı Sebep Olmaksızın Feshin Sonuçları 182
4. Azami ve Asgari Süreli Sözleşme 186
5. Takım Sözleşmesi 190
6. Deneme Süreli İş Sözleşmeleri 192
7. Kısmi Süreli Sözleşme 194
a) Genel Olarak 194
b) Birden Fazla İşveren İle Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışma 197
c) Aynı İşverenle Birden Fazla Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışma 198
d) Kısmi Süreli Sözleşme İle Aralıklı Çalışma 199
III. Değerlendirme: İşçi Oyuncu ve İş Sözleşmesinin Türü 200

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞÇİ OYUNCU VE İCRACI SANATÇI OLMAKTAN KAYNAKLANAN HAK VE BORÇLAR

7. İŞÇİ OYUNCU VE İCRACI SANATÇI OYUNCU 206
I. İş Hukuku ve Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku 206
II. Oyuncunun İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Borçları 208
1. İş Görme Borcu 208
2. İşin Özenle Yapması 210
3. İtaat Borcunun Kapsamı 212
4. Sadakat Borcu 215
a) Sadakat Kavramı 215
b) Tam Süreli İş Sözleşmesi Bakımından 217
aa) Genel Olarak 217
bb) İş Sözleşmesi Devam Ederken Sır Saklama Yükümlülüğü 219
cc) İş Sözleşmesi Sona Erdikten Sonra Sır Saklama Yükümlülüğü. 221
c) Kısmi Süreli İş Sözleşmesi Bakımından 223
III. İşçi Oyuncunun İcracı Sanatçı Olmaktan Kaynaklanan Hakları 224
1. Genel Olarak 224
2. Oyuncu İşçinin Manevi Hakları 225
3. Oyuncu İşçinin Mali Hakları 229
4. Mali Haklara İlişkin Sağlararası İşlemlerin Türleri 230
a) Genel Olarak 230
b) İcra Üzerindeki Mali Hakların Devri 231
c) Mali Hakların Devri Taahhüdü 232
d) Lisans Sözleşmesi 234
5. Mali Hak Devir Bedeli 235
a) Mali Hakların Devrinde Bedel Talebinin Hukuki Dayanağı 235
b) Ücret Alacağının Mali Hakları Devir Bedeli ile Karşılaştırılması ... 236
IV. İşverenin İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Borçları Bakımından 239
1. Ücret Ödeme Borcu 239

a) Ücret Türleri Bakımından 240
aa) Parça Başına Ücret 240
bb) Prim 243
cc) Kardan Pay Alma 244
V. İşverenin Oyuncunun İcracı Sanatçı Olmasından Kaynaklanan Hakları Bakımından 245
1. Genel Olarak 245
2. İşverenin İşçinin Eseri Üzerindeki Hak Sahipliği 247
a) Eser ve Eser Sahipliği Kavramları 247
b) Eseri Meydana Getiren 251
c) Çalıştıran ve Tayin Eden 252
d) Çalıştıranlar Tarafından Kullanılacak Hakların Kapsamı 253
3. İşverenin İşçinin İcrası Üzerindeki Kullanım Yetkisi 255
a) İcracı Sanatçı Olmaktan Kaynaklanan Hakların Hukuki Niteliği .. 255
b) Kıyas Yoluyla Uygulamanın Hukuk Metodolojisine Uygunluğu 257
VI. Değerlendirme: İcracı Sanatçı ve İşçi Oyuncu Olmak 263
8. ÇALIŞMA İLE DİNLENME SÜRELERİ VE ÇOCUK OYUNCU 266
I. Genel Olarak 266
II. Çalışma ve Dinlenme Süreleri 267
1. Çalışma Süreleri 267
2. Dinlenme Süreleri 271
a) Ara Dinlenmesi 271
b) Hafta Tatili ve İzinler 274
aa) Hafta Tatili 274
bb) Aralıklı Çalışma Halinde Yıllık izin 275
3. Değerlendirme 276
III. Çocuk Oyuncu 279
1. Çocuk Çalışması ve Oyunculuk 279
2. Hukuki Anlamda Çocuk Kavramı 281
3. Hukuki Metinlerde Çocuk Oyuncuların İstihdama Katılma Yaşı 282
a) Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme 282

b) ILO Asgari Yaş Sözleşmesi 283
c) 94/33/EC Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi 284
d) 4857 Sayılı İş Kanunu 284
4. Yönetmelik Taslağı Hakkında Değerlendirme 286
a) Genel Olarak 286
b) Yönetmeliğin Hazırlanma Aşaması 286
c) Yönetmelik Ekinde Tip Sözleşme Olmaması 287
d) İstihdama Katılma Asgari Yaşı 288
e) Çalışma Süresi 289
f) Dinlenme Süreleri 291
g) Hafta Tatili Düzenlemesi 292
h) Ücretin Korunması Gereği 292
ı) Canlı Performans Hakkında Özel Düzenleme Olmaması 293
i) Kast Ajanslarına Dair Düzenleme Olmaması 294
j) Yasal Temsilcinin Yükümlülükleri 294
k) Sosyal Güvenlik Konusunda Düzenleme Olmaması 296
l) Çocuklarla İlgili Yayın Yasağı Düzenlemesi Olmaması 296
5. Değerlendirme: Taslak Yönetmeliğin Yaklaşımı Sorunları Çözüyor Mu? 297

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
OYUNCULUK VE SOSYAL SİGORTALILIK

9. SOSYAL GÜVENLİK HAKKI 301
I. Genel Olarak 301
II. Oyuncuların Sigortalılığının Tarihçesi 305
1. 5510 Sayılı Kanun Öncesinde Sigortalılık 305
2. 5510 Sayılı Kanun Sonrasında Sigortalılık 309
10. ÇALIŞMA BİÇİMLERİNE GÖRE SİGORTALILIK 313
I. Bağımsız Çalışan Oyuncular Bakımından 313

II. Sanatkar Memur Olarak Çalışan Oyuncular Bakımından 316
III. İş Sözleşmesi İle Çalışan Oyuncular Bakımından 317
1. Oyuncular 317
2. Başrol Oyuncuları 321
3. Figüranlar 323
IV. Diğer İş Görme Sözleşmeleri ile Çalışan Oyuncular Bakımından 325
V. Ek 6 Sigortalılığı Kapsamında Çalışan Oyuncular Bakımından 327
1. Ek 6 Madde Sigortalılığının Kapsamı 327
2. Ek 6 Madde Sigortalılığının Özellikleri 330
a) Düzenlemenin Kayıtlı Çalışmayı Arttırmak Amacı Taşıması 330
b) Sigortalılığın İlgilinin Yapacağı Başvuru İle Başlaması 331
c) Sigortalılığın Türünün Belirsiz Olması 332
d) Sözleşmenin İbrazının Gerekmesi 333
e) Prim Ödeme Yükümlüsünün Sanatçı Olması 335
f) Çalışma Sürelerinin Belirlenmesinde Farklılık Olması 336
g) Kapsam Dışı Kalanlar Konusunda Belirsizlik Taşıması 337
h) Sigorta Kolları Bakımından Kendine Has Özellik Taşıması 338
ı) Genel Sağlık Sigortasından Faydalanmada Farklılık Olması 339
i) İşsizlik Sigortası Yönünden İsteğe Bağlılık 340
3. Ek 6 Sigortalılığının Sonra Ermesi 343
VI. Zorunlu Sigortalılık Hallerinin Çakışması 343
VII. Değerlendirme: Sigortalılık Sorunu Çözülür mü? 346
1. Ek 6 Sigortalılığı Konusundaki Temel Sorun Nedir? 346
2. Hangi Çözüm Yöntemi Etkin Sonuç Verebilir? 348
SONUÇ 355
KAYNAKÇA 361
KARAR DİZİNİ 404

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Ankara Barosu Dergisi
AMKD	: Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi
ANPE	: Fransız İş ve İşçi Bulma Kurumu
ATAD	: Avrupa Topluluğu Adalet Divanı
ÄArbVtrG	: Gesetz über befristete Arbeitsverträge mit Ärzten in der Weiterbildung/Yüksek Öğretim Yapan Doktorlarla Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Kanunu
BAG	: Bundesarbeitsgericht-Alman Federal İş Mahkemesi
BBİG	: Berufsbildungsge-setz/ Alman Mesleki Eğitim Kanunu
BİK	:5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasında Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunu
BİROY	: Sinema Oyuncuları Meslek Birliği
Bkz.	: Bakınız
C	: Cilt
CA	: Copyright Act/Telif Hakları Anlaşması
CPH	: Le conseil de prud'hommes

Çev.	: Çeviren
D.	: Daire
Dan.	: Danıştay
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DİK	: 854 Sayılı Deniz İş Kanunu
DMK	: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
dn.	: Dipnot
DTPHK	: 5441 Sayılı Devlet Tiyatroları Personeli Hakkında Kanun
FSEK	: 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İBD	: İstanbul Barosu Dergisi
İHD	: İş Hukuku Dergisi
ISCO	: International Standard Classification of Occupations
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İşK. : 4857 Sayılı İş Kanunu

İÜHFD : İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi/Mecmuası

Karş. : Karşılaştırınız

KGHK : Kamu Görevlileri Hakem Kurulu

KGSTSK : 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu

Legal-İSGHD : Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi

m. : Madde

MERCEK : Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Dergisi

M.Ö. : Milattan Önce

M.S. : Milattan Sonra

N. : Numara

OJ : Official Journal

ÖİBY : Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği

para. : Paragraf

RG : Resmi Gazete

RTÜK : Radyo Televizyon Üst Kurulu

s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
SE-YAP	: Sinema Eseri Yapımcıları Meslek Birliği
STSK	: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBBD	: Türkiye Barolar Birliği Dergisi
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TİAK	: Televizyon İzleme Araştırma Komitesi
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİKK	: Türkiye İş Kurumu Kanunu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TRT	: Türkiye Radyo Televizyon Kurumu
TOSTİS	: Türkiye Opera Tiyatro Sanatkarları ve Yardımcı İşçileri Sendikası
TzBfG	: Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse/ Kısmi Süreli Çalışma ve Belirli Süreli İş İlişkileri Hakkında Kanun
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Kurumu

vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
vs.	: ve saire
WIPO	: World Intellectual Property Organization
WissZeitVG	: Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft/ Bilim Alanında Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Kanun
Yarg.	: Yargıtay
YCDK	: Yargıtay Ceza Dairesi Kararı
YHDK	: Yargıtay Hukuk Dairesi Kararı
YİBK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
YKD	: Yargıtay Kararları Dergisi
Yön.	: Yönetmelik

ABSTRACT

The difficulty in the legal characterization of the working relations of the actors is mainly due to the fact that the legal relationship between the actor and the employer can have both dependent and independent working characteristics. The inability to fully understand the reflection of acting activity on the fields of interest of the law is another element that makes the legal qualification of the employment relationship difficult. In this thesis, the working styles of the actors working in front of the stage, curtain, screen or microphone, where they stand in terms of labor law and the situations in which they may be dependent employees are explored. Regarding the employment of the actor as a worker, the thesis discusses the elements of the employment contract, especially the distinguishing feature of the dependency element and the criteria for determining the dependency. In addition, the thesis employs comparative law data in relation to determining the said criteria from the perspective of actors by providing information on the Anglo-Saxon Law and practices in Continental European legal systems.

The thesis largely explores the matters of whether the rights of the actors - who are quintessential performing artists- arising from the law on intellectual and artistic works are an aspect that will exclude the relationship between the employer and the employee, and whether the employer will have ownership on the performance that the actor will carry out as per Article 18, paragraph 2 of Law on Intellectual and Artistic Works. The thesis includes potential questions about the legal status of the working actor, rights and obligations arising from the employment contract, and assessments on the draft regulation covering child actors. In addition, the problems encountered in terms of actors' insurance and social security status, as well as solutions to these problems were discussed.

Keywords: Actor, Worker Actors, Dependency, Related Rights, Social Security Right

ÖZET

Oyuncuların çalışma ilişkilerinin hukuki nitelendirmesindeki güçlük temelde oyuncunun işveren ile kurduğu hukuki ilişkisinin hem bağımlı hem bağımsız çalışma özelliklerini taşıyabilmesinden kaynaklanmaktadır. Oyunculuk faaliyetinin hukukun ilgilendiği alanlara yansımasının tam olarak anlaşılamaması ise çalışma ilişkisinin hukuki nitelendirmesini güçleştiren başka bir unsurdur.

Bu tezde sahne, perde, ekran ya da mikrofon önünde çalışan oyuncuların çalışma biçimleri, iş hukukundaki konumları, hangi hallerde bağımlı çalışan olabilecekleri hususları incelenmiştir. Oyuncunun işçi olarak çalışması ile ilgili olarak iş sözleşmesinin unsurları özellikle bağımlılık unsurunun ayırt edici özelliği ve bağımlılığı tespit etmenin ölçütleri üzerinde durularak ele alınmıştır. Ayrıca, Anglo Sakson Hukuku ve Kıta Avrupası Hukuk sistemlerindeki uygulamalar hakkında bilgi verilerek oyuncular özelinde bağımlılığın tespiti konusundaki ölçütler ile ilgili olarak karşılaştırmalı hukuk verilerinden yararlanılmıştır.

İcracı sanatçıların başında gelen oyuncuların fikir ve sanat eserleri hukukundan kaynaklanan haklarının işçi işveren ilişkisini dışlayacak bir yönü olup olmadığı, oyuncunun isçi sıfatıyla gerçekleştireceği icra üzerinde işverenin Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu 18. maddesinin 2. fıkrası uyarınca hak sahipliği olup olmayacağı hususları tez kapsamı ile ilgili olduğu ölçüde incelenmiştir.

Tezde işçi oyuncunun hukuki statüsü ile ilgili akla gelebilecek bazı sorulara, iş sözleşmesinden kaynaklanan hak ve borçlara, çocuk oyuncuları kapsayan ve halihazırda taslak olan yönetmeliğe ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir. Ayrıca oyuncuların sosyal sigortalılığı ve sosyal güvenlik açısından karşılaşılan sorunlar ile bu sorunlara ilişkin bazı çözüm önerileri üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Oyuncu, İşçi Oyuncu, Bağımlılık, Bağlantılı Haklar, Sosyal Güvenlik Hakkı

GİRİŞ

Oyunculuk ilk olarak nerede, ne zaman başladı sorusunun karşılığı olarak kesin bir tarih belirlemesi yapılamamaktadır. Bununla birlikte tiyatro tarihi yazarları tarafından bazı emareler yoluyla kökeni anlatmak için bir takım çıkarımlar yapılabildiğini belirtmek mümkündür. Tiyatro tarihi yazarlarından birinin anlatımına göre; *"Fransa'nın güneyindeki bir mağara duvarında bulunan erkek geyik kılığına girmiş, maskeli büyücü resminin, en az on bin yıl, belki de elli bin yıl önce çizilmiş olan o resmin karşısında durduğumuz zaman bile, tiyatronun başlangıcının çok uzaklarda olduğunu*"[1] bilmemiz gerekir.

Dansın tiyatrodan önce doğduğu, dansın ardından şiir, müzik, hikayenin ve bu sıralamayı izleyen olayların tiyatroyu meydana getirdiğini ileri süren görüşün[2] karşısında tiyatronun taklitten (mimesis) doğduğunu ve danstan önce tiyatronun var olduğunu öne süren başka bir görüş[3] mevcuttur.

Tiyatro ne zaman, diğer sanatlara göre hangi sıralama ile doğmuş olursa olsun doğuşundan günümüze gelene kadar çağlar boyunca toplumların gelişmelerine bağlı olarak farklı akımlarla devinerek yoluna devam etmiş ve günümüzde çağdaş tiyatro düşüncesi[4] dönemine varılmıştır. Bugüne kadar tiyatro ile ilgili meydana gelen gelişmeler değerlendirildiğinde bugün gelinen noktanın[5] olsa olsa bir durak olabileceği, gelişmenin ve dönüşümün devam etmesinin kaçınılmaz olduğu anlaşılmaktadır.

---

1) Memet Fuat, Tiyatro Tarihi, 3. Baskı, İstanbul, [2010], s. 9.
2) Ayrıntılı bilgi için Bkz. Fuat, [2010], Tiyatro Tarihi, s. 10-11.
3) Aristoteles, Poetika isimli eserinde sıklıkla '*taklit'* sözcüğüne yer vermiştir. Bkz. Aristoteles, Poetika, Şiir Sanatı Üzerine, (Çeviri: Samih Fırat), e-kitap 1. sürüm, [2014], s. 25 vd. Fuat, [2010], Tiyatro Tarihi, s. 12-13.
4) Çağdaş tiyatro düşüncesi: Jerzy Grotowsky ve Yoksul Tiyatro, Bütüncül Eylem, Söylence ile Yüzleşmek, Kutsal Oyuncu, Peter Brook ve Dolaysız Tiyatro gibi akımları içermektedir. Bkz. Şevda Şener, Dünden Bugüne Tiyatro Düşüncesi, 12. Baskı, Ankara, [2019], s. 309-316.
5) 1960 tarihinden günümüze kadar içinde bulunduğumuz dönem postmodern olarak adlandırılan çağda tiyatro açısından klasik dramanın sarsıldığı ve artık postdramatik tiyatronun ortaya çıktığı bir çağ olarak ele alınmaktadır. Bkz. Banu Çakmak Duman, Çağımızda Oyun Yazarlığı, İstanbul, [2019] s. 13.

Tiyatro denilince akla ilk gelen şeyler yazılmış bir oyunun olması, oyunu oynayacak oyuncuların olması, seyircinin yeri, sahne, dekor, kostüm, ışık ya da bunların birkaçı ve seyirci olacaktır. Şu halde; sahnelenecek bir eser olmadan oyuncu, oyuncu olmadan seyirlik bir oyun olmayacağı anlaşılmaktadır.

Özne olarak oyuncu hakkında ve onun görmekte olduğu iş ile ilgili hukuki değerlendirme yapılması bu tezin temel meselesidir. Bu tezde günümüz Türkiye'sinin oyuncusu ve onun çalışma ilişkilerinden kaynaklanan sorunları üzerinde durulacaktır. Tezde, iki sorunun irdelenmesi amaçlanmaktadır. Birincisi, oyuncunun işçi olarak kabul edilmesi mümkün müdür? İkincisi ise iş ve sosyal güvenlik hukuku bakımından oyuncunun işçi olarak kabul edilmesinin hukuki sonuçları neler olabilir?

Oyuncuların bir kısmının çeşitli basın yayın mecralarında bireysel olarak ve Oyuncular Sendikası[6] aracılığı ile toplu olarak işçi olarak kabul edilmeleri gerektiğini ve işçi olarak kabul edilmemelerinden dolayı haksızlığa uğradıklarını ifade ettikleri bilinmektedir. 2011 Eylül ve 2014 Eylül aylarını kapsayan Oyuncular Sendikası 2. Olağan Genel Kurul Faaliyet Raporunda[7] sendikanın hedeflerinin yedi başlık altında toplandığı, bu hedeflerden ilkinin tüm oyuncuların bağlı çalışan olmalarının sağlanması olduğu belirtilmiştir.[8] Bu metinde ana hedeflerin kökeninde yatan düşüncenin oyuncuların hiçbir zaman tek başına çalışamayacağı ve her zaman birinin direktifi ile çalışabileceği düşüncesi olduğu belirtilmektedir. Özetle; sendika tarafından oyuncuların serbest çalışan olarak ele alınmasının bağlı çalışan olarak

6)Oyuncular Sendikası, 29.03.2011 tarihinde Türkiye'nin ilk oyuncular sendikası olarak kurulmuştur. Sendika yetkilileri sendikanın kurulduğu günden itibaren oyuncuların işçi olduğu vurgusunu yapmaktadır. Oyuncular Sendikası 3. Olağan Genel Kurul Faaliyet Raporu içeriğinde oyuncuların bağımlı çalışan olması ile ilgili görüşlere yer verilmektedir. Ayrıntılı bilgi için Bkz. (http://www.oyuncularsendikasi.org/wpcontent/uploads/2017/10/ucuncu_olagan_genel_kurul_faaliyet_raporu_ve_mali_rapor_2017_eylul_dusuk.pdf).

7) Bkz.(https://oyuncularsendikasi.org/wp-content/uploads/2019/09/2.OlaganGenelKurul.pdf, s. 7)

8) Oyuncular Sendikası 2. Olağan Genel Kurul Faaliyet Raporunda sendika diğer hedeflerini; temel çalışma koşullarının elde edilmesi, taban ücret belirlemesinin yapılması, telif haklarının devretmenin bir kural olarak uygulanmasının önüne geçilmesi, mesleğin koşullarına uygun bir işsizlik sigortası düzenlemesinin hayata geçirilmesini sağlamak, mesleğin koşullarına uygun olarak emeklilik primlerinin düzenlenmesi, emeklilikle ilgili halihazırda var olan sorunların yaşanmaması olarak belirlemiştir.

elde edebileceği haklardan yoksun bırakılmasına neden olduğu ve bunun adil olmadığı ileri sürülmektedir. Oyuncular neden işçi olarak değerlendirilmemelerinin adil olmadığını iddia etmektedir? '*Oyuncu işçidir*' önermesi her koşulda doğrulanabilir mi? Sorunun değerlendirilip çözüm önerileri sunulabilmesi için önermenin sağlamasına yönelmek yerine başlangıçta bazı sorular sormanın daha yerinde ve çözüme yardımcı olacağı anlaşılmaktadır.

Sorulardan ilki şu şekilde olabilir: Oyuncu işçi olabilir mi? Bu soru oyuncu memur olabilir mi ya da oyuncu bağımsız çalışan olabilir mi sorularına benzemektedir. Sorunun isabetli olup olmamasından ziyade çözüm arayana bir kapı açması önemlidir. Konuya yakından bakıldığında açılan her kapının arkasında başkaca ve çok sayıda cevap bekleyen yeni sorular olduğu anlaşılmaktadır: Öncelikle '*Oyuncu işçidir*' önermesi nereden doğmuş olabilir? Adil olmadığı iddia edilen şey nedir, talep edilen adaletten kastedilen nedir? vb.

İnsan hukuka her zaman eleştirel bir gözle bakmasını bilmiş ve bu konuda kendisine adalet düşüncesi ışık tutmuştur.[9] Felsefeye katkı sunmuş kişilerin adaletle ilgili düşünceleri de hukukçulara yol gösterebilmektedir. Bu bakımdan Kuçuradi'nin adalet ile ilgili sözlerine kulak vermekte fayda vardır:*"...İnsanlar genel olarak adaleti istediklerini, örneğin "adil bir dünya" istediklerini söylerken, bulanık bir özlemi dile getiriyorlar; oysa belirli bir tek durumda adalet istediklerini söylerken, bir talebi dile getiriyorlar: kendilerine ya da bir başkasına bir şeyin – her tek durumda farklı bir şeyin ve bu ne olursa olsun belirli bir şeyin- verilmesi gerektiğini, o anda sahip olmadıkları, ama ister olsun iste olmasın, kendilerine ait olduğunu ...düşündükleri bir şeyin, onlara verilmesi gerektiğini kastediyorlar; yoksun bırakıldıkları, kendilerinden "alınmış" ve onlara geri verilmesi gereken bir şeyi kastediyorlar; kendilerine borçlu olunan, verilmesi gereken bir şeyi. Bu doğrudan doğruya Platon'un Devlet'inde gördüğümüz bir adalet tanımını, "her birine gerekeni, borç olanı vermek" şeklinde dile getirilen tanımı akla getiriyor. Şimdi şu soru ortaya çıkıyor: birinin bir şeye sahip olmadığını biz nasıl*

9) Vecdi Aral, Hukuk ve Hukuk Bilimi Üzerine, 7. Baskı, İstanbul, [2012], s. 31.

bilebiliyoruz, dolayısıyla neye dayanarak haklı ya da haksız bir şekilde ona sahip olması gerektiğini ileri sürüyoruz?"[10]

Felsefenin hak kavramını yeniden düşünmemize yardımcı olacak soruları, hukukun tanımladığı hak kavramını da yeni sorularla ele almamıza yardımcı olmaktadır. Hukuka başlarken ve temel kavramları incelerken karşılaştığımız hak tanımlarından biri: "*Hak, hukuk sistemi tarafından kişilere tanınmış yetkilerdir*."[11] şeklindedir. Başka bir anlatımla hak, "*hukuk tarafından tanınan ve korunmasını isteme hususunda ferdin yetkili sayıldığı menfaattir*."[12] Bir başka tanıma göre: "*...kişiye malıyla, kendisiyle veya başkasıyla ilgili olarak devletin hukuk düzenince özgülenmiş avantajlı, ayrıcalıklı hukuki konum, menfaat, irade erki, irade serbestliği ve özgürlük olarak karşımıza çıkmaktadır hak.*"[13]

Hukuk sistemi tarafından oyunculara tanınmış yetki, oyuncunun yetkili kılındığı menfaat nedir? Her menfaat hak mıdır? Esasen adaleti belirli bir tek durumda istediğini ifade eden herkes için bu sorular sorulabilir ve cevaplar her bir tekil durum için ayrıca değerlendirilebilir.

Bugünün koşullarında oluşan, var olup sonradan biçim değiştiren çalışma ilişkilerinin hangilerini iş hukuku kapsamında değerlendirmek mümkündür? İş hukukunun kapsamına alacağı çalışma ilişkilerinin hangileri olacağını kesin olarak belirlemek ve sınırlamak mümkün müdür? Kimler iş hukuku kapsamında olabilir? Kapsam nasıl belirlenir ve kapsamın değiştirilmesi mümkün olabilir mi?

Bu soruların temelinde yer alacak sorularından biri ve belki de ilk soru '*İşçi kime denir*?' sorusu olabilir. Bu soru modern iş hukukunun oluşmaya

10) Ioanna Kuçuradi, İnsan Hakları Kavramları ve Sorunları, 3. Baskı, Ankara [2016], s. 29.
11) Tarık Zafer Tunaya, Siyasal Kurumlar ve Anayasa Hukuku, 5. Baskı, İstanbul, [1982], s.187.
12) Turgut Akıntürk/Neval Okan, Hukuka Giriş, 11. Baskı, Eskişehir, [2002], s. 93.
13) Rona Serozan, Medeni Hukuk, Genel Bölüm, Kişiler Hukuku, 5. Baskı, [2014], s. 187-188.

başlamasından bu yana bütün dünya çapında mahkemelerin ilgilendiği ve çözüm bulmaya çalıştığı temel sorulardan ve sorunlardan biridir.[14]

Klasik istihdam biçimlerinin getirdiği tanımlamanın sonucu olarak işçi, iş sözleşmesi ile iş görme borcunu işverene karşı yerine getirmekte ve bunun karşılığında belirli bir ücrete hak kazanmaktadır. Belirtilen biçimde işçi, iş görme edimini işverene ait işyerinde ve işverenin otoritesi altında yerine getirmektedir. Ancak küreselleşme, ülkelerde yaşanan ekonomik ve sosyal değişim ve gelişmeler, şirketler arasındaki rekabetin artışı, üretimin hızlanması, yeni teknolojilerin uygulanmaya başlaması iş hukukunun temel prensip ve genel geçer kabullerini de değiştirmektedir.[15]

Kavramlar değişimin varlığından ve etkisinden dolayı biçim, içerik ve derinlik bakımından değişmekte, yenilenmekte ve bir anlamda ihtiyaca göre dönüşüm geçirmektedir. Bağımlılık ilişkisi farklı boyutları ve görünüm biçimleri ile ele alınmaktadır.[16] Belirtilen dönüşümün sonucu olarak; işçi, işveren, sözleşme, sözleşmesel kayıtlarla ilgili kavramların yeniden değerlendirilmesi ihtiyacı

14) Guy Davidov/Mark Freedland/Nicola Kountouris, "The Subject of Labour Law: Employees and other workers", Research Handbook in Comperative Labour Law, Edward Edgar Publishing, [2015], s. 115-116, Guy Davidov, "Freelancers: An Intermediate Group in Labour Law?, in J. Fudge et al: Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation" Hart Publishing, [2012], s. 171–185, Patricia Leigton/Michael Wynn, "Classifying Employment Relationship-More Sliding Doors or a Better Regulatory Framework?" Industrial Law Journal, Vol.40, No:1, March [2011], s. 5-44, Mitchell H. Rubinstein, "Employees, Employers, And Quasiemployers: An Analysis Of Employees And Employers Who Operate In The Borderland Between An Employer-And Employee Relationship" New York Law School Legal Studies, 14 U. Pa. J. Bus. L. 605, [2012], s. 605-659

15) Ali Güzel, "Fabrikadan İnternete İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme" Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, [1997], s. 83-126, Sevil Doğan, İş Sözleşmelerinde Bağımlılık Unsuru, İstanbul, [2016], s. 99 vd., Abdullah Erol, İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Ankara, [2020], s. 34 vd., Renato Bignami/Giuseppe Casale/Mario Fasani, "Labour Inspection And The Employment Relationship", International Labour Organization Working Document Number 28, [2013], s.7-8.

16) Doğan, [2016], Bağımlılık Unsuru, s. 98, Erol, [2020], Bağımlılık Unsuru, s. 104 vd.

doğmaktadır. Bu durum aynı zamanda iş hukukunun dinamik yapısının[17] bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Diğer çalışma ilişkilerinde olduğu gibi oyuncuların görev aldıkları organizasyon yapılarının gelişmesi, çalıştıkları platformların çeşitlilik göstermesi, yönetmenin, yapımcının, aracı organizatörlerin etkileri oyuncunun yapımcı/tiyatro yönetimi vb. ile kurduğu/kurmaya devam ettiği hukuki ilişkilere de etki etmektedir.

Hukukun ilgilendiği birçok alanda iş yapış şekilleri, işyeri organizasyon biçimleri, yeni iş ilişkisi biçimleri oluştukça ve mevcut biçimler değiştikçe işçi kimliğinin kavramsal boyutunun esnetilmesi talepleri yükselmektedir. Örneğin; başta da belirttiğimiz gibi oyuncular gibi bağımlı şekilde çalışma özelliği taşıyan işlerinden dolayı işçi olarak değerlendirilmeleri gerektiğini belirten meslek grupları seslerini yükseltmektedir.

Daha açık bir ifadeyle; oyuncular somut çalışma koşullarına bakarak esasen işçi sıfatının kendileri için de geçerli olabileceğini ve soyut hukuki kavramların kendi somut durumlarını da kapsamasını, haklarının, bir anlamda kendi perspektiflerine göre kendilerine borçlu olunanın verilmesi gerektiğini yüksek sesle ifade etmektedir. Bu talebin yerindeliğini, hukuka uygunluğunu tespit edebilmek için mevcut kavramlara, anlaşılması talep edilen sorunlara ve somut duruma yakından bakmak gereklidir.

Bireysel iş hukuku bakımından tezin temel meselesine yaklaşabilmek için bireysel iş hukukunun kapsamını değerlendirmek gereklidir. Bireysel iş hukuku temel olarak bir iş sözleşmesi çerçevesinde bağımlı çalışanlarla ilgilenmekte bağımsız çalışanların ise iş hukuku kapsamına girmedikleri değerlendirilmektedir. Bağımsız çalışanların kimler olduğu örneklenerek açıklandığında avukat, hekim ve

17) Süleyman Başterzi, "Avukatlarla Bağıtlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İş Görme Sözleşmelerinden Ayrılması", Sicil Dergisi., Yıl:5, Sayı:17, Mart [2010], s. 187.

esnaf ve sanatkârların işlerinin yürütümünde büyük ölçüde bağımsız hareket ettikleri öne sürülerek iş hukuku kapsamı dışında kaldıkları belirtilmektedir. [18]

Sorunun Tespiti

Henry James Summer Maine[19] toplumu statüden sözleşmeye dönüştüren bir yapı olarak tanımlayan cümlesinde; *"Tarihin başlangıç noktası olan kişilerin tüm ilişkilerinin aile ilişkileri olduğu bir durumdan (statü), tüm toplumsal ilişkilerin bireylerin özgürce anlaşmalarından doğduğu bir sosyal düzene (sözleşme) doğru yavaş yavaş geçiyoruz."*[20] şeklinde ifade ettiği üzere XIX. yüzyıldaki yasal düzenlemeler statüden sözleşmeye bir dönüşüm süreci olarak değerlendirilmiştir. Bu düşüncenin sonuçlarından biri olarak işçinin kişi olarak statüsünün belirleyici olması terkedilerek, işverenle olan sözleşme ilişkisinin hakların tespitinde belirleyici olması sonucu ortaya çıkmıştır.

Maine'nin evrimci hukuk anlayışının[21] günümüzde farklı adlar altında olsa da bir karşılığı olduğunu belirtmek mümkündür. Sözleşme, bir anlamda özgür bireyin hukuk özgürlüğünü hayata geçirmesinin ve menfaatlerini korumasının en

18) Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, 31. Baskı, İstanbul, [2018] s.1, Ünal Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, 5. Baskı, İstanbul, [2014], s. 3-5, Sarper Süzek, İş Hukuku, 17. Baskı, İstanbul, [2019], s.1, Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, [2018], s. 2.

19) İngiliz Hukukçu ve Tarihçi, Ünlü eseri, Ancient Law'da XIX. yüzyılda yaşanan gelişmeleri statüden sözleşmeye geçilmesi şeklinde yorumlamıştır.
Bkz.(https://www.biografiasyvidas.com/biografia/m/maine.htm).

20) Manfred Rehbinder, "Sosyal Devlet Yolunda Hukuk Yapısı Değişimleri", (Çeviren: Hikmet Sami Türk) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, [1969], S.1-2, C. 26, s. 80-81.

21) *"XIX. yüzyıl İngiltere'sinde hukuk alanında ve evrimci düşünce çizgisinde çalışmalar yapan Henry Sumner Maine, karşılaştırmalı ve tarihi metotla, toplumun ve tarihin gelişimine ilişkin bütünsel bir bakış açısı geliştirmeye çabalarken çalışmalarını sadece birbiri ile ilişkili gördüğü toplumlarla sınırlamıştır. Maine'in ortaya koyduğu teoriler, elindeki antropolojik verilerin sınırlılığı nedeniyle büyük oranda yanlışlanmış olsa da, çalışmaları sosyoloji, antropoloji, hukuk tarihi ve hukuk sosyolojisi gibi pek çok alanda ön açıcı olmuştur."* Fehmiye Ceren Akçabay, "Statüden Sözleşmeye Henry Maine'in Evrimci Hukuk Anlayışı" Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara [2007] s. 2-3.

tipik hukuki aracı, daha spesifik bir ifade ile bir anlamda hukuki kalıp[22] olarak değerlendirilebilmektedir.

Ekonomik ilişkilerin serbest olduğu çalışma düzenine geçilmesi, daha karmaşık iş ilişkilerinin oluşmasına yol açmıştır. İşletmelerdeki işçilerin sayılarının artması, iş bölümü, seri üretim gibi kavramların zamanla gelişmiş olması, işverenin maddi gücü karşısında zayıf bir konumda kalan işçinin haklarının düzenlenmesi gereğini doğurmuştur.[23] İş hukukunun en önemli işlevlerinden biri fiili anlamda eşitliğin bulunmadığı işçi-işveren ilişkisindeki bağımlılıktan kaynaklanan sakıncaları gidermektir.[24]

Sendikaların doğup güç kazanmasının yanı sıra işçi ve işverenlerin kendi kendilerine yardım hareketlerinin[25] sonucu olarak işçiler sendikalar aracılığı ile toplu iş sözleşmesi yapma hakkını elde etmiş, böylece çalışmadan kaynaklanan haklarının düzenlenmesinde söz sahibi olunmuştur. Bu şekilde süreç içerisinde işçinin haklarını ve kişiliğini tanıyan modern iş hukuku ortaya çıkmıştır.[26]

Yaşanan gelişmeler neticesinde sanayi devrimindeki çalışma koşullarının güçlüğü ve işçinin bu güçlük karşısındaki konumu işçinin zayıf taraf olduğunu açıkça ortaya koymuştur.[27] İşçinin kendi aleyhine hükümler içeren bir sözleşmeyi kabul etmek durumunda kalması söz konusu olduğunda zayıf taraf olarak değerlendirilmesi kurulan sözleşme ilişkisinin doğası gereği olmaktadır.

Sanayi Devrimi'nin çalışma ilişkilerine etkisine bakıp sanayi devrimi ve sonrasındaki dönem için işçi kavramını üretim araçlarına sahip olmadığı için

22) Yeşim Müride Atamer, "Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması Sorunu Çerçevesinde Genel İşlem Şartlarının Değerlendirilmesi" 2. Baskı, İstanbul, [2001], s.14.
23) Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunun Emredici Yapısı, İstanbul, [2014], s.12, Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 4, Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 6.
24) Doğan Yenisey, [2014] İş Hukukunun Emredici Yapısı, s. 2.
25) Doğan Yenisey, [2014], İş Hukukunun Emredici Yapısı, s. 197, Orhan Tuna/Nevzat Yalçıntaş, Sosyal Siyaset, İstanbul, [2011], s.266-277.
26) Doğan Yenisey, [2014], İş Hukukunun Emredici Yapısı, s. 3, Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 7.
27) Doğan Yenisey, [2014], İş Hukukunun Emredici Yapısı, s. 10.

emeğini üretim araçlarına sahip olanlara ücret karşılığı kullandıran kişi olarak tanımlamak mümkün olabilirdi.[28] Ayrıca bu tanım çalışma ilişkilerinin büyük bölümünü karşılayabilirdi. Oysa bugün fabrikadan çıkmış, internet ve teknolojik alanda yaşanan gelişmelerle tamamen farklılaşmış olan çalışma ilişkileri bakımından bu tanım kapsayıcı olarak değerlendirilemeyecektir. Teknolojinin gelişmesi ile zaman ve yer (*evde çalışma vb. çalışma biçimleri kastedilmektedir*) bakımından esnetilmiş, sanal ortama taşınacak kadar genişletilmiş çalışma ilişkileri için işçi kavramının ve bağımlılık ilişkisinin geniş olarak yorumlanması gerektiği sonucuna varılmaktadır.[29]

Oyuncu açısından işçi-işveren ilişkisindeki bağımlılıktan kaynaklanan sakıncaların oluştuğu ve oyuncuların zayıf taraf[30] oldukları söylenebilir mi? Oyuncu açısından bağımlı çalışma konusunda tespit yapılabilmesi için oyuncularla yapılan sözleşmelerin içeriğinin incelenmesi ve işçi oyuncu kavramının irdelenmesi gerekmektedir. Ayrıca yukarıda kısaca gelişim seyrinden bahsedilen diğer çalışma ilişkilerinde olduğu gibi oyuncuların çalışma ilişkilerinin de teknolojik gelişmelerin ve internet ortamının getirdiği yenilik ve gelişmelerden etkilenildiğini göz önünde tutmak gereklidir.

Özellikle teknolojik gelişmelerin her sektörü etkilediği gibi oyunculuk sektörünü de etkilediği bilinmektedir. Örneğin; Japonya[31] ve İngiltere'de[32] yapay zeka üzerine çalışmaların oldukça gelişmiş/gelişmekte olmasının sonucu olarak robot oyuncuların katıldığı oyunlar sahnelenebilmektedir.[33] Şimdiden bazı tiyatro

28) Jurgen Kuczyinski, İşçi Sınıfı Tarihi, İstanbul, [1994], s.9 vd.
29) Doğan, [2016], Bağımlılık Unsuru, s. 102 vd.
30) Zayıf taraf tanımlaması konusunda ayrıntılı bilgi için Doğan Yenisey, [2014], İş Hukukunun Emredici Yapısı, s. 11-13.
31) 2013 yılında, Japonya'da Seinendan Theater Company'nin kurucusu Ozira Hirata, yazarı ve yönetmeni olduğu "Sayanora" ve "I, Worker" isimli iki kısa ve oyuncuları arasında robotlar olan oyunlarını Akıllı Robotik Laboratuvarı Direktörü Dr. Hiroshi Ishigura'nın desteği ile sahneye taşıyabilmiştir.Bkz.(https://www.japansociety.org/event/seinendan-theater-company-osaka-university-robot-theater-project-sayonara-i-worker).
32) Bkz. (https://www.robottheatre.co.uk/).
33) Kuşkusuz yapay zeka insan duygularını taklit etse, insanlarla birlikte sahne alsa dahi gerçekleştirdiği faaliyetin sanatsal faaliyet olmadığı ve bağlantılı haklar bakımından korunacak bir hakları olmadığı ileri sürülebilecektir. Benzer konularla ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz. Fırat Öztan,

oyunu metinleri robotlarla yaşamı göz önünde tutarak yazılmaya başlanmıştır.[34] İçinde bulunduğumuz yüzyılda yapay zekanın varlığı[35] ve yapabilirlikleri karşısında[36] ortaya çıkacak yeni hukuki sorunlara bağlı olarak birçok konunun yeni hukuki yaklaşımlarla ele alınması gerekeceği anlaşılmaktadır.

Günümüzde hayatta olmamasına rağmen, CGI (bilgisayar üretimli imgeleme) teknikleri ile geçmişte ünlü olmuş ve günümüzde de unutulmamış olan bir oyuncunun yeniden sinema filmlerinde yer alması mümkün olabilmektedir.[37] Özetle, teknolojik, ekonomik, sosyal gelişmelerin tamamı diğer çalışma ilişkilerini etkilediği gibi oyunculuk sektöründeki çalışma ilişkilerini de etkilemektedir ve etkilemeye devam edecektir. Ülkemizde de diğer ülkelerde olduğu gibi oyuncuların çalışma ilişkileri ve bu anlamda dahil oldukları organizasyon yapıları teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmelerden etkilenmektedir.

Ülkemizde özellikle oyuncuların taraf olduğu davalara ilişkin Yargıtay kararları[38] incelendiğinde oyunculuk sözleşmesi adı altında yapılan sözleşmelere

---

Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, 1. Baskı, İstanbul, [2008], s. 709, Türk iş hukukunda kural olarak iş, bir insan faaliyeti olarak görülmekte ve bilgisayarların, beyin yardımı ile kendi kendine hareket eden robotların iş hukuku dışında olduğu ileri sürülmektedir. Bkz. Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 75.

34) Bkz. http://artoffuturewarfare.org/2017/07/a-pregame-discussion/

35) XXI. yüzyılda insansı robotlar (humanoidler), üretim robotları, araştırma robotları, oyuncak robotlar, eğlence robotları gibi araçlarla birlikte birçok farklı alanda yaşama daha yoğun ve hızlı bir biçimde entegre olmaya başlamıştır. Bkz. Sibel Avcı Tuğal, Oluşum Süreci İçinde Digital Sanat, İstanbul, [2018], s.97-103.

36) Amerika'da, şarkıcı Taryn Southern "I AM AI" adında yapay zeka yazılımı ile üretilmiş olan ("Yapay Zekayım") isimli bir albümü piyasaya sunmuştur. Sanatçı, bu albüm için "Amper" isminde açık kaynaklı müzik besteleme ve prodüksiyon programı kullanmıştır. Bkz. (https://musically.com/2018/09/03/taryn-southern-ai-music/).

37) Hollywood'un ünlü oyuncularından James Dean, 1955 yılında, 24 yaşında iken bir trafik kazasında ölmüştür. Ölümünün üzerinden çok uzun zaman geçmiş olmasına rağmen günümüzde gelişen teknolojinin meydana getirdiği bir imkan ile CGI (bilgisayar üretimli imgeleme) yöntemi sayesinde "Finding Jack" isimli filmde özel efektler yardımı ile yer alması planlanmaktadır. Bkz.(https://www.businessinsider.com/james-dean-posthumous-casting-in-new-movie-through-visual-effects-2019-11).

Bkz.(https://www.businessinsider.com/james-dean-posthumous-casting-in-new-movie-through-visual-effects-2019-11).

38) Örneğin; Yargıtay 11. HD., T. 25.6.2014, E. 2014/6114 K. 2014/12050 sayılı oyuncunun menajerliğini yapan şirket tarafından açılan alacak davasında, Ayrılık isimli dizi ile ilgili olarak 11 bölüm için anlaşma yapıldığı ancak kararlaştırılan ücretin yapımcı tarafından ödenmediği iddia edilmiştir. Yerel Mahkeme davacının alacağını ispat edemediğini öne sürerek davayı reddetmiştir. Davada oyunculuk sözleşmesinin hukuki niteliği incelenmemiş konuya alacak miktarının ispatı

ilişkin sorunların iş hukuku perspektifinden incelenmediği anlaşılmaktadır. Oyuncuların bağımlı çalıştıkları hallerde sözleşme ilişkisi konusunda doğru hukuki nitelendirme yapılmamasının sonucu olarak iş ve sosyal güvenlik hukuku korumasından faydalanamamaları önemli bir problemdir. Bu bakımdan oyuncuların iş ve sosyal güvenlik hukuku korumasından faydalanması gereken hallerin belirlenmesi ve mevcut sorunlara çözüm önerileri sunulması gerekmektedir.

İncelemenin Kapsamı

Oyuncuların ve eğlence sektöründe çalışanların kurdukları çalışma ilişkilerinin nitelendirilmesindeki güçlük, kurulan ilişkinin hem bağımlı hem bağımsız çalışma özelliklerini taşımasından kaynaklanmaktadır. Çeşitli nitelikte olabilme ihtimalinden dolayı bazı durumlarda kesin bir sınıflandırma ve nitelendirme yapılması ve işçi statüsünde olmak oyuncular için ideal bir çözüm olarak öne sürülemeyebilecektir.[39] Buna karşılık, herhangi bir inceleme ve nitelendirme yapılmaması da oyuncular açısından sakıncalı olacaktır. Bu perspektiften hareketle tezin kapsamı temelde oyuncu kavramına ve oyuncunun çalışma biçimlerine odaklanmaktadır.

Tezin birinci bölümünde; öncelikle oyunculuğun kökenine, Türkiye'de oyunculuğun tarihçesine değinilecektir. Oyuncu kavramı üzerinde durularak,

yönünden yaklaşılmış davalı şirket defterlerinin incelenmesi gerektiği yönündeki değerlendirme neticesinde yerel mahkemenin kararı bozulmuştur. (www.legalbank.net). Başka bir örnekte; Yargıtay 11. HD., T. 10.12.2015, E.2014/19154 K. 2015/13315 sayılı davada oyuncu ile yapılan sözleşme televizyon kanalının yapımcı ile olan sözleşmesini fesih etmesi üzerine haklı sebeple fesih edilmiştir. Davada yapımcı tarafından oyuncudan ödenen avans tutarı ve sır saklama yükümlülüğünü ihlal etmesi gerekçesi ile cezai şart bedeli talep edilmiştir. Yargıtay tarafından oyuncuya ödeme yapılmasının dizinin yayınlanması koşuluna bağlanmış olması sebebiyle oyuncuya ödenen avans tutarın iadesine karar verilmesi gerektiği değerlendirilmiştir, Başka bir örnekte, HGK., T. 10.6.2009, E. 2009/15-191 K. 2009/258 sayılı davada, Yargıtay dizi oyunculuğu ya da program sunuculuğu yapılması ile ilgili sözleşmeleri eser sözleşmesi olarak değerlendirmiştir. (www.lexpera.com.tr).

39) David Cudnowski, "Actors and Entertainers: Employees, Independent Contractors, or Statutory Employees - A Matter of Form (W-2) Over Substance" University of Miami Entertainment And Sports Law Review 11.1 [1993-1994], s. 148.

oyuncunun özellikleri ve uygulamadaki oyuncu sözleşmeleri hakkında bilgi verilecektir. Oyuncu sözleşmesinin içeriği ile ilgili açıklamalara, kast ajanslarının oyuncu sözleşmesine ne gibi bir etkisi olduğu hususuna değinilecektir. Ayrıca oyuncunun çalışma biçimlerinden bağımsız çalışma ve sanatkar memur/idari sözleşmeli olarak kurulan çalışma ilişkileri üzerinde durulacaktır.

Devlet ve Belediye Tiyatrosu, Devlet Opera ve Balesi gibi kurumlarda çalışanlar tarafından yürütülen oyunculuk faaliyeti bu tezin kapsamı dışında olup bu tez kapsamında ele alınacak oyuncular bir özel hukuk sözleşmesi ile çalışan kimselerdir. Buna karşın çalışma biçimlerinin incelenmesi sırasında gerekli olduğu ölçüde sanatkar memur/idari sözleşmeli sıfatı ile çalışan oyunculara ilişkin bilgilere de yer verilecektir.

İkinci bölümde, oyunculuk sözleşmesinin içeriğinden ve uygulamadaki örneklerden yola çıkarak işçi oyuncu kavramı ve oyuncunun bağımlı şekilde çalışmasının tespitindeki ölçüt sorunu irdelenecektir. İşçi oyuncu başlığı ile aktarılacak bu bölüm işçi oyuncu bağlamını açıklamaya odaklanacaktır. Bu bölümde bağımlılık ölçütü ile ilgili Anglo Sakson Hukuku ve Kıta Avrupası hukuk sistemlerindeki uygulamalar hakkında bilgi verilerek özellikle oyuncularla ilgili olan kararlara yer verilecektir.

İşçi oyuncu başlığı altında işçi oyuncunun taraf olacağı iş sözleşmesinde uygulanacak kanun ve sözleşme türleri üzerinde durulacaktır. Sözleşme türleri bakımından bir sınırlılık olup olmadığı hususu değerlendirilecektir. Bu bölümde bazı yabancı hukuk kaynaklarından faydalanılarak sorunların tespiti ve çözüm önerileri üzerinde durulacaktır.

Üçüncü bölümde, işçi oyuncu olarak adlandırdığımız hukuki statünün neticesi olarak iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar ile oyuncunun icracı sanatçı olmasından kaynaklanan bazı hak ve borçlar üzerinde durulacaktır. Bu bölümde iş sözleşmesinden kaynaklanabilecek hak ve borçlar ile icracı sanatçı olmaktan

kaynaklanan hak ve borçlar üzerinde durularak öncelikle karşılaşılabilecek ve akla gelebilecek sorunlar konusunda hukuki değerlendirmelere yer verilecektir.

Oyuncunun icracı sanatçı olarak fikir ve sanat eserleri hukukundan kaynaklanan haklarının işçi işveren ilişkisini dışlayacak bir yönü olup olmadığı hususu değerlendirilecektir. Oyuncunun isçi sıfatıyla çalışması halinde icrası üzerinde işverenin Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'nun 18. maddesinin 2. fıkrası kapsamında hak sahipliği olup olmayacağı hususu incelenecektir. Ayrıca bu bölümde çalışma ve dinlenme süreleri bakımından işin düzenlenmesi ve çocuk oyuncularla ilgili bilgi ve değerlendirmelere yer verilecektir. Halihazırda taslak olan yönetmelikle[40] ilgili karşılaştırmalı hukuk verilerinden yararlanarak hukuki görüş ve değerlendirmelere yer verilecektir.

Dördüncü bölümde, oyuncuların sosyal sigortalılıkları ve genel olarak sanatçıların sigortalılığının tarihçesi, sanatçıları ilgilendiren sigortalılıkla ilgili düzenlemelerin içeriği, Ek 6 sigortalılığın özellikleri ve sosyal güvenlik hukuku açısından karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri üzerinde durularak bazı yabancı hukuk uygulamaları hakkındaki bilgi ve değerlendirmelere yer verilecektir.

40) Taslak Yönetmelik: "Sanat, Kültür, Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılması Usul ve Esasları Hakkında Taslak Yönetmelik", Metin için Bkz.(http://kastder.org.tr/download/14yas.pdf).

BİRİNCİ BÖLÜM

OYUNCU ve OYUNCU SÖZLEŞMESİ

1. OYUNCULUĞUN TARİHÇESİ

I. Antik Yunan ve Antik Roma'da Oyuncu

Dünya yüzünde yaşamın olduğu her yerde ve her çağda, insana/insanlığa dair sayısız mit ortaya çıkmıştır.[41] Temelde felsefelerin, dinlerin, sanatların, teknolojik gelişmelerin hatta düşlerin bile hep bir mit çemberinden doğduğu ileri sürülmektedir.[42] Anlatılan öykülerde, aktarılan söylencelerde vb. hep bir kahramanın yolculuğundan söz edilmektedir.

Kahramanın yolculuğunun baştan belirli bir seyri var mıdır yoksa kahramanın yolculuğu rastgele bir yol mudur sorusu akla gelebilir. Bu konuda Joseph Campbell, Kahramanın Sonsuz Yolculuğu isimli ünlü eserinde; *"Kahramanın mitolojik macerasının standart yolu geçiş ayinlerinde sunulan formülün büyütülmüş halidir: ayrılma-erginleme-dönüş: buna monomitin çekirdek birimi denebilir."*[43] şeklinde bir açıklama getirmektedir. Campbell, bir anlamda kahramanın yolculuğunun formülünden bahsetmektedir. Campbell'e göre; Prometheus'un[44] göklere çıkıp tanrılardan ateşi aldıktan sonra yere inmesi, Aineias'ın[45] yer altına inmesi ve ölüler nehrini geçerek üç başlı köpek Kerberos'a et vermesinin sonunda ölmüş olan babasının hayaleti ile konuşması hep aynı formülün uygulanmasının bir sonucudur.

41) Donna Rosenberg, Dünya Mitolojisi, İstanbul, [2006], s. 17 vd.
42) Joseph Campbell, Kahramanın Sonsuz Yolculuğu, İstanbul, [2017], s.13, Joseph Campbell, karşılaştırmalı mitoloji ve karşılaştırmalı din araştırmaları ile tanınmıştır.
43) Campbell, [2017], Kahramanın Yolculuğu, s. 35.
44) Aiskhylos, Zincire Vurulmuş Prometheus, [2015], s. 5-78.
45) Campbell, [2017], Kahramanın Yolculuğu, s. 35.

İlkel topluluklarda da mitler ve hikayeler anlatılagelmiş ve kahramanın yolculuğu çoğu zaman anlatılagelen mitlerden beslenmiştir. Tiyatronun kökeninin de binlerce yıl öncesinin ilkel topluluklarının dini ritüellerinde bulunduğu sanılmaktadır. Bu bilginin Cambridge okulu da denilen evrimci görüşü savunan antropologların bulguları ile desteklendiği ileri sürülmektedir.[46] Ritüeller bakımından inceleme yapan bilim adamları ilkel insanların ritüelleri ile günümüzün halk bayramları arasında bağlantı olduğunu ileri sürmektedir. Günümüzün bayramlarının eski büyü törenlerinin bir uzantısı olduğu düşünülmektedir.[47]

Antik Yunan tragedya ve komedyasının tarihini araştıranlar da dramın, tanrı Dionysos için yapılan ritüellerden kaynaklandığını ileri sürmüştür.[48] İnanca dair ritüellerin etkisi doğu toplumlarındaki tiyatrolarda da görülmüştür. Örneğin, Hindistan'da Rig-Veda ilahilerinin söylenişinde drama ögeleri olduğu bunun tarihsel olarak M.Ö. 2000 yılına denk geldiği bilinmektedir.[49] Çin'de M.Ö. 2205-1766 yıllarında dinsel törenler olduğu oyunculuğun gelişmesinin daha sonraki tarihlerde mümkün olabildiği, M.S. 500 yıllarında tiyatro ile ilgili çalışmalar olduğu bilinmektedir.

Modern tiyatronun öncüsü sayılabilecek faaliyetler ise M.Ö. 5. yüzyılda bugünkü Yunanistan topraklarında görülmüştür. Tragedya ve komedya M.Ö. 5. yüzyılda Atina'da gelişmiştir.[50] Batılı anlamda oyunculuk, daha önce belirttiğimiz gibi Antik Yunan'da tanrı Dionysos adına düzenlenen törenlerde ortaya çıkmıştır.[51]

---

46) Sevda Şener, Oyundan Düşünceye, 2. Baskı, İstanbul, [1996], s. 10.
47) Şener, [1996], Oyundan Düşünceye, s. 11.
48) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I. s 28 vd.
49) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I, s. 55.
50) "*Kültür ve sanatın koruyucusu olan Peisistratus, Dionysos şenliklerinde tragedya yarışmalarını başlatmış, giderek komedya türü de yarışmalarda yer almaya başlamıştır…Tiyatro sanatının İ.Ö.V. yüzyılda Atina'da gelişmesinin nedeni Atina'nın bu dönemde Yunan dünyasının kültür merkezi olması ve refaha kavuşmasıdır."* Ayrıntılı bilgi için Bkz. Sevda Şener, Dünden Bugüne Tiyatro Düşüncesi, 12. Baskı Ankara, [2019], s. 16.
51) Fuat, [2010], Tiyatro Tarihi, 28 vd.

Avrupa tiyatrosunun ilk profesyonel oyuncusunun Ikaryalı Thespis olduğu ve M.Ö. 534 yılında sahneye çıktığı bilinmektedir.[52] Thespis hem metin yazarı hem oyuncu olduğu için bir ozan-oyuncu olarak anılmaktadır. Bugün onun yapıtlarından yalnızca dördünün (Phorbus, Rahipler, Gençlik, Pentheus) adı bilinmektedir.[53] Thespis, Dionysos şenliklerini zenginleştirmek amacıyla koroyu yanıtlayan birinci oyuncuya Hipokrites adını vermiştir. Hipokrites koroyu yanıtlayan ilk profesyonel oyuncu olmuştur.[54]

Tiyatronun tarihin bir noktasında oluşumuna dair bilinen bir yazılı kayıt, varlığını nasıl devam ettirdiğini anlamaya yarayacak bir kaynak olmaksızın doğrudan tiyatro olarak karşımıza çıktığı anlaşılmaktadır. Atina'da M.Ö. 5. yüzyılda hiçbir yazar tiyatronun gelişimine dair ya da ilk oyunların anlatımını içeren eserlere dair kayıt bırakmamıştır ya da bu eserler günümüze ulaşamamıştır.[55] Belirtilen sebeplerle günümüze ulaşan kökene ilişkin bilgiler kısıtlıdır. Benzer şekilde oyuncuların hukuki statüsü ve ilişkilerinin kökenine dair bulgular da kısıtlıdır.

İlk oyuncunun sahneye çıkmasından yaklaşık kırk yıl sonra M.Ö. 495 (bugüne yalnızca 7'si kalan) 70 oyun ve 5 satür oyunu yazan Aiskhülos, ikinci profesyonel oyuncuyu sahnelere taşımıştır. Belgelere göre bu ikinci oyuncunun adı Cleander'dir.[56] Cleander, daha öncekiler gibi ozan (yazar) oyuncu değil, oyunculuğu meslek edinen ve devletten (Atina Devleti) aktörlük ücreti alan ilk

52) Aziz Çalışlar, Tiyatro Ansiklopedisi, Kültür Bakanlığı, Sanat/Tiyatro, Ankara, [1995] s. 480, Özdemir Nutku, Oyunculuk Tarihi I., 2. Baskı, Ankara, [2002], s. 28.
53) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I. s. 28.
54) Tanrı Dionysos onuruna yapılan törenlerde söylenen dithirambos şarkılarından tragedyanın doğduğu varsayılmaktadır. Bu koro şarkılarını söyleyenler Dionysos'un kutsal hayvanı olan teke kılığına girip şarkılar söyleyip dans ediyordu. Bu koro şarkılarına sonradan bir de konuşan kişi hipokrites (yanıt veren) eklendikten sonra tiyatronun diyalog çekirdeği oluşmuştur. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Şener, [1996], Oyundan Düşünceye, s. 9 vd., Şener, [2019], Tiyatro Düşüncesi, s. 16 vd., Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I., s. 29.
55) Fuat, [2010], Tiyatro Tarihi, s. 28.
56) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I., s. 28.

oyuncu olmuştur. Cleander, sözlere can veren, karakter yorumuna giden bir rolü dramatize etmede ustalaşan tarihteki ilk profesyonel olarak bilinmektedir.[57]

Atina Devleti'nde yaşanan siyasi gelişmelerin[58] neticesinde tiyatro Atina Devleti'nde oldukça gelişmiştir. Antik Yunan'da oyuncular tanrı Dionysos'un rahipleri sayıldıkları için el üstünde tutulmuştur.[59] Böylece meslekle ilgili örgütlenme anlamında önemli gelişmeler sağlanabilmiştir.

M.Ö. 277 yılında ilk oyuncu derneği kurulmuştur. M.Ö. 277 yılında bazı oyuncular bir araya gelerek yardımlaşmak ve sorunlarını ortak bir alanda dile getirmek ve çözüm bulmak amacıyla belirtilen şekilde bir birlik oluşturmuştur. Kurulan bu ilk derneğin adı 'Beceri Ustaları' ya da diğer adıyla 'Dionysos Sanatçıları Birliği' olmuştur. M.Ö. 227 yılında dünyada bilinen farklı yerlerde faaliyet gösteren üç ayrı oyuncu birliği oluşturulmuştur. Bunlar Atina, Delfos ve dünyanın en büyük Dionysos Tapınağı'nın da bulunduğu İzmir'e 50 km. kadar uzaklıktaki Teos'ta (bugünkü adı ile Sığacık) yer almaktaydı. M.S. 43 yılında bu birliklerin sayılarının belirsiz denecek kadar çoğaldığı bilinmektedir.[60]

Bir kent devleti olarak başlayıp önce bugünkü İtalya topraklarını sonra tüm Akdeniz havzasını egemenliği altına alan ve büyük bir imparatorluk kuran Roma Devleti, sanat konusunda Yunan uygarlığının etkisi altında kalmıştır. Romalılar sanatın her dalında günlük gereksinmeleri göz önünde tutmaya çalışmıştır. Yapılar, yontular, oyunlar hemen her şey işlevsellik açısından ele alınmıştır.[61] Antik

57) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I., s. 29.
58) Pers savaşlarından sonra Atina'nın güçlenmesi neticesinde Atina'da sanatın her dalında önemli gelişmeler olmuştur. Pers savaşlarının sonlanmasından sonra tragedya ve komedya M.Ö.5. yüzyılda klasik denilen biçimini almıştır. Bu dönemde yazılan oyunlar Atina'da açık hava tiyatrolarında Atina vatandaşlarından oluşan seyirci topluluklarına sergilenmiştir. Bkz. Şener, [2019], Tiyatro Düşüncesi, s. 15 vd.
59) *"…Yunan'da oyuncular o kadar saygın kişilerdi ki, devlet onları elçi olarak gönderir, orduda yüksek rütbeli bir subay yapardı. Nitekim Sophokles'sin rütbesi generaldi…"* Bkz. Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I. s. 43.
60) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I., s. 37.
61) *"Roma tiyatrosunun iki büyük yazarı Plautus (İ.Ö.254-184) ve Trentius (İ.Ö. 195-159), Atina Yeni Komedyasından aldıkları konuları Romalıların günlük yaşantısına, aile ilişkilerine uyarlamışlardır. Amaç, seyirciyi, günlük ilişkilerini yöneten kurallar konusunda eğitmektir. Yunan tiyatrosunda, olduğu gibi ilgi, önemli siyasal sorunlara, yaşamın dramatik anlamına, gülünç*

Yunan'dan farklı olarak Antik Roma'da oyunculuğu gereksiz bir uğraş olarak görecek düzeyde oyunculuk mesleğine değer verilmediği bilinmektedir.[62]

Roma toplumunda oyunculukla ilgili bakış açısının Roma Hukuku'nu etkilemesi doğal bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Roma Hukuku konusunda bilgi edinmek, hukuki terim ve müesseselerin kaynağını ve tarihi gelişimini anlamamıza yardımcı olabildiği için değerlidir.[63] Roma Hukuku'nun oyunculuk mesleği ile ilgili olarak bize verdiği bilginin bugünün sorunlarının çözümüne yardımcı olması mümkün olmayabilir. Ancak Roma hukukundan günümüze ulaşan bilgi Roma döneminde oyunculuk mesleğine nasıl bakıldığını anlamamıza yardımcı olabilecektir.

Antik Roma'da bazı işler özgür insanların yapabileceği üst sınıftaki işler olarak bazı işler ise alt sınıfta olanların yapacağı işler olarak ayrılmaktaydı. Roma hukukunda sahne oyunculuğu genellikle özgür olmayan yani azatlı ve köleler tarafından yapılmakta olan işler sınıfında değerlendirilmekteydi.

Oyunculukla ilgili yaklaşımın Antik Roma'daki ekonomik ve sosyal yapı ile de bağlantılı olduğunu göz önünde tutmak gereklidir.[64]Antik Roma ekonomisi dönemin koşulları gereği tarım temelli bir ekonomik yapı ile gelişmiştir. Çalışma ilişkisinin hukuki yapısı, çalışanın kim olduğundan hareketle (aileden biri, köle veya toplumun üst sınıfına ait bir birey gibi farklı sınıflara göre) belirlenmiştir.

çelişkilerine yöneltilmemiştir. Roma komedyası dokusunu küçük sorunlardan örmüştür." Bkz. Şener, [2019], Tiyatro Düşüncesi, s. 56.

62) Çiçero, De Oratore adını verdiği yapıtında bu durumu *"Oyuncular yüz anlatımını, sesi, gövde hareketlerini düzenlemek için çaba sarf etseler bile, seyredebileceğimiz çok az kişinin bulunduğu herkes tarafından biliniyor."* şeklinde ifade etmektedir. Çiçero, De Oratore, İngilizceye çeviri: E.W.Sutton, Loeb Classsical Library, Cambridge, Mass., [1948], I. v.18; Ixi, 251,259; xi, 51, Bkz. Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I, s. 43.

63)Pascal Pichonnaz, "Kıta Avrupası Özel Hukukunun Uyumlaştırılması: Roma Hukuku Bize Ne Öğretebilir; Ne Öğretemez?" (Çeviren: Ceren Soydan) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 23, Sayı 3, [2017], s. 363.

64) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I, s. 43, Şener, [2019], Dünden Bugüne Tiyatro, s. 54 vd.

Yapılan işin niteliğine göre çalışmanın hukuki olarak farklı biçimde ele alınması ilk defa Roma hukukunda rastlanan bir yaklaşım olarak ortaya çıkmıştır.[65]

Soyut anlamda çalışma/iş yerine, işi kimin sunduğu ve işi sunan kişinin hangi tür işleri yaptığı sözleşme türünün tespitinde belirleyici olmuştur. Bu yapı günümüz iş hukuklarının özüne bir faaliyet olarak çalışmanın değil, bağımlı çalışmanın/belirli koşullar altında ifa edilen çalışmanın yerleştirilmesine yol açmıştır.[66]

Esasen Antik Roma'ya egemen olan düşünce, tam, gerçek bir vatandaşın faaliyet alanının politika olacağıdır. Roma aristokratlarına göre, politik sorumluluk üstlenilmesi zaten bir hizmettir. Politika yanında, tarımla bağlantılı bütün işler de özgür bir Roma yurttaşı için yüksek değerli sayılan faaliyet alanlarıydı.[67]

Hangi işlerin yüksek değerli iş olduğu konusunda doktrinde görüş birliği bulunmamakla birlikte, özel yargıçlık, öğretmenlik (özellikle söz söyleme sanatı, dilbilgisi, felsefe ve özel hukuk öğretimi, geometri öğretmenliği) mimarlık, arazi ölçücülüğü ve avukatlık yüksek değerli olarak sayılabilecektir.[68] Özgür bir Roma vatandaşının toplum içindeki itibarına uygun olduğu düşünülen ve operae liberales veya artes libareles olarak adlandırılan yüksek seviyedeki işler hizmet sözleşmesine konu olamıyordu.[69]

Yüksek nitelikte bir iş Roma vatandaşı tarafından üstlenilecek olursa bu iş karşılığında ücret alınmaz ve hizmet edimi söz konusu olmazdı. Roma'da hizmet sözleşmelerinin konusunu sadece bedensel emeği gerektiren ve operae iliberales

65) Seldağ Güneş Ceylan, "Roma Hukukunda Contractus (Sözleşme) Kavramı, Pactum (Anlaşma) İlişkisi", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi, C. IX, S.1-2, [2004], s. 171-183.
66) Kübra Doğan Yenisey, "Roma Hukukunun Modern İş Hukuku Üzerindeki Etkilerine Bir Bakış", Belgin Erdoğmuş'a Armağan, Der Yayınları, İstanbul, [2011], s. 69.
67) Özlem Söğütlü Erişkin, Roma Hukukunda Tarihsel Gelişimi İçerisinde Contractus Kavramı ve Sözleşmesel Sorumluluk Ölçütleri, Ankara, [2016], s.147'den naklen Nörr, SZ 82, s.73-76.
68) Özcan Karadeniz Çelebican, Iustinianus Zamanına Kadar Roma'da İş İlişkileri, Ankara, [1976], s. 64, Pervin Somer, "Roma Hukukunda Modern Hukuka Sorumluluk", Sempozyum Özel Sayısı, MÜHF-HAD , C.14, Sayı:4, [2008], s. 133-151.
69) Söğütlü Erişkin, [2016], Contractus Kavramı, s. 147.

(alt seviyede işler) olarak adlandırılan işler oluşturabilirdi.[70] Alt seviyede sayılan işler tefecilik, perakendecilik, zanaatkarlık, kasaplık, balıkçılık, aşçılık, dansözlük, sahne oyunculuğu, madenlerde günlük ücret karşılığı çalışma, kumarhane işletme gibi işler olarak sayılıyordu.[71] Antik Yunan ve Antik Roma'da hizmet sözleşmesinin kapsamında sayılan işler genellikle özgür insanların günlük hizmetleri ve istisna sözleşmesinin kapsamına girmeyen el işçiliği gibi işler olarak değerlendiriliyordu.[72]

Antik Yunan ve Antik Roma düşüncesine göre, bağımlılık ilişkisi içinde, başkasının iradesine tabi olarak bir faaliyette bulunmak, sosyal statü bakımından sarsıcı bulunuyordu. Sahne oyuncularının ise bedensel ve alt düzeyde bir iş sayıldığından günlük ücrete tabi olarak hizmet sözleşmesi ile çalışmaları/çalışabilmeleri mümkündü.[73] Bu noktada verdiğimiz bilgilerin kayıtlı hukuk tarihinin bir dönemine ait olduğunu ve Antik Roma'da hizmet sözleşmesi ile çalışabilme olgusunun günümüzde işçi olmakla aynı anlama gelmediğini belirtmekte yarar vardır.

II. Oyunculuğun Gelişimi

Günümüze yakın kayıtlardan oyunculuğa dair yeknesak ve kronolojik bilgiler çıkarmak ve bu bilgileri hukuki incelemenin tabanını oluşturacak şekilde ülkeler arasında karşılaştırma yapacak şekilde sunmak oldukça güçtür. Hatta bazı ülkeler bakımından, ülkelerin oluşumuna etki eden kültür farklılıkları, oyuncuların bir eseri sahnelemelerine ilişkin toplumsal, siyasi yaklaşım ve çoğu zaman sorgulanmamış olan kalıplaşmış değer yargıları oyunculuk faaliyetinin varlığını dahi etkilemiştir.

70) Söğütlü Erişkin, [2016], Contractus Kavramı, s.147-148.
71) Karadeniz Çelebican, [1976], Roma'da İş İlişkileri, s. 67-68, Söğütlü Erişkin, [2016], Contractus Kavramı, s. 148.
72) Jörs, P/Kunkel, W/Wenger, L. (neu bearb. Honsell, H/Mayer-Maly, T./Selb,W.): Römisches Recht, 4. Aufl., Berlin-Heidelberg-New York, [1987], s. 327'den naklen Söğütlü Erişkin, [2016], s.148.
73) Söğütlü Erişkin, [2016], Contractus Kavramı, s.148.

Ülkelere göre farklılıklar bakımından çeşitli örnekler verilebilir. Örneğin; M.S. 750 yılında Çin İmparatoru Armut Bahçesi adındaki ilk saray sahnesini kurdurmuştur. Bugün bile Çinli oyuncular Armut Bahçesi Oyuncuları olarak anılmaktadır.[74] Tiyatronun ilk belirtileri Japonya'da M.S. 300 yıllarında ortaya çıkmaya başlamıştır.[75]

Rönesans'ın başlarından, yani XV. yüzyılın ikinci yarısından itibaren, İngiltere'de tiyatro oyunculuğu konusunda çeşitli hareketler ortaya çıkmıştır. Bu hareketler XVI. yüzyılın başlarına kadar gelişerek devam etmiştir. Cambridge'deki King's College'ın hesap defterleri 1482 yılında tiyatroyla ilgili harcamalar yapıldığını göstermektedir.[76] İngiltere'de meslekten oyuncular, önce hem amatörleri bertaraf etmek hem de giderek amatörleşen tiyatro sanatını kurtarmak amacıyla Londra'da bir lonca kurmuştur. XVI. yüzyıl İngiltere'sinde ise tiyatro halk tarafından toplumsal ve eğitsel bir araç olarak kabul edilmiştir.

Fransız Tiyatrosu'nun XII. yüzyıldan başlayıp günümüze kadar uzanan bir sürekliliği olmuştur. Fransa'da 1450'lerden itibaren dinsel törenler olarak da bilinen bazı oyunlar sergilenmiştir.[77] 1807 yılında Napolyon tarafından Comédie-Française'e rakip olan yeni tiyatroların sayısı azaltılmıştır.[78] Geriye kalan iki sahne Temple Bulvarı'ndaki Luna Park'ta yer almıştır. Bu sahnelerden biri 1792 yılında kurulmuş olan melodramlar, peri oyunları ile pantomimler oynayan, Fransa'nın ilk devlet ödeneği almayan özel tiyatrosu Théâtre de la Gaîté'i, ikincisi 1767 yılında kurulan Théâtre de l'Ambigu-Comique adlı çocuk tiyatrosu olmuştur.[79] Tiyatro ve oyunculuk alanında belirtilen gelişmeler siyasi gelişmelerin ve düşünce akımlarının etkileriyle günümüze kadar gelmiş ve Fransız oyunculuk anlayışı kendine has hatta ayrıksı denebilecek bir üslupla gelişmiştir.

74) Fuat, [2010], Tiyatro Tarihi, s. 168.
75) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I, s. 70.
76) Fuat, [2010], Tiyatro Tarihi, s. 104.
77) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi, I. s. 94-95.
78) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I, s.250.
79) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I, s.250-251.

Almanya'da ise küçük dukalıklar, ufak prenslikler bağımsız kentler nedeniyle ulus niteliğini kazanmanın gecikmesinin sonucu olarak modern tiyatronun gelişi 1767 yılını bulmuştur.[80] Parçalı siyasi yapıdan dolayı 1870'te Bismarck'ın öncülüğünde Almanya'da yaşanan birleştirmeden önce, Almanya'da Paris, Londra ya da Madrid gibi bir kültür başkenti oluşmamıştır. Goethe, Lessing, Schiller gibi yazarların katkıları ile 1729 yılından itibaren Alman tiyatrosu güçlenmeye başlamış, anılan yazarların eserleri ile tiyatronun ilerlemesinin önü açılmış ve gelişim sağlanmıştır.[81]

Amerika Birleşik Devletleri bakımından ise ülkenin oluşumu da dikkate alınarak düşünüldüğünde tiyatro konusundaki gelişimin daha çok İngiliz etkisi ile XIX. yüzyılın ilk çeyreğinde başlaması şaşırtıcı değildir.[82] İngiltere'den getirilen oyuncular Amerika'daki tiyatrolarda çalışmıştır. Örneğin, İngiltere'den gelen ilk oyuncu George Frederick Cooke 1812'ye kadar Park Theatre'da sahneye çıkmıştır.[83] II. Dünya Savaşı'ndan sonra, tiyatroya duyulan ilgi devam etmekle birlikte sinema ve televizyonun biraz daha ön plana geçtiği gözlemlenmiştir. Günümüzde Hollywood etkisi[84] adı altında bilinen ve Amerika'nın sınırlarını aşıp tüm dünyanın tartıştığı bir konu haline gelen bir sinema sektörü olduğu malumdur.

Örneklendirmelerden anlaşılacağı üzere oyunculuk faaliyeti ülkelere göre değişen gelişim süreçlerinden geçmiştir. Günümüzde oyunculukla ilgili gelişmeler ve oyunculukla ilgili faaliyetler halen kültürel, tarihi, coğrafi etkilerle farklı kıtalarda ve ülkelerin kültürlerine göre değişen şekillerde oluşmaya ve dönüşmeye devam etmektedir. Tezin içeriğinde ayrıntıları ile açıklayacağımız üzere oyuncuların farklı ülkelerdeki çalışma biçimleri bakımından tipik olmayan çalışma

80) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I, s. 298.
81) Fuat, [2010], Tiyatro Tarihi, s.147 vd.
82) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I, s. 299.
83) William Dunlop, "Memoirs of the Life of George Frederick Cooke, Esquire: Late of the Theatre Royal, Covent Garden", Harvard University Collection, Newyork,[1853], I., s.123.
84) Bkz. Latif Pınar, "Amerika Birleşik Devletlerinin Yumuşak Gücü ve Hollywood", İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, C.6, S.1, [2017], s.254-274.

koşullarının neticesi olarak her zaman tipik iş sözleşmesi çerçevesinde çalıştıklarını belirtmek güçtür.

III. Türkiye'de Oyunculuğun Tarihçesi

1. Genel Olarak

Ülkemizde oyunculuğa dair faaliyetlerin başlangıcının tam olarak hangi zamana denk geldiği bilinmemektedir. Anadolu'da köy oyunlarının yaygın bir gelenek olarak gelişmiş olması[85] çağdaş Türk tiyatrosu bakımından bu oyunların kaynak olarak kullanılabileceği düşüncesi tiyatronun kaynağına ilişkin kuramlar kapsamında değerlendirilmektedir.[86]

Ülkemizin sınırları içinde kalan coğrafyada Antik Yunan ve Roma döneminden günümüze ulaşan tiyatro kalıntıları bulunmaktadır. Meddah, karagöz, orta oyunu gibi geleneksel gösteri sanatları ile ilgili çalışmalara dair kayıtlar bulunmakla birlikte, batılı anlamda tiyatro[87] ve operayla[88] ilk olarak Osmanlı Devleti döneminde III. Selim ve II. Mahmut'un[89] hüküm sürdüğü zamanlarda tanışıldığı bilinmektedir. II. Mahmut kendi döneminde sarayda bir orkestra kurdurmuştur. Bu orkestranın kurulmasından sonra batıdan gelen konuk ekiplerce icra edilen tiyatro, opera faaliyetleri de artış göstermiştir.[90]

---

85) Nurhan Tekerek, "Köy Seyirlik Oyunları, Seyirlik Uygulamaları ile 51 yıllık Amatör Topluluk: Ankara Deneme Sahnesi ve Uygulamalarından İki Örnek, Bozkır Dirliği ve Gerçek Kavga", Tiyatro Araştırmaları Dergisi, S.24, [2007], s. 67.

86) Dünyanın farklı yerlerinde oynanmakta olan köy oyunları ilkel toplulukların büyü törenlerinde yapılan taklitlerin bir uzantısı olarak değerlendirilmektedir. Bkz. Şener, [1996], Oyundan Düşünceye, s. 9.

87) And, [2014] Türk Tiyatro Tarih, s. 159.

88) Serkan Çakır/Emre Akgün, "Cumhuriyet Öncesi ve Erken Cumhuriyet Döneminde Müzikte Modernleşme ve Sanatçı Yetiştiren Kurumlardan Dârü'l Bedâyi-Darü'l Elhân Örneği", Sosyal Bilimler Dergisi, The Journal of Social Science Yıl: 6, Sayı: 33, Ocak [2019], s. 305-319.

89) "*Batılılaşma akımında tiyatroya yer verilmesinde II. Mahmut'un büyük çabası olmuştur. Nitekim 1836'da saray kitaplığında 500 tiyatro eseri bulunduğunu, bunların 40'ının tragedya, 50'sinin dram, 30'unun melodram, 100'ünün komedya, 280'inin de vodvil olduğunu öğreniyoruz. (Bkz. Revue du Théatre, 1836, VII, s.143) Yenilikçi sultanın oğlu Abdülmecit de tiyatroya aynı ilgiyi göstermiştir.*" Metin And, Kısa Türk Tiyatrosu Tarihi, İstanbul, [2018], s.70.

90) Çakır/Akgün, [2019], Dârü'l Bedâyi-Darü'l Elhân Örneği, s. 308.

XVII. yüzyılda Osmanlı Devleti'nde yaşayan Yahudilerin commedia dell'arte adı verilen bir güldürü çeşidini getirdikleri ve bu tür güldürünün o dönemde yaygınlaştığı bilinmektedir. Örneğin; 1663 yılında II. Mustafa'nın (IV. Mehmet'in şehzadesi) doğumunu kutlamak amacıyla Yahudi oyuncular bir çeşit halk güldürüsü adı verilen güldürü türünü sahneye koymuştur.[91]

Ülkemiz sınırları içinde XIX. yüzyıla kadar[92] esnaf loncalarının amatör oyuncularının bazı şenliklerde bağlı bulundukları loncayı ilgilendiren konularda oyunlar sahneledikleri bilinmektedir.[93] Türk şenliklerinde ve gösterilerinde sıklıkla güldürü türünde oyunlar sahnelenmiş, XIX yüzyılda metinli tiyatroya geçilmesinin sonucu olarak sahnelerde tragedya ve benzeri türde oyunlara yer verilmeye başlanmıştır.

Günümüzde oyuncuları sıklıkla tiyatro, sinema ve televizyonda görmekte olduğumuzdan öncelikle belirtilen mecralarda ne şekilde gelişmeler yaşandığını, oyuncuların çalışma ilişkilerini hukuki açıdan değerlendirebilmek amacıyla kısaca incelemekte fayda vardır.

2. Tiyatro Bakımından

Türk tiyatrosunun,[94] dolayısıyla Türkiye'deki oyunculuğun kaynakları beş ana dala ayrılmaktadır.[95] Bunlar; Anadolu ritüelleri, Orta Asya taklit oyunları, Bizans mimus'u, Avrupa'daki iki kişilik diyaloglar ve İslam uygarlığındaki mukallitlik, meddahlık, mudhiklik olarak sıralanabilecektir. Bu beş ana kaynaktan

91) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I, s. 153.
92) Metin And, Başlangıcından 1983 'e Türk Tiyatro Tarihi, 10. Baskı, İstanbul, [2014], s.70 vd.
93) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I, s.152.
94) Türk tiyatrosu bakımından kapsam sınırlaması tiyatro tarihçilerinden Metin And'ın ifadesiyle şu şekilde yapılabilmektedir: *"Türk tiyatrosu denilince Türkçe konuşan budunların tiyatrosu anlaşılmak gerekir. Ancak burada çağ ve yer bakımından sınırlamalara gittik, yalnız Anadolu'ya yerleşen Türkiye Türklerinin tiyatrosunu ele aldık. Anadolu Selçuklularından başlayarak Beylikler, Osmanlı İmparatorluğu ve Türkiye Cumhuriyeti'nin tiyatrosunu göz önünde tuttuk, öteki Türk budunlarını, uluslarını bu kapsamın dışında bıraktık."* And, [2019], Kısa Türk Tiyatrosu Tarihi, s.11.
95) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I., s. 81.

gelişen geleneksel Türk gösteri sanatları içinde bu çağa yalnızca güldürü oyunculuğu ve taklit getirilebilmiştir.[96]

Meslekten oyunculuk ise ancak XVI. yüzyıldan itibaren ortaya çıkmaya başlamıştır. Belirtilen oyunculuk daha çok başka meslekler icra eden kişilerin arada sırada yaptığı bir uğraş olarak belirmiştir.[97] Belirtilen dönemdeki faaliyetler bugünkü anlamda eğitilmiş meslekten oyunculuk şeklinde olmamıştır.

XVI. yüzyılın başlarından itibaren yabancıların düzenlediği gösterilerde Türklerin zaman zaman sahneye çıktığı bilinmektedir. Ancak bu oyunculara dair herhangi bir kayıt bulunmamaktadır. Örneğin; 1524 yılında İtalyan azınlığı bir bale gösterisi düzenlemiş ve Türkler bu gösteriye hem oyuncu hem de seyirci olarak katılmıştır.[98] Ancak bu oyunda yer alan oyunculara dair bir kayıt bulunmamaktadır.

XVII. yüzyıl, başta İstanbul ve İzmir olmak üzere, metinsiz tiyatronun ve dramatik oyunların gelişme sürecine girdiği dönem olarak değerlendirilmektedir. Bunda çeşitli vesilelerle gerçekleştirilen büyük şenliklerin payı olduğu kadar, yabancıların düzenledikleri şenliklerin de payı olmuştur.[99]

Osmanlı devleti döneminde XVIII. yüzyılın amatör tiyatro oyuncuları kimlerdi, bunların adları neydi? Bu konuya ilişkin bir belgeye hiçbir yerde rastlanmamaktadır. Siyaset adamları, yazarlar ve ozanlar üzerine fihristler yapılmış, ama hiçbir yerde amatör oyuncuların adlarını içeren bir belge kayıtlara geçmemiştir. Bu durum, elbette, o dönemlerde tiyatroya karşı olan tutumun bir göstergesidir. Batılı anlamda tiyatro veya görsel sanatların icrası ayıp ve günah

96) And, [2014], Türk Tiyatro Tarihi, s. 12 vd.
97) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I., s. 82.
98) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I., s. 151.
99) And, [2014], Türk Tiyatro Tarihi, s. 84 vd.

sayıldığından meraklıları tarafından bile tiyatro oyuncularını tarihe geçirecek bir kayıt bırakılamadığı anlaşılmaktadır.[100]

İlk tiyatrolara dair bazı kayıtlar mevcuttur. İstanbul'daki ilk tiyatro Galatasaray'da yapılmış olan Fransız Tiyatrosu olup sonradan yanan bu tiyatrodan sonra yapılan ikinci tiyatro ise yine Galatasaray'da yapılan ve 1870 yılındaki büyük Beyoğlu yangınında yanarak yok olan Hoca Naum Tiyatrosu[101] olarak bilinmektedir.

XIX. yüzyılda, Osmanlı Devleti siyasi anlamda büyük kayıplar vermiştir. Batı dünyasının etkisi altına girmiş, içinde bulunduğu durum sebebiyle yoluna devam edebilmek için teknolojik açıdan yenilenmek ve batının kullandığı yol ve yöntemleri uygulamak için çabalamıştır. Bununla bağlantılı olarak; batılı anlamda düzenli bir tiyatronun ortaya çıkmasını sağlayan ilk önemli topluluk, Güllü Agop'un (Vartovyan 1840-1902) Gedikpaşa Tiyatro'sunda kurduğu Tiyatro-i Osmani olmuştur.[102]

Daha önce belirttiğimiz üzere ülkemiz sınırları içinde profesyonel oyuncular XIX. yüzyılda görünür ve bilinir olmaya başlamıştır. XIX. yüzyıldan önce çeşitli oyunlara çıkanların tümü daha önce de belirttiğimiz gibi başka uğraşları olan amatörler olup bu amatörlerin çoğu ise geçimini esas meslekleri olan esnaflıktan kazanan kişilerdir. İsimleri bugün bilinen Türk oyuncuların ilk olarak Gedik Paşa Tiyatrosu'nda sahneye çıktıları bilinmektedir.[103] Örneğin, oyuncu Ahmet Necip Efendi 1869-1870 yıllarında Gedik Paşa Tiyatrosu'nda çalışmıştır. Bunun dışında Güllü Agop Tiyatrosu'nda Türk oyuncuların tiyatroda sahneye çıktığı bilinmektedir.[104]

100) Nutku,[2002], Oyunculuk Tarihi I., s. 219.
101) And, [2014], Türk Tiyatro Tarihi, s.91, Fuat, [2010], Tiyatro Tarihi, s. 233.
102) Metin And, Tanzimat ve İstibdat Döneminde Türk Tiyatrosu, Ankara, [1972], s. 15.
103) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I, s. 314.
104) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I, s. 315.

Güllü Agop Tiyatrosunda oyuncularla yapılan sözleşmenin metni 1873 (Hicri 1290) yılına ait Hayal adındaki dergide yayınlanmıştır.[105] Tiyatro tarihi yazarı And, Kısa Türk Tiyatrosu isimli eserinde, Güllü Agop'un oyuncu sözleşmesinde yer alan ve oyuncuların lehine olan hükümleri uygulamadığını, sözleşme metni ile oyuncuları kıskıvrak bağladığını, oyuncuların sağlık giderlerinin karşılanmadığını ayrıca elinin de biraz sıkı olduğunu belirtmektedir.[106] Ayrıca yazar tarafından ücret bakımından dönemin tüm tiyatrolarının aynı şekilde hareket etmediği, bazı tiyatro topluluklarının kardan pay dağıtma yoluyla ücret ödeme yoluna gittiği ve oyuncuların ünlü olanlarının kardan daha yüksek pay alabildiği belirtilmektedir.[107]

Dönemin tiyatro oyuncuları ile ilgili Hadika gibi önemli dergilerde oyuncuların yeteri kadar ezber yapmamasının sonucu olarak suflör kullanılmasının sorunlar oluşturduğu belirtilmiştir. Ayrıca oyuncuların sahnede kendi aralarına konuşmaları dönemin basın tarafından oldukça eleştirilmiştir. Basın bu olayı 'oyun içinde oyun' olarak isimlendirmiştir. Buna karşılık oyunculuğu övülen bir çok oyuncu da dönemin dergi ve gazetelerinde kendilerine yer bulmuştur. Övülen oyuncular Avrupa oyunculukları ile bir tutularak yüceltilmiştir.[108]

Hadika dergisinde, Osmanlı tiyatrosu ile batı tiyatrosu arasındaki önemli farkın oyuncuların çalışma koşullarından kaynaklandığı ileri sürülmüştür. Batı tiyatrosunda oyuncular oyunları kendileri seçer ve her mevsim 3 ya da 4 oyun oynarken Osmanlı Tiyatrosu'ndaki oyuncuların yılda 15 ya da 20 oyunda yer aldığı, yedek oyuncu olmadan sahne aldıkları ve aynı temsilde bir oyuncunun birbirine zıt karakterleri dahi oynamak zorunda kaldığı, oyunların sahnede kullandıkları dilin de oldukça ağır olduğu gibi konular sık sık gündeme getirilmiştir.[109]

105) And, [2019], Kısa Türk Tiyatrosu Tarihi, s. 89.
106) And, [2019], Kısa Türk Tiyatrosu Tarihi, s. 89-90.
107) And, [2019], Kısa Türk Tiyatrosu Tarihi, s. 90.
108) And, [2019], Kısa Türk Tiyatrosu Tarihi, s. 90.
109) And, [2019], Kısa Türk Tiyatrosu Tarihi, s. 90-91.

Daha önce de belirttiğimiz üzere Güllü Agop tiyatrosunda tiyatro yönetimi ile her bir oyuncu arasında oyunculuk faaliyeti konusunda sözleşme imzalandığı bilinmektedir. Bu sözleşmelerin içeriğinde; oyuncunun hangi sürelerle çalışacağı, ücretini ne zaman ve ne tutarda alacağı, oyuncunun sahne yönetmeninin talimatlarına göre faaliyette bulunmasının gerekliliği, tiyatrodan izin almadan başka bir tiyatroda çalışılamayacağı gibi konular düzenlenmiştir.[110] Şu halde, ülkemiz sınırları içinde yapılagelen oyuncu sözleşmelerinin izlerinin XIX. yüzyıl Osmanlı Devleti'ne kadar vardığını belirtmek mümkündür.

Tiyatro bu dönemde devlet tarafından destek görmekle birlikte kültürel ve siyasi sebeplerle büyük ölçüde gayrimüslimlerce icra edilen bir sanat dalı olmuştur. Kurumsal bir tiyatro oluşturma girişimleri ancak Cemil Topuzlu Paşa[111]'nın Şehreminliği döneminde gerçekleşebilmiştir. Günümüzde ise devlet tiyatroları,[112] şehir tiyatroları[113] ve birçok özel tiyatro aracılığı ile tiyatro eserleri seyircisi ile oyuncular ve tiyatro emekçileri aracılığı ile buluşturulmaktadır.

---

110) Güllü Agop tiyatrosunun oyuncu sözleşmesinin içeriği hakkında bilgi için Bkz. And, [2014], Türk Tiyatro Tarihi, s. 77.

111) Sündüz Haşar, "Bir Cumhuriyet Kurumu Olarak Devlet Tiyatroları, 1980 Sonrası Ortaya Çıkan Değişim Politikaları ve Devlet Tiyatroları Sanatçılarının Geliştirdiği Yeniden Yapılanma Çalışmaları" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, [2008], s. 27; *"Paşa Darülbedayi'nin kuruluşunu şu şekilde anlatmaktadır: "İstanbul'da birkaç barakadan başka ne bir tiyatro binamız ve ne de sahneye çıkabilecek bir artistimiz vardı. Bundan dolayı pek çok üzülüyordum. Sultanahmet Meydanı'nda, bir tiyatro ve bir de Şehremaneti (Belediye) binası yaptırmak üzere Şehremaneti Heyet-i Fenniye Müşaviri Mösyö Orik'e (M.Auric) bir proje hazırlattım. Diğer taraftan aktör ve aktris yetiştirmek üzere, pek çok tanınmış Fransız artistlerinden Paris'deki Odeon Tiyatro Müdürü Mösyö Antuvan'ı (M. Antoine) İstanbul'a çağırarak Şehzadebaşı'nda Letafet Apartmanı'nda tesis eylediğim ve Darülbedayi ismini verdiğim Tiyatro Mektebi'nin Müdüriyetine tayin ettim."* Ayrıntılı bilgi için Bkz. Cemil Topuzlu, "80 Yıllık Hatıralarım" isimli eserden aktaran Muhsin Ertuğrul, "Benden Sonra Tufan Olmasın", İstanbul [2006], s. 195 vd.

112) RG. 10.06.1949, S. 7234, Devlet Tiyatrolarının Kuruluşu Hakkında Kanun.

113) Eski adı: Darülbedayi/Dârü'l-bedâyi-i Osmânî olup kelime anlamı ile bu isim güzellikler evi anlamına gelmektedir. Darülbedayi RG. 14.04.1930 S. 1471 yayımlanan Belediyeler Kanunu'nun 15/59 fıkrasında *"Belediye tiyatrosu, sineması, belediye oteli ve gazinosu, halk müzeleri ve hayvanat ve nebatat bahçeleri yapmak ve idame etmek ve yaptırıp işletmek"* belediyelerin görevleri arasında seçimlik bir göreve yer vermekteydi. Bu hüküm ile Darülbedayi yasal bir zemin edinmiştir. Daha sonra 1934 tarihinde Şehir Tiyatrosu adını almıştır. 21 Ekim 1949 tarihinde 945/75 sayılı kararı ile İstanbul Belediyesi Genel Kurulu bir yönetmelik hazırlamıştır. 1 Aralık 1949 tarihinde yürürlüğe giren yönetmeliğin 1. maddesi uyarınca Şehir Tiyatrosu, İstanbul Belediyesi'ne bağlı katma bütçeli bir sanat kurumu olarak tanımlanmıştır. Bkz. Tahsin Konur, "Cumhuriyet Döneminde Devlet-

3. Sinema Bakımından

Louis ve Auguste Lumiére kardeşlerden önce de hareketsiz görüntüleri hareketli hale getirmeye çalışan sayısız hevesli kişi ve bilim insanı olmuştur. 1894 tarihinden itibaren Amerika ve Almanya'da gösterim amacıyla bazı denemeler de yapılmıştır.[114] Hareketli görüntüler ilk olarak 28 Aralık 1895 tarihinde Paris'te, Capucines Bulvarı'ndaki Grand Cafe'de yapılan gösterimle[115] yaygın olarak bilinir hale gelmiştir.[116]

Sinemanın Osmanlı Devleti döneminde, 1896 sonlarında her yıl padişahın izniyle Fransa'ya gidip yenilikleri getiren Bertrand isimli hokkabaz ile saraya getirildiği, halka açık gösterimlerinde 1896 yılında gerçekleştiği öne sürülmektedir.[117] Sinemanın dünyada bilinir hale gelmesinden kısa bir süre sonra Osmanlı Devleti topraklarında özellikle sarayda bilinir olduğu anlaşılmaktadır.[118]

Türkiye Cumhuriyeti döneminde sinema endüstrisinin gelişmesi senaryo yazarlığı, oyuncu, bestecisiyle sinema için çalışacak kesimlerin gelişmesine bağlı olduğundan zaman içinde gelişme sağlanabilmiştir. Gelişim sürecinde yabancı filmlerin etkisinde kalınmıştır.[119] Türk sineması için başlangıç olarak kabul edilen ilk sinema ürünleri XX. yüzyılın başlarında askeri amaçla çekilen filmlerdir.[120] Sivil yapım evleri tarafından film yapımı ise 1922 yılında sinema işletmeciliğinden yapımcılığa geçen Seden Kardeşler'in kurduğu Kemal Film ile gerçekleşmiştir.[121]

Tiyatro İlişkisi", Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi, C.31, S.1-2, [1987], s. 311.

114) Giovanni Scognamillo, Türk Sinema Tarihi, 3. Baskı, İstanbul, [2010] s. 15.

115) Grand Cafe'de yapılan ilk gösterimde sunulmuş olan film 'l' Arrivé du train en gare de la Ciotat' adlı bir trenin La Ciotat Gar'ına girişini konu alan 41 saniyelik bir filmdir.

116) Scognamillo, [2010], Türk Sinema Tarihi, s.15.

117) Scognamillo, [2010], Türk Sinema Tarihi, s.15-16.

118) Scognamillo, [2010], Türk Sinema Tarihi, s. 17 vd.

119) Nijat Özön,Türk Sineması Tarihi: 1896-1960, 4. Baskı, İstanbul, [2013], s. 220-221

120) Özön, [2010], Türk Sinema Tarihi, s. 52.

121) Nijat Özön, Karagözden Sinemaya Türk Sineması ve Sorunları I., Ankara, [1995], s. 19.

Türkiye'de sinema ile ilgili önemli adımların atıldığı 1950'li yıllar, Türk sineması açısından gelişme dönemi olarak değerlendirilmektedir.[122] 1950'lerden sonra 1980'lere kadar süren Bölge İşletmeciliği[123] döneminde, yıldız oyuncular büyük ilgi ile karşılanmıştır. O dönemde özellikle baş rollerde oynayan yıldız oyuncuların sektör içindeki konumunun görece iyileştiği bilinmektedir.[124]

1960'lı yıllarda sinemanın ülkede kültürel ve toplumsal anlamda önemli etkileri olmuştur. Bu yıllar sinema açısından dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. Yeşilçam sineması bu dönemde melodramlar ve yıldız oyuncuları ile halkın ilgisini çekmiştir. Ancak Yeşilçam'ın hakimiyeti 1970'li yılların ikinci yarısından itibaren sona ermiştir. Bunda 1980'lerin liberal akımlarının da etkisi olduğu düşünülmektedir.[125]

1990'lı yıllarda kültürel ve siyasi etkilerin yoğunluğu sebebiyle filmlerin önemli bir bölümü bağımsız filmlerden oluşmuştur. Türkiye'de tüm dünyada olduğu gibi bağımsız filmlerin bütçeleri nispeten daha düşük olmaktadır. Bu durum çalışanlar açısından bazı olumsuz sonuçlar doğurmuş, 1990'lı yıllarda iş gücünden ve ücretlerden kısıntıya gidilerek ücret ve çalışma koşulları bakımından gerileme yaşanmıştır.[126]

2000'li yıllarda sinema okullarından yetişen eğitimli gençlerin de katkısıyla dünya standardında filmler yapılmıştır.[127] 2003 yılından itibaren Türk seyircinin

122) Özön, [1995], Türk Sineması ve Sorunları, s. 20.
123) Bölge İşletmeciliği: 1970'lerden 1990'lara kadar uzanan süreçte üretim-dağıtım-gösterim zincirini oluşturan Yeşilçam Sistemi olarak da anılan sistemin adıdır. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Zeynep Çetin Erus, "Film Endüstrisi Ve Dağıtım: 1990 Sonrası Türk Sinemasında Dağıtım Sektörü", Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi, Akademi Dergisi, C.4, S.4. [2007], s. 8.
124) Serpil Kırel, Yeşilçam Öykü Sineması, İstanbul, [2005], s. 78-79.
125) Nigar Pösteki, Türk Sinemasına Yeni Bakış, Yönetmen Sineması, İstanbul, [2005], s. 9.
126) Derya Çetin, "Türk Sineması Çalışanlarının Örgütlenme Sorunları" Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sahne ve Görüntü Sanatları, Yayımlanmamış Doktora Tezi, [2010], s. 134-135.
127) Ertan Tunç, Türk Sinemasının Ekonomik Yapısı, 1896-2005, İstanbul, [2012], s. 163 Hakan Erkılıç, "Türk Sinemasının Ekonomik Yapısı ve Bu Yapının Sinemamıza Etkileri", Yayınlanmamış Doktora Tezi: Mimar Sinan Üniversitesi, Sosyal Bilimle Enstitüsü, İstanbul, 2003, s. 45 vd.

yerli filmlere gösterdiği ilginin artması ile yerli film dağıtıcılarının da piyasada güçlenmeye başladığı görülmüştür.[128]

Yerli film sektörünün güçlenmesi için seyircinin ilgisi önemlidir ancak bunun yanı sıra dağıtım ve gösterim süreçleri bakımından da güçlü olmak gereklidir. Sinema sektörü bakımından yapımcılar sermayenin yetmediği durumlarda devlet yardımı, televizyon kanallarının katkıları, sinema fonları ve sponsorluklar gibi kaynaklara başvurmaktadır.[129]

Halihazırda yapımı gerçekleşen/gerçekleşmekte olan sinema filmlerinin büyük bir kısmı düşük bütçeli yapımlardan oluşmaktadır. Bazı filmlerin gişe başarısının yüksek olması orta ve büyük bütçeli yapımların sayısının artmasını teşvik eden bir unsurdur. Küçük bütçeli bir çok yapım halihazırda T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından desteklenmektedir.[130]

Sinema sektöründeki üretimin çeşitli destekler vasıtasıyla artması oyuncuların çalışacakları alanların artması bakımından önemlidir. Günümüzde televizyonların yayın süresini doldurmak amacıyla film üretimine destek vermesinin de katkısıyla film sektörü oldukça gelişmiştir.

4. Televizyon Bakımından

Televizyon kanalları için çalışmak tiyatro ve sinema oyuncuları ve diğer set ve teknik ekip çalışanları için tiyatro ve sinemanın yanı sıra başka bir çalışma alanı yaratmıştır. Yarım yüzyıla yakın bir geçmişi olmasına karşın ülkemizde televizyon dizisi yapımcılığı sektör görünümü kazanmaya henüz başlamıştır denilebilir. Örneğin; Türkiye'de bu konuda dizilerin yurt dışında gösterimi sağlandığı için TRT

128) Erus, [2007], Film Endüstrisi ve Dağıtım," [2007], s.11.
129) Eylem Arslan, "2000'li Yıllar Öncesi ve Sonrasında Türk Sinemasında Kullanılan Yapım Kaynaklarının Değerlendirilmesi", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 25, [2011], s.24.
130) Rekabet Kurum, Sinema Faaliyetleri Sektör Raporu, [2016], s. 29.

bünyesinde Dış Yapımlar ve Satımlar Müdürlüğü[131] adı altında özel bir bölüm mevcuttur.

Televizyonda oyuncuların en sık görünür olduğu dizi sektörü ile ilgili girişimler, TRT'nin 1970'li yıllarda gerçekleştirdiği televizyon dizilerinde ihtiyaç duyulan teknik donanım ve eleman gereksinimi ile ortaya çıkmıştır. 1980'li yıllarda TRT kendi içinde gerçekleştirdiği bazı yapımları kurum dışına sipariş etmeye başlayınca sadece televizyon dizisi üreten yapımcılar var olmaya başlamıştır. 1989 yılından itibaren özel televizyonların yayın yapmaya başlaması ile bugün dizi sektörü diye anılan sektör ortaya çıkmıştır.[132]

1986 yılında Türkiye'de yapılan medya araştırmasının neticesinde çok seyredilen program türünün ana haber programı sonrasındaki diziler ve filmler olduğu tespit edilmiştir. 80'li yıllarda sadece yerli diziler ve filmler değil yurt dışından alınan yabancı diziler de oldukça rağbet görmüştür.

Esasen televizyon dizilerinin kitlesel olarak yoğun ilgi görmesi 1986 yılında yayınlanan Perihan Abla[133] dizisinin yayınlanması ile başlamıştır.[134] Özellikle 1990'lı yıllardan itibaren film yapım şirketlerinin birçoğu televizyon dizileri üretmeye başladığı için oyuncular, figüranlar ve yapımdaki diğer teknik işlerde (ışık, dekor vb.) çalışanlar sıklıkla televizyondaki yapımlarda yer alabilmiştir.[135]

Günümüzde ülkemizde yapılan incelemelere göre, yıl içinde yüzün üzerinde dizi film üretilmektedir. Gerçekleştirilen diziler farklı bir çok ülkeye ihraç

131) Bkz. (http://www.trt.net.tr/kurumsal/kurumsalyapi.aspx).
Bkz. (https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/technology-media-telecommunications/tr-media-tv-report.pdf).
132) "Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Hizmetler Bakanlığı, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Hakkında Raporu", (Teftiş Raporu), [2018], s. 8.
133) "*Perran Kutman ve Şevket Altuğ'un ana karakterleri canlandırdığı dizi, bir mahallede iki kardeşe bakmak zorunda olan Perihan Abla ile ona deliler gibi aşık olan Şakir'in hikayesini anlatır.*" Bkz. Gülden Çakır, Profesyonel Dizi Yazarlığı, İstanbul, [2015], s. 12-13.
134) Hülya Uğur Tanrıöver, "Türkiye'de Film Endüstrisinin Konumu ve Hedefleri", İstanbul [2011], s.44.
135) Çetin, [2010], Türk Sineması Çalışanlarının Örgütlenme Sorunları, s. 142.

edilmektedir. Örneğin; her 4 diziden 3'ü 103 ülkeye ihraç edilebilmektedir. Bu ülkeler arasında Ortadoğu ve Balkan ülkeleri de vardır. ABD, Çin, Rusya, Pakistan, Ekvator, Şili, Peru gibi dünyanın dört bir yanına dağılan bir pazarlama ağı söz konusudur.

Türk dizilerinin 400 milyonu aşan izleyicisi olduğu tahmin edilmektedir.[136] Belirtilen rakamlar Türkiye'yi Amerika'nın ardından dünyaya en çok dizi ihraç etmekte olan ikinci ülke konuma getirmektedir.[137]Zamanla ve sektörün büyümesine paralel olarak, önemli bir sektör haline gelen dizi sektörünün çalışan sayısının da arttığı ve çalışanların sorunlarının da sektörün hacmi ile orantılı olarak büyüdüğü anlaşılmaktadır.

Görüldüğü üzere tiyatro, sinema, televizyon (dizi, reklam sektörü vb.) ve günümüzde televizyon için yeni bir vizyon olarak sunulan dijital TV platformları (Netflix, BluTV, PuhuTV, AppleTV vb.) dahil olmak üzere bir çok platformda ve sahne olarak değerlendirilebilecek çok çeşitli yerlerde performans sergileyen oyuncuların çalışma alanları oldukça geniş ve çeşitlidir. Buna karşılık oyuncuların çalışma koşulları düzensiz, sosyal sigortalılık ilişkileri karmaşık ve özel hukuk sözleşmeleri ile ilgili hukuki nitelendirme ve değerlendirmelerin dayanakları netlikten uzaktır.

IV. Değerlendirme

Oyunculuk tarihi oyunculuk estetiğini, kuramlarını, uygulamalarını, kısacası oyunculuk sanatına ilişkin hemen hemen tüm bilgileri içermektedir. Hukuk alanında belirli bir veya birkaç probleme odaklanarak ele alacağımız oyunculuk kavramı ve oyunculuk hakkındaki gelişmeler ise daha çok çalışma ile ilgili tespit edilecek hukuki sorunlarla bağlantılı ve sınırlı olacaktır. Bununla birlikte oyuncuları, onların çalışma biçimlerini, oyuncuların kendilerine özgü üsluplarını,

136) Melek Öztürk, "Türkiye'de Dizi Sektörünün Ekonomi-Politiği" Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, [2015], s. 14.
137) Teftiş Raporu, [2018], s. 9.

karakterlerini ve meslekleri hakkındaki düşüncelerini ele almadan oyunculuğun hukuki statüsüne dair derinlemesine bir inceleme yapılması da mümkün değildir. Belirtilen sebeple, bu bölümde bundan sonraki bölümlerde oyunculuk faaliyeti ile ilgili hukuki değerlendirme yapabilmek amacıyla oyunculuk tarihi hakkında bazı temel bilgilere yer verilmiştir.

Öncelikle bu tür bir incelemenin konuya ilişkin kaynak bulma sorunu ile başladığını belirtmekte fayda vardır. Bir kıyas yaparak somutlaştırmak gerekirse; Türkiye'de oyunculukla ilgili kaynak ve bilgiler Avrupa ve Amerikan oyunculuk sektörü ile kıyaslandığında oldukça azdır.[138] Tez ile ilgili olarak incelenmiş olan bilgiler ışığında oyunculuğun tarihi gelişimine bakıldığında oyuncuların tiyatro, sinema, televizyon, dijital tv ve benzeri mecralarda olan çalışma biçimlerinin çeşitli görünümlerde olabileceği belirtilebilir. Örneğin; bir tiyatro topluluğuna bağlı olarak yıllarca aynı özel/belediye veya devlet tiyatrosunda çalışmak ya da bir televizyon kanalında yayınlanan dizi filmde[139] senelerce aynı rolü canlandırmak[140] ya da bir sinema filminde bir başrol karakterini canlandırmak vb. şeklinde çalışma ilişkileri kurulabilmektedir.

Oyuncunun kurucusu olduğu tiyatroda aynı zamanda oyuncu olarak çalışması da söz konusu olabilmektedir. Benzer bir durum yapımcısı olduğu dizi ya da sinema filminde oyuncu olarak çalışmak biçiminde olabilmektedir. Ayrıca oyuncuların bir sinema filminde sadece belirli bir sahnede yer alması ya da bir televizyon programında konuk olarak bulunması söz konusu olabilmektedir.

138) Nutku, [2002], Oyunculuk Tarihi I, s. 16.
139) Dizi filmler, sinema filmleri gibi olması gereken görüntü dizisi olarak tanımlanmaktadır. Bkz. Ünal Tekinalp, Fikri Mülkiyet Hukuku, 5. Baskı, İstanbul, [2012], s.126-128, Ayrıca RG. 15.10.2019, S. 30919, Sinema Sektörünün Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik içeriğinde dizi film ile ilgili bir tanım yapmıştır. Tanımlar, madde 4/c uyarınca "*Dizi film: Düzenli veya belirli aralıklarla birbirinin devamı olacak şekilde karasal, uydu, kablo, sayısal ve diğer ortamlarda yayınlanan ve çoğunlukla aralarında konu bütünlüğü olan bölümlerden oluşan filmleri"* ifade eder.
140) Örneğin, Türkiye'nin ilk yerli dizisi Kaynanalar TRT1'de 1974-2004 yılları arasında 950 bölüm devam etmiştir. Bkz. Çakır, [2015], Dizi Yazarlığı, s. 12.

Ünlü bir oyuncunun gönüllü olarak halkı bilgilendirmek veya toplumsal konularda duyarlılık gelişmesine yardımcı olmak amacıyla kamu spotu şeklindeki yayınlarda yer alması da sık rastlanan bir durumdur. Bu birbirinden farklı çalışma biçimlerinin hukuki nitelendirilmesinin nasıl yapılacağını incelemek için öncelikle oyuncu kavramı ve kavramın hukukla ilişkisi üzerinde durmak gerekmektedir.

2. OYUNCU KAVRAMI ve KAVRAMIN HUKUK İLE İLİŞKİSİ

I. Temel Sorun: Oyunculuğu Tanımlamanın Güçlüğü

1. Genel Olarak

Sanatçı ve oyuncu kelimelerinin kavram olarak ele alınması ve hukuk çerçevesinde somut olarak anlamlandırılmaları tez içeriğinde yapılacak tespit ve değerlendirmeler bakımından önemlidir. Bilimsel herhangi bir çalışmanın başlangıç noktasını görünür kılan bir varsayım oluşturabilmek için önce yöneldiğimiz şeyin açık kavramlar ile ifade ediliyor olması gerekmektedir.

Toplum bilimleri alanında en temel kavramların içeriği konusunda bile uzlaşma sağlanamaması sık rastlanan bir durumdur. Uzlaşma konusundaki güçlüğe rağmen bilimsel çalışma alanları gereklilik olduğu için kendi terminolojilerini, kavramlarını, bir anlamda kendi dilini kurmaya yönelmektedir.[141] Kavramlar üzerinde uzlaşma olmamasının sonucu olarak yapılan çalışmaların çoğunluğu tanımlama ve tanım arayışları biçimine dönüşebilmektedir. Çünkü tanım konusunda kendi değerlendirmesini açık olarak ortaya koymadan araştırıcı inceleme alanına geçememektedir.[142]

Kavramların tanımları ve unsurları bakımından anlaşılabilir olmak hukuk alanında da diğer alanlarda olduğu gibi anlaşılabilir olmak ve hukuki akıl yürütmeyi doğru biçimde yapabilmek açısından önemlidir. Yöntemli şekilde akıl yürütme ise hukukta sorunların denetlenebilir ve akılcı şekilde çözümlenmesi için şarttır.[143] Anlaşılabilir olmanın ölçüsünü net olarak belirlemek

141)Yasemin Işıktaç/Sevtap Metin, Hukuk Metodolojisi, 5. Baskı, İstanbul, [2016], s.32, Ali Nazım Sözer, Hukukta Yöntem Bilim, Ankara, [2017], s. 1-6.
142) Işıktaç/Metin, [2016], Hukuk Metodolojisi, s. 32.
143) Rona Serozan, Hukukta Yöntem, İstanbul, [2017], s.1.

mümkün olmasa da en azından çalışma alanında bulunanlar tarafından anlaşılır olmak amaçlanmaktadır.[144]

Oyuncu kavramı hukuki bir kavram değildir. Oyuncu kavramı zaman içinde farklı icra biçimleri için kullanılagelmiştir. Hatta halen sanatçı, oyuncu, aktör, aktris gibi farklı terimler aynı işi icra eden kişiler için kullanılabilmektedir.

Bu tezde yer verilen sanat, sanatçı ve oyuncu kavramlarına dair bilgileri hukuk dışındaki farklı disiplinleri de içerecek şekilde tartışmamız tezin kapsamını aşacağından tanımlamada bu anlamda bir sınırlılık olduğunu belirtmemiz gerekir. Ancak hukuki bir değerlendirme yapabilmek amacıyla belirttiğimiz kavramları ve kavramlar hakkındaki farklı yaklaşımları ele almak gerekmektedir.

2. Sanatın Tanımı ve Türleri

Sanat, sanatçı ve oyuncu kavramları açısından tanımda yeknesaklık sağlama güçlüğü olmasına rağmen görünür ve nispeten somut bir zemine gidebilmek için mevcut tanımları ve mevzuattaki düzenlemeleri incelemek yol gösterici olacaktır.

Sanatla ilgili tanımlamalarda en sık karşılaşılan ortak unsur estetik kavramıdır. Eski dilde bedii kavramıyla ifade edilen estetik terimi yaşayan dile göre bugün güzellik anlamında kullanılmaktadır.[145] Bu anlamda sanatı özetle insanın güzelliği arayış çabası olarak tanımlamak mümkün olabilir.[146]

Sanat geniş açıdan değerlendirildiğinde bir işin yapılmasıyla ilgili, yöntem, bilgi ve kuralları bilerek, o faaliyet ya da işi belli bir anlayış ve zevke göre yapmaya elverişli olacak gerekli yeteneklerin tümü olarak tanımlanabilmektedir.

144) Işıktaç/Metin, [2016], Hukuk Metodolojisi, s.32.
145) TDK'daki bir tanıma göre estetik, güzellik duygusu ile ilgili olan anlamına gelmektedir. Bkz. (www.sözlük.gov.tr).
146) Mustafa Ateş, Fikri Hukukta Eser, 1.Baskı, Ankara, [2007], s.215, İsa İleri, "Güzel Sanat Eserlerinde Fikri Mülkiyet Hakları ve Uygulamaları", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 23, [2010], s. 61-71.

Daha dar anlamda ise sanat bir işi, faaliyeti üstün bir estetik duyguya yansıtacak şekilde meydana getirme faaliyeti olarak değerlendirilmektedir.[147]

Genel olarak sanat ile ilgili faaliyetler, insanda hitap ettiği duyguyu öne çıkaracak şekilde görsel sanatlar, işitsel sanatlar, dramatik sanatlar olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Görsel sanatlar plastik sanatlar olarak da anılmaktadır. Bu sanat dalında verilen eserler insanın görme ve estetik kavrayışına hitap eden faaliyetler olarak sınıflandırılmaktadır. Bu gruba giren sanat ürünleri resim, heykel, mimarlık eserleri gibi iki veya üç boyutlu ürünler olmaktadır.

İşitsel sanatlara ise fonetik sanatlar da denilmektedir. Özellikle musiki ve edebiyat konusunda verilen ürünler fonetik sanatlar grubunda değerlendirilmektedir. Fonetik sanatlar, insanın öncelikle işitme ve görme duyularıyla algıladığı sanat ürünlerini kapsamaktadır.[148]

Dramatik sanatlar olarak sınıflandırılan ürünler ise hem görsel nitelik taşımakta hem de insan bedeninin hareketleriyle ifade edilebilmektedir. Bundan dolayı dramatik sanatlara ritmik sanatlar da denilmektedir. Dramatik veya ritmik sanatlar grubu kapsamına dans, sinema, tiyatro, opera, bale ve benzeri sanat dalları girmektedir.

İnsanın güzellik duygusu ile ilgili olan fikri ürünler genel olarak güzel sanat eserleri olarak anılmaktadır.[149] Günümüzde görsel, işitsel ve dramatik sanatlardan oluşan temel ayrımın çeşitlendirildiği daha geniş kapsamlı olan sınıflandırmalar yapılabilmektedir.[150]

147) Ateş, [2007], Fikri Hukukta Eser, s. 215-216.
148) Ateş, [2007], Fikri Hukukta Eser, s. 215.
149) Ateş, [2007], Fikri Hukukta Eser, s. 216 vd.
150) Modern sınıflandırma: yüzey sanatları (resim, hat vb.), hacim sanatları (heykel vb.), mekan sanatları (mimari, iç mimari vb.), dil sanatları (roman şiir vb.), ses sanatları (müzik vb.), hareket sanatları (bale vb.), dramatik sanatlar (tiyatro, sinema, opera, müzikal oyun, gölge oyunu, kukla vb.) sanat dalları şekilde olabilmektedir.
Bkz. (http://www.guzelsanatlarfakultesi.com/tr/guzel-sanatlarin-siniflandirilmasi.gsf).

3. Sanatçı

Doktrinde ifade edildiği üzere,[151] sanatın ve özellikle de sanatçının tek ve herkesçe benimsenen bir tanımı bulunmamaktadır. Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre sanatçının tanımı; "1. *Güzel sanatların herhangi bir dalında yaratıcılığı olan, eser veren kimse, sanat adamı, sanat eri, sanatkar artist*. 2. *Sinema, tiyatro, müzik vb. sanat eserlerini oynayan, yorumlayan, uygulayan kimse*" şeklindedir.[152]

Sanat eserleri ile ilgili[153] ve sanatçılarla ilgili[154] mevzuatımızda çeşitli düzenlemeler olmakla birlikte, sanatçı kavramı hukuki düzenlemelerle tanımlanmamıştır. Sanatçı tanımının; sosyal, kültürel ve ekonomik hayat bakımından karşılığı olduğundan bazı mecralarda sanata ve sanatçılara ilişkin bazı tanımlamalar ve sınıflandırmalar yapılmaya çalışılmıştır.

Yapılan sınıflandırmaların biri UNESCO tarafından yayımlanan Sanatçıların Statülerine İlişkin Tavsiye Kararında[155] yer almaktadır. Tavsiye Kararına göre sanatçı: "*Sanat eseri yaratan veya bunlara yaratıcı bir ifade kazandıran; herhangi bir istihdam ilişkisi içinde veya mesleki kuruluşa bağlı olmasa bile sanatçı olarak tanımlanmak isteyen veya tanımlanan, sanatsal faaliyetini hayatının asıl parçası olarak gören, sanat ve kültürün gelişmesine katkı*

151) Ercan Akyiğit "Sanatçıların İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundaki Konumu", Sanat ve Hukuku, (Editör Yener Ünver, Özlem Yenerer Çakmut), 3. Baskı, İstanbul, [2016], s. 216 vd.
152) Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük, Bkz: (www.tdk.gov.tr).
153) Bkz. 6279 sayılı Çoğaltılmış Fikir ve Sanat Eserlerini Derleme Kanunu, Sinema Sektörünün Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik, 5846 sayılı Fikir Sanat Eserleri Kanunu, 5224 sayılı Sinema Filmlerinin Değerlendirilmesi ve Sınıflandırılması ile Desteklenmesi Hakkında Kanun.
154) Bkz. 6660 sayılı Güzel Sanatlarda Fevkalade İstidat Gösteren Çocukların Devlet Tarafından Yetiştirilmesi Hakkında Kanun, 657 sayılı DMK'nın 2. ve 60. maddelerine dayanılarak düzenlenen RG.18.02.2000 tarih, No: 23968, Devlet Sanatçısı Olacak ve Bu Haktan Yararlanacaklar ile Bunların Nitelikleri ve Seçimleri Hakkında Yönetmelik.
155) UNESCO, Recommendation Concerning the Status of the Artists, Records of the General Conference, 21. Session, Annex I, Recommendations to Member States, I. Definition: "*1. Artist' is taken to mean any person who creates or gives creative expression to, or recreates works of art, who considers his artistic creation to be an essential part of his life, who contributes in this way to the development of art and culture and who is or asks to be recognized as an artist, whether or not he is bound by any relations of employment or association.*" Belgrade, 23 September-28 October, [1980], s. 144 vd.

sağlayan kişidir." UNESCO'nun tanımlamasından sanatçının yarattığı sanat eseri üzerinden belirlenmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır.

1999 tarihli Avrupa Birliği raporunda,[156] sanatçıyı yaratıcı şekilde, sanat adına çalışma yapan, sanata dair üretimde bulunmayı hayatının ayrılmaz parçası olarak gören, topluma kültüre sanat yoluyla katkı sağlayan, kendisinin sanatçı olarak tanımlanmasını isteyen, herhangi bir kuruluşa/kuruma/organizasyona bağlı ya da bağımsız olarak çalışan kişi olarak tanımlanmıştır. Belirtilen tanımlama yaratıcı performanslar sergileyen alanları kapsayıcı şekilde yapılmıştır. Yazarları, heykeltıraşları, oyuncuları, dansçıları, müzisyenleri vb. birçok farklı alanda çalışma sunan sanatçı kapsam içinde değerlendirilmiştir.

Tanımlama konusunda ülkelere göre de farklı yaklaşımlar olduğunu belirtmek mümkündür. Örneğin; Fransa ve İngiltere'de sanatçı, sanat eseri üreten kişi olarak tanımlanmaktadır.[157] Avustralya'da ise faaliyetin kar amacıyla yapılıp yapılmadığı ve sıklığı, sanatçının eğitimi ve deneyimine bakılarak değerlendirme yapılmaktadır.[158]

Özellikle vergilendirme ve sosyal yardımlar açısından değerlendirmek amacıyla sanatçıların profesyonel statülerini belirlemek açısından bir çok ülkede farklı yollara başvurulduğu görülmektedir. Örneğin; sanatçıların profesyonel statülerini belirleme konusunda bir sanat uzmanları bağımsız komitesinin bulunduğu ve karar verici olduğu (Hollanda), idarenin karar verici olduğu (Kanada), ilgili bakanlığın karar verici olduğu (Danimarka) ya da sanatçıyı sanat eserleri üzerinden tanımlayan öncelikle sanat eserinin varlığını arayan (İngiltere ve Fransa), sanat uzmanlarından oluşan bir komitenin karar verici olduğu (Meksika), sanatsal çalışmanın bir kar elde etmeye yönelik yapılıp yapılmadığını

156) Helena Vaz da Silva, "European Parliament, Report on the Situation and Role of Artists in the European Union", [1999], s. 2-3.
157) Selcan Peksan/Fatma Tosun**,** "Sanatçıların Sosyal Haklara Ulaşımındaki Güçlükler", Çalışma ve Toplum, [2014/3], s. 209.
158) Peksan/Tosun, [2014], Sanatçılar, s. 210.

değerlendiren (Avustralya) gibi farklı ülkelerde statüyü belirlemede birbirinden farklı yöntemlerin kabul edildiği görülmektedir.[159]

Bir kimsenin sanatçı olmasının koşul olarak herhangi bir kişiye/ /kuruluşa/kuruma/organizasyona bağlı olarak çalışmasına veya bağımsız bir uğraşta bulunmasına bağlı olmadığı anlaşılmaktadır. Sanatçının sanat eseri yaratma veya ona yaratıcı bir ifade kazandırma biçiminde bir faaliyet ile meşgul olan kimse olduğu belirtilebilir. Bu durumda sanatçıyı tanımlamak, bir istihdam ilişkisinden hareket ederek gerçekleşmemektedir. Sanatçı, bir sanat eseri yaratmaya ya da bir sanat eserini icra etmeye bakılmak suretiyle belirlenebilmektedir.

4. Oyuncu

Dramatik veya ritmik sanatlar grubu kapsamında yer alan sinema, tiyatro gibi sanat dalları[160] ile uğraşan aktörlerin ve aktrislerin yaptığı iş, oyunculuk işi olarak değerlendirilmektedir. Oyuncu dediğimizde bir eseri vücuduyla, sesiyle, sessizliğiyle,[161] duruşuyla duyumsanır, duyulur, görünür ve anlaşılır kılmak için görev alan bir mesleğin mensuplarını kast ederiz.

Tiyatro Ansiklopedisi'nde yer alan tanıma göre oyuncu; *"Bir oyun kişisini doğaçlama yoluyla canlandıran ya da bir rolü oyunculuk sanatı uyarınca oynayan (yorumlayan) sanatçı"*[162] olarak, oyunculuk ise; *"bir oyuncunun öykünme yoluyla, kendi yaratım gücüyle ya da belirli kurallara göre, başlıcalıkla mimik ve davranış aracılığı ile, gerekirse ezgi ve dans eşliğinde ya da maske, donatım ve sahne*

159) Peksan/Tosun, [2014], Sanatçılar, s. 208-210, Bkz. Judith Staines, "Tax and Social Security a Basic Guide for Artists and Cultural Operators in Europe", IETM Publication, [2007], s. 1-23, Aynı yazar "From Pillar to Post, A Comparative Review of the Frameworks for Independent Workers in The Contemporary Performing Arts in Europe", IETM Publication, [2004], s. 24-33.
160) Ateş, [2007], Fikri Hukukta Eser, s. 216.
161) Örneğin; Mim sanatı, (pantomim) sanatı sessiz bir şekilde canlandırılmaktadır.
162) Alm. Shauspieler, Schauspielerin; Fr.Acteur, Actirice; İng. Actor, Actress.

giysisiyle donanmış olarak bir oyun kişisini canlandırma ya da bir rolü temsil edebilme becerisi" [163] olarak tanımlanmıştır.

Farklı sözlüklerin bakış açılarıyla sözlük anlamları ile oyuncu kelimesinin karşılığı incelendiğinde; "*bir oyun kişisini, bilgisi, tekniği ve yaratışı ile canlandıran ya da gösteren sahne sanatçısı, oyun oynama eyleminde bulunan sanatçı*"[164] *"oyunluktaki belli kişiyi canlandırma işini yapan kimse*"[165] "*bir oyun kişisini, sanatçı yaradılışı ve bilgisi ile, canlandıran ya da gösteren tiyatro sanatçısı, oyun oynama eylemini yapan kişi"*[166] vb. tanımlarla karşılaşılmaktadır.

Latince icra eden anlamındaki actor kelimesi Latince agere, act yani yapmak ve eylemek anlamına gelen köklerden or eki ile türetilmiştir.[167] Aktris Latince actrix kelimesinden gelmektedir. Kadın tiyatro oyuncusu anlamına gelmektedir.[168] Kökünü Latinceden alan aktör[169] (actor) ve aktris[170] (actress) ayrımı köken olarak İngiliz dilinde Fransızca'da[171] olduğu gibi cinsiyete göre farklı zamir kullanılmasından kaynaklanan bir ayrımdır. Erkek oyuncuya aktör kadın oyuncuya aktris denilmiştir.[172] Ancak günümüzde bu ayrım kelimelere yüklenen anlamlar

163) Çalışlar, [1995], Tiyatro Ansiklopedisi, s. 480-481.
164) Özdemir Nutku, Gösterim Sanatları Terimleri Sözlüğü, Ankara, [1983].
165) Nijat Özön, Sinema ve Televizyon Terimleri Sözlüğü, İstanbul, [1981].
166) Haldun Taner/Metin And/Özdemir Nutku, Tiyatro Terimleri Sözlüğü, İstanbul, [1966].
167) Bkz. (https://www.etimolojiturkce.com/kelime/akt%C3%B6r).
168) Bkz. (https://www.etimolojiturkce.com/kelime/aktris).
169) Bkz. (https://dictionary.cambridge.org/dictionary/turkish/actor).
170) Bkz. (https://dictionary.cambridge.org/dictionary/turkish/actress).
171) Larousse'un online sözlüğünde acteur-actrisse kelimelerinin anlamı "*iş gören, hareket eden*" şeklindedir. Bkz. (https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/acteur/885?q=acteur#880).
Ayrıca Léon Clédat'nın 1914 tarihli "Fransız Dili Etimoloji Sözlüğü"nde "acteur" kelimesinin kökeni iş görmek, hareket etmek, davranmak anlamına gelen "agir" kelimesi olarak belirtilmektedir. Bkz. (https://archive.org/stream/dictionnairety00cluoft#page/4/mode/2up)
172) İngiltere'de kilisenin uygun bulmaması sebebiyle kadın oyuncular 1600'lü yıllara kadar sahnelerde yer alamamıştır. İngiltere'de Kral II. Charles'in kadınların sahneye çıkma yasağını kaldırmasının ardından Londra'da sahneye çıkan ilk kadın oyuncu Margaret Hughes olmuştur. Bu konu tiyatro yazarlarına esin kaynağı olmuştur. Örneğin; ünlü Amerikalı tiyatro yazarı Jeffrey Hatcher'in "Sahne Güzeli" isimli oyunu kadın oyuncuların sahneye çıkmaya başlamasından önce kadın rollerini oynamakla yıldızlaşan Edward Kynaston adlı aktör ile Margaret Hughes arasındaki ilişkiye ilişkindir. İngiltere'deki ilk kadın oyuncu konusunda ayrıntılı bilgi için Bkz. Elizabet Howe, The First English Actresses, Cambdrige University Press, 2. Baskı, [1994], s. 2 vd.

sebebiyle cinsiyetçi bulunmakta ve her iki cinsiyetten oyuncuya da aktör denilmesi gerektiği görüşü sıklıkla dillendirilmektedir.[173]

Oyuncu kavramı ile aktörlük kavramı arasında aktörlük kelimesinin sanatsal faaliyeti vurguladığı ve bu açıdan kavramlar arasında fark olduğu da öne sürülebilecektir.[174] Oyuncu sıfat ve isim halleri ile başka konu (bilgisayar oyunları vb.) ve meslek grupları için (futbolcular vb.) kullanıldığından aktör ve aktris kelimeleri dramatik sanat dalı ile uğraşan kişiyi belirtmek bakımından ayırt edici olabilmektedir. Ancak günümüzde Türkiye'de herhangi bir cinsiyet vurgusu yapılmaksızın aktör ve aktris kelimelerinin yerine sıklıkla oyuncu kelimesinin kullanıldığı görülmektedir.

Oyuncunun dahil olduğu projede (film, tiyatro oyunu, dizi film, reklam vb.) canlandıracağı rolün senaryo açısından önemi ve uzunluğuna göre başrolde (leading actor) ya da yardımcı rollerde (featured actor) olması söz konusu olabilir. Bu durumda oyuncular benzer işi yapmaktadır ancak yer aldıkları projede üstlendikleri görevlerin ağırlığı farklı olabilmektedir. Oyuncular kendi aralarında başrol oyuncuları, karakter oyuncuları, yan rol oyuncuları gibi kategorilere ayrılabilmektedir.[175] Figüranların yaptığı işin özellikleri ise sanatsal bir icrada ikinci derece rol almak, icraya özgün yorumunu yansıtmamak ve repliği 13 satırı geçmemek olarak belirtilmektedir.[176]

---

173) Bkz. (http://www.differencebetween.info/difference-between-actor-and-actress), Berlin Film Festivali, 2020 yılında ödül törenlerinde cinsiyet ayrımını kaldırarak cinsiyet ayrımı konusuna yeni bir yaklaşım getirmiştir. Yeni yaklaşıma göre, en iyi erkek ya da kadın rolleri yerine en iyi performans üzerinden değerlendirme yapılarak ödül verilmesi usulü benimsenecektir. Bkz. (https://www.berlinale.de/en/press/press-releases/detail_54088.html).

174) Bkz.(https://www.sabah.com.tr/kultur-sanat/2016/11/17/aktor-olmakla-oyuncu-olmak-farkli)

175) Yalçın Tosun, Sinema Eserleri ve Eser Sahibinin Hakları, İstanbul, [2013], s. 23.

176) Azra Arkan, Eser Sahibinin Haklarına Bağlantılı Haklar, [2005] , s. 51, Fransız Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'nun L 212/1. maddesine göre tamamlayıcı sanatçı (artiste complémentaire) olarak adlandırılan kimseler icracı sanatçı kategorisinde değerlendirilmemektedir. İcracı sanatçı ve tamamlayıcı sanatçı şeklinde bir ayrım yapılmasının sebebi tamamlayıcı sanatçı olarak değerlendirilen kişilerin icraya özgün yorum katkısı sunmayan kişiler olması olarak öne sürülmektedir. Bkz. Halil Ali Dural, "İcracı Sanatçıların Hakları ve Korunması", İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, [1998], s. 15-16.

Fransa'da icracı sanatçı[177] edebi veya sanatsal bir eseri temsil eden, şarkı söyleyen, okuyan, ifade eden, oynayan veya başka şekilde icra eden kişi olarak değerlendirilirken figüran ayrı bir kategoride değerlendirilerek tamamlayıcı oyuncu olarak adlandırılmaktadır.[178] Fransız doktrininde, Fransız Fikir ve Sanat Eserleri Kanununun L. 212-1 maddesinden yola çıkılarak, figüranlar genellikle film ve tiyatrolarda yer alan, yaratıcı bir eser vermeyen, tamamlayıcı sanatçı olarak tanımlanmaktadır.[179]

21/9/2006 tarihli ve 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununun 21 inci maddesi ile 5/10/2007 tarihli ve 26664 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Ulusal Meslek Standartlarının Hazırlanması Hakkında Yönetmeliğin 9 uncu maddesine dayanılarak hazırlanan Ulusal Meslek Standartları Tebliği-Ek 1 Figüran (Seviye 3) uyarınca "*Figüranlar genellikle reklam, dizi, sinema filmlerinde arka planda görünen koşan, duran, oturan, yürüyen kişi, esnaf, vb. rolleri canlandıran kişilerdir.*"

Oyuncuların yaptığı işin farklı bir çok meslek grubu ile birlikte yürütüldüğünü de belirtmekte fayda vardır. Örneğin; sınırlamamak kaydı ile film ve dizi sektöründe çalışanları; yönetmen, senarist, müzisyen, sanat, kostüm makyaj grubu, görüntü, ses, ışık ile ilgilenen set grubu, yapım sorumluları, stüdyo ve laboratuvar grubu[180] olarak belirlemek mümkündür.

---

177) "*Fransız hukukunda icracı sanatçılara -oyuncuları da içerecek şekilde- Roma Sözleşmesi'ne uygun olarak bağlantılı hakları 1985 yılında CPI'de yapılan değişiklikle tanınmıştır. CPI L.222-1 icracı sanatçıların kapsamını tayin ederken figüranlar ve diğer eserler için farklı isimler alabilecek, tamamlayıcı nitelikte sanatçılar dışında bırakmıştır….CPI L.212-1 ve L. 212.10 arasında icracı sanatçıların mali ve manevi haklarını kullanmalarına ilişkin çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır."* Gül Okutan Nilsson/Yalçın Tosun/Eda Çataklar, Görsel İşitsel Sektörde Toplu Hak Yönetimi, İstanbul, [2014], s. 34-35.

178) Julia Guilhem, L'oeuvre De Magie Et Le Droit, Larcier, [2014], s. 329, dn.64'de Guilhem, 18 Şubat 1993 tarihli La Cour D'appel de Paris'in bir kararında tamamlayıcı sanatçılar bakımından ayrım getirdiğini, buna göre tamamlayıcı oyuncunun; tamamlayıcı ve süsleme niteliğinde bir rol sahibi olduğu, kişiliğinin performansına yansıtılmadığı, değiştirilebilir ve tanımlanamaz olduğu belirtilmektedir.

179) Julia Guilhem, L'oeuvre De Magie Et Le Droit, Larcier, [2014], s. 329.

180) Teftiş Raporu, [2018], s. 23-24.

İcracı sanatçıların başında oyuncular gelmektedir.[181] Her sinema eserinde[182] oyuncu bulunması zorunlu değildir.[183] Ancak klasik anlamda gerçekleştirilen tüm yapımlarda oyunculara yer verildiğini belirtebiliriz. Oyuncunun özelliklerinin ele alındığı § 2. II. 2. numaralı bölümde açıklanacağı üzere oyunculuk bir eseri icra etme faaliyeti vasıtasıyla gerçekleşmektedir. Bu nedenle eser, icra ve icracı sanatçı olmaktan kaynaklanan haklara tezin kapsamı ile ilgili olduğu ölçüde değinilecektir.

II. Hukuki Bir Kavram Olarak "Oyuncu"

1. Ulusal ve Uluslararası Hukuki Metinlerde Oyuncu

a) ILO

ILO tarafından hazırlanan ve ülkemizde Türkiye Meslekler Sözlüğü[184] düzenlenmesi yapılırken içeriğinden faydalanılan ISCO 2008'e göre[185] sanatçılar; profesyonel meslek mensupları başlığı altında yer almaktadır (2 kod numarası). Belirtilen başlık altında yer alanlar yaratıcı sanatçılar ve sahne sanatçıları, edebi ve sanatsal çalışmaların ortaya çıkarılması ve icra edilmesi işini yapan kimseler olarak sınıflandırılmıştır. Buna göre; *"görsel sanat formları tasarlanması ve yaratılması; orijinal müziklerin tasarlanması ve yazılması; müzik, dans, teatral ve film yapımlarının geliştirilmesi, yönetilmesi, prova edilmesi ve icra edilmesi; televizyon programı, film ve sahne gösterilerinin yapımında yaratıcı, finansal ve organizasyonla ilgili sorumlulukların üstlenilmesi; senaryo, oyun veya kitapların*

181) Emre Gökyayla, Film Yapım Sözleşmeleri, İstanbul, [2015], s. 85.
182) FSEK 5 uyarınca *"Sinema Eserleri, her nevi bedii, öğretici veya teknik mahiyette olan veya günlük olayları tespit eden filmler veya sinema filmleri gibi, tespit edilen materyale bakmaksızın, elektronik veya mekanik veya benzeri araçlarla gösterilebilen, sesli veya sessiz, birbiriyle ilişkili hareketli görüntüler dizisidir*." Mevzuatta sinema filmi ile ilgili bir başka tanım şu şekildedir: "*Sinema Filmi: Sinema sanatına özgü dil ve yöntemler ile meydana getirilen belgesel, kurgu, animasyon ve benzeri türlerde; konulu veya konusuz, uzun veya kısa metrajlı, tespit edildiği materyale bakılmaksızın elektronik, mekanik veya benzeri araçlarla gösterilebilen, sesli veya sessiz, birbiriyle ilişkili hareketli görüntüler dizisinden ibaret filmleri*" Bkz. Film Çekim İzinleri ve Ortak Yapımlar Hakkında Yönetmelik, madde 4 (e) RG. 15.10.2019, S.30919.
183) Bazı belgesel yapımlarda oyuncuya yer verilmemesi söz konusu olabilmektedir. Tosun, [2013], Sinema Eserleri s. 22.
184) Bkz. (https://esube.iskur.gov.tr/Meslek/meslek.aspx).
185) Bkz. (https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm).

incelenmesi, yorumların hazırlanması ve tanıtılması, ticari ve kamu hizmetlerinin duyurulması" şeklinde sınıflandırma yapılmıştır.

Bu gruptaki meslekler*; "2651 Görsel Sanatçılar, 2652 Müzisyenler, sanatçılar ve besteciler 2653 Dansçılar ve Koreograflar, 2654 Film, sahne vb. yönetmenlikleri ve yapımcıları, 2655 Aktörler, 2656 Radyo, Televizyon ve diğer medya sunucuları, 2659 Başka yerde sınıflandırılmamış yaratıcı sanatçılar ve sahne sanatçıları"* olarak sıralanmıştır.

ILO tarafından mesleklerle ilgili sınıflandırma yapılmasının amacı, uluslararası göç ve işe yerleştirme gibi konularla bağlantılı olan faaliyetleri belirlemek, kullanışlı olabilecek istatistiki meslek verilerine ulaşmak, meslek sınıflandırması yapan ülkelere yol gösterici olmaktır.[186]

b) İcracı Sanatçılar Fonogram Yapımcıları ve Yayın Kuruluşlarının Korunmasına Dair Roma Sözleşmesi

Roma Sözleşmesi'nin[187] 3. maddesinde (a) bendi,[188] uyarınca icracı sanatçı; *"edebiyat veya sanat eserlerini canlandıran, anlatan, söyleyen, oynayan veya icra eden aktörler, şarkıcılar, müzisyenler ve diğer kişiler"* olarak tanımlamıştır. Ayrıca sanatçılar icracı sanatçı ve yaratıcı sanatçı olarak gruplandırılmıştır. Böylece sanatçılar, seslendirme, oyunculuk, dansçılık, enstrüman çalmak vb. gibi sahne ve performans ile ilgili sanatları icra edilebilen icracı sanatçılar ve yaratıcı yazarlık, el

186) Bkz. (https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/).
187) İcracı Sanatçılar, Fonogram Yapımcıları ve Yayın Kuruluşlarının Korunmasına Dair Roma Sözleşmesi, 26 Ekim 1931 tarihinde imzalanmış ve 18 Mayıs 1964 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 17.7.1995 tarih, 4116 sayılı İcracı Sanatçılar, Fonogram Yapımcıları ve Yayın Kuruluşlarının Korunmasına Dair Roma Sözleşmesine Katılmamızın Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun (RG. 12.7.1995 tarih, No: 22341) ile Türkiye Roma Sözleşmesi'ne katılmayı onaylamıştır. Bkz.(https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc078/kanuntbmmc078/kanuntbmmc07804116.pdf).
188) Roma Sözleşmesi 9. maddesi: *"Her bir taraf devlet, kendi milli mevzuatıyla, işbu Sözleşme'de öngörülen korumayı edebiyat veya sanat eserlerini icra etmeyen sanatçılara da teşmil edebilir*." uyarınca taraf devletler icracı sanatçı kavramının kapsamını genişletme imkanına sahiptir. Palyaçoluk, jonklörlük, akrobatlık vb. uğraşların devletler tarafından kapsam dahilinde değerlendirilebilmesi kastedilmektedir. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Sam Ricketson/C.Jane, Ginsburg, "International Copyright and Neighbouring Rights", C. 2, New York, [2006], s. 1213.

sanatları vb. gibi sanat eserlerini meydana getiren yaratıcı sanatçılar olmak üzere iki gruba ayrılmıştır.[189]

c) WIPO İcralar ve Fonogramlar Andlaşması

1996 tarihli WIPO[190] İcralar ve Fonogramlar Andlaşması[191] 2 (a) maddesinde, icracı sanatçılar tanımı kapsamı folklorik ifadeleri icra edenleri de kapsayacak şekilde genişletilmiş[192] ve icracı sanatçılar; edebiyat veya sanat eserlerini ya da folklorik ifadeleri herhangi bir şekilde yorumlayan, tanıtan, söyleyen, oynayan ya da icra eden aktörleri, şarkıcıları, müzisyenleri, dansçıları ve diğer kişileri kapsayacak şekilde tanımlanmıştır. WIPO İcralar ve Fonogramlar Anlaşması'nın önemi, milletlerarası bir sözleşmede icracı sanatçılara münhasır mali hakların tanınmış olmasıdır.[193]

d) Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu

FSEK 80/I-A-1 maddesinde icracı sanatçı; *"eser sahibinin manevi mali haklarına zarar vermemek kaydıyla ve eser sahibinin izniyle bir eseri özgün bir biçimde yorumlayan, tanıtan, anlatan, söyleyen, çalan ve çeşitli biçimlerde icra eden sanatçılar…"* olarak tanımlanmaktadır.

189) Victor A. Ginsburgh/David Throsby, "Handbook of The Economics of Art and Culture, V.1", Amsterdam, Elsevier, [2006], s.16; Da Silva, [1999], The Situation and Role of Artists, s.7.
190) Dünya Fikri Mülkiyet Örgütü (WIPO), fikri mülkiyet haklarının anlaşmalar ve konvansiyonlar yapılarak korunması ile ilgilenen bir Birleşmiş Milletler dairesidir. Birleşmiş Milletlerin 15 farklı dairesi mevcuttur. Günümüzde WIPO'ya üye ülke sayısı 193 olup Türkiye WIPO'ya 1975 yılında taraf olmuştur. WIPO hakkında detaylı bilgi için Bkz. Armağan Ebru Bozkurt Yüksel, Dünya Fikri Mülkiyet Örgütü WIPO Tahkim Sistemi, İstanbul, [2010], s. 3.
191) RG.14.05.2008, S. 26876.
192) WIPO İcralar ve Fonogramlar Andlaşması'nın icraların işitsel tespitini kapsadığına dikkat çekilmektedir. Folklorik masallar, bilmece ve şiirler, folklorik şarkılar ve enstrümantal müzik örnek olarak gösterilmektedir. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Gökçen Türker, İcracı Sanatçıların Hakları, İstanbul, [2016], s.56, Ricketson/Ginsburg, [2006], International Copyright and Neighbouring Rights, s.1238, Antony Taubman, "Nobility of Interpretation: Equity, Retrospectivity and Collectivity in Implementing New Norms for Performers' Rights" (Heinonline-12 J. Intell. Prop. L: 351 2004-2005), s. 385.
193) Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 57.

Oyuncularla ilgili açık bir düzenleme, icracı sanatçılar bakımından FSEK'e dayanılarak hazırlanmış olan Eser Sahiplerinin Haklarına Komşu Haklar Yönetmeliği'nin[194] 4 (b) maddesinde yapılmıştır. Belirtilen düzenlemeye göre; icracı sanatçılar *"sanat eserleri ile folklor eserlerini düzgün biçimde yorumlayan, tanıtan, anlatan, söyleyen, çalan ve çeşitli biçimlerde icra eden oyuncular, ses sanatçıları, müzisyenler ve dansçılar vb. diğer kişiler"* olarak tanımlanmıştır. Bu tanım göz önünde tutularak; sinema ve tiyatro oyuncuları, dekor sanatçıları, şiir ve hikayeleri özgün biçimde seslendirip anlatanlar, şarkıcılar, icraları sanatsal katkıları ile şekillendirilen icracı sanatçı olarak değerlendirilmektedir.[195]

Türk hukukunda kanunda ve yönetmelikte icracı sanatçı kavramı sayma usulü ile tanımlanmaya çalışılmıştır. Bir eseri özgün biçimde yorumlayan kimseler, örneğin bir musiki eserini enstrümanla orkestra ile ya da ferdi olarak çalan müzisyenler, seslendiren ses sanatçıları, bir tiyatro oyununu sahneye koyan yönetmen, tiyatro oyuncuları, dansçılar, bir hikaye veya şiiri sahnede okumak suretiyle icra eden kimseler icracı sanatçı olarak kabul edilmektedir. [196]

e) 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu

Ulusal Meslek Standartları[197] belirlenmesi amacıyla düzenlenmiş olan Ulusal Meslek Standartlarına Dair Tebliğ[198] içeriğinde yaratıcı ve icracı sanatçılar bakımından meslek tanımları yapılmıştır. Örneğin; seslendirme oyuncuları, oyuncular, figüranlar gibi mesleklere ilişkin tanımlara Meslek Standartlarına Dair Tebliğ ekinde yer verilmiştir. Oyuncu; Mesleki Yeterlilik Kurumu[199] tarafından

194) RG.16.11.1997, No.23172.
195) İlhami Güneş, "FSEK'te yer alan İcracı Hakları ve Uygulama", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.14. S.1. [2012], s.174.
196) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 273, Mehmet Kılıç, "İcracı Sanatçılar ve Hakları", TBBD, [1998], S.1, s. 597.
197) Ulusal Meslek Standardı (UMS), bir mesleğin başarı ile icra edilebilmesi için Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından kabul edilen gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normdur.
198) RG. 26.12.2013, S. 28863 (mükerrer).
199) Mesleki Yeterlilik Kurumu; *"21.09.2006 tarih, 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu ile ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek; denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve*

Ulusal Meslek Standardı kapsamında *"sanatsal bir yapımda rol alan ve sinema, televizyon, tiyatro veya radyoda mesleğini yapan sanatçı"* olarak kısaca tanımlanmıştır.

Tebliğ içeriğinde ise oyuncu ile ilgili olarak; *"Oyuncu (Seviye 6); iş sağlığı ve güvenliği ile çevre koruma önlemlerine uyarak ve mesleki iletişim süreçlerini yöneterek role hazırlanma, rolü icra etme ve mesleki gelişimini yönetmeye ilişkin bilgi ve becerilere sahip nitelikli kişidir. Oyuncu (Seviye 6) genellikle, tiyatro, sinema, görsel ve işitsel iletişim araçları vb. projelerde, projeye göre değişen işveren kurum/kuruluşlar bünyesinde, yönetmenin yönlendirmelerine göre, projelerde yer alan teknik ve set ekipleri ile eşgüdüm içinde mesleğini icra eder. Projelerin oluşumu ve hazırlık safhalarında, analitik ve dokümanter çalışmalar ile iletişim yoğunluklu faaliyetler söz konusudur."* şeklinde bir tanıma yer verilmiştir.[200]

2. Oyuncunun Özellikleri

a) Gerçek Kişi Olmak

Oyuncu icracı sanatçıların başında geldiğinden icracı sanatçıyı belirlemeye yarayan unsurlar oyuncunun özelliklerini de belirlemektedir. FSEK bakımından oyuncunun gerçek kişi olması gerektiği ile ilgili açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşılık İsviçre Fikri Mülkiyet Kanunu bu konuda icracı sanatçılarla ilgili açık bir belirleme bulunmaktadır.

İsviçre Fikri Mülkiyet Hukuku Kanunu 33. maddesinde icracı sanatçılar ile ilgili düzenlemeye göre; *"İcracı sanatçılar, eseri icra eden ya da icrasına sanatsal*

sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek amacıyla kurulmuştur."

200) Bkz. RG. 26.12.2013, No: 28863 (Mükerrer), Ulusal Meslek Standardı-Oyuncu-Seviye 6-Referans Kodu/13UMS0371-6.

olarak katılan gerçek kişilerdir."[201] Oyuncunun bir eseri icra ederken duygu dünyası, yeteneği gibi özelliklerini kullanması gerektiği anlaşılmaktadır. Belirtilen özellikler ancak gerçek kişiler tarafından sergilenebileceğinden oyuncunun gerçek kişi olması gerekmektedir.

b) Bir Eseri İcra Etmek

aa) Eser Kavramı

UNESCO'ya göre, *"sanat eseri; kültürel eserlerin bir alt dalıdır ve bir ürünün sanatsal değer taşıması için, üretiminde yaratıcılık olması, anlamının sembolik olarak üretilmesi, iletiminin ve ürünün potansiyel olarak entelektüel nitelik taşıması"* gerektiği dile getirilmektedir.[202]

Hukukumuzda UNESCO'nun belirttiği şekilde eserin entelektüel nitelik taşıması gibi özellikler üzerinde durulmamıştır. Eser kavramı, FSEK'te eserin unsurları üzerinden açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca hukuki anlamda eser ve fikri ürün kavramları birbirinin yerine kullanılmaktadır.[203]

FSEK 1/B maddesine göre eser, *"sahibinin hususiyetini taşıyan, ilim ve edebiyat, musiki, güzel sanatlar veya sinema eserleri türlerinden birisi içine giren her nevi fikir ve sanat mahsulü*" olarak tanımlanmıştır. Bir fikir ve sanat mahsulüne eser diyebilmek için temel üç koşul olduğu anlaşılmaktadır. Bunlar; sahibinin hususiyetini taşımak, eserin sabitlenmesi ve eserin eser türlerinden birine dahil olması olarak sıralanabilecektir.[204]

---

201) Ahmet M. Kılıçoğlu, Sınai Haklarla Karşılaştırmalı Fikri Haklar, 4. Baskı, Ankara [2017] s.224-225.
202) Peksan/Tosun**,** [2014], Sanatçılar, s.207-228.
203) Mustafa Ateş, Fikir ve Sanat Eserleri Üzerindeki Hakkın Kapsamı ve Sınırlandırılması, Ankara, [2003], s. 56.
204) Ateş, [2003], Hakların Kapsamı, s. 61, Sami Karahan,/Cahit Suluk/Tahir Saraç/Temel Nal, Fikri Mülkiyet Hukukunun Esasları, 3. Baskı, Ankara, [2013], s. 38.

Hukuken korunmakta olan eser türleri dört ana başlıkta toplanmıştır. Bunlar ilim ve edebiyat eserleri, musiki eserleri, güzel sanat eserleri ve sinema eserleri olup numerus clausus olarak belirlenmiştir.[205] Ancak bu eser türlerin kendi içlerinde genişlemesi ve bu şekilde çeşitlenmesi mümkündür.[206]

Oyuncuların eser türlerinden ilim ve edebiyat eserlerinden, sinema eserlerinden ya da müzik eserlerinden birini icra etmesi mümkündür. Ancak güzel sanat eserlerinden olan bir portrenin icrası söz konusu olmayacaktır, zira güzel sanat eserlerinin yorumu doğrudan kendilerince yapılmaktadır.[207]

bb) İcra Kavramı

İcracı sanatçı kavramının yerine icra kavramının tanımlanması gerektiğini öne süren görüşe göre[208] icra; *"bir gerçek kişi tarafından gerçekleştirilen ve teknolojinin yardımı olmaksızın algılanabilen, eğlence, eğitim veya törensel bir amaç sebebiyle diğer kimselere bir tür iletimde bulunmaya yönelik geçici nitelikte aktivite"* olarak tanımlanmaktadır. Başka bir tanıma göre icra, *"bir gerçek kişinin diğer kimselerce algılanabilen ve bir eserin o eseri icra eden kişi ile diğer kişiler arasında bazı biçimlerde iletimine yönelik aktivitedir*."[209]

Türk hukuk doktrinindeki yaklaşıma göre, icra kavramını eser ile bağlantılı olarak değerlendirilmek gerekmektedir. Bu görüşe göre; eser yoksa icra ve icracı sanatçı da olmayacaktır.[210] Doktrinde icracı sanatçı tanımı yapılırken özellikle

205) Ateş,[2003], Hakların Kapsamı, s. 62 vd., Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 103.
206) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 107, Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 708 vd.
207) Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 711, Yazar, belirtilen hususla ilgili olarak eserinde "*Güzel sanat eserlerinin yorumu, doğrudan doğruya kendilerince yapılır (interpretierensich selbest); ayrıca yoruma ihtiyaç yoktur."* şeklinde açıklama yapmaktadır.
208) Richard Arnold, Performers' Rights, Sweet&Maxwell, 3rd Edition, London [2004], s. 62.
209)Michael Gruenberger, "A Duty To Protect The Rights Of Performers? Constitutional Foundation of an Intellectual Property Rights" (heinonline-24 Cordeze Arts&Ent. L.J.) [2006-2007], s. 632.
210) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 272, Karahan/Suluk/Saraç/Nal, [2013], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 121, Ateş, [2003], Hakların Kapsamı, s. 214, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 47, Emre Gökyayla, "Fikir ve Sanat Eserleri Hukukuna Göre İcracı Sanatçı Kavramı ve İcracı Sanatçının Hak Sahibi Olmasının Şartları", Prof. Dr. Hüseyin Hatemi'ye Armağan, C.1, İstanbul,

öncelikle bir eserin icra edilmesi gerektiği hususu vurgulanmaktadır. Örneğin; bir tanıma göre, icracı sanatçı genellikle başkaları tarafından yaratılmış olan bir eseri icra ve temsil ederek, temsil ve icra ettiği esere ruh ve anlam kazandıran kişidir.[211] Başka bir tanıma göre, icracı sanatçı, başkasına ait bir eseri kendi sanat becerisi ile başkasına aktaran sanatçıdır.[212]

Oyuncu icrayı sahne, perde ve benzeri gösteri sanatları ile ifade edilebilecek görsel, işitsel alanlarda ortaya koymaktadır. Ayrıca oyuncular sinema, televizyon, reklam, dizi, radyo, dijital platform, internet, seslendirme, tiyatro, kukla, opera, bale, modern dans, çağdaş gösteri sanatları ve benzeri performans sanat alanlarında çalışmalar yapabilmektedirler.[213]

c) Sanatsal Faaliyette Bulunmak

Sanatsal faaliyette bulunmak unsuru oyuncunun icracı sanatçı olarak ortaya koyacağı icrayı belirlemek ve icra olarak kabul edilmeyen hususları ayırt etmek bakımından önemsenmektedir.[214] Bir görüşe göre; kameraman, ışık, efekt, dekor, kondüvit, kostüm, diksiyon öğretmeni, suflör, makyaj sorumlusu, ses ve görüntü teknisyeni, rejisör yardımcısı, vb. teknik işlerle ilgilenen kimseler sanatsal faaliyet göstermedikleri için icracı sanatçı sayılmazlar.[215] Buna karşılık başka bir görüş, eserin icrası ile ilgili olarak kameraman, ışık ve kostüm gibi işlerle uğraşan kişilerin

---

[2009], s. 752-753, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 65, Eserin FSEK 88 anlamında korunmakta olan bir eser olmasının gerekli olmadığı, koruma süreleri dolmuş bulunan eserlerin de FSEK 80. madde kapsamına dahil olduğu, bu tür eserlerin yabancılara ait olmasının da mümkün olabileceği, icracı sanatçının haklarının eser sahibinin haklarından ayrı orijinal haklar olduğu görüşü için Bkz. Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 710.

211) Şafak Erel, Türk Fikir ve Sanat Hukuku, 3. Baskı, Ankara, [2009], s. 208.

212) Nuşin Ayiter, Hukukta Fikir ve Sanat Ürünleri, [1981], s. 55.

213) Oyuncular Sendikası, "Sahne, Perde, Ekran, Mikrofon Oyuncuları Sendikası Anatüzüğü", 2.2. madde. Faaliyet alanları ayrıntılı bilgi için Bkz.(http://www.oyuncularsendikasi.org/raporlar/oyuncular_sendikasi_anatuzuk_2.olagan_genel_kurul_sonrasi_son_versiyon_06_09_2014_web_icin.pdf).

214) Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 44, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 63.

215) Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 44-45, Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s.714, Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 273, Arzu Genç "Sinema ve Müzik Eserleri Açısından 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu ile 3257 sayılı Sinema, Video ve Müzik Eserleri Kanunu'nun Karşılaştırılması", Bilgi Toplumunda Hukuk Ünal Tekinalp'e Armağan C.2, İstanbul, [2003], s. 271.

sinema ve sahne eserlerine katkı sunduklarından bazı durumlarda esere önemli katkı sağladığını öne sürerek bir nevi icracı sanatçı sayılabileceklerini öne sürmektedir.[216] Bir başka görüş, sinema ve tiyatro dekorlarını yapanların icracı sanatçı sayılması gerektiğini ancak ışık, ses, kostüm ve spikerin teknik nitelikte iş yapmalarından ötürü icracı sanatçı sayılmaması gerektiğini öne sürmektedir.[217]

Dekorlar ve kostümler şartları varsa eser veya tasarım olarak korunabileceğinden[218] sahne dekoratörü, makyajcılar, kostüm tasarımcıları, maske tasarımcılarının şartları varsa güzel sanat eseri sahibi[219] veya tasarım sahibi olabilecekleri kanaatindeyiz. Bir eseri icra etmeyen ve eserin kamuya sunulması için doğrudan katkı sunmayan teknik vb. uğraşları olanların ise icracı sanatçı olduklarını ileri sürmenin isabetli olmayacağı kanaatindeyiz. Figüranlar dışındaki oyuncular icracı sanatçı denilince öncelikli olarak akla gelen ve eser icra etmekle iç içe geçmiş olan faaliyetlerde bulunduklarından yukarıda bahsi geçen diğer meslek gruplarında ortaya çıkan tartışmalar[220] oyuncular bakımından yapılmamaktadır.[221]

d) İcranın Özgün Olması

FSEK 80/1 maddesinde ve Komşu Haklar Yönetmeliği'nin 4/b maddesinde bağlantılı haklar bakımından icracı sanatçının korunması için icranın özgün olması gerektiği belirtilmektedir. Bu konuda doktrinde icracı sanatçının bağlantılı hak

216) Erel, [2009], Fikir ve Sanat Hukuku, s. 211, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 63, dn. 85.
217) Cem Baygın, "Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'na göre Eser Sahibinin Hakları ile Bağlantılı Haklar", AÜEHFD, [2001], C.5, S.1-4, s. 300.
218) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 273.
219) Gökyayla, [2009], İcracı Sanatçı, s. 757, Arkan, [2015], Bağlantılı Haklar, s. 49, Gökçer, [2016], İcracı Sanatçı, s. 63.
220) Ayrıntılı bilgi için Bkz. Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 62-64.
221) Amerikan hukukunda oyuncuların icralarını gerçekleştirirken doğaçlama yaparak diyaloglarda bazı değişiklikler yapmaları ya da filme katkılarının kendilerinden umulandan çok daha üst düzeyde olması gibi hallerde bu şekildeki icraların ayrı bir dramatik eser olarak korunması söz konusu olabilmektedir. Bu her türlü doğaçlama için ileri sürülen bir iddia olmamaktadır. Zira oyuncular zaman zaman rollerine doğaçlama yaparak katkı sağlayabilmektedir. Burada bahsi geçen daha üst düzey bir katkıdır. Oyuncunun esere yaptığı katkının görsel işitsel eserin elbirliği halinde sahiplerinden biri sayılabilmesi ile sonuçlanabilmesi konusunda ayrıntılı bilgi için Bkz. Tosun, [2013], Sinema Eserleri, s. 299-300.

sahibi[222] olarak korunabilmesi için icrasının özgün olması gerektiği yönünde görüş bildirilmektedir.[223] Özgün olmaktan kastedilen oyuncunun bireysel bir katkısı ile ayırt edilebilir hale gelmesi olarak açıklanabilecektir.[224]

Özgün olmakla ilgili gereklilik figüranların icracı sanatçı sayılmamaları sonucuna yol açabilmektedir. Daha önce belirttiğimiz üzere Fransız Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu L 212/1. maddesindeki düzenleme uyarınca figüranlar tamamlayıcı sanatçı kategorisinde sayılmaktadır. Bunun sonucu olarak figüranlar icracı sanatçı olarak değerlendirilmemektedir.[225] Figüranların yaptığı işin özellikleri, sanatsal bir icrada ikinci derece rol almak, icraya özgün yorumunu yansıtmamak ve repliği 13 satırı geçmemek olarak belirtilmektedir. Şu halde; belirtilen özellikleri aşan bir icra olması halinde oyunculuk faaliyetinin gerçekleştiğini aksi halde görülen işin figüranlık faaliyeti olduğunu kabul ederek bağlantılı haklarla ilgili haklardan faydalanma konusuna bu ayrımı gözeterek değerlendirmek gerektiği anlaşılmaktadır.

e) İcranın Üçüncü Kişilere Sunulması

İcranın üçüncü kişiler için yapılması, icranın bağlantılı haklar bakımından korunabilmesi için gerekmektedir.[226] İcranın gerçekleşebilmesi için de üçüncü

222) Bağlantılı hak veya komşu hak denilmekle; FSEK kapsamında eser olarak kategorize edilen ürünlerle ilgili olarak icrada bulunmak, icraların tespitini yapmak, eser ve icraları radyo dalgaları ile topluma sunmak eylemlerini yapan kimselerin faaliyetleri nedeniyle hukuken korunan menfaat ve yetkileri anlatılmak istenmektedir. Bkz. Mustafa Ateş, Fikrî Hukukta Eser Sahipliği, 2. Baskı, Ankara, [2012], s. 114 vd.

223) Tekinap, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s.273, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 51 Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 68-69.

224) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s.273, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 69 Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 50.

225) Adrian Sterling, Wold Copyright Law, (Editör: Traver M. Cook), [2015], § 5 N. 10, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 51, Ramazan Uslu, "Fikir ve Sanat Hukukunda Eser Sahipliği", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Özel Hukuk, Medeni Hukuk Anabilim Dalı, Ankara, [2008], s. 196.

226) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 273, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 70, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 51, Karşı görüş için Bkz. Mustafa Şahin, Bağlantılı Haklar, Gazi Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara 2011, s. 93, Şahin'e göre; bir kişinin icrasının kayıt altına alınmış olması halinde yapılan icra diğer şartları da taşıyorsa icranın üçüncü kişiler için yapılıp yapılmadığına bakılmaksızın icracı sanatçıların mevcut hak ve korumadan yararlanması gereklidir.

kişilere sunulması gerekmektedir. Oyuncunun tanıtan, anlatan, sunan olmasından kaynaklanan bir özellik olarak icranın üçüncü kişilere sunulması gerekecektir. Dolaylı icra da FSEK 80 kapsamında korunduğu için sunumun kayıt veya televizyon stüdyosunda olması yeterli olacaktır.[227] Oyuncunun faaliyetini belirgin şekilde görünür kılan özellikler icracı sanatçı olarak yaptığı faaliyetten dolayı kazandığı özellikler olup oyuncu denilince kural olarak anlaşılması gereken icracı sanatçıların başında gelen gerçek kişidir. Şu halde oyuncuyu bir eseri sesiyle, sessizliğiyle, duruş, hareket ve davranışları ile özgün bir biçimde icra eden ve esere sanatsal katkıda bulunarak üçüncü kişilere söylemek, anlatmak ve canlandırmak gibi yollarla aktaran gerçek kişi olarak tanımlayabiliriz.

Bu noktada oyuncu kavramı ve kavramın hukukla ilişkisini özellikle oyuncunun icracı sanatçı olmasından kaynaklanan özellikler üzerinden açıklamanın amacı ya da anlamı nedir sorusu akla gelebilir. Bu soruyu şu şekilde cevaplamak mümkün olabilir: Bu tezde özellikle oyuncunun çalışma ilişkileri ve buna ilişkin hukuki sonuçlar üzerinde durulacağı için oyuncunun yaptığı işin mahiyetini anlamak için oyuncuyu da yaptığı iş üzerinden ele almak, genel ve temel bilgiler üzerinden dahi olsa oyuncu denilince akla gelmesi gereken temel özellikleri görünür kılmak gerekmektedir. Bu amaçla, oyuncu kavramı ve kavramın hukuka ilişkisi özellikle oyuncunun icracı sanatçı olmasından kaynaklanan özellikleri üzerinden ele alınmıştır.

227) Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 712, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 71, Gökyayla, [2009], İcracı Sanatçı, s.762, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 52.

3. OYUNCUNUN ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

I. Yargıtay'ın Oyuncu Sözleşmesi Konusundaki Yaklaşımı

Yargıtay'ın oyuncunun eser sözleşmesi ile çalıştığını kabul etmek yönünde bir yaklaşımı olduğu görülmektedir. Halihazırda bazı kararlarında[228] özellikle esasa ilişkin değerlendirmede oyuncunun sözleşmesinin eser sözleşmesi olarak değerlendirildiği belirtilmektedir.

Televizyonda yayınlanan bir dizi filmde oyuncu olarak çalışan bir kişinin yapımcı firmaya karşı iş mahkemesinde açmış olduğu ücret alacağı talepli davada yerel mahkeme davanın esasına girerek yapımcı şirketin ajansa yaptığı ödeme ile oyuncuya olan ücret borcundan kurtulamayacağı yönünde karar vermiştir. Davalı yapımcının temyiz başvurusu üzerine yapılan incelemede Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, eser ve vekalet sözleşmelerinin tanımı ve bağımlılık unsurunun nasıl tespit edilebileceği konusunda bir açıklamaya yer verdikten sonra bağımlılık ile ilgili tespite yarar kriterlerin davacı oyuncu açısından gerçekleşmediğini belirtmiştir. Buna ek olarak bağımsız çalışan olan oyuncunun davasının İş Mahkemesi'nin görev alanında olmadığını belirtilerek görevsizlik kararı verilmiştir. Yerel mahkemenin kararı belirtilen gerekçe ile bozulmuştur. Yargıtay bu kararında oyuncunun neye göre bağımlı çalışmadığını tespit ettiğine dair somut bir açıklamada bulunmamıştır.

228) Televizyonda yayımlanan dizide oyuncu olarak çalışan kişi ile yapımcı arasında iş kanunu kapsamında hizmet sözleşmesi ilişkisinin olmadığı bu ilişkinin istisna sözleşmesi olduğu yönündeki değerlendirmenin sonucu olarak İş Mahkemesince görevsizlik kararı verilmiştir. Bkz. Yargıtay 9. HD. T.1.11.2012, E. 2010/23111, K. 2012/35748, (www.legalbank.net). Başka bir kararda benzer şekilde değerlendirme yapılmıştır. Karar metninde değerlendirme"…*Somut olayda; taraflar davacının "X1" adlı sinema filminde oyuncu olarak çalışması karşılığında belirli bir ücret ödeneceği hususunda anlaşmış olup, bu filim ile sınırlı ve bu filmin meydana getirilmesi neticesine bağlı bir ilişkidir. Taraflar arasındaki hukuki ilişki eser sözleşmesine dayanmaktadır. Eser sözleşmesine dayalı alacağa ilişkin yargılama görevi İş Mahkemesine ait olmayıp genel mahkemeler görevli olduğundan, mahkemece görevsizlik kararı verilmesi gerekirken esasa girilerek yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir*…" şeklinde ifade edilmiştir. Yargıtay 9 HD. T. 6.05.2015, E. 2014/21289, K. 2015/16591 (www.legalbank.net).

Kararlarda soyut olarak bağımlılığı tespite yarayacak unsurlar üzerinde durulmuş ama bu unsurların somut olaya uygulanması şekilde bir değerlendirmeye yer verilmemiştir. Kanaatimizce bu karar bakımından vekalet ve eser sözleşmesi ile ilgili karşılaştırmanın diğer bir iş görme sözleşmesi olan iş sözleşmesini de dahil ederek yapılması daha isabetli bir karar verilmesine yardımcı olabilirdi.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 18.11.2009 tarihli kararında[229] bir televizyon dizisinde çalışan bir oyuncu ile yapım şirketi arasındaki sözleşmenin hukuki niteliği konusunda değerlendirme yapılmıştır. Bu kararda oyuncunun tacir olmamasından ve oyuncu ile yapımcı arasındaki sözleşmenin eser sözleşmesi olduğundan hareketle davanın genel mahkemede görülmesi ve asliye hukuk mahkemesine gönderilmesi gerektiği yönünde karar verilmiştir. Bu karardaki karşı oy yazısında davalının icracı sanatçı olduğuna değinilerek eser sözleşmesi nitelendirmesinin mümkün olmadığı konuya bakmakla görevli mahkemenin fikri ve sınai haklar hukuk mahkemesi olduğu öne sürülmüştür. Karşı oy yazısında eser sözleşmesi olmadığı ifade edilirken bunun yerine hangi nitelemenin yapılması gerektiği yönünde bir belirlemede bulunulmamıştır.

Yargıtay'ın örnek olarak vermiş olduğumuz kararlarında iş sözleşmesinin düşün ve sanat alanındaki konuları kapsayabileceği[230] hususu değerlendirme dışı tutulmaktadır. Oysa bir hekimin, avukatın, sanatçının veya bilim insanının işçi olarak çalışması mümkündür.[231] Yer verdiğimiz Yargıtay kararları incelendiğinde Yargıtay'ın temelde oyuncuların işçi olma ihtimali üzerinden herhangi bir değerlendirme yapmadığı anlaşılmaktadır. Bunun sonucu olarak oyuncu ile yapımcı arasındaki ilişkinin bağımlılık ilişkisini tespite yarayan kriterler bakımından değerlendirmeye tabi tutulmadığı görülmektedir. Oyuncuların yaratım

229)YHGK,T.18.11.2009,E.2009/15-459,K.2009/541, (www.lexpera.com.tr). Oyuncu sözleşmesinde eser sözleşmelerindeki 5 yıllık zamanaşımı süresinin uygulandığının görüldüğü karar için Bkz. Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri Kararı - İstanbul 13. Asliye Ticaret Mahkemesi, T. 25.10.2018, E. 2017/1156, K. 2018/935 (www.lexpera.com.tr).

230) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 142, Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 54, Özge Yıldız Hakkakul, "Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Statüsü" Prof. Fevzi Şahlanan'a Armağan, Cilt II, [2016], s. 819 vd.

231) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 142, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 99.

gücüne dayalı nispeten soyut bir iş yapmalarının diğer bağımlılık ilişkisinin tespitinin kolay olduğu fabrika vb. alanlarda iş gören çalışanlardan farklı değerlendirilmelerine yol açması muhtemeldir. Ancak oyuncular yaptıkları işlerde kendi yaratım güçlerini kullansalar dahi bu durumun tek başına bağımlılık ilişkisini zedelemeyeceğinin değerlendirilmesi gereklidir.

Oyuncular bakımından verilen Yargıtay kararlarında görev yönünden davaya ticaret mahkemesinin mi yoksa fikri ve sınai haklar ihtisas mahkemesinin mi bakacağı hususu tartışılmaktadır. Bu konuda ihtilaf konusu değerlendirilerek fikir ve sanat eserleri hukukundan kaynaklanan hakların dışında iş görmeden kaynaklanan talepler bakımından yargı mercii tarafından resen taraflar arasındaki sözleşmenin iş sözleşmesi olduğu tespiti yapılıp doğrudan görev yönünden iş mahkemesinin görevli olduğu yönünde karar verilebilecek iken bu hususta herhangi bir değerlendirme yapılmadığı görülmektedir.[232]

Oyuncu ve işvereni arasında bir ihtilaf olduğunda bağımlılığın tespitine yarayan temel ya da yan ölçütlerin var olup olmaması tartışılmamaktadır. Taraflar arasında iş sözleşmesi olup olmadığı konusunda herhangi bir değerlendirme yapılmıyor olması başlı başına bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bir diğer sorun iş görme ile fikir ve sanat eserleri hukukundan kaynaklanan hakların birbirinden ayırılarak değerlendirilmemesidir.

Kararlar bakımından inceleme konusundaki yöntemin nasıl olması gerektiği sorusu akla gelebilecektir. Hukuk bilimiyle ilgili herhangi bir faaliyetin yöntemsiz olması düşünülemez. Hukukta sorunların rasyonel ve denetlenebilir biçimde çözümlenebilmesi için yöntemli akıl yürütmenin varlığı bir gereklilikten kaynaklanmaktadır. Hukukta yöntemin varlığı varılan hukuka ilişkin yargıların adil, tutarlı ve hukuk güvenliğine uygun olmasının da güvencesidir.[233]

232) YHGK., T. 18.11.2009, E. 2009/15-459 K. 2009/541 (www.lexpera.com.tr).
233) Serozan, [2017], Hukukta Yöntem, s. 1.

Hukuki nitelendirme yapılmasının temel amacı ise sorunları, çözümleri ve sorunlara ve çözümlere ilişkin normları benzerlikler açısından gruplayabilmektir. Temel olarak "…*hukuk kuralında aranılan unsur ve şartlar maddi vakıada var olmadıkça, kaidedeki sonuç, yani hüküm, maddi vakıaya tatbik edilemez*."[234] olduğundan maddi vakıaya uydukları takdirde gerçekleşip uygulanabileceğinden normatif yapıyı anlamayı ve kullanmayı kolaylaştırmak amacıyla sınıflandırma ve nitelendirme yapılmaktadır.[235]

Hirş'in Pratik Hukukta Metot isimli eserinde ifade ettiği üzere; "*Hukuk kuralları düzensiz bir yığın değildir; tam tersine, hukukçular tarafından bir araya getirilip toplanarak düzenli bir sistem içine konulmuştur. Hukuk sistemi adını taşıyan bu yapı içinde, her hukuk kuralının mahiyetine göre, belli bir yeri vardır."*[236] Her somut olayla ilgili doğrudan bir düzenleme olmasa dahi her somut olay için hukuki değerlendirme yapmaya yardımcı olacak temel öğelere ve uygun yönteme ulaşmak mümkündür.

Hukuki değerlendirme yapabilmenin ve soyut sorunları anlaşılır, şematik olarak gösterilebilir ve nihayet çözümlenebilir kılabilmenin yolu olarak hukuki sorunların nitelendirilmesi ve sınıflandırılması gereklidir. Bir sözleşmenin hukuki niteliğini anlamanın neticesi olarak sözleşmeyle ilgili ihtilaf olması halinde uygulanacak hukuk kurallarının tespiti mümkün olacaktır. Bunun yanı sıra sözleşmenin düzenlenmesi sırasında uygulanması gereken düzenleyici kuralların uygulanması mümkün olabilecektir.

Oyuncu sözleşmesi[237] iş görme borcu doğuran bir sözleşme olarak değerlendirildiğinde oyuncu sözleşmesinin iş sözleşmesi, eser sözleşmesi veya vekalet sözleşmesi kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini neye göre belirlemek mümkün olacaktır? Bu konu oyuncunun taraf olduğu iş görme

234) Ernst E. Hirş, Pratik Hukukta Metot, İstanbul, [2017], s.13.
235) Hirş, [2017], Pratik Hukukta Metot, s.14.
236) Hirş, [2017], Pratik Hukukta Metot, s.54 vd.
237) Bkz. § 4. Başlık.

sözleşmesinin lafzına bakılarak çözümlenebilir mi? Bu soruların bizzat kendilerinin doğru şekilde sorulup sorulmadıklarını ve cevaplarını anlayabilmek için oyuncu sözleşmesinin farklı görünümleri üzerinde durmak ve farklı görünümlere göre ayrı ayrı değerlendirme yapmak gerekecektir.

Bağımsız iş görme, serbest meslek veya amatörce bir sanat ya da zanaat uğraşı biçiminde olabilmektedir. Bağımlı biçimde faaliyette bulunma ise Türk hukuk sisteminde ya kamu hukuku/idare hukuku kapsamında ya da özel hukuk çerçevesinde gerçekleşmektedir. Çalışma ilişkileri göz önünde tutulduğunda tüm sanatçıların veya oyuncuların çalışmasını kapsayacak tek bir hukuki statü veya konumun mevcut olmadığı anlaşılmaktadır. Bu bakımdan ilişkinin kapsam ve koşullarına göre oyuncunun hukuki statüsü de farklılık gösterebilecektir.

Oyuncunun çalışma ilişkisinin sanatsal faaliyetini birisine bağımlı biçimde sürdürüp sürdürmediğine göre; bağımlı olarak çalışan oyuncu ve bağımsız olarak çalışan oyuncu diye ikiye ayrılması mümkündür. Bağımlı şekilde çalışan oyuncu karşımıza ya özel hukuk ilişkisi içinde işçi sıfatı ile veya kamu hukuku ilişkisi içinde sanatkar memur/idari sözleşmeli çalışan olarak çıkabilecektir. Oyuncuların çalışma ilişkilerinin temel olarak; bağımsız çalışma, kamu idarelerinde sanatkar memur/idari sözleşmeli olarak çalışma ve işçi olarak çalışma olarak üç ayrı başlık altında değerlendirilmesi mümkündür kanaatindeyiz.

II. Bağımsız Çalışan Oyuncu

1. Genel Olarak

Oyuncunun bir işverene bağımlı olmadan sadece belirli bir sonuca bağlanmış, belirli bir icra gerçekleştirmek üzere iş görmesi söz konusu olabileceği gibi oyuncunun bizzat kurucusu ve yöneticisi olduğu tiyatroda herhangi bir bağımlılık ilişkisi olmaksızın çalışması da mümkündür. Benzer şekilde bir oyuncu aynı zamanda yapım şirketinin kurucusu ya da hissedarı da olabilecektir.

Çalışma hayatında karşılaşılabilecek uğraşlar, bağımsız sanat uğraşının doğrudan bir iş/faaliyet olarak yapılması, bir hobi olarak yapılması yahut bir yan uğraş olarak yapılması gibi çeşitli olasılıklar dahilinde gerçekleşebilecektir. Yan uğraş olarak sanatsal faaliyetin, o sanatçının devlette veya özel sektörde bir iş ilişkisi yanında düzenli ya da düzensizce sergilenen bir sanat uğraşı olması da olasıdır. Mevcut sosyal yapıda bağımsız biçimde iş görme serbest meslek veya amatörce bir sanat uğraşı yürütmek biçiminde olabilmektedir.

Bağımsız çalışan ifadesinden özellikle kendi nam ve hesabına çalışmak[238] ve eser ya da vekalet sözleşmesine dayanarak çalışmak kastedilmektedir. Bağımsız çalışma bağlamında yaşanan uyuşmazlıklarda özel yasaların varlığı halinde özel yasalar, özel yasalarda düzenlenmeyen hususlar bakımından ise TBK'nın ilgili hükümleri uygulanmaktadır.

Bağımsız çalışma denildiğinde iş görme sözleşmeleri kapsamında akla gelebilecek başlıca sözleşme türleri ile ilgili karşılaştırma yapılarak konuyu daha anlaşılır kılmak amaçlanmaktadır. Diğer sözleşme türleri ya da sözleşme hukuku bakımından akla gelebilecek her sözleşme biçimi ile ilgili karşılaştırma yapılması tezin kapsamını aşan bir çalışma olacağından bu bölümde tez konusu ve kapsamı ile sınırlı olacak şekilde değerlendirmelere yer verilmiştir.

2. Vekalet Sözleşmesi Bakımından

Oyuncunun vekalet sözleşmesi ile çalışmasının mümkün olup olmadığını değerlendirebilmek için öncelikle vekalet sözleşmesinin özellikleri üzerinde durmakta fayda vardır. Vekalet sözleşmesi TBK 502. maddesindeki düzenleme uyarınca, iş görme sözleşmesi[239] olarak, temelde vekilin vekalet verenin bir işini yapmayı üstlendiği bir iş görme sözleşmesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

238) Ali Güzel/Ali Rıza Okur/Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, [2018], s. 103.
239) Fikret Eren, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 4. Baskı, Ankara, [2017], s. 708.

Vekalet sözleşmesinde vekil işi vekalet verenin menfaatini koruyacak şekilde[240] ve vekalet verenin iradesini gözeterek bizzat[241] yerine getirmeyi üstlenmektedir. Vekil belirli bir zaman kaydı olmaksızın bir işin yerine getirilmesine yönelik çalışmaktadır. Vekilin yaptığı iş neticesinde bazı sonuçlar doğabilir ancak vekil sonuca ilişkin bir borç altına girmemektedir, başka bir ifade ile sonucu garanti etmemektedir.[242] Vekil yer ve zaman bakımından vekil edene bağımlı değildir.[243]

Vekil vekalet verenin iş organizasyonuna dahil değildir. Vekalet sözleşmesinde vekil işin ifası sırasında inisiyatif kullanabilmektedir.[244] Ücret vekalet sözleşmesinin zorunlu bir unsuru değildir. TBK 502/3 uyarınca vekil ancak sözleşmede hüküm varsa veya teamül varsa ücrete hak kazanabilmektedir.[245] Buna karşılık doktrinde vekalet sözleşmesinde ücret unsurunun artık zorunlu hale gelmiş olduğu ileri sürülmektedir.[246] TBK 502/2 uyarınca vekalet sözleşmesine ilişkin hükümler kanunda düzenlenmeyen diğer iş görme sözleşmelerine kıyasen uygulanabilir.[247]

240) Haluk Tandoğan, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, C.II., 5. Baskı, İstanbul [2010], s. 355, Eren, [2017], Borçlar Özel, s. 706.
241) TBK 506/I'de yer alan düzenlemenin ikinci cümlesinde "*Ancak vekile yetki verildiği veya durumun zorunlu ya da teamülün mümkün kıldığı hallerde vekil, işi başkasına yaptırabilir."* şeklindeki düzenleme ile işi bizzat yapmanın istisnalarının hangi haller olacağı hususuna açıklık getirilmiştir. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Tandoğan, [2010], Borçlar Özel, s. 456-459, Eren, [2017], Borçlar Özel, s. 724, Aydın Zevkliler/K. Emre Gökyayla, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 17. Baskı, Ankara, [2017], s. 623, Cevdet Yavuz,/Faruk Acar/Burak Özen, Borçlar Hukuku Dersleri Özel Hükümler, 14. Baskı, İstanbul, [2016], s. 654-655.
242) Eren, [2017], Borçlar Özel, s.719, Zevkliler/ Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 601, Yavuz/ Acar,/Özen, [2016], Borçlar Özel, s. 633, Fahrettin Aral/Hasan Ayrancı, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 11. Baskı, Ankara, [2015], s.438, Murat Aydoğdu/Nalan Kahveci, Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul, [2017] s.793, Eraslan Özkaya, Vekalet Sözleşmesi ve Kötüye Kullanılması, 4. Baskı, Ankara [2013], s. 33.
243) Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 154, Tandoğan, [2010], Borçlar Özel, s. 11, Eren, [2017], Borçlar Özel, s. 718, Zevkliler, Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 612, Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 238.
244) Aral/Ayrancı, [2015], Özel Borç İşkileri, s. 439.
245) Yavuz/Acar,/Özen, [2016], Borçlar Özel, s.634, Aral/Ayrancı, [2015], Borçlar Özel, s.439, Aydoğdu/ Kahveci, [2016], Özel Borç İlişkileri, s.794.
246) Eren, [2017], Borçlar Özel, s.707, Zevkililer/Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 606-607
247) Zevkliler/Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 603.

Oyuncu sözleşmelerinde sinema ya da dizi filmlerde oyuncu, canlandırmayı üstelendiği rolü yapımcı veya yapımcının görevlendirdiği yönetmenin talimatlarına uygun şekilde ve yapımcının belirlediği sürede yerine getirmeyi borçlanmaktadır. Oyuncu canlandıracağı rol konusunda senaryo ve yönetmenin talimatları ile bağlı olduğundan vekalet ilişkisinde söz konusu olabilecek işi görme bakımından inisiyatif alabilmek konusunda serbest değildir.

Oyuncu sözleşmesinde oyuncunun iş görmesinin karşılığında yapımcı ücret ödeme borcu altına girmektedir. Vekalet sözleşmesinde ise ücret unsuru kural olarak zorunlu bir unsur olmadığından bu konuda oyunculuk sözleşmesinden farklılaşmaktadır. Ayrıca oyuncunun işi şahsen görmesi esas olup yaptığı iş kişiliğine sıkı şekilde bağlı olmaktadır.

Vekalet sözleşmelerinde kural olarak süreklilik unsuru bulunmamaktadır. Vekilin borcu her zaman süreklilik arz etmek zorunda değildir.[248] İşin görülmesi için emek harcanması söz konusudur ama süre ile bağlılık söz konusu değildir.[249] Oyuncu sözleşmelerinde ise bir tiyatro oyununda ya da dizi filmde ya da bir sinema filminde bir sürenin belirlenmesi çoğu zaman işin mahiyeti gereği gerçekleşmektedir. Oyuncu sözleşmesinde oyuncu yapımcı ve yönetmenin talimatı ile bağlı olduğundan vekalet sözleşmesinde vekilin bağımsız olması[250] ile ilgili öge oyuncu sözleşmesinde bulunmamaktadır.

İş görme edimine dair özel sözleşme türlerinden birine uymayan bütün iş görme sözleşmelerine vekalet sözleşmesiyle ilgili hükümler uygulanmaktadır.[251] Bu özelliğinden dolayı vekalet sözleşmelerine şemsiye ya da torba sözleşme nitelendirmesi yapılabilmektedir.[252] Doktrinde vekalet sözleşmesine ilişkin olan

248) Eren, [2017], Borçlar Özel, s. 719, Zevkliler/Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 612-613.
249) Zevkliler/Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 612, Eren, [2017], Borçlar Özel, s. 706 vd, Aydoğdu/Kahveci, [2017], Özel Borç İlişkileri, s. 792 vd., Aral/Ayrancı, [2015], Özel Borç İlişkileri, s. 435.
250) Tandoğan, [2010], Borçlar Özel, s. 367, Zevkliler/Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 613.
251) Rona Serozan/Başak Baysal/Kerem Cem Sanlı, Borçlar Hukuku Özel Bölüm, 4. Baskı, İstanbul, [2019], s. 24-25.
252) Eren, [2017], Borçlar Özel, s. 706.

hükümlerin diğer iş görme sözleşmelerine uygulanabilmesinin her durumda söz konusu olmayacağı bu konudaki ölçünün uygulanacak iş görme sözleşmesinin niteliklerine uygun düşme ölçütü olduğu belirtilmektedir.[253]

Vekalet sözleşmesinin tali olma özelliği ile ilgili bu durum yani kanunda yer almayan iş görme sözleşmelerine vekalet sözleşmesi ile ilgili hükümlerin kıyasen uygulanabilmesi[254] kuralı oyuncu sözleşmesi bakımından diğer kanunda düzenlenmeyen iş görme sözleşmelerinde olduğu gibi uygulanabilecektir kanaatindeyiz.

3. Eser Sözleşmesi Bakımından

Oyuncu sözleşmesinin eser sözleşmesi olarak değerlendirilmesinin isabetli olup olmadığını değerlendirebilmek için eser sözleşmesinin temel özelliklerine kısaca değinmekte yarar vardır. Eser sözleşmesi bakımından eser temel kavram olarak ele alınmaktadır. Bir eserin meydana getirilmesini isteyen ve bununla ilgili bedel ödemeyi taahhüt eden taraf iş sahibi olarak anılmaktadır. Yüklenicinin temel ödevi ise eseri meydana getirmek ve teslim etmektir.[255] Bu anlamda yüklenici sonuç taahhüdü altında olmaktadır.[256] Eser sözleşmesinde önemli olan meydana getirilecek sonuç olduğundan kural olarak bunun hangi zamanda yerine getirildiği birincil düzeyde önemli değildir. Bu husus eser sözleşmesinde bağımsızlık unsuru olarak adlandırılmaktadır.[257]

253) Serozan/Baykal/Sanlı, [2019], Borçlar Hukuku Özel Bölüm, s. 24.
254) Zevkliler/Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 603, Eren, [2017], Borçlar Özel, s. 721 vd., Mine Kaçmaz, "Sinema Eserlerinde İcracı Oyuncu Sözleşmesi", Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, [2019], s. 27 vd.
255) Eren, [2017], Borçlar Özel, s. 584, Zevkliler/Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 476-477.
256) Yavuz/Acar/Özen,[2016], Borçlar Özel, s 534.
257) Melek Bilgin Yüce, Borçlar Hukuku, Özel Hükümler, Pratik Çalışmaları, İstanbul, [2018], s. 212.

Doktrindeki baskın görüşe göre eser sözleşmesi ani edimli bir sözleşme[258] olup eserin teslim edilmesi ile eser bir seferde ifa edilmektedir. Yüklenicinin ifa sürecine kadar yaptıkları sonucu hazırlayıcı faaliyetler olarak değerlendirilmektedir.[259] Bu hazırlayıcı işlerin yapıldığı sırada borç ifa edilmiş olmayacaktır. Hazırlayıcı faaliyetlerin çok uzun sürmesi eser sözleşmesini sürekli borç doğuran bir sözleşme haline getirmeyecektir. Her hâlükârda teslim anında ifa gerçekleşmiş olur ve eser sözleşmesi ani edimli olma özelliğini korur.[260]Ayrıca bir iş görme sonucunun eser olarak kabul edilebilmesi için sonucun önceden kestirilebilir ve tamamlanmasından sonra başlangıçtaki belirlemeye uygunluğu objektif olarak değerlendirilebilir olmalıdır.[261] Bu husus teslim ve ayıba karşı tekeffül hükümlerinin uygulanabilmesi için önemlidir.[262]

Yüklenicinin iş sahibine zamansal bağımlılığı olmamasına örnek olarak bir terziye damatlık sipariş edilmesi verilebilir. Düğünden önce yetiştirmek kaydıyla terzi işini iki gece sabaha kadar çalışarak yapabileceği gibi haftanın günlerine bölerek her gün 2 saat çalışarak yapmayı seçebilir. Terzinin edimi bakımından önemli olan husus kendisine verilen teslim süresinde damatlığı siparişte belirtilen özelliklere uygun şekilde teslim edebilmesidir.

Bir tiyatro oyunu Ekim ve Mayıs ayları arasında her cumartesi günü 20.00'de A tiyatrosunda sahnelenecek ve bu oyun aynı tiyatroda sürekli aynı oyuncular tarafından canlandırılacak olursa oyuncu ve tiyatro yönetimi arasında bir zamansal bağlılık olmadığı iddia edilebilecek midir? Oyuncunun her oyun gününde sahneye çıkması ve oyundaki rolü canlandırması ayrı ayrı sonuç meydana getirmek

258) Tandoğan, [2010], Borçlar Özel, s. 36, Turgut Öz, İş Sahibinin Eser Sözleşmesinden Dönmesi, İstanbul, [1989], s. 8, Zevkliler/Gökyayla,[2017], Borçlar Özel, s. 480, Eren, [2017], Borçlar Özel, 587, Ayrancı/Aral, [2015], Borçlar Özel, s. 360.
259) Öz, [1989], Eser Sözleşmesi, s. 8
260) Öz, [1989], Eser Sözleşmesi, s. 20-21, Doktrinde bir görüşe göre; eser sözleşmesi her ne kadar kural olarak ani edimli bir sözleşme olsa da belirli ya da belirsiz süre için bilgisayar teknik desteği sağlanması gibi işler için, bir makinenin sürekli tamiri ve bakımı için yapılan eser sözleşmelerinin olabileceği ve bunlara sürekli eser sözleşmesi denildiği belirtilmektedir. Bkz. Zevkliler/Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 481.
261) Suat Sarı, Vekalet Sözleşmesinin Tek Taraflı Olarak Sona Erdirilmesi, İstanbul, [2014], s. 13.
262) Eren, [2017], Borçlar Özel, s. 633 vd., Ferhat Canbolat, İstisna Sözleşmesinde İş Sahibinin Ayıba Karşı Tekeffülden Doğan Hakları, Ankara, [2009], s.37 vd.

midir yoksa süreklilik gösteren bir işi yerine getirmek midir? Verdiğimiz örnekte oyuncunun gerçekleştireceği faaliyet değerlendirildiğinde ikinci ihtimalin daha kuvvetli olduğu anlaşılmaktadır.

Eser kavramından anlamak gereken iş sahibi adına ortaya çıkarılacak sonuçtur.[263] Bu sonuç verdiğimiz damatlık örneğine benzer şekilde bir pantolon dikmek ya da bir koltuk takımını kaplamak olabilir. Eser sözleşmesinin konusu bir reklam şirketinin yürüteceği reklam kampanyası ya da bir kuaförün yaptığı saç dahi olabilir.[264]

Yargıtay kararlarında belirtildiği üzere edimin maddi varlık dışında bir şey olması mümkündür.[265] Buna karşılık sonucun taahhüt edilemeyeceği konuların eser sözleşmesine konu edilmemesi gerekmektedir.[266] Bir öğrenciye matematik dersi verilmesi halinde öğrencinin bu dersin sınavından geçeceği konusunda bir taahhüt verilememesi buna örnek olarak verilebilecektir.

Eser sözleşmesinde sonucun objektif olarak tespit edilebilir olması, eserin bir bütünlük teşkil etmesi, belirli bir şekilde ortaya çıkmayan ve sonuç olarak bir bütün teşkil etmeyen durumlardan ayırt edilmesi bakımından önemli bir özelliktir.[267] Sonucun bir bütünlük oluşturmadığı hallerde eser kavramından söz etmek mümkün olmamaktadır. Örneğin; bir hastalığın tedavi edilmesi, bir muhasebecinin devamlı olarak bir ticari ortaklıkta defter tutması, bir mimarın yapının yapım işlerini gözetmesi, bir öğrenciye özel ders verilmesi gibi işlerde bütünlük bulunmamaktadır.[268]

Bütünlük olmayan hallerde sözleşmenin tarafları arasında vekalet ilişkisi olduğu değerlendirilmektedir.[269] Özellikle niteliği itibariyle sonucun taahhüt

263) Zevkiler/Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 464, Eren, [2017], Borçlar Özel, s. 607.
264) Zevkliler/Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 464-465.
265) YHGK, T.10.06.2009, E. 2009/15-191, K.2009/258, (www.legalbank.net).
266) Zevkiler/Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 468, Eren, [2017], Borçlar Özel, s. 610.
267) Yavuz/Acar/Özen, [2016], Borçlar Özel, s. 534.
268) Zevkliler/Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 469.
269) Tandoğan, [2010], Borçlar Özel, s. 5-6, Zevkliler/Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 469.

edilemeyeceği işlerin eser sözleşmesinin kapsamına dahil edilmemesi gereklidir.[270] Doktrinde maddi olarak cisimlenmeyen fikir, sanat ve spor çalışmalarına ilişkin sözleşmelerde TBK 502 f. 2 hükmünden yararlanılmak gerektiği öne sürülmektedir.[271]

Bir sinema filminde filmin sonunda kurgu montaj çalışması yapılmadan filmden kendisi açısından nasıl bir sonuç çıkacağını oyuncunun öngörmesi mümkün değildir. Ayrıca oyuncunun içinde yer aldığı bir sahnenin sonradan montajda çıkarılması da söz konusu olabilecektir. Oyuncunun yer aldığı sahnenin yavaş çekimle kullanılması ve buna benzer bir çok sinema tekniği[272] ile yeniden ve sonradan kurgulanması mümkündür.

Bir dizi film ile ilgili olarak yapılan oyuncu sözleşmesinde oyuncu canlandırmayı üstelendiği rolü bir sonuç olarak taahhüt etmiş sayılabilir mi? Örneğin; bir dizi film oyuncusu A dizisinde 39 bölüm boyunca Mehmet isimli bir karakteri canlandırmayı kabul etmiş olsa, bu durumda Mehmet karakterinin 7. bölümde ne yapacağını kendisine bu konuda bir metin verilmediyse en başından bilemeyecektir. Ayrıca kendisinin canlandıracağı rolün canlandırdıktan sonra nasıl olacağına dair baştan bir objektif belirleme yapılması söz konusu olamayacaktır. Buna karşılık oyuncunun canlandırdığı rol ile ilgili yönetmen ya da yapımcının sübjektif bir değerlendirme yapması söz konusu olabilecektir.

Oyuncu her gün sete gelmeyi, canlandırmayı kabul ettiği karakterin öyküsü hakkında senaristin yazdıklarını, yönetmenin yönlendirmelerine bağlı olarak canlandırmayı üstlenmektedir. Bu örnekte oyuncu hangi sonucu taahhüt etmiş olabilir? Oyuncu 39. bölümde Mehmet karakterinin başına ne geleceğini bilseydi

270) Zevkliler/Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 467.
271) Yavuz/Acar/Özen, [2016], Borçlar Özel, s. 535, Kaçmaz, [2019], İcracı Oyuncu Sözleşmesi, s. 46 vd.
272) Sinemada kuram ve pratiği birleştiren kişi olarak anılan Vsevolod Pudovkin, Film Çekme Sanatı ve Sinemada Oyunculuk isimli ünlü eserinde kurgunun yalnızca ayrı sahnelerin birleştirilmesi yöntemi olmadığını, aynı zamanda seyircinin psikolojik rehberliğini kontrol eden bir yöntem olduğunu ileri sürmektedir. Vsevolod İ. Pudovkin, Film Çekme Sanatı ve Sinemada Oyunculuk, Derleyen, Richard Tylor, Çeviri: Osman Akınhay, İstanbul, [2014], s. 10 vd.

dahi oyuncunun yapacağı işin eser sözleşmesinde aranan eserde bütünlük olması gerekliliği bakımından nasıl değerlendirilecekti?

Kanaatimizce oyuncu senaryosu bir senarist ya da senarist grubu tarafından yazılan ve yapımcı tarafından belirlenen şartlarda yönetmenin talimatları ile bağlı olarak çalıştığında bir sonuç taahhüdü altında çalıştığını kabul etmek maddi olayın gerçekliğine uygun düşmemektedir. Zira oyuncu sözleşmesinin eser sözleşmesi olarak değerlendirilebilmesi için sonucun oynamak eyleminden farklı bir şey olması gerektiği anlaşılmaktadır. Ayrıca oyuncunun zamansal olarak bağımsız olması kendi belirlediği saatlerde tiyatroya gelmesi ya da dizi setine ya da sinema filminin setine gelmesi halinde yapımcının ya da tiyatro sahibinin sunmaya çalıştığı ürün ortaya çıkmayacağından oyuncunun zaman bakımından bağımlı olduğu anlaşılmaktadır.[273]

Eser sözleşmesi bakımından sonucun bağımsız olarak bir hukuki varlık olarak meydana çıkması da gereklidir.[274] Örneğin, daha önce de belirttiğimiz üzere bir hastalığın tedavi edilmesi sürecinde bir bağımsız bütünlük yoktur. Oyuncunun yaptığı iş bakımından eser sözleşmesi olmak için aranan bütünlük unsurunun olmadığı anlaşılmaktadır. Bu tür ilişkilerde vekalet ilişkisinden söz etmek mümkün olabilecektir.[275] Oyuncunun bir dizi filmde her bölümde belli bir karakteri canlandırması bir sürece ilişkin olup gerçekleşen şey bağımsız bir bütünlük olarak değerlendirilemeyecektir kanaatindeyiz.

Bu noktada bir tiyatroda aynı oyunun oynanması yani aynı oyunun tekrarlanması bir bağımsız bütünlük sayılır mı sorusu akla gelebilecektir. Örneğin; Hamlet oyunda Ophelia karakterini canlandıran B isimli oyuncu her akşam aynı

273) Karşı görüş için Bkz. Nurbanu Akmeşe Takcı, "Oyuncu Sözleşmesi", İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, [2019], s. 44 vd.

274) *"Örneğin; bir işin görülmesi; bir mal varlığının yönetimi; bir hastalığın tedavi edilmesi; bir mimar tarafından bir yapının yapım işlerinin gözetilmesi; bir öğrenciye özel ders verilmesi gibi hallerde bu bütünlük yoktur ve ortada daha ziyade bir vekalet ilişkisi vardır."* Bkz. Zevkliler/Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 469.

275) Tandoğan, [2010], Borçlar Özel, s. 5-6, Zevkliler/Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 469.

oyunu mu tekrarlamaktadır? Yoksa her oyun zamanı geldiğinde yeniden Ophelia rolünü canlandırmak için tiyatroya gelmekte ve yeniden rolünün gereğini mi yapmaktadır? Oyuncu açısından canlandırdığı her oyun yeni bir oyun mu olmaktadır? Bunun bütünlük konusu ile doğrudan bir bağlantısı var mıdır?

Damatlık dikimi işini ele alacak olursak; terzi damatlık dikimi işi için sipariş aldıktan 2 ay sonra iş sahibine damatlığı teslim etmeyi taahhüt etse ve bu işi tamamladıktan sonra aynı iş sahibi kendisinden her iki ayda bir aynı damatlık modelinin dikilmesini istese bu durumda terzi iş sahibine hep aynı damatlığı mı vermiş sayılacaktır? Elbette her seferinde yeni bir damatlık dikmiş ve her seferinde yeni bir ürün teslim etmiş olacaktır. Bu durum tiyatro oyunu bakımından aynı şekilde algılanamaz mı?

Esasen bir oyunu birden fazla seyreden tüm seyirciler oyunların oynandıkça geliştiğini, ufak nüanslarla her seyrettiği oyunun farklı olduğunu bilmektedir. Ayrıca her oyunu farklı bir seyirci grubunun seyrettiğini göz önünde tutmak gerekir. Tiyatroda aynı oyunun sürekli olarak oynanmasının eser sözleşmesinde aranan bütünlük unsuru ile bağlantılı olarak ele alınmaması gerektiği, aynı oyunun devam etmesinin işin sürekliliğin bir parçası olarak değerlendirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Eser sözleşmesinde bağımsız bir bütün oluşturan eseri yaratmak için emek harcandığı halde iş sahibinin gösterdiği işin yapılması şeklinde bir faaliyet yürütülmemektedir. Yüklenici bu anlamda bağımsızdır.[276] Yüklenici işverenin gözetimi altında iş görmemektedir. Çalışma zamanlarının belirlenmesi ve işverenin talimatları ile bağımlılık ilkesi gevşektir.[277]

Oyuncu ise yapımcının ya da yönetmenin talimatlarına uymak ve belirlenen saatte çekimlere katılmak ya da sahneye çıkmak ve senaryoda kendisine verilmiş

276) Mustafa Alper Gümüş, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, C.II, İstanbul, [2010], s.12, Zevkliler/Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 482.
277) Gümüş, [2017], Borçlar Hukuku Özel Hükümler, C.II, s. 12.

olan rolü canlandırmakla yükümlü olmaktadır. Bu anlamda oyuncunun bağımsız hareket etmesi ve gevşek bir bağımlılık esası ile çalışması söz konusu olamayacaktır.

İşin görülmesinden doğan giderler bakımından eser sözleşmesinde kural olarak yüklenici yani iş gören taraf giderlere katlanmak durumunda kalmaktadır.[278] Oyuncunun sadece oyuncu olarak bulunduğu bir projede (herhangi bir tiyatro oyunu, sinema filmi ya da dizi film vb.) yapımın giderlerine katılması işin mahiyeti gereği olağan değildir.

Eser sözleşmesinde ayrıca işin yüklenici tarafından başkasına gördürülmesi de mümkün olabilir. Bu anlamda yapanın şahsına değil doğrudan eserin ortaya çıkmasına bağlı bir yapı söz konusudur.[279] Oyuncu tiyatro oyunu, dizi ya da sinema filminde canlandırdığı belirli bir rol için kişisel özelliklerinden dolayı önemlidir. Örneğin; X isimli sinema filminde A isimli oyuncunun canlandırdığı belirli bir rolü filmin yarısında başka bir oyuncunun devralması mümkün değildir. Bir sinema filminin çekimleri sırasında bir karakter bir kere bir oyuncu tarafından canlandırıldıktan sonra o karakterin başka bir kişi ile değiştirilmesi olağan bir durum değildir.

Dizi filmlerde senaryonun değişmesi bir karakterin senaryo gereği ölmesi ya da kaybolması yoluyla senaryodan çıkarılması ve sonra başka bir kişi ile yeni bir sözleşme yapılarak başka bir oyuncunun diziye dahil edilmesi vakıa olarak mümkündür. Senaryonun değişmesi, karakterin geçmiş ya da gelecek hallerinin canlandırılması için başka bir oyuncu ile anlaşılması bir karakterin değiştiği ya da oyuncunun kendi işini başkasına gördürmesi şeklinde değerlendirilmeyecektir. Zira belirtilen durumlarda yeni oyuncular yapımcı ile ayrı ayrı oyuncu sözleşmesi akdedecektir.

278) Zevkliler/ Gökyayla,[2017], Borçlar Özel, s. 483.
279) Eren, [2017], Borçlar Özel, s. 624 vd., Aral/Ayrancı, [2015], Özel Borç İlişkileri, s. 371.

Eser sözleşmelerinde işi gören taraf diğer iş görme sözleşmeleri ile kıyaslandığında daha yüksek risk taşımaktadır.[280] Oyuncu sözleşmesinde eser sözleşmesinde bahsi geçen eser kavramı bakımından oyuncunun üstlendiği risk ne olabilir? Oyuncunun göreceği iş bakımından işi özenle yapmak ve emek vermek külfeti olduğu anlaşılmaktadır. Bunun dışında oyuncunun eserde tek başına oynadığı haller de dahil olmak üzere oyunculuğu ile ilgili üstlendiği risk ne olabilir? Örneğin; dizi senaryosu gereği Ahmet isimli karakteri canlandıran bir oyuncu tek başına tüm yapımla ilgili risk alabilir mi? Ahmet karakterini canlandırmak ya da canlandırmamaktan ibaret olan görevini yerine getirmemesinin sonuçları eser sözleşmesinde yer alan teslim borcunu ifada temerrüt ile aynı şekilde değerlendirilebilir mi? Kanaatimizce bu soruların cevabı olumsuzdur.

4. Değerlendirme

Eser sözleşmelerini vekalet sözleşmelerinden belirgin şekilde ayırt etmeye yardımcı olacak bazı temel özellikler bulunmaktadır.[281] Aralarındaki farkı açık şekilde gösterebilmek için bir örnek verecek olursak; bir estetik cerrahın yaptığı işin vekalet sözleşmesi kapsamında yapıldığı varsayılırsa ve vekil olarak cerrah tüm çabasına gösterdiği özene rağmen ameliyat ettiği kişinin şikayet konusu ettiği çirkinliği gideremezse bu durumdan sorumlu olmayacaktır. Ancak vekil değil eser yüklenicisi olarak kabul edilirse bu durumda nesnel (kusursuz) sorumluluk söz konusu olacak ve sonuçtan dolayı sorumluluğun doğduğu öne sürülebilecektir.[282] Şu halde, eser sözleşmesi gibi nesnel edim sonucunun borçlanıldığı sözleşme türlerinde bir eşyanın bozukluğunu gidermek için yalnızca çabalamak yetmeyecektir aynı zamanda arızanın giderilmesi de gerekecektir.[283]

Görüşlerine katıldığımız bazı yazarlar tiyatro oyunları, konserler ve benzeri sanatsal faaliyetlerle ilgili eser sözleşmesi ile çalışılmadığını zira sunum

280) Zevkliler/Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 482.
281) Serozan/Baysal/Sanlı, [2019], Borçlar Hukuku Özel Bölüm, s. 27-28.
282) Serozan/Baysal/Sanlı, [2019], Borçlar Hukuku Özel Bölüm, s. 27.
283) Serozan/Baysal/Sanlı, [2019], Borçlar Hukuku Özel Bölüm, s. 28.

neticesinde ortaya ne konulacağının baştan objektif şekilde belirlenemeyeceği, baştan bir tasarı olsa dahi sunumun sonunda başka bir sonucun ortaya çıkma ihtimali olabileceğini yani bu tür etkinliklerin tam olarak denetlenmesinin mümkün olmayacağını öne sürmektedir. Yazarlar tarafından eser kavramını geniş yorumlamanın doğru olmadığı, bu tür etkinlikler için vekalet sözleşmesine dair hükümlerin uygulanmasının daha doğru olacağı belirtilmektedir.[284]

Komedi türünde bir oyunda rol alması halinde oyuncunun seyircinin oyunu seyrederken gülmesini taahhüt etmesi mümkün müdür? Bu şekilde bir taahhüdün verilmesinin mümkün olduğu kabul edilirse Japon seyirciden[285] oyuncunun sorumlu olması gibi yanlış sonuçlara varılması söz konusu olabilecektir.

Oyuncunun bağımsız olarak çalıştığı hallerde eser sözleşmesi ile çalıştığı şeklinde değerlendirme yapılabilmesi için taahhüt edilen sonucun bir karakteri canlandırmak, oynamak eyleminden başka bir sonuç olması gerektiği anlaşılmaktadır. Kanaatimizce oyuncuların bağımsız olarak çalıştıkları hallerde iş görme sözleşmesi bakımından yapılacak hukuki değerlendirmede vekalet sözleşmesi ile çalışıldığı yönünde değerlendirme yapılması hukuki nitelendirme bakımından daha isabetli olacaktır.

284) Turgut Öz, İş Sahibinin Eser Sözleşmesinden Dönmesi, İstanbul, [2021], s.10, Eser Sözleşmesi, s. 7-8, Karşı görüş için Bkz. Yusuf Büyükay, Eser Sözleşmesi, Ankara, [2019], s. 36, dn.10.

285) Japon seyirci, oyuncular arasında kullanılan ve seyirciden genel seyirci kitlesine kıyasla beklenen tepkinin alınamadığı haller için kullanılan bir tiyatro terimidir. Bu durum Japon kültürüne has özelliklerden kaynaklanan bir durum olarak değerlendirilebilecektir. Bkz. Kimie Oshima, "Rakugo and Homer in Japanese Interpersonal Communication" Understanding Homer in Japan, (Edited byJessica Milner Davis), [2006], s. 103.

III. Sanatkar Memur/İdari Sözleşmeli Olarak Çalışan Oyuncu

1. Sanatkar Memurluk Uygulamasının Tarihsel Gelişimi

1949 tarihli, 5441 sayılı Devlet Tiyatrosunun Kuruluşu Hakkında Kanun'nun[286] 5. maddesi: *"Başrejisörler, rejisörler ve rejisör yardımcıları, orkestra, koro, bale heyetlerinin şefleri, şef yardımcıları ve üyeleri, opera solistleri, dram artistleri, dekoratörler, korepetitörler, suflörler ve kondüvitler Devlet Tiyatrosu sanatkârı adını alırlar. Devlet Tiyatrosu sanatkârları Yönetim Kurulu kararı üzerine Genel Müdürle aralarında yapılacak bir yıl sureli sözleşmelerle hizmete alınırlar. Bunların sözleşmelerinin sonunda hizmete devamları da aynı usule tabidir."* şeklindeki düzenleme ile sonradan sanatkar memur olarak isimlendirilen çalışacakların hangi usulle çalışacakları belirlenmişti.

1961 Anayasası'nın tanıdığı haklardan olan sendika kurma hakkının uygulamasını göstermek amacıyla 24.07.1963 tarihinde yayımlanıp yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun[287] 2. maddesinde yer alan düzenleme uyarınca işçi niteliğinde olan kamu görevlileri bu yasanın hükümlerine göre sendika kurabilmekte ve kurulmuş sendikalara üye olabilmekteydi.

Belirtilen dönemde tiyatro oyuncuları bu düzenlemeden faydalanarak Türkiye Opera Tiyatro Sanatçıları ve Yardımcı İşçileri Sendikası (TOTSİS) adında bir sendika kurmuştur. Aynı dönemde Tiyatro İşçileri Sendikası gibi başka sendikalar da kurulmuştur. Sendikalar, ödenekli ve özel tiyatrolarla görüşmeler yapmış ve 60'lı yılların ikinci yarısında tiyatrocuları işçi olarak kabul etmeyen

286) RG. 16.06.1949, S.7234, 5441 sayılı Devlet Tiyatrosu Kuruluşu Hakkında Kanunun adı 2.7.2018 tarihli 703 sayılı KHK'nın 68 inci maddesi ile Devlet Tiyatroları Personeli Hakkında Kanun şeklinde değiştirilmiştir. 5441 sayılı Kanunda 1954, 1955, 1957, 1970, 1979, 1982, 1983, 1990 ve 2008 yıllarında değişiklikler yapılmıştır.
287) RG. 24.07.1963, S.11462.

Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü'ne karşı '*tiyatro oyuncusu işçidir'* önermesi üzerinden ortaya çıkan bir tartışmanın tarafı olmuştur.[288]

1960'ların ortalarında Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü tiyatro oyuncularının işçi olmadıkları, memur olarak değerlendirilmeleri gerektiği iddiası ile sendikanın kapatılması talebiyle yargı yoluna başvurmuştur. Yerel Mahkeme kapatılma talebini kabul etmiştir. Ancak Yargıtay yerel mahkemenin bu kararını oybirliği ile bozmuştur.[289]

Yargıtay'ın bozma kararı sonrasında TOTSİS faaliyetlerini sürdürmüş ve idare ile toplu sözleşme görüşmeleri de yapılmıştır. Görüşmeler devam ederken 23.07.1965 tarihinde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu[290] yürürlüğe girmiştir. Devlet Personel Dairesi, devlet tiyatrosu sanatçılarının da 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında olduğunu belirten bir yazı göndererek toplu sözleşme görüşmelerine son verilmesi gerektiğini bildirmiştir. Yaşanan gelişmelerden sonra TOSTİS'in aldığı bir karar ile opera ve tiyatro sanatçıları 17.11.1965 tarihinde greve başlamıştır.[291]

288) Zehra Arslan, Türkiye'de Devlet Tiyatrosunu Yaşatmak, İstanbul [2013], s. 36 vd.

289) Yargıtay 9. HD., T. 26.10.1964, 5036/7183 sayılı kararında gerekçe şu şekilde belirtilmiştir: *"…Devlet tiyatrosu ile sanatçılar arasındaki sözleşme, yapılan hizmet kamu hizmeti olsa, verilen ücret kanunla da düzenlense hizmet sözleşmesidir. Hizmet akdiyle çalışan bir kimse Sendikalar Kanunu'na göre işçidir. İşçi niteliğinde bulunan kamu hizmeti görevlilerinin işçi sendikası kurma veya bunlara üye olma haklarını engelleyen bir kanun hükmü ise yoktur. Ve bu sendikanın kapatılması kanuna aykırıdır…"* Karar için Bkz. Mehmet Rauf Karslı, Devlet Eliyle Sanat ve Kamuda Sanatçı Olarak Çalışmak, İstanbul, [2013], s. 70 vd.

290) RG. 23.07.1965 S.12056.

291) Sendikanın greve gitme gerekçesi; 5441 sayılı Kanun'un çerçeve niteliğinde düzenlemelere yer vermiş olması, çözüm bekleyen konuları büyük ölçüde çıkarılması öngörülen tüzüğe bırakılmış olması ancak tüzüğün aradan geçen 17 yıla rağmen çıkarılmamış olması olarak açıklanmıştır. Sendikanın bir başka önemli itirazı da çalışanlar arasında bazı ayrımlara sebep olan bir durum olarak Genel Müdürü denetlemesi gereken Yönetim Kurulunun tamamen Genel Müdür'ün kontrolünde olmasıdır. Dönemin Devlet Tiyatroları Genel Müdürü Cüneyt Gökçer, Başbakan Süleyman Demirel'den grevin sonlandırılması konusunda yardım istemiş, Demirel ise yardım talebine karşılık grevin hukuka aykırı olduğu düşüncesinde olmadığını belirtmiştir. Dönemin gazeteci ve hukukçularının gözlemlerine göre grev olayı daha çok hukuki yönü ile tartışılmış ekonomik ve sosyal yönü üzerinde nispeten az durulmuştur. Bkz. 19.11.1965 Milliyet Gazetesi,s.1, Ayrıntılı bilgi için Bkz. Karslı, [2013], s. Kamuda Sanatçı, s. 78 vd., Devlet Tiyatroları'nda TOTSİS grevi başlıklı yayın için Bkz. (https://www.youtube.com/watch?v=5V8-oVGCIQs).

TOTSİS, Yargıtay'ın sendikanın kapatılmasını hukuka aykırı bulmasını, sanatkarların idari sözleşmeyle çalışmalarını, Kurumun, genel veya katma bütçeli kuruluşlar arasında sayılmayışını ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun bunlarda bir değişiklik öngörmemesini dayanak göstererek sanatkarların memur olmadıklarını ileri sürmüştür.[292]

Sanatçıların bazıları ise devlet memurluğunun dar ve belirli kalıplarının olduğu, bunun sanat özgürlüğünü, sanat gelişim ve yeteneğini kısıtladığı, sanatçıların ve yardımcı sahne işçilerinin tek yetkilinin emir ve iradesine bağlı kalmasının da özlük hakları bakımından kısıtlayıcı olduğunu düşünmeleri sebebiyle greve katılmıştır. Özellikle sendika kurmak ve gerektiğinde grev yapmak haklarının korunmasını istedikleri için fikir işçisi niteliğinde kalmak istediklerini öne sürmüşlerdir.[293]

Esasen benzer düşünce ve fikirler bugün '*oyuncu işçidir'* önermesine karşı da ileri sürülebilecektir. Her ne kadar bu tür önermeler somut olay açısından kısıtlı bir gerçekliği gözler önüne serse de var olan bir soruna dikkat çekmek bakımından önemli ve etkili oldukları anlaşılmaktadır.

Grev iki gün gibi kısa bir sürede sonlanmıştır. 19.11.1965 tarihinde, tarafların imzaladığı protokol gereğince grev ertelenmiş, görüşmelerin devamı konusunda anlaşmaya varılmıştır. Devlet Tiyatrosu Genel Müdürlüğü ile TOTSİS arasındaki en önemli ihtilaf Devlet Tiyatrosu mensuplarının statüsü üzerinde yoğunlaşmıştır. TOTSİS Devlet Tiyatrosu'nun tüm mensuplarının işçi olduğu görüşünü ileri sürerken; Genel Müdürlük sanatçıların memur; demirci, marangoz ve sair personelin ise işçi olduğu tezini ileri sürmüştür.

292) Bkz. 3.12.1965, Yön Haftalık Gazete, Apaydın, O., "TOTSİS Grevinin Gerçek Hukuki Yönü",s.7, Bkz. (http://tustav.org/yayinlar/sureli_yayinlar/yon/Y%C3%B6n%20Dergisi%20-%20C-4%20-%20Sayi%20-%20140.pdf).
293) Karslı, [2013], Kamuda Sanatçı, s. 73.

Devlet Personel Heyeti'nin 17.12.1965 tarihli ve 987 sayılı kararı[294] konu üzerindeki tartışmayı bir anlamda sona erdirmiştir. Heyet, 14 maddeden oluşan bir açıklama ile Devlet Tiyatrosu sanatçılarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun kapsamına girdiklerini ve bu nedenle memur olarak kabul edilmeleri gerektiğini kararlaştırmıştır. Belirtilen karar bir hukuki değerlendirmeden ziyade idarenin konu hakkındaki tercihi olarak ortaya çıkmıştır.

Döneme ait Devlet Tiyatroları ve Opera sanatçılarının memur mu yoksa işçi mi olacakları tartışması bakımından Devlet Personel Heyeti'nin 17.12.1965 tarihli ve 987 sayılı karar önemli bir belirleme yapmıştır. Her ne kadar karardaki değerlendirmenin hukuki anlamda gerekçelendirildiğini belirtmek mümkün olmasa da kararın yaptığı belirlemenin daha sonra yapılan uygulamalara etki ettiği belirtilebilecektir.

14.08.1970 tarihli ve 13579 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 1327 sayılı Kanunun 90. maddesi ile 657 sayılı Kanuna getirilen ek geçici 16. madde ile devlet sanatçılarının istisnai memur statüsünde[295] oldukları hüküm altına alınmıştır. 1970 yılında yayımlandığı haliyle 657 sayılı Kanunun Ek Geçici 12. maddesi ise, tiyatro ve operada görevli sanatçılar hakkında özel kanun düzenleninceye kadar Kurum teşkilat kanunlarının uygulanacağını hüküm altına almıştır.

Sanatçılar, kanun nezdinde devlet memuru statüsüne geçmişler ancak devlet sanatçıları için mevcut olan istisnai memur olarak tanımlanmaları ve teşkilat

294) Kararın gerekçesinde konuyla ilgili olarak: *"5441 sayılı Kanunla Devlet Tiyatrosu kamu hizmeti gören bir kamu idaresi olarak kurulmuştur. Bu nedenle sanatçıların ifa ettikleri hizmet asli ve sürekli görevlerdendir. Sanatçılar hangi tarz ve şekilde hizmete alınırsa alınsınlar, birer kamu ajanıdırlar ve Emekli Sandığı Kanununa göre iştirakçi durumundadırlar. Sanatçıların aylık ücretleri Kanunla tespit edilmiştir. Sanatçıların çoğunluğu Devlet Konservatuarı mezunudur ve mecburi hizmet yükümlülükleri bulunmaktadır. Sanatçıların imzaladıkları sözleşmeler idari sözleşmedir."* ifadelerine yer verilmiştir. Karslı, [2013], Kamuda Sanatçı, s. 74.

295) İstisnai memurluklara atananlar hakkında 657 sayılı DMK'nın atanma, sınavlar, kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi dışında kalan bütün hükümleri uygulanır. İstisnai memurluk ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz. Hikmet Toksöz, İstisnai Memuriyet, Ankara, [2017], s. 133-189, İstisnai memurluk ile ilgili eleştiri için Bkz. Günay Yıldız, "İstisnai Memurluk Kavramının Kayırmacılık ile İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, S.19/3, [2017], s.1048 vd.

kanunlarına yapılan atıflarla, işe alınma ve mali haklar gibi hususlarda diğer memurlardan ayrı tutulmuşlardır. Konunun geçici bir maddeyle düzenlenmesi ve maddede çıkarılacak özel bir personel kanunundan bahsedilmesi sanatçı istihdamına yönelik kalıcı bir çözüm getirilemediğini de ortaya koymaktadır.[296]

1980'lere gelindiğinde, siyasi dalgalanmalar yaşandığı için toplumun tüm katmanları bir ölçüde ve kaçınılmaz olarak gelen dalgalardan etkilenmiştir. Sanatçılar siyasi olarak gerçekleşen dönüşümün de etkisiyle bir taraftan kamu personeli içerisinde kazandıkları ayrıcalıklı konumu kaybederken, diğer taraftan da genel olarak tüm devlet memurlarının uğradıkları gelir ve statü kaybından etkilenmiştir. Bunun sonucu olarak; bazı sanatçı kadrolarında önemli eksilmeler olmuştur. Örneğin; Devlet Operası Orkestrası ile Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası bir çok eseri sadece kendi personeliyle icra edemeyecek duruma gelmiştir.[297]

1980 sonrasında Türkiye'nin içinde bulunduğu siyasi atmosferin etkisi ile sanatçıların statüsünden çok mali hakları üzerinden tartışmalar devam etmiştir. Örneğin; 657 sayılı DMK'nun Ek Geçici 16'ncı maddesinde değişiklik yapılması gündeme gelmiştir. Bu tartışmaların neticesi olarak; 2595 sayılı Kanunun[298] 16'ncı maddesi ile 657 sayılı Kanunun Ek Geçici 16'ncı maddesi eklemelerle yeniden düzenlenmiştir.

Ek Geçici 16. maddeye 1982 yılındaki değişiklikle; *"Teknik bünyeye dahil olmayan ve haklarında Devlet Memurları Kanunu hükümlerinin uygulanması gerekenler hariç, bu Kanunun Ek Geçici 12, l3 ve 14 üncü maddeleri kapsamına dahil personel ile Kültür ve Turizm Bakanlığının sanatla ilgili merkez ve taşra birimlerine bağlı olarak çalışan orkestra, koro ve topluluk sanatçıları, sanatkarları ve sanatçı öğretmenleri ile Devlet sanatçıları söz konusu maddelerin mali*

296) Karslı, [2013], Kamuda Sanatçı, s.78-79.
297) Sacit Halit Akdede, Kültür ve Sanatın Politik Ekonomisi: Devlet Tiyatroları Örneği, İstanbul, [2011], s.75 vd.
298) RG. 15.02.1982 S.17606.

hükümlerine bağlı kalınmaksızın sözleşmeli olarak çalıştırılabilirler." şeklinde düzenleme eklenmiştir. Bu düzenleme ile mali haklar bakımından bir iyileştirme yapmak amaçlanmıştır.

Yapılan düzenleme ile sanatçıların sözleşme ile çalıştırılacağı ve ödenecek aylıkların üst sınırı ile diğer mali hakların Maliye Bakanlığı'nın görüşü üzerine Bakanlar Kurulu tarafından belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Düzenlemeye göre, sanatçılardan yönetici kadrolara atananlar, bu kadrolara karşılık gösterilerek idari sözleşmeli olarak çalıştırılabilecektir.

Mali hakların belirlenmesinde Bakanlar Kurulu'na yetki verilmesi yasama sürecine oranla aylıkların ve diğer mali hakların değişen koşullara daha hızlı uyarlanmasına imkan vermiştir. Ancak düzenlemenin temel amacı sanatçıların daha yüksek bir gelir elde etmesini sağlamak olmuştur.

Aynı dönemde sanatçılarının istisnai memur statüleri de sona ermiştir ve bunun sonucu olarak sanatçılar, kamu hukuku kapsamında istihdam edilmekle birlikte devlet memuru statüsünden çıkarılmıştır.[299] Sanatçılar, bu düzenleme sonrasında kendine özgü bir sözleşmeli personel rejimi içerisinde istihdam edilmeye başlanmıştır.

657 sayılı DMK'da yapılan değişiklik sonrasında Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından hazırlanan taslak düzenleme Maliye Bakanlığı'ndan alınan olumlu görüşü takiben Bakanlar Kurulu'na sunulmuştur. 17.05.1982 tarihli ve 8/4715 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla[300] Devlet Sanatçıları ve Sanatçıların Sözleşmeli Olarak Çalıştırılmalarına İlişkin Esaslar yürürlüğe girmiştir. Düzenleme sadece devlet sanatçılarını değil, diğer kamu sanat kurumlarında çalışan personel ile belediyelerde sanat icrasıyla görevli personeli de kapsamıştır.

299) Karslı, [2013], Kamuda Sanatçı, s. 80.
300) RG. 07.06.1982 S. 17717.

5441 sayılı Kanunda sanatkar memur olarak tanımlanan personel sanatçı, uygulatıcı uzman memurlar sanat uygulatıcıları, uzman memurlar ise sahne uygulatıcıları olarak tanımlanmıştır. Uygulamada Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü sanatçılarla birer yıllık idari hizmet sözleşmesi diye anılan sözleşmeler yapmakta ve sözleşmenin yenilenmesini çeşitli kurallara bağlamaktadır.[301] Bunun yasal dayanağı olarak DMK 4/B madde hükmünün 5473 sayılı kanunla değişik hali göze çarpmaktadır. Bu hükümde Devlet Konservatuarlarında sanatçı öğretim üyelerinin ve İstanbul Belediyesi Konservatuarı sanatçılarının sözleşme ile istihdamı öngörülmüştür.

2. Devlet Sanatçılığı Unvanı

Devlet sanatçılığı kendine özgü özellikleri olan bir unvandır. DMK'nın 59. maddesi uyarınca devlet sanatçılarının istisnai memur statüsü halihazırda devam etmektedir. DMK Ek Geçici 6. madde devlet sanatçıları ve sanatkarların sözleşmeli olarak çalıştırılmaları ile ilgili düzenleme getirmektedir. DMK 60. madde uyarınca devlet sanatçılarında aranacak niteliklerin yönetmelikle belirleneceği ifade edilmektedir.

DMK'na dayanılarak çıkarılan 1971 yılında yürürlüğe giren yönetmelik[302] ile, Türkiye'de Kültür Bakanlığı'nın tavsiyesi ve Cumhurbaşkanlığı'nın onayı ile ülkeyi yurt dışında temsil eden bazı sanatçılara devlet sanatçılığı unvanı verilmiştir. 1987 yılında,[303] 1991 yılında[304] ve 2000 yılında yayımlanan başka yönetmelikler[305] ile devlet sanatçısı seçilecek kişilerin hangi özellikleri taşımaları gerektiğine dair düzenlemeler yapılmıştır. Geçmişte devlet sanatçısının kimler olacağı ile karar

301) Devlet Tiyatroları İdari Hizmet Sözleşmesi 2014.
Bkz:((http://teftis.kulturturizm.gov.tr/Eklenti/35701,devlet-tiyatrolari-idari-hizmet-sozlesmesi-sanatcilar--.pdf?0).
302) RG. 15.03.1971,No:13779.
303) RG. 01.02.1987, No.19359.
304) RG. 22.08.1991, No.20968.
305) RG. 18.02.2000, No:23968.

mercii bakanın teklifi ile başbakanlık iken günümüzde karar merci Cumhurbaşkanlığıdır.[306]

Devlet sanatçılığı konusundaki düzenlemelerin amacı, güzel sanatlar, plastik sanatlar, sinema-televizyon, edebiyat, mimarlık dallarının herhangi birinde üstün nitelikte faaliyet gösteren, ulusal ve uluslararası alanda bilinen, yaşayan sanatçılara bazı haklar tanınmasıdır[307]

Devlet sanatçısı ile ilgili yönetmeliklerde sanatçı kavram olarak ele alınmamıştır. Kimlere devlet sanatçısı unvanı verileceği üzerinde tartışılmış ve uzlaşılmış olan bir tanım üzerinden belirlenmemektedir. Devlet sanatçılığı ile ilgili belirleme yapılması sanatçıların ortaya koydukları sanat ürünleri ve tanınırlıkları üzerinden taltif edilmelerine yöneliktir.[308]

3. Günümüzde Sanatkar Memurluk

5441 sayılı Kanuna göre; tiyatro icrasıyla görevli personel, sanatkar memurlar, uygulatıcı uzman memurlar ve uzman memurlar şeklinde üç grup halinde tasniflenmiştir. Sanatçılar, tasnif öncesinde devlet tiyatrosu sanatkarı olarak anılırken, düzenleme sonrasında sanatkar memur adını almışlardır. Memuriyet

306) RG.24.10.2018, No:30575 Bkz. Devlet Sanatçıları ve Sanatçıların Sözleşmeli Olarak Çalıştırılmalarına Dair Esasların Yürürlüğe Konulması Hakkında Karar.

307) Devlet sanatçıları bu unvan ile maaşa hak kazanıp 65 yaşında emekli olma hakkı kazanmıştır. Ayrıca yurt dışı seyahatlerde bazı ayrıcalıklar ve VIP salonları kullanma ve devlet törenlerinde protokolde ağırlanma gibi avantajlar elde etmiştir. Bkz. Cumhur Erdoğan, "Sosyal Devlette Sanat ve Sanatçının Korunması", TBB Dergisi, S. 74, [2008], s. 208 Devlet sanatçılarını gösterir örnek liste için Bkz. (https://guzelsanatlar.ktb.gov.tr/TR-3169/devlet-sanatcisi-unvanini-alan-sanatci-listesi.html).

308) Devlet sanatçılığı kendilerine bu unvan uygun görülen tüm sanatçılar tarafından kabul edilmemiştir. Basına yansıyan haberlerden anlaşıldığı kadarıyla, Devlet sanatçılığının ancak komünist ülkelerde olabileceğini öne süren Ara Güler ve devlet sanatçılığı unvanını reddeden Melih Cevdet Anday, Fikret Otyam, Müzeyyen Senar, Avni Arbaş, Orhan Pamuk, Atıf Yılmaz, Arif Sağ, Belkıs Akkale ve ödül törenine katılmayan Turhan Selçuk, Sezen Aksu, Gülşen Tatü, Gülriz Sururi gibi sanatçılar bu hususta örnek olarak değerlendirilebilecektir.
Bkz. (http://arsiv.ntv.com.tr/news/18508.asp).

vurgusu, diğer gruplar belirlenirken de tekrarlanmıştır. Diğer taraftan, ayrımın ilk ve en önemli sonucu personel aylıklarının belirlenmesinde temel alınmasıdır.

Düzenlemeler vasıtasıyla, sanatkarlar grubuna dahil olan unvanların sayısı arttırılmış ve mütehassıs hizmetli terimi yerini uzman memur terimine bırakmıştır. Günümüzde de geçerliliğini sürdüren bu düzenlemeye göre Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü'nde sanat icrasıyla görevli personel unvanlarının sanatkar memur, uygulatıcı uzman memur ve uzman memur grupları arasında dağılımı yapılmaktadır.

5541 sayılı Kanun 5 A bendi uyarınca *"Başrejisör, rejisörler, aktör ve aktrisler, reji asistanları, müzik işleri yöneticisi ile başkorrpetitör, tiyatro orkestrası, korusu ve balesi ile müzikli tiyatro icracıları, sanat teknik müdürü ve dekoratörler, kostüm kreatörleri"* sanatkar memurlardır. 5541 sayılı Kanun 5 C bendi uyarınca, *"Kondüvitler, suflörler, atelye şefleri, sahne makyajcıları ve perukacıları, atelye ressamları, butaforlar, sahne ışıkçıları, sahne set ve makinist ve makinistleri, sahne marangozları, sahne demircileri, sahne terzileri, sahne kunduracıları, kaşörler, sahne amirleri ve yardımcıları, sahne kostümcüleri, aksesuvarcılar, sahne uzmanları ile sanat ve yönetim kurulu tarafından görevlerinin özelliği belirtilecek ihtisası bulunan elemanlar"* uzman memurlardır.

Günümüzde oyuncular devlet tiyatrolarında sanatkar memur sıfatıyla ve idari sözleşmeli olarak çalışabilmektedir. 5441 Sayılı Devlet Tiyatrosu Kuruluşu Hakkında Kanun[309]'un adı, 703 Sayılı KHK[310] ile Devlet Tiyatroları Personeli Hakkında Kanun şeklinde değiştirilmiştir. Anılan Kanun'un 5. maddesine göre aktör ve aktrisler devlet tiyatroları sanatkar memurlarıdır. Sanatkar memurlar Devlet Tiyatrosu Genel Müdürlüğü ile bir yıl süreli idari sözleşme ile göreve

309) RG. 16.6.1949 tarih, No. 7234.
310) RG. 02.07.2018 tarih, No. KHK/703.

alınmaktadır. Hizmete devamları ile ilgili şartlar da idari sözleşme içinde belirlenmektedir.[311]

İdari sözleşmeli personel olarak bağımlı biçimde sanatkar memur olarak çalışan sanatçılar özel düzenlemeye tabi olarak çalışmaktadır.[312] Bu husus DTPHK 5. son fıkrasında *"...Malî hakları ve özellikleri bu kanun içinde kalmak ve Devlet memuru niteliklerine halel gelmemek üzere sanatkâr memurlar, uygulatıcı uzman memurlar ve uzman memurların hizmete alınma, hizmete devamı şekilleri ile sair özellik ve yükümlülükleri idari sözleşmelerinde belirtilir."* şeklinde ifade edilmektedir. Sanatkar memur olan aktör ve aktrislerin özlük hakları DTPHK 19. maddesinde düzenlenmiştir. DTPHK 19 uyarınca sanatkar memurların özlük hakları Cumhurbaşkanı[313] tarafından çıkarılan yönetmelikte belirlenmiştir.[314]

Sanatkar memur olarak özel kanun ile bağımlı biçimde çalışan oyuncuların bu çalışma ilişkisi içinde sendikalaşması ve toplu iş sözleşmesi hakları konusunda 4688 sayılı KGSTSK uyarınca kamuda çalışan sanatçıların sendikaya üye olması mümkündür.[315] Bu yasa kapsamında belirlenen hizmet kollarından kendi ilişkisine ve konumuna uyacak şekilde sendika kurması, sendikanın organlarında görev alması, sendikaya kurucu veya sonradan üye olması, üyelik hak ve borçlarıyla karşılaşması, sendika üyeliğinin bir şekilde sona ermesi ve nihayette toplu sözleşme görüşmelerinde bir şekilde yer alabilmesi ve imzalanan veya Kamu Görevlileri

311)Sözleşme metni için Bkz.(https://teftis.ktb.gov.tr/Eklenti/35701,devlet-tiyatrolari-idari-hizmet-sozlesmesi-sanatcilar--.pdf?0).
312) Karslı, [2013], Kamuda Sanatçı, s. 80 vd.
313) DTPHK 19 uyarınca *"sözleşme, prim, tedavi, işten ayrılma, ölüm, tazminat, askerlik, izin, yaz tatilinde Devlet Tiyatro'su dışındaki bir işte çalışma, yolluk, inceleme seyahati ve disiplin işleriyle, yabancı sanatkar ve trup getirme ve tiyatronun iç ve yönetim işleri"* gibi işlerin yönetmelikle belirleneceği düzenlenmiştir. 2.7.2018 tarihli 703 sayılı KHK 68 madde ile DTPHK 19 maddeye yönetmeliğin Cumhurbaşkanı'nca çıkarılan yönetmelikle belirleneceği hususu eklenmiştir. Bundan önce bir tüzükle belirlenecek şeklindeydi. Ancak bu hususta tüzük çıkarılmamıştır.
314) RG.15.5.2019, S. 30775, Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğünde 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 26 ncı Maddesi Kapsamında Görev Yapan Sözleşmeli Personel Hakkında Yönetmelik.
315) Bkz. Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğünde 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 26 ncı Maddesi Kapsamında Görev Yapan Sözleşmeli Personel Hakkında Yönetmelik, 25. Madde.

Hakem Kurulu tarafından bağıtlanan toplu iş sözleşmesinden yararlanması söz konusu olabilmektedir.[316]

Sanatkar memurlar yasada yer alan 6 no.lu kültür ve sanat hizmetleri hizmet kolunda sendikaya üye olmaktadır. Sendika faaliyetleri bakımından Temmuz 2018[317] itibariyle bu hizmet kolunda toplam 17.315 çalışan kamu görevlisi bulunduğu ve bunun 11.388'i gibi bir sayının sendikaya üye olduğu görülmektedir.

Toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde uyuşmazlık yaşandığında, uyuşmazlığın çözümü için grev, lokavt gibi iş mücadelesi imkanı tanıyan yöntemler uygulanamamaktadır.[318] Uyuşmazlık halinde Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na götürülecek uyuşmazlığın anılan Kurul'un vereceği kararla çözümlenmesi ve Kurul'un kararlarının toplu iş sözleşmesi olarak işlem göreceği edileceği hususu yasada düzenlenmiştir.[319]

İdari sözleşmeyle bağımlı biçimde çalışan sanatçıların da bu işleri, yaptıkları tek iş/uğraş olabileceği gibi, asıl uğraşları olup yan uğraş olarak bir başka yerde yine sanatla veya başka bir işle uğraşmaları da mevzuat çerçevesinde kalmak kaydıyla mümkündür. Örneğin; devlet tiyatrolarında sanatkar memur/idari sözleşmeli personel olarak çalışan bir oyuncunun, özel bir tiyatroda veya sahnede yer veya rol almasıyla karşılaşılmakta ve bu durumun yasaklanmadığı resmi makamlar tarafından dile getirilmektedir.[320]

316) Peksan,/Tosun, [2014], Sanatçılar, s. 223.
317) Bkz. (http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180707-15.pdf).
318) Bkz. Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğünde 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 26 ncı Maddesi Kapsamında Görev Yapan Sözleşmeli Personel Hakkında Yönetmelik, 23. madde.
319) Peksan,/Tosun, [2014], Sanatçılar, s. 227.
320)Devlet Personel Başkanlığı'nın 24.01.2014 tarih ve 17228 sayılı yazısı ile yine aynı başkanlığın 26.09.2013 tarih ve 18060 sayılı yazısı.

4. OYUNCU SÖZLEŞMESİ

I. Oyuncu Sözleşmesi Kavramı

Uygulamada oyuncularla yapılan sözleşmelere oyuncu sözleşmesi denildiği için tez içeriğinde oyuncu sözleşmesi ifadesine yer verilmektedir. Oyuncu sözleşmesi TBK'da düzenlenmiş sözleşme tiplerinden biri değildir.[321] TBK sistematiği sık kullanılan sözleşmeleri özel olarak düzenlemektedir. Ancak bu sınırlı sayıda sözleşme tipi ve sözleşme konusu olduğu anlamına gelmemektedir. Sözleşmenin konusunu tarafların belirleyebilmesi mümkündür. Bu şekilde bir serbesti olması sözleşme serbestisi kavramı kapsamında değerlendirilmektedir.[322]

Oyuncu sözleşmesi, oyuncu ve kendisine bir rolü canlandırmasını teklif eden yapımcı ya da tiyatro yönetimi vb. arasındaki karşılıklı hak ve borçları düzenlemektir. Oyuncu ile yapımcı arasındaki sözleşme oyuncunun rolünü icra etmesinin yanı sıra fikir ve sanat eserleri kanunundan kaynaklanan mali haklarının devri ve manevi haklarının kullanma konularını kapsayabilmektedir.[323]

Oyuncu sözleşmesi denildiğinde, oyuncunun herhangi bir mecrada icracı sanatçı olarak bir rolü canlandırması ve icracı sanatçı olmasından kaynaklanan bağlantılı haklarını devretmesi ya da bu haklarla ilgili kullanma izni vermesi ile ilgili konuları düzenleyen bir sözleşmeyi kast ediyoruz.[324]

---

321) Sözleşme tipleri için Bkz. Eren, [2017], Özel Hükümler, s.21, Yavuz/Acar/Özen, [2016], Borçlar Özel, s. 6, Zevkliler/Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 10, Aydoğdu/Kahveci, [2017], Özel Borç İlişkileri, s. 45 vd., Aydın Aybay, Borçlar Hukuku Dersleri, 14. Baskı, İstanbul, [2016], Borçlar Hukuku Dersleri, s. 38.

322) Kemal Oğuzman/Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 14. Baskı, İstanbul, [2016], s. 23, Yavuz/Acar/Özen, [2016], Borçlar Özel, s. 7.

323) Gökyayla, [2015], Film Yapım Sözleşmeleri s. 86.

324) Oyuncu sözleşmesinin hukuki niteliği ile ilgili olarak farklı görüşler mevcuttur. Borçlar hukuku yönünden yapılan değerlendirmeleri şu şekilde özetlenebilir: *Oyuncu sözleşmesinin karma sözleşme olduğu görüşü için* Bkz. Gökyayla, [2015], Film Yapım Sözleşmeleri, s. 86, *Oyuncu sözleşmesinin sui generis sözleşme olduğu görüşü için* Bkz. Kaçmaz, [2019], İcracı Oyuncu Sözleşmeleri, s. 34, *Oyuncu sözleşmesinin karma sözleşmelerden kombine sözleşmelere yakın olduğu ve bu şekilde nitelendirilmesi gerektiği yönündeki görüş için* Bkz. Akmeşe Takcı, [2019], Oyuncu Sözleşmeleri, s. 49.

Oyuncu sözleşmesi bir tip sözleşme olduğunu belirtilemese de uygulamada oyuncu sözleşmelerinde benzerine sık rastlanan düzenlemeler olduğunu belirtmek mümkündür. Oyuncu sözleşmesinin içeriği ile ilgili bundan sonra vereceğimiz bilgiler uygulamada genellikle işverenler tarafından tek taraflı olarak hazırlanan ve sözleşme içeriğinde sıklıkla yer verilen sözleşme maddeleri incelenmek suretiyle tespit edilmiştir. Bu bölümde oyuncu sözleşmeleri ile ilgili genel olarak bilgi verilmesinin amacı oyunculuk işi hakkında bilgi vermektir.

II. Oyuncu Sözleşmesinin Tarafları ve İçeriği

1. Oyuncu ve Yapımcı

Oyuncu sözleşmesinin tarafları "oyuncu" ve "yapımcı" olarak adlandırılmaktadır. Oyuncu ve oyuncunun özellikleri konusunda § 2. II. 2. başlıkta açıklamaya yer verilmiştir. Bazı sözleşmelerde yapımcı kelimesi yerine yapımcı şirketi yani işi veren şirketi kast etmek amacıyla "şirket"[325] sözcüğü de kullanılabilmektedir.

Bu tezde yapımcı kavramı oyuncu sözleşmesinin tarafı olan oyuncu ile özel hukuk sözleşmesi kuran gerçek veya tüzel kişiler için kullanılmaktadır. Belirtmek gerekir ki, dizi ya da film yapımı dışında başka fikir ve sanat ürünleri meydana getiren kişiler için de -*örneğin, müzik yapımcıları*- yapımcı terimi kullanılmaktadır.

Türk Dil Kurumu sözlüğünde yapımcı, *"bir filmin çevrilişiyle ilgili bütün yönetim işlerini üzerine alan, sermayesini veren kimse, prodüktör*"[326] olarak tanımlanmaktadır. Sinema terimleri sözlüğünde ise yapımcı için, *"bir filmin üretilmesi için gerekli sermayeyi sağlayan, senaryoyu yazdıran, yönetmeni ve*

325) Özel tiyatrolar şahıs şirketi ya da limited şirket olarak kurulabildiğinden özel tiyatrolarla oyuncular arasındaki sözleşmelerde de "şirket" terimi kullanılabilmektedir. Uygulamada özel tiyatrolarda oyuncularla yazılı sözleşme yapılmadığı hallere sık rastlanmaktadır.
326) Bkz. TDK Sözlüğü, (www.tdk.gov.tr).

oyuncuları seçen, filmin çekiminden gösterime girmesine dek gerekli her türlü işlemi yapan kişi"[327] olarak tanımlanmaktadır.

Doktrinde, yapımcı, *"sinema eserini, sermayesi ve işletmesel gücü ve yeteneğiyle geliştirip, filme, yani şerit üzerine tespit eden kişi"*[328] biçiminde ya da *"sesli olup olmadığına bakılmaksızın, görüntülerin anlaşılabilecek, çoğaltılabilecek veya iletilebilecek şekilde bir araya kaydeden gerçek ve tüzel kişi"*[329] biçiminde tanımlanmaktadır.

FSEK 80. maddesi uyarınca, filmlerin ilk tespitini gerçekleştiren kişi, aynı zamanda film yapımcısı sıfatını taşımaktadır. Yapımcı, çoğu zaman fikir ve sanat eserleri kanunu kapsamında korunan bir eseri, kendi sorumluluğu altında, maliyet ve riski de üstlenerek çeşitli kişilerle yaptığı sözleşmelerle eserin meydana getirilmesini sağlayan kişidir.[330]

Yapımcı daha önce de belirttiğimiz üzere gerçek kişi ya da tüzel kişi olabilir.[331] Tüzel kişi olan yapımcılara yapım şirketleri ve radyo-televizyon kuruluşları örnek olarak gösterilebilir. Bir televizyon yapımcısı aynı zamanda yayınladığı filmleri üretiyorsa bu durumda televizyon yapımcısı film yapımcısı sıfatı da kazanmış olacaktır.[332]

Doktrinde yapımcının etkin rolüne vurgu yapılarak; müteşebbis kimliği öne çıkarılmakta, teknik malzemenin temini, sermaye sağlanması ve çok sayıda vasıflı insanın istihdamı için girişimde bulunanın yapımcı olduğu belirtilmektedir.[333] Ayrıca yapımcının, sinema eserinin meydana getirilmesine ikinci derecede katkıda

---

327) Rekin Teksoy, Ansiklopedik Sinema Terimleri Sözlüğü, İstanbul, [2012], s. 272.
328) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, 283, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 204, Engin Erdil, İçtihatlı ve Gerekçeli Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu Şerhi, 1-2, 3. Baskı, İstanbul, [2009], II, s. 1568.
329) Ateş, [2003], Hakların Kapsamı, s. 233.
330) Gökyayla, [2015], Film Yapım Sözleşmesi, s. 15 vd., Tekinalp,[2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 282 vd.
331) Öztan [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s.743.
332) Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s.744.
333) Gökyayla, [2015], Film Yapım Sözleşmesi, s. 17-18.

bulunanlardan farklı değerlendirilmesi gerektiği; bir çok sinema şaheserinin meydana getirilmesinde en büyük payın yapımcıya ait olduğu hususu vurgulanmaktadır.[334]

Bazı eserlerin meydana getirilmesi ve kamuya sunulmasında önemli ve esaslı faaliyetlerin yapımcılar tarafından gerçekleştirildiği söylenebilir. Bu gerekçelerle FSEK kapsamında film yapımcıları ile ilgili özel bir düzenleme yapılmış ve hukuki anlamda daha güçlü bir konumda olması sağlanmıştır.[335] Film yapımcılarının özel bir hukuki düzenleme ile korunmasının gerekçesi, yaratıcı ya da sanatkarlıkla ilgili katkı değil, ekonomik-ticari açıdan yaptığı yatırım, aldığı risk ve sağladığı organizasyondan kaynaklanmaktadır.[336]

Yapımcı, FSEK 80. maddede düzenlenmiş olan film yapımcısı sıfatıyla bağlantılı hak sahipliğinden kaynaklanan haklara münhasıran sahip olmaktadır. Ayrıca film ile ilgili yapılan tespit üzerinde aslen iktisap edilmiş, bağlantılı nitelikte, mutlak hakkı mevcuttur.[337]

Film yapımcısının sahip olduğu bağlantılı haklar icradan kaynaklanan haklardan farklı olarak düzenlenmiştir. FSEK 80/2 uyarınca film yapımcıları, eser sahibi ve icracı sanatçıların izinlerini aldıktan sonra yaptığı tespitin doğrudan ya da dolaylı olarak çoğaltılması, satımı, dağıtımı, kiralanması, ödünç verilmesi, işaret, ses veya görüntü nakline yarayan araçlarla umuma iletimi ve yeniden iletimi (radyo-televizyon aracılığı ile yayınlanması), telli telsiz araçlarla umuma iletimi, elektronik ticarete konu edilmesi, internet ortamında umuma iletilmesi konularında münhasır haklara sahiptir. Ayrıca yurt içinde henüz satışa çıkmamış veya dağıtılmamış tespitler bakımından da tespitlerin aslının veya kopyalarının satış ve dağıtımı konusundaki haklar da film yapımcılarının hakları arasındadır.[338]

334) Ateş, [2012], Eser Sahipliği, s. 275.
335) Karş. görüş için Bkz. Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s.740 vd.
336) Öztan [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 742, Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, 282 vd., Ateş, [2012], Eser Sahipliği, s. 275.
337) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 283-284.
338) Ateş, [2003], Hakların Kapsamı, s. 235-236.

Yapımcı oyuncu sözleşmesi bakımından özetle, işi veren ve yapılacak işe ilişkin sermayeyi sağlayan ve yatırımı gerçekleştiren kişi konumundadır.

2. Oyuncu Sözleşmesinin İçeriği

a) Oyuncu Bakımından

Oyuncu sözleşmesinin tarafı olarak oyuncu, oyun metni ya da senaryoya ve diyaloglara tam ve eksiksiz biçimde uygun olacak şekilde ifadede bulunmak, yönetmenin talimatlarında uymak suretiyle işi bizzat yerine getirmekle yükümlü olmaktadır. Oyuncuların tiyatro veya diğer dizi, sinema filmleri için yapacakları çalışmalar ile ilgili olarak provalara ya da deneme çekimlerine katılma yükümlülükleri bulunmaktadır. Tiyatrolarda görev alan oyuncuların oyuncu sözleşmelerinde üstlendikleri yükümlülükler diğer dizi ya da sinema filmlerinden işin yapılacağı yer, çalışmanın saatlerinin düzenlenmesi vb. konularda farklılaşsa dahi genellikle oyuncudan beklenen iş görmeye dair yükümlülükler benzerlik göstermektedir.

Uygulamada sinema filmleri veya dizi film oyuncu sözleşmeleri, oyuncunun hastalanması halinde bu konuda hastaneden alınan sağlık raporunu şirkete/yapımcıya iletmesi gerektiği yönünde düzenlemeler içermektedir. Bu gibi hallerde oyuncunun yerine başka bir kişinin geçmesinden ziyade oyuncunun olduğu sahnelerin ya da çekim takviminin düzenlenebilmesi amacıyla mazeret gerektiren durumların makul bir süre önceden yapımcıya bildirilmesi konusunda düzenleme yapılmaktadır.

Oyuncunun değişmesi sözleşmenin esaslı unsurunu değiştirecek nitelikte olduğundan oyuncunun kişiliği oyuncu sözleşmesi bakımından önem taşımaktadır. Bu husus dizi, sinema, tiyatro ya da reklam vb. mecralar bakımından farklılık arz etmemektedir. Bu sebeple özellikle sinema filmleri ve dizi filmler bakımından oyuncu sözleşmelerinde işi özenle ifa etme konusunda sık rastlanan ifadeler; en üst düzeyde bilgi, beceri, ustalıkla ve profesyonelce rolün ifa edilmesi şeklinde

olmaktadır. Oyuncudan beklenen özen, iş görme borcunu tamamlayan bir yükümlülük olarak ifade edilmektedir. Bu anlamda özen yükümlülüğü bağımsız bir edim olarak değerlendirilmemektedir.

Oyuncudan şirketin/yapımcının çıkarlarını koruması, ekonomik, ticari ya da mesleki olarak zarar verecek hareketlerden kaçınması beklenmektedir. Bununla bağlantılı olarak; genellikle oyuncu şirketin/yapımcının onayı olmaksızın canlandırdığı rolü başka bir dizi, film, program, reklam vb. mecralarda kullanmamayı taahhüt etmektedir.

Oyuncunun yapımın çekimleri süresince, başka bir sinema filminde/dizi filmde/reklam filminde vb. faaliyette görev alması yasaklanabilmekte ya da böyle bir çalışma yapımcının kabul etmesi sonucu mümkün olabilmektedir. Bu gibi hallerde yapımla ilgili çekimleri aksatmayacak şeklide başka projelerde yer alınabileceğine dair düzenlemeler de yapılabilmektedir. Ancak çoğunlukla çekim süresi boyunca oyuncunun başka projelerde yer almaması yönünde düzenleme yapılmaktadır.

Oyuncu sözleşmesinde sadakat borcunun bir yansıması olarak oyuncular canlandıracakları rol konusunda basın, televizyon veya internet üzerinden herhangi bir açıklama yapmama ya da şirketin belirlediği kapsamla sınırlı olacak şekilde açıklama yapma konusunda taahhütte bulunmaktadır.

Yapımda yer alacak kastı (rolleri icra edecek sanatçıları) şirket/yapımcı belirlemektedir. Oyuncunun seçimi ve yapımda devamlılığı konusunda yönetmenin de etkisi olmaktadır.[339] Oyuncuların kastın belirlenmesi sırasında etkileri olmamaktadır. Bazı başrol oyuncularının başka roller için öneride bulunması istisnai olarak gerçekleşebilmektedir. Ancak nihai belirleme her halükarda şirketin/yapımcının onayı ile gerçekleştirilmektedir.[340] Çekimi yapılacak dizi, film

339) Tümay Özokur, Oyuncu Olmak İsteyen Parmak Kaldırsın, İstanbul, [2019], s. 198-199.
340) *"...proje onaylanınca oyuncular için 'casting' (rol dağılımı) aşaması başlar. Oyuncu görüşmeleri ve seçmeler (audition) gerçekleşir. Oyuncular başta yönetmen olmak üzere, yapımcının*

vb. ürünle ilgili her türlü araç, gereç, çalışanlar, oyuncular yapımcı tarafından temin edilmektedir.

Oyuncu sözleşmesi ile oyuncu, şirket/yapımcı ve yönetmenin[341] yönlendirmeleri doğrultusunda talimatlara uyacağını taahhüt etmektedir. Bununla bağlantılı olarak, çekim sırasında gerçekleşen tüm eylemler yönetmenin talimat ve bilgisi dahilinde olmaktadır. Oyuncu sözleşmesine göre oyuncu yönetmenin talimatlarına uymakla yükümlü olmaktadır. Oyuncunun eserin icrası konusunda bir talep ve görüş bildirmek isteği olursa bu isteğin yönetmenin onayı ile gerçekleşeceği oyuncu sözleşmesinde belirtilmektedir.

Oyuncunun canlandıracağı rol ile ilgili çekimlerin yer ve zamanı yapımcı ya da yönetmen tarafından belirlenmektedir. Yapımcının ya da yönetmenin yönlendirmesi doğrultusunda çalışma programı düzenlenmektedir. Oyuncular post prodüksiyon (yapım sonrası süreç), ses, miksaj çalışmaları sırasında dublaj ve seslendirme faaliyetleri için de yapımcı tarafından oluşturulacak takvime uymaktadır. Yapımcının talimatları, çekim ve iş programlarına uymak sözleşme içeriğinde oyuncunun borçları arasında sayılmaktadır.

Oyuncuların sinema filminin ya da dizi filmin tanıtımı ile ilgili yurt içinde ya da yurt dışında yapılacak toplantılar bakımından uyacakları program da yapımcı tarafından belirlenmektedir. Bu tür toplantılara katılmamak için mazereti olan oyuncuların yazılı beyan vermeleri beklenmektedir.

---

ve senaryo yazarının tercihleri doğrultusunda seçilir. Ana karakterler ve yan roller netleştikten sonra çekim aşaması başlar…" Çakır, [2015], Dizi Yazarlığı, s. 25.

341) Yönetmen, yapımcıdan devraldığı senaryoyu yapımcının hazırladığı fiziki koşullar içinde diğer çalışanlardan gelen işleri de koordine ederek ortaya çıkan ürünü yapımcıya teslim etmektedir Bkz. Ali Karaca, Soru-Cevap, Gülsevil Alpagut, Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları, Aristo Yayınları, İstanbul, [2017], s.78, Özdemir Nutku, Tiyatro Yönetmeninin Çalışması, İstanbul, [2017], isimli eserinde tiyatro yönetmeninin orkestra şefine benzetildiğini belirtmektedir (s.17). Orkestra yönetecek kişi nasıl değişik çalgıların verimini ve özelliğini bilmeden orkestrayı yönetemezse tiyatro yönetmeni de tiyatronun kolektif yapısı içindeki çeşitli sanat dallarının özelliklerini bilmeden bir tiyatro olgusunu ortaya çıkaramayacaktır. Nutku ayrıca aynı eserinde (s.24) tiyatroda yönetmenin oyuncu ile olan ilişkisinde bir yol gösterici olduğunu belirtmektedir.

Oyuncu, oyun yazarının yazdığı bir oyun metni ya da senaristin yazdığı senaryo doğrultusunda yönetmenin isteklerine uygun olarak kendisinden canlandırması istenen rolü icra etmektedir. Oyuncunun başrol oyuncusu olması yönetmenin isteklerine uygun olarak kendisinden istenen rolü, kendisinden istendiği şekilde canlandırması gerektiği hususunu değiştirmemektedir.[342]

Oyuncunun nasıl bir rol icra edeceği, hangi karakteri canlandıracağı oyun metinde ya da senaryoda yer almaktadır; rolü icra ederken en uygun makyaj, kostüm ve çekim sırasında icra edilecek en uygun rol kural olarak yönetmen tarafından[343] belirlenmektedir.

Oyuncunun sete geliş ve gidiş saatleri yönetmen ve yönetmen yardımcıları tarafından belirlenmekte, dizi çalışması söz konusu olduğunda sete ulaşım da genellikle şirket/yapımcı tarafından sağlanmaktadır. Yolda geçen süreler çalışma süresine dahil edilmemektedir.[344]

Yapımcı çoğu zaman çekimi yapılan ve oyuncunun yer aldığı görüntü ve diyalogların tamamını yayınlamakla yükümlü olmadığını, uygun bulmadığı kısımlar bakımından, kayıttan çıkartma veya bunları yayınlamama hak ve yetkisine sahip olduğunu sözleşme içeriğinde belirtmektedir.

Oyuncunun canlandırdığı rolün yayınlanması konusunda bir tercih hakkı olmadığı hususu sözleşmede açıkça düzenlenebilmektedir. Bazı hallerde oyuncu sözleşmesi süresince oyuncu, üstlendiği rol bakımından canlandırdığı karakterin görüntüsü ile bağlantılı olarak fiziksel görüntüsünü (saç rengi, sakal kesimi vb. haller kastedilmektedir) yapımcının ya da yönetmenin izni ile değiştirebilmektedir.

342) Ali Karaca, Soru-Cevap, Alpagut, [2017], Sahne ve Perde Çalışanları, s.77.
343) Kostüm konusu diğer konularda olduğu gibi yönetmenin onayına tabidir: " *...Çeşitli tekstil markalarından alınan sponsorluklarla elde edilen veya ana karakterler için özel olarak tasarlanan kostümler yönetmenin onayına sunulur. Oyuncular ile kostüm provası gerçekleştirilir*…" Bkz. Çakır, [2015], Dizi Yazarlığı, s. 25.
344) Teftiş Raporu, [2018], s. 70.

Daha önce belirttiğimiz üzere dizi, sinema, reklam filmlerinin çekimlerinin süreleri ya da tiyatro oyunlarının oyun ya da prova saatleri, yapımcı ya da yapımda görevli yönetmen tarafından belirlenmektedir. Çekimlerde herhangi bir sorun olması halinde çekimlerin tekrar yapılması gerekirse oyuncunun bu konuda talimatlara göre çekimlere katılacağı hususunda düzenleme yapılmaktadır.

Oyuncunun bağımsız çalışması ya da çalışma zamanını bizzat tayin etmesi sektörün işleyişi ve işin gereği düşünüldüğünde çoğunlukla mümkün olmamaktadır. Oyuncunun tekrar çekimleri bakımından da yönetmen ya da yapımcıyı yönlendirmesi ya da tekrar çekimi yapmamak suretiyle işini yapmaktan kaçınması söz konusu olmamaktadır. Tekrar çekimlere katılmak ile ilgili husus oyuncunun borçları arasında sayılmaktadır.

b) Yapımcı Bakımından

Oyuncu sözleşmesi oyuncunun sözleşmede belirtilen rolü canlandırması ile ilgili olduğundan yapımcı sözleşme ile ilgili oyuncuya belirtilen şekilde rolü yani göreceği işi verme borcunu üstlenmektedir.[345] Ayrıca yapımcı, oyuncunun üstlendiği role ilişkin belirlenen ücreti ödemek borcunu üstlenmektedir. Yapımcının ödeyeceği ücret bakımından çoğu zaman mali hakları devir bedeli ve iş görmeden kaynaklanan ücret alacağı ayrı bedeller olarak düzenlenmemektedir. Bazı başrol oyuncuları ile yapılan sözleşmelerde bağlantılı haklar ile ilgili olarak yapımdan ileride elde edilecek gelir üzerinden belli bir yüzdenin oyuncuya ödenmesi kararlaştırılabilmektedir.

Yapımcı, yapıma dair yurtdışı/yurtiçi tüm çekimleri için oyuncunun seyahat giderleri, bazı durumlarda vize bedelleri, yol ve konaklama vb. gibi masrafları karşılamayı üstlenmektedir. Bazı hallerde yapımcı eserin çekimleri için geçen süre boyunca oyuncuya seyahat sigortası yaptırabilmektedir. Ayrıca çoğu zaman

345) *"Yapımcı: İşi başlatan, koordine eden, projenin çekilmesi için maddi manevi tüm koşulları sağlayan, projenin satı ve yürütülmesinden sorumlu olan kişidir."* Bkz. Özokur, [2019], Oyuncu Olmak, s. 255.

yapımla ilgili ulaşım giderleri de yapımcı tarafından karşılanmaktadır. Yapımla ilgili giderler dışında ayrıca oyuncunun rolü için gerekli olan dekor, kostüm ve özellikle makyaj konularındaki giderler yapımcı tarafından karşılanmaktadır.

Oyuncular bazı hallerde kendilerinin belirledikleri makyözler ile çalışmak istediklerinde bu konuda bazı hallerde yapımcının onayı gerekebilmektedir. Yapımcı makyöz masrafını karşılamayı kabul ederse oyuncu kendisinin tercih edeceği makyöz ile çalışabilmektedir.

3. Kast Ajanlarının Çalışma Biçimi

Oyuncular bakımından diğer sektörlerde çalışanlara benzeyen bir iş arama ve istihdam süreci yaşanmaktadır. Diğer çalışma ilişkilerinde olduğu gibi, oyuncunun bir iş fırsatını yakalamış, işveren tarafıyla bir araya gelmiş ve bir şekilde görüşme sağlamış olması gerekmektedir. Oyuncunun iş bulmasının çoğu zaman tanıdıklar aracılığı ile gerçekleşen süreçle yürütüldüğü bilinmektedir.[346] Bu şekilde iş bulamayan oyuncular için halihazırda faaliyet gösteren kast ajanslarının iş bulma ile ilgili önemli bir etkisi olmaktadır.[347]

Kast ajansları temel olarak kendilerine başvuran ya da kendileri tarafından ulaşılan oyuncu ve figüranlar ile ilgili tanıtım dosyaları hazırlamaktadır. Bu tanıtım dosyalarının hazırlanmasının amacı oyuncu ve figüranlara televizyon, sinema, tiyatro, reklam vb. işlerde iş verecek kurumlara tanıtılmasıdır. Bu anlamda kast ajansları iş bulmaya aracılık edecek şekilde işlev görmektedir.[348]

346) Altan Başaran/Meltem Kurtulmuş, "Türk Film Endüstrisinde Çalışma İlişkileri ve Sendikalaşma", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.1, [2016], s. 218.
347) Teftiş Raporu, [2018], s. 76.
348) Kast ajansları ile ilgili tanım için Bkz. 21/9/2006 tarihli ve 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununun 21 inci maddesi ile 5/10/2007 tarihli ve 26664 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Ulusal Meslek Standartlarının Hazırlanması Hakkında Yönetmeliğin 9 uncu maddesine dayanılarak hazırlanan Ulusal Meslek Standartları Tebliği-Ek 1, s. 2.

Yapımcı bakımından kast ajansları ile ilişki kurulması çoğunlukla kast direktörlerinin yürüttüğü bir faaliyettir. Yapımcı tarafından kast direktörü[349] belirlendikten sonra kast direktörü oyuncuların özelliklerine uygun formları oluşturup kast ajansları ile irtibata geçerek hazırlanan formlardaki özelliklere uygun oyuncuların belirlenmesini istemektedir. Bu şekilde kast ajansı aracılığı ile aranan özelliklerdeki oyunculara ulaşılabilmektedir. İşveren açısından internet/web sitesi gibi günümüzde sık kullanılan yollarla oyuncuya ulaşmak da mümkündür. Ancak daha sık tercih edilen oyuncunun varsa menajerine ulaşmak[350] ya da kast ajansı ile irtibata geçmek şeklindedir.

Kast ajansları, ayrıca müşterilerinin seçimlerini değerlendirerek aday oyuncuları müstakbel projeler hakkında bilgilendirebilmektedir.[351] Kast ajansları deneme çekimi (audition vermek/oyun verme) yapmak konusunda yönlendirme yapabilmektedir. Rol ile ilgili seçmelerde yapımcı ve yönetmenler de bulunabilmektedir. Oyuncular sete geldikten sonra yönetmen de hazır olunca deneme çekimine katılarak bir seçme aşamasından geçmektedir.[352] Oyuncu açısından kast ajanları aracılığı ile yürütülen bu sürece katılmak iş bulma açısından önemlidir.

Kast ajansları oyuncu ve yapım şirketi arasında yapılacak sözleşmeye de aracılık edebilmektedir.[353] Çoğu zaman oyuncular rolün başka bir kişiye verilmesi kaygısı ile içeriğini incelemeden ve bilgi edinemeden oyuncu sözleşmesini

349) Kast direktörleri, yapımcılar tarafından kendilerine iletilen proje ile ilgili olarak reklam, dizi, sinema gibi alanlarda çalışacak oyuncuları konservatuarlardan, kast ajanslarından, tiyatrolardan vb. yollarla belirlemektedir. Bkz. (https://www.elmaelma.com/televizyon/cast-direktorlugu-ve-menajerlik-hakkinda-merak-edilenler-5a1413be18e5401e706a937c).
350) Oyuncu ajansı ve menajer konusunda ayrıntılı bilgi için, Özokur, [2019], Oyuncu Olmak, s. 181 vd.
351) Feride Çetin, Soru-Cevap, Alpagut, [2017], Sahne ve Perde Çalışanları, s.19.
352) Feride Çetin, Soru-Cevap Alpagut, [2017], Sahne ve Perde Çalışanları, s. 19.
353) Teftiş Raporu, [2018], s. 77.

imzalayabilmektedir.[354] Oyuncu, menajer veya kast ajansı aracılığı ile sözleşme yapılıyor olsa da, oyuncu açısından iş görme borcu yapımcıya karşı olmaktadır.[355]

Kast ajansları uygulamada bazı oyuncu ve figüranların sigorta kayıtlarını kendi şirketleri üzerinden yapmaktadır.[356] Ayrıca kast ajansları oyuncunun set günlerini takip edeceğini, SGK vb. gibi yükümlüklerini yerine getirmeyi, verilen hizmeti yapım şirketine fatura etmeyi ve ödemeleri düzenlemeyi de üstlenerek esasen yapımcının üstleneceği yükümlülükleri de üstlenebilmektedir. Kast ajansı özetle, yapımcı ve oyuncuyu bir araya getiren seçime yardımcı olan bir yapı olarak işlev görmektedir.

354) Feride Çetin, Soru-Cevap- Alpagut, [2017], Sahne ve Perde Çalışanları, s. 20.
355) Ali Karaca, Soru-Cevap, Alpagut, [2017], Sahne ve Perde Çalışanları, s.79.
356) Teftiş Raporu [2018], s. 76-77.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞÇİ OYUNCU

5. İŞ SÖZLEŞMESİNİN UNSURLARI VE OYUNCULUK

I. Genel Olarak

Oyuncuların işçi sıfatıyla çalıştıkları durumlar olup olmadığını değerlendirebilmek için öncelikle işçi kavramının kaynağı ve Türk hukuk sisteminde kimlere işçi denildiği hususunun üzerinde durulması gereklidir. İş Kanunu'nun[357] 2. maddesi işçi kavramını iş sözleşmesi üzerinden açıklamaktadır. İş sözleşmesi ile çalışan gerçek kişi işçi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan hareketle, Türk hukuk sisteminde işçi olan kimselerin iş sözleşmesi ile çalıştığı belirtilebilir.[358]

İşçi olarak değerlendirilmenin koşulu iş sözleşmesi ile çalışmak olduğundan oyuncunun ancak iş sözleşmesi ile çalışması halinde işçi sayılması söz konusu olabilecektir. Ayrıca oyuncunun iş sözleşmesi ile çalıştığının kabul edilebilmesi için oyuncu ve işvereni arasındaki çalışma ilişkisinin iş sözleşmesini oluşturan iş görme, ücret, bağımlılık unsurları bakımından değerlendirilmesi gerekecektir.

İş sözleşmesi ile çalışmak ifadesinden ne anlamak gerektiği hususu İş Kanunu'nun 8. maddesinde yer alan tanımdan yola çıkılarak açıklanabilecektir. Belirtilen tanıma göre bir tarafın bağımlı şekilde iş görmeyi, diğer tarafın ücret

357) RG. 10.06.2003, S. 25134, 4857 Sayılı İş Kanunu.
358) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 141, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 83, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 75, Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 49, Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, İstanbul, [2018], s. 31, Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, İstanbul [2019], s. 25, Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/Emine Tuncay Senyen Kaplan, İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara, [2013], s. 27, Fevzi Demir, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, [2013], s. 9, Cevdet İlhan Günay, İş Hukuku, Yeni İş Yasaları, 5. Baskı, Ankara [2013], s. 3 vd.

ödeme borcunu üstlenmesi ile oluşan sözleşmedir. İş Kanunu'nun 8. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin unsurları iş görme, ücret ve bağımlılık olarak ortaya çıkmaktadır.[359] İş hukukunda işçi kavramının dayanağı iş sözleşmesi olarak öne çıktığından eser veya vekalet sözleşmesi ile çalışanlar işçi olarak değerlendirilmemektedir.[360] İş sözleşmesinin varlığı işçi olarak kabul edilmeyi devamında getireceğinden iş sözleşmesinin varlığı işçi kavramını belirlemeyi sağlamaktadır.

İş sözleşmesinin tanımı TBK 393. maddesinde hizmet sözleşmesi adı altında yapılmıştır. Belirtilen düzenlemede hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli ya da belirli olmayan bir süre ile iş görmeyi, işverenin de bunun karşılığında belirli bir ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımda geçen hizmet sözleşmesi ile iş sözleşmesi sözleşme türü olarak aynı sözleşme türünü ifade etmektedir.[361]

Oyuncunun iş sözleşmesinde var olması gereken iş görme, ücret ve bağımlılık unsurlarına göre çalıştığının belirlenmesi oyuncuyu işçi olarak değerlendirmek sonucunu doğurabilecektir. Oyuncunun iş sözleşmesi ile çalışıp çalışmadığı hususunu değerlendirirken iş sözleşmesinin varlığını tespit ederken yapıldığı gibi bütünsel bir değerlendirme yapmak gerekecektir. İş sözleşmesinin unsurlarının her birinin varlığı her somut olayda aranarak değerlendirme yapılması iş sözleşmesinin varlığının tespiti bakımından yararlı olacaktır.[362]

359) Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 163, Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 231, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 161, Mollamahmutoğlu,/Astarlı/Baysal, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 75, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, [2019], Bireysel İş Hukuku, s. 59, Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 69, Aktay/Arıcı/Kaplan, [2013], İş Hukuku, s. 51, Demir, [2013], İş Hukuku, s. 47-51, Akyiğit, [2016], Sanat ve Hukuku, s. 67, Doğan, [2016], Bağımlılık Unsuru, s. 65, Erol, [2020], Bağımlılık Unsuru, s. 73.
360) Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 96, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 170 vd.
361) Tunçomağ/ Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s.70, Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 24, Kübra Doğan Yenisey, Hizmet Sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, İstanbul, [2012], s. 299.
362) Hakkakul, [2016], Sahne ve Perde Çalışanları, s. 824-825.

İşçinin yaptığı işin bir meslek faaliyeti olması gerekli olmadığından oyuncunun işçi olması ile ilgili bir değerlendirme yapılırken oyuncunun mesleki eğitim alıp almadığı değerlendirmede etkisiz bir unsur olacaktır. İşçi sayılmak bakımından işyerinde halihazırda çalışmakta olan işçi sayısı önem taşımadığından oyuncunun tek başına çalıştığı hallerin işçi sıfatı bakımından değerlendirme yapılırken belirttiğimiz diğer hususlara benzer şekilde dışlayıcı bir yönü olmayacaktır.

İşçi sıfatı belirlenirken işçilerin tek bir işverene bağlı çalışması şart olmadığından oyuncunun birden fazla yapımcı veya tiyatro yöneticisi ile çalışması da bağlı çalışma değerlendirmesi bakımından dışlayıcı bir etki meydana getirmeyecektir. Ayrıca bir kimsenin çalıştığı işletmede üst konumda görev yapması kural olarak işçi addedilmesine engel olmayacağından oyuncunun işçi sıfatı bakımından oyuncunun başrolde ya da yardımcı rolde olması önem taşımayacaktır.

İşçi sıfatı bakımından dışlayıcı olmayan özellikleri belirlemek oyuncunun işçi olarak çalıştığını belirlemek bakımından yeterli olmayacaktır. Oyuncunun iş sözleşmesi ile çalışıp çalışmadığını değerlendirebilmek için iş sözleşmesinin unsurları üzerinde durularak tespite yarar belirgin ölçütler üzerinde durulması somutlaştırma bakımından önemlidir.

II. İş Görme Unsuru

1. Oyunculuk İşi

İş görme borcu iş sözleşmesinden kaynaklanan temel edim yükümlülüğüdür.[363] Her türlü ihtiyacın giderilmesini amaçlayan herhangi bir fiziki,

363) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 231, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 166, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 76, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku,, s. 164, Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul, [2020], s. 15-16.

fikri veya hem fikri hem fiziki insan emeği, iş görme kavramı içinde değerlendirilebilecektir.[364] Doktrinde[365] ve Yargıtay kararlarında[366] geçmişten bu yana belirtildiği üzere iş sözleşmesinin unsuru olabilecek nitelikteki çalışmalar bakımından herhangi bir sınırlama söz konusu değildir. İş, fikri, bedeni, teknik, bilimsel ya da sanatsal olabilir. Oyuncunun işi hem fikri hem bedeni faaliyet gerektiren ve aynı zamanda sanatsal yönü olan iş olarak değerlendirilebilecektir.

İş sözleşmesinin konusu olan iş bir defalık değil belirli ya da belirsiz bir süre için devamlı olacak şekilde yerine getirilmelidir. Yargıtay kararlarında belirtildiği üzere[367] işçinin belirli bir sonucu değil, sürekli bir biçimde çalışmayı üstlenmesi söz konusu olmaktadır. İş sözleşmesi kapsamında işçi çalışması gereken gün ve saatte çalıştığında, iş görme borcunu sadece kısmen belirlenen o gün ve saat için yerine getirmiş olmaktadır. Bu durum çalışma borcunun bütünüyle yerine getirildiği anlamına gelmemektedir.[368] İş sözleşmesinde meydana gelen iş görme eser sözleşmesinde söz konusu olan bir sonucu meydana getirme yükümlülüğünü kural olarak içermemektedir, belirli ya da belirsiz bir süre ile sürekli çalışmayı kapsamaktadır. Örneğin; oyuncunun bir dizi filmde çalışması halinde çalışmanın bir sürece yayıldığı ve yapılan işin belirli ya da belirsiz bir süre sürekli çalışmayı gerektiren bir uğraş olduğu belirtilebilecektir.

---

364) Süzek, [2019], İş Hukuku, s.231, Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 96, Yavuz/Acar/Özen, [2016], Borçlar Özel, s. 847, Zevkliler/Gökyayla, [2017], Borçlar Özel, s. 419

365) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 342, Çelik/Caniklioğlu/ Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 164, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, [2018], Bireysel İş Hukuku, s.76, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, [2019], Bireysel İş Hukuku, 61, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku I, s.166, Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 97.

366) Profesyonel futbolcular hakkındaki bir kararda Yargıtay *"...Yasa hizmet akdinin varlığı yönünden, karşı tarafa sunulan işgücünün mutlaka bedensel bir nitelik taşımasını aramamaktadır. İşgücünün düşünsel, bilimsel ya da artistik bir nitelik göstermesi de mümkündür. Gerçekten burada önemli olan, faaliyetin türü değil, belki de hukuksal bir değer taşıması ve yabancı bir gereksinmenin giderilmesine yönelmesidir."* şeklinde değerlendirme yapmıştır. Yargıtay 10. HD. T. 24.01.1974, E. 1974/199, K.1974/1247, (www.lexpera.com.tr).
Bkz. (http://www.yargitaydergisi.gov.tr/dergiler/yd/ocak1975.pdf).

367) *"...hizmet akdi süresi ister belirli olsun, isterse belirli olmasın işgücünü sunan kimse ile kabul eyleyen kimse ya da kimselerin irade bildirimlerinin birleşmesinden oluşmakta ve "zaman" ve "bağımlılık" unsurları bu sözleşmenin ayırıcı özellikleri olarak belirmektedir."* Yargıtay 10. HD., T. 24.01.1974, E. 1974/199 K. 1974/1274, (www.lexpera.com.tr).

368) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 141, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 162, Ercan Akyiğit, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), 2. Baskı, Ankara, [2007]s. 76-77.

İş görme hususunda işçinin tüm zamanını işverene hasretmesi gerekmemektedir. Bu anlamda tam gün çalışma, kısmi süreli çalışma ya da bazı batı ülkelerinde uygulanan aynı işi birden çok işçinin paylaştığı (job-sharing) çalışma biçimleri de mevcuttur.[369] Bu anlamda kural olarak işçinin bir yan uğraşı olması da mümkündür.[370] Oyuncunun işinin çalışma süreleri bakımından değerlendirildiğinde kısmi ya da tam süreli olması söz konusu olabilmektedir. Örneğin; oyuncu bir yandan bir özel tiyatro bir oyunda bir yandan da televizyonda bir dizi filmde yer alabilmektedir. Bu gibi haller değerlendirildiğinde oyuncunun işinin tam ya da kısmi süreli olabileceği anlaşılmaktadır.

2. İşin Sanatsal Olması

Oyunculuk işinin yaratıcılık kullanılarak yapılması ve sanatla ilgili bir yönü olması iş görme unsuru bakımından nasıl değerlendirilecektir sorusu akla gelebilecektir. Bu sorunun hemen arkasından şu soruyu da sormak mümkündür: Bir işin yaratıcılık kullanarak yapılması ya da yapılacak işin bir yetenek gerektirmesi işi yapanın işçi olmasına engel olabilir mi?

İşin sanatsal veya bilimsel olması işin niteliğine dair bir unsurdur. İş denilince, bir ihtiyacın giderilmesi için aynı zamanda ekonomik değeri olan düşünsel ya da bedensel şekilde yapılmak üzere üstlenilen bir uğraş anlaşılmalıdır.[371] İş hukuku açısından iş kavramı işin fiziksel güç ya da düşünsel çaba gerektirmesinden ziyade ekonomik değer ifade etmesi anlamında ele alınmaktadır.[372]

369) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 143, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 165, Akyiğit, [2007], İş Güvencesi, s. 77 vd.
370) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 141-149, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 31 vd., Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 83 vd., Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 49 vd. Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 94 vd., Yargıtay 9 HD. T. 20.03.1986, 3177/1535 sayılı karar hakkında bilgi için Bkz. Akyiğit, [2007], İş Güvencesi, s. 77.
371) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 141.
372) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 143, Akyiğit, [2007], İş Güvencesi, s. 75.

Oyunculuk, mankenlik, fotomodellik, evde çocuk bakımı[373] ve benzeri bir çok uğraş iş olarak değerlendirilebilecektir. Ressam ya da karikatürist olarak çalışan bir kimse sanatsal bir iş yaptığı halde Basın İş Kanunu[374] kapsamında gazeteci olarak değerlendirilebilmektedir.[375] Bu anlamda ressam bakımından görülen işin sanatsal bir yönünün olması Basın İş Kanunu kapsamı dışında değerlendirilmesine yol açmamaktadır.

FSEK 18. maddesinin varlığı başlı başına bir işin sanatsal olmasının iş hukuku kapsamında olmak konusunda herhangi bir engel oluşturmadığını göstermektedir. Belirtilen düzenleme çalışanların işin görülmesi sırasında meydana getirdikleri eserlerin kanundaki ifade ile çalıştıran/tayin eden tarafından kullanımı ile ilgili olup bu düzenlemenin varlığı bağımlılık esasına göre çalışanların her türlü sanatsal faaliyette bulunabileceklerini göstermektedir. Belirtilen düzenleme çalışanların sanatsal faaliyetlerde bulunabilmelerinin mümkün olduğunu gösteriyor olması bağlamında değerlendirilebilecektir. İşçinin meydana getirdiği eserlerin işveren tarafından kullanılmasının kabul edildiği bir düzende tersinden bir değerlendirme yapılarak sanatsal faaliyet gösteren yani eser meydana getiren bir kişinin aynı zamanda işçi olabileceği halihazırda kabul edilmektedir.

Oyuncunun yaptığı işin bir eseri icra etmek olması ya da oyuncunun icracı sanatçı olarak herhangi bir mecrada sanatsal faaliyette bulunması iş görme ediminin konusunu oluşturabilir. Yargıtay bazı kararlarında, işçinin işin görülmesi esnasında yaratıcı gücünü kullanmasının ve işin yapılma ile ilgili olarak serbest olacak şekilde hareket etmesinin bağımlılık ilişkisini zedelemeyeceği yönünde değerlendirme yapmaktadır.[376] Bu bağlamda oyuncuların yaptıkları işin sanatsal bir

373) Akyiğit, [2007], İş Güvencesi, s. 75.
374) RG. 20.06.1952/8140, S. 5953, Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun.
375) *"...Fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya ilgili alanlarda çalışmayı ifade eder. Buna göre, yazar, muhabir, redaktör, düzeltmen, çevirmen, fotoğrafçı, kameraman, ressam, karikatürist gibi çalışanlar gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili olup, gazeteci olarak değerlendirilmelidir..."*Yargıtay 9. HD., T. 20.05.2010, E. 2008/25166 K. 2010/14021, (www.legalbank.net).
376)*"... İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukukî-kişisel bağımlılıktır. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini, işçinin işverenin talimatlarına göre hareket etmesi ve iş sürecinin ve*

iş olmasının iş görme unsuru bakımından dışlayıcı bir özellik olmadığı belirtilebilecektir.

III. Ücret Unsuru

İş Kanunu'nun 8. maddesi ve TBK 393. maddesi uyarınca iş sözleşmesinde bir işin görülmesi karşılığında bir ücret ödenmesi vaad edilir. Bu unsur iş sözleşmesinin temel unsurlarından biridir.[377] Ücret unsurunun bulunmadığı hallerde bir iş sözleşmesinin varlığından söz edilemeyecektir. Bu anlamda ücret unsuru iş sözleşmesinin kurucu bir unsuru[378] olup iş sözleşmesinin oluşması için bu unsurun varlığı gereklidir.[379]

Oyuncu bir yapım şirketine bağlı olarak bir dizi filmde ya da sinema filminde yer aldığında ya da bir tiyatro yönetimine bağlı olarak oyunculuk faaliyetini yerine getirdiğinde taraflar arasında yapılan sözleşmelerde iş görmenin karşılığında bir ücret ödenmesi kararlaştırılmaktadır. Oyunculuk mesleğini yapan kişinin başlıca amaçlarından biri, diğer iş ve mesleklerde olduğu gibi oyunculuk işini/mesleğini icra edebileceği mecralarda bulunmak ve bu surette geçimini sağlamak olmaktadır.

Oyuncuların ücret almaksızın gönüllü işlerde ya da kamu spotlarında halkı bilgilendirmek amaçlı yer almaları halinde ne olacaktır sorusu akla gelebilecektir.

---

sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, işçinin bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli, kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin ölçüt teşkil etmez. İşçinin işverenin belirlediği şartlarda çalışırken ***kendi yaratıcı gücünü kullanması ve işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz.*** *Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kâr ve zarara katılıp katılmaması, karar verme özgürlüğüne sahip bulunup bulunmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir.…"* Yargıtay 22. HD., T. 30.5.2016, E. 2015/19491 K. 2016/15249 (www.legalbank.net). Asgari ücret ile çalışan işçi hakkında verilen karar için Bkz. Yargıtay 9. HD., T. 06.11.2014, E. 2014/29732 K. 2014/33055 (www.legalbank.net).

377) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 232, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 165, Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 54.

378) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 362.

379) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 262, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 173.

Bu durumda oyuncunun gönüllü yaptığı bir faaliyet söz konusu ise ücret karşılığı çalışmadığı ileri sürülebilecektir. Zira gönüllü olarak yapılan çalışmalar işin mahiyeti icabı ücret karşılığı olmamaktadır. Bu şekilde çalışma gerçekleştirenlerin herhangi bir maddi beklentisi bulunmamaktadır.[380]

Ücret karşılığı yapılmayan işler bakımından Yargıtay'ın[381] kararlarında ve doktrinde belirtildiği üzere[382] vekalet sözleşmesi ya da bir sözleşme ilişkisi olmadan dayanışma ve arkadaşlık gibi sebeplerle yapılan bir çalışma söz konusu olacaktır. Yardım ilişkisinin ya da hatır için yapılan işlerde kural olarak ücret ödemeyi gerektiren bir işçi işveren ilişkisi olmamaktadır.[383] Şu halde; hatır için bir dizi filmin bir bölümünde kısa bir süre için ücret karşılığı olmaksızın yer alan bir oyuncu ile yapımcı arasında bir işçi ve işveren ilişkisi kurulmayacaktır.

Buna karşılık oyuncu belli bir gönüllü işte uzun süre çalışmış, bir kampanyanın tanıtım yüzü olmuş, yaptığı iş zamanını almış ve süreklilik arz etmiş ise ve oyuncu yaptığı çalışma için ücret talep ederse bu durumda ne olacaktır? Bu durumda ücretin olmaması değil bir ücretin kararlaştırılmamasından söz etmek mümkün olabilecek midir?

Kuşkusuz bu tür bir sorunu tarafların niyetlerini tahmin etmeye çalışarak çözmek mümkün olmayacaktır. Şu halde, bir ihtilaf olması halinde gönüllü olarak yaptığı iş için ücret talebinde bulunan oyuncunun talebinin maddi olay ve hukuki sebepler açısından değerlendirilmesi gerekecektir. Böyle bir taleple karşı karşıya kalınması halinde yargı mercii tarafından bir ücretin kararlaştırılmadığı ancak

380) Kübra Doğan Yenisey/Mahmut Kabakçı, Gönüllü Emeği ve İş Hukuku, İstanbul, [2017], s.33
381) YHGK T. 09.05.2007, E. 2007/13-247, K. 2007/262, Yargıtay 9. HD., T. 8.6.2017, E. 2015/10941 K. 2017/9978 (www.legalbank.net). YHGK., T. 09.02.2011, E. 2011/29 K. 2011/56 (www.lexpera.com.tr).
382) Doğan Yenisey/Kabakçı, [2017], Gönüllü Emeği, s. 33.
383) Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 310, Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 232, YİBK, T.18.11. 1964, 2/4, RG, 27.11.1964, YHGK., T. 2.2.2005, E. 2004/10-737 K.2005/26 (www.lexpera.com.tr).

esasen ücret karşılığı iş görüldüğü tespit edilebilirse[384] oyuncunun işçi addedilmesi halinde TBK 407 uyarınca asgari ücretten az olmamak şartıyla emsal ücret üzerinden talepte bulunması mümkün olabilecektir kanaatindeyiz.

Oyuncunun herhangi bir yapımda ücret miktarı kararlaştırılmadan ve ücret ödenmeksizin aylarca çalıştığı bir durum söz konusu olursa ne olacaktır? İş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde asgari ücretin altında ücret belirlenmesi kanuna aykırı olacaktır.[385] Asgari ücretle ilgili düzenleme nispi emredici olup asgari ücrette indirim yapılması mümkün olmamakla birlikte asgari ücretin üzerinde belirleme yapılması mümkündür. İş sözleşmesi yapıldığı hallerde ücret miktarının oyuncu sözleşmesinde belirlenmediği hallerde diğer çalışanlar için uygulandığı şekilde[386] ücretin saptanmasında oyuncunun kişisel özellikleri, mesleki kıdemi, işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal oyuncular, benzer oyunculara ödenen ücretler değerlendirilerek belirleme yapılabilecektir.

Bazı oyuncuların rol aldıkları film ya da dizilerden yüksek ücret alması halinde ne olacaktır sorusu akla gelebilecektir. TBK 401. maddesi uyarınca işveren işçiye sözleşmede ya da toplu sözleşmede belirlenen ücreti ödeyecektir. Belirtilen biçimde bir belirleme yapılmamış olması halinde ise asgari ücretten az olmamak kaydıyla emsal ücreti ödemekle yükümlü olacaktır.[387] Sözleşmede yüksek bir ücretin belirlenmesi işverenin bu şekilde bir bedeli ödemeyi kabul etmesi sözleşme serbestisi prensibi içerisinde değerlendirilebilecektir.

Şirketlerde çalışan üst düzey yöneticilerin aldıkları yüksek ücretler iş sözleşmelerinin niteliğini değiştirmemektedir. Oyuncular bakımından da benzer şekilde bir değerlendirmenin yapılması mümkün olabilecektir. İş sözleşmesi

384) YHGK, T. 02.02.2005, E.2004/10-736, K. 2005/25, Kararın özeti; *"Ücret adı altında ödeme yapılmaması ya da ücret alınmaması hizmet akdine bağlı olarak çalışma niteliğini değiştirmez."* şeklindedir. (www.lexpera.com.tr).
385) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 376, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 173.
386) YİBK, 18.11.1964, 2/4, RG. 27.11.1964, (www.lexpera.com.tr). Yargıtay 9 HD. 9.6.2011, E.2009/14344, K. 2011/17303, (www.legalbank.net).
387) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 374, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 313.

akdedildiği hallerde işçinin ücretin görece yüksek olması[388] iş sözleşmesinin niteliğini etkileyecek esaslı bir unsur olarak değerlendirilmemelidir kanaatindeyiz.

Uygulamada sık karşılaşıldığı üzere oyuncunun aldığı ücret karşılığında serbest meslek makbuzu düzenlediği hallerde ne olacaktır sorusu akla gelebilecektir. Vergi uygulamaları bakımından hizmet faaliyetleri bir işverene bağımlı olarak yapılan faaliyetler ve serbest meslek niteliğinde bağımsız olarak yapılan faaliyetler olarak sınıflandırılmaktadır.[389]

Serbest meslek kavramı 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 65. maddesinin 2. fıkrasında tanımlanmaktadır. Bu maddedeki tanıma göre; *"...sermayeden ziyade şahsi mesaiye ilmi ve mesleki bilgiye veya ihtisasa dayanan ve ticari mahiyette olmıyan işlerin işverene tabi olmaksızın şahsi sorumluluk altında kendi nam ve hesabına yapılmasıdır."*

Makbuz düzenlemek suretiyle çalışmanın koşulu işverene bağımlı olmaksızın çalışmak olduğundan bu durumda iş sözleşmesinin varlığından söz edilemeyeceği ileri sürülebilecektir. Ancak somut olayın özelliği o şekilde ise, oyuncu tarafından esasen iş sözleşmesi ile çalıştığını ve vergi mevzuatı bakımından ücretli sayıldığını[390] ileri sürmek mümkün olabilecektir kanaatindeyiz.

---

388) Ücretin yüksek olmasının fazla mesai ücreti yönünden etkisi olabilmektedir. Yargıtay kararlarında üst düzey yöneticiler bakımından fazla mesai ücreti bakımından bir ayrıma gidilmekte ve fazla mesai ücretine hükmedilmediği haller olabilmektedir. "*…Davacının yüksek ücret alması ve üst düzey yönetici olması nedeni ile mesaisini kendisinin belirlediği kabul edilmeli ve fazla mesai ücret alacağı reddedilmelidir. Fazla mesai alacağının kabulü hatalıdır*." Yargıtay 9. HD., T. 30.06.2014, E. 2012/27740 K. 2014/22316 (www.lexpera.com.tr).

389) Lüftü Başöz/Ramazan Çakmakçı, Yeni Kurumlar Vergisi Kanunu, İstanbul, [2006], s. 21, Esra Kurtulmuş, "Dar Mükellef Kurumlarının Serbest Meslek Kazançlarının Vergilendirilmesi" İstanbul Üniversitesi, Mali Hukuk ABD, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, [2010], s. 28.

390) "*…Örnek: Bir şirkette sigortalı olarak çalışan sanatçının çalıştığı şirketten elde ettiği kazanç ücret, aynı sanatçının çalıştığı şirket haricinde üçüncü kişilere hizmet vermesi (oyunculuk, reklam çekimi vb.) elde ettiği kazanç ise serbest meslek kazancı olacaktır. Ücretli çalışan sanatçının vergi mükellefiyeti aranılmayacak, defter tutmayacak, serbest meslek makbuzu düzenlemeyecek ve beyanname vermeyecektir. Bunun yanında bağımsız çalışan aynı sanatçının elde etmiş olduğu gelirler için ise bütün vergisel yükümlülükleri eksiksiz yerine getirmesi gerekmektedir…"* Bkz. Muharrem Özdemir, Telif Hakları ve Sanatçıların Vergilendirilmesi, [2012], s. 144-145, Bahsi geçen konuyla birebir örtüşmese de örnek olması açısından hekimlerin çalışma biçimleri göz önünde

Uygulamada taraflar arasında ücretli olmak ya da olmamak ayrımı ile ilgili bir ihtilaf oluşması muhtemeldir. Bu gibi durumlarda hakim hukuki ilişkinin mahiyetini ve davaya bakmakla görevli olup olmadığını görevinden dolayı denetleyebilecek ve sözleşmenin niteliğinin ne olması gerektiğini tayin edebilecektir.[391]

IV. Bağımlılık Unsuru

1. Genel Olarak

İş sözleşmesinin eser, vekalet sözleşmesi gibi diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran esaslı unsur bağımlılık unsurudur. İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran temel unsurun bağımlılık unsuru olduğu konusunda doktrinde görüş birliği bulunmaktadır.[392] İş görme borcunun işverenin yönetim, gözetim ve denetimi altında, işverenin talimatlarına bağlı olarak işçi tarafından yerine getirilmesi bağımlılık unsurunu oluşturan temel içerik olarak değerlendirilmektedir. Bu anlamda bağımlılık unsurunun ayırt ediciliğinden bahsederken özellikle hukuki-kişisel bağımlılıktan söz edilmektedir.[393] İşverenin talimat verme yetkisi işçi açısından hukuki bağımlılık doğurmaktadır.

Bağımlılık unsurunun iş sözleşmesini ayırt etmek bakımından olumlu bir fonksiyonu olduğu gibi, bağımsız çalışmanın tespiti bakımından olumsuz bir

tutulabilecektir. Hekimlerle ilgili olarak 4.4.2015 tarihinde 6645 sayılı Kanun'un 49. maddesi ile 5510 sayılı Kanun Ek 10. maddesinde düzenleme yapılmıştır. Böylece bağlı çalışan hekimlerden aynı zamanda fatura karşılığı hizmet alımı yapılması konusuna düzenleme getirilmiştir. Hekimlerin çalışma biçimleri ile ilgili örnek kararlar için Bkz. Yargıtay 9. HD., T. 18.3.2019, E. 2015/35424 K. 2019/5877; Yargıtay 9 HD. T. 9.10.2019, E. 2016/7823, K. 2019/17804.

391) Cenk Akil, "Hakimin Hukuku Kendiliğinden Uygulaması", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 57, [2008], s. 1-28.

392) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 233, Çelik/Caniklioğlu/ Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 166-167, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, [2019], Bireysel İş Hukuku, s.26, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 167, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 79-80, Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s.69, Doğan, [2016], Bağımlılık Unsuru, s. 98, Güzel, [1997], Bağımlılık Unsuru, s. 102, Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 17-18, Erol, [2020], Bağımlılık Unsuru, s. 104 vd.

393) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 233, Şahlanan, [2011], İşçi Kavramı, s. 22, Hakkakul, [2016], Sahne ve Perde Çalışanları, s.824, Akyiğit, [2016], Sanat ve Hukuku, s.71.

fonksiyon da olabilmektedir.[394] Çünkü bir çalışma ilişkisinde bağımlılık ilişkisi olmadığı tespit edildiğinde artık bu çalışma ilişkisi bağımsız ya da serbest çalışma olarak kabul edilmektedir.

Bazı iş ilişkilerinde bağımlılık unsurunun zayıflaması ya da farklı biçimlerde görünmesinden dolayı bağımlılık unsurunun tespitinin her somut olayda özel olarak ele alınması gerekecektir. Kişisel ve hukuki bağımlılığı belirlemeyi sağlayan işin işverenin kontrolünde görülmesi, işin işverenin organizasyonunda görülmesi ve işin ekonomik riskinin işverenliğin üzerinde olması gibi ölçütler bağımlılığı tespit bakımından sınırlı sayıda değildir.[395]

Türk iş hukuku sisteminde çok ölçütlü bir sistem uygulanmaya dönük yaklaşım sergilenmektedir.[396] Çalışma ilişkilerinin dinamik yapısına bakılarak tespit edilen mevcut ölçütlerin zamanla çeşitlenebileceğini ve değişim gösterebileceğini öngörebilmek güç değildir.

Bağımlılığı tespite yardımcı ölçütlerden kendisine ait müşterileri olmak gibi bir maddi vakıanın varlığı, iş görenin bağımsız çalıştığı şeklinde değerlendirme yapılması sonucunu doğurabilmektedir.[397] Bu nedenle, doktrin ve yargı birtakım yardımcı ölçütleri[398] göz önünde tutmakta, bağımlılık unsurunun var olup

394) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 238-239, Güzel, [1997], Bağımlılık Unsuru, s.97, Rolf Wank, "Diversify Employment Patterns- The Scope of Labor Law and Notion of Employees", The Mechanism Of Establishing And Changing Terms And Conditions Of Employment /The Scope Of Labor Law And The Notion Of Employees, [2014], s.137-143.
395) Başterzi, [2010], Avukatlarla Bağıtlanan Sözleşme, s. 182-187.
396) Başterzi, [2010], Avukatlarla Bağıtlanan Sözleşme, s. 187, Erol, [2020], Bağımlılık Unsuru, s. 105 vd.
397) "…*Davada yerel mahkeme zincirleme olarak yenilenen avukatlık sözleşmeleri ile çalışan avukatın şirkete bağlı çalıştığını, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanması gerektiği yönünde karar vermiştir. Yargıtay kararı taraflar arasında bağımlılık ilişkisi olmadığı ve aralarındaki ilişkinin vekalet ilişkisi olduğu gerekçesi ile bozulmuştur. Kararda avukatın başkaca şirketlerden geliri elde etmesinden dolayı kendi müşterisi olma kriterinden dolayı bağımlı olarak çalışmadığı yönünde değerlendirme yapılmıştır. Bağımlılığı tespite yarayan kriterlerin birinin yokluğu bağımlılığın olmadığı şeklinde değerlendirme yapılması sonucunu doğurabilmektedir*." Yargıtay 13. HD., T. 31.3.2014E. 2013/29996 K. 2014/9598 (www.lexpera.com.tr).
398) Başterzi, [2010], Avukatlarla Bağıtlanan Sözleşme, s. 175-195, Kontrol testi, organizasyonel entegrasyon testi, ekonomik gerçeklik testi, karşılıklı yükümlülükler testi gibi testlerde emir ve talimatın kimden alındığı, eğitim, yapılan işin işyerinde gerçekleştirilen işle bağlantısı, ilişkinin

olmadığını gösterge olabilecek yan ölçütlerin varlığını arayarak tespit etmeye çalışmaktadır.

İşçilerin işverenle aralarındaki bağımlılık ilişkisinin derecesi, işyerinin yapısına, görülmekte olan işin niteliğine, işçinin hiyerarşik yapıdaki konumuna ve mesleki faaliyetlere göre farklılık gösterebilmektedir.[399] Örneğin; avukat, mühendis, doktor, cerrah gibi uzmanlık gerektiren, vasıflı işçilerin işverene bağımlılığının düzeyi vasıfsız işçilerden farklı olabilmektedir.[400]

Bazı Kıta Avrupası ülkeleri ve Anglo Sakson Hukuku'nun uygulandığı bazı ülkelerdeki uygulamalar incelendiğinde oyuncunun işçi sıfatının belirlenmesi bakımından ülkelere göre bazı farklılıklar olmakla birlikte temelde bir belirleme yapabilmek için bağımlılık unsurunun tespiti noktasından hareket edildiği görülmektedir.

Bazı ülkelerde doğrudan oyuncuları kapsayacak şekilde kanuni düzenleme yapıldığı (Fransa) bazı ülkelerde ise yargı kararları ile bağımlılık unsurunu tespite yarayan ölçütler üzerinden inceleme yapılarak (İngiltere, Amerika, Almanya, İsviçre) maddi olayın özelliğine göre oyuncuların işçi olarak addedildikleri durumların olduğu görülmektedir.

Bağımlı çalışmayı bağımsız çalışmadan ayırma bakımından ülkelere göre farklı yöntemler uygulanmaktadır. Örneğin; Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere gibi ortak hukuk sisteminin uygulandığı ülkelerde işçi sıfatına ilişkin

sürekliliği, işin belirli bir kişi tarafından ifa edilmesi gibi bir çok ölçüt değerlendirmeye alınabilmektedir. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Erol, [2020], Bağımlılık Unsuru, s. 114-147.

399) Güzel, [1997], Bağımlılık Unsuru, s. 108 vd., Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 169, Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 237.

400) Güzel, [1997], Bağımlılık Unsuru, s. 108, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 167 vd, Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 237.

değerlendirme, mahkemelerin belirlediği çok ölçütlü testler çerçevesinde gerçekleştirilmektedir.[401]

Amerika, İsviçre[402] ve Almanya'da,[403] kanun ile işçi kavramı için açıklayıcı bir tanım getirilmemiş olduğundan bu konudaki boşluğu yargı kararları doldurmaktadır. Kapsamlı çok ölçekli testler uygulanmak suretiyle işçi tanımı somut olaylar incelenerek belirlenmeye çalışılmaktadır. Test sistemlerinde öne çıkan değerlendirme kriterleri; işverenin işin detayları üzerinde uyguladığı denetim yetkisinin yoğunluğu, işin işverenin talimatları ile yapılıp yapılmadığı, işin görülmesi için gerekli olan yetenek/beceri, işin görülmesi için gerekli olan teknik araçlar ve işin görüleceği yerin kimin tarafından sağlandığı, çalışma süresinin ne kadar olduğu, nasıl belirlendiği, ücretin ödenme biçimi, işin işverenin işinin bir parçası olup olmadığı, tarafların niyetinin, iradesinin ne olduğu gibi hususlardadır.[404] Bahsi geçen bazı yabancı hukuk uygulamaları bakımından bağımlı çalışmanın tespiti yönünden göz önünde tutulan ölçütler, Türk iş hukuku açısından ele alınan ölçütlerle birebir aynı olmasa da oldukça benzer konuları kapsamaktadır.

Anglo Sakson ve Kıta Avrupası ülkelerinde günümüzde mahkemeler yalnızca bir testin ve bazı ölçütlerin öne çıkmasının belirleyici olmasının yeterli olmadığına ekonomik gerçeklik ve çok yönlü testi uygulama yönünde karar vermektedir.[405] Bu yaklaşım, genellikle ölçütlerle ilgili sınırlı sayıda bir listeyi esas

401) Goldman/Corrada, [2011], Labour Law in the USA, s. 50, Micah Prieb Stoltzfus Jost, "Independent Contractors, Employees, and Entrepreneurialism Under the National Labor Relations Act: A Worker-by-Worker Approach" Washington and Lee Law Review, Volume 68 | Issue 1 Article 7, [2011], s. 318, Jeffrey M. Hirsch, "Employee or Enterpreneu?" JM Hirsch - Wash. & Lee L. Rev., [2011] s. 368.
402) Hakkakul, [2016], Sahne ve Perde Çalışanları, s.832.
403) Hakkakul, [2016], Sahne ve Perde Çalışanları, s.835.
404) Fed-Ex Home Delivery v. NLRB, 563 F. 3d 492, 496 & n.1 [D.C.Cir. 2009] kararında bu ölçütlere yer verilmiştir. (www.casetext.com). Benzer yönde kararlar için Bkz Nationwide Mutual Insurance Co. v. Darden, 503 US 318,323-324 [1992]; Goldberg v. Whitaker House Cooperative, 366 US 28 [1961] Bkz. Hugh Collins, K.D. Ewing, Aileen McColgan, Labour Law [e-book], Cambridge University Press, [2012], s. 50 vd.
405) Gwyneth Pitt, Pitt's Employment Law, Sweet&Maxwell, London, [2016], s. 100 vd., Alvin L. Goldman/Roberto L. Corrada, Labour Law in the USA, Wolters Kluwer, [2011], s. 23 vd., Deborah J. Lockton, Employment Law, Palgrave Macmillan Law Masters, 9th Edition, NewYork, [2014], s.

almadan, ancak denetim/kontrol, işverenin iş organizasyona dahil olma, onunla bütünleşme ve işletme bağımsızlığı gibi konuları içeren ölçütlerin çeşitliliği esas alınarak sınıflandırma yapılması gerektiğini ileri sürmektedir.[406]

İşviçre'de verilmiş olan bir kararda;[407] bir başrol oyuncusu ile ilgili oyuncunun işverenin organizasyonuna dahil olarak iş görmesi, işverenin talimatlarına bağlı çalışması göz önünde tutularak oyuncunun işçi olarak değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Kararda ayrıca taraflar arasında ücret ödeme biçiminin tam olarak belirlenmemiş olmasının, sosyal güvenlik primleri konusunda bir anlaşma olmamasının iş sözleşmesi olarak niteleme yapılmasına engel olmayacağı yönünde değerlendirme yapılmıştır. Kararlardan da anlaşılacağı üzere, işverenin eylemleri bağımlı ilişki kurmaya dönük olmasa dahi fiili durumdan tarafların arasındaki ilişkinin bağımlılık ilişkisi olduğu anlaşılabiliyorsa ilişkinin iş ilişkisi olarak nitelendirilmesi oyuncunun işçi addedilmesi mümkün olabilmiştir.

İngiliz mahkemelerinin uygulamaları bakımından da, tarafların akdettiği sözleşmenin iş sözleşmesi olup olmadığı konusunda tarafların sözleşmeyi yorumlaması ya da adlandırması belirleyici olmamaktadır. Taraflar arasındaki ilişkinin gerçekte yapılan işe göre değerlendirilmesi gerekmektedir.[408] Türk iş hukuku açından İsviçre'deki anlayışa benzer şekilde işverenin amacı bir bağımlılık ilişkisi kurmaya yönelik olmasa dahi fiili olarak hizmet süresi boyunca bağımlı

25 vd., David Cabrelli, Employment Law in Context, Second Edition, Oxford University Press, [2016], s. 81 vd.

406) O'Kelly v. Trusthouse Forte plc [1983], IRLR 369, Bkz. Erol, [2020], Bağımlılık Unsuru, s.115, dn. 341.

407) Bezirksgericht Zürich, JAR 1988, s. 109, Manfred Rehbinder, Jean-Fritz Stöckli, Berner Kommentar: Kommentar zum schweizerischen Privatrecht, Band/Nr. VI/2/2/1, Bern, Stampfli Verlag AG, [2010], s. 46 vd. (www.swisslex/ch/de).

408) Brindusa Vartolomei, "Subordination of the Employee to the Employer - The Fundamental Legal Characteristic of the Individual Employment Contract and Its Consequences on Labor Law," Perspectives of Business Law Journal 3 [2014], s, 214-215.

şekilde çalışma olduğu hallerde somut olayın gerçekliğine göre değerlendirme yapılmaktadır.[409]

Ölçütlerle ilgili olarak, zaman içinde işverenin uzman iş gücü üzerindeki yönetim hakkı sınırlı olduğu anlaşılınca XX. yüzyılın ortalarından itibaren bağımlılığın tespiti bakımından başka ölçüt arayışları başlamıştır.[410] Uzman iş gücünün kontrolünün sınırlı olması bağlamında oyuncunun işinin vasıflı bir iş olduğu ve işverenin kontrolünü gerektirmediği ileri sürülebilir mi? Oyuncunun işi ile ilgili olarak yapımcı veya yönetmenin yönetim yetkisi kullandığı nasıl tespit edilecektir? Belirtilen soruların cevaplanabilmesi amacıyla, öncelikle halihazırda Yargıtay'ın oyuncuların bağımlılık ilişkisi içinde çalışması konusundaki yaklaşımını incelemek, ardından oyuncuların bağımlı çalışıp çalışmadığının tespiti bakımından hangi ölçütlerden yararlanılabileceği hususunun üzerinde durmakta fayda vardır.

2. Yargıtay'ın Yaklaşımı

Oyuncunun işverenden talimat alarak iş görmesi ile ilgili bazı Yargıtay kararlarında görülen işin sanatsal yönüne vurgu yapılarak oyuncunun yaptığı iş ile ilgili talimat almadığı değerlendirilmektedir. Bu bakış açısından yola çıkılarak oyuncunun çalışmasının bağımsız çalışma olarak değerlendirildiği görülmektedir. Bu hususun iş görme unsuru bakımından değerlendirilmesine iş görme unsuru

409) "…*İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. Dosya içeriğine göre; davacının önce davalı işveren işçisi ve daha sonra ise aynı işyerinde bu kez acentelik sözleşmesi imzalanan dava dışı acentede (... işyeri) kurye olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Her ne kadar davacının sigorta primleri dava dışı ...'ye ait olduğu anlaşılan işveren sicil numarasından ödense de, acenteye ait işyerinin yönetimi, denetimi ve elde edilen gelirlerinin davalı ...'ye ait olduğu görülmektedir. Hizmet sözleşmesinin tarafları hizmeti alan ve verendir. Sigorta primlerinin başka sicil numarasından ödenmesi iş sözleşmesinin taraflarını değiştirmez. Bu nedenle tüm hizmet süresi boyunca gerçek işveren olduğu anlaşılan ...nin talep edilen işçilik haklarının tamamından sorumlu olduğu gözden kaçırılarak, davanın husumet yokluğu nedeniyle reddine karar verilmesi hatalıdır*…" Yargıtay 9. HD., T. 18.10.2016, E. 2016/20798 K. 2016/18086 (www.lexpera.com.tr).
410) Başterzi, [2010], Avukatlarla Bağıtlanan Sözleşme, s. 182.

başlığı altında yer verilmiştir. Bu noktada konuyu bağımlılık ve iş sahibinin talimatına göre iş yapma bağlamında ele alacağız.

Yargıtay 1974 tarihli bir kararında[411] sinema filminde çalışan aktris, figüran ve sette çalışan diğer kimseler bakımından yaptığı değerlendirmede, işverenin organizasyonunda çalışma ve işverenin talimatlarına göre iş görme bakımından işverenin teknik ekipmanı sağlarken ya da iş organizasyonunu gerçekleştirirken bir bağımlılık ilişkisi kurma gayesi ile hareket etmediğini, işin görülmesi sırasında bağımsız çalışma ögelerinin bağımlı çalışmadan daha çok olduğunu ve özetle hukuki ilişkide bağımlılık olmadığını belirtmiştir.

Sözleşmenin tarafları arasındaki ilişki iş sözleşmesine dayandığı müddetçe herhangi bir vasıflı ya da vasıfsız kol işçisi gibi bir mimar ya da mühendis ya da bir sanatçının işçi niteliği taşıyabileceği doktrinde kabul edilmektedir.[412]Ayrıca Yargıtay daha önce bahsi geçen 1974 tarihli kararında[413] işverene sunulan iş gücünün bilimsel ya da artistik yön taşımasının mümkün olduğuna karar vermiştir.

Yargıtay'ın yapılan işin artistik yönünü değerlendirdiği 1980 tarihli başka bir kararında[414] akademide öğrencilere çıplak poz veren kişinin işçi sayılmasına karar verdiği görülmektedir. Şu halde; Yargıtay'ın yapılan işin artistik herhangi bir yönü olmasını işçi addedilmeye engel bir husus olarak görmediği bazı kararlarının da bulunduğu anlaşılmaktadır.

2014 tarihli, hizmet tespit davası olarak açılmış olan, dublaj sanatçısı ve yönetmeni sıfatıyla çalışan bir kimsenin taraf olduğu davada Yargıtay, "*...anılan*

411) Kararda sinema filminin yapımında, artist, figüran, dublajcı, kameraman, teknik eleman, rejisör, prodüksiyon amiri gibi değişik edimleri gören çalışanlar ele alınmış ve işverenin stüdyosunda bulunarak iş yapmalarının bağımlılık konusunu doğrudan belirlemeye yeterli olmayacağı belirtilmiştir. Bkz. Yargıtay 10. HD., T. 01.07.1974, E. 1974/3612 K. 1974/4738 (www.lexpera.com.tr).
412) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 142, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s.75 vd, Hakkakul, [2016], Sahne ve Perde Çalışanları, s. 819.
413) Yargıtay 10. HD. T. 24.01.1974, E. 1974/199, K.1974/1247 (www.lexpera.com.tr).
414) Yargıtay 9 HD. T. 13.11.1980, 10890/11676 Karar için Bkz. Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara [1984], s. 868.

sektörde çalışanların; işverenin stüdyosunda veya uygun göreceği yerde, başka bir anlatımla, işverenin işlerinde edimini göreceğini, bu durumun, bir bağımlılık ortamı yaratma amacından çok, teknik ve doğal olanaklardan yararlanabilmenin gereği…" [415] olduğu yönünde görüş bildirmiştir.

Kararda ayrıca, *"işverenin, belirli amacına varabilmesi için, işverence sanatçıya yapılacak müdahalenin, sanatçının bağımlı çalıştığı sonucunun çıkarılabileceği nitelikte görülemeyebileceği, örneğin, bir film artistinin bir kişiliği canlandırması söz konusu olduğunda, dekor ve kostüm yönüyle işyerindeki olanaklardan yararlanabilmek için işyerinde çalışmasının, işveren vekili rejisörün genel direktifi ve denetimi altında edimini ifa etmesinin sigortalı sayılması için yeterli olmayacağı"* belirtilmiştir.[416]

Bahsi geçen 2014 tarihli kararında Yargıtay tarafından, dublaj sanatçısı ve yönetmeni olarak çalışan sanatçı bakımından sanatçının işverenin organizasyonunda çalışmasının, işverenin stüdyosuna gitmesinin işin mahiyeti ile ilgili olduğu yönünde değerlendirme yapılmıştır. Kararda çalışanın sanat gücünü kullanarak yaptığı işlerin yoğunluğu nedeniyle sanatsal faaliyetlerde çalışanların bağımlı olmadan yaptığı işlerin bağımlı işlerine oranla daha fazla olduğu belirtilmiştir. Ayrıca kararda eserin sanatsal yönü ile ilgili olmayan işverenin

415) Yargıtay 10 HD., T. 7.3.2014, E. 2014/2665 K. 2014/5044 (www.legalbank.net).
416) Karar metnindeki belirtildiği şekli ile: *"…Örneğin, bir film artistinin bir kişiliği canlandırması söz konusu olduğunda, dekor ve kostüm yönüyle işyerindeki olanaklardan yararlanabilmek için işlerinde çalışması, işveren vekili olarak nitelenebilecek rejisörün genel direktifi ve denetimi altında edimini ifa etmesi, sigortalı sayılması için yeterli sayılamaz. Meydana getirilen filmin o sahnesini kendi sanat gücü ve yeteneği oranında gerçekleştireceği, bağımlı olmadan yaptığı iş oranının bağımlı işlere üstün bulunduğu cihetle, işverenle aralarındaki sözleşmenin hizmet akdi olduğu söylenemez. Eserin sanat yönü veya mesajıyla ilgili olmayan, başka bir anlatımla kendilerine bir sonuç bağlanmayan hizmetlerle işveren veya vekilinin direktifi altında sanat gücü kullanılmadan yapılan işlerin ise, istisna akdi olarak nitelenemeyeceği de açıktır…dosya içeriği de irdelenmek suretiyle taraflar arasındaki ilişkinin niteliğini belirlemek, hizmet akdi bulunduğu sonucuna varılırsa yöntemince süresini belirlemek ve tüm deliller toplandıktan sonra hasıl olacak neticeye göre bir karar vermekten ibarettir. O hâlde, davalı Kurum vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve hüküm bozulmalıdır."* Yargıtay 10. HD. T. 07.03.2014, E. 2014/2665 K. 2014/5044 (www.legalbank.net).

talimatları ile sanat gücü kullanılmadan yapılan işler açısından istisna akdi nitelendirmesi yapılamayacağı yönünde değerlendirme yapılmıştır.

Oyuncunun sanatsal faaliyette bulunmasının işçi niteliğini dışlayan bir yön olarak değerlendirilmesinin ve bir işe yaratıcı katkı sunmanın bağımsız çalışma olarak değerlendirilmesi gerektiği yönündeki düşüncenin hukuki dayanağı kararda yer almadığı için kararı Yargıtay'ın yaklaşımı açısından bu yönüyle ele almak mümkün olmamaktadır. Ancak Yargıtay'ın halihazırda oyuncuların bağımlı çalışması konusundaki değerlendirmesinde yapılan işin sanatsal yönünün olmasının bağımlı çalışmayı dışlayan bir yön olarak ele alındığı anlaşılmaktadır.

Yargıtay'ın figüranlarla ilgili yaklaşımı oyuncularla ilgili yaklaşımından daha farklıdır. 21.02.2018 tarihli YHGK kararı[417] ile mahkeme bir ajansa bağlı olarak çalışan ve bir dizi filmde 2 bölümde yer alan figüran ilgili olarak figüranın işçi sıfatıyla çalıştığı yönünde karar vermiştir. Figüran çekim sırasında attan düşerek yaralanmış ve bu sebeple maddi ve manevi tazminat talepli dava açmıştır. YHGK kararında sanatsal faaliyet yürüten kişilerin işçi olup olmadıklarını belirlemek için bağımlılık unsuru yönünden değerlendirme yapmak gerektiğini ifade etmiştir.

Davaya konu olan somut olayda, kostüm ve makyaj konularının nasıl belirlendiğinin, çalışanın sete geliş gidiş saatlerinin yönetmen ve yönetmen yardımcısı tarafından belirlenmiş olmasının, rolün nasıl yerine getirileceğinin belirlenmesindeki yetkinin tamamen yönetmen ve yönetmen yardımcısında olmasının birlikte değerlendirilmesi sonucunda figüran ile yapılan sözleşmenin iş sözleşmesi olduğu tespitinde bulunulmuştur. Somut olayda yönetmenin talimatlarıyla sıkı sıkıya bağlı olmak ve tek görevinin figüran oyuncu olarak belirli sahnelerde rol almak olmasının figüran bakımından kendine ait bir iş organizasyonu bulunmadığını gösterdiği vurgulanmıştır.

417) YHGK., T. 21.2.2018, E. 2015/139-K. 2018/316 (www.lexpera.com.tr).

Figüranların bir yapımda ya da tiyatro oyununda gördükleri işin ağırlığı (ekran ya da sahnede bulunma süresi bakımından) başrol oyuncuları ya da diğer yardımcı oyuncular gibi olmamaktadır.[418] Oyuncular dizi ya da filmlerde ya da tiyatro oyunlarında daha uzun süre sahnede/ekranda görünmekte ve rollerinin ağırlığına göre daha fazla sahnede yer almaktadır. Bir dizi filmde yer alan bir başrol oyuncusu olan kimse hemen hemen tüm bölümlerde yer alabilmektedir. Ancak başrol dışındaki rollerde yer alan oyuncular bazı bölümlerde hikaye/senaryo/metin gerektiriyorsa rol almayabilmektedir.

Figüran ise bir tiyatro oyununda sahnede karanlıkta bir şamdanı tutan kişi olabileceği gibi bir dizi filmde kaza anında yoldan geçen bir kişi ya da bir sinema filminde pazarda domates satan ve herhangi bir repliği olmayan geri planda görünen bir kişi de olabilir. Özetle, figüranın yaptığı iş ile oyuncuların yaptığı iş yapımın içeriğindeki görevleri ve figüranın rolünün kısalığı ve etkisi bakımından farklılık göstermektedir. Ayrıca bu farklılık fikir ve sanat eserleri kanunundan kaynaklanan bağlantılı haklar açısından sonuç doğurabilecektir.

Çalışma koşulları bakımından oyuncuların tamamı bakımından rolün nasıl belirleneceği, sete geliş gidiş saatlerinin belirlenmesi, makyaj kostüm gibi detayların belirlenmesi gibi her tür husus yapımcı veya yönetmen tarafından belirlenmektedir. Bu anlamda kural olarak tüm set ekibi işverenin organizasyonuna dahil olarak, işverenin talimatı ile bağlı şekilde hareket etmektedir.

Figüranın bağımlı şekilde çalıştığını tespit eden YHGK'nın tüm oyuncuları kapsayacak şekilde değerlendirilmemesi gerektiği öne sürülebilir. Buna karşılık, kararda yer alan çalışma koşullarının oyuncular için de geçerli olduğunun tespit edilmesi halinde oyuncuların da bağımlı çalışmakta olduğunu tespit etmek mümkün olabilecektir kanaatindeyiz.

418) Zaman zaman tiyatro oyunları ile ilgili iş ilanlarında figüran arandığı hallerde figüran yerine yardımcı oyuncu ifadesi kullanılabilmektedir.

3. Oyuncunun Bağımlı Çalışmasının Tespitinde Yararlanılacak Ölçütler

a) Yargıtay Uygulamasında Öne Çıkan Ayırt Edici Ölçütler

Yargıtay kararlarında iş sözleşmesinin bağımlılık unsurunun içeriğini temel olarak işin işveren tarafından denetlenmesi, işçinin de işverenin talimatlarına göre hareket etmesi olarak belirlemektedir. Yargıtay'ın bağımlılık unsuru konusuyla ilgili kararlarında kişisel-hukuki bağımlılığın tespitinde belirli bazı ölçütlerin öncelikli olarak dikkate alındığı belirtilebilir. Bu ölçütler, işin işverenin organizasyonunda görülmesi, işin yapılma zamanının belirlenmesi, işin işverenin talimatlarına göre yürütülmesi, işin iş sahibi ya da yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, işçinin kendisine ait bir organizasyon olmadan faaliyet göstermesi, kar ve zararın işverene ait olması, malzemenin işveren tarafından sağlanması, ücretin ödenme şekli gibi yardımcı unsurlardır.[419]

İşçinin hukuki-kişisel bağımlılığını tespit edebilmek için halihazırda uygulanmakta olan ölçütler her somut olayda farklı ağırlıklarda bulunabilmektedir. Bu ölçütlerin somut olaydaki ağırlığına bakılarak bir ilişkinin iş sözleşmesi olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine karar verilebilmektedir.[420] Oyuncunun iş sözleşmesi ile çalışıp çalışmadığı konusunda bir değerlendirme yapılacak olduğunda diğer çalışma ilişkilerinde olduğu gibi somut olay bakımından belirtilen ölçütler değerlendirilerek bir sonuca varılması mümkündür.

Türk iş hukuku bakımından tarafların çalışma ilişkilerini iş sözleşmesi olarak isimlendirmedikleri ve nitelendirmedikleri hallerde gerçeğin bağımlığı tespit etmeye yarayan ölçütler bakımından değerlendirilmesi ve bu surette mahkeme

419) Yargıtay 9 HD., T.13.07.2008, E. 2008/876, K. 2009/20602, Yargıtay 9. HD., T. 18.9.2013, E. 2011/23707 K. 2013/22931, Yargıtay 10. HD., T. 26.12.2011 E. 2010/9757 K. 2011/19893 (www.legalbank.net), Yargıtay 22. HD., T. 4.6.2012, E. 2012/5712 K. 2012/12203, Yargıtay 9. HD., T. 29.09.2011, E. 2009/20566 K. 2011/33932, (www.lexpera.com.tr).
420) Süzek, [2019], İş Hukuku, s.233 vd., Hakkakul, [2016], Sahne ve Perde Sanatçıları, s. 825, Doğan Yenisey/Kabakçı, [2017], Gönüllü Emeği, s. 34.

tarafından araştırılması gerekecektir.[421] Bu konuda yapılacak tespitler sosyal sigortalılık konusu bakımından da önemlidir. Zira ilgili yasa maddesi uyarınca[422] sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak üzere sözleşmelere konulan hükümler geçersiz sayılmaktadır.

b) İşin İşverenin İş Organizasyonunda Görülmesi

İş sözleşmesinin varlığının tespit edilmesi bakımından, işçinin işverenin iş organizasyonunda işverenin yararına olacak şekilde iş görmesi bağımlılık unsurunun yardımcı bir ölçütü olarak kabul edilmektedir.[423] İş organizasyonu ve işçinin organizasyon çerçevesinde iş görmesi, Yargıtay'ın bağımlılık unsurunu tespit bakımından özellikle üzerinde durduğu ölçütlerden biridir.[424]

Bir sinema filmini ele alacak olursak, bir film yapımı için öncelikle bir geliştirme aşaması olmaktadır.[425] Bu aşamadan sonra sıra oyuncuların seçiminin gerçekleştiği yapım öncesi aşamasına gelmektedir. Bu aşamaları yapım, yapım sonrası ve dağıtım aşamaları takip etmektedir. Yapım aşamasında oyuncu seçmeleri gerçekleşmektedir. Bu aşamada kast direktörleri senaryoya uygun oyuncuları

---

421)"…tarihleri arasında …Kurumu Ankara Televizyon Müdürlüğü'nde prodüksiyon amir yardımcısı, yönetmen ve yönetmen yardımcısı olarak hizmet aktiyle çalıştığından bahisle S.S. Kanunu kapsamında sigortalı sayılması gerektiğinin tesbitinin…" istendiği dava ile ilgili olarak Yargıtay istisna sözleşmesi ile çalışan kişi ücret karşılığı ve işverene bağımlı şekilde çalışıyorsa o durumda iş sözleşmesi ile çalıştığını kabul etmek gerektiği yönünde karar vermiştir. Yargıtay 10. HD., T. 14.03.1995, E. 1995/2008 K. 1995/2571 (www.lexpera.com.tr).

422) RG. 31.05.2006, S. 5510 (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu madde 92) *"Kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin sigortalı olması zorunludur. Bu Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir…"*.

423) Süzek, [2019], İş Hukuku, s.235-236, Ali Güzel, "Ekonomik ve Teknolojik Gelişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Ölçüt Arayışı", İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Ortaya Çıkan Sorunlar, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, Kemal Oğuzman'ın Anısına, İstanbul, (İşçi Kavramı) [1997] s. 23 vd.

424) "*Bazı durumlarda, taraflar arasında sıkı bir bağımlılık ilişkisi bulunmasa da, işverenin iş organizasyonu içinde yer alınmaktaysa bu unsurun varlığının kabulü gerekecektir. Önemli yön, işverenin her an denetim ve buyurma yetkisini kullanabilecek olması, çalışanın, edimi ile ilgili buyruklara uyma dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte teknik ve hukuki bir bağımlılığın bulunmasıdır."* Yargıtay 10. HD. T. 24.04.2014, E. 2013/4466, K. 2014/3445 (www.legalbank.net). Aynı yönde Yargıtay 9. HD. T. 10.09.2014 E. 2012/16961 K. 2014/26011 (www.lexpera.com.tr), Yargıtay 10. HD. T. 07.03.2011, E. 2009/15268 K. 2011/2910, Yargıtay 22. HD., T. 21.2.2014, E. 2013/5135-K. 2014/3338 (www.legalbank.net).

425) Bkz. (http://www.junkcreative.com/film-yapimi-asamalari-ve-hazirliklari/).

seçmek amacıyla hareket etmektedir.[426] Bu süreci geçen ve seçilen oyuncu üstlendiği rolü gerçekleştirmek için çekim için belirlenen mekanlara giderek rolünü senaryoya uygun şekilde gerçekleştirme edimini üstlenmektedir. Oyuncuların seçilmesinde daha önce de belirttiğimiz üzere yönetme, yapımcı ve bazı durumlarda senaryo yazarının tercihleri göz önünde tutulmaktadır.[427]

Sinema filminin senaryosu akşam saatlerinde bir ormanda bulunmayı gerektiriyorsa set o sahneyi çekecek şekilde oluşturulup oyuncunun da önceden belirlenen çekim saatinde ve yerinde sete gitmesi işin gereği olarak gerçekleşmektedir. Setin nerede olacağı işverenin karar vereceği ve yöneteceği bir husus olmaktadır.

Dizi filmde ya da bir tiyatro oyununda rol alacak oyuncu için işverenin organizasyonunda yer almak bakımından belirtilen şartlar benzer şekilde gerçekleşmektedir. Tiyatro oyuncusu bakımından oyuncu ayrıca turne nedeniyle yaşadığı şehrin dışında ya da yurt dışında iş görebilecektir. Aynı zamanda film ve dizilerle ilgili işin görülmesi için yurt dışında iş görülmesi söz konusu olabilmektedir. Oyuncunun belirli bir işyerinin dışında farklı setlerde, stüdyolarda, sahnelerde ve şehirlerde çalışması halinde de işin işverenin organizasyonunda gerçekleştiği kabul edilebilecektir.

İşin görülmesi konusunda işverenin belirlediği esaslara göre hareket edilmesi ve işçi tarafından işverenin belirlediği çerçevede organizasyona katılmanın gerçekleşmesi halinde bağımlılık unsurunun gerçekleştiği kabul edilmektedir.[428] Bu hususta katılımcılara yönelik yarışma kurallarını içeren metnin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak tanınması ve ücret, fazla mesai ile sona ermesine bağlı tazminat talebi ile açılan davada, Fransız Yüksek Mahkemesi tarafından

426) Seçilme aşaması ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz. Feride Çetin, Soru-Cevap, Alpagut, [2017], Sahne Perde Çalışanları, s. 19.
427) Çakır, [2015], Dizi Yazarlığı, s. 25.
428) Başterzi, [2010], Avukatla Bağıtlanan Sözleşme, s. 182, Doğan, [2016], Bağımlılık Unsuru, s. 211.

verilen bir karar[429] iş organizasyonu içinde yer alma hususunun Fransız Yüksek Mahkemesi tarafından nasıl değerlendirildiğini görebilmek bakımından önemlidir. Kararda televizyonda yayınlanacak bir program için yarışma kuralları gereği bir adaya gönderilen yarışmacılar iş organizasyonu içerisinde ve işçi statüsünde olacak şekilde değerlendirilmiştir. Fransız Yüksek Mahkemesi iş organizasyonunda yer alma hususunu değerlendirirken programda yapımcının talimatları ile iş görülmesi, yapılacak aktivitelerin yapımcı tarafından belirlenmesi, yapılacak aktivitelere katılmanın zorunlu olması gibi bir çok özelliği bir arada değerlendirmiştir.

Belirtilen hususlara ek olarak kararda; aktivitelerin başlama ve bitiş zamanlarının dolayısıyla adada uyuma ve uyanma zamanlarının yapımcı tarafından belirlenmesi, yarışmacıların istedikleri zaman programdan çıkmalarının mümkün olmaması, yarışmacıların adadan yapımcının isteğine bağlı olarak çıkabilmesi ya da dış dünya ile iletişiminin yapımcının isteğine göre gerçekleşmesi, gerektiğinde yapımcı tarafından önemli görülen sahnelerin tekrar çekiminin yapılması, yarışmacıların kendilerinden beklenen şartları yerine getirmemeleri halinde yarışmacılara yaptırım uygulamasının mümkün olması göz önünde tutulmuştur. Fransız Yüksek Mahkemesi tarafından özetle; iş organizasyonunun yapımcı tarafından gerçekleştirilmesi hususu göz önünde tutarak yarışmacıların bağımlı çalıştığı yönünde karar verilmiştir.[430]

Bir iş organizasyonuna konuk olarak katılma konusunda somut olaya göre farklı değerlendirme yapılması söz konusu olabilecektir. Örneğin; Amerikan Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu[431] senfoni orkestrasına konuk dansçı olarak çalışan sanatçıları orkestra çalışanı olarak değil bağımsız çalışan olarak

429) Bkz. Cass. Soc., June 3, 2009, no. de pourvoi 08-40981 08-40982 08-40983 08-41712 08-41713 08-41714 (www.legifrance.gouv.fr)
430) Orsola Razzolini, "The Need To Go Beyond The Contract: "Economic"And "Bureaucratic" Dependence In Personal Work Relations", Comperative Labour Law&Policy Journal, Vol. 31, No. 2, [2010], s. 285.
431) 1935 tarihli Ulusal Çalışma İlişkileri Yasası'nın uygulanması amacıyla kurulan Amerikan Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu federal düzeyde, bağımsız ve yarı adli bir organ olarak hareket etmektedir. Bu kurulun yönetim kurulu üyeleri başkan tarafından beş yıllık dönemler için atanmaktadır. Bu kurul Washington, New York, ve San Francisco bölgelerinde yer alan ofislerde görev yapmaktadır. Bkz. (https://www.nlrb.gov).

değerlendirmiştir.[432] Buna karşılık bir gece kulübünde gösteri yapılması ile ilgili gece kulübü ile anlaşma yapan bir müzik grubunun lideri işçi olarak değerlendirmiştir.[433] Türk hukuku bakımından bir iş organizasyonunda bir programa gönüllü veya konuk olarak katılmak işçi ve işveren ilişkisi kurulduğu şeklinde yorumlanmayacaktır kanaatindeyiz. Zira ücret unsurunu incelediğimiz § 5. III. bölümünde belirttiğimiz üzere hatır için ya da gönüllü olarak yapılan işler ahlaki amaçla ve ücretsiz yapıldığında işçi işveren ilişkisi kurulmamaktadır.[434]

Amerika'da Kaliforniya Eyaleti İş Mahkemesi tarafından verilen başka bir mahkeme kararında; bir reklam filminde oyuncu olarak çalışan kişi film çekimleri sırasında yaralanmış ve buna bağlı olarak tazminat davası açmıştır. Bu davada mahkeme oyuncu ile yapılan sözleşmede yer alan düzenlemelere dikkat çekerek, oyuncunun yapımcı firmanın organizasyonuna dahil olarak iş yapması, yapımcının sözleşmeyi tek taraflı fesih etme yetkisi olması, zamana göre ücret almış olması, oyuncunun talimatla bağlı olması, iş için gerekli malzeme ve araçlar konusunda oyuncunun herhangi bir yükümlülüğünün olmaması gibi unsurları değerlendirerek oyuncunun işçi olduğu yönünde karar vermiştir.[435] Kararda oyuncunun iş organizasyonuna dahil olarak iş yapması ayırt edici, belirleyici bir unsur olarak ele alınmıştır.

Oyuncular bakımından iş organizasyonu unsuru açısından değerlendirme yapıldığında oyuncuların yapımın ya da oyunda rol aldıklarında oyunun bir parçası olarak hareket ettikleri açıkça anlaşılabilmektedir. Bağımlılığı tespit bakımından oyuncunun işverenin iş organizasyonunda iş gördüğünü tespit etmek güç değildir.

---

432) Musical Artists, 157, National Labor Relations Board 735, 1966, Karar hakkında bilgi için Bkz. Alvin L. Goldman/Roberto L. Corrada, Labour Law in the USA, Wolters Kluwer, [2011], s. 90.
433) Musical Local 368, 170 NLRB 271, 1968, Karar hakkında bilgi için Bkz. Goldman/Corrrada, [2011] Labor Law USA, s. 90.
434) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 232.
435) Johnson v. Berkofsky-Barret Productions 211 Cal. App. 3d 1067 (Cal Ct. App. 1989) No. B034124. Court of Appeals of California, Second Appellate District, Division Three. June 26, 1989, Bkz. Marilyn Barrett, "Independent Contractor/Employee Classification in the Entertainment Industry: The Old, the New and the Continuing Uncertainty" 13 U. Miami Ent. & Sports L. Rev. 91 [1995-1996], s. 128 (www.heinonline.org).

c) İşin Yapılma Zamanının Belirlenmesi

İşin işverenin iş organizasyonunda gerçekleşmesi ile ilgili yapılan değerlendirmelerde Yargıtay'ın işin yapılma zamanı ölçütünü dikkate aldığı görülmektedir.[436] Çalışma zamanının belirlenmesi konusundaki ölçüt çalışma zamanının uzunluğu ile ilgili değildir. Önemli olan kararlaştırılan süre içerisinde çalışanın işverenin işini onun emir ve talimatlarına göre yapması ve çalışma saatlerini belirleme hakkının kimin elinde bulunduğu hususudur.[437] İşin sözleşmede belirlenen zaman diliminde yapılması işçinin işverene olan hukuki bağımlılığını tespit bakımından yardımcı bir öge olarak ele alınabilecektir.

Bazı işler bakımından çalışma süresinin ne zaman başlayıp ne zaman biteceği konusunun kayan iş sürelerinin işçi tarafından belirlenmesi söz konusu olabilir. Bu durumda iş sahibine belirli sürelerle iş görmeyi taahhüt eden işçinin yaptığı işin sadece sonucu işvereni ilgilendiriyorsa ve işveren işçiye talimat da vermiyorsa bu durumda bir bağımlılık ilişkisi kurulmadığı öne sürülebilecektir. Bu ve buna benzer durumlarda zaman unsurunun bağımlılığı tespit bakımından tek başına etkin bir unsur olarak değerlendirilmesi mümkün olmayabilecektir. Bu hallerde işin işverenin organizasyonu içinde görülüp görülmediği hususunu tespit edebilmek bakımından diğer unsurlarla birlikte değerlendirme yapılması gerekecektir kanaatindeyiz.

Alman hukukunda işin yapılma zamanının belirlenmesi bakımından işçinin talimatla bağlı olmasının bağımlı çalışma ile bağımsız çalışmayı birbirinden ayırmak bakımından önemli bir husus olduğu değerlendirilmektedir. Bağımsız çalışanın, kendi çalışma zamanını belirleyebildiği buna karşılık bağımlı şekilde çalışan kişinin zaman bakımından işverenin emir ve talimatı ile bağlı olduğu öne

436) Yargıtay 9. HD., T. 25.03.2010, E. 2008/1023 K. 2010/8014 (www.legalbank.net).
437) Erol, [2020], Bağımlılık Unsuru, s. 128.

sürülmektedir. Bu anlamda bu husus bağımlı çalışmayı bağımsız çalışmadan ayıran önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır.[438]

Oyuncuların işe geliş gidiş saatleri yönetmen ve yönetmen yardımcısı tarafından belirlenmektedir.[439] Tiyatrolar bakımından prova saatleri, oyun günleri tiyatro yönetimi tarafından belirlenen hususlardır. Bu bakımdan işin yapılma zamanın oyuncu tarafından belirlenmesi işin mahiyeti bakımından mümkün değildir. Zira oyuncu sözleşmelerinde oyuncunun herhangi bir mazeretle sete vb. yere gelmemesi halinde bu konuda mazeret bildirmesinin usulü hakkında düzenlemeler yapılmaktadır. Oyuncunun belirlenen zamanda belirlenen yerde olması işin devamlılığı için gerekli görülmektedir.

d) İşin İş Sahibinin Talimatına Göre Yürütülmesi

İş sözleşmesinin düzenlenmesi sırasında bütün çalışma koşullarını baştan detayları ile belirlemek ve açıkça belirtmek genellikle mümkün olamamaktadır. Bu nedenle işyerinde işçilerin davranışlarını yönetebilmek/yönlendirebilmek için işverene işyerindeki düzeni sağlaması ve koruması yönünde kullanmak üzere tanınmış bir yönetim hakkı vardır.[440] Bu hakka dayanarak işveren işin yapılması ile ilgili talimatlar verebilmektedir. İşçi de işverene bu çerçevede itaat etmekle yükümlü olmaktadır.[441]

Bu noktada işçinin her yapacağı iş için işverenden talimat alması gerekir mi sorusu akla gelebilecektir. Esasen işçinin yapacağı işle ilgili her durumda talimat almasına gerek yoktur. Özellikle vasıflı işçiler söz konusu olduğunda işçinin işin görülmesi sırasında işverenden talimat almasına çoğu zaman gerek olmayabilecektir. İşçinin işin gidişatı hakkında işverene bilgi vermesi dahi bağımlılığı tesis edebilecek bir husus olarak değerlendirilebilecektir. Doktrinde de

438) Doğan, [2016], Bağımlılık Unsuru, s.172, Erol, [2020], Bağımlılık Unsuru, s.127.
439) Ali Karaca, [2017], Sahne ve Perde Çalışanları, s. 79.
440) Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 253.
441) Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 254, Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 347, Murat Engin, Türk ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, İstanbul, [1993], s. 69.

işçinin düzenli aralıklarla işverene yaptığı iş konusunda bilgi vermesinin bağımlılık ilişkisini kurabileceği kabul edilmektedir. Ayrıca bilgi verme hususundaki bağın kontrol yetkisini vurguladığı öne sürülmektedir.[442]

Oyuncunun yaptığı iş talimat almaya uygun mudur sorusu akla gelebilecektir. Bu soruyu cevaplayabilmek için oyuncunun yaptığı işi nasıl yaptığını bilmek gereklidir. Oyuncuların bir rolü canlandırma aşamasına gelene kadar geçen hazırlık süreci birden çok katmandan oluşmaktadır. Örneğin; oyuncular prova başlamadan önce senaryo ile ilgili bir ön çalışma yaparlar. Sonra metni deşifre etmek amacıyla okuma provası yapılır. Bu safhadan sonra oyuncu metni ayrıca analiz etmek için çalışır. Rolü oluşturmak safhasında rolün gerektirdiği her türlü hazırlığı yapar (bedensel hazırlık, aksan, şive çalışma vb.) ve bu safhadan sonra prova yapmak safhası gelir. Oyuncu prova aşamasında yönetmenin yönlendirmesi ile role ilişkin doğaçlamasını yapar ve role ilişkin hareket dizgesini oluşturur. Role hazırlık sürecinde de oyuncu yapımcı ya da yönetmenin talimatı dışında hareket edememektedir.[443]

Oyuncunun canlandıracağı role katkısı yeteneği, mesleki tecrübesi vb. faktörler önemlidir ancak bunlar oyuncunun dilediği gibi canlandıracağı role yön verebileceği, yapımcı ya da özellikle yönetmenin talimatları dışında davranabileceği anlamına gelmemektedir. Bu anlamda bir tiyatro oyununda oyunun ya da bir sitcom[444] dizisinde tretman[445] belli olmakla birlikte oyun ya da çekim sırasında oyuncular tarafından bazı anlarda doğaçlama yapılıyor olmasının bağımlılık unsurunun olmadığı şeklinde yorumlanmaması gereklidir. Oyuncunun

442) Güzel, [1997], Bağımlılık Unsuru, s. 110-111, Doğan, [2016], Bağımlılık Unsuru, s. 212, Erdem Erdenk, İş Hukukunda İsimsiz Sözleşmeler, İstanbul, [2008], s. 93.
443) Bkz. (http://www.oyuncularsendikasi.org/wp-content/uploads/2013/09/OYUNCU-ULUSAL-MESLEK-STANDARDI.pdf), s. 10-11.
444) sitcom: situation comedy kelimelerinin kısaltılmış halidir. Türkçeye durum komedisi olarak çevrilmiştir.
445) *"Tretman: Bir dizi film bölümünün iskeletidir...Haftalık bölüm toplantısındaki hikayeler o bölüm yapısı için süzülür, harmanlanır ve belli bir senaryo matematiği için tretman haline getirilir."* Çakır, [2015], Dizi Yazarlığı, s. 27, *"Tretman: Sinopsisten uzun, film öyküsünden kısa olmak koşuluyla, projenin tanıtımı ve satışı için oluşturulan metindir."* Özokur, [2019], Oyuncu Olmak, s. 254.

canlandırdığı rol ile ilgili olarak mesleki tecrübeden kaynaklanan bazı katkılarının olması işin mahiyeti gereği olağan bir durum olarak değerlendirilmelidir kanaatindeyiz.

Bu noktada oyuncunun ön hazırlıklar yaparak çalıştığı ve canlandırdığı role ilişkin senaryoya dair fikir bildirme ve değişiklik talep etme yetkisi var mıdır, bu konuda talimat yetkisi tamamen işverene mi aittir sorusu akla gelebilecektir. BAG tarafından oyuncularla ilgili verilen bir kararda[446] mahkeme oyuncunun sıkı bir bağımlılık ilişkisi içinde olduğunu belirlemiştir. Ancak kararda senaryoda değişiklik yapılması konusu işverenin yönetim yetkisi kapsamında olan bir husus olarak değerlendirilmiştir. Karara konu olan olayda oyuncu, kendisine başlangıçta verilmiş olan rolün değişmesi üzerine yapımcıdan kendisine sunulan ilk senaryo ile bağlı kalınarak uygulama yapılmasını istemiştir. Oyuncunun bu talebi yerinde görülmeyerek senaryo ile ilgili değişiklik yapılması konusu işverenin yönetim yetkisi içinde olan bir konu olarak değerlendirilmiştir. BAG kararının gerekçesinde, oyuncunun işçilik alacakları ile ilgili açtığı davada işverenin talimat hakkının tüm detayları ile sözleşmede düzenlenmesinin mümkün olmayacağı ve talimat hakkının iş görme borcunun sözleşme ile karşılaştırılmasının bir sonucu olarak değerlendirilmesi gerektiği yönünde değerlendirme yapılmıştır. Bu kararda yapımcının talimat verme hakkı yönünden işveren lehine yorum yapılarak sorunun çözümü yoluna gidilmiştir.

BAG tarafından verilen başka bir kararda[447] dizi oyuncusunun dizideki rolünün senaryo gereği vb. sebeplerle daha fazla sürdürülemeyecek olduğu bir durumda, bu şekildeki bir sebebin işverene sözleşmeyi geçerli sebeple fesih hakkı vereceği yönünde karar verilmiştir. Oyuncuların dahil olduğu iş organizasyonlarında işin yürütümü ve senaryo ile ilgili değişikliklere dair her türlü talimatın işveren tarafından verildiği anlaşılmaktadır.

446) BAG, 13.06.2007- 5 AZR, 564/06, NZA 2007 (https://beck-online.beck.de/).
447) BAG, 02.07.2003-7 AZR, 612/02 BecksRS 2003, 41483 (https://beck-online.beck.de/).

Türk iş hukuku bakımında yapılan işin görülmesi ve nasıl görüleceği ile ilgili koşulların belirlenmesi işverenin yönetim yetkisi dahilinde olan konulardır.[448] İşveren yasaya, toplu iş sözleşmesine ve iş sözleşmesine aykırı olmayacak şekilde işin yürütümü ile ilgili ve işçilerin davranışları ile ilgili işi düzenleme hakkına sahiptir.[449] Bu anlamda senaryonun değişmesi kural olarak işin yürütümü ile ilgili yönetim yetkisi kapsamında olan bir konu olarak değerlendirilebilir.

Bu noktada bir oyuncu ile baştan senaryosu yazılmış, her bölümde oyuncuya rol verildiği belirli olan, 13 bölümlük[450] bir dizi film için anlaşma imzalanması halinde ne olacaktır sorusu akla gelebilecektir. Belirtilen örnekteki dizi film bakımından senaryonun sonradan değişmesi ve beklenmeyen bir şekilde oyuncunun senaryo gereği diziden bir ölüm sahnesi ile çıkarılması halinde ne olacaktır? Kuşkusuz her somut olayda ihtilaf doğuran maddi olayın özel olarak incelenmesi ve hukuka uygun bir kararın tesisi için objektif olarak değerlendirme yapılması gerekecektir. Bu gibi hallerde oyuncuya sözleşme ilişkisi kapsamında yerine getirileceği işveren tarafından taahhüt edilen konular varsa[451] bu konuların değerlendirme dışı bırakılmaması gerekecektir kanaatindeyiz. Bu nedenle, senaryonun değiştirilmesi tamamıyla işverenin yönetim yetkisindedir şeklinde bir varsayımın her durumda geçerli olacak bir kural olarak değerlendirilmesi doğru olmayacaktır kanaatindeyiz.

448) Süzek, [2019], İş Hukuku, s.81 vd., Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul, [2007], s. 97 vd., Gaye Baycık, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara, [2011], s. 101 vd.

449) Çelik/ Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 167, Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 80 vd.

450) Tüm dizi film senaryolarının baştan 13 bölüm olarak her ayrıntısı ile hazırlandığını düşünmemek gereklidir. Ancak sinopsisin (senaryonun özetlendiği 400-500 kelimeden oluşan bir yazı) hazır olması gerekebilmektedir. Örneğin; TRT yapımlarında drama proje başvurularında 13 bölüm için sinopsis talep edilmektedir. Bkz. (http://www.trt.net.tr/sayfa/trt1-kanal-koordinatorlugu-proje-basvuru/).

451) Uygulamada oyuncu sözleşmelerinde belirtilen konuya ilişkin yapılan düzenlemelerle ilgili menajerlerin bakış açısını anlamak açısından bir örnek verecek olursak; *"…Rolün devamı ve gidişatı senaristin kaleminin ucunda olduğundan, yapımcı oyuncuya sözleşmelerde devam garantisi verememektedir. Hatta bu maddeyi bazen net cümlelerle yazmadan 'oyuncu oynadığı bölümün ücretini alır' diyerek garanti vermediğini başka bir bakış açısı ile vurgular. Bu durum elbet başrol oynayacak oyuncular için geçerli değildir. Rolün ağırlığı vazgeçilmezliğine göre…bu konuda ısrarcı olmak iş kaybına sebep de olabilir."* Özokur, [2019] Oyuncu Olmak, s. 230.

e) İşin İş Sahibi Tarafından Denetlenmesi

Yargıtay kararlarında işin denetim yetkisinin kime ait olduğu hususunun bağımlı çalışanı bağımsız çalışandan ayıran önemli bir kriter olarak değerlendirildiği görülmektedir.[452] İşçinin işin yürütümünü bizzat organize ettiği bir durumda dahi, bir şekilde iş sahibinin kontrol ve denetimi söz konusu olmuşsa ayrıca işçinin iş sahibine bilgi ve hesap verme yükümlülüğü bulunuyorsa, doğrudan iş sahibinin otoritesi altında olmasa dahi işçinin bağımlı çalışan olarak değerlendirilmesi gerekebilecektir.

İşçinin münhasıran aynı işverene tabi olarak çalışması, yeterli olmasa da bu durum aralarında bağımlılık ilişkisi bulunduğuna kanıt oluşturabilecektir. Buna karşın, çalışanın kendisine verilen işi kaybetme tehlikesini göze almaksızın verilen işi reddedebilmesi önemli bir husustur. Böyle bir durumla karşılaşıldığında kişinin bağımsız çalıştığı tespit edilebilecektir.

Oyuncunun yaptığı işin iş sahibi tarafından kontrol edildiği öne sürülebilir mi? Bu soruyu cevaplamak için işverenin kontrolünde işin görülmesinden neyin kastedildiğini ve bu ölçütün nereden kaynaklandığını incelemekte fayda vardır. XX. yüzyılın başlarında İngiltere'de bağımlı çalışma ve bağımsız çalışmayı birbirinden ayırt etmek için çalışma ilişkisinin özelliklerinin teste tabi tutulması yöntemi

452) *"...özellikle bağımsız çalışanı, işçiden ayıran ilk kriter, çalışan kişinin yaptığı işin yönetimi ve gerçek denetiminin kime ait olduğudur. Çalışan kişi işin yürütümünü kendi organize etse de, üzerinde iş sahibinin belirli ölçüde kontrol ve denetimi söz konusuysa, iş sahibine bilgi ve hesap verme yükümlülüğü varsa, doğrudan iş sahibinin otoritesi altında olmasa da bağımlı çalışan olduğu kabul edilebilir. Bu bağlamda çalışanın kendisine verilen işi kaybetme tehlikesini göze almaksızın verilen görevi reddetme hakkına sahip olması (ki bu iş görme borcunun bir ifadesidir) önemli bir olgudur. Böyle bir durumda çalışan kişinin bağımsız çalışan olduğu kabul edilmelidir..."* Yargıtay 9. HD., T. 18.12.2009, E. 2009/32367 K. 2009/36079, (www.lexpera.com.tr). Ayrıca YHGK kararında işverenin her an denetim ve buyurma yetkisini kullanabilmesinin çalışanın da buyruklara uyma dışında çalışma olanağı olmaması halinde bağımlılığın tespitinin mümkün olacağı belirtilmektedir. YHGK, T. 2.2.2005, E. 2004/10-737, K. 2005/26 (www.lexpera.com.tr).

geliştirilmiştir. Bu testlerden biri olan kontrol testi ile işverenin çalışanın üzerindeki kontrolünün derecesi ölçülmeye çalışılmıştır.[453]

Birçok vasıflı çalışanın iş organizasyonu içerisinde işçi sıfatıyla çalışmasının neticesi olarak işverenin vasıflı çalışanları denetlemeye yetecek düzeyde bilgisinin olmasını beklemek gerçekçi değildir. Bu düşünceden hareketle çalışanın işçi olarak kabul edilebilmesi için işverenin iş organizasyonuna bütünüyle katılıp katılmadığı hususu bir kriter olarak öne sürülmüş ve uygulanmıştır.[454]

Daha önce de belirttiğimiz üzere dizi film ya da sinema filmi gibi projelerde yönetmen, yapımcı tarafından kendisine iletilen senaryoyu, yapımcı tarafından hazırlanan maddi olanaklara bağlı olarak meydana getirir ve yapımcıya teslim eder.[455] Bu projelerde yönetmen yapımı gerçekleştirebilmek için birlikte çalıştığı oyuncu, kostüm makyaj grubu, yapım sorumluları vb. bir çok grubu sevk ve idare ederek filmi meydana getirir. Bu anlamda yapılan işi sevk ve kontrol yetkisi kullanır.

Oyuncu bir projeye dahil olduktan sonra yapımcının sağladığı koşullarda ve yapımcı ve yönetmenin yönlendirmesi ile rolünü canlandırdığı için işin kontrol ve denetimi kendisinde değildir. Yapımcı istediği filmin oluşturulmasını yönetmenden beklemektedir. Yönetmen de bu beklentinin karşılığında istenen sonucu vermek için çalıştığı grubu yönlendirmektedir. Bu çalışma biçiminin bir şirkette şirket kurucu ve hissedarları ile şirketi yöneten üst düzey yöneticiler arasındaki ilişkiye benzetilmesi mümkündür kanaatindeyiz.

---

453) Bağımlı çalışmayı bağımsız çalışmadan ayırt edebilmek için uygulanan testler kontrol testi, girişimcilik testi, entegrasyon testi, ekonomik gerçeklik testi, karşılıklılık testi olarak adlandırılmıştır. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Simon Deakin/Gillian S.Morris, Labour Law, 6th Edition, [2012], s. 159-171, David, L. Gregory, William T. Leder, "Employee or Independent Contractor? Vizcaino v. Microsoft Corporation" Labour Law Journal, Aralık, [1996], a. 749-750.
454) Deakin/Morris, [2012], Labour Law, 159-163, Simon Honeyball, Great Debates: Employment Law, Palgrave MacMillan, [2011], s.24, Mark Freedland, The Personal Employment Contract, New York, Oxford University Press, [2005], s. 20, Ian Smith/Aaron Baker, Smith&Wood's Employment Law, 11th Edition, Oxford University Press, [2013], s. 38.
455) Teftiş Raporu, [2018], s. 22-23.

Yönetmenin çok az müdahale ettiği ve beklentisinin ne olduğunu net ifade etmediği haller oyuncular açısından zorlayıcı dahi olabilmektedir. İşin kontrol ve denetimi bu anlamda oyuncu bakımından beklenen ve işin gereği olan bir şey olarak değerlendirilebilecektir. Bu husus dünyanın başka yerlerinde de benzer şeklide cereyan etmektedir.[456] Bu noktada yönetmenin yönlendirmesinin işin görülmesi ile ilgili olması ya da işyerindeki düzene ilişkin kurallar bakımından talimat verme yetkisi kapsamında olması arasında nitelendirme ve farkları ayırt etme bakımından güçlük olabilecektir kanaatindeyiz.

Bir oyuncunun rolünü canlandırırken yönetmenin istenen duygunun verilmediği gerekçesi ile tekrar çekim istemesi işin görülmesi ile ilgili talimatlara uyulması ile ilgili olabilecekken, işyerinde sigara yasağına uyulması işyerindeki düzene ilişkin talimatlara uyulması kapsamında değerlendirilebilecektir. Her somut olayda maddi vakıanın bu açılardan özellikle incelenmesi gereklidir kanaatindeyiz.

Daha önce belirttiğimiz şekilde, oyuncular açısından yönetmenin belirlediği bir sonucu görünür kılmak için çekimlerin farklı açılardan yapılması[457] ve gerektiğinde yönetmen tarafından beğenilmeyen kısımlar için yeniden çekim yapılması söz konusu olabilmektedir. Bir tiyatro oyunu bakımından bu durum provanın uzaması olarak gerçekleşebilmektedir. Bunun yapılması işin ne zaman biteceğine karar verecek merciin de yönetmen olduğunu göstermektedir.

---

456) Cate Blanchett, Blue Jasmine filminde yönetmen Woddy Allen ile çalışmıştır. Bir röportajında Woddy Allen'in kendisine ilk çekimden sonra çekimde berbat olduğunu söylediğini ancak beklentisinin ne olduğunu söylemediğini belirtmiştir. Yönetmenin son derece az direktif vererek oyuncudan ne beklediğini belirtmemesinin kendisi için oldukça zorlayıcı olduğunu ifade etmiştir. Bkz. Cate Blanchett tells Lesley Stahl her first attempts at playing her Oscar-nominated role in "Blue Jasmine" were called "awful" by the film's director, Woody Allen. Watch Lesley Stahl's profile of the actress on Sunday, Feb. 16 at 7 p.m. ET/PT.

457) "…*Şimdi bu program bize geliyor ve biz sete gidiyoruz, bir taraftan mekan hazırlanırken bir taraftan oyuncular hazırlanıyor (saç, makyaj, kostüm) ve hazır olduğumuzda biz sahneye çıkıyoruz. Sahnede ilk olarak iki prova alıyoruz, sonra genel çekim yapılıyor, ardından yakın çekimler alınıyor. Normalde bir buçuk dakika olarak televizyonda izlediğiniz bir sahne bize bir saate hatta biraz daha fazlasına mal oluyor zaman olarak*…" Özgür Çevik, Soru-Cevap, Alpagut, [2017], Sahne ve Perde Çalışanları, s. 16-17.

Oyuncular yaratıcı güçlerini kullanarak çalışsalar dahi bu durum işverenin kontrol yetkisi dışında iş yaptıkları anlamında değerlendirilemeyecektir. Nitekim Stagecraft Ltd. v. Minister of National Insurance kararında[458] İngiliz Yüksek Mahkemesi güldürü oyuncularının taraf olduğu bir davada oyuncuların işçi olduğu yönünde değerlendirme yapmıştır. Bu kararda öne çıkan husus oyuncunun sanatsal bir iş yaparak yaptığı işe kendine özgü bir yorum katıyor olmasının işçi olarak nitelenmesini dışlayıp dışlamayacağı tartışmasının karar içeriğinde yapılmış olmasıdır. Bu tartışma ile ilgili olarak mahkeme, kişinin doğal yeteneği ya da çalışarak elde ettiği bir yeteneğini işine yansıtmasının işçi olmasına engel olmayacağı yönünde değerlendirme yapmıştır.

Yönetmenin birden fazla olduğu hallerde ne olacaktır sorusu akla gelebilecektir. Yönetmenlerin birden fazla olduğu haller yönetim bakımından bir görev dağılımını ifade etmektedir.[459] Oyuncunun yönetmenlerin görevlerine bağlı olarak yönlendirilmeleri ve kontrol edilmeleri bakımından bir farklılık söz konusu olmamaktadır. Birden fazla yönetmenle çalışılması durumu daha çok yönetmenlerin birbirinden farklı görevleri olduğu ama aynı işi tamamlamak için bir araya geldikleri bir çalışma düzenini ortaya çıkarmaktadır. Bunun dışında kural olarak uygulamada filme ilişkin projenin sevk ve idaresi yapımcı ve yapımcının görevlendirdiği yönetmen tarafından yapılmaktadır.

f) İşçinin Kendine Ait Bir Organizasyonu Olmaması

Yargıtay kararlarında değinilen[460] işçinin kendine ait bir organizasyonu olmaması konusundaki ölçüt İngiliz hukukundaki girişimcilik testi ile bağlantılı

458) Stagecraft Ltd. v. Minister of National Insurance, 1952, SC 288 (IH), 302, Bkz. Mark Freedland, The Contract of Employment, Oxford University Press, [2016], s. 256 vd., Hakkakul, [2016], Sahne ve Perde Çalışanları, s. 842, dn.149.

459) Bkz. (https://www.medyaakademisi.com/produksiyonlarda-yonetim-ekibi-ve-gorevleri.html).

460) "*…İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, bir sermaye koymadan* ***ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi,*** *ücretin ödenme şekli kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Sayılan bu*

olarak ele alınabilecektir. İngiliz iş mahkemelerinde kontrol testinin gelişen çalışma biçimleri bakımından yeterli olmaması sebebiyle zaman içinde entegrasyon testi geliştirilmiştir. Entegrasyon testinde işletme bazında inceleme yapılması ön plana çıkarılmıştır. Bu test 1970'lerde yerini girişimcilik testine bırakmıştır.[461]

Girişimcilik testi ile işçinin kimin hesabına çalıştığı konusu üzerinde durularak bağımlılık tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu testte çalışanın ücret alıp almadığı, ücretin ödenme şekli, başka çalışanları işten çıkarma hakkı olup olmadığı, çalışanın işletme riskini üstlenip üstlenmediği incelenmiş çalışanın kendi hesabına çalıştığı kanaati oluştuğunda bağımsız çalışan kabul edilmesi gerektiği yönünde değerlendirme yapılmıştır.[462]

Kendilerine ait müşterileri olan, karar verme özgürlüğü bulunan, faaliyetinin kapsamını kendisi belirleyen, işletmesinin ekonomik riskini taşıyan, karına sahip olup zararını üstlenen kişiler bağımsız, serbest girişimciler olarak işveren ile devamlı surette bir ilişki içinde bulunsalar dahi iş sözleşmesine göre çalışmazlar.

Bir kimse, ücretini kendisinin ödediği bir yardımcı çalıştırıyorsa bu durum bağımlılığın tespiti bakımından bir ayırt edici ölçüt olarak değerlendirilebilecektir.[463] İşin görülmesi sırasında işçinin çalıştırdığı başka bir

---

belirtilerin hiçbiri tek başına kesin bir ölçü teşkil etmez. İşçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken, kendi yaratıcı gücünü kullanması, işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi bu bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kar ve zarara katılıp katılmaması, girişimcinin sahip olduğu karar verme özgürlüğüne sahip olup olmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir…" Yargıtay 22. HD., T. 21.2.2014, E. 2013/5135 K. 2014/3338 (www.legalbank.net).

461) Deakin/Morris, [2012], Labour Law, s. 161.

462) Deakin/Morris, [2012], Labour Law, s. 160-162, Catherine Barnard, EC Employment Law, 4th Edition, [2012], s. 132, Razzolini, [2010], Beyond the Contract, s. 283.

463) *"…İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır…"* Yargıtay 9. HD. T.03.05.2012, E.2010/7939, K. 2012/15559 (www.legalbank.net).

kişiden yaralanıp yararlanmadığı konusunun tespiti önemlidir. Zira bu durumun varlığı çalışma ilişkisinin bağımsız olduğunu anlamaya yardımcı olabilecektir.

İşin doğasında işçinin işi reddetmesi halinde işini kaybetme riski varsa o ilişkinin bağımsız bir ilişki olduğunu ifade etmek mümkün olmayacaktır. İşçi işin yürütümünü kendisi organize etse dahi hesap verme ve bilgi verme sorumluluğu olması ayrıca doğrudan iş sahibinin otoritesi altında olması bağımlı çalışma yapıldığını tespit bakımından önemli hususlardır. Yargıtay'ın benzer şekildeki kararları özellikle vekalet sözleşmesi ve iş sözleşmesi arasındaki ayrımı belirlemek için verdiği görülmektedir.[464]

Oyuncunun limited şirket olarak kurulan özel bir tiyatro işletmesinin %100 hissedarı olduğu bir durumda, üstelik kendisinin yazdığı oyunları, bizzat canlandırması halinde bağımsız bir girişimci olduğunu tespit etmek güç olmayacaktır. Kendisine ait bir organizasyonu olan oyuncu açısından işveren ve işçi sıfatının birleştiği hallerde işçi sıfatından söz etmek mümkün olmayacaktır. Buna karşılık oyuncunun %1 hissedarı olduğu limited şirket olan bir tiyatroda aynı zamanda oyunculuk yapması halinde oyuncunun serbest girişimci olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğini[465] somut olayın özelliklerine göre değerlendirmek gerekecektir.

Her ne kadar limited şirket ortakları şirketi kural olarak birlikte yönetim ve temsil hakkında olsalar da (TTK 623/1) limited şirkette sembolik denecek düzeyde bir payı olan kişinin iş mevzuatının sağlayacağı korumadan faydalanamaması iş hukukunun amacına uygun düşmeyecektir.[466] Bu hususta kanunun amacının

---

464) Yargıtay 9. HD., T. 01.10.2009, E. 2008/6395 K. 2009/24884 (www.lexpera.com.tr), Yargıtay 22. HD., T. 25.6.2015 E. 2014/12343 K. 2015/22043; Yargıtay 22. HD., T. 30.5.2016 E. 2015/19491 K. 2016/15249 (www.legalbank.net).

465) " *Bir limited şirket ortağı kural olarak kendi adına bağımsız çalışan kişi kabul edilir ve işçi statüsünde sayılmaz. Zira bir kişinin hem kazanç sağlayan bir şirketin ortağı hem de bu şirketin işçi statüsünde çalışanı olarak kabul edilmesi mümkün değildir. ..Ne var ki…sembolik sayılabilecek bir oranda limited şirket ortağı gözükmesine karşın…hizmet akdine göre çalıştığı belirlendiği takdirde işçi sayılır…"*YHGK, T. 16.04.2003, E. 2003/9-308, K. 2003/303 (www.legalbank.net).

466) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 155-156, Sarper Süzek, "İş Hukukunda Amaca Uygun Yorum", Sicil Dergisi, S. 34, Yıl 2015, s. 9-24.

sosyolojik hukuk anlayışına göre yorumlanması sosyolojik gerçekliğe daha uygun ve daha isabetli çözümler geliştirilmesine yardımcı olacaktır.[467] Ayrıca fiili çalışma koşulları açısından tiyatro işletmesinde bağımlı bir işçi olarak çalıştığı tespit edilen bir oyuncu açısından işçi-işveren sıfatının birleşmesi[468] gibi bir olgudan söz etmek mümkün olmayacaktır kanaatindeyiz.

g) Kar ve Zararın İşverene Ait Olması

Yargıtay kararlarında değinildiği üzere iş sözleşmesinin önemli niteliklerinden biri de işletmenin kar ve zararının işverene ait olmasıdır.[469] Bir hukuki ilişkide hukuki ve kişisel bağımlılık bulunmuyorsa, işçi kar ve zarar riski taşıyorsa bu durum, taraflar arasındaki hukuki ilişkinin iş sözleşmesi olmadığı konusunda tek başına yeterli bir değerlendirme kriteri olmasa da önemli bir kriter olarak değerlendirilebilecektir.[470]

Fransız hukukundan hukukumuza gelen ölçütlerden biri bir başkasının işine katılmadır.[471] Bu ölçüt gereğince kendine ait işi olan ve işletmesinin riskini bizzat taşıyan, kendine ait müşterisi bulunan bir kişi işçi sayılmayacaktır.[472] Oyuncu işletme riskini taşır mı sorusu nasıl değerlendirilmelidir? Somut bir örnek üzerinden ele alacak olursak; bir film yapımı sırasında gerek yapımcı (executive producer), gerek uygulamacı yapımcı (line producer) gibi kişiler film yapımının bütçesini kontrol ederek, yerine göre ekibini oluşturup, filmi yönetirler. Aradaki anlaşmaya bağlı olarak uygulayıcı yapımcı bağımsız bir kişi olabileceği gibi asıl yapımcının yardımcısı sıfatı ile de yapımda yer alması mümkündür.[473]

---

467) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 27-29.
468) Doğan, [2016], Bağımlılık Unsuru, s. 278.
469) Güzel, [1997], İşçi Kavramı, s. 21-22, Yargıtay 9. HD., T. 7.6.2016, E. 2016/14014 K. 2016/13596 (www.lexpera.com.tr).
470) Yargıtay 22. HD., T. 27.2.2017, E. 2017/8219 K. 2017/3804, Yargıtay 9. HD., T. 24.1.2013, E. 2012/18410 K. 2013/2808 (www.lexpera.com.tr), Yargıtay 9. HD., T. 25.10.2016, E. 2016/19997 K. 2016/18472 (www.legalbank.net).
471) Güzel, [1997], Bağımlılık Unsuru, s. 112-113, Güzel, [1997], İşçi Kavramı, s. 32.
472) Doğan Yenisey, [2007], İşyeri ve İşletme, s. 82.
473) Gökyayla, [2015], Film Yapım Sözleşmesi, s. 24.

Yapımcı yapımla ilgili hem maddi riski üstlenmektedir,[474] hem de işin yürütülmesi ve tamamlanması için tüm diğer bağlantıları sağlamaktadır. Oyuncu yapımda önemli bir görevi yerine getiriyor olabilir ancak uygulamada yapımın bir parçası olarak kar ve zarardan sorumlu olmadan çalışmasını sürdürmektedir. Örneğin; bir yapım şirketi aynı anda üç ayrı dizi için organizasyon yapmış olabilir. Oyuncu bu dizi projelerinden birinde rol alacak ise oyuncu sadece rol aldığı proje ve aldığı rol ile ilgili yapımcı ile ilişki kurmaktadır. Yapımla ilgili kar veya zarar ve benzeri mali konular yapım şirketinin görev ve yetkisinde olan hususlar olmaktadır.

h) İşe Ait Malzemelerin İşveren Tarafından Sağlanması

TBK 413 maddesi uyarınca aksi sözleşmede kararlaştırılmadıkça ya da yerel bir adet bulunmuyorsa işverenin iş için gerekli araç ve malzemeyi sağlama borcu bulunmaktadır. Araç ve malzemenin sağlanması işin yapılmasını mümkün kılan hazırlık fiillerinden olduğu için işveren araç ve malzeme sağlamadığında alacaklı temerrüdüne düşecektir. İşçi de bu durumda çalışmasa da TBK 408 maddesi uyarınca ücret talebinde bulunabilecektir.[475]

Araç ve malzeme olarak neyin kastedildiği önemli bir husustur. TBK 412 ve 413 maddelerinin gerekçesi incelendiğinde alet olarak işçinin işi yapması için gerekli olan makine, araba, torna, tezgâh, tamir takımı gibi iş âletlerini, malzeme olarak işin yapılması için gerekli olan hammadde, yakıt, su, kömür, tohum ve benzerlerini ifade ettiği anlaşılmaktadır.[476]

Sözleşmede aksi kararlaştırılmamış ya da yerel adette bir kural yoksa malzeme işçi tarafından sağlanmışsa işveren işçiye uygun bir ücreti ödeme borcu

474) Gökyayla, [2015], Film Yapım Sözleşmesi, s. 16-17.
475) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 475, Erol, [2020], Bağımlılık Unsuru, s. 136.
476) TBK Kanun Gerekçesi için Bkz.(http://www.kgm.adalet.gov.tr).

altına girecektir.[477] Buna göre; iş sözleşmesi ile çalışıldığı hallerde TBK 413 maddesinin 2. fıkrası uyarınca kostüm oyuncu tarafından sağlanmış ise bu malzeme ile ilgili işverenden ödeme talep edebilecektir.

Oyuncunun işinin yapılması için gereken araçların kostüm, makyaj malzemesi gibi role ilişkin malzemeler vb. olduğu belirtilebilir mi? Örneğin, bir dizi film için oyuncudan XIX. yüzyılda yaşamış bir Rus askerini canlandırması istendiğinde bu role ilişkin kostüm kimin tarafından sağlanacaktır? Uygulamada kostüm çalışması yapımın hazırlık aşamasında gerçekleştirilmektedir. Bu hususlar yapım için hazırlık aşamasında, kostüm sorumluları[478] tarafından tasarlanıp hazırlanmaktadır.[479] Sinema filmi, dizi ya da reklam filmlerinde görsellik en önemli unsurlardan biri olduğundan yapımcının bu konuda araç ve malzeme sağlaması işin mahiyeti gereği gerçekleşmektedir.

Oyuncuların tiyatroda çalışması durumlarda dekorundan sahnenin içeriğine, kılık kıyafetten makyaja kadar belirlemeler oyunun içeriğine göre yönetmen kadrosunda bulunan kimseler tarafından yapılmaktadır. Bu hususstaki giderler tiyatro yönetimi tarafından karşılanmaktadır. Tiyatro oyunu bakımından oyuncu açısından ise oyunun metnini inceleyip, canlandıracağı rol ile ilgili edimi ifa etme borcu doğmaktadır. Tiyatro oyunlarında da giyim dahil oyunla ilgili her türlü belirleme yönetmen tarafından yapılmaktadır.[480] Malzemelerin temin edilmesi tiyatro yönetimi tarafından sağlanmaktadır.

---

477) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 476, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 167, Yargıtay 9 HD. T. 4.12.2000, E. 2000/19042, K. 2000/18050, Yargıtay 9 HD. T. 19.10.2010, E. 2010/802, K. 2010/29784 (www.legalbank.net).

478) Film ve dizi sektörü bakımından kostüm tasarımı başlı başına önemli ve ayrı bir iş olarak değerlendirilmektedir. Örneğin; Harry Potter'in ve Black Panter filmlerinin kostüm tasarımlarını yapan ve kendisini kostümler aracılığı ile hikaye anlatıcılığı yapan biri olarak tanımlayan Ruth E. Carter gibi önemli tasarımcıların film sektörüne önemli katkıları olmaktadır. Bkz. (https://ruthecarter.com).

479) Teftiş Raporu, [2018], s. 23.

480) "*..Özetlersek, prova yaparken giyiminde kuşamına oyunun gereği olduğu düşünülen ve yönetmen tarafından verilen tüm talimatlara uymakla mükellefiz. Sahne düzeninden kostümüne, kullanılan aksesuarlara kadar başkaları tarafından karar verilen süreç sonucunda oyuncu, talimatlar doğrultusunda iş görmek zorundadır. Oyunların hangi gün, nerede oynanacağına tiyatro patronu karar verir ve oyuncuya bildirir. Oyuncu, oyun saatinden en geç iki saat önce kendisine*

İsviçre'de oyuncularla ilgili olarak verilen bir kararda[481] mahkeme tiyatro oyuncusunun tiyatro topluluğu ile arasında akdedilen sözleşmeyi iş sözleşmesi olarak değerlendirmiştir. Bu kararda oyuncunun önceden belirlenmiş olan prova ve gösteri tarihlerine uymak durumunda olması, bu gösteri ve provalar için gereken giderlerin tiyatro yönetimi tarafından karşılanacak olması hususları üzerinde durulmuştur. Kararda özetle, işverenin iddiasının aksine işverenin bağımlılık ilişki kurmaya yönelik hareket etmemesinin somut olay özellikleri ile örtüşmediği hususu tespit edilmiştir. Ayrıca oyuncunun talimatla bağlı olacak şekilde çalışması, işverenin organizasyonuna dahil olarak çalışması göz önünde tutularak oyuncunun iş sözleşmesi ile çalıştığı yönünde karar verilmiştir. Kararda; tüm prova ve gösteri giderleri tiyatro topluluğu tarafından sağlandığı ve gösteri tarihlerinin belirlenmiş olduğu bir çalışma ilişkisinde oyuncunun işçi olarak kabul edilmesi gereklidir sonucuna varılmıştır.

Oyuncunun oyunla ilgili kostüm ya da diğer malzemeleri sağlama ya da tiyatroya getirme gibi bir katkısı olması arızi bir durum olarak ortaya çıkabilmektedir. Bu nedenle bazı durumlarda oyuncuların kendi kıyafetlerini kullanmaları, kendi makyaj malzemelerini kullanmaları hatta oyun için kendi makyajlarını yapmaları oyunda araç ve malzeme sağlama külfeti bakımından bir adet olduğu anlamında değerlendirilemeyecektir kanaatindeyiz.

ı) Ücretin Ödenme Biçimi

Ücretin ödenme biçimi bağımlılık unsurunun varlığını tespit bakımından ancak diğer unsurlarla birlikte değerlendirildiğinde ayırt edici bir özellik kazanabilmektedir.[482] Yargıtay ücretin ödenme biçimini yardımcı bir ölçüt kategorisinde değerlendirmektedir.[483]

bildirilen mekanda olmak zorundadır…" Tilbe Saran, Soru-Cevap, Alpagut, [2017], Sahne ve Perde Çalışanları, s. 94.
481) Obergericht des Kantons Basel-Landschaft, 19.11.1996, SJZ 93/1997, s. 284 vd.'den naklen, Hakkakul, [2016], Sahne ve Perde Çalışanları, s. 829, Karar metni için; (www.swisslex.ch/de).
482) Doğan, [2016], Bağımlılık Unsuru, s. 270.
483) Yargıtay 9. HD. T. 03.05.2012, E. 2010/7939 K. 2012/15559 (www.legalbank.net).

Ücretin zamana göre kararlaştırılmasının yanı sıra götürü olarak işin sonucuna göre ödenmesi konusunda anlaşma yapılması da mümkündür. Yargıtay 2007 tarihli bir kararında[484] ücretin yapılacak işe göre toptan alınacak şekilde kararlaştırılmasının mümkün olduğuna bu şekilde ücret ödenmesinin doğrudan eser sözleşmesi nitelemesi yapmaya yeterli olmadığına işaret etmektedir.

Oyuncularla ilgili İngiliz İş Mahkemesi tarafından verilen MacAlinden v MacAlinden (t/a Charm Offensive) v Lazarov[485] kararında bir grup oyuncunun işçi sayılmaları ve asgari ücret ve yıllık izin konusundaki haklarının ödenmesi yönünde karar verilmiştir. Dava konusu olayda oyuncuların iş görmelerinin karşılığı olarak alacakları ücret oyundan kar edilmesine bağlandığından işveren tarafından oyunun kar etmemesi gerekçe gösterilerek herhangi bir ücret ödenmemiştir. Bunun üzerine oyuncular asgari ücret ve yıllık izine ilişkin düzenlemelere dayanarak işçilik alacağı talebinde bulunmuştur. İngiliz hukukuna göre oyuncuların işçilik alacakları ile ilgili talepleri ancak işçi veya işçi benzeri[486] olmaları halinde dinlenebilmektedir. İlk derece mahkemesi oyuncuları işçi kategoride değerlendirerek taleplerini kabul etmiştir.

484) "…Öte *yandan, 313. madde hükmünün açıklığı gereği, çalışanın kendi aletleri ile çalışması veya götürü hizmet sözleşmelerinde ücretin, yapılacak işe göre toptan kararlaştırılması olanaklı bulunduğundan, tarafların belli bir fiyat üzerinden anlaşmaları istisna akdinin varlığını göstermediği gibi, götürü sözleşmelerde, bir süre için hizmet etme borcunun mu, yoksa önceden belirlenmiş bir sonucun meydana getirilmesi borcunun mu yüklenildiğinin şüpheli bulunduğu durumlarda, araştırma yapılarak tarafların amacı, durumu ve yaşam deneyimleri gözetilip hukuki ilişki saptanmalıdır*…" Yargıtay 10. HD., T. 27.3.2007, E. 2006/16493 K. 2007/4738, (www.legalbank.net).

485) MacAlinden (t/a Charm Offensive) v Lazarov & Ors, Court of Appeal - United Kingdom Employment Appeal Tribunal, October 17, 2014, [2014] UKEAT 0453_13_1710, (www.employmentcaseupdate.co.uk). Bkz. Stephan Hardy, Labour Law in Great Britain, Third Edition, Kluwer Law International, [2007], s. 112 vd.

486) İşçi benzeri kavramı işi bizzat yerine getiren, ekonomik olarak bir veya birkaç işverene son derece bağlı çalışan ancak hukuki-kişisel bağlılık ilişkisi içinde olmayan çalışanlar olarak tanımlanmaktadır. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Paul Davies/Mark Freeland, "Employees, Workers and the Autonomy of Labour Law", Ed. Hugh Collins/Paul L. Davies/Roger Rideout, Legal Regulation of the Employment Relation, Kluwer Law International, London, [2000], s.7-8.

İstinaf Mahkemesi yaptığı değerlendirmede oyuncuların film, televizyon programı, tiyatro ve reklamlarda yer aldığını, hizmetin bağımsız çalışan olarak yerine getirdiğini ayrıca kardan pay alma şeklindeki anlaşma sebebiyle bağımsız çalışma yönünde belirleme yapılması gerektiği yönünde bir yorum getirmiştir. Ancak bu konulara ilişkin İstinaf Mahkemesi tarafından bir hüküm verilmemiştir. Dosya eklenen yorum ile birlikte ilk derece mahkemesine iletilmiştir. İstinaf mahkemesi safhasında tartışılan hususlardan öncelikle ücretle ilgili tartışma isabetli değildir kanaatindeyiz. Zira İngiliz hukuku bakımından kara katılma ve kardan pay alma biçimindeki ücret anlaşmasının iş sözleşmesini dışlayan bir yönü bulunmamaktadır.[487] Türk iş hukuku bakımından da ücretin ödenme şekli, riski üstlenen taraf bakımından bir gösterge olabilecektir.

Çalışana İş Kanunu'nun 32. maddesinin 5. fıkrasına uygun olacak şekilde en geç ayda bir ödeme yapılması[488] halinde işçi sıfatının tespiti daha kolay olabilecektir. Buna karşılık ücretin parça başına olduğu hallerde ya da kardan pay alma şeklinde ücretle ilgili belirleme yapılması halleri de işçi olarak addedilme hususunda engel değildir.[489] Ücretin zamana ya da yapılan işe göre belirlenmesi de mümkündür.[490] Ayrıca Türk sosyal güvenlik hukuku bakımından da çalışanın sigortalılık niteliği ücret ödenme biçiminden bağımsız olarak ele alınmaktadır.[491] Dolayısıyla Türkiye'de dizi oyuncularının bölüm başına ücret almalarının işçi

487) Cabrelli, [2016], Employment Law in Context, s. 116 vd. Deakin/Morris, [2012], Labour Law, s. 136 vd.

488) İş Kanunu'nun 32. maddesinin 5. fıkrası *"Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir."* şeklindeki düzenlemenin içerdiği azami ve asgari süre nedeniyle işçinin ücretinin işin yapılmasından sonra ödenmesi en az haftada bir en fazla ayda bir ödenmesi gerekecektir. Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 379.

489) Süzek, [2019], İş Hukuku, s.364, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 290, Şahin Çil, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara, [2010], s. 295.vd. Şahin Çil, "Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti", Sicil Dergisi, S.15, [2009], s. 70 vd., Centel, [2011], Ücret Borcu, s. 8 vd., Çağlar Çopuroğlu, Ücret ve Korunması, Ankara, [2013], s. 9 vd.

490) Süzek, [2019], İş Hukuku, s.365, Fatih Uşan, İş ve Sosyal Sigorta Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara, [2003],s. 74-75.

491) "…*Sigortalı sayılabilme yönünden gerek ücretin kendisi, gerekse ödenme biçim ve yöntemi zorunlu bulunmamaktadır. Parça başına ücret, götürü ücret, part-time çalışma karşılığı yapılan ödeme biçimleri sigortalılık koşullarını etkilemez*…" Yargıtay 21. HD., T. 13.10.2008 E. 2007/19972 K. 2008/15667 (www.legalbank.net).

olmalarını engelleyebilecek bir husus olarak değerlendirilmemesi gerekecektir. Ücretin ödenme biçimi diğer ölçütler olmadan tek başına bağımlılık unsurunu tespit etmeye yardımcı olmayacaktır. Ancak ücretin ödenme biçimi diğer ölçütlerle birlikte değerlendirildiğinde bağımlılık unsurunu tespite yardımcı bir yan unsur olarak değerlendirilebilecektir kanaatindeyiz.

V. Değerlendirme: Oyuncu İşçi Olabilir mi?

Yaratıcı gücün katkısı ile iş görmenin işçi olmayı engelleyen bir yanı olduğunu ileri sürmenin hukuki bir dayanak olarak değerlendirilmesi mümkün müdür? İşverenin talimat verme yetkisi bağlamında bağımsız özelliklerin bağımlı özelliklerden çok olması neye göre belirlenebilir? Yaratıcı katkı ve sanatsal faaliyetin işe etkisi konusundaki değerlendirmenin objektif bir değerlendirme kriteri olduğu kabul edilirse bunun başka örneklerde de kullanılabiliyor olması gerekmez mi? Örneğin; mimarlar da yaptıkları iş gereği yaratıcı yönlerini işlerine yansıtan bir meslek grubuna mensuptur. Yargıtay kararlarında mimarların bağlı çalıştıkları hususunda oyuncularla ilgili yapılan sanatsal katkı ile ilgili tartışmalara benzer bir tartışmaya rastlanmamaktadır.[492] Oysa mimarlar yaratıcı güçlerini kullanıp işverenlikte bağımlılık ilişkisi içerisinde çalışırken aynı zamanda eser yaratabilecek bir potansiyel ile çalışmaktadırlar. Bu şekilde bir potansiyel taşımak ya da bu potansiyeli gerçekliğe dönüştürmek mimarlar açısından bir işverene bağımlı şekilde işçi sıfatı ile çalışmaya engel olmamaktadır.

İşçinin yaratıcılık kattığı işleri işverenin talimat yetkisini ortadan kaldıran bir unsur olarak değerlendirmenin hukuki bir dayanağı olmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle Yargıtay kararındaki ifade ile sanat gücü ile bir iş meydana getiriliyor olmasının işverenin talimat verme yetkisini ortadan kaldıran ve işçi sıfatını dışlayan bir yönü olmadığı kanaatindeyiz.

492) İşçi mimarlar konusunda verilen kararlar için Bkz. Yargıtay 22. HD., T. 26.2.2015, E. 2013/33396 K. 2015/8307 (www.legalbank.net), Yargıtay 22. HD., T. 26.1.2016, E. 2014/29571 K. 2016/2051, Yargıtay 22. HD., T. 30.4.2015, E. 2015/9824 K. 2015/15784 (www.lexpera.com.tr).

Sanatsal faaliyette bulunmak ve bir işe yaratıcı gücünü katmak işçi sıfatını dışlayan bir unsur olarak değerlendirilir ise bu durumda sanatsal faaliyette bulunan ve işçi olduğunu iddia eden her çalışanın ne oranda yaratıcılığını işe yansıttığını her somut olayda belirlemek gibi bir yola gitmek gerekecektir. Sanatsal faaliyette bulunmak konusunun bir kriter olarak değerlendirilmesinin hukuki ihtilafları çözmek bakımından da yardımcı olmayacağı anlaşılmaktadır. Bu nedenle her somut olay bakımından işverenin talimat yetkisini kullanıyor olup olmamasına, yönetim yetkisini nasıl kullandığına yönelik bir inceleme yapılması daha isabetli kararların verilmesini sağlayabilecektir kanaatindeyiz.

Oyuncunun aynı zamanda icracı sanatçı olması ve fikir ve sanat eserleri hukukundan kaynaklanan bağlantılı haklara sahip olabilmesi işe yaratıcı bir katkı sağlaması işin sanatsal boyutu açısından önemli olabilir. Ancak oyuncu senaryoya bağlı bir rolü canlandıran bir kimse olduğu için esasen yapımcının veya yönetmenin yönlendirmelerine ve işverenin talimatına bağlı olmak durumundadır.

Oyuncunun talimatla bağlı olmadığını varsaydığımızda yönetmenin bir sahnenin yeniden çekimini defalarca istediği hallerde oyuncunun talimata uymamasının sözleşmeye aykırılık olarak kabul edilmemesi gerekecektir. Zira bu varsayımda işi bilen ve yönlendiren taraf oyuncu olacaktır. Böyle bir durumda rolün nasıl canlandırılması gerektiğine karar verecek olan da oyuncu olacaktır. Bu varsayımdan hareket edildiğinde oyuncu kendi istediği kadar sahnede ya da çekimde yer alacak ve işi istediği anda bırakabilecektir midir? Oyuncu bizzat çalışma sürelerini belirleyebilecek midir?

Oyuncu yönetmenin talimatlarına uymama davranışını kendi sanatsal anlayışının bir gereği olarak ileri sürebilecek midir? Oyuncu tekrar çekimleri yapılması, işe geliş gidiş saatlerinin belirlenmesi, çalışılacak yerin belirlenmesi vb. birçok konuda işverenin talimatlarına uymaz ise tiyatro oyunu, dizi film veya sinema filminin yapımcı ve yönetmenin istediği ya da öngördüğü şekilde ortaya çıkması mümkün olabilecek midir?

Oyuncunun talimatla bağlı olmadığı varsayımından hareketle sorduğumuz soruların cevaplarının olumsuz olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca § 4. başlık altında oyuncu sözleşmesi ile ilgili vermiş olduğumuz bilgilerden anlaşılacağı üzere uygulamada oyuncunun hukuka uygunluk sınırını aşmayan ve işin gereği olan talimatlara uyması gerektiği yapımcı ile akdedilen sözleşmede açıkça belirtilmektedir. Sözleşme metinlerinde bu tür talimatlara uymamanın sonucu sözleşmeye aykırılık ve haklı nedenle fesih sebebi olarak belirlenmektedir. Bu gerçekliği göz önünde tutarak; Yargıtay'ın işverenin talimatına göre iş görülmesi ölçütü bakımından değerlendirme yaparken işin karardaki ifade ile sanat gücü kullanılarak yapılması hususunu belirleyici unsur olarak ele almaması gerektiği kanaatindeyiz.

Sanatçılarla ilgili açık kanuni düzenleme yapan Fransa özellikle dikkat çekici bir örnek olarak ele alınabilecektir. Fransız İş Kodu'nda iş sözleşmeleri özel olarak tanımlanmamıştır. Ancak Fransız İş Kodu L1221-2 numaralı maddesinde çalışma ilişkileri bakımından asıl olanın belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulması olduğu belirtilmiştir.

Fransız İş Kodu'nda diğer çalışanlarla oyuncular arasında bir sözleşme türü ayrımı yapılmamıştır. İş sözleşmesi ile çalışan oyuncular Fransız İş Kodu'nun diğer çalışanlar için sağladığı hakların tamamından faydalanabilmektedir.[493] Bu sebeple oyuncular bakımından da işvereni ile arasında bir yazılı belirli süreli sözleşme olmadığı hallerde taraflar arasındaki sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu kabul edilebilecektir.[494]

Fransız İş Kodu'nda bağımsız çalışan tanımı yapılmıştır. Fransız İş Kodunun L 8221-6-1 hükmüne göre,[495] çalışma koşulları kendisi tarafından ya da

493) Tony A. Kenneybrew, Employing the Performing Artist in France, Tulsa Journal of Comparative & International Law 13.2 [2006], s. 274.
494) Kenneyberw, [2006], Performing Artist in France, s. 263.
495) Yasadışı çalışma ile mücadele üst başlıklı L8221-6-1 maddede; *"Çalışma koşulları, yalnızca kendisi tarafından ya da müşterisi olan kişi ile yapılan sözleşmede belirlenenler serbest çalışan olarak varsayılır"* şeklinde tanımlanmaktadır.

kendisi ve müşteri/şirket arasındaki sözleşme ilişkisine göre belirlenen kimseler bağımsız çalışan addedilmektedir.[496] Fransız İş Kodu'nun L 7111-1. maddesine göre gazeteciler, L 7121-3 ve L 7123-3. maddelerine göre ise, aktör/aktris ve modellerin işverenleri ile aralarındaki ilişkinin iş sözleşmesi olacağı hususunda yasal düzenleme mevcuttur.[497]

Sanatçı ve modeller için herhangi bir koşul getirilmediğinden, bu kimselerin emir ve talimat altında çalışmamaları, kullandıkları araç ve gereçlerin kendilerine ait olması, yanlarında yardımcı kişi çalıştırmaları söz konusu olsa dahi, çalışmalarını kişisel olarak yerine getirdikleri sürece iş sözleşmesi ile çalıştıklarının kabul edileceği doktrinde belirtilmektedir.[498]

Türk hukukuna göre oyuncu işçi olabilir mi sorusunun cevabı kanaatimizce olumludur. Ülkemizde iş hukuku bakımından işçinin yaptığı işin bir meslek faaliyeti olması dahi gerekli değildir. Meslek faaliyeti olmayan başkaca işler de iş sözleşmesinin konusu olabilir.[499] İşçinin işverene ait işyerinde fiilen çalışması da şart değildir.[500] Örneğin, ürün tasarımcısı olan bir kimse evden iş yapabilecektir. İşçi sayılmak bakımından işyerinde halihazırda çalışmakta olan işçi sayısı önem taşımamaktadır.[501] Ayrıca işçinin tek bir işverene bağlı çalışması şart değildir. İşçi

496) Isabella Daugareilh, "Protection of working relationships in France, The Protection of Working Relationships", A Comperative Study, Vol. 39, Kluwer Law and Business [2011], s. 61-82.
497) Belirli meslek ve faaliyetlere özgü hükümler üst başlıklı bölümün; uygulama alanı başlıklı L7111-1 numaralı maddesi; bu kanunun hükümlerinin, profesyonel gazeteciler ve benzerleri için geçerli olduğunu, iş sözleşmesi başlıklı L7121-3 numaralı maddesi; bir sahne/performans sanatçısının sanatsal üretimini güvence altına alan bir sözleşmenin, ticari faaliyet olarak yapılmadığı müddetçe, iş sözleşmesi olarak kabul edildiğini, iş sözleşmesi başlıklı L7123-3 numaralı maddesi; bir kişinin ücret karşılığında bir modelin yardımını temin ettiği herhangi bir sözleşmenin, iş sözleşmesi olarak kabul edildiğini düzenlemektedir.
498) Pascal Lokiec, "The Scope of Labour Law and the Notion of Employee: Aspects of French Labour Law", The Mechanism of Establishing and Changing Terms and Conditions of Emplyment/The Scope of Labour Law and the Notion of Employees, JILPT Comperative Labour Law Seminar, No:1, [2004], s. 149-150, Kenneybrew, [2006], Performing Artist in France, s.249-277, Elsa Peskine/Cyril Wolmark, Droit du travail, Paris, [2013], s. 99-100, Carole Callebaut, The Legal Protection of Artist Performers in France, 31 J. Copyright Soc'y U.S.A. 163, [1983], s. 163-184.
499) Akyiğit, [2007], İş Güvencesi, s. 32, Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 15 vd.
500) Akyiğit, [2007], İş Güvencesi, s. 32, Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 17.
501) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 142 vd., Akyiğit, [2007], İş Güvencesi, s. 32.

aynı anda birden fazla işverene bağlı olarak çalışabilir.[502] Belirttiğimiz bu genel kriterlerin oyuncunun çalışma ilişkisi bakımından göz önünde tutularak değerlendirme yapılması mümkündür.

Fransa'da olduğu gibi açık kanuni düzenleme yapılarak oyuncuların özel hukuk alanındaki çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi çözüm yollarından biri olarak değerlendirilebilir kanaatindeyiz. Oyuncuların bağımlılık esasını tespit etmek üzere yapılacak değerlendirme bakımından yukarıda sıraladığımız ve yargı kararlarında sık sık dile getirilen ölçütlerin tamamının bir test sistemi gibi tek tek sorgulanması gerekli değildir. Bu ölçütler işin mahiyetine göre aynı ilişki için farklı ağırlıkta bulunup varlık gösterebilir.

Önemli olan yapılan işin objektif doğasının belirlenebilmesini sağlamaktır. İş sözleşmesinin ve işçi niteliğinin tespiti bakımından sadece sözleşme içeriği ile bağlı kalınmadan doğrudan işverenliklerde yerinde inceleme yapılmak suretiyle çalışma koşulları incelenebilecektir. Hakimler tarafından ihtilafların çözümlenmesi bakımından koşulların tespitinden çıkacak somut veriler ışığında işçi sıfatı ve bağımlılık ilişkisi konusunda hüküm kurulabilecektir kanaatindeyiz.

502) Akyiğit, [2007], İş Güvencesi, s. 32, Yargıtay 9. HD. T.22.06.1998, E. 1997/8803, K. 1998/10577 (www.legalbank.net).

6. İŞÇİ OYUNCUNUN TABİ OLACAĞI KANUN VE İŞ SÖZLEŞMESİ TÜRLERİ

I. Uygulanacak Kanun

1. İş İlişkisi Bakımından

İş Kanunu'nun 1. maddesinin son fıkrası uyarınca bir yerin işyeri, bir kimsenin işçi, işveren veya işveren vekili niteliğini taşıdığı hallerde İş Kanunu'nun 4. maddesinde sayılmış olan istisnalar dışında o işyerine ve kimselere İş Kanunu uygulanır.[503] Daha önce belirttiğimiz üzere bir iş sözleşmesi ile çalışan gerçek kişi işçi olarak değerlendirilmektedir.

Sözleşmenin iş sözleşmesi başlığını taşımaması ancak TBK 19. maddesi kapsamında tarafların gerçek iradesinin[504] yorum yoluyla iş sözleşmesi nitelendirmesi yapmayı gerektirdiği hallerde, tarafların iş sözleşmesi yapmış olduğu değerlendirilecektir. Belirtilen şekilde oyuncunun iş sözleşmesi ile çalıştığı ve oyuncunun işçi olduğu hallerde İş Kanunu uygulama alanı bulacaktır. Örneğin; oyuncunun işçilik alacakları ile ilgili hususlardaki talepleri olması halinde bu talepler konusunda İş Kanunu'nun ihtilaf konusu ile ilgili olan hükümleri uygulanacaktır.

İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan hallerde ve İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nda boşluk bulunması halinde ise Borçlar Kanunu'nun 393 vd. düzenlenmiş olan Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

503) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 217, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 74-75, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, [2019], Bireysel İş Hukuku, s. 52, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 147, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 63-64, Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 36, Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 5.
504) Şener Akyol, Sözleşmenin Yorumu, İstanbul, [2010], s.11 vd.

Ayrıca İş Kanunu'nun 10. maddesindeki düzenleme uyarınca süreksiz işler bakımından belirtilen maddede yer verilen TBK hükümleri uygulanacaktır.[505]

Gemide tiyatro olması mümkün mü, mümkün olsaydı gemide çalışan tiyatro oyuncuları ile ilgili hangi kanun uygulanacaktı sorusu akla gelebilir.[506] Deniz İş Kanunu'nda[507] gemi adamları işçi olarak değerlendirilmektedir. DİK 2/B maddesi uyarınca gemi adamları bir hizmet akdine göre gemide çalışan kaptan, zabit, tayfalar ve diğer kişiler olarak sıralanmaktadır. Doktrinde belirtilen düzenlemeye dayanılarak diğer kişiler ifadesinin gemi adamının yanı sıra gemide çalışan aşçı, temizlik görevlisi, müzisyenlerin ve diğer sahne çalışanlarının vb. kişileri kapsadığı belirtilmektedir.[508]

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında,[509] müzisyen ve diğer çalışanları saymak suretiyle sahne sanatçılarının diğer kimseler grubunda olmak suretiyle çalışanlar arasında değerlendirildiği belirtilmiştir:"*…Gemide istihdam olunan tabirinden ancak belli bir süre hizmet akdiyle bağlı olarak gemide veya istisnaen gemiyi çeken römorkörde çalışan kimseler anlaşılmalıdır… Görülen hizmetin teknik bir iş olması şart değildir. Yolcu gemilerindeki aşçıbaşı, garson, şef garson, kamarot, **müzisyen**, berber, kadın ve erkek çamaşırcılar, ütücü ve temizleyiciler, balıkçı gemilerindeki balıkçılar, gemide istihdam edilen diğer kimseler grubuna girerler…Gemi adamı Deniz İş Kanunu şümulüne girmiyorsa iş akdinin şifahi olarak yapılması da kafidir…*"

Gemi adamı sadece teknik işlerde çalışanları belirtmek için kullanılan bir sıfat değildir. Gemi işletmesi ile ilgili olmayan ancak iş sözleşmesinin türü ve

505) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 228-229, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 210.
506) 2006 yılında dönemin Kültür ve Turizm Bakanı Ertuğrul Günay'ın açıkladığı ve gerçekleştirmeyi arzu ettiği ancak sonradan hayata geçirilemeyen bir gemi tiyatrosu projesi mevcuttu. Bkz. (https://www.milliyet.com.tr/kultur-sanat/deniz-ustunde-tiyatro-keyfi-535390).
507) RG. 29.04.1967, S. 12586, Kanun no: 854.
508) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 226, Akyiğit, [2016], Sanat ve Hukuku, s.78, Bektaş Kar, Deniz İş Hukuku, Ders Kitabı, Ankara, [2014], s. 87-90, Sezgi Öktem Songu, "Deniz İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.3, Yıl, [2004], s. 841.
509) YHGK T. 07.12.1966 E. 1965/818, K. 1966/311 (www.legalbank.net).

çalışanın gemide yaptığı göreve göre diğer işler bakımından da gemi adamı nitelendirmesi yapılabilmektedir.[510] Gemi adamı sıfatının sadece teknik işlerde çalışanlar bakımından kullanılmaması sebebiyle gemide müzisyen örneğine benzer şekilde çalışan oyuncular olması halinde DİK uygulanması söz konusu olabilecektir kanaatindeyiz.

2. İcracı Sanatçı Sıfatı Bakımından

Oyuncunun icracı sanatçı olmasından kaynaklanan hakları fikir ve sanat eserleri kanununda düzenlenmiştir. Bu kanunda tanınmış olan hakların dava yoluyla korunması konusunda düzenlemeler de yer almaktadır. FSEK 80/2 f.9 "*Eser sahiplerinin hakları ile bağlantılı haklara sahip olanlar da eser sahipleri gibi tecavüzün ref'i, tecavüzün men'i ve tazminat davası haklarından faydalanır*." hükmü uyarınca bağlantılı hak sahiplerine, eser sahiplerinin korunması ile ilgili olarak açılabilecek davalardan tecavüzün ref'i, tecavüzün men'i ve tazminat davası açma hakkı tanınmıştır.

Doktrinde kanundaki "*eser sahipleri gibi*" ifadesinin sonucu olarak FSEK 66, 68, 69 ve 70. maddelerinde düzenlenmiş olan ve eser sahiplerini koruyan maddelerin bağlantılı hak sahipleri için de aynen uygulanacağı kabul edilmektedir.[511] Örneğin; "*…davacının tanınmış bir tiyatro sanatçısı olup, izin ve rızası dışında reklam filmini yayına sokturan davalının basiretli bir işadamı gibi davranmayarak ağır kusurlu olduğu, bu durumun davacıya fevkalade üzdüğü, FSEK 70. Maddesi gereği davacının tazminat isteyebileceği, ne var ki, bu konudaki maddi zararın da ispat edilemediği sonucuna varılarak…"*[512] yönünde değerlendirme yapılan davadaki ihtilaf konusunda olduğu gibi fikir ve sanat eserleri

510) Kar, [2014], Deniz İş Hukuku, s. 87, Hasan Pekdemir, "Gemi Adamlarının (Deniz İşçisi) İstihdam Sorunları ve Çözüm Önerileri" Prof. Dr. Nurettin Ekin'e Armağan, Ankara, [2000], s. 427-436.

511)Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 303, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 216.

512) Yargıtay 11. HD. T.07.02.1994, 3489/833, Karar için Bkz. Erdil, [2009], Şerh, s.1605, Örnek olarak oyuncu Nejat Uygur'un tiyatro eserleri ile ilgili devredilen hakları hakkındaki karar için Bkz. Yargıtay 11. HD. T. 08.02.2001, E.2002/9742, K. 2001/945, Karar metni için Bkz. Erdil, [2009], Şerh, s.1597

kanunundan kaynaklanan haklara ilişkin konular iş mahkemesinin görev alanına girmeyecektir.

FSEK 71 b. 1 ve b. 6 icracı sanatçılar bakımından uygulama alanı bulan ceza davalarını düzenlemektedir. FSEK kapsamındaki haklar ve konulardaki davalarla ilgili olarak FSEK 76 f.1 uyarınca fikri ve sınai haklar mahkemesi ve bu mahkemelerin kurulu olmadığı yerlerde asliye hukuk mahkemeleri görevli mahkemelerdir.[513]

İcracı sanatçı sıfatıyla oyuncunun FSEK kapsamındaki hakları ile ilgili konularda fikir ve sanat eserleri kanunu uygulanacaktır. Örneğin; oyuncu mali haklarına tecavüz edildiği iddiası ile bir dava açacak ise bu durumda FSEK 68 düzenlemesinden kaynaklanan haklarını talep edeceğinden bu hususstaki ihtilaf FSEK 76 f.1 uyarınca fikri ve sınai haklar mahkemesinde görülecektir.

II. Sözleşmenin Türleri

1. Sürekli-Süreksiz İş Sözleşmesi

FSEK 5. maddesi uyarınca sinema eseri olarak kabul edilen dizi filmler[514] bakımından oyuncuların sürekli edim yükümlülüğü olması söz konusu olabilecektir. Dizi filmleri sinema filmlerinden ayıran en önemli özelliklerden biri dizi filmlerin uzun süreli üretim süreci ile meydana gelmeleridir. 30 günden az süren sinema filmleri için sürekli edim yükümlülüğü olmayacağı hususu değerlendirildiğinde bu tür yapımlarda yer alan oyuncular bakımından iş hukuku bakımından nasıl değerlendirme yapılması gerektiği üzerinde durmakta fayda vardır.

513) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 306 vd., Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 663 vd., Kılıçoğlu, [2013], Haklar, s. 435, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 211 vd.
514) Ayrıntılı bilgi için Bkz. Yalçın Tosun, "Sözleşme Hukuku Açısından Eser Sipariş Sözleşmelerine Dizi Film Yapım Sözleşmesi Bağlamında Bir Yaklaşım", Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 139, Mart [2016], s. 171-196.

Ani edimli olan borç ilişkilerinde edim süreklilik arz etmemektedir. İş sözleşmesinin özelliklerinden biri olan sürekli borç ilişkisi yaratma özelliği onu ani edimli sözleşmelerden bu yönüyle ayırmaktadır.[515] İş sözleşmesinin ani edimli sözleşmelerden farklı olması ve sürekli edim yükümlüğü doğurmak özelliği taşıması iş sözleşmesinin sürekli-süreksiz veya belirli-belirsiz süreli olmasını etkilememektedir. Belirtilen sözleşme türleri bakımından her durumda devamlılık söz konusudur.[516]

İş Kanunu'nun 10. maddesinin 2. fıkrası uyarınca nitelikleri bakımından 30 iş gününden az süren süreksiz işlerde belirtilen maddede yer alan İş Kanunu hükümleri uygulanmayacaktır. Anılan maddede yer verilen konularla ilgili TBK uygulama alanı bulacaktır.[517] Bu husus oyuncular bakımından değerlendirildiğinde 30 iş gününden az sürede tamamlanabilen bir uzun metraj sinema filmi[518] vb. bir yapım söz konusu olduğunda ne olacaktır sorusu akla gelebilecektir. Bu konuda çalışma ilişkisi ile ilgili hususlarda İş Kanunu'nun 10. maddesinin 2. fıkrasındaki düzenlemelerde yer alan hükümler bakımından TBK hükümlerinin uygulanacağı, diğer hususlar bakımından ise İş Kanunu'nun uygulanacağı şeklinde değerlendirme yapılabilecektir.

Bir sinema filmi çekiminin tam 30 gün sürmesi halinde oyuncunun iş sözleşmesi süreksiz iş sözleşmesi mi sayılacaktır sorusu akla gelebilecektir. Kanun koyucu işin süresi ile ilgili belirlemeyi yaparken işin niteliğini değerlendirerek sonuca varmaktadır. İşin kaç iş günü süreceği önemsenmektedir. Dolayısıyla oyuncunun yaptığı iş bakımından değerlendirildiğinde bu konuda rolün kapsamı belirleyici rol oynayacaktır kanaatindeyiz. Rolün kapsamına bağlı olarak; 30 iş

515) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 240, Eyrenci/ Taşkent/Ulucan, [2019], Bireysel İş Hukuku, s. 63-65, Narmanlıoğlu I, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 208.
516) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 240-241.
517) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 229, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, [2019], Bireysel İş Hukuku, s. 66-67, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 118, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 210.
518) Filmlerde 35mm'lik klasik olarak kabul edilen film formatının yanı sıra 6, 18 ve 70 mm.'lik filmler de bulunmaktadır. Günümüzde dijital kameralarla da filmler çekilmektedir. Bkz. Tosun, [2009], Sinema Eserleri, s. 48-49.

günlük süreyi aşmadan tamamlanacak bir iş söz konusu ise süreksiz iş olduğundan 30 iş gününden fazla sürede tamamlanan bir iş söz konusu ise işin sürekli iş olduğu yönünde değerlendirme yapılacaktır.[519]

Bu noktada filmin 30 iş gününde bitmesi beklenirken işin savsanması sonucunda 60 gün sürmesi halinde ne olacaktır sorusu akla gelebilecektir. Bu tür durumlarda işin savsanması söz konusu ise yine süreksiz iş olarak değerlendirilmesi söz konusu olabilecektir. Ancak 70 iş gününde çekimi bitirilebilecek bir sinema filminin geceli gündüzlü çalışılarak 29 iş gününde tamamlanması halinde süreksiz iş söz konusu olmayacaktır.

2. Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri

a) Genel Olarak

İş sözleşmesinin belirli süreli olması istisna, belirsiz süreli olması ise asıl olarak değerlendirilmektedir.[520] İspat külfeti bakımından belirli süreli iş sözleşmesi yapıldığını iddia eden taraf iddiasını ispat etmekle yükümlüdür.[521] İş sözleşmesinin belirli süreli olduğu ancak yazılı delille ispat edilebilecektir.[522] Sözleşmenin belirsiz süreli olmasının asıl olması şeklindeki işçiyi korumaya yönelik temel kabulün sonucu olarak iş sözleşmesinin belirsiz süreli mi yoksa belirli süreli mi olduğu

519) Süreksiz iş sözleşmeleri hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz. Süzek, [2019], İş Hukuku, 244, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 210, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 174 vd.
520) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 246, Devrim Ulucan, "4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri, Yeni İş Yasası", Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, [2003], s. 39, Talat Canbolat, "Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanunun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi" İHSGHD, S. 13 [2007], s. 189 vd., Yargıtay 22. HD., T. 11.7.2018, E. 2017/43716 K. 2018/17485, YİBK'daki ifade ile: *"4857 sayılı İş Kanunu ve diğer iş hukuku mevzuatı temel olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi üzerine inşa edilmiştir."* YİBK T. 23.2.2018, E. 2017/1 K. 2018/2, Kararlar için: (www.lexpera.com.tr).
521) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 246, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 210.
522) Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul, [2012], s. 279.

yönünde bir kesinlik olmadığında sözleşmenin belirsiz süreli olarak addedilmesi söz konusu olmaktadır.[523]

Doktrinde *"Özel tiyatrolarda sahne sanatçıları ile yapılan iş sözleşmelerinin uygulamada sıklıkla belirli süreli olarak yapıldığı görülmektedir."* şeklinde halihazırda uygulamanın oyuncularla belirli süreli iş sözleşmesi yapılması yönünde olduğu belirtilmektedir.[524] Belediye ve devlet tiyatrosunda kadrolu olarak çalışanların dışında ayrıca oyuncu ihtiyacı olduğunda belirli süreli sözleşme ile istihdam yoluna gidilmesi söz konusu olabilmektedir. Özel tiyatrolarda çalışan bir kısım oyuncu girişimci olarak kendi işinde bir kısım oyuncu belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışabilmektedir.[525]

Uygulamada belediye tiyatrolarında sanatın özel bir hizmet konusu olduğu düşüncesinden yola çıkılarak ihaleyle hizmet alımı[526] yapıldığı ya da oyuncuların serbest meslek makbuzu düzenledikleri ve bağımsız çalışan olarak faaliyet gösterdikleri bilinmektedir. Oyuncular dışında kostüm görevlisi, terzi, kunduracı olup aynı oyunla ilgili çalışan ama sahne arkasında olanlarla ilgili olarak işçi statüsü

523) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 246, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 225, Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 32, *"...İş ilişkisinin süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı vurgulanarak ana kural ortaya konulmuştur. İş sözleşmelerinin belirsiz süreli olması asıl, belirli süreli olması istisnadır. Kanunda belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir."* Bölge Adliye Mahkemesi Kararı - Ankara BAM, 6. HD., T. 30.4.2019, E. 2017/4511 K. 2019/978, (www.lexpera.com.tr). *"...Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini kororlar" şeklinde düzenleme yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre aslolan iş sözleşmesinin belirsiz süreli yapılmasıdır. Belirli süreli iş sözleşmesi yapılması istisnai bir haldir. İşin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önem arzetmektedir. Belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara bağlı olarak "belirli süreli iş sözleşmesi" yapılabilecektir..."* Yargıtay 22. HD., T. 21.06.2016, E. 2016/9536 K. 2016/18659 (www.legalbank.net).

524) Gülsevil Alpagut, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul, [1998], s.89-90, Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s.190.

525) Alpagut [1988], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s.88-89, Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s.190-193.

526) Bkz. (https://www.hurriyet.com.tr/kelebek/keyif/sehir-tiyatrolari-311-oyuncu-ve-teknik-eleman-alacak-40009479).

olduğu konusunda bir tereddüt yaşanmazken oyuncularla ilgili bir karışıklık ya da oyuncunun statüsü bakımından bir kararsızlık söz konusu olabilmektedir.

Bir belediye tiyatrosunda iş sözleşmesinin haklı bir sebep olmaksızın fesih edildiğini öne sürerek işe iade davası açan bir oyuncu ile ilgili olarak yerel mahkeme tarafından usulüne uygun fesih yapılmadığı için işe iade kararı verilmiştir. Kararın davalı tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay fesih bildiriminin süresinde yapılıp yapılmadığının incelenmesi gerektiği yönünden yerel mahkeme kararını bozmuştur.[527] Davada davalı belediye tiyatrosu, oyuncu ile belirli süreli iş sözleşmesi imzalandığını tiyatro oyunlarının sezonluk olduğunu ve davacının her dönem yeni bir görevle işe alındığını, davacının görev aldığı oyun repertuardan kalktığı için ve belediyenin istihdam hataları ile ilgili Sayıştay'ın verdiği rapora göre işçi sayısını azaltmak gerektiği şeklindeki gerekçelere dayanarak davanın reddinin gerektiğini ileri sürmüştür.

Yargıtay başka bir kararında[528] yine bir belediye tiyatrosunda belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını öne süren bir oyuncu ile ilgili olarak yerel mahkemenin işveren tarafından İş Kanunun 17. ve 18. maddelerine uygun olarak fesih yapılmamış olmaması gerekçesiyle vermiş olduğu işe iade kararını "*Mahkemece evrak zimmet defteri davacı tarafa gösterilerek fesih bildiriminin ne zaman tebliğ edildiği hususunun açıklığa kavuşturularak davanın süresinde açılıp açılmadığının tespiti ile sonuca gidilmelidir. Eksik inceleme ile sonuca gidilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir."* gerekçesiyle bozmuştur.

Belediye tiyatrolarında çalışan oyuncularla ilgili her ne kadar davalı işverenlik oyunculuk işinin sezonluk[529] olduğunu, taraflar arasında belirli süreli iş

527) Yargıtay 9. HD., T. 12.12.2016 E. 2016/1542 K. 2016/21847 (www.legalbank.net).
528) Yargıtay 9. HD., T. 10.10.2016, E. 2016/21247 K. 2016/17560 (www.legalbank.net).
529) RG. 28.06.1981, S.17384, İstanbul Büyükşehir Tiyatroları Yönetmeliği, 4. madde *" Yıllık Çalışma Düzeni: Şehir Tiyatroları, her yıl 1 Ekim'de perdelerini açar. Sanat yılının sonunu Yönetim Kurulu belirler; ancak, bu tarih, olağanüstü bir neden çıkmadıkça 30 Nisan'dan önceye, 19 Mayıs'dan sonraya rastlatılmaz. En geç tatil kararından 15 gün önce yaz oyunlarının ve gelecek sanat yılı çalışmalarının başlangıç tarihleri de saptanır."*

sözleşmesi düzenlenmiş olduğunu, iş sözleşmelerinde oyunun repertuardan kalkması halinde sözleşmenin fesih edilebileceğinin düzenlenmiş olduğu ve Sayıştay raporlarında işçi fazlası olması gibi nedenlere dayanarak davaların reddini talep etmiş olsa da her iki karar bakımından da yerel mahkemeler davacı oyuncuların belirsiz süreli sözleşme ile çalıştığı yönünde değerlendirme yapmıştır. Belediye tiyatrolarındaki işçi oyuncularla ilgili verilen kararlarda olduğu gibi eğer işçi oyuncunun belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı kabul edilirse kuşkusuz ortaya çıkacak hukuki sonuçlar belirsiz süreli iş sözleşmesine bağlı olarak meydana çıkacak hukuki sonuçlar olacaktır. Yargıtay'ın yukarıda yer verdiğimiz kararları işe iade davasının açılmasında resen dikkate alınması gereken hak düşürücü sürenin denetlenmesi gerekçesiyle usul yönünden bozulmuştur.

Oyuncuların yaptığı işin mahiyeti düşünüldüğünde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmaları söz konusu olabilir mi sorusu akla gelebilecektir. Bir tiyatro bünyesinde kesintisiz şekilde çalışan bir oyuncu için belirsiz süreli çalışma ilişkisi olduğu ileri sürülebilecek midir? Bu konu kuşkusuz her çalışma ilişkisi bakımından özel olarak incelenmesi ve cevap bulunması gereken bir sorun olarak değerlendirilmelidir. Buna karşılık gerçekliği anlaşılır kılmak bakımından sorunu somut bir örnek üzerinden ele almakta fayda vardır. Örneğin; bir özel tiyatroda çalışan bir oyuncunun yıllarca tiyatronun sahnelediği oyunlarda rol aldığını varsayalım. Oyuncunun sadece bir oyun veya bir sezon için değil tiyatronun sunduğu her oyunda yer alması gibi bir gerçeklik olması halinde oyuncunun belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını ileri sürmek mümkün olabilir mi?

Oyuncunun bir tiyatroda sürekli olarak çalışması halinde kanun koyucunun belirli süreli sözleşmelerde aradığı sözleşmelerde somut sürenin olması özelliği olmayacağından bu şekilde yapılan çalışmalarda iş sözleşmesinin belirsiz süreli sözleşme olarak addedilmesi söz konusu olabilecektir kanaatindeyiz. Zira sözleşmede somut bir süre belirlenmemişse sürelendirme yapılmasını haklı kılacak nedenler olsa dahi belirli süreli iş sözleşmesi yapılması kanunun amacına uygun

olmayacaktır.[530] Sözleşmenin ne zaman son bulacağının baştan bilinmediği ya da öngörülemediği hallerde sözleşmede bir süre belirtilmiş olması sözleşmeyi belirli süreli sözleşme haline getirmeyecektir.[531] Kaldı ki, aşağıda ayrıntılı şekilde açıklayacağımız üzere İş Kanunu belirli süreli sözleşme yapılması imkanını sınırlamıştır.[532] Kanunun belirli süreli sözleşme yapılmasını kısıtlamaktaki temel amacı belirli süreli iş sözleşmesinin bazı hallerde işçinin aleyhine sonuçlar doğurabilmesidir. Örneğin; işçi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığında iş güvencesinden faydalanamamaktadır.

Belirli süreli sözleşme yapılması konusunda mevsimlik işler konusunda Yargıtay belirli süreli iş sözleşmesinin tek mevsim için yapılabileceğini, her yıl yenilenerek devam ettirilen mevsimlik iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesi gerektiğini, bu gibi hallerde mevsim başında işçinin işe çağrılmaması halinde işçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalandırılması gerektiğini kabul etmektedir.[533] Benzer şekilde oyuncuların sürekli olarak çalıştığı ve iş sözleşmesinin süresi bakımından somut bir sürelendirme yapılamayan haller bakımından belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştıkları yönünde değerlendirme yapılmalıdır kanaatindeyiz.

b) Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayrımı yapılması çalışanın çalışma şartlarında bir farklılık olacağı anlamına gelmemektedir.[534] Temel farklılık

530) Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 33-34.
531) Alpagut, [1998], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s.8, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 213, Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 245.
532) Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 33.
533) Yargıtay 9. HD., 28.09.2010, E. 2008/37553, K. 2010/26242, (www.legalbank.net). Doktrin görüşleri için Bkz. Tankut Centel, İş Güvencesi, 2. Baskı, İstanbul, [2012], s. 36, Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 205 vd., Osman Günay Çankaya/Cevdet İlhan Günay/ Seracettin Göktaş, Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Ankara [2006], s.406-407, Süleyman Başterzi, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi" Legal Yayıncılık, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, [2005], s. 650-651, Bektaş Kar, "Mevsimlik İş", Sicil İş Hukuku Dergisi, I, S. 4., Aralık, [2006], s. 77-78, Gaye Burcu Yıldız, "Mevsimlik İş Sözleşmesi", Legal İSGHD VII, 25 [2010], s. 51.
534) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 245, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s.181 Alpagut, [1998], Belirli Süreli Sözleşme, s. 7.

sözleşmelerin sona ermesi halinde uygulanacak hükümler ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir kimsenin iş güvencesi hükümlerinden faydalanıp faydalanamayacağı konularından kaynaklanmaktadır.[535]

Belirsiz süreli sözleşmenin fesih edilebilmesi tarafların ihbar sürelerine uyarak yapacakları bildirime bağlı iken belirli süreli sözleşme bakımından ise bu bakımdan sözleşme ile sağlanan bir istihdam güvencesi olduğundan söz edilebilecektir.[536] Oyuncunun belirsiz süreli sözleşme ile çalıştığı hallerde iş güvencesi hükümlerinden faydalanması söz konusu olabilecek iken belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışması halinde sözleşme ile belirlenen süre ile bir iş güvencesi olduğundan söz edilebilecektir.

Belirsiz süreli iş sözleşmesi bakımından işveren tarafından geçersiz fesih yapılması halinde doğabilecek sonuçlar işçinin iş güvencesinde olup olmamasına göre bazı farklılıklar göstermektedir.[537] Eğer işçi iş güvencesi kapsamında ise işe iade, kıdem ve ihbar tazminatı konularında hukuki sonuçlar doğabilecektir. İşçi, iş güvencesi kapsamı dışında ise kıdem ve ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı ve cezai şart konularında hukuki sonuçlar doğabilecektir.[538]

c) Kıdem Tazminatı Bakımından

Kıdem tazminatı bakımından bir oyuncunun belirsiz süreli iş sözleşmesiyle ve sürekli olarak çalışması halinde kıdem tazminatının hesaplanması genel esaslara göre çözümlenebilecek bir problem olarak ele alınabilecektir kanaatindeyiz. Buna karşılık oyuncu çeşitli sebeplerle aynı yapım şirketinin bir veya değişik işyerlerinde

535) Bozkurt, Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 50, Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 245 vd., , Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 216, Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 35.
536) Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 50-51, Süleymen Başterzi, "Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanunun Öngördüğü Sistem, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, [2006] s. 119, Mahmut Kabakçı, "Belirli Süreli İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden İşçinin Bakiye Süre Ücreti Talebi" Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl:6, S.21, [2011], s. 132.
537) Hazal Tolu, İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, İstanbul, [2017], s. 167-203.
538) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 550 vd., Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 455 vd.

aralıklı olarak çalıştığında bu çalışmanın neticesinde doğacak kıdem tazminatı nasıl hesaplanacaktır sorusunun cevaplanması nispeten daha çetrefildir. Örneğin; bir oyuncu A yapım şirketinin X isimli dizisinde iki yıl süre ile rol aldıktan sonra dizinin son bulması üzerine aynı yapım şirketinin Y isimli dizisinde rol alırsa ne olacaktır?

Bu hususla ilgili 1475 sayılı Mülga İş Kanunu'nun halen yürürlükte olan 14. maddesi *"... işçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır."* şeklinde bir düzenlemeye ver vermektedir. Bu düzenlemenin amacı bir iş sözleşmesinin bütünlüğünü korumayı ve bölünmek suretiyle birden fazla iş sözleşmesi şeklinde gerçeğe uygun olmayacak şekilde gösterilmesini önlemektir.

Fasılalı çalışma olarak adlandırılan çalışma, sözleşme ilişkisi devam etmekte olduğu halde fiilen çalışılmayan bir sürenin geçmesinden sonra fiilen yeniden çalışma yapılması şeklinde gerçekleşen kampanya ve mevsimlik çalışma gibi hallerde söz konusu olmamaktadır.[539]

Muvazaalı fasılalı çalışma olarak adlandırılan fasılalı çalışmada halk arasında girdi-çıktı yapılması olarak tabir edilen şekilde olabilmektedir. Bu durumlarda bazen çalışan çıkış yapıldığı sırada kendisine verilen kıdem tazminatını iade ederek çalışmaya devam etmektedir. Bu tür muvazaalı uygulamalarda amaç işçiye kıdem tazminatını hak ederek işten ayrıldığında daha az kıdem ödemek olabilmektedir. Elbette hukukun bu şekildeki bir uygulamayı koruması beklenemeyecektir.[540] Bu yönde uygulamalar tespit edildiğinde yargı önceden

539) Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Ankara, [2008], s. 814.
540) Serkan Odaman, "Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Aynı İşverenin İşyerlerinde Aralıklı Çalışması Durumunda Kıdem Tazminatının Hesaplanması", Kamu İş-Dergisi, [2000], C.5, S. 4, s. 154.

kıdem tazminatı ödenmiş olsa dahi kıdem tazminatını tüm çalışma süresini hesaba katarak hesaplamalıdır.

Daha önceden kıdem tazminatı adı altında ödeme alınmış ise alınan bedelin avans sayılarak düşülmesi suretiyle yine tüm çalışma süresi ve son alınan brüt ücret üzerinden hesaplama yapılmalıdır. Halihazırda Yargıtay kararlarında bu yönde uygulama yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.[541]

Aynı yapımcının farklı işlerinde çalışma halinde fasılalı çalışma oluşması söz konusu olduğunda kıdem tazminatı ile ilgili sorunların fasılalı çalışma ile ilgili Yargıtay'ın mevcut kararlarında[542] uygulanan hizmet sürelerinin birleştirilmesi prensibine göre ele alınması mümkün olabilecektir kanaatindeyiz.

3. Belirli Süreli İş Sözleşmesi

a) Genel Olarak

Belirli süreli iş sözleşmesi, tarafların sözleşmenin kurulması sırasında sözleşmenin bir zaman dilimi ile sınırlı olduğunun bilindiği veya öngörülebildiği bir sözleşme türüdür.[543] 4857 sayılı İş Kanunu'nu 11. maddesinin 1. fıkrasına göre, *"Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir*." Her ne kadar yasada açık bir tanımı olduğu ileri sürülebilecek olsa da doktrinde belirli süreli iş

541) Yargıtay 22. HD. T. 10.06.2014, E. 2014/12296, K.2014/16488 (www.lexpera.com.tr).
542) "*...Dosya içeriğine göre davacı davalı işverene ait yurt dışı işyerinde 02.06.1999-13.09.1996, 16.02.2000-30.10.2000 ve 06.006.2003-22.11.2003 tarihler arasında aralıklı olarak 3 dönemde bir yıldan fazla çalıştığı sabittir... Öncelikle belirtmek gerekir ki davalı işveren davacının kıdem tazminatına hak kazanmayacağını savunarak ibraname içeriği ile çeliştiğine göre mahkemece ibraname nedeni ile kıdem tazminatının reddi doğru değildir. Fasılalarla çalışan davacı işçinin hizmeti toplam bir yılı aştığından ve iş sözleşmesi işveren tarafından feshedildiğinden, hesaplanan kıdem tazminatının kabulü gerekir...*" Yargıtay 9. HD., T. 4.12.2008, E. 2007/30184 K. 2008/33378 (www.legalbank.net).
543) Süzek, [2014], İş Hukuku, s. 245, Gülsevil Alpagut, "4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi", MERCEK, Ocak [2004], s. 73 vd., Canbolat, [2007], Belirli Süreli İş Sözleşmesi s. 188 vd.

sözleşmesinin kanundaki tanımının gerek tanım gerek unsurlar açısından yeterince açık olmadığı eleştirisi yapılmaktadır.[544]

Ülkemizde işçi oyuncu uygulamada belirli süreli sözleşme ile çalışabilir mi, belirli süreli iş sözleşmesi için objektif koşulun aranmasının neticesi ne olacaktır gibi sorular akla gelebilecektir. Halihazırda bazı meslek mensupları için var olan özel düzenlemeyle[545] belirli süreli iş sözleşmesi yapılması benzeri bir yasal düzenleme oyuncular özelinde bulunmadığından kanundan kaynaklanan bir sebeple belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasından söz etmek mümkün olmayacaktır. Ayrıca halihazırda belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili mevcut olan bir kanuni düzenleme olduğundan oyuncularla yapılabilecek olan belirli süreli iş sözleşmelerini de İş Kanunu'nun 11. maddesi perspektifinden değerlendirmek gerekecektir.

Yargıtay, doktrinde kabul edilen görüşlere[546] uyumlu olacak şekilde birbirini takip eden belirli süreli zincirleme iş sözleşmeleri yapılmasını kural olarak sözleşme yapma hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirmektedir. Kararlarında sözleşmelerin tamamının bir belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılması gerektiğine hükmetmektedir.[547]

544) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 246-247, Savaş Taşkent, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırları" Sicil, S.9, Mart [2008], s. 16 vd. Şahin Çil, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara, 2010, s.42 vd.

545) RG. 14.02.2007, S. 26434 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu, Özel Öğretim Kurumlarında çalışanlarla yapılacak sözleşmelerin belirli süreli iş sözleşmesi olması hakkındaki tartışmalar için Bkz. YİBK E. T. 23.2.2018, 2017/1 K. 2018/2 (www.lexpera.com.tr).

546) Süzek, [2019], İş Hukuku, s.249, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 211 vd., Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 175, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 116, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, [2019], Bireysel İş Hukuku, s.69, Yargıtay görüşü için Bkz: Yargıtay 22. HD. T. 31.01.2013, E.2012/11104-K.2013/1464 (www.legalbank.net).

547) Yargıtay 22. HD., T. 21.6.2016, E. 2016/9536 K. 2016/18659, (www.legalbank.net). Aynı yönde karar için Bkz. Ankara BAM, 6. HD., T. 30.4.2019, E. 2017/4511 K. 2019/978, (www.lexpera.com.tr).

Belirli süreli bir iş sözleşmeleri bakımından sözleşmenin özellikle belirli süreli olma özelliği taşıdığı hususunun işçi tarafından biliniyor olması gereklidir.[548] Ayrıca daha önce belirttiğimiz üzere iş sözleşmesinin süresinin taraflarca öngörülebilir olması da gereklidir.[549] Tarafların belirli bir süre belirterek sözleşmeyi kurmuş olmaları sözleşmenin geçerliliği için yeterli değildir. Esasen belirli süreli iş sözleşmelerinde objektif koşulun varlığı arandığı için objektif koşulun olmadığı hallerde belirli süreli sözleşme yapılması söz konusu olamamaktadır.[550]

Oyuncunun yaptığı işlerde objektif nedenin varlığından söz edilebilir mi, objektif nedenin varlığı halinde zincirleme belirli süreli iş sözleşmeleri yapılabilir mi gibi soru ve sorunları değerlendirebilmek için öncelikle objektif koşuldan ne anlaşılması gerektiği konusu üzerinde durmakta fayda vardır.

b) Oyunculuk İşi Bakımından Objektif Koşulun Varlığı

İş Kanunu'nun 11. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için gerekli olan objektif nedenler sayılmıştır. Buna göre; işin belirli süreli olması, belli bir işin tamamlanması ya da belli bir olgunun ortaya çıkarılması gibi hallerde belirli süreli sözleşme yapılabilecektir. Objektif koşullar sınırlı sayıda olmayıp madde içeriğinde "*gibi*" ifadesi kullanıldığı için doktrinde benzer hallerin de kapsam içinde değerlendirilebileceği kabul edilmektedir.[551] Doktrinde objektif koşul olarak

548) Sözleşme görüşmelerinde aydınlatma yükümlülüğü hk. İlhan Ulusan, "Culpa In Contrahendo Üstüne", Prof. Dr. Ümit Doğanay Anısına Armağan, C.I, İstanbul, [1982], s. 289 vd.
549) Alpagut, [1998], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 8, Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi,s.111-127.
550) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 246, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 217, Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 32 vd.
551) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 250, Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, 24. Baskı, Ankara, [2019], s. 43 vd., Fevzi Şahlanan, "4857 Sayılı Yasanın Genel Hükümleri, Sözleşme Türleri, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesine İlişkin Hükümleri", 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferansı Notları, Türk İş Yayını, [2003], s. 80, Can Tuncay, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşverence Feshi Kararının İncelenmesi" Legal İHSGHD, C.8, S.31, [2011], s.904, Yargıtay'ın ilke kararları da objektif nedenlerin sınırlı sayıda olmadığı yönündedir. Bkz. Yargıtay 22. HD., T. 10.5.2016, E. 2015/18299 K. 2016/14171, Yargıtay 22. HD., T. 10.5.2016, E. 2015/6284 K. 2016/14170, (www.legalbank.net).Yargıtay 22. HD., T. 25.6.2019 E. 2016/17263 K. 2019/14009 Yargıtay 22. HD., T. 15.12.2016, E. 2016/29567 K. 2016/27829 (www.lexpera.com.tr).

değerlendirilecek durumları sınırlamanın İş Kanunu'nun 11. maddesinde yer alan düzenlemenin amacına aykırı olmaması gerektiği öne sürülmektedir.[552]

Oyuncularla ilgili yapılan sözleşmelerin sürelendirilmesi ile ilgili Yargıtay uygulamasından sunulabilecek örnekler olmadığı için bu hususstaki yabancı hukuk uygulamalarına ele almakta fayda vardır. Alman hukukunda[553] Türk hukukundan farklı olarak objektif koşul ile ilgili olarak TzBfG Kanun[554] metninde somutlaştırılmış bazı örneklere yer verilmiştir. Bu yasada objektif koşul olarak sayılan haller sınırlı sayıda değildir.[555] Alman hukukunda sahne sanatçıları ile başka bir işçinin olmaması, deneme amacı, işçinin isteği, işletmenin geçici iş gücü ihtiyacı olması, kanunda sayılmış ya da sayılmamış olan hallerde belirli süreli iş sözleşmesi yapmak mümkündür. Sahne sanatçıları ile ilgili belirli süreli iş sözleşmesi konusunda yapılan uygulamalarda TzBfG § 14 I 2 Nr. 4 hükmü "*yapılacak işin türünün belirli süreli olması*" hukuki dayanak olarak ele alınmaktadır.[556] TzBfG § 14, 1, 2, Nr. 4 düzenlemesinde yasa koyucu BAG tarafından kabul edilen yayın kuruluşları ve sahne sanatçıları ve bunlara benzer şekilde işin mahiyeti belirli süreli sözleşme yapmayı gerektiren meslek grupları ile belirli süreli sözleşme yapılabileceği kabul edilmektedir.[557] Alman doktrininde[558] de eğlence sektörü ve

552) Alpagut, [2004], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 81, Mikdat Güler, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi" Legal İHSGHD, S.5., [2005], s. 41.

553) Alman iş hukukunda belirli süreli iş sözleşmelerinin düzenlenmesi ve uygulanması bakımından TzBfG Kanunu uygulanmaktadır. Bu yasada objektif neden olarak nelerin kabul edileceğine dair bazı örnekler verilmiştir. Bu kanunun dışında Bilim Alanında Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Kanun (WissZeitVG), Alman Mesleki Eğitim Kanunu (BBİG), Yüksek Öğretim Yapan Doktorlarla Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Kanunu (ÄArbVtrG) gibi özel kanunlar da mevcuttur. Bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 182.

554) Alman Medeni Kanunu 620. maddesinin 3. fıkrası *"Belli bir süre için kurulan iş sözleşmeleri için Kısmi Süreli Çalışma ve Belirli Süreli İş İlişkileri Hakkında Kanun (TzBfG) geçerlidir."* şeklindeki düzenleme ile belirli süreli iş ilişkileri ile ilgili özel bir kanunun geçerli olacağı hususunu düzenlemektedir. Bkz. C.Gökhan Erbaş, "Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi" İKÜHFD, Cilt: 10, Sayı:2, Temmuz, [2011], s. 315-329.

555) Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 182-183, Alman Hukukundaki TzBfG § 14 düzenlemesinin değerlendirilmesi hakkında bilgi için Bkz. Mahmut Kabakçı, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Geçersizliğinin İşçi ve İşveren Açısından Farklı Değerlendirilmesi Gereği", Berrin Ergin'e Armağan, İÜHFM, 2014, s. 129.

556) Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 192.

557) Laçiner, Befristete Arbeitsverträge, s.134, Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s.189.

558) Bettina Stefanie MAAß, Zulässigkeit von einzel-und tarifvertraglichen Befristungsabreden im Bühnenarbeitsrecht, von dem Fachbereich Rechtwissen der Universität Hannover zur Erlangung

sanat işleri bakımından değişiklik gereksinimine bağlı olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği ileri sürülmektedir.

BAG sahne sanatçıları ile ilgili verdiği kararlarda[559] belirli süreli sözleşmelerin sahne sanatçıları için olağan olduğu yönünde değerlendirme yapmaktadır. Kararda sahne sanatları ile ilgili işlerde belirli süreli sözleşme yapmanın halihazırda uygulanmakta olduğunu ve kural olarak bu şekildeki sahne işlerinde belirli süreli sözleşme yapıldığını belirtmiştir.

Başka bir BAG[560] kararında, sanatçı ile yapılan belirli süreli iş sözleşmesindeki sürelendirmenin objektif bir gerekçeye dayandığını zira sanatsal faaliyetin sunulduğu kitlenin de değişiklik bakımından bir beklenti içinde olduğu belirtilmiştir. Ayrıca kararda tiyatro yönetiminin sanat eserini istediği şekilde sunma konusundaki özgürlüğünün olması gerektiği hususu da göz önünde tutulmuştur. Sanatçı açısından da değişikliğin bir gereksinim olabileceği, sıkı şekilde bağımlılık ilişkisi içinde çalışmanın sanatçı için de olumsuz sonuçlar doğurabileceği değerlendirilmiştir.

Bir özel tiyatroda bir oyun sadece bir sezon için hazırlanmış ve oyun sezon sonunda son bulmuş ise ve devam eden sezonda başka oyuncularla yeni bir oyun hazırlanacak ise bu durumda sadece bir oyunda görevlendirilmek üzere istihdam edilen oyuncularla yapılacak sözleşmenin belirli süreli olmasını sağlayan objektif koşul oluşmuş sayılabilir. Zira bu durumda baştan itibaren sözleşmenin ne zaman sonlanacağı belirlenmiş durumdadır. Ayrıca tiyatrolarda zaman zaman kadroların değişmesi işin mevcudiyetini sağlamak için hem tiyatro hem oyuncular tarafından istenen bir durum da olabilecektir. Bu anlamda değişiklik gereksinimi objektif

---

des akedemischen Grades einer Doktorin der Rechtwissenschaften genehmigte Dissertation, [2004], s. 89.

559) BAG. 21.5.1981, DB 1981,2080, (https://beck-online.beck.de/), Alpagut, [1998], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 89.

560) BAG, 5.3.1970, AP, Nr. 34 zu, § 620 BGB, (https://beck-online.beck.de/), Alpagut, [1998], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 90.

koşul olarak değerlendirilebilecektir.[561] Bu konuda bir oyun değişikliği ya da programda yeni sanatçılara ihtiyaç olduğu durumlarda işin başarıya bağlı olması da bir kriter olarak değerlendirilebileceğinden[562] işçinin korunmaya değer menfaati[563] de göz önünde tutularak objektif nedenin varlığından söz edilebilecektir kanaatindeyiz.

Buna karşılık bu durumlarda sadece bir değişiklik gereksinimi duyulmuş olması ve değişimin işçinin yararına olacağı hususu ileri sürülerek sözleşmenin belirli süreli yapılabileceğini ileri sürmek de doğru olmayacaktır.[564] Ayrıca yıldız oyuncularla seyircilerin ya da Adile Naşit gibi anti-yıldız[565] olarak tanımlanan oyuncuların seyirci ile ilişkilerinin[566] değişiklik gereksiniminden ziyade devamlılık gereksinimi yaratabileceği de ileri sürülebilecektir. Dolayısıyla, yalnızca değişiklik gereksinimi duyulması her durumda objektif koşulun sağlandığı şeklinde değerlendirilmemelidir.[567]

Her ne kadar son zamanlarda özel tiyatro sayısında artış görülmekte ise de genel olarak ülkemizde tiyatroların ve tiyatro işverenlerinin sayıca çok olmadığı göz önünde tutulduğunda sözleşmenin belirli süreli olması her zaman işçinin yararına olmayacaktır.[568] Ayrıca aynı oyuncularla çalışmanın sürdürüldüğü projeler bakımından değişiklik gereksinimi duyulması gibi bir gerekçenin de işlevi kalmayacaktır. Buna karşılık işverenler açısından sahneye konulacak oyundaki oyuncuları seçememe vb. düzeyine varabilecek bir kısıtlılık halinin oluşmasının da doğru olmayacağı kanaatindeyiz. Belirtilen hususlarla ilgili olarak somut olaylarla ilgili olarak menfaatler arasında somut olaya ilişkin gerçeklik göz ardı edilmeden

561) Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 191.
562) Antrenöler ve teknik direktörler ve üst düzey yöneticilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği görüşü için Bkz. Başterzi, [2014], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 429, Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 193 vd.
563) Başterzi, [2014], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 430.
564) Başterzi, [2006], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 169.
565) *"... anti-yıldız tanımlaması, kabul edilmiş ölçütlerin dışında var olmak, sistem dışı olmasa da gri bölgede durmak, alternatif yaşamak ve yaratmak, "başka" olmaktır..."* Sibel Öz, Oyuncu Yeşilçam Yıldız Sisteminde Bir Anti-Yıldız: Adile Naşit, 2. Baskı, [2020], s. 193.
566) Oyuncunun seyirci ile ilişkisine dair ayrıntılı bilgi için Bkz. Öz,[2020], Adile Naşit, s.153
567) Alpagut, [1998], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 81-89-90.
568) Alpagut, [1998], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 91.

bir denge kurmak gerekecektir. Zira değerlendirme yaparken, oyuncu seçme sürecinin sahnelenecek ya da filme alınacak eserin içeriği ile, yönetmenin ve yapımcının oyuncudan beklentisi ile, seçilecek oyuncunun tecrübesi, sesi, duruşu, cinsiyeti, yaşı ve benzeri bir çok bileşenin bir araya geldiği karmaşık bir süreç olduğunu göz ardı etmemek gereklidir kanaatindeyiz.

Sürekli yeni oyunlar sahneleyen bir tiyatro ya da sürekli dizi film projeleri üreten bir yapım şirketinde objektif koşulun ortaya çıkması ne şeklide olabilir sorusu her somut olay özelinde, hem işin mahiyeti, hem işverenin sanatsal faaliyetler bakımından belli bir serbesti içinde olmasının gerekliliği ve nihayet İş Kanunu'nun 11. maddesinin amacı açısından değerlendirilerek cevaplandırılması gereken bir sorudur kanaatindeyiz. Zira her somut olayda ihtilaf halinde yapılan işin mahiyetine ve sürelendirme ile ilgili hususlara özel olarak bakılarak değerlendirme yapılması gerekecektir.

c) Zincirleme Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Yapılması

Bir dizi filmin sadece bir sezonda bitmediği ve senelerce sürdüğü hallerde ard arda belirli süreli iş sözleşmesi yapılması söz konusu olursa ne olacaktır sorusu önemli bir soru ve sorundur. Bir oyuncunun yer alacağı bir yapım en fazla ne kadar uzun sürebilir sorusu akla gelebilecektir.

Dünyanın en uzun dizisi olarak bilinen The Guiding Light dizisi 1937 yılında başlamış ve 2009 yılında yayından kaldırılana kadar devam etmiştir.[569] The Guiding Light kadar uzun olmasa da hatırı sayılır uzunlukta olan ve Türk televizyonlarında yayınlanmakta olan yerli dizi filmler olduğu malumdur. Bu tür dizi filmlerde çalışan oyuncular bakımından ya da özel tiyatrolarda devam eden oyunlarla ilgili olarak iş sözleşmelerinin ard arda zincirleme yapılması söz konusu olursa sözleşmelerin hukuki niteliği nasıl değerlendirilecektir? Bu gibi hallerde

569) Bkz. (https://www.bbc.com/turkce/haberler/2009/09/090918_guidinglight).

işçinin menfaatinin de belirli süreli sözleşme yapılması yönünde olduğu ileri sürülebilecek midir?

İş Kanunu'nun 11. maddesinin 2. ve 3. fıkralarına göre: *"Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar."* Doktrinde çoğunlukla yazarlar 11. maddenin 1. fıkrasında yer alan esaslı sebeplerle, objektif koşulları ayrı anlamlara gelecek şekilde değerlendirmemektedir.[570]

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesi belirli süreli iş sözleşmelerinin birden fazla yapılabilmesinin koşulunu esaslı bir nedenin varlığı olarak belirlemiştir. Bu durum 1475 sayılı yasa döneminde de Yargıtay'ın uygulamasına aynı şekilde yansımaktaydı. 4857 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme ile yasa koyucunun amacı objektif (esaslı) nedenlerin varlığı halinde de uzun yıllar belirli süreli sözleşme yapma hakkının işçinin yasadan doğan haklarının ve iş güvencesinin kullanılmasının engellenmesi amacıyla kullanılmasının önlenmesidir. Bu konuda sınırlandırmanın temel amacı ise işçiyi korumaktır. Esaslı bir neden olduğunda ise ard arda yapılan sözleşmeler belirli süreli olma özelliğini koruyacaktır.[571] İş Kanunu'nun 11. maddesinin 3. fıkrası belirtilen hususla ilgili açık düzenleme getirmektedir. Bu noktada ard arda sözleşme yapmanın bir süre sınırı olacak mıdır sorusu akla gelebilecektir.

570) Narmanlıoğlu [2014], Ferdi İş Hukuku, s.167, Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 248, Münir Ekonomi, "4857 Sayılı İş Kanunu Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Hukuka Uygunluğu (I) Kavram, Süre ve Yenileme" Legal İSGHD, S.9, İstanbul, [2006], s. 9 vd., Süleyman Başterzi "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi "İşçinin Haklı Menfaati" Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel S., [2014], s.423-449, Öner Eyrenci, "4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, Genel Bir Değerlendirme", Legal İHSGHD, s.1, [2004] s. 5, Alpagut, [2004], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 85, Ulucan, [2003], İş Sözleşmesi Türleri, s.46, Karşı görüş için Bkz., Savaş Taşkent, "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Üzerine-Tekrar", Sicil Dergisi, Mart, [2009], s. 5-9, Savaş Taşkent, "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi", Legal İSGHD, C.3, S.9, [2006], s.37 vd.
571) Alpagut, [1998], Belirli Süreli Sözleşme, s. 57 vd., Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 174.

İş Kanunu'nda objektif nedenin olduğu hallerde belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesi ile ilgili bir azami süre sınırı getirilmemiştir.[572] Yargıtay *"Özel Kanunlar haricinde altı yıl gibi bir sürede ard arda yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri İş Kanunu'nun 11. maddesinin amacı dışına çıkacağından işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı kabul edilmelidir."*[573] şeklinde değerlendirme yaparak İş Kanunu 11. maddesinin amacına uygun kullanılmaması halinin sözleşmenin belirsiz süreli olarak addedilmesi şeklinde yorumlanacağı sonucuna varmıştır.

Yargıtay kararında belirtilen altı yıllık süre bir azami süre olarak değerlendirilmemelidir. Azami süre bakımından İş Kanunu'nda bir sınır belirtilmemiştir. Ancak bazı Yargıtay kararlarında süre ya da sayı bakımından bir sınırlama getirilmesi önerilmektedir.[574]

Zincirleme sözleşme yapılan bir halde işin özelliğinden dolayı çalışanlar konusunda değişiklik yapılması gerektiği konusunda bir gerekliliğe dayanılabilir mi? Bu hususta doktrinde iş sözleşmesinin zincirleme olarak yapıldığı hallerde, değişiklik konusunda ihtiyaç olmasının esaslı neden oluşturmadığı ileri sürülmektedir. İş sözleşmenin zincirleme şekilde yapılmasının değişiklik gereksiniminin mevcut olmadığını gösterdiği belirtilmektedir.[575]

BAG'ın 30.08.2017 tarihli kararında[576] dizi oyuncularıyla yapılan zincirleme belirli süreli iş sözleşmelerinin objektif nedene dayandığı ve bu nedenle geçerli olduğu kabul edilmiştir. Kararda Alman Kısmi Süreli ve Belirli Süreli İş

572) Bu konuda eleştirel görüşler için Bkz. Ali Güzel, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları Eleştirel Bir Yaklaşım", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, [2014], s. 261-262, Gaye Burcu Yıldız, Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul, [2011], s. 211, Taşkent, [2009], Belirli Süreli İş Sözleşmesi II., s. 17.
573) Yargıtay 9 HD. T. 5.5.2005, E. 2005/12170, K. 2005/15792 (Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/I, S.4, s.231-233).
574)Yargıtay 9. HD. T. 28.06.2010, E.2009/20382, K. 2010/20662, Yargıtay 9. HD. T.18.03.2010, E.2008/22539, K. 2010/7180 (www.legalbank.net).
575) Alpagut, [1998], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 91, Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 190-192.
576) BAG 30.08.2017, Az.7 AZR 864/15 (https://beck-online.beck.de/).

Kanunu'nun TzBfG §14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 hükmü yasal dayanak olarak gösterilmiştir. Bu hükümde yukarıda yer verdiğimiz üzere belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını haklı gösteren objektif nedenler düzenlenmiştir. Maddenin içeriği TzBfG §14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4;*"kendine has, özellikli işler, belirli süreli sözleşme yapılmasını makul gösterir"* şeklindedir.

BAG kararına konu olayda, ZDF kanalında 28 yıldan beri yayınlanan bir dizi filmde komiser rolünü canlandıran oyuncu ile her sezon zincirleme belirli süreli sözleşmeler imzalanmıştır. Davacı, TzBfG §14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 hükmü kapsamında sanat özgürlüğünün belirli süreli sözleşmelerin yapılmasını haklı kılabileceği ancak sanat özgürlüğünün karşısında sanatçıların bir iş ilişkisi kapsamında yürüttükleri faaliyetlerinde asgari düzeyde ücret güvencesinin olmasının anayasal bir hak olduğunu, buna göre işveren ve sanatçı işçinin karşılıklı menfaatlerinin denkleştirilmesinde zayıf olan tarafın menfaatinin daha baskın olacağını ileri sürmüştür.

Ancak BAG, davacının görevli olduğu dizideki sanatsal kaygıların her halükarda daha baskın olduğuna ve bu nedenle zincirleme belirli süreli sözleşmelerin mümkün olduğuna karar vermiştir. Bu karar neticesinde kararda yapılan işin mahiyetinin belirli süreli sözleşme yapmayı mümkün kılabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

BAG kararında bahsi geçen maddi olay bakımından sanat özgürlüğü ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılması arasında kurulan nedensellik bağının oldukça zayıf olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin; sanat özgürlüğünün zincirleme belirli süreli iş sözleşmesi yapılması ile nasıl korunacağı ya da korunduğu belli değildir. Ayrıca sanatçının zayıf taraf olarak ele alınmaması ve bu anlamda korunmaması iş hukukunun temel prensiplerine uygun değildir. Özellikle zincirleme belirli süreli sözleşme yapılması bakımından bir azami süre sınırı uygulanmaması sanatçılar bakımından iş hukukunun koruyucu etkisinden faydalanılamamasına sebep olacak bir eksiklik olarak değerlendirilmelidir kanaatindeyiz.

BAG tarafından verilen kararlarda dayanak olarak öne sürülen hususların Türk hukuku bakımından her durumda geçerli olarak kabul edilmesi söz konusu olmayacaktır. Zira kendine has özellikli işler şeklindeki başlık soyuttur. Bu işlerin neler olacağını sınırlı sayıda belirlemek ya da belli işlerin bu sınıflandırma dışında değerlendirilemeyeceğini ileri sürmenin kriterlerini belirlemek oldukça güçtür. Ayrıca günümüzde işçiyi korumak ve işçinin güvence ihtiyacı bakımından iş hukukundaki gelişmelerin de bu tür kararlarda değerlendirmelere etki etmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Özellikle belirli roller için bazı popüler oyuncularla anlaşma yapılmasının gerekmesi ve oyuncunun belirli bir müddet çalışmayı sürdürmesinin istendiği durumlarda üst düzey yöneticilerde olduğu gibi asgari süreli sözleşme yapılarak bu gereksinimin giderilmesi mümkündür. Her somut olayda belirli bir oyuncuya gereksinim olduğunu öne sürerek ard arda belirli süreli sözleşme yapılabileceğini öne sürmek İş Kanunu'nun 11. maddesinin işçiyi koruma amacı ile bağdaşması mümkün olmayacaktır. Bu nedenle özel bir kanun bulunmayan ve İş Kanunu 11. maddesinin uygulanmasını gerektiren hallerde İş Kanunu 11. maddesinin getirilme amacının işçiyi korumak olduğu hususu göz ardı edilmeden değerlendirme yapılması gerekecektir kanaatindeyiz.

Hizmet ve mal üretiminin devam ettiği bir işverenlikte objektif bir neden ortaya çıkmadığı sürece belirli süreli iş sözleşmesi yapmak mümkün olmamaktadır.[577] Ancak işçinin yaptığı iş sürekli olarak yapılması gereken bir iş olduğunda yine somut olayın özelliğine bakılarak karar verilmesi gerekecektir. Sadece süreklilik olması belirli süreli sözleşme yapılmasını engellemeyecektir.

Türkiye'de dizi filmler ile ilgili yapılan sözleşmelerin objektif nedene dayalı olarak haklı gerekçelerle belirli süreli olarak devam etmesi mümkün olabilir mi? Genel kurallara bakılarak bu sorunun cevabı olumlu olarak değerlendirilebilir.

577) Süzek, [2019], İş Hukuku, s.247, Ulucan, [2003], İş Sözleşme Türleri, s. 40-41, Mahmut Kabakçı, "Kamu Hizmet Alım Sözleşmelerinin İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi" Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul, [2011], s. 116.

Ancak bir dizi filmin başlarken ne kadar süreceği her zaman bilinebilir mi? Bir konferansın ne kadar süreceğini baştan bilmek mümkündür ancak dizi filmler bakımından reyting ve benzeri bir çok etken olduğundan belirli süreli sözleşme yapmanın kurallarından işin belirli süreli olması kuralı her durumda işletilebilecek midir? Bu sorunun cevabı kanımızca olumlu değildir. Ayrıca feshe karşı iş güvencesi olmaması, kıdem tazminatı başta olmak üzere diğer tazminatları da gerektirmeyecek şekilde kendiliğinden son bulması gibi özellikleri olduğundan bu sözleşme türünün varoluş amacının dışında ve zayıf taraf açısından olumsuz sonuçlar doğuracak şekilde kullanılma ihtimali vardır.

Belirli süreli iş sözleşmesi yapılması konusunda sıkı tedbirler uygulanması oyuncu istihdamını baltalayan bir sonuç doğurmaz mı? Bu konudaki sakıncanın önüne nasıl geçilebilir sorusu akla gelebilecektir. Borçlar Kanunu'na tabi işler bakımından TBK 430/1 hükmü uyarınca ilk kez belirli süreli sözleşme yapmaya bir sınırlama getirilmemiştir. Ancak objektif koşul olmadan zincirleme şekilde belirli süreli sözleşme yapılması TBK 430/2'de yer alan düzenleme ile engellenmiştir. İş Kanunu'nda TBK 430/1'de yer alan düzenlemeye paralel bir düzenleme bulunmadığından İş Kanunu'nun uygulandığı işler bakımından objektif koşulun başlangıçtan itibaren var olması gerekecektir.

Bu konuda Avrupa ülkelerinde yatırımların özendirilmesi amacıyla ve istihdamı teşvik etmek için belirli süreli sözleşmelerin ilk defa yapılması sırasında belirli süreli sözleşme yapma kurallarının esnetildiği görülmektedir.[578] Benzer bir uygulamanın ülkemiz açısından da uygulanabileceğini ifade eden yazarlar mevcuttur.[579] Bu görüşe katılarak oyunculuk işi bakımından aynı özendirme ve istihdamı arttırma amacına hizmet edecek ölçüde belirli süreli iş sözleşmesinin uygulanması için özel bir düzenleme yapılması söz konusu olabilir kanaatindeyiz.

578) Örneğin; Avrupa Birliğinin 99/70 sayılı yönergesi, Alman Kısmi Süreli ve Belirli Süreli İş Akitleri Hakkında Kanun esnek uygulamanın önünü açan düzenlemeler içermektedir.
579) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 248, Ekonomi, [2006], Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Hukuka Uygunluğu, s. 21-22, Başterzi, [2014], Belirli Süreli İş Sözleşmesi s. 430, Taşkent, [2006], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 38.

Oyuncularla ilgili olarak halihazırda özel bir yasa vasıtası ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına imkan veren bir düzenleme mevcut değildir. Buna karşılık objektif koşulun varlığı halinde İş Kanunu'nun 11. maddesi kapsamında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına engel bir durum bulunmamaktadır. Özellikle bir fuar veya festival gibi etkinliklerin olması durumunda[580] festival süresince oyunculuk faaliyetinde bulunmayı öngören belirli süreli iş sözleşmesi yapılması mümkün olabilecektir. Sanatsal işlerin genelinde gözlemlenebilen aralıklı çalışma vb. sebeplerle oluşan özel çalışma koşullarının göz önünde tutulduğu ve belirli süreli iş sözleşmesi yapmanın koşullarının özel olarak belirlendiği ve belirli süreli sözleşme yapılmasına süre sınırı getiren bir kanuni düzenleme yapılmasına ihtiyaç olduğu kanaatindeyiz.

aa) Tarafların Sözleşme Süresinde Değişiklik Yapması

Ard arda tekrarlanan sözleşmeler bakımından öncelikle 13 bölüm sürecek bir dizi film için yapılan bir belirli süreli iş sözleşmesi ve bir sonraki sezon için yine 13 bölümle sınırlı olacak şekilde uzatılırsa ne olacaktır ya da bunun tersine taraflar birinci sözleşmenin süresinin kısaltılmasına karar verebilecek midir soruları akla gelebilecektir.

Sözleşme özgürlüğü prensibi gereği tarafların sözleşmeyi değiştirme özgürlüğü ve yetkisi bulunmaktadır. Bu prensip çerçevesinde değerlendirildiğinde tarafların sözleşmeyi uzatma ya da kısaltmaya karar verebileceği sonucuna varılabilecektir.[581]Belirli süreli sözleşmenin süresi dolmadan önce taraflar sözleşme süresinin uzatılması için anlaşabilecektir.[582] Bu durumda da sözleşmenin kurulması aşamasında aranan objektif koşulun var olması gerekecektir.[583] Ancak bu hususta

580) Akyiğit, [2016], Sanat ve Hukuku, s. 252-253.
581) Yargıtay 9. HD. T. 22.09.2011, E.2009/19813, K.2011/33241 (www.kazancı.com). Yargıtay 9. HD. T.12.04.2005, E.2004/18480, K. 2005/12960 (www.legalbank.net).
582) Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 125.
583) Ekonomi, [2006], Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu, s. 27, Güler, [2005], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 51, Ali Güzel/Ercüment Özkaraca/Deniz Ugan, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları" Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul, [2011], s. 475 vd.

kanunun yasaklamış olduğu bir hususta başka bir yoldan amaca ulaşılmasının kabul edilemeyeceği hususunun göz önünde tutulması gerektiği belirtilmektedir.[584]

Sözleşmenin süresinin uzatılması halinde sözleşmenin yazılı yapılması gerekli midir sorusu akla gelebilecektir. İş Kanunu'nun 8. maddesi uyarınca bir yıldan uzun süreli olan sözleşmeler bakımından sözleşmenin yazılı yapılması geçerlilik şartı olduğundan sözleşmenin süresi belirleyici bir unsur olacaktır kanaatindeyiz. Süresi bir yıldan kısa olan sözleşmeler bakımından sözleşmenin uzatılmasına yönelik belgenin yazılı olması ispat şartı olarak değerlendirilecektir.[585]

Bir dizi film için bir yıllık sözleşme akdedilmiş ancak üç aylık süre sonunda sözleşmenin altı aylık olması yönünde anlaşma sağlanmış ise bu durumda tarafların sözleşme süresini kısaltması mümkün olacak mıdır? Bu şekilde bir kısaltma gereği başlangıçta belirli süreli sözleşme yapmak için var olan objektif koşul için ihtiyaç olan süreden daha uzun süre belirlenmiş olduğunun sonradan anlaşılması olabilir. Bu durumda karşılıklı anlaşmak kaydıyla sözleşmenin kısaltılmasında bir engel olmayacaktır. Ancak başlangıçta bir objektif koşulun olmadığı hallerde sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli sayılabileceğinden[586] özellikle başlangıçta objektif nedenin var olması gereklidir kanaatindeyiz.

Doktrindeki bir görüşe göre, özellikle sözleşmenin süresinin kısaltılması konusunda sözleşme yapılması halinde bu sözleşmelerin yazılı olarak yapılması ve kısaltma sebebinin açık olarak belirtilmesinin aranması isabetli olacaktır.[587] Özellikle somut olaylar bakımından kısaltma anlaşmalarının işçinin bakiye süreye ilişkin tazminatı talep etmesinin engellenmesine yol açması gibi sorunların

584) Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 125.
585) Belirli süreli iş sözleşmesinin her durumda yazılı yapılması gerektiği ve bu hususun geçerlilik şartı olduğunu ileri süren görüşün karşısında İş Kanunu 8. maddede yer alan ve bir yıldan uzun sözleşmelerin yazılı olması gerektiğini ve bu süreden az süreli olan sözleşmelerin yazılı yapılmasının ispat şartı olduğunu ileri süren doktrin görüşü için Bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 91-109.
586) Yargıtay 22. HD. T. 31.5.2018, E. 2017/45089 K. 2018/14013 (www.lexpera.com.tr).
587) Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 127.

önlenebilmesi için bahsi geçen önlemlerin uygulanması gerektiği kanaatiyle görüşe katılıyoruz.

bb) Aralıklı Olarak Belirli Süreli Sözleşme Yapılması

Oyuncu ile yapımcı ya da tiyatro yöneticisi arasında yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri aralıklı olarak tekrarlanırsa ne olacaktır sorusu akla gelebilecektir. Örneğin; A isimli oyuncu ile Eylül ve Haziran ayları arasında çekimi yapılacak olan haftalık olarak televizyonda yayınlanması planlanan bir dizi film için iş sözleşmesi yapıldığını varsayalım. Çekimler tamamlandıktan sonra Haziran ve Temmuz aylarında herhangi bir çalışma yapılmazsa ve Ağustos ayı başından itibaren dizinin yeni sezonu için bir belirli süreli iş sözleşmesi yapılırsa bu durumda Haziran başı ve Temmuz sonu arasındaki 2 aylık süre ile gerçekleşen çalışılmayan süre nasıl değerlendirilecektir?

Belirli süreli iş sözleşmelerinin kısa aralıklarla ya da aralıksız devam ettirildiği yani tekrarlandığı hallerde sözleşmenin belirli süreli iş sözleşmesi olma özelliğini koruyabilmesi için objektif koşulun varlığına gereksinim olduğunu[588] daha önce belirtmiştik. Eğer örneğimizdeki dizi film işinin belirli süreli olduğu objektif koşulun var olduğu kabul edilirse sözleşmenin zincirleme şekilde ard arda tekrarlanması söz konusu olabilecektir.

Ancak eğer objektif koşul bakımından aksine bir değerlendirme yapılırsa o halde zincirleme sözleşme yapılması söz konusu olmayacağından iş sözleşmesinin belirsiz süreli addedilmesi söz konusu olabilecektir. Kanaatimizce bu konuda daha önce de belirttiğimiz gibi her somut olayı ve ortaya çıkabilecek hukuki sonuçları ayrıca değerlendirmek gerekecektir. Birinci varsayımı yani ard arda belirli süreli sözleşme yapılabildiğini kabul edersek bu durumda sözleşmeler arasındaki ara verilerek geçen süreleri nasıl değerlendirmek gerekecektir?

588) Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 18.

Zincirleme şekilde ard arda yapılan sözleşmeler olması, sözleşmelerin arasında süre bakımından bir kesinti olmaması anlamına gelmemektedir. Bu noktada önemli olan husus sözleşmeler arasındaki süre kesintisinin hukuki ilişkinin bütünlüğünü bozacak düzeyde olmamasıdır. Zira eğer hukuki ilişkinin bütünlüğünü bozacak uzunlukta bir kesinti olursa zincirleme sözleşmeden bahsetmek mümkün olmayacaktır.[589]

Bahsi geçen süre ne kadar olursa sözleşmenin zincirleme olma özelliği korunmuş olacaktır sorusu akla gelebilir. Yargıtay bu konuda vermiş olduğu kararlarda; kısa aralıklarla yapılan belirli süreli sözleşmelerinin zincirleme iş sözleşmesi olarak kabul edilebileceğini,[590] altı yedi ay gibi aralıklarla yapılan sözleşmelerin zincirleme sözleşmeler olarak kabul edilemeyeceğini belirtmektedir.[591]

Aralıkları belirlerken kısa süreden kastedilen nedir sorusu akla gelebilecektir. ATAD, 2008 tarihli, Vassilakis, Dimos Kerkyraion kararında, sözleşmeler arasında üç aydan kısa süre varsa zincirleme iş sözleşmesinden söz edilebileceği yönünde karar vermiştir.[592] ATAD ve Yargıtay Kararları değerlendirildiğinde altı aydan fazla ara verilmesinin çok, 3 aydan az sürenin kısa süre olarak değerlendirildiği anlaşılmaktadır. Şu halde; kısa sürenin ne kadar olduğunu kesin olarak belirtmek mümkün olmasa da üç aylık sürelerin sözleşmeleri kesintiye uğratacak kadar uzun bir kesinti olarak değerlendirilmediği ileri sürülebilecektir.

589) Gülsevil Alpagut, "Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı" Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, [2001], s. 92, Melda Sur, "Belirli Süreli Hizmet Akidlerinin Sona Ermesine İlişkin Bazı Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C. XL, Ocak-Aralık, [1985], No:1-4, s. 274, Ünal Narmanlıoğlu, "Aralıklarla kurulmuş İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Kıdem, Hizmet Süresinin Belirlenmesine İlişkin Kanuni Esaslar ve Yargıtay'ın Tutumu", Prof. Dr. Halid Kemal Erbil'e Armağan, İstanbul, [1996], s. 319.
590) Yargıtay 9. HD. T. 30.06.2003, E. 2003/1553, K. 2003/12237 (www.legalbank.net).
591) Yargıtay 9. HD. T. 7.2.2001, E.2000/8506, K. 2001/1892 (www.kazancı.com).
592) BecksRS, 2009,71326, s.18 dn 49'dan naklen Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s.18.

Vermiş olduğumuz örnekte iki aylık sürelerle ard arda yapılan dizi film sözleşmesinin iki ya da üç aylık aralıklarla tekrarlanmasının başlı başına belirli süreli iş sözleşmesinin zincirleme sözleşme olma özelliğini bozmayacağı anlaşılmaktadır. Ancak zincirleme sözleşmenin varlığının tespitinde tek unsurun sözleşmeler arası aralığın uzunluğu olmadığını göz önünde tutmak gerekecektir. Zira bu unsura ek olarak yapılan işin türü, ücret gibi unsurların her somut olayda sözleşmelerin bir bütün oluşturmasına hizmet edip etmediğini değerlendirmek gerekecektir.[593] Ard arda yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinin zincirleme iş sözleşmeleri olarak nitelendirildiklerinde objektif koşulun varlığı aranacaktır. Eğer objektif koşulun olmadığı değerlendirmesi yapılırsa sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak addedilebilecektir.[594]

Bu noktada işyerinin ve işletmenin çalışma düzeninin periyodik olarak tekrarlanan ve her yıl aynı dönemde ortaya çıkan iş gücü ihtiyacına göre karşılandığı mevsimlik işlerle[595] bir benzerlik kurulabileceğini belirmek mümkündür. Zira mevsimlik işlerde yılın belli bir döneminde faaliyet tamamen durmakta ya da önemli ölçüde azalmaktadır. Mevsimlik işlerde bu şekilde aralıklı çalışma yapılmasının sonucu olarak sözleşme belirsiz süreli olarak devam etmekte ara verilen sürelerde sözleşme askıya alınmış sayılmaktadır.

Mevsimlik iş sözleşmelerinin belirli süreli olma özelliğini koruyup koruyamayacağı hususu doktrinde tartışmalıdır. Doktrindeki baskın görüşe göre, mevsimlik işler bakımından her yıl yenilenen ve ard arda yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli olarak addedilmelidir.[596] Doktrindeki başka bir görüşe göre, taraf iradelerinin yöneldiği amacın araştırılması ve taraf iradelerinin gelecek

593) Alpagut, [1998], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 52-56.
594) Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 19.
595) Alpagut, [1998], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 103, Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 205 vd, Başterzi, [2006], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s.164, Kar, [2006], Mevsimlik İş, s. 70, Yıldız, [2010], Mevsimlik İş Sözleşmesi, s. 43.
596) Ali Güzel, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi" Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, [2005], s. 32, Yıldız, [2010], Mevsimlik İş Sözleşmesi, s. 45.

dönemlerde çalışmayı öngörmediğinin anlaşıldığı hallerde sözleşme belirli süreli olarak, aksi halde belirsiz süreli olarak addedilmelidir.[597]

Yargıtay'ın yaklaşımı ise mevsimlik işlerde İş Kanunu'nun 11. maddesine uygun olacak şekilde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği gibi tarafların belirsiz süreli iş sözleşmesi yapmasının da mümkün olduğu yönündedir. Yargıtay ard arda belirli süreli iş sözleşmesi yapılması halinde ise yani zincirleme belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışılması halinde sözleşmenin belirsiz süreli olarak değerlendirileceğini kabul etmektedir.[598] Oyuncularla yapılan sözleşmeler bakımından da sözleşmede belirtilen şekilde aralıklarla sürdüğünde sözleşmenin belirsiz süreli olması ve ara verilen dönemde askıya alınması mümkün olabilecektir kanaatindeyiz.

d) Belirli Süreli İş Sözleşmenin Süresinden Önce Sonlandırılması

aa) Genel Olarak

TBK 438 maddesi uyarınca belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce feshi halinde, iş ilişkisi fiilen ve hukuken sona erer.[599] Belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshi halinde İş Kanunu, Deniz İş Kanunu'nda özel hüküm bulunmadığından TBK hükümleri uygulanma alanı bulmaktadır.[600]

İş sözleşmesini sona erdirdiği kabul edilen işçinin ölümü, tarafların ikale (bozma) sözleşmesi yapması gibi haller hem belirsiz hem belirli süreli sözleşmeleri sona erdiren hallerdir.[601] Ancak belirli sürenin son bulması ile sözleşmenin son

597) Çenberci, [1984], İş Kanunu Şerhi, s. 244-245, Savaş Taşkent, "Mevsim ve Kampanya İşleri" İstanbul Barosu Dergisi, S. 11-12, Kasım-Aralık, [1976], s. 43.
598) Yargıtay 7. HD., E. 2015/222 K. 2016/4856 T. 29.2.2016, Yargıtay 7. HD., E. 2013/16280 K. 2014/808 T. 22.1.2014 (www.lexpera.com.tr).
599) Emine Tuncay Senyen Kaplan, "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haksız Feshi ve Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Getirilen Yeni Düzenlemeler", Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara, [2010], s. 222, Tolu, [2017], Haksız Fesih, s. 226.
600) Mollamahmutoğlu,/Astarlı/Baysal, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 876, Doğan Yenisey, [2014], İş Hukukunun Emredici Yapısı, s. 345, Doğan Yenisey, [2013], Türk Borçlar Kanunu, s.103.
601) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 511 vd.

bulması belirli süreli sözleşmeye özgü bir sona erme halidir.[602] Belirli süreli iş sözleşmenin fesih yoluyla sona ermesinin kendisine özgü sonuçları olmaktadır. Bu nedenle oyuncunun belirli süreli sözleşme ile çalıştığının kabul edildiği hallerde bu hukuki sonuçların neler olabileceğini değerlendirmek gerekecektir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinin hukuki sonuçlarının tamamı bakımından genel bilgi verilmesi ve bireysel iş hukuku kitaplarında yer alan tüm hukuki tartışmalara tezde yer verilmesi tezin kapsamının dışında bir uğraş olacaktır. Bu nedenle oyuncuların çalışma biçimleri ile ilgili somut örneklendirmeler üzerinden değerlendirme yapmanın oyuncularla yapılacak belirli süreli iş sözleşmelerinin bazı hukuki sonuçlarının neler olabileceği hususunda değerlendirme yapabilmek bakımından daha doğru olacağı kanaatindeyiz. Örneğin; Oyuncu A ile Z Yapımcı şirketi arasında, 13 bölümlük bir dizi film için bir yıllık bir belirli süreli iş sözleşmesi yapıldığını varsayalım. Bu sözleşmenin süresinden önce oyuncu ya da işveren tarafından sonlandırılması halinde hangi hukuki sonuçlar doğabilecektir?

Hukuki sonuçlara ilişkin sorular: Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce haklı bir nedenle oyuncu tarafından fesih edilmesi halinde ne olacaktır? Sözleşme haklı bir sebeple Z şirketi tarafından fesih edilirse ne olacaktır? Oyuncu haklı olmayan bir sebeple fesih uygularsa ne olacaktır? İşveren haklı bir sebep olmadan sözleşmeyi fesih ederse ne olacaktır? gibi birçok başlığa ayrılabilecektir.

Bu sorularla ilgili her bir olasılık için farklı hukuki sonuçlar doğabilecektir. Bu nedenle doğabilecek hukuki sonuçların ayrı başlıklar altında ele alınmaları gerektiği anlaşılmaktadır. Ayrıca bu hukuki sonuçların her somut olay özelliği ile biçim ve içerik bakımından farklılık gösterebileceğini değerlendirmek gereklidir.

602) Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 282.

bb) Sözleşmenin Oyuncu Tarafından Süresinden Önce Feshi

aaa) Haklı Sebeple Feshin Sonuçları

İş Kanunu'nun 24. maddesinde işçi tarafından sözleşmenin hangi hallerde haklı sebeple fesih edileceği konusunda açık bir kanuni düzenleme mevcuttur. İş Kanunu'nun 24. maddesinin 2. bendinin başlığı ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığını taşıdığı için belirtilen bentte bulunmayan ancak maddi vakıa olarak haklı sebep oluşturabilecek sair hallerin de haklı sebep oluşturması söz konusu olabilmektedir.[603]

İşçinin ahlak ve iyi niyete uymayan haller sebebiyle iş akdini haklı nedenle fesih edebileceği sebeplerin bazıları; işverenin işçiyi yaralaması, işverenin psikolojik tacizi ve sataşması, işverenin ücret ödememesi, işçinin başka bir işçinin tacizine uğraması gibi hallerdir. Örneğin; A, dizi film setinde sataşma davranışı ile karşılaşırsa (başka bir işçi tarafından vb.) bu durum A açısından sözleşmenin türünden bağımsız olarak, iş sözleşmesini haklı sebeple fesih etmek konusunda gerekçe oluşturabilecektir. Oyuncunun hangi sebeple iş akdini haklı sebeple fesih edebileceği hususu her somut olayda ayrıca değerlendirilmesi gereken maddi olaya[604] dair bir konudur.

Haklı bir sebeple fesih uygulanabilmesi için öğrenme tarihinden itibaren başlamak üzere İş Kanunu'nun 26. maddesinde yer alan altı iş günlük

603) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 695, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, [2019], Bireysel İş Hukuku, s. 240.
604) Hirş sorunların çözülmesi konusunda ilk kuralın "olayı saptayıp kendinize mal edin" cümlesiyle özetlemiştir. Maddi olayın araştırılmasına dair görüşlerini: *"…Genel olarak, hukukçu da, doktor gibi, meçhuller içinde yüzer. Her ikisi de teşhislerini koymadan olayın veya hastalığın mahiyetini, uygun sorular sorarak, binbir güçlükle öğrenmek zorundadır. Yalnız şunu da eklemek gerekir ki, yerinde soru sormak büyük bir sanat ve hünerdir. Her sanat gibi bunun da öğrenilmesi gerekir. Söyletmek bazen söylemekten güçtür*…" şeklinde belirtmiştir. Hirş, [2012], Pratik Hukukta Metod, s. 7.

süre içerisinde[605] belirli süreli sözleşmenin süresinin bitmesi beklenmeksizin sözleşmenin derhal feshi söz konusu olabilecektir.

Belirli süreli iş sözleşmesini haklı sebeple fesih eden işçi bir yıllık çalışma süresini tamamlamış olması şartıyla kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.[606] Bunun yanı sıra İş Kanunu 26. maddesinin 2. fıkrası uyarınca sözleşmeyi haklı sebeple fesih eden taraf fesih sebebi nedeniyle uğradığı zararın tazminini de isteyebilecektir.

İş sözleşmesini haklı sebeple fesih etmesinin sonucunda işçi, bakiye süreye ilişkin ücreti talep edebilecek midir sorusu akla gelebilecektir. Bu hususta doktrinde işçinin sözleşmenin sonuna kadar sürmemesinden kaynaklanan sürede edineceği ücret üzerinden kaybının olduğu değerlendirilerek işçinin bakiye süreye ait ücrete hak kazanabileceği ileri sürülmektedir.[607] Ancak bu hususta bakiye süre ücretine ait hesaplama bakımından mahsup edilecek tutarlar olduğu hususunu göz ardı etmemek gereklidir.

bbb) Haklı Sebep Olmaksızın Feshin Sonuçları

aaaa) İşverenin Uğradığı Zararın Tazmini

İşçinin belirli süreli iş sözleşmesini haklı bir sebep olmaksızın fesih etmesi halinde işverenin uğradığı zararın tazmini konusunda zararın tazmininin genel hükümlere göre talep edilmesi mümkündür.[608] Bu anlamda oyuncunun yapımcıya vereceği zarar ne olabilir ve bu zarar nasıl tespit edilebilir sorusu akla gelebilir. Zararın kaynağı diğer çalışma ilişkileri açısından değerlendirildiğinde yeni işçi bulanana kadar geçen sürede işin yapılmaması ve yeni çalışana ödenecek ücret

605) Bu süre bir hak düşürücü süre olduğu için yargıç tarafından kendiliğinden göz önünde tutulmalıdır. Bkz. İstanbul BAM, 28. HD., T. 21.2.2019, E. 2019/447 K. 2019/142 (www.lexpera.com.tr).
606) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 734 vd., Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş İlişkileri, s. 314.
607) Kabakçı, [2011], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 136-137.
608) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 511 vd., Narmanloğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 334, Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 194, Tolu, [2017] Haksız Fesih, s. 227-228.

farkıdır.[609] Şu halde; temel olarak kastedilen zarar kavramı aynı nitelikte oyuncu bulunana kadar geçen süreden kaynaklanan veya yeni oyuncuya ödenecek ücret farkından kaynaklanan zararları içerecektir. Oyuncunun işi bakımından aynı nitelikte oyuncudan neyin kastedildiği ve ücret farkının neye göre belirleneceği hususları belirlenmesi güç konular olarak ortaya çıkabilecektir. Bu durumda uygulamada zararın kaynağı ve zararın ispatı bakımından güçlükle karşılaşılması muhtemeldir. İşaret etmiş olduğumuz güçlüğün varlığı daha önce belirttiğimiz üzere sanatçıların özellikle belirli süreli iş sözleşmeleri ile ilgili özel düzenleme yapılması gerektiği yönündeki yaklaşımımızı desteklemektedir kanaatindeyiz.

TBK 439 maddesinden kaynaklanan ve işverenin uğradığı zararı ispat etmesinin gerekli olmadığı ayrı bir tazminat türü mevcuttur.[610] TBK 439 İsviçre Borçlar Kanunu'nun 337 d maddesinden aynen alınmıştır.[611] Bu tazminat türü bakımından akdi cezaya benzeyen bir maktu tazminat nitelemesi yapılmaktadır.[612] Bu tazminat türü bakımından belirli ve belirsiz süreli sözleşme ayrımı bulunmamaktadır. Bu bakımdan her iki sözleşme türü bakımından uygulanabilmektedir.[613] Düzenlemeye göre, işçi haklı bir sebep olmaksızın işe başlamaz ya da haklı bir sebep olmaksızın aniden işi bırakırsa işveren işçiden aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin zarara uğramadığı veya uğranan zararın işçinin aylık gelirinin dörtte birinden az olduğu hallerde hakim tazminat miktarını indirebilecektir.

609) Alpagut, [1998], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 191.
610) Süzek, [2019], İş Hukuku, 717-718, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 254-255, Kaplan, [2010], Haksız Fesih, s. 227, Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 366-368.
611) Gülsevil Alpagut, "Türk Borçlar Kanununda Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", İHSGHD, S.31, [2011], s. 934 vd.
612) Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 366
613) Ayrıntılı bilgi için Bkz. Nurşen Caniklioğlu, "Türk Borçlar Kanunu-İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanunun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi" 10. Yılında İş Kanunu Semineri, 15 Kasım 2013, İstanbul, [2014], s. 114, Alpagut, [2011], Hizmet Sözleşmesinin Devri, s. 934 vd., Doruk Utku, "Türk Borçlar Kanunu'nun 439. Maddesi ve İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin İhbar Tazminatı Sorumluluğuna Etkisi", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi , 22 (3), 2016, s. 2763.

TBK 439/III uyarınca tazminat isteme hakkı takas yoluyla sonlandırılmamışsa, işverenin tazminat isteme hakkını otuz günlük süre içinde takip başlatması ya da dava açması gereklidir. Bu süre hak düşürücü süre olarak öngörülmektedir.[614] Ayrıca işverenin ek bir zararı oluşmuş ise bu zararın tazminin istenebileceği hususuna TBK 439/1'de yer verilmiştir. Ancak işverenin bu tür bir talepte bulunabilmek için zararın varlığını ispat etmesi gerekecektir.[615]

Doktrinde TBK 439 düzenlemesinin özellikle zararın varlığını ve miktarını ispat güçlüğü karşısında işverenin talepte bulunmasının güçlüğünün giderilebilmesi açısından isabetli olduğu ileri sürülmektedir.[616] Doktrinde bu düzenlemenin her fıkrası birçok yönden eleştirilmektedir. Örneğin; TBK 439/III'de yer alan otuz günlük hak düşürücü sürenin anlamlı olmadığını ileri sürenler[617] ya da feshi gerçekleştiren tarafa göre farklı tazminat düzenlemeleri öngörülmesinin kanunun sistematiği ile birlikte ele alınması gerektiğini, TBK 439'un hizmet sözleşmesinin işveren tarafından haksız feshi halinde ödenecek tazminatı düzenleyen TBK 438 düzenlemesine paralel olmadığını ileri süren görüşler mevcuttur.[618]

Esasen iş hukukunda işverenin doğrudan ekonomik menfaatleri ile ilgili olmayan konularda bazı düzenlemeler yapılması veya işyerinin varlığını korumaya yönelik bazı emredici düzenlemelere yer verilmesi mümkündür. "*Ancak salt işverenin sözleşme ilişkisi içindeki ekonomik menfaatlerini korumayı amaçlayan normlar, ilke olarak bireysel sözleşme serbestisi ve toplu sözleşme özerkliği ile*

614) Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 366, Tolu, [2017], Haksız Fesih, s. 228.
615) Alpagut, [2011], Hizmet Sözleşmesinin Devri, s. 935- 936.
616) Alpagut, [2011], Hizmet Sözleşmesinin Devri, s. 935-936.
617) Erdem Özdemir, "Yeni Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümleri ve 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi", Çalışma Mevzuatı Seminer Notları (26-30 Eylül 2012, Antalya), İstanbul, [2012], s. 112-160. Diğer eleştiri ve tartışmalar konusunda ayrıntılı bilgi için Bkz. Utku, [2016], Türk Borçlar Kanununun 439. Maddesi, s. 2757-2790.
618) Kübra Doğan Yenisey, "Türk Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi", İş Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak, Seramik Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, 15-18 Ekim [2013], Antalya, s. 107-108, Sarper Süzek, "İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması", Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, C. 6, S. 4, Kamu-İş [2002], s, 73-94, Polat Soyer, "Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 22, Haziran [2011], s. 12-21.

bağdaşmaz."[619] Hukuk düzeninde zayıf tarafı korumak amacı dışında kişilerin ekonomik menfaatinin korunmasının meşru bir takım sebepleri[620] yoksa emredici normlar yoluyla koruma sağlamaya çalışılması doğru olmayacaktır kanaatindeyiz. Ayrıca işverenin işçinin haksız fesih uygulaması ile ilgili zararının olması halinde bu zarara ilişkin genel hükümlere göre dava yoluna başvurması söz konusu olabilecektir.

bbbb) Cezai Şart

Uygulamada oyuncu aleyhine cezai şart kararlaştırılmasının temel sebebi; oyuncunun belirli bir süre için yapması planlanan işi yapmasını ve yapmaya devam etmesini sağlamak ve bu işle ilgili oyuncu ile ilgili yapılan masrafların varlığı olabilmektedir. Belirtilen şekildeki cezai şartın uygulanabilmesi için öncelikle iş sözleşmesinin süresinden önce haksız nedenle feshi söz konusu olmalıdır. Aksi halde cezai şart talep edilmesi mümkün olmayacaktır.[621]

Uygulamada oyuncu sözleşmelerinde sözleşmeye aykırılık halinde yapımcıya bir miktar paranın ödenmesi kararlaştırılabilmektedir. Buna ek olarak, belirlenen tutarın işin önemine oranla fahiş olmadığı hususu açıkça belirtilerek çoğu zaman oyuncu açısından yüksek meblağ sayılabilecek şekilde miktar belirlemeleri[622] yapılabilmektedir. Bu düzenlemeler bazı durumlarda iki

619) Doğan Yenisey, [2014], İş Hukukunun Emredici Yapısı, s. 100.
620) Doğan Yenisey, [2014], İş Hukukunun Emredici Yapısı, s. 100.
621) Alpagut, [1998], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 193, İrem Yayvak Namlı, İş Hukukunda Cezai Şart, İstanbul, [2019], s.376 vd.
622) "…*Mahkemece iddia, savunma ve tüm dosya kapsamına göre; taraflar arasındaki sözleşmenin 9.1 maddesinde, "oyuncunun işi yarım bırakması veya çekimleri aksatması halinde, davalının yapımcının uğradığı veya uğrayacağı kar kaybı sebebiyle 100.000,00 TL cezai şart ödenmesini talep hakkını haiz olduğunu kabul ve taahhüt etmesine rağmen, bu maddeye aykırı davrandığı ve dolayısıyla sözleşmeyi ihlal ettiği, her ne kadar sözleşmenin 9.3. maddesinde davalının cezai şartın indirilmesini talep hakkından vazgeçtiği belirtilmiş ise de, Eski Borçlar Kanunu'nun 161/son ve yeni Borçlar Kanunu'nun 182/son maddesinde belirtildiği üzere, tayin edilen cezai şart miktarı ve ihlalin niteliği ile davalının sözleşmeden kaynaklanan hakları gibi etkenler nazara alındığında, hakimin tespit edilen cezai şarttan indirim yapmasına söz konusu hükmün engel olmayacağı gerekçesiyle, cezai şart miktarında indirim yapılarak, 70.000 TL cezai şart bedelinin dava tarihinden itibaren işletilecek yasal faiziyle birlikte, davalıdan alınıp davacıya verilmesine ve fazlaya ilişkin talebin reddine karar verilmiştir..."* Yargıtay yerel mahkemenin verdiği kararı içerik yönünden değil taraf teşkili sağlanmadan karar verildiği için bozmuştur. Yargıtay 11. HD., T. 15.12.2014, E. 2014/13000

taraflı ama çoğunlukla işveren lehine olacak şekilde tek taraflı olarak yapılmaktadır.[623] TBK 182/1 uyarınca cezai şart miktarının serbestçe seçilmesi mümkündür. Hakim TBK 182/3 hükmüne dayanarak kendiliğinden fahiş gördüğü ceza miktarını düşürebilecektir.[624]

Oyuncunun işçi olarak çalıştığı koşullarda cezai şart ile ilgili TBK 420/1 hükmü uyarınca oyuncu aleyhine cezai şart koşulu geçersiz sayılacak mıdır? Yargıtay'ın yaklaşımı, kural olarak işçi aleyhine tek taraflı düzenlenen cezai şartların geçersiz sayılması yönündedir. Cezai şart iki taraflı ise ve işçi aleyhine olan cezai şart tutarı işveren aleyhine olandan düşük olacak şekilde ise bu tür şartların uygulanması mümkün olabilecektir.[625]

Ceza koşulu kural olarak var olan bir borcun ifa edilmemesi ya da gereği gibi ifa edilmemesi halinde borçlunun ödemeyi üstlendiği ekonomik değeri olan bir

---

K. 2014/19765, (www.lexpera.com.tr). Başka bir kararda; *"...Davacı vekili, taraflar arasında yapılan sözleşme gereği davacının yapımcılığını üstlendiği dizi filmde davalının oyuncu olarak yer aldığı, davalının haber vermeksizin görevini bıraktığını ve aynı zamanda sözleşmenin 11. maddesine aykırı davrandığını, davalının sözleşmeye aykırı davranması nedeniyle yine sözleşmenin 9. maddesinde kararlaştırılan cezai şartı ödemekle yükümlü olduğunu ileri sürerek 50.000 USD cezai şartın 26/11/2014 ihtar tarihinden itibaren işleyecek ticari faizi ile tahsilini talep ve dava etmiştir. Mahkemece; davadaki talebin 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu çerçevesinde taraflar arasında tanzim olunan 06/08/2013 tarihli sözleşmenin davalı tarafından haksız ihlali iddiasına dayalı cezai şart alacağı talebinden ibaret olup davada sözleşme hükümlerine göre feshin haksız olup olmadığı ve buna göre cezai şart alacağının doğup doğmadığı 5846 sayılı Yasa hükümleri de dikkate alınarak değerlendirileceğinden bu tür davaların aynı Yasa'nın 76. maddesi gereğince Fikri ve Sınai Haklar Hukuk Mahkemesinde…"* görülmesi gerektiği gerekçesiyle görevsizlik kararı verilmiştir. Karar Yargıtay tarafından onanmıştır. Yargıtay 11. HD., T. 2.6.2015, E. 2015/5738 K. 2015/7526, Benzer yönde kararlar için Bkz; Yargıtay 11. HD., T. 9.4.2015 E. 2014/18157 K. 2015/4974, Yargıtay 11. HD., T. 16.10.2014, E. 2014/10994 K. 2014/15666 (www.lexpera.com.tr).

623) "*…Dosya içerisinde bulunan 13/09/2017 tarihli sözleşmeyi ...'nun oyuncu ...'in menajer olarak imzaladığı, davacı ... Ltd. Şti.'nin ise yapımcı olduğu ve fakat sözleşme örneğinde imzasının olmadığı, sözleşme ile davalı ...'nun ... dizisinde oyuncu olarak oynama edim yükümünü üstlendiği, davacının ise ücret ödeme edimini üstlendiği, sözleşmenin cezai şart başlıklı 6. maddesi ile sözleşmeye aykırı davranan oyuncular bakımından cezai şart ödeneceğinin hüküm altına alındığı görülmüştür…"* Mahkeme bu kararında oyuncunun tacir olmamasından hareketle görevsizlik kararı vererek dosyanın Asliye Hukuk Mahkemesi'ne gönderilmesine karar vermiştir. İstanbul 1. Asliye Ticaret Mahkemesi, 11.05.2018 tarihli ve 2018/405 E., 2018/492 K. (www.lexpera.com.tr).

624) Hakimin aşırı bulduğu cezai şart miktarını indirmesinin şartları ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz. Yayvak Namlı, [2019], Cezai Şart, s. 170 vd.

625) Yargıtay 13. HD. T. 21.3.2016, E. 2015/3853, K. 2016/7951, Yargıtay 13. HD. T. 26.6.2014, E. 2013/19190, K. 2014/21334 (www.legalbank.net).

edim olarak tanımlanmaktadır.[626] Ceza koşulunun en önemli özelliklerinden biri borcun ifa edilmemesi halinde alacaklının zararı ispat etmesine gerek olmamasıdır. Ceza koşulu bu nedenle borçlunun edimine eklenen ve edimi arttıran bir fonksiyonu yerine getirmektedir.[627]

Uygulamada oyuncu sözleşmelerinde düzenlenen cezai şart oyuncunun edimini ifa etmemesi ya da gereği gibi ifa etmemesi halinde yapımcıya ifayı ya da ceza ödenmesini talep etmek hakkı verecek şekilde düzenlenmektedir. TBK 179/1'de düzenlenmiş olan seçimlik cezai şart, borçlu asıl edimi hiç veya gereği gibi yerine getirmez ise alacaklıya ifayı ya da cezai şartı talep edebilme hakkı vermektedir.[628]

Seçimlik cezai şart türünde seçimi yapan alacaklı olduğundan oyuncunun bu tür bir cezai şart maddesi ile ilgili olarak ifayı yerine getirmeyi teklif etmesi mümkün olmamaktadır. Yapımcı edimini yerine getirmeyen ya da gereği gibi yerine getirmediğini düşündüğü oyuncudan cezai şartı ödemesini isteyebilmektedir.

Doktrinde, işverenin işçi için çok önemli harcamalar yaptığı, işçinin vasıf kazanmasını sağlayacak bir eğitim aldırdığı durumlarda işveren lehine tek taraflı cezai şartın uygulanmasının mümkün olabileceği ifade edilmektedir.[629] Bu şekilde bir cezai şartın uygulanabilmesi için işçiye vasıf kazandıracak bir eğitim yatırımı yapılması gerektiği anlaşılmaktadır. Örneğin, bir oyuncuya İngiliz bir subayı canlandırması için teklif götürülmüş olduğunu ve role bağlı olarak canlandırılacak karakterin İngilizce konuşması gerektiğini varsayalım. Bu rol için İngiltere'de dil eğitimi alması için önemli bir harcama yapılmış, oyuncu İngilizce öğrenmiş ancak

626) Oğuzman/Öz, [2016], Borçlar Genel, s. 529, Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 23. Baskı, İstanbul, [2018], s. 1210, Cevdet İlhan Günay, Cezai Şart, 2. Baskı, Ankara [2002], s. 4, Yayvak Namlı, [2019], Cezai Şart, s.10 vd.
627) Oğuzman/Öz, [2016], s. Borçlar Genel, s. 530, Eren, [2018], Borçlar Genel, s. 1209, Günay, [2002], Cezai Şart, s. 8, Yayvak Namlı, [2019], Cezai Şart, s.10 vd.
628) Oğuzman/Öz, [2016], Borçlar Genel, s.538vd., Eren, [2018], Borçlar Genel, s. 1212 Ayan, [2016], Borçlar Genel, s. 104, Yayvak Namlı, [2019], Cezai Şart, s. 108.
629) Süzek, [2019], İş Hukuku, s.732, Polat Soyer, "Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Fesih İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara, [2000], s. 368 vd. Yayvak Namlı, [2019], Cezai Şart, s. 550 vd.

daha sonra dizide oynamayı reddetmiş ise oyuncudan eğitim masraflarına denk gelecek tutarda bir cezai şart tutarının istenmesi mümkün olabilir. Bu gibi hallerin dışında işçi olan oyuncu bakımından TBK 420/1 hükmü uyarınca aleyhe ceza koşulunun geçersizliği kuralı uygulanabilecektir kanaatindeyiz.

Oyuncu ile ilgili olarak yapımcının daha az oyuncunun daha yüksek miktarda cezai şart ödeyeceğine dair bir düzenleme olursa ne olacaktır sorusu akla gelebilir. Bu durumlarda Yargıtay kararlarında işverenin haksız fesih halinde ödeyeceği cezai şart miktarından fazla olan kısmın geçersiz olduğu değerlendirilmektedir.[630]

cc) Sözleşmenin İşveren Tarafından Süresinden Önce Feshi

aaa) Haklı Sebeple Feshin Sonuçları

İş Kanunu'nun 25. maddesinde sayılan hallerin gerçekleşmesi halinde işveren haklı sebeple sözleşmenin süresi ile bağlı olmaksızın iş sözleşmesini fesih edebilecektir.[631] İşverenin iş sözleşmesini haklı sebeple fesih etmesi halinde ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı olan haller ve benzeri haller dışında kalan sebeplerden biri gerçekleşmiş ise işçinin bir yıllık süre ile çalışmış olması koşuluna bağlı olarak işçi kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.[632]

Haklı sebeple fesih konusu olabilecek haller nelerdir sorusu akla gelebilecektir. Örneğin; A isimli oyuncunun çalışma sırasında bir başka çalışma arkadaşına fiziksel şiddet uygulaması işveren Z Yapım şirketi açısından haklı sebeple fesih gerekçesi olabilecektir. Bu gibi hallerde işveren uğradığı bir zarar var

630) Yargıtay 9. HD. T. 21.01.2010, E. 2009/46225, K. 2010/604 (Çalışma ve Toplum, 2010/3, S.26, s.445-448).
631) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 695 vd., Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 220 vd., Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 405 vd., Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 574 vd., Eyrenci/Taşkent/Ulucan, [2019], Bireysel İş Hukuku, s. 240 vd.
632) Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 333.

ise bu zararı işçiden talep edebilecektir. Ayrıca bu gibi hallerde eğer işçiye ödenmeden kalan bir ücret var ise zarar miktarı ücretten mahsup edilebilecektir.[633]

bbb) Haklı Sebep Olmaksızın Feshin Sonuçları

Haklı sebeple fesih sebeplerini sınırlı sayıda belirtmenin mümkün olmaması[634] hususuna benzer şekilde haklı sebep olmayacak hallerin neler olduğunu sınırlı sayıda belirlemek mümkün değildir. Ancak doğrudan haklı sebep olarak değerlendirilmesinin yerinde olmayacağı bariz olan bazı örnekler vermek mümkün olabilecektir. Örneğin, oyuncularla ilgili olarak bir dizi filmin reytinglerinin düşük olması haklı sebeple fesih gerekçesi sayılabilir mi? İngilizce rating kelimesinden dilimize geçen ve reyting[635] olarak bilinen ölçüm temel olarak televizyon programlarının ne kadar izlendiğini belirlemeye yaramaktadır. Şu halde; reyting ile ilgili bilgi, oyuncunun yaptığı işin televizyonda yayınlanması aşamasından sonra dizi filmin genel başarısı ve izlenme oranı ile ilgili bir veriyi göstermektedir.

Haklı sebeple fesih hakkının hukuki dayanağı TBK 435 maddesinde yer almaktadır. Anılan hükme göre sözleşmeyi fesih eden tarafın dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği bütün durum ve koşullar

633) Soyer, [2011], Sona Erme, s. s. 15.
634) İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendine göre işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları haklı sebeple derhal fesih nedenidir. Hangi hallerin derhal fesih hakkı vereceği hususu anılan bentte sayılmış olmakla beraber bu konuda bir sınırlamaya gidilmemiş ve bendin başlığında benzeri hallerin de haklı sebeple fesih nedeni sayılacağı belirtilmiştir. Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 679, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 221 vd., Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 419.
635) *"…Türkiye' de ilk reyting ölçümleri, Mart 1990'da ilk özel televizyon kanalı Inter Star'ın yayına başlaması ve reklam verenler açısından izlenme oranlarının ölçülmesi ihtiyacının ortaya çıkması ile gündeme gelmiş ve 1992 yılında TV izleyici araştırmalarını organize etmek ve denetlemek üzere TİAK oluşturulmuştur. TİAK, araştırmanın örneklem büyüklüğü, iller, temsil edilecek evren, panel kompozisyonunda kullanılacak temel değişkenler ve raporlama kriterlerini belirlemekte ve sistemin işleyişini ve verileri kontrol eden denetçiyi de atamaktadır…"*Bkz. Şükrü Yıldız, Hukuki Mütalaalar II, İstanbul, [2015], s. 19.

haklı sebeple fesih gerekçesi olabilecektir. İş Kanunu'nda ise haklı sebeple fesih konusunda taraflara fesih hakkı tanıyan hallere yer verilmiştir.[636]

Reyting oranının düşük olmasının TBK'daki hukuki dayanağa uygun olabilmesi için işverenin dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği bir hal olması gereklidir. Ayrıca haklı sebeple fesih için taraflardan biri için ilişkiye devam etmenin çekilmez hale gelmesi gereklidir.[637]

Oyuncunun rolünü canlandırmasından sonra elde edilen bir verinin dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdüremeyecek olmakla doğrudan bir bağlantısı bulunması mümkün olabilir mi? Zira oyuncu bu safhada halihazırda edimini yerine getirmiş durumda olacaktır. Somut olay özellikleri her durumda ayrıca ele alınmak kaydıyla; oyuncu dizi filmi oluşturan kadrodaki unsurlardan sadece biri olduğu için bütün yapımı ilgilendiren bir konunun sadece bir oyuncunun rolü ile bağlantılı olacak şekilde ele alınarak haklı sebep olarak değerlendirilmesi söz konusu olmayacaktır kanaatindeyiz.

Belirli süreli iş sözleşmesinin işveren Z Yapım şirketi tarafından yukarıda verdiğimiz örneğe benzer şekilde haklı bir sebep olmaksızın feshi halinde doğabilecek hukuki sonuçlar A'nın bakiye süreye ilişkin tazminat talebi, hakim tarafından belirlenecek tazminat talebi (TBK 438/III), kıdem tazminatı ve cezai şart talepleri olabilecektir. Elbette her sözleşme ilişkisi bakımından belirtilen hukuki sonuçların tamamının bir arada doğması söz konusu olmayacaktır. Hukuki sonuçların her somut olayda ayrıca değerlendirilmesi gerekecektir. Hukuki sonuçların tamamını değerlendirmek halihazırda örneklendirme bakımından kısıtlı veriler olması hasebiyle güç olacağından öncelikle ve özellikle örnek vererek açıklamanın mümkün olduğu hukuki sonucun ele alınmasında fayda vardır.

636) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 679, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 405-406.
637) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 679, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 407.

Bakiye süreye ilişkin tazminat talebi ile ilgili bir örnek üzerinden değerlendirme yapacak olursak; Oyuncu A ve Z Yapım şirketi arasında 1 yıllık bir dizi film sözleşmesi için belirli süreli iş sözleşmesi akdedilirse ve 4 aylık sürenin sonunda herhangi bir haklı sebep olmaksızın sözleşme işveren tarafından fesih edilirse bu durumda bakiye süreye ilişkin ücretin talep edilmesi mümkün olacaktır ancak bu durumun bakiye süreye ilişkin ücretin tamamının alınabileceği şeklinde değerlendirilmesi doğru olmayacaktır.

Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce işveren tarafından fesih edilmesi halinde işçi uğradığı ücret kaybını talep edebilecektir.[638] Tazminatın hesaplanmasında hangi ücretin esas alınacağı hususu doktrinde tartışmalıdır. Katılmakta olduğumuz görüşe göre, hesaplamada işçinin geniş anlamda ücreti dikkate alınmalıdır.

Kanaatimizce çıplak ücretin esas alınması halinde ücret kaybı bakımından eksiksiz giderim yapılması söz konusu olmayacaktır. Bunun sonucu olarak ücret artışları ve eklerinin de hesaba katılması gerekecektir.[639] Doktrindeki diğer görüşe göre, yapılacak hesaplamada yalnızca çıplak ücretin dikkate alınması gereklidir.[640]

Bakiye süreye ilişkin talep tazminat olduğundan bu tazminata uygulanacak faiz İş Kanunu'nun 34. maddesinde yer verilen özel faiz türü olmayacaktır. Bunun

638) Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s.345 vd, Tolu, [2017], Haksız Fesih, s. 207.
639) Polat Soyer, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda Yer Alan Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Bazı Hükümlerin İş Hukuku Açısından Önemi", Kadir Has Üniversitesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2) Sempozyumu, Seminer 25 Mayıs 2012, İstanbul, [2012] s. 36, dn.140, Kaplan, [2010] Haksız Fesih,s.223, Burcu Savaş Kutsal, İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul, [2012], 233, Ender Gülver, "Türk Borçlar Kanununda İş Sözleşmesinin Derhal Feshi" Legal İSGHD, C.8, [2011], S.31, s. 1019, Alpagut, [1998], Belirli Süreli Sözleşme, s. 185.
640) Görüşler hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz. Ünal Narmanlıoğlu, "Belirli Süreli İş Sözleşmesini Sona Erdiren Olgular ve İşlemler", Legal İSGHD, C.9, S.35, [2012], s. 18dn. 25, Tolu, [2017], Haksız Fesih, s. 208.

dışında ayrıca SGK'na bakiye ücrete ilişkin prim ödenmesi yapılması gibi hukuki sonuçlar doğmayacaktır.[641]

Bakiye süreye ilişkin tutardan mahsup edilebilecek bazı tutarlar söz konusudur. TBK 438/II uyarınca işçinin işi yapmaması sebebiyle tasarruf ettiği tutar ya da başka bir işten kazandığı tutar ya da kazanmaktan kasten kaçındığı bir tutar olması halinde belirtilen şekildeki tutarlar bakiye süreye ilişkin tutardan mahsup edilebilecektir.[642]

Yargıtay işçinin emekliliğe hak kazanması durumunda bu durumda elde edilecek gelirleri değerlendirip bu hususu da tazminattan indirim sebebi olarak değerlendirilebilmektedir.[643] İşçinin bağımlı veya serbest meslek erbabı olarak bağımsız şekilde başka bir işte çalışarak elde edeceği bedel mahsup edilecek değerler arasında yer almaktadır.[644]

İşçinin işverenin haksız fesih uygulamasından sonra bulduğu iş önceki işinden daha düşük ücretli olduğunda bu miktar işverenin ödemesi gereken tazminattan indirilebilecektir. Daha yüksek ücretli bir iş söz konusu olursa bu defa işverenin tazminat ödeme yükümlülüğü sona erebilecektir.[645] Yargıtay kararlarında işsizlik sigortası konusundaki değerlendirmesinde işçinin sigortadan bu konuda aldığı ücretin mahsup edilecek değerler arasında olduğunu belirtilmektedir.[646]

İşçinin kasten elde etmekten kaçındığı tutarın da bakiye ücretten indirilmesi söz konusu olmaktadır. Ayrıca işçinin dürüstlük kurallarına aykırı olacak şekilde gelir elde etmekten kaçınması halinde Yargıtay, işçinin niteliklerine göre

641) Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 347, Tolu, s. [2017], Haksız Fesih, 208.
642) Yargıtay 9 HD. T. 3.6.2010, E. 2008/28693, K. 2010/16017, Yargıtay 9. HD. T.16.6.2008, E.2007/16098, K. 2008/15750 (www.legalbank.net).
643) Yargıtay 9 HD. T. 29.12.1997, E. 1997/2109 K. 1997/22846 (www.legalbank.net).
644) Alpagut, [1998], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 187, Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 354.
645) Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 348 vd., Tolu, [2017], Haksız Fesih, s. 210.
646) Yargıtay 9 HD. T. 21.05.2009, E.2007/41429 K.2009/13673 (www.legalbank.net).

iş bulabileceği zamanı saptamakta ve bu süreden sonra iş bulamamasını kazanmaktan kasten kaçındığı değer olarak nitelendirmektedir.[647] İş arandığını ancak bulunamadığını ispat külfeti işçinin üzerinde olmaktadır.[648] Örneğin, işin şartlarının oyuncunun mevcut mesleki kariyerine uygun olduğu halde oyuncunun bu dönemde kendisine teklif edilen yeni bir projede rol almayı kabul etmemesinin tespit edilmesi halinde oyuncunun kasten elde etmekten kaçındığı bir tutarın varlığından söz edilmesi mümkün olabilecektir. İsviçre Hukuku'nda bu konuda farklı bir yaklaşım olduğu görülmektedir. Zira İsviçre Hukuku'nda ispat külfeti işverenin üzerinde olmaktadır. İşçinin kasten iş bulmaktan kaçındığını ispat etmek işverenin külfeti olarak değerlendirilmektedir.[649]

Bakiye süreye ilişkin tutar tarafların belirlediği bir tazminat tutarı olarak değerlendirilmemelidir. Yargıtay kararlarında bakiye ücretle ilgili hesaplama bakımından yukarıda belirttiğimi mahsup edilecek değerler ve işçinin maddi kaybı ve kazancı, gelir gider dengesi gibi bir çok kriter bir arada değerlendirilmektedir. Yargı kararı ile belirlenen tutar, sözleşme ile belirlenen ve işçi bakımından değerlendirildiğinde talep eden açısından beklenenden düşük olabilmektedir.

4. Azami ve Asgari Süreli Sözleşme

Taraflara kanuni olarak getirilmiş olan sınırlamalara uyulmak suretiyle istedikleri türde sözleşme yapma serbestisi tanınmıştır.[650]Tarafların iş sözleşmesine azami bir süre getirmesi ya da asgari bir süre belirlemesi mümkündür. Azami süre belirlenmesi halinde sözleşmenin süreceği maksimum süre ve sözleşmenin

647) *"…Davacının, müdür olarak davalı bankada çalıştığı belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce işveren tarafından feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının nitelikli personel olması nedeniyle iş bulma şansı ve çalışmamaktan dolayı yol parası dışında tasarruf edeceği miktar göz önüne %30'tan aşağı olmamak üzere bir indirim yapılarak bir karar verilmesi gerekir…"* Yargıtay 9 HD. T.29.01.2007, E. 2007/96 K. 2007/1142 (www.legalbank.net).
648) Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 354-355, Bkz. Yargıtay 9 HD. T.13.12.2004, E. 2004/12120, K. 2004/27469 (www.legalbank.net).
649) Rémy Wyler/Boris Heinzer, Droit de Travail, 3éme édition, Berne, [2014], s. 608.
650) Erdenk, [2008], İsimsiz Sözleşmeler, s.17 vd., Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 244.

kendiliğinden sonlandırılacağı tarih baştan belirlenmiş olmaktadır. Ancak bu süre içerisinde bildirimli fesih hakkı saklı tutulmaktadır.[651]

Oyuncunun 39 bölüm için bir dizi filmde A karakterini canlandırması planlamış ise bu dizi film için 2 yıl süre ile azami süreli sözleşme ile çalışılması kararlaştırılabilir mi? Bu durumda sözleşmenin azami süre tamamlandığında son bulması halinde oyuncu kıdem tazminatı alabilecek midir? Kural olarak azami süreli sözleşme sürenin sonunda kendiliğinden son bulacağından işçi bu sözleşmede iş güvencesinden ve kıdem ve ihbar tazminatı gibi haklardan faydalanamamaktadır. Bu sebeple azami süreli sözleşmeler belirlenen sürenin sonunda kendiliğinden son bulduğundan bu tür sözleşmelerin kurulabilmesi belirli süreli iş sözleşmesi ile ilgili İş Kanunun 11. maddesinde belirtilen sınırlamalara tabi kılınmıştır.[652] Buna karşılık, eğer azami süreli sözleşme belirlenen süre içerisinde tıpkı belirsiz süreli sözleşmelerde olduğu gibi bildirimli fesih yoluyla sonlandırılırsa bu durumda işçi iş güvencesi hükümlerinden ve kıdem ve ihbar tazminatı haklarından yararlanabilecektir.[653] Şu halde, oyuncu ile azami süreli iş sözleşmesi yapılması halinde bildirimli fesih yoluyla iş sözleşmesinin sonlandırılması halinde kıdem tazminatına hak kazanması söz konusu olabilecektir.

Azami süreli sözleşme belirlenmiş azami süre içerisinde fesih usulü açısından belirsiz süreli iş sözleşmesinin özelliklerini gösterirken, sözleşmenin kendiliğinden sonlanması halinde ise işçinin kıdem tazminatına hak kazanmaması vb. özelliklerinden dolayı belirli süreli iş sözleşmesinin özelliklerini taşımaktadır.[654]

---

651) Alpagut, [1998], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 13, Ebru Erener, İş Hukukunda Asgari Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul, [2017], s. 57.
652) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 260, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 223, Erener, [2017, Asgari Süreli İş Sözleşmesi, s. 57-58.
653) Erener, [2017], Asgari Süreli İş Sözleşmesi, s. 57.
654) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 260-261, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 223-224 Gülsevil Alpagut, "Belirli Süreli, Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmelerinin Kurulması ve Hükümleri", Kadir Has Üniversitesi , Kadir Has Üniversitesi , Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri (1), İstanbul, [2012], s. 134-135, Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 31.

Asgari süreli sözleşmede işveren nitelikli bir işçiyi kaybetmek istemediği için işçi de işini korumak istediği için taraflar sözleşmeye asgari bir süre getirmek suretiyle bu süre içerisinde bildirimli fesih yapmak konusundaki haklarından vazgeçtikleri bir belirsiz süreli bir iş sözleşmesi yapmaktadır.[655] Örneğin, bir dizi filmin iki sezonunda popüler bir oyuncunun bulunmasını isteyen yapımcı ve iki sezon iş garantisi olmasını isteyen bir oyuncunun asgari süreli bir sözleşme yapması mümkündür.

Asgari süreli sözleşmede sözleşmenin tarafları belirli bir süre içinde sözleşmenin sonlandırılmaması konusunda anlaşmaktadır. Bu asgari süre içinde sözleşmeye belirli süreli sözleşme hükümleri uygulanmaktadır. Asgari süre tamamlandığında ise süreli fesih ile ilgili hükümlerin uygulanması söz konusu olmaktadır.[656] Azami süreli sözleşmeden farklı olarak asgari süreli sözleşmelerde sözleşme süresi tamamlandığında sözleşme kendiliğinden son bulmamaktadır. Bu sürenin sonunda bildirimli fesih ile sonlandırılması halinde de işçi bildirimli feshin sonuçlarından faydalanabilir.[657]

Asgari süreli sözleşmeler daha çok nitelikli çalışanlarla yapılmaktadır. İşin niteliği belirli süreli sözleşme yapmaya el vermediği hallerde ve nitelikli bir çalışanla bir müddet çalışma ihtiyacı olduğunda bu sözleşme türünün uygulanması söz konusu olabilmektedir. Oyuncuların 5 yıllık bir asgari süreli sözleşme ile dizi film projesinde çalışması söz konusu olabilir mi? Esasen bu sözleşme türünün uygulanmasına bir engel olmamakla birlikte bu sözleşmenin çok uzun süreli yapılmasının da İş Kanunu'nun 11. maddesinin 1. fıkrasında aranan objektif koşul

655) Narmanlıoğlu, [2014] Ferdi İş Hukuku, s. 223, Süzek, [2019], İş Hukuku, s.260, Alpagut, [1998], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 12, Erener, [2017], Asgari Süreli İş Sözleşmesi, s. 64.
656) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 259, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 223, Erener, [2017], Asgari Süreli İş Sözleşmesi, s. 64-65.
657) Alpagut, [1998], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 15, Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu/Beste Yeliz Gemici, "Yargıtay Kararları Işığında Özel Okul Öğretmenleri İle Yapılacak İş Sözleşmelerinin Türüne İlişkin Bir Değerlendirme" Prof. Dr. İlhan Ulusan'a Armağan, İKÜHFD, C.15, S.2, [2016], s. 383 Erener, [2017], Asgari Süreli İş Sözleşmesi, s. 65.

gerekliliğinin dolanılması için kullanılmaması gerekmektedir. Ayrıca bu gibi hallerde sözleşmenin belirsiz süreli addedilmesi söz konusu olabilecektir.[658]

Asgari süreli sözleşmeler belirli bir süre haklı bir sebep olmadan iş sözleşmesinin sonlandırılmaması şartına bağlandığından Yargıtay tarafından "garanti süreli belirsiz süreli sözleşme" olarak adlandırılmaktadır.[659] Doktrinde öne sürülen bir görüşe göre, asgari süreli sözleşmenin belirli süreli sözleşmeden ayrı bir sözleşme olmadığı fesih ile ilgili bir sınırlama getirilmesinin sözleşmenin türünü değiştirmeyeceği öne sürülmektedir.[660]

Doktrindeki başka bir görüşe göre, asgari süreli sözleşme ayrı bir sözleşme türü olarak ele alınmalıdır. Bu görüşü öne süren yazar, çağrı üzerine çalışmanın da kısmi süreli sözleşme olduğunu ancak ayrı bir sözleşme olarak ele alınmakta olduğuna dikkat çekerek asgari süreli sözleşmenin de ayrı bir kavram olarak ele alınmasının hukuki sorunların çözümü bakımından daha isabetli olacağını belirtmektedir.[661] Kanaatimizce asgari süreli sözleşmenin ayrı ve kendine has özellikleri olan bir sözleşme olarak ele alınması daha önce belirttiğimiz üzere objektif koşulun gerekli olduğu hallerin dolanılmaması için daha isabetli bir çözüm olarak öne çıkmaktadır.

Özellikle belirli roller için bazı popüler oyuncularla çalışılmasının gerekmesi ve oyuncunun belirli bir müddet çalışmasını sürdürmesinin istendiği hallerde üst düzey yöneticilerde olduğu gibi asgari süreli sözleşme yapılması mümkün olabilecektir kanaatindeyiz.

---

658) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 261, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 211, Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 32.
659) Yargıtay 7. HD. T. 20.11.2014, E. 2014/12841 K. 2014/21287, Yargıtay 9. HD. T. 16.09.2014, E. 2012/23087 K. 2014/26840 (www.lexpera.com.tr).
660) Ali Güzel, "İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları, Eleştirel Bir Yaklaşım" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (15-18 Ekim 2013) Antalya, İstanbul, [2014], s. 260, Erdem Özdemir, "İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları", İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri (4), 22 Şubat 2014, Ankara, [2014], s. 66.
661) Erener, [2017], Asgari Süreli İş Sözleşmesi, s. 49.

5. Takım Sözleşmesi

Bazı işlerin mahiyeti gruplar halinde yapılmaya daha uygundur. Özellikle inşaat işleri, garajlar ve limanlarda boşaltma ve yük taşıma işleri ve benzeri işler ile orkestrada çalışanlar bakımından müzik işlerinde takım sözleşmesi yapılması söz konusu olabilmektedir.[662] İş sözleşmesi her bir işçi ile işveren arasında gerçekleşmektedir. Ancak işçilerden biri olan bir grup başkanının bir grup oluşturulması ve işçileri temsil etmek suretiyle grup adına sözleşme kurulması bu surette grup iş ilişkisi biçimiyle de iş sözleşmesi oluşturulabilmektedir. Türk hukukunda bu konuyu düzenleyen sözleşme türü takım sözleşmesi adıyla anılmaktadır.[663]

Takım sözleşmesi; kendisi de işçi olan ve takım kılavuzu ya da takım lideri diye adlandırılan ve aynı zamanda takım üyesi olan işçi, işveren ile birisi kendi adına olan iş sözleşmesi ve diğeri garanti sözleşmesi (takımın diğer üyelerinin çalışacağı ile ilgili hususu düzenleyen sözleşme) olmak üzere, iki ayrı sözleşme düzenlenmektedir. Takımın diğer üyeleri ile işveren arasında ayrı ayrı olmak üzere iş sözleşmeleri düzenlenmektedir. Bu tür sözleşme ilişkisinde eğer takımdaki takım lideri dışındaki diğer işçiler işe gidip çalışmaya başlamazlarsa, bu durumdan takım lideri sorumlu olmaktadır.

Takım sözleşmelerinde, İş Kanunu'nun 16. maddesinin son cümlesinde yer alan düzenleme uyarınca takım lideri için diğer işçilerin ücretlerinden bir kesinti yapılamamaktadır. Takım sözleşmelerinde işveren, işçilere kararlaştırılmış olan ücretleri ayrı ayrı olacak şekilde ödemek durumundadır. Zira işçi ücretlerinin sadece takım liderine ödenmiş olması işvereni diğer takım üyelerine karşı

662) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 264-265.
663) Süzek, [2019], İş Hukuku,s.264-265, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 223, Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Ankara, [2018], s.188, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, [2019], Bireysel İş Hukuku, s.94, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, [2018], Bireysel İş Hukuku, s.134.

sorumluluktan kurtarmamaktadır. Takım sözleşmesi belirli veya belirsiz süreli olacak şekilde ve yazılı olarak yapılmalıdır.[664]

Müzisyenlerin takım sözleşmesiyle çalışmasıyla ilgili olarak bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında,[665] maddi ve hukuksal olgulara göre iş sözleşmesinin asli unsurları olan zaman, bağımlılık, işverenin denetim ve gözetimi altında işin yapılması ve günlük ücret ödenmesi gibi unsurların varlığına dikkat çekmek suretiyle taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesi ilişkisi olduğunu tespit etmiştir.

Oyunculuk faaliyeti ile ilgili olarak takım sözleşmesi uygulanabilir mi sorusu akla gelebilecektir. Özellikle uzun metrajlı filmlerle ilgili takım sözleşmesi yapılması mümkün olabilecektir.[666] Uzun metrajlı bir film ile ilgili olarak yönetmen, görüntü yönetmeni, kamera sorumluları, oyuncular, dolly operatörü, ışık çalışanları, sanat yönetmeni, prodüksiyon ekibi, sanat yönetmeni ve ekibi, set asistanları, kurgu asistanları gibi görev dağılımları olan büyük bir çalışma ekibi bir arada çalışmaktadır. Bu ekibin sevk ve idaresi için yapımcının kılavuz olduğu bir takım sözleşmesi ile çalışılması söz konusu olabilecektir. Oyuncularla takım sözleşmesi yapılması halinde, bu takıma dahil her bir oyuncuyla yapılan iş

664) Ercan Akyiğit, Türk Hukukunda Grup/Takım İş İlişkisi, [2005], s.1-26, Akyiğit, [2018], İş Hukuku, s. 188.

665) *"...Davacı, davalıya ait otel işyerinde 1995 yılında yapılan anlaşma gereği orkestra elemanı olarak müzik hizmetinde bulunduğunu, davalının iş sözleşmesini haksız olarak sona erdirdiğini belirterek ihbar ve kıdem tazminatları ile bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir...Hükme dayanak yapılan garanti ve tek tip istisna sözleşmeleri incelendiğinde, çalışma saatlerini davalı işverenin belirleyeceği, davalının koyduğu kurallara uyulacağı, yapılacak işin davalı tarafından düzenlenip denetleneceği, çalışılmayan günler için ücret ödenmeyeceği düzenlemelerine yer verilmiştir. Ayrıca 1997-1998 yılları günlük ücretler doğrudan davalı işyerince tek taraflı olarak belirlenmiştir. Somut bu maddi ve hukuksal olgulara göre iş sözleşmesinin asli unsurları olan "zaman", "bağımlılık", işverenin denetim ve gözetimi altında işin yapılması ve günlük ücret ödenmesi mevcut olup aradaki ilişki iş sözleşmesi ilişkisidir. Dava dışı şirketlerle garanti sözleşmesi ya da orkestra üyelerinden biri ile imzalanan tek tip istisna sözleşmeleri ile ücretin ödenme biçimi aradaki ilişkinin iş ilişkisi olmadığı anlamına gelmez..."* YHGK. T.15.12.2004, E. 2004/9-422 K. 2004/726 (www.legalbank.net).

666) Örnek sözleşme metni için Bkz: (http://www.kameraarkasi.org/yapim/destek/sozlesme.html).

sözleşmesinin tam veya kısmi süreli ya da belirli veya belirsiz süreli olarak düzenlenmesi de mümkün olabilecektir.

Müzisyenlerin takım sözleşmesiyle çalışmasıyla ilgili olarak yukarıda bahsi geçen Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında, maddi ve hukuksal olgulara göre iş sözleşmesinin asli unsurları olan zaman, bağımlılık, işverenin denetim ve gözetimi altında işin yapılması ve günlük ücret ödenmesi gibi unsurların varlığına dikkat çekmek suretiyle taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesi ilişkisi olduğunu tespit etmiştir. Müzisyenlerde olduğu gibi oyuncular bakımından da takım sözleşmesi ile çalışılmasının mümkün olabileceği kanaatindeyiz.

6. Deneme Süreli İş Sözleşmeleri

İş Kanunu'nun 15. maddesi uyarınca seçilen sözleşmenin özelliğine bağlı olarak oyuncu ile deneme süreli ya da deneme süresiz iş sözleşmesi kurulabilmesi mümkün olabilecektir. Yasada deneme süresi için bir azami süre belirlenmiştir. Bu süre en çok 2 ay olarak belirlemiş olmakla birlikte toplu iş sözleşmesi ile 4 aya kadar çıkarılması da mümkündür.[667] Deneme süresinin temel amacı; Yargıtay kararlarında[668] belirtildiği üzere hem işçinin hangi şartlarda çalışacağını görmesi, işçinin sözleşmede belirtilen işi yapabilip yapamayacağını anlaması, hem de işveren açısından işçinin verimliliğini ve işi yapabilme becerisini görmesine yardımcı olmaktır. Ancak daha önce de belirttiğimiz üzere her iş sözleşmesinde deneme süresinin kararlaştırılması zorunlu değildir.

Dizi ya da sinema filmi projelerinde çalışmaya başlanmış ve deneme süresi içinde beklenmedik bir eylem ile karşılaşılmış ise deneme süresi taraflar bakımından tazminatsız olarak sözleşmenin sonlanması bakımından uygulama

667) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 262.
668) Yargıtay 22. HD. T. 10.12.2013, E. 2011/9215, K. 2013/28777, Karar için Bkz. Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 52, Yargıtay 9. HD. T. 15.09.2011, 2009/18173, 2011/32073 (www.lexpera.com.tr).

alanı bulabilecektir. Şu halde hangi hallerde bu müesseseye ilişkin sorunlarla karşılaşılabileceği üzerinde durmakta fayda vardır.

Oyunculuk işinin mahiyeti gereği deneme süresi ile ilgili süre tiyatro bakımından provalar sırasında tüketilecek bir safha olup dizi filmler ya da sinema filmleri gibi yapımlar bakımından ise kast (cast) aşamasında belirlenecek bir durum olacaktır. Şu halde, tiyatro bakımından prova dönemlerinin de iş sözleşmesinden sayılıp sayılmayacağı tartışması ile karşılaşılabilecektir. Bu konuda prova süresinin işten ayrılmayacağı işin anlaşma ile başlayacağını kabul etmek gerekecektir. Zira prova sırasında yapılan işin esas işten ayrılması mümkün değildir. Dolayısıyla iş sözleşmesinde açıkça deneme süresinin kararlaştırıldığı hallerde oyuncunun provalar sırasında rolün gereğini yapamadığının işveren tarafından görülmesi ya da oyuncunun kendisine verilen rolü gerçekleştiremeyeceğini görmesi halinde tarafların tazminatsız ve bildirim süresine gerek olmaksızın[669] sözleşmeyi fesih etme hakkı olmalıdır.

Oyuncunun iş sözleşmesinde deneme süresi kararlaştırılmamışsa ne olacaktır sorusu akla gelebilecektir. Yargıtay kararlarında[670] esas olanın iş sözleşmesinin deneme süreli yapılmaması olduğu deneme süreli sözleşme yapmanın istisnai olduğu değerlendirilmektedir. Eğer yazılı olarak deneme süresi belirlenmemiş ise bu durumda iş sözleşmesinin deneme süreli olmadığı kabul edilecektir. Zira deneme süresi kararlaştırıldığının sözleşme metninden açıkça anlaşılması gerekmektedir. Bu sebeplerle eğer deneme süresi kararlaştırılmamış ise iş sözleşmesinin deneme süresi içermediği kabul edilecektir.[671]

Oyuncunun aynı işyerinde ikinci defa deneme süresi ile çalışması mümkün müdür sorusu akla gelebilecektir. Örneğin, oyuncunun A yapım şirketi ile anlaşarak X dizi filmde rol almasının üzerinden bir süre geçtikten sonra yine A yapım şirketinin projesi olan Y dizi filminde rol alması halinde ikinci iş sözleşmesi

669) Yargıtay 9. HD. T. 03.06.2013, E. 2011/17043, K. 2013/16871 (www.legalbank.net).
670) Yargıtay 9. HD. T. 11.05.2009, E. 2009/15921 K.2009/13019, (www.legalbank.net).
671) Yargıtay 22. HD. T. 28.03.2015, E. 2015/29336, K. 2018/8088 (www.legalbank.net).

bakımından yeni bir deneme süresi belirlenmesi mümkün olabilecek midir? İş sözleşmesinde deneme süresi belirlenmesi işveren açısından işçinin yeteneklerini, mesleki bilgi ve becerisini görme, davranışlarını değerlendirme bakımından önemlidir. İşçi açısından ise çalışma şartlarını görme, yapacağı iş ile çalışma şartlarının örtüşüp örtüşmediğini anlamak açsından önemlidir.[672]

Bir iş yerinde daha önce çalışmış olan bir işçi ile ilgili olarak aynı işyerinde tekrar deneme süresi belirlenmesi dürüstlük kuralına aykırı olacaktır.[673] Ancak eğer işverenin ikinci iş sözleşmesi için deneme süresi belirleme isteğinin geçerli bir dayanağı olursa örneğin; çekim teknikleri bakımından oyuncunun çekim sırasında uyum sağlaması gereken özel bir teknik bilgi varsa ya da farklı bir rol için anlaşma yapıldığından oyuncunun yeni rol için yeteneğinin, bilgisinin yeterli olup olmadığını incelemek gerekirse ne olacaktır? Eğer işverenin işyerinde daha önce çalışmış olan oyuncu ile ilgili deneme süresi belirlenmesi ile ilgili olarak dürüstlük kuralına aykırı olmayacak bir haklı gerekçesi varsa bu gibi hallerde tarafların iş sözleşmesinde İş Kanunu 15. maddesine uygun olacak şekilde tekrar deneme süresi belirleyebileceğini kabul etmek gerekecektir kanaatindeyiz.

7. Kısmi Süreli Sözleşme

a) Genel Olarak

Oyuncularla ilgili alan araştırması konusunda istatistiki bir veriye göre; "*...Araştırmaya dahil edilen oyuncuların işverenle aralarındaki ilişkinin hukuki dayanağının iş sözleşmesi olup olmaması, düzenli ya da düzensiz çalışma biçimi bakımından bir ayrım yapılmaksızın tamamının çalışma biçiminin tam ve kısmi süreli olup olmamasına göre dağılımı incelendiğinde ise, 3/4'ünün (%75,16) kısmi*

672) Sabahattin Yürekli, Türk İş Hukukunda Deneme Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul, [2019], s. 21-26.
673) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 262.

süreli çalıştığı, 1/4'ünün (%24,84) ise tam süreli çalıştığı görülmektedir…"[674] Yapılan araştırmalar sanatçıların sıklıkla esnek çalışma biçimlerinde çalıştıklarını, genel olarak aralıklı çalışma yapmak durumunda kaldıklarını göstermektedir.[675]

Kısmi süreli iş sözleşmesinin temel unsurları haftalık çalışma süresinin emsal işçiye göre önemli ölçüde az belirlenmesi, haftalık çalışma süresindeki azalmanın serbest iradenin ürünü olması ve iş görme ediminin düzenli bir şekilde yerine getirilmesi olarak belirlenebilecektir.[676] Taraflarca emsal işçiye göre daha az belirlenmesi gereken haftalık normal çalışma süresinden ne anlamak gerekir sorusu akla gelebilecektir. Bu hususta Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri, ILO tarafından düzenlenen belgeler incelendiğinde normal çalışma süresinin kanun, ikincil mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve hakem kararlarıyla belirlenen ya da bunlara uygun olan gün, ay veya yıl gibi bir referans dönem süresince çalışılması gereken süre olarak değerlendirildiği anlaşılmaktadır. Bu süreleri aşan çalışmalar genellikle fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilmiştir. Sözleşme ile kararlaştırılacak çalışma süresi ise iş sözleşmesi ile çalışılması gereken süre olup normal çalışma süresini aşamaz.[677]

Ülkemizde normal çalışma süresi kavramının tanımı bulunmamaktadır. Ancak ülkemiz bakımından da ILO belgelerinde yer verilen tanıma benzer şekilde bir anlam ifade ettiğini belirtmek mümkündür. Normal çalışma süresine ilişkin düzenlemeler kapsamında, İş Kanunu 63/I, Basın İş K. Ek m. 1, Deniz İş Kanunu 26. madde içeriklerinde normal çalışma süresi/saatleri teriminin kanuni en çok

674) Zeynep Hoş, "İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Mevzuatı Bakımından Sanatçı Hakları: Oyuncular Üzerine Bir Alan Araştırması", Anadolu Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, [2018], s. 159.
675) McAndrew/McKimm, [2010], Working Conditions of Artists, s. 25.
676) Ahmet Sevimli, 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, İstanbul, [2019], s. 10-22.
677) ILO C No:63 Art.14; ILO R No. 116 Art. 11; ILO, Key Indicators of the Labour Market, 8th Edition, Geneva, International Labour Office, [2014], s. 56, Sevimli, [2019], Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, s. 11.

çalışma süresini aşmayacak şekilde iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile belirlenen süreyi işaret edecek şekilde kullanıldığı anlaşılmaktadır.[678]

Çalışma süresi İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin[679] 3. maddesi uyarınca işçinin işyerinde geçirdiği süre olarak değerlendirilmektedir. İş Kanunu'nun 66/1 maddesinde yazılı süreler de çalışma süresinden sayılmaktadır. İşçinin fiilen işyerinde çalıştığı sürelere fiili çalışma süresi, çalışmış sayıldığı hallere farazi çalışma süreleri denilmektedir.[680]

İş Kanunu 63/1 uyarınca haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiştir. İş Kanunu'nun 63/2 fıkrasından 45 saatlik sürenin haftalık normal çalışma süresi olarak değerlendirildiği anlaşılmaktadır. İş Kanunu'nun 13. maddesinin gerekçesinde "…*tam sürenin üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmi süreli sözleşmeye göre istihdam edilen kimse olarak kabul edilecektir*…" şeklindeki belirlemeye uygun olarak İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmeliğin 6. maddesi uyarınca işyerindeki tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmalar kısmı süreli çalışma olarak değerlendirilmektedir. Kısmi süreli iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresinin en az ne kadar olabileceği konusunda bir sınırlama bulunmamaktadır.[681]

Oyuncunun bir dizi film projesinde haftalık 10 saat süre ile çalışması söz konusu olabilecektir. Kısmi süreli çalışma bakımından bir alt sınır belirlenmediği için giderek haftada 1 saat çalışmanın dahi kararlaştırılmanın mümkün olması[682] karşısında oyuncunun bir dizi filmde haftada 3 saatlik bir çalışma için anlaşma

678) Muhittin Astarlı, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara, [2008], s. 119-120, Sevimli, [2019], Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, s. 11.
679) RG. 06.04.2004, S. 25425.
680) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 777-778, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 611 vd., Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 319-320.
681) Nüvit Gerek, "Kısmi Süreli Çalışmaların Bireysel İş Hukukumuzda Yarattığı Sorunlar", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, XII, S.2. Ağustos, [1990], s. s. 4, Sevimli. [2019], Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, s. 15.
682) Sevimli, [2019], Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, s. 15.

yapması da mümkün olabilecektir. Uygulamada oyuncunun birden fazla yapımcı ya da tiyatro ile kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışması, aynı işverenin farklı projelerinde çalışması, yapılan kısmi süreli çalışmaların aralıklı şekilde olması gibi durumlar gerçekleşebildiği için bu gibi halleri nasıl değerlendirmek gerektiği üzerinde durmakta fayda vardır.

b) Birden Fazla İşveren İle Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışma

Kısmi süreli çalışma konusu ile ilgili ilk olarak oyuncuların kısmi süreli iş sözleşmesi ile aynı zamanda birden fazla yapımcı ya da tiyatro yönetimi ile çalışması ya da bir yapımcı ile birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesi yapması söz konusu olabilir mi sorusu akla gelebilecektir.

Oyuncunun birden fazla işverenle kısmi süreli iş sözleşmesi yapabilmesi mümkündür. Yargıtay kararlarında işçinin birden fazla işverenle çalışma imkanı olduğu hususu vurgulanmaktadır.[683] İşçinin iş gücünün tamamını aynı işverene hasretmesi zorunluluğu bulunmamaktadır. Aksi türlü bir değerlendirme sözleşme özgürlüğü prensibi ile bağdaşmayacaktır.[684] İşçinin bu hakkının sözleşme ile sınırlandırılması mümkündür ama bu sınırlandırmanın da sınırı vardır. Bu şekilde bir kısıtlama için işverenin haklı bir menfaatinin korunuyor olması gereklidir.[685]

Ayrıca 5510 Sayılı Kanun'un 4/1-a bendi bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılma esasını göz önünde tutmaktadır. Bu düzenleme işçinin birden fazla işveren ile iş sözleşmesi yapabileceğini gösteren bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır.[686] İşçi oyuncu bakımından diğer çalışma ilişkilerinde

683) Yargıtay 9. HD. T. 21.04.2005, E. 2005/11792, K. 2005/14128 (www.legalbank.net).
684) Emre Sevgi, "Kısmi Süreli İş Sözleşmesi", İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, [2004], s. 73.
685) Arzu Arslan Ertürk, İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul, [2010], s. 40, Sevgi, [2014], Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, s. 78.
686) Öner Eyrenci, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul, [1989], s. 39, Sevimli, [2019], Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, s. 47-49.

olduğu gibi birden fazla işverenle kısmi süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi söz konusu olabilecektir.

c) Aynı İşverenle Birden Fazla Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışma

Oyuncu aynı yapımcı ile birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesi yapabilir mi? Doktrinde bir kısım yazar aynı çalışanın bir işverenin farklı işyerlerinde farklı kısmi süreli iş sözleşmeleri ile çalışmasının mümkün olduğunu ileri sürmektedir.[687] Doktrindeki başka bir görüş kısmi süreli olarak düzenli olarak çalışan bir kişinin düzenli olarak fazla mesai yapması halinde düşük çalışma süreli olan yerine bir çağrı usulüne göre çalışma sözleşmesi yapılması gerektiğini ileri sürmektedir.[688] Bu görüş ileri sürdüğü çözüm bakımından ele alındığında birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesi yapılması görüşünün karşısında olan bir görüş olarak değerlendirilemeyecektir kanaatindeyiz.

Aynı yapımcı ile birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesi yapmanın önünde bir yasal engel olmamakla birlikte bu şekilde olan sözleşmelerde gerçekten bir tam süreli sözleşme mi olduğu yoksa birden fazla kısmi süreli sözleşme mi olduğunun araştırılması gerekecektir. Ayrıca neden aynı yapımcı ile birden fazla kısmi süreli sözleşme yapılması gerektiği sorunsalının her somut olayda ayrıca araştırılması gerektiği kanaatindeyiz. Bu gibi hallerin tespit edilmesi halinde yani muvazaalı işlem yapıldığının tespit edildiği hallerde[689] tam süreli sözleşmenin geçerli kılınıp kısmi süreli sözleşmenin geçersiz kılınması gerekecektir.

Kısmi süreli sözleşme bakımından tarafları aynı olan birden fazla sözleşmenin olduğu hallerde feshin sonuçları da ayrı ayrı ortaya çıkacaktır. Örneğin, sözleşmelerin kıdem tazminatını hak edecek şekilde son bulması halinde her bir sözleşme için kıdem tazminatı hesaplaması sırasında kıdem tazminatının

687) Ulucan, [2003], Sözleşmesi Türleri, s. 59.
688) Mustafa Alp, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara, [2005], s. 367, Astarlı, [2008], İş Hukukunda Çalışma Süreleri, s. 198.
689) Oğuzman/Öz, [2016], Borçlar Genel, s. 131-132.

kıdem için belirlenen tavanı aşıp aşmadığı ayrı ayrı ele alınacaktır.[690] Yargıtay işyeri hekimi olan bir işçi ile işveren arasındaki kısmi süreli sözleşmeler ile ilgili olarak özetle[691] sözleşmenin taraflarının aynı olması ve bu tarafların farklı işler için farklı ücret belirleyerek birden fazla kısmi süreli sözleşme yapması halinde her bir iş sözleşmesinin birbirinden bağımsız olarak değerlendirilmesi gerektiği yönünde karar vermiştir.

Ayrıca sözleşmelerden biri kıdem tazminatını hak edecek şekilde son bulmuş olduğunda tazminat sona eren sözleşmedeki son ücret üzerinden hesaplanacak ve daha önce de belirttiğimiz üzere kıdem tavanı yönünden her bir sözleşme ayrı ayrı ele alınacaktır. Buna karşılık eğer bir muvazaa söz konusu ise kısmi süreli sözleşmenin geçersiz olduğu ve iş sözleşmesinin tam süreli olarak addedilmesi gerekli ise o durumda tek bir kıdem tazminatı hesaplamak ve tek bir kıdem tavanını esas almak gerekecektir.[692]

d) Kısmi Süreli Sözleşme İle Aralıklı Çalışma

Oyunculuk faaliyetinde aralıklı çalışma yapılması ya da yoğunlukla kısmi süreli çalışmaya yönelme sık rastlanan konular olabileceğinden bu konulardaki bazı örnekler üzerinde durmakta fayda vardır. Örneğin, aralıklı olarak kısmi süreli çalışma yapmanın kıdem tazminatı hakkı bakımından sonucu ne olabilir sorusu akla gelebilecektir. Oyuncu bazı aylar sadece 10 günlük bazı aylar sadece 8 günlük ücrete hak kazanmış ise ne olacaktır? Yargıtay'ın bu konudaki yaklaşımı *"...son yılda ödenen ücret ve sair haklar toplamı toplanmalı ve bulunan miktar 365'e bölünerek bulunan günlük ücret, ihbar ve kıdem tazminatı hesabında nazara*

690) Sevimli, [2019], Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, s. 55.
691) "*Davacı davalıya ait işyerlerinde ayrı ayrı iş sözleşmeleriyle kısmi süreli olarak çalışmıştır. Her bir iş sözleşmesi birbirinden bağımsız olduğundan…hesaplanan kıdem tazminatlarının tek tavana, göre tabi tutulması isabetli değildir. Bu durumda iki kıdem tazminatı ayrı ayrı tavan esas alınarak hüküm altına alınmalıdır."* Yargıtay 9. HD. T. 23.3.2005, E. 2004/19515, K. 2005/9536 (www.legalbank.net).
692) Sevimli, [2019], Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, s. 55.

alınmalıdır."[693] şeklindedir. Yargıtay tarafından benimsenen bu yöntem oyuncular bakımından da uygulama alanı bulabilecektir.

Bu noktada akla oyuncu haftanın bazı günleri çalıştığında bir yıllık sürenin tamamlanması için çalışılan günlerin toplanması mı gerekecektir sorusu gelebilir. Bu hususta Yargıtay'ın yaklaşımı kıdemin hesaplanmasında işe giriş ve işten çıkış tarihlerinin esas alınması şeklinde olmaktadır.[694] Doktrinde, işçinin fiilen çalışmış olduğu günlerin bir yılı bulmasının değil işçinin işe girdiği tarihten itibaren bir yıllık sürenin geçmiş olması esasının benimsenmesi gerektiği öne sürülmektedir.[695] Şu halde, oyuncunun işe giriş ve çıkış tarihlerine bakılarak bir yıllık sürenin dolup dolmadığını belirlemek mümkün olacaktır.

III. Değerlendirme: İşçi Oyuncu ve İş Sözleşmesinin Türü

Ülkemizde İş Kanunu'nun 9. maddesinde, aynı zamanda Anayasa'nın 48. maddesinde bulunan sözleşme serbestisi ilkesine de uyumlu olan bir düzenleme[696] mevcuttur. Buna göre; taraflara kanuni olarak getirilmiş olan sınırlamalara uyulmak suretiyle istedikleri türde sözleşme yapma serbestisi tanınmıştır.

Sözleşme türleri bakımından bazı yabancı hukuk uygulamaları göz önünde tutulduğunda, özellikle Fransa ve Almanya örneklerinin ülkemizde yapılabilecek

693) Yargıtay 9. HD. T. 17.03.2005, E. 2004/16933, K.2005/8693, Karar metni için Bkz. Şahin Çil, İş Kanunu Şerhi, Ankara, [2007], s.689, Sevimli, [2019], Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, s. 46-53.
694) YHGK, T. 12.0.03.2003, E. 2003/21-143, K. 2003/159, (www.calismatoplum.org), Yargıtay 9. HD. 15.01.2013, E. 2010/35184, K. 2013/596, Yargıtay 22. HD. 9.07.2018, E. 2017/13548, K.2018/17459 (www.lexpera.com.tr).
695) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 267 vd./s.756, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 198-199, Eyrenci, Kısmi Süreli Çalışmalar, s. 66-67, Fevzi Demir, İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir, [2017], s. 106-107, Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 244, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 560, E. Tuncay Senyen Kaplan, Bireysel İş Hukuku, Ankara, [2017], s. 78, Sevimli, [2019], Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, s. 204, Nuri Çelik, "Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı", Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Kamu İş- İş Hukuku ve İktisat Dergisi, S.4, [2002], s. 98, Gizem Sarıbay, "Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri", Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul, [2008], s. 316-317.
696) İş Kanunu 9/1 uyarınca: *"Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler."*

kanuni düzenlemeler ve geliştirilecek yaklaşım bakımından yol gösterici olabileceğini değerlendirmek mümkündür.

Fransa'da oyuncular bakımından diğer sanatçılarda olduğu gibi iş sözleşmesi ile çalışma söz konusu olduğunda iş sözleşmesinin kurulması, sözleşmenin türleri, şekli, çalışma sürelerinin düzenlenmesi, asgari ücret, iş sözleşmesinin son bulması gibi konularda Fransız İş Kanunu ve ilgili mevzuat uygulanmaktadır.[697]

Fransız İş Kodu L1221-2 hangi işlerle ilgili belirli süreli sözleşme yapılacağı hususunda düzenleme getirmektedir.[698] Oyuncularla yapılacak iş sözleşmesi bakımından Fransız İş Kodu L1221-2 uyarınca işverenin belirli süreli sözleşme yapmayı teklif etmesinin mümkün olduğu düzenlenmiştir.[699] Ayrıca iş sözleşmesi ile çalışan oyuncular Fransız İş Kodu'nun diğer çalışanlar için sağladığı hakların tamamından faydalanabilmektedir.[700] Zira Fransız İş Kanunu L-1131-1 uyarınca uygulanan ayrımcılık yasağı sanatçıları da kapsamaktadır.

Fransa'da le portage salarial (ücret nakli uygulaması) adı verilen bir uygulama mevcuttur.[701] Portage salarial konusundaki düzenleme Fransız İş Kodu'nun L 1254-1 numaralı maddesinde yer almaktadır.[702] Uygulama alanına dair

---

697) Kenneybrew, [2006], Performing Artist in France s. 262.
698) Bkz. Michel Despax/Jean-Pierre Labourde/ Jacques Rojot, Labour Law in France, Wolters Kluwer, 2nd Edition, [2017], s. 78 vd.
699) Kenneyberw, [2006], Performing Artist in France, s. 264.
700) Kenneyberw, [2006], Performing Artist in France, s.274.
701) Daniel Pardo, "Mon Guide du Portage Salarial: Le Flexi-Entrepreneuriat", AlloMission, [2019], s.15 vd., Yvan Lufrani,. "Le portage salarial enfin sécurisé." Revue française de comptabilité 488", [2015]: 7-8, Bkz. (https://www.itg.fr/portage-salarial/umbrella-company-en).
702) L1254-1- *"Portage salarial (aşağıdakilerin) organize olarak bir araya gelmesini ifade eder: Bir taraftan ücret tahakkukunun sağlanması için ticari bir sözleşme yapılmasına yol açan, hizmet sunan "portage salarial" adlı bir şirket ile bu hizmetten faydalanan müşteri teşebbüs/işyeri, diğer taraftan teşebbüs ile portage salarial arasında akdedilmiş bir iş sözleşmesi ve "salarié porté" olarak ifade edilen ücreti bu teşebbüs/işyeri tarafından ödenen maaşlı çalışan…"*
L1254-2 *"I-"Salarié porté" kendi müşterilerini aramasını, (müşterilerin) hizmetinin yürütülmesi koşullarını ve fiyatını kabul etmelerini sağlayacak bir uzmanlığı, bir niteliği ve bir özerkliği doğrulamalıdır. II- Çalışan, genişletilmiş uzmanlık alanı anlaşması ile tanımlanan asgari ücretten fayda sağlar. Genişletilmiş bir uzmanlık alanı sözleşmesi bulunmadığı takdirde, asgari aylık ücret tutarı, bir faaliyet için sosyal güvenlik kodunun L 241-3 maddesinde belirtilen tam zamanlıya eşdeğer sosyal güvenlik tavanının aylık değerinin% 75'i olarak belirlenmiştir.*

düzenleme ise Fransız İş Kodu'nun L 1254-2 numaralı maddede yer almaktadır. Portage salarial, işveren ile ücretli çalışan arasında klasik bir ücretli işçinin sosyal korumalarını saklı tutarak, bağımsız bir çalışmayı geliştirmeye izin veren yeni bir yarı istihdam şekli olarak tanımlanmaktadır.[703]

Portage sistemi üç aktörü bir araya getirmektedir. Bunlar; teşebbüs, idare, yerel topluluk veya bir birlik ile bir veya birden çok alanda uzmanlığı olan ve teşebbüste bir görev yerine getiren porté ve bu iki aktör arasında aracı rolü olan *portage salarial* olarak adlandırılmaktadır.[704]

Porté olan kişi (işçi), société de portage (şemsiye şirket) ve müşteri şirket arasında gerçekleşen bu hukuki ilişkinin amacı tek seferlik iş yapılan ve süreklilik arz etmeyen işler bakımından işçileri korumaktır.[705] Bu ilişkide Porté yani işçi, şemsiye şirket ile bir işe alım sözleşmesi imzalamaktadır. Müşteri şirket ile şemsiye şirket arasında ise çalışma performansının sonuçları ile ilgili başka bir sözleşme akdedilmektedir. Sanatçılar bakımından değerlendirildiğinde bu sözleşmelerin içeriğindeki düzenlemelerle sanatçıların asgari düzeyde de olsa korunmasının amaçlandığı belirtilebilir.[706] Şemsiye şirket ile müşteri şirket, şemsiye şirket ile işçi arasında iki ayrı sözleşme imzalanmaktadır. Bu uygulama bağımsız çalışma, bağımlı çalışma ve girişimcilik arasında gri bir alanda yer almaktadır. Zamanla dönüşen çalışma ilişkilerinin ve yeni istihdam biçimleri arayışının etkisi ile ortaya çıktığı anlaşılmaktadır.[707]

III- "Portage" teşebbüs "salarié porté"ye iş sağlamak zorunda değildir."

703) Bkz. (https://www.itg.fr/portage-salarial/introduction.html).

704) Bkz. (https://www.itg.fr/portage-salarial/guide).

705) Hyungsik Eum, "Work and employment in the informal economy and new forms of work: How can the cooperative model be an answer? 1.", Cooperatives and the World of Work Routledge, [2019], s. 90-106.

706) Portage salarial uygulamasının sürdürülebilmesi için mesleki birlikler oluşturulmuştur. Sistem bu kurulan federasyonun (Ulusal Şemsiye Şirketler Federasyonu) standart sözleşme koşullarını belirlemesi ile işlemektedir. Bu yolla asgari standartlar yeknesaklaştırmaya çalışılmıştır. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Hoş, [2018], Sanatçıların Hakları, s. 58-59.

707) Portage salarial sistemi: Yapılacak işleri seçmek, zamanını organize etmek, bürokratik prosedürlere bağlı olmamak, kendisine ve ailesine daha fazla vakit ayırmak gibi bir taraftan güçlü bir özerklik isteğini besliyor. İdari kısıtlamalardan ve hiyerarşiden kurtularak, mesleğini olması gerektiği gibi yapmak, çalışması ile tanınmak isteğine cevap veriyor. Diğer taraftan bağımlı bir iş

Ayrıca Fransız İş Kanunu'nun L7121-7 maddesinde sanatçıların birlikte performans göstermeleri halinde birden çok sanatçının ya da aynı orkestrada bulunan birden çok müzisyenin iş sözleşmesinin ortak olabilmesi yani takım sözleşmesi yapılabilmesi ile ilgili olarak açık bir düzenleme mevcuttur. Bu durumda, iş sözleşmesi, işe alınan tüm sanatçıların isimlerine yer vermekte ve her birine tahsis edilen maaş miktarı sözleşmede belirtilmektedir. Bu sözleşme türü, sözleşme metninde adları yer alan sanatçıların her birinden yazılı bir yetki alması şartıyla, tek bir sanatçı tarafından imzalanabilmektedir.

Fransız hukukuna göre bir oyuncu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarının ihlal edildiğini iddia ediyorsa bu konudaki talepleri için Fransız İş Mahkemesi'ne başvurabilmektedir. Ancak fikri mülkiyet haklarının ihlal edildiğini iddia ediyorsa bu durumda davasını genel mahkemede açması gerekmektedir.[708] Ancak oyuncu her iki konuda da haklarının ihlal edildiğini iddia ediyorsa bu durumda Conseil de Prud'hommes'e[709] adlı yargı merciine başvurabilmektedir.

Alman hukukunda iş ilişkisinin ekonomik yapılanmasına odaklanan ekonomik bağımlılık kavramı önemli bir yere sahiptir. Kişisel olarak bağımlı olanlar ve bağımsız olanlar yanında işçi benzeri olarak adlandırılan başka bir grup

---

ilişkisinde karşılanabilecek korunma isteğinin eksikliği duyumsanıyor. Bu ikili gerilim (özgürlük ve korunma) arasındaki denge maaşlı çalışma, bağımsızlık ve girişimcilik arasında hibrit bir yapıyı meydana çıkarıyor. Bu sistemle ilgili tespit ve eleştiriler için Bkz. Jean-Luc Moriceau,, Paes Isabela and Guérillot Géraldine. "La construction de soi dans le portage salarial", La Revue Des Sciences De Gestion 3, [2015], s. 117-123.

708) Kenneyberw, [2006], Performing Artist in France, s. 271.

709) Prud'hommes terimi, Latince yararlı olmak fiilinden türeyen *prode* kelimesinden evrilen ve cesur adam anlamındaki *preux homme* ifadesinden gelmektedir. Prud'homme terimi daha sonra esnaflar arasında bir ihtilaf olması durumunda müdahale eden *mesleğin savunucuları* anlamında kullanılmıştır. Günümüzde Le conseil de prud'hommes (CPH) olarak isimlendirilmektedir. Bu kurum Fransız İş Kodu'nun 1451 ve devamı maddelerinde düzenlenmektedir. İstihdam ilişkisi sırasında veya sözleşmenin feshi sırasında işçi ile işveren arasında ortaya çıkan anlaşmazlıkları çözmek için başvurulabilen mercidir. Toplu iş sözleşmelerinden ve kamu hukukundan kaynaklanan iş sözleşmeleri ile ilgili uyuşmazlıklarda ise bu mercie başvurulmamaktadır. Konsey üyeleri işçi ve işveren kurullarından seçilen kişilerden oluşmaktadır. Bu kimseler hukukçu değildir. Konsey tarafları temsil eden üyelerin sayılarının eşit olması prensibine göre oluşturulmaktadır. Her konseyde eşit sayıda çalışan ve işveren "yargıçları" bulunmaktadır. İnceleme alanına göre başkan bulunuyorsa bu kişi bazen işveren bazen de işçi tarafından olabilmektedir. Bu kurum tarafından işçi ve işveren arasındaki sorun çözümlenemez ise sorun Fransız İş Mahkemesi'ne başvurularak çözümlenebilmektedir. Kenneyberw, [2006], Performing Artist in France, s. 270-271.

çalışan da mevcuttur. Bu grup bağımlı çalışan ile bağımsız çalışan arasında yer alan işçi benzeri bir grup olarak değerlendirilmektedir.[710] Sözleşme türleri bakımından Alman İş Hukuku'nda da Türkiye'de olduğu gibi esas olarak belirsiz süreli sözleşme yapılması olup belirli süreli sözleşmenin istisnai olarak uygulanacağı değerlendirilmektedir.[711]

Almanya'da iş sözleşmesi türleri ile ilgili sanatçılarla ilgili özel nitelikli kanuni düzenlemeler bulunmadığından genel hükümlerden hareketle sorunların çözümü yoluna gidilmektedir.[712] Ancak daha önce belirttiğimiz üzere Almanya'da belirli süreli iş sözleşmesi ile ilgili Türkiye'ye kıyasla daha kapsamlı düzenlemeler olduğu görülmektedir. Alman hukukunda belirli süreli iş sözleşmesi ile ilgili en önemli hususlardan biri Alman hukukunun taraflara sınırlı konularda olsa da esaslı bir neden olmadan da belirli süreli iş sözleşmesi yapabilme imkanı vermesidir.

Alman hukukunda belirli süreli iş sözleşmesi 5 yıllık sürenin sonunda işçi tarafından 6 aylık bildirim süresine uyulmak suretiyle fesih edilebilmektedir.[713] Hem azami süre bakımından belirlilik olması hem istihdamı destekleyici etkisi olabilecek şekilde esaslı neden olmadan da belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi gibi esnek uygulamaların yapılabilmesi gibi hususlar oyuncuların çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi bakımından örnek alınabilecektir kanaatindeyiz.

Oyuncularla yapılacak olan sözleşmelerin işin niteliği gereği objektif koşula dayalı olarak sıklıkla görülebileceği ancak her durumda iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılması kural olarak değerlendirilmemesi gerektiği kanaatindeyiz. Oyuncularla belirsiz süreli sözleşme yapılmasının önünde bu anlamda bir engel bulunmamaktadır. Ayrıca sahne sanatçılarıyla yapılacak belirli süreli iş sözleşmelerinde işveren tarafının iş sözleşmesinden beklentisi, sanat özgürlüğü,

710) Jens Kirchner/Pascal R. Kremp/Michael Magotsch, Key Aspects of German Employment and Labour Law, Springer, 2th Edition, [2010], s.45-52, Doğan,[2016], Bağımlılık Unsuru, s. 107, Erdenk,[2008], İsimsiz Sözleşmeler, s. 100-101.
711) Erbaş, [2011], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 315-329.
712) Hoş, [2018], Sanatçı Hakları, s. 68.
713) Erbaş, [2011], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 320 vd.

çalışma hürriyeti gibi konuların da menfaat dengesini değerlendirirken göz önünde tutulması gerektiği kanaatindeyiz.

Oyuncuların genellikle değişken zamanlarda ve ne zaman başlayacağı ve -*dizi filmler düşünüldüğünde*- ne zaman biteceği belirsiz olan işlerde çalıştıkları, yaptıkları işlerin aralıklı çalışmayı gerektirmesinden dolayı gelir güvencesizliği gibi olumsuzluklar yaşadıkları bilinmektedir.[714] Oyuncular bakımından esnek istihdam, birden fazla veya çeşitli şirketlerin (yapımcıların vb.) işleri ile kariyer sürdürme, işin yapısının vardiyalı çalışmayı gerektirmesi, kişisel bağlantılarla iş bulmaya çalışma ve istihdam güvencesizliği gibi pek çok problem söz konusu olabilmektedir.[715]

Belirtilen çalışma koşulları ve işin mahiyetinin içerdiği belirsizlikler sonuç olarak oyuncu ile yapılacak sözleşmenin süresine ve içeriğine de etki edecektir. Belirtilen sorunların önlenebilmesi ve giderilebilmesi için ülkemizde Fransa'da olduğu gibi oyuncuları da kapsayacak şekilde işçi sanatçılarla ilgili açık kanuni düzenlemeler yapılması ve sorunların bu şekilde giderilmeye çalışılması etkin bir çözüm biçimi olacaktır kanaatindeyiz.

714) Teftiş Raporu, [2018], s. 74 vd.
715) Clare McAndrew/Cathie McKimm, "The Living and Working Conditions of Artists in the Republic of Ireland and Northern Ireland, The Arts Council/An Chomhairle Ealaíon and Arts Council of Northern Ireland", [2010], s. 25 vd., Clare McAndrew, "Arts Council of England, Artists, Taxes and Benefits: An International Review", Arts Council of England, London, [2002], s. 62 vd.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞÇİ OYUNCU VE İCRACI SANATÇI OLMAKTAN KAYNAKLANAN HAK VE BORÇLAR

7. İŞÇİ OYUNCU VE İCRACI SANATÇI OYUNCU

I. İş Hukuku ve Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku

Bu bölümde iş sözleşmesinden ve işçi oyuncunun icracı sanatçı olmasından kaynaklanan hak ve borçlar ile ilgili olabilecek her başlık bakımından inceleme yapılması amaçlanmamaktadır. Bu bölümde amacımız halihazırda mevcut olan ve öne çıkan sorunlar ve öncelikle akla gelebilecek sorular bakımından bazı değerlendirmelere yer vermektir.

İş sözleşmesinden ve icracı sanatçı olmaktan kaynaklanan hak ve borçlar başlığı ilk olarak iki disiplin arasında nasıl bir ilişki vardır sorusunu akla getirmektedir. İş hukuku ve fikir ve sanat eserleri hukuku arasında disiplinler arası ilişkiyi kuracak olan bağlantı noktasını bulmak ilk bakışta güçtür. Zira iş hukuku ile fikir ve sanat eserleri hukuku arasında ilgilendikleri ve düzenledikleri alanlar bakımından önemli farklar bulunmaktadır.

İş hukukunda faaliyet bedeni ya da fikri olabilir. Fikir ve sanat eserleri hukukunda daha çok insan ruhunun yaratıcı yönü ile ilgilenilmektedir. İş hukuku bağımlı olarak çalışanı, fikir ve sanat eserleri hukuku temelde eser sahibini konu olarak düzenlemektedir. İş hukukunda iş görme borcu ve sürece yönelik bir çalışma şekli vardır ama fikir ve sanat eserleri hukuku bakımından temelde bir eser ve bu eserle ilgili sonuca yönelik bir faaliyet vardır.

Fikir ve sanat eserleri hukuku açısından bir eserin varlığı şarttır. İş hukukunda faaliyetin sonucu işverene ait olmaktadır ve işçi de faaliyeti boyunca ücret almaktadır. Ancak fikir ve sanat eserleri hukukunda eserin yaratıcısına

aidiyeti ve bunun sonucunda da, eserle ilgili bütün hakların kendisinin şahsında asli olarak doğacağı kuralı geçerli olmaktadır.[716]

İlk bakışta iş hukuku ve fikir ve sanat eserleri hukukunun benzerliklerinden ziyade farklılıklar tespit edilebilmektedir. Bu farklılıklara bakılarak disiplinlerden birine dahil olan hakların diğer disiplinle çelişeceği düşünülebilecektir. Bu iki disiplinin esasen paralel şekilde var olabilmesi ve kesişim noktaları olmadığı hallerde dahi farklı boyutlardan aynı hak süjesini etkilemeleri mümkün olabilmektedir. Bu etki alanlarından biri işçinin iş sözleşmesi çerçevesinde üstlendiği işi yerine getirirken meydana çıkardığı eserler üzerinde işverenin hak sahipliği konusudur.

İcracı sanatçı ve dolayısıyla oyuncular açısından ileri sürülen oyuncular sendikasının tartışılmak üzere gündeme getirdiği *"sosyal güvenceniz olursa telif hakkınız olmaz, telif hakkınız olursa sosyal güvenceniz olmaz"*[717] şeklinde ifade edilen bir yaklaşım mevcuttur. Bu yaklaşımın hukuki dayanağı nedir ya da bu yaklaşımın kaynağı nedir gibi sorulara cevap bulabilmek için öncelikle çalışanın yarattığı eserden ve icradan neyin kastedildiğini anlamak gereklidir.

FSEK 18. maddenin 2. fıkrasında yer alan düzenlemeyi incelemek ve bu düzenlemenin icracı sanatçı ile nasıl bir ilgisinin olduğunu değerlendirmek gereklidir. Bu hususun yanı sıra işverenin ücret ödeme borcu ile fikir ve sanat eserleri kanunundan kaynaklanan haklarla ilgili manevi ve mali hakların kullanılmasının karşılığında ödenen bedelin bir arada var olması hususu bir diğer önemli kesişim noktasıdır.

716) Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 17.
717) Bkz. (http://www.oyuncularsendikasi.org/ana-haber/fsek-degisiyor/).

II. Oyuncunun İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Borçları

1. İş Görme Borcu

İşçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan borçları iş görme borcu, itaat borcu, sadakat borcu, rekabet etmeme borcu gibi ana başlıklar altında toplanabilecektir.[718] Oyuncunun bir eseri icra etmesinin iş görme borcu ile nasıl bağdaşacağı hususunu örnekler üzerinden değerlendirebilmek amacıyla iş sözleşmesinden kaynaklanan borçların bazılarına değinerek akla öncelikle gelebilecek sorular üzerinden değerlendirme yapmakta fayda vardır.

İşçinin temel borcu işin görülmesi olduğundan kural olarak işçinin bu borcu bizzat yerine getirmesi gerekmektedir. TBK 395 maddesinde bu husus açıkça belirtilmektedir. İş sözleşmesinin işçinin kişiliğini ön planda çıkaran yapısından dolayı işin bizzat görülmesi söz konusu olmaktadır. Ancak TBK 395 maddesi emredici bir düzenleme değildir.[719] Sözleşmenin içeriğinden ya da durumun gereğinden aksi anlaşılmadığı sürece işçiden yükümlendiği işi bizzat yapması beklenmektedir. İşçi ve işveren işin başkası tarafından görülmesi konusunda açık ya da örtülü şekilde anlaşabilecektir.

Dizi, sinema projelerinde ya da tiyatro oyununda yer alacak oyuncuların rol için seçilebilmeleri bakımından rolün gereği ile bağlantılı olarak yaş, cinsiyet, diğer fiziksel özellikleri ve başkaca kişisel özellikleri oldukça önemlidir. Hatta oyuncunun bir yapımda rol alabilmesinin, oyuncunun kişisel özelliklerinin canlandırılacak karakterle uyuşmasına bağlı olduğu söylenebilir.[720] Örneğin; Andrzej Saramonowicz'in yazdığı Testosteron isimli oyun, 7 erkek karakterin oynadığı bir oyun olarak kurgulanmıştır. Bu oyunda kadın oyuncuya rol verilmesi oyunun kurgusuna uygun olmayacaktır. Bu oyun açısından cinsiyet unsuru

718) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 377-361, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 249-276, Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 96 vd., Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 287 vd.
719) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 337.
720) Bozkurt Gümrükçüoğlu, [2012], Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s. 190.

belirleyici bir seçme unsuru olarak ortaya çıkmaktadır. Oyuncu kişisel özelliklerinin role uygun olmasının da etkisi ile belirli bir rol için seçildikten sonra oyuncudan üstlendiği rolü bizzat yerine getirmesi beklenecektir.

Uygulamada oyuncunun tiyatro oyununun devam ettiği süreçte ya da dizi ya da film çekimleri sırasında hastalanması halinde başka bir oyuncunun hastalanan oyuncu yerine geçici olarak çalışmasından ziyade oyunun ya da çekimlerin ertelenmesi, dizide o hafta oyuncu ile ilgili bölümlerin senaryoda değiştirilmesi ya da mevcut durum kamuoyuna açıklanarak diziye ara verilmesi söz konusu olabilmektedir.

Uygulamada üstlendiği rol ile ilgili oyuncunun görüntüsü ve sesinin özellikle önemli olması ayrıca tiyatro sahnesinde bir oyunun sahnelenebilmesi için bir prova süreci olması gerektiği değerlendirildiğinde oyuncunun iş görme edimini fiilen başkasına devretmesi faaliyetin işlevselliği bakımından oldukça güçtür. Bir tiyatro oyununda hastalanan bir oyuncunun rolünü başka bir kişinin canlandırması gibi fiili bir durum olması arızı bir olay olarak gerçekleşebilecektir. Zira bu durumda aynı role çalışmış bir yedek oyuncu olması gerekecektir.

Bazı oyunlar bakımından ise aynı rol için birden fazla kimsenin görevlendirilmesi oyunun yapısından kaynaklanan bir durum olabilmektedir. Örneğin; 1989 yılında Gencay Gürün'ün sahneye koyduğu Evita müzikalinde aynı rolü birden fazla oyuncunun dönüşümlü olarak oynaması söz konusu olmuştur. Müzikalde Evita[721] rolünü dönüşümlü olarak Zuhal Olcay, Füsun Önal, Deniz Türkali, Arsen Gürzap canlandırmıştır. 90'lı yılların ortasına kadar süren gösterimle ilgili dönüşümlü olarak sahnede yer alan oyunculara Nurseli İdiz ve Ruhsar Öcal da eklenmiştir.[722] Bu müzikalde yer alan oyuncuların her biri aynı role provalara katılarak hazırlanmıştır. Müzikalde yer almaları birbirinin yerine geçmek suretiyle

721) Evita: Arjantin'in eski devlet başkanı Juan Peron'un karısı Eva Peron.
722) Bkz. (http://www.milliyet.com.tr/pazar/22-yillik-evita-hesaplari-yeniden-acildi-1372486).

olmamıştır. Oyuncuların her biri ayrı ayrı aynı müzikalde farklı zamanlarda yer almak suretiyle eseri icra etmiştir.

İş ilişkisinin ve iş görme borcunun sanatçının kişiliğine ve yapabilirliklerine bağlı olduğu, oyuncunun iş görme faaliyeti bakımından işini fiilen bir başkasına devredemeyeceği işin doğasından anlaşılmaktadır. Bir oyuncunun bir tiyatro oyunundaki rolünü geçici bir süre ile başka bir oyuncunun canlandırması konusunda tiyatro yöneticisi ile anlaşması halinde tiyatro yönetimi ile oyuncu arasındaki iş sözleşmesi sona ermeyecektir. Ancak bu durum süreklilik arz ederse bu durumda oyuncu ve işveren arasındaki sözleşme sona ermiş ve üçüncü kişi ile işveren arasında yeni bir sözleşme kurulmuş[723] olacaktır kanaatindeyiz.

2. İşin Özenle Yapması

Bir işin özenle yapılması ne demektir? Türk Dil Kurumu özen kelimesinin tanımını *"Bir işin elden geldiğince iyi olması için gösterilen çaba, itina, ihtimam"*[724] şeklinde yapmaktadır. İşçi bakımından değerlendirildiğinde de özen borcu kavramı, işini yaparken işini elinden geldiğince iyi yapmak için çabalamak anlamı kastedilerek kullanılmaktadır. Yapılacak işin bir meslek dalı ile ilgili olduğu hallerde işveren mesleğin kapsamına giren işlerin görülmesini işçiden isteyebilecektir. Vasıfsız işlerde olduğu gibi yapılacak iş genel hatları ile belirlenmiş ise dürüstlük kuralları çerçevesinde belirlenen işlerin de yapılması beklenebilecektir.[725]

723) İş sözleşmesinin devri konusunda ayrıntılı bilgi için, Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 337, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 269, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 106, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 276, Münir Ekonomi/Öner Eyrenci, "Hizmet Akdinin Devri ile İşverenin Değişmesi" Prof. D. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul [2001], s. 1218.

724) Bkz. (https://sozluk.gov.tr/).

725) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 342, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 140 vd., Hamdi Mollamahmutoğlu, "İşçinin Hizmet Sözleşmesinden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması Yönünden Bir Yaklaşım", (II) Yargıtay Dergisi, C.13, S. 3, Temmuz, [1987], s. 116.

Oyunculuk işi ile ilgili oyunculardan genellikle en üst düzeyde bilgi, beceri, ustalıkla ve profesyonelce rollerini canlandırmaları beklenmektedir. Oyuncudan beklenen özen diğer işlerde olduğu gibi iş görme borcunu tamamlayan bir yükümlülük olarak ortaya çıkacaktır. Bu anlamda özen yükümlülüğü bağımsız bir edim olarak değerlendirilmemektedir.[726] Oyuncudan beklenen bilgi, beceri ve ustalık kuşkusuz oyunculuk mesleğinin gerekleri ile bağlantılı bir beklenti olacaktır. Örneğin, oyuncunun çekimler sırasında canlandırdığı karakterin yaşadığı varsayılan yöreden dolayı senaryo gereği belli bir yöre ağzı ile konuşması gerekiyorsa oyuncunun bu konuda yapımcı ya da yönetmenin yönlendirmelerini de dikkate alarak gerekli çalışmayı yapması ve rolüne hazırlanması işini özenle yapma kapsamında değerlendirilebilecektir.

İş görme borcunun ifa edilmemesi ya da özensiz ifa edilmesinin hukuki sonuçları TBK 112 vd. ve TBK 400 anlamında işverenin zararının tazmini, TBK 97 uyarınca işverenin ücret ödemekten kaçınabilmesi ve İş Kanunu'nun 25. maddesinin 2. bendi uyarınca ısrarla hatırlatıldığı halde yapmakla ödevli olunan işleri yapmamaktan dolayı iş akdinin haklı sebeple feshi şeklinde olabilmektedir.

Belirtilen şekildeki hukuki sonuçların oyuncu ile kurulan iş sözleşmesi bakımından uygulanabilmesi için oyuncudan beklenen işin türü, kapsamı, yapılacak işin yeri ve işçi oyuncudan beklenen özenin mesleğin gerekleri ile birlikte ve objektif olarak[727] değerlendirilebiliyor olması gerekmektedir. Daha önce de belirttiğimiz üzere oyuncunun işini ifa ederken göstereceği özenin derecesi bakımından genel ve objektif bir ölçünün peşinen verilmesinin mümkün olmadığı, bunun her somut olayda ayrıca değerlendirilmesi gereken bir husus olarak ele alınması gerektiği kanaatindeyiz.

726) Mahmut Kabakçı, Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme, İstanbul, [2012], s. 56 vd., Gaye Baycık, Türk-İsviçre Hukukunda İşçinin Hukuki Sorumluluğu, Ankara, [2015], s. 29 vd.
727) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 343 Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş İlişkileri, s. 269, Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 287.

3. İtaat Borcunun Kapsamı

Oyunculuk işi bakımından hangi faaliyetlerin iş görme hangi faaliyetlerin itaat borcu kapsamında değerlendirileceği hususlarının ayırt edilmesi güç olabilecektir kanaatindeyiz. Zira oyuncunun yaptığı işin bedenen, zihnen ve hatta ruhen işi yapanın katılımı ile gerçekleştiği hususu göz önünde tutulursa talimat ve itaat kavramlarının mesleki gerekleri yerine getirirken kendine has özelliklere bürünmesi kuvvetle muhtemeldir.

Her somut olayda iş görme ediminin gereği, işverenin yönetim yetkisi ve işçinin itaat borcu işin mahiyeti göz önünde tutularak değerlendirme yapılmalıdır kanaatindeyiz. Örneğin, bir filmin çekimi sırasında oyuncunun yüksek sesle bağırarak ağlaması gerekiyorsa ağlama sahnesinin yönetmenin istediği gibi olmaması halinde sahnenin tekrar çekilmesi gerekebilecektir. Sahnenin tekrar çekilmesi işin sanatsal boyutu bakımından yönetmenin ulaşmak istediği amaç bakımından işin gereği ve adet olarak değerlendirilebilecektir. Ancak bu tekrar çekimin gün içinde insan takatini aşan sayıda olması halinde oyuncunun işin gereği olarak tekrar çekimlerine sağlığını riske atacak şekilde katılması gerekecek midir?

Tekrar çekiminin sınırı neye göre belirlenecektir? Kuşkusuz insan takatini aşan bir durumla ilgili herhangi bir konuda işçinin itaat borcunun bulunmadığı değerlendirilmelidir. Ancak bir sahnenin defalarca çekilmesinde işin mahiyetinden kaynaklanan bir gereklilik olduğu hallerde çekimlerin belli bir sayı ile sınırlanmasının da doğru olmayacağının değerlendirilmesi gereklidir. Kuşkusuz örnek verdiğimiz konu ve benzeri konularda genel ve objektif tek bir ölçütün peşinen getirilmesi doğru olmayacaktır. Her somut olayda iş görme ediminin gereği, işin özenle yapılıp yapılmadığı, işverenin yönetim yetkisi ve işin mahiyeti göz önünde tutularak değerlendirme yapılmalıdır kanaatindeyiz.

Oyuncunun canlandıracağı rol ile ilgili fiziksel görüntüsünü değiştirmesi ya da değiştirmemesi yönünde işverenin istekte bulunması ne şekilde değerlendirilecektir sorusu akla gelebilir. Bu konuda oyuncunun canlandıracağı rol

ile ilgili olarak işin görülmesi kapsamında ve işin mahiyetinden kaynaklanan bazı gereklilikler olabileceğini kabul etmek gerekebilecektir. Bu anlamda işverenin yönetim hakkı işin görülmesi ile ilgili olarak önemli derecede etki yaratacaktır.

İşverenin yönetim hakkı işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan itaat borcunun karşısında yer almaktadır.[728] Örneğin; bir erkek oyuncu sakallı bir karakteri canlandıracak olduğunda işin gereği olarak oyuncudan sakalını, dizinin ya da filmin çekimi boyunca ya da tiyatro sezonu süresince kesmemesinin istenmesi makul karşılanabilecektir. Bu durum işverenin işin ne olduğu ve nasıl yapılacağı ile ilgili belirleme yapma konusundaki yönetim yetkisi[729] içinde değerlendirilecektir. Buna karşılık diğer sözleşme ilişkilerinde olduğu gibi oyuncunun kişilik haklarını zedeleyecek şekilde düzenlemeler yapılması halinde yapılan düzenlemelerin genel hükümler çerçevesinde geçerli olmadığı[730] ileri sürülebilecektir.

Bazı projelerde oyuncuların rollerinin gereği olarak sağlıklarını etkileyecek şekilde kilo almaları işverenin yönetim hakkı içinde değerlendirilebilir mi sorusu akla gelebilecektir. Anayasa'ya, iş hukuku düzenlemelerine, iş sözleşmesi hükümlerine, TBK 27. maddesine, MK. 23-25. maddelerine, MK. 2. maddesine, işçiyi göz etme borcuna aykırı olarak verilen talimatlar bakımından işçinin talimatlara uyma külfeti bulunmamaktadır.[731]

Oyuncunun iş sözleşmesi ile çalıştığı hallerde itaat borcunun belirtilen kanuni sınırlamalar göz önünde tutularak değerlendirilmesi gerekecektir. Bazı

728) Savaş Taşkent, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul, [1981], s. 68 vd., Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 347, Sarper Süzek, "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları", Prof.Dr. Metin Kutal'a Armağan, [1998], s. 226, Makbule Aymelek Erdemir, İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, [2015], s. 8 vd.
729) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 347, Savaş Taşkent, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul, [1981], s. 68 vd., Süzek, [1998], Yönetim Hakkı, s. 226, Aymelek Erdemir, [2015], İşverenin Yönetim Hakkı, s. 8 vd. Z. Gönül Balkır, "İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar", Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, [2005], s. 199, Kaptan Merter Adınır, İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul, [2019], s. 9 vd.
730) Oğuzman/Öz, [2016], Borçlar Genel Hukuku, s. 78-90, Haluk Nomer, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 16. Baskı, İstanbul [2018], s. 53.
731) Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş İlişkileri, s. 253, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 290, Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 347, Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 287 vd.

yabancı ülkelerde oyuncunun sağlığına zarar vermemek konusunda özellikle hassasiyet gösterildiğini belirtmek mümkündür. Örneğin; 2018 vizyon tarihli Darkest Hour isimli filmde Gary Oldman Winston Churchill karakterini canlandırmıştır. Bu karakter için sağlığını tehlikeye atarak kilo almak yerine makyaj yapılmak suretiyle karakteri canlandırması tercih edilmiştir.[732]

Oyuncunun sağlığı ile ilgili riskli olabilecek şekilde rol gereği kilo alınması gibi ve buna benzer sağlıkla ilgili konuların hassasiyetle ele alınması gereklidir. Teknolojinin ve makyaj tekniklerinin son derece geliştiği bir çağda oyuncunun sağlığını tehlikeye atmasının istenmesi talimat verme yetkisi kapsamında değerlendirilmemelidir kanaatindeyiz.

Oyuncunun beden sağlığını ya da ruh sağlığını tehdit eden herhangi bir konunun talimat verme yetkisi içinde değerlendirilmemesi iş hukukunda tanımlanan itaat borcunun sınırlandığı konular açısından değerlendirilebilecektir. Zira itaat borcunun sınırlandığı olaylar meydana geldiğinde ve işçiyi gözetme borcuna aykırı olarak verilen bir talimat olduğunda işçi bu talimata uymak zorunda değildir.[733]

İtaat borcunun sınırlanması ile bağlantılı olan bir başka husus, tehlikeli sahnelerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tedbir alınmadan oyuncunun rolünü canlandırması talimatı verilmesi olabilir. Bu durum da yine işverenin yönetim hakkının sınırlandığı bir konu olarak değerlendirilebilecektir kanaatindeyiz.

İşin görülmesi ile ilgili talimatlar iş görme borcu kapsamında olup bu talimatların yerine getirilmemesi işin görülmesi ile ilgili talimatların yerine

732) Gary Oldman'ın makyajının günlerce ve toplamda 200 saat sürdüğüne dair bilgi için Bkz. (https://collider.com/gary-oldman-winston-churchill-darkest-hour-makeup-behind-the-scenes-video/#images).
733) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 347, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 145, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, [2019], Bireysel İş Hukuku, s. 134, Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 104, Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 287 vd.

getirilmemesinin hukuki sonuçlarını doğuracaktır. Buna karşılık işyerindeki davranışlara ilişkin düzenlemelere uymamak iş görme borcu kapsamında değil itaat borcu kapsamında değerlendirilecektir.[734] Örneğin, daha önce de belirttiğimiz üzere oyuncunun çekim sırasında rolü ile ilgili bir repliği söylemesi işin görülmesi ile ilgili bir konu olarak ele alınabilecektir. Ancak oyuncunun işverenliğin sigara içilmesini yasakladığı bir yerde sigara içmesi[735] itaat borcu ile ilgili bir sorun olarak ele alınabilecektir.

4. Sadakat Borcu

a) Sadakat Kavramı

Sadakat kavramı, özü itibariyle ahlakla ilgili bir kavram olup aynı zamanda ve zamanla hukuk düzeni tarafından belirli işlevler yüklenmiş olan bir hukuki kavramdır. Sadakat kavramının hukuki bir kavram olarak ele alındığı hallerde katı ve sabit kurallardan oluşan bir yapıdan ziyade somut olaylara bağlı olarak değişebilecek dinamik bir yapıya büründüğü değerlendirilmektedir.[736] Bu durum doktrinde sadakat borcunu ihlal eden davranışların nelerden oluştuğunun önceden belirlenmesinin mümkün olmaması, sayma usulü ile belirtilmesinin mümkün olmaması şeklindeki özellikler ile tasvir edilmektedir.[737]

İşçinin sadakat borcu İş Kanunu ve TBK'da açıkça düzenlenmemiştir ancak TBK 396/1'de yer alan *"İşçi, ...işverenin haklı menfaatlerinin korunmasında*

734) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 347, Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 287 vd.
735) 4207 sayılı Tütün Ürünlerinin Zararlarının Önlenmesi ve Kontrolü Hakkında Kanun'un 2. maddesi uyarınca kamu ya da özel hukuk kişilerine ait tüm işyerlerinde tütün ürünlerinin tüketilmesi yasağı getirilmiştir. Hemen hemen tüm işyerleri bu kapsamdadır. Sadece bazı istisnai hallerde tütün ürünlerinin içilebileceği alanlar oluşturulabilmesine cevaz verilebilmektedir. İşverenlikler tütün ürünlerinin tüketilmesi halinde idari para cezası yaptırımı ile karşılaşabilmektedir. Bu nedenle işverenliklerde tütün ürünleri tüketilmesi ile ilgili sınırlamalar yapılması söz konusu olmaktadır. Bu hususstaki sınırlamalara uymak itaat borcu kapsamında değerlendirilmektedir. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 346.
736) Arslan Ertürk, [2010], İşçinin Sadakat Borcu, s. 10 vd.
737) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 348, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 270-271, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 149 vd., Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 102, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, [2019], Bireysel İş Hukuku, s. 137, Akyiğit, [2018], İş Hukuku, s. 211, Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 288-289.

sadakatle davranmak zorundadır." hükmü mevcuttur. Doktrinde sadakat borcu işçinin işverenin haklı menfaatlerini makul ölçüler dahilinde koruması ayrıca işvereni zarara uğratmaktan kaçınacak davranışlarda bulunması olarak tanımlanmaktadır.[738]

Sadakat borcu yan iş yapmama ve rekabet etmeme, sır saklama, işçinin işvereni bilgilendirme borcu, işçinin işverene zarar verecek açıklama, ihbar ve isnatlarda bulunmaktan kaçınma, işin düzenini bozmama gibi bir çok yükümlülüğü bünyesinde barındırmaktadır.[739] Ayrıca günümüzde sadakat borcunun sınırları sosyal medyanın hayatımıza girmiş olması ile birlikte oldukça genişlemiştir.[740]

Sunduğumuz geniş perspektifin etki ettiği konuların başka özgürlük alanları ile karşılaşacağı ve buluşma noktasında yeni görünümlerle ve çatışmalarla karşılaşılacağını göz önünde tutmak gereklidir. Örneğin, sadakat borcu türündeki sorumlulukların çalışma özgürlüğünün sınırlarını daraltacak şekilde değerlendirilmesi doğru olmayacaktır. Ayrıca sadakat borcu ile ilgili hususun değerlendirilmesi sırasında özellikle oyuncunun yaptığı iş bakımından sanat özgürlüğünün de korunması gereken bir anayasal hak[741] olduğunun her zaman göz önünde tutulması gerekecektir.

Sadakat borcunun geniş kapsamı ve dinamik yapısı göz önünde tutularak, bu bölümde sadakat borcu ile ilgili yer verilecek konuların sadece oyuncularla ilgili uygulamada karşılaşılabilecek bazı sorunlara özgüleneceğini ve sadakat borcu denilince akla gelebilecek her başlığa burada yer verilmeyeceğini belirtmemizde fayda vardır. Ayrıca oyuncuların tam süreli ve kısmi süreli çalışmaları halinde

738) Gülsevil Alpagut, "İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Hukuku ile Getirilen Yenilikler" Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 25, Mart [2012], s. 23 vd., Doğan Yenisey, [2014], Türk Borçlar Kanunu, s. 86, Can Tuncay, "İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü)", Prof. Dr. Hayri Domaniç'e Armağan, II. Cilt, İstanbul, [2001], s. 1043, Aynı tanımlamayı yapmakla beraber bağlılık borcu olarak isimlendiren görüş için Bkz. Centel, [1994], İş Hukuku, s. 141.
739) Arslan Ertürk, [2007], Sadakat Borcu,s. 248 vd.
740) Bkz. Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 288.
741) AY. 27/I "*Herkes, bilim ve sanatı serbestçe öğrenme ve öğretme, açıklama, yayma ve bu alanlarda her türlü araştırma hakkına sahiptir."*

sadakat borcuna aykırılığın farklı görünümleri ortaya çıkabileceğinden örneğin; tam süreli çalışma halinde yan iş yapmanın sonuçları ile birden fazla kısmi süreli sözleşme ile çalışmanın sonuçları arasında farklar olabileceğinden sadakat borcu başlığı altında tam ve kısmi süreli sözleşmeler bakımından ayrım yapılarak inceleme yapılmıştır.

Aşağıda yer vereceğimiz bilgiler özellikle sır saklama yükümlülüğüne odaklanmıştır. Sır saklama yükümlülüğüne aykırılığın hukuki sonuçları iş sözleşmesinin haklı sebeple feshi, TBK 112 vd. maddeleri uyarınca işverenin zararının tazmini, işçiye disiplin yaptırımları uygulanmasına yol açabilecektir. Bazı hallerde sadakat borcuna aykırılık sayılmayacak düzeyde ancak bağlılığın yeterli olmadığını gösteren davranışlar söz konusu olduğunda iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 18 vd. maddeleri uyarınca geçerli sebeple feshi söz konusu olabilmektedir.[742]

Belirtilen hukuki sonuçların uygulanmasının iş sözleşmesinin tarafları açısından önemli sonuçlar doğurabileceği açıktır. Bu sebeple hangi olayların sadakat borcuna aykırılık teşkil ettiği hususunun maddi olaylarda doğru tespit edilebilmesi oldukça önemlidir.

b) Tam Süreli İş Sözleşmesi Bakımından

aa) Genel Olarak

Tam süreli iş sözleşmesi haftalık ve günlük olarak belirlenen çalışma sürelerinin tamamını bir işverene bağımlı şekilde çalışma şeklinde meydana gelmektedir.[743] Bir oyuncu haftalık ve günlük çalışma süresinin tamamını bir yapım

742) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 350.
743) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 239 vd., Akyiğit, [2018], İş Hukuku, s. 423 vd., Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 230, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, [2019], Bireysel İş Hukuku, s. 65 vd., Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 113 vd., Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 69 vd., Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 47.

şirketinde ya da tiyatroda çalışarak geçirmekte ise bu durumda tam süreli bir iş sözleşmesi ile çalışmanın söz konusu olduğu değerlendirilebilecektir.

Tam süreli olarak çalışmanın gerçekleşmesi halinde sadakat borcuna aykırılık hangi koşullarda meydana gelebilir sorusu akla gelebilecektir. Daha önce de belirttiğimiz üzere sadakat borcuna hangi davranışların dahil edilmesi gerektiğini sınırlı sayıda belirtmek veya sayma usulü ile sıralamak mümkün değildir. Ancak bazı örnekler üzerinden konuya ilişkin bazı değerlendirmeler yapılması mümkündür.

Oyuncu haftalık 45 saatlik çalışma süresinin tamamını bir özel tiyatroda çalışarak geçiriyorsa ve ayrıca yan iş olarak reklam filmlerinde yer alıyorsa ne olacaktır? Oyuncunun reklam filmlerinde yer alması sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirilebilecek midir? Esasen çalışma özgürlüğü ve kişilik haklarının ihlali anlamına geleceğinden mesai saatleri dışında işçinin ücret getiren bir iş yapmasına bir engel bulunmamaktadır.[744]

Ücret karşılığı yapılacak işin sürekli ya da geçici olması, bağımlı ya da bağımsız çalışmayı gerektirmesi önem taşımayacaktır.[745] Ancak oyuncunun yaptığı yan iş sadakat borcuna aykırılık teşkil ediyorsa o durumlarda işçinin üçüncü kişiye hizmet sunamama ve iş ilişkisi devam ettiği sürece işvereni ile rekabete girişmeme konusundaki TBK 396 maddesinin 3. fıkrasında yer alan düzenleme uygulama alanı bulabilecektir. Ayrıca Yargıtay kararlarında[746] vurgulandığı üzere işçinin sadakat borcuna aykırı davranışları iş sözleşmesinin ihlali niteliği taşıyacaktır.

744) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 349, Alpagut, [2012], Yeni Borçlar Kanunu, s. 25 vd., Doğan Yenisey, [2014], Türk Borçlar Hukuku, s. 86 vd., Hasan Kayırgan, "İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi" Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 20.1, [2014], s. 459-478.
745) Doğan Yenisey, [2014], Türk Borçlar Kanunu, s. 87.
746) Yargıtay 22. HD. T. 26.05.2014, E.2014/12562, K. 2014/14390 (www.legalbank.net).

Yargıtay kararlarında işçinin sadakate aykırı davranışının geçerli fesih sebebi mi yoksa derhal fesih sebebi mi olduğu hususunun incelenmesi gerektiği hususuna vurgu yapmaktadır.[747] Yargıtay'ın bakış açısı üzerinden bir değerlendirme yapılması halinde[748] oyuncunun rol aldığı dizi film ile ilgili sosyal medya hesabından küçük düşürücü sözler yazması ve dizinin seyredilmemesi gerektiğine dair bir beyanda bulunması sadakate aykırılık olarak değerlendirilebilecektir.

Oyuncuların yapmakta olduğu iş bakımından işverenin özellikle üzerinde durduğu hususlardan biri dizi film ya da sinema filmi vb. ile ilgili işverenin belirleyeceği sınırlar dışında basın, televizyon veya internet ortamında oyuncu tarafından bilgi verilmemesi ya da açıklama yapılmaması ya da yapılacak açıklamanın işverenin izni ile yapılması konusudur. Bu konu iş sözleşmesinde sır saklama taahhüdü olan ve olmayan bir oyuncu bakımından farklı şekilde değerlendirileceğinden bu ayrımı özel olarak ele almakta fayda vardır.

bb) İş Sözleşmesi Devam Ederken Sır Saklama Yükümlülüğü

Oyuncu canlandıracağı rol konusunda basın, televizyon veya internet üzerinden herhangi bir açıklama yapmama konusunda yazılı bir taahhütte bulunmuş ise ancak bu taahhüde aykırı davranış sergilemiş ise ne olacaktır? Bu davranış sadakat borcuna aykırılık kapsamında değerlendirilebilecek midir? İşçinin iş sözleşmesinde düzenlenen özel hükümler bulunmasa dahi sadakat borcu

747) Yargıtay 9. HD. T. 13.03.2014, E. 2013/13973, K. 2014/8256 (www.legalbank.net).
748) "*…Somut olayda, davalı işyerinde destek elemanı olarak çalışan davacının iş sözleşmesi işveren tarafından sosyal paylaşım sitesinde banka aleyhine küçük düşürücü yazışmalar yapması gerekçesiyle haklı nedenle feshedilmiştir. Davacının sosyal paylaşım sitesinde … Bankasının reklamındaki kelimeleri kullanarak "bedavaaa atıyos, tutuyos, yerleştiriyos, çekiştiroyos, hak yiyos, sömürüyos, eziyos, yalakalık yapıyos, kelimelerinden oluşan bir reklam yapsa …. yeterince ilgi çeker" şeklindeki yazıları ile asıl işveren olan bankanın kurumsal imajını zedeler nitelikte görüldüğünden, doğruluk, bağlılık, ahlak ve iyi niyet kuralına aykırıdır. Fesih haklı nedene dayanmaktadır…*", Yargıtay 2. 2HD., T. 09.07.2013, E. 2013/18125, K. 2013/16954, Yayınlanmamış Karar, Karar metni için, Kayırgan, [2014], Sadakat Borcu, s. 461, dn.12.

kapsamında işverenin haklı menfaatini TBK 396. maddesinde yer alan düzenleme gereği korumak zorunluluğu bulunmaktadır.

İşçinin işverene ticari, mesleki ve ekonomik yönlerden zarar verecek davranışlardan kaçınması gereklidir.[749]Ancak işverenin haklı menfaatinin bulunduğu her durumda işçinin sadakat borcunun olduğunu ileri sürmek yerinde olmayacaktır. Zira işçinin işverenin haklı menfaatinden daha üstün ve korunması gereken bir menfaatinin olduğu halleri göz önünde tutmak gereklidir.[750]

Oyuncuların yaptığı iş bakımından özellikle sözleşme kapsamında kısıtlanan hususlar dizi filmler söz konusu ise dizi filmlerin senaryosu, bazı hallerde oyuncu kadrosunun kimlerden oluştuğu veya çekimlerin içeriği ya da alınan ücretler konusunda açıklama yapılmaması şeklinde gerçekleşmektedir. Belirtilen hususlarda işveren ve oyuncu arasında özel bir sır saklama sözleşmesi yapılması da mümkün olacaktır kanaatindeyiz. Oyuncudan belirtilen hususlarda basına açıklama yapmamasının istenmesinde işverenin haklı menfaati olabilecektir kanaatindeyiz.

Bu bağlamda bir dizi filmde gelecek bölümlerde neler olacağını halkın öğrenmesinin işveren açısından seyirci kaybı (reytingin düşmesi gibi) ya da başkaca ticari anlaşmalardan kaynaklanan (reklam sözleşmesi vb.) yükümlülük ve taahhütlerden dolayı zarara uğrama vb. ticari ve mesleki zararlara sebep olması söz konusu ise oyuncunun işverene zarar vermekten kaçınma külfeti bağlamında bir borcu olduğu kabul edilebilecektir kanaatindeyiz.

TBK 396 maddesinin 4. fıkrası uyarınca işçi iş gördüğü sırada öğrendiği sırları iş ilişkisi süresince kendi yararına kullanamayacak ve başkalarına açıklayamayacaktır.[751] Oyuncu bakımından saklanması gereken sır kavramı neyi

749) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 348, Ufuk Aydın, "İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması, Whistleblowing", Sosyal Bilimler Dergisi, 2002-2003, s. s. 82, Mustafa Alp, Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi, İstanbul [2013], s. 115 vd., Doğan Yenisey, [2014], Türk Borçlar Kanunu, s. 86, Tuncay, [2001], Sadakat Borcu, s. 1043.
750) Kayıran, [2014], Sadakat Borcu, s. 463.
751) Fatih Uşan, İş Hukukunda İş Sırrı, Ankara, [2003], s. 93.

içerecektir sorusu akla gelebilecektir. Diğer iş ilişkileri bakımından kastedilen üretim yöntemi ve süreçleri, satış organizasyonu ya da işverenin mali veya kişisel durumu ile ilgili bilgilerdir.[752]

Belirtilen içerik her durumda oyuncuların yaptığı iş bakımından uygulama alanı bulamayabilecektir. Ancak bazı hallerde sır saklama yükümlülüğü kapsamında sayılabilecek ve ifşasının engellenmesinde işverenin haklı menfaati bulunan hallerde oyuncunun iş sözleşmesinden sadakat borcundan kaynaklanan yükümlülüğü nedeniyle sınırlamalarla karşılaşması söz konusu olabilecektir kanaatindeyiz.

cc) İş Sözleşmesi Sona Erdikten Sonra Sır Saklama Yükümlülüğü

İşçinin iş sözleşmesinin sonlanmasından sonraki sır saklama yükümlülüğü işverenin haklı menfaatinin korunmasının gerekleri ile sınırlıdır.[753] Bu yükümlülük bir sır saklama sözleşmesi ya da bir rekabet yasağı sözleşmesi olmasa da devam edecektir.[754] Kuşkusuz işçilerin genel bilgi ve tecrübe ile bilmeleri olağan olan hususlar iş sırrı sayılamayacaktır.[755] Oyuncular bakımından da mesleklerine dair tecrübe ve bilgileri iş sırrı kapsamında değerlendirilecek hususlardan olmayacaktır.

Sır saklama yükümlülüğünün TBK 396. maddesinin 4. fıkrası uyarınca işverenin haklı menfaatinin gerektirdiği ölçüde iş sözleşmesi sona erdikten sonra da devam edebileceği göz önünde tutulduğunda sır kavramının oyunculuk işi için neyi ifade ettiğinin belirlenmesi gerekeceği anlaşılmaktadır. Bu noktada

752) *"Sır saklama borcunun içeriğinde yer alan üretim sırlarına, üretim süreci, üretim talimatları, yeni üretim yöntemleri ve ürünler, sayısal çizelgeler, modeller veya araştırma sonuçları gibi bilgiler dahildir. İş sırları ise, üretim dışında kalan pazarlama, organizasyon, tedarik, müşteri listeleri, fiyat hesaplamaları, reklam stratejileri, gelir kaynakları, personel yapısı ve stok yapısı gibi bilgiler içermektedir."* Bkz. Alpagut, [2012], Yeni Borçlar Kanunu, s. 28.
753) Uşan, [2003], İş Sırrı, s. 207 vd., Alpagut, [2012], Yeni Borçlar Kanunu, s. 29, Kayırgan, [2014], Sadakat Borcu, s. 462-463, Haklı menfaatin varlığı konusunda ayrıntılı bilgi için Bkz. Büşra Sarıhasan Arkun, "İş Hukukunda İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü", İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, [2010], s. 31 vd.
754) Doğan Yenisey, [2014], Türk Borçlar Kanunu, s. 88.
755) Doğan Yenisey/ Öztürk, [2008], Sır Saklama Yükümlülüğü, s. 452.

işverenin haklı menfaatinin gerekli olduğu ölçüden ne anlamak gerektiği sorusu akla gelebilecektir. İşverenin haklı menfaati ölçütü İsviçre Hukukunda tartışmalı bir konudur. Özellikle bu ölçüt ile ilgili borcun varlığı ve sınırları konusunda belirsizlik olduğu hususu üzerinde durulmaktadır.[756]

İşverenin haklı menfaatinin korunmasını gerektiren bir sözleşme sonrası sır saklama yükümlülüğünün olup olmadığını anlamak için bazı ölçütlerin dikkatle ele alınması gereklidir. Bunlar; işçiye yüklenen sır saklama yükümlülüğünün işçiye yüklenebilecek türden yükümlülüklerden olup olmadığı, işverenin işçinin menfaatleri karşısında korunmaya değer ağır basan haklı menfaatinin bulunup bulunmadığı, sırrın korunması için işverenin gerekli önlemleri almış olup olmadığı, işçinin sır saklama yükümlülüğünün yeni işverenle akdedilen iş sözleşmesindeki düzenlemelere aykırı olup olmaması, işçinin davranışının dürüstlük kuralı bakımından değerlendirildiğinde kabul edilemez yönlerinin olup olmadığı şeklinde sıralanabilecektir.[757]

Oyuncunun iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra sır saklama yükümlülüğünün işverenin haklı menfaatlerinin korunması gerekliliğinin somut olarak ortaya konulabilmesi için belirtilen ölçütlerin oyuncu ile işvereni arasındaki hukuki ilişki bakımından da titizlikle ele alınması gereklidir. Örneğin, oyuncunun yaptığı iş bakımından değerlendirilecek olduğunda yapımcının film çekimi sırasında kullandığı ve kendisine has olan bir tekniğin ya da bilinen teknikleri kullanmayarak ortaya çıkardığı kendine has bir yöntemin bilinmesini istememekte haklı bir menfaati olabileceği düşünülebilir. Buna karşın işin yapılması ile ilgili olağan bir bilginin ya da kamu menfaatini ilgilendiren bir bilginin açıklanması sır saklama yükümlülüğüne aykırılık olarak değerlendirilmeyecektir.[758]

---

756) Doğan Yenisey/Öztürk, [2008], Sır Saklama Yükümlülüğü, s. 433-434.
757) Doğan Yenisey/ Öztürk, [2008], Sır Saklama Yükümlülüğü, s.452.
758) Uşan, [2003], İş Sırrı, s. 36 vd., Can Tuncay, "İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü", Prof. Dr. Hayri Domaniç'e Armağan, II. Cilt, İstanbul, 2001, s.1068, Sarıhasan Arkun, [2010], İş Sırrı, s. 31-32.

c) Kısmi Süreli İş Sözleşmesi Bakımından

Oyuncunun birden fazla işverenle kısmi süreli iş sözleşmesi yapabilmesi mümkündür. Ancak oyunculuk işi söz konusu olduğunda bir oyuncunun birden fazla yapımcı ile aynı anda çalışması yapımcının olumsuz etkilenmesine sebep olursa ne olacaktır? Örneğin; akla ilk gelebilecek soru TBK 396. maddesinin 3. fıkrası ile ilgili yükümlülüğün nasıl yerine getirileceği olacaktır. Bu hükme göre işçinin hizmet ilişkisi devam ettiği müddetçe sadakat borcuna aykırı olacak şekilde başka bir işverene hizmet sunmak suretiyle kendi işvereni ile rekabete girişmemesi gereklidir.

Bu noktada kısmi süreli sözleşmenin özü değerlendirilmelidir kanaatindeyiz. Bir oyuncunun bir başka işverenle kısmi süreli iş sözleşmesi kurması doğrudan sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirilemeyecektir. Ancak ikinci kısmi süreli iş ilişkisinin ilk kısmi süreli iş ilişkisine zarar verme riski meydana getirmesi halinde sadakat borcuna aykırılık olduğu değerlendirmesi yapılabilecektir.[759] Kısmi süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırmak isteyen işverenin işçinin başka bir işverenle çalışabileceğini baştan bilerek sözleşmeye taraf olduğunun kabul edilmesi gerekecektir.[760]

Oyuncularla akdedilen sözleşmelerde oyunculardan yapımcının çıkarlarını koruması, yapımcıya ekonomik, ticari ya da mesleki olarak zarar verecek hareketlerden kaçınması yönünde düzenleme yapılmaktadır. Bununla bağlantılı olarak; uygulamada oyuncular oyuncu sözleşmeleri ile *"Oyuncu, eser'in ve/veya sinema filminin yapımın adı ve ticari bir faaliyet olarak tüm proje, fikir ve ticari sır dahil detaylarının Yapımcı'ya ait olduğunu, Yapımcı'nın tüm eser sahiplerini bir araya getiren kişi olduğunu; sinema filminde yer alacak tip, kişilik ve karakterlerin, sinema filminin içeriğinin, unsurlarının, tekrar eden diyalog ve sözlerinin,*

759) Alpagut, [2012], Yeni Borçlar Kanunu, s. 27, Eyrenci, [1989], Kısmi Süreli İşler, s. 39-40, Arslan Ertürk,[2010], İşçinin Sadakat Borcu, s. 321 Sevimli, [2019], Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, s. 47.

760) Eyrenci, [1989], Kısmi Süreli İşler, s.39, Gerek, [1990], Kısmi Süreli Çalışma, s. 3-8, Sevimli, [2019], Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, s.47.

formatının ve isminin ticari amaçlı haklarının süre, yer ve sayı ve muhteva itibariyle gayrimahdut olarak münhasıran Yapımcı'ya ait olduğunu kabul, beyan ve taahhüt eder." şeklindeki düzenlemeler yoluyla taahhütte bulunmaktadır.

Oyuncuların kısmi süreli bir sözleşme ile A karakterini canlandırırken başka bir mecrada yine A karakterini canlandırması işverene zarar veren bir faaliyete dönüşebilme potansiyeline sahiptir. Bu nedenle bu hususlarda sözleşmelerde açık düzenlemeler yapılabilmektedir. Oyuncu sözleşmelerindeki düzenlemelerin geçerliliği, genel işlem şartları bakımından değerlendirilmesi konusu tez kapsamı dışında olup ayrıca ele alınması gereken hususlardır. Ancak oyuncunun herhangi bir zarara sebep olmayacak şekilde farklı bir konuda bir kısmi süreli iş sözleşmesi yapmasının önünde herhangi bir engel olmayacaktır kanaatindeyiz.

III. İşçi Oyuncunun İcracı Sanatçı Olmaktan Kaynaklanan Hakları

1. Genel Olarak

İşçi oyuncu olmanın getireceği hak ve borçlar icracı sanatçı olmaktan kaynaklanan hak ve borçları nasıl etkileyecektir sorusunu değerlendirebilmek için işçi oyuncunun icracı sanatçı olmaktan kaynaklanan hak ve borçlarına tezin kapsamı ile ilgili olduğu ölçüde değinmekte fayda vardır.

Bu bölümde oyuncunun fikir ve sanat eserleri hukukundan kaynaklanan mali ve manevi hakları ile ilgili bazı temel bilgilere yer verilmesinin sebebi, bu bölümde yer vereceğimiz ücret alacağı ve komşu haklardan kaynaklanan telif alacağı arasındaki farkın ve işverenin oyuncunun icrası üzerindeki haklarına dair değerlendirme yapılırken bahsi geçecek kavramların, işaret edeceğimiz ayrımların ve disiplinler arası farkların daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmaktır. Genel olarak icracı sanatçılarla ya da mali hak devir sözleşmeleri ile ilgili fikir ve sanat eserleri hukuku ve borçlar hukuku perspektifi ile ele alınacak monolog bir eserlerde yer alması gereken hukuki tartışmalar ve çözüm önerileri tezimizin kapsamı dışında

kalan bir uğraş olacağından bu bölümde yapacağımız inceleme belirttiğimiz kapsamla sınırlandırılacaktır.

Oyuncu işçinin icracı sanatçı olmaktan kaynaklanan hakları denildiğinde kastedilen icracı sanatçı olmaktan kaynaklanan mali ve manevi haklardır. Oyuncu icracı sanatçılardan biri olarak belirtilen düzenleme uyarınca icrası ile bağlantılı olarak fikir ve sanat eserleri kanunundan kaynaklanan manevi ve mali haklara sahiptir.

2. Oyuncu İşçinin Manevi Hakları

İcracı sanatçılar FSEK 80/1 düzenlemesinde sayılan komşu hak sahiplerinden[761] olup maddede sayılanlar arasında manevi hak ve yetkilere sahip olan tek gruptur.[762] Komşu hak, Eser Sahibinin Haklarına Komşu Haklar Yönetmeliği'nde *"Eser sahibinin haklarına zarar vermeden ve onun rızası ile bir eseri özgün biçimde icra eden veya icrasına katılan, bir icrayı ya da sesleri ilk defa tespit eden, yayınlayan, gerçek ve tüzel kişilerin münhasıran sahip oldukları; icrayı tespit etme, çoğaltma, kiralama, telli-telsiz her türlü araçla yayınlama ve kamuya açık yerlerde temsil suretiyle bundan faydalanma haklarını ifade eder."* şeklinde tanımlanmıştır. Aynı yönetmelikte icracı sanatçılar "*Sanat eserleri ile folklor eserlerini düzgün biçimde yorumlayan, tanıtan, anlatan, söyleyen, çalan ve çeşitli*

761) *"..Ülkemizde bugünkü anlamıyla bağlantılı hakların korunmasıyla ilgili ilk düzenleme 1995 yılında 4110 sayılı Kanun'la FSEK'da yapılan değişiklikler sonucu gerçekleşmiştir. Kanunu'nun 80. maddesinde yapılan değişiklik ile "Eser sahibinin maddi-manevi haklarına halel getirmemek şartıyla, fikir ve sanat eserlerini özgün biçimde icra eden, yorumlayan icracı sanatçılarla, bir icrayı ya da sesleri ilk defa tespit eden ses taşıyıcıları yapımcıları ve radyo-televizyon kuruluşlarının, eser sahibinin haklarına komşu haklarının bulunduğu" hükme bağlanmıştır. Kanun'da yapılan düzenlemelerin uygulanması amacıyla bir de yönetmelik hazırlanmış ve bu yönetmelikte komşu hakkın tanımı, komşu hak sahibinin yetkileri ve sahip oldukları hakkın sınırları düzenlenmiştir. Ancak FSEK'da 4630 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikle komşu haklara ilişkin düzenlemeler yeniden ele alınmıştır. Daha önce "komşu haklar" olarak yapılan nitelendirme, "eser sahibinin hakları ile bağlantılı haklar" olarak değiştirilmiş, "komşu hak" deyimi "bağlantılı haklar" üst başlığı altında düzenlenmiştir…"* Bkz. Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 37-39, Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 271 vd., Ahmet Bülter, "Eser Sahiplerinin Hakları ve Bağlantılı Haklar", TBB Dergisi, S. 59, [2005], s. 91-92, Akın Beşiroğlu, Düşünce Ürünleri Üzerinde Haklar, Fikir Hukuku, C. I, Ankara, [2002], s. 283, Ateş, [2003], Hakların Kapsamı, s. 211 vd; Baygın [2001], Bağlantılı Haklar, s. 297 vd, Şafak Erel., Komşu Haklar ve Sahipleri, FİSAUM Konferanslar Dizisi I, Ankara, [1998], s. 55.

762) Ateş, [2012], Eser Sahipliği, s. 116.

biçimlerde icra eden oyuncuları, ses sanatçılarını, müzisyenleri ve dansçıları vb. diğer kişileri ifade eder." şeklinde tanımlanmıştır. İcracı sanatçılar fikir ve sanat eserleri kanunundan kaynaklanan hakları üzerinde tasarruf etme hakkına sahiptir.[763]

FSEK 80/1-A b. (1) düzenlemesi uyarınca icracı sanatçılar icralarının sahibi olarak tanıtılmayı talep etmek, icralarının kendi itibarlarını zedelemeyecek şekilde değiştirilmesini önlemek ve icradan doğan haklarının kişiliğine zarar verecek şeklide kullanılmasını yasaklama şeklindeki manevi haklara sahiptir.[764] İcracı sanatçılar belirtilen haklar çerçevesinde icralarının bozulduğu ya da tahrif edildiği durumlarda değişiklik ya da tahrifi men etme hakkına sahiptir.[765]

İcranın sahibi olarak tanıtılmayı talep hakkı[766] icranın kaydedildiği resim ve ses nakline yarayan araçların yanı sıra icranın kullanılacağı her yerde örneğin; film jeneriği,[767] anonslar, broşürler vb. yer alması anlamına gelmektedir.[768] İcranın sahibi olarak tanıtılmayı talep etme hakkı denildiğinde, icracı sanatçının bir talepte bulunmak zorunda olduğu gibi bir anlam çıkarılmamalıdır. İşaret, ses ve resim

763) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 274 vd., Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 226 vd., Özkan, [2008], Fikir ve Sanat Hukuku, s. 706 vd., Gökyayla, [2009], İcracı Sanatçı, s. 762, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 161, Ateş, [2003] Hakların Kapsamı, s. 199 vd., İlhami Güneş, Uygulamada Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, Ankara, [2015], s. 217 vd., Karahan/Suluk/Saraç/Nal, [2013], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 123, Engin Erdil, Fikri Mülkiyet Hukuku, İstanbul, [2016], s. 90 vd.

764) Tekinalp, [2012] Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 279 vd., Kılıçoğlu, [2017], Fikri Haklar, s. 277 Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 226-227, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 84-96, Özkan, [2008], Fikir ve Sanat Hukuku, s. 725.

765) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 279 vd., Ateş, [2003], Hakların Kapsamı, s.216, Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 709, Güneş, [2015], Uygulamada FSEK, s.217-219, Erdil, [2016], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 92-93.

766) Bkz. Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 68, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 88.

767) *"...Her jenerik tasarımı öncelikle filmin adını, başlığını aktarma işlevini üstlenir. Bunun yanında elbette* ***oyuncu kadrosu*** *ve set ekibi, yönetmen, yapım şirketi bilgileri ve filmde kullanılan patentli teknikler (Technicolor, Cinemascope, vb.) de çeşitli sözleşmelerle belirlenmiş halde lanse edilmesi gereken başlıklardır…"* Ayşegül Acar, "Bir Görsel İletişim Alanı Olarak Film Jeneriği" Yedi: Sanat, Tasarım ve Bilim Dergisi, S.14, [2015], s. 12, *"Jenerik: Bir film ya da televizyon projesinde, emeği geçen, yapımcı, yönetmen, oyuncu ve de tüm ekibin, projeye destek verenlerin adlarını kapsayan, başta veya sonra yer alan listedir."* Özokur, [2019], Oyuncu Olmak, s.249.

768) Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 88.

nakline yarayan araçlarla icrayı yayan kişiler için icracı sanatçıların icranın sahibi olarak belirtilmesi bir yükümlülüktür.[769]

Oyuncu rol aldığı bir sinema filminin afişinde yer alma ya da dizinin ya da tiyatro oyununun tanıtımlarında adının belirtilmesini isteme hakkında sahiptir. Ancak FSEK 80/A-1 de belirtildiği üzere "*uygulama şartlarının gerektirdiği durumlarda*" icrada adın belirlememesi mümkündür. Eser Sahibinin Haklarına Komşu Haklar Yönetmeliği'nin 10. maddesine göre *"İcracı sanatçılar, koro ve orkestralarda şef ve solistler, tiyatro gruplarında şeflik yapan veya başrol oynayan aktörler işaret, resim ve ses nakline yarayan araçlarda adlarının belirtilmesini isteme hakkına sahiptirler."*

Geniş bir kadroya sahip olan orkestralarda veya korolarda[770] olduğu gibi bir eserin geniş kadrolarla icra edilmesi halinde, eserin canlı sunuluşu sırasında her bir icracı sanatçının adının sayılması güçlük arz edebilecektir. Özellikle icraların radyo-televizyon vasıtasıyla tanıtıldığı hallerde yayın tekniği ve zaman kısıtlaması olması ihtimallerine karşılık başrol oyuncularının isimlerinin belirtilmesi yeterli sayılabilecektir. Buna karşılık, yapımı tanıtmak üzere hazırlanan her türlü yazılı doküman ve jenerikte yer verilme bakımından yapımda yer alan tüm oyuncuların adının belirtilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Oyuncunun icrasının itibarını zedeleyecek şekilde değiştirilmesini yasaklama hakkı ve icradan doğan haklarının kişiliğine zarar verecek şekilde kullanılmasını yasaklama hakkı konularındaki ihlaller genellikle icranın tespiti, çoğaltılması ya da yayını sırasında meydana gelebilmektedir.[771] Örneğin, oyuncunun rol aldığı bir dizi filmdeki performansının oyuncuyu toplum önünde küçük düşürecek şekilde düşük kaliteli bir radyo veya televizyon yayınına konu

769) Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 68, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 88.
770) Örnekler için Bkz. Baygın,[2002], Bağlantılı Haklar, s. 307, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 89.
771) Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 64-71, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 96.

edilmesi icrasının itibarını zedeleyecek şekilde kullanılması bu manevi hakkın ihlali kapsamında değerlendirilebilecektir.

Komşu Haklar Yönetmeliği'nin 23. maddesi uyarınca icracı sanatçıların haklarının devir ve intikali bakımından eser sahiplerinin haklarına ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanmaktadır.[772] Manevi haklar ölüme bağlı tasarruflara ve sağlar arası işlemlere konu olmaz ve miras yoluyla intikal etmezler.[773] Manevi hakların ancak kullanma yetkisi devredilebilmektedir. Manevi haklar mali haklardan tamamen bağımsız olup herhangi bir şekilde devredilseler dahi icracı sanatçılara bağlı olarak kalacaktır.[774] Bu anlamda FSEK 80. maddesi uyarınca, icracı sanatçılar tespit edilmiş icraları ile ilgili olarak, mali haklarından bağımsız olarak ve bu hakları devretmelerinden sonra da sürecek şekilde icralarının sahibi olarak tanıtılma ve icralarının itibarlarını zedeleyecek şekilde bozulmasının önlenmesini talep etme hakkına sahiptir.[775]

Komşu Haklar Yönetmeliği'nin 6. maddesi uyarınca icracı sanatçının icradan kaynaklanan hakları sanatçının topluma yansıyan kişiliğini zedeleyecek şekilde kullanılamayacaktır. Örneğin, icracı sanatçının metalik tonda olan sesi dijital ortamda yapılan bir çalışma ile yumuşak bir ses tonuna dönüştürülmüş olabilir. Bu gibi değişiklikler icracı sanatçının itibarını zedeleyici sonuçlar doğurabilir.[776] Yargıtay bir kararında icranın başka fonogramlar üzerine kaydedilmesi sonucunda icracı sanatçının sesinin boğuk ve kötü çıkmasını icranın tahrifi olarak değerlendirmiştir.[777]

772) Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 161, FSEK 48-65 hükümlerinin bağlantılı haklara ancak uyduğu ölçüde kıyas yoluyla uygulanabileceği yönündeki görüş için Bkz. Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 231.
773) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hakları, s.160 vd., Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 161.
774) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 278-279.
775) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s.279, Ateş, [2003], Hakların Kapsamı, s. 216, Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 708, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 64, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 84, Güneş, [2015], Uygulamada FSEK, s.218.
776) Diğer örnekler için Bkz. Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 70, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 92.
777) Yargıtay 11. HD. T. 18.12.2012, E. 2011/14619, K. 2012/21069, Kararın tam metni için Bkz. Güneş, [2015], Uygulamada FSEK, s. 391-392.

3. Oyuncu İşçinin Mali Hakları

FSEK 80. maddesi uyarınca oyuncunun fikir ve sanat eserleri kanunundan kaynaklanan mali hakları; temsil hakkı, icranın ses ve görüntü tespitine yarayan araçla kaydedilmesi, tespitin çoğaltılması, yayılması (satılması, dağıtılması), kiralanması ve ödünç verilmesi, işaret, ses ve/veya görüntü nakliye yarayan vasıtalarla topluma iletilmesi veya yeniden yayım yoluyla iletilmesi, yurt içinde satışı ve diğer yollarla tedavüle konulması, elektronik ticaret yoluyla satışı, satışa sunulması, dijital ortamlarda gerçek kişilerin erişimine sunulması (internet yoluyla iletim) konularındadır.[778] Belirtilen konulardaki mali haklar icracı sanatçının, üçüncü kişilere ve eser sahiplerine karşı da ileri sürebileceği mutlak haklardır.[779] İcracı sanatçının izni olmaksızın mali haklardan yararlanmak mümkün değildir.[780]

Mali hakların devri bakımından sağlar arası işlemler mali hakların devri, devir taahhüdü ya da lisans (ruhsat) sözleşmesi yolu ile olabilmektedir.[781] İcracı sanatçıların mali haklarını devir ya da manevi haklarını kullandırması gibi konuları açıkça düzenleyen kanun hükmü bulunmamaktadır. Ancak daha önce de belirttiğimiz üzere Komşu Haklar Yönetmeliği'nin 23. maddesi uyarınca komşu hakların devir ve intikali konusunda FSEK hükümlerinin uygulanacağı yönünde bir düzenleme mevcuttur.[782]

Ölüme bağlı tasarruflar ve miras hukuku bakımından ise; mali haklarla ilgili ölüme bağlı tasarruf yapılması ve FSEK 63. maddesi uyarınca kanunda tanınan mali hakların miras yoluyla intikali mümkündür. Bu düzenleme daha önce de

778) Ateş, [2003],Hakların Kapsamı, s.218-219, Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 710 vd., Güneş, [2015], Uygulamada FSEK, s. 219, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 75 vd., Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 100 vd., Kılıçoğlu, [2017], Fikri Haklar, s. 279.
779) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 230-231-274, Ateş, [2003], Hakların Kapsamı, s. 219, Güneş, [2015], Uygulamada FSEK, s. 219, Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 709, Baygın, [2001], Bağlantılı Haklar, s. 301, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 71, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 97.
780) Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 715 vd., Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 226 vd., Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 99.
781) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 230 vd., Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 228 vd., Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 163-177.
782) Türker, [2016], İcracı Sanatçıları, s. 161.

belirttiğimiz üzere Komşu Haklar Yönetmeliği'nin 23. maddesi uyarınca kıyasen icracı sanatçılar bakımından da uygulanmaktadır.[783] Şu halde; mali haklar hem sağlar arası işlemlere hem ölüme bağlı tasarruflara ve miras yoluyla intikale konu olabilmektedir.[784]

4. Mali Haklara İlişkin Sağlararası İşlemlerin Türleri

a) Genel Olarak

İş sözleşmesi ile mali haklara ilişkin devir sözleşmesi farklı hukuki sonuçlar doğurmaktadır. İş sözleşmesinin varlığı icranın rıza ile yapıldığını göstermektedir. İş sözleşmesinin hukuki sonucu icra ile sonradan tanınan mali hakların devri sonucunu doğurmayacaktır. Bu nedenle; iş sözleşmesi yapılması yanı sıra mali hakların devri yapılmak isteniyorsa bu ancak ya ayrı bir yazılı sözleşme ile yapılabilecektir ya da iş sözleşmesi içerisine mali hakkın devrine dair hüküm konulması gerekecektir.[785]

Uygulamada icracı sanatçılar Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndan kaynaklanan mali haklarını süre, yer ve muhteva itibariyle herhangi bir sınırlama olmadan devretmektedir. Uygulamada mali hak devir belgeleri mali hak devir beyanı ve muvafakatname olarak adlandırılabilmektedir. Mesleklerini icra etmek isteyen icracı sanatçılar mali hakların devredildiği ve çoğu zaman süre, yer ve muhteva sınırlaması içermediği için ağır şartlar içeren sözleşmeleri işin devamlılığını sağlamak amacıyla imzalamaktadır.

Oyuncular açısından ele alacak olursak örneğin, bir dizi filmde yapımcının aracılığı olmadan bir oyuncunun yaratıcılığını sergileyebileceği, kendisini ifade

783) Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s.180.
784) Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 227-240 vd., Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 161-177.
785) Fethi Merdivan, "12.06.1995 Tarihinden Önce Yapımına Başlanan Sinema Eserinde Rol Alan İcracı Sanatçılar İle Sinema Eser Sahibi Sayılan Yapımcı Haklarının Birlikte Kullanımı ve Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin 05.04.2016 Gün ve E. 2015/6889, K.2016/3668 Sayılı Kararının Değerlendirilmesi", Ankara Barosu Fikri Mülkiyet ve Rekabet Hukuku Dergisi, C..21, S.1. Ekim, [2019], s. 42.

edebileceği ve nihayet mesleğini icra edebileceği bir mecra olmayacaktır. Yapımcı yukarıda belirttiğimiz temel gerekçelerle mali hakları devralmak istemektedir ve icracı sanatçı da en basit anlatımla yapımda yer alabilmek için mali haklarını devretmektedir. İcracı sanatçıların mali hakları ile ilgili yapılan hukuki işlemlere kısaca değinmekte fayda vardır.

b) İcra Üzerindeki Mali Hakların Devri

Oyuncular yukarıda belirttiğimiz üzere icralarının halka ulaşabilmesi ve kazanç elde edebilmek için mali haklarını yapımcıya yani iş sözleşmesi bakımından değerlendirecek olursak işverene devretmektedir. Ayrıca söz konusu hakların takibinin meslek birlikleri tarafından yapılması mümkündür.[786] Meslek birlikleri birliğe kayıtlı olan eser sahibi ve bağlantılı hak sahiplerinin haklarının takibinde, üyelerinin verdiği haklar çerçevesinde yetkili olmaktadır.[787]

Oyuncularla ilgili olarak film yapımcılarının mali hakların devrini talep etmelerinin temel sebebi; eserle ilgili tüm yatırımı yapan, eserin umuma iletiminin riskini alan ve işin zarar etmesi riskini de alan taraf olarak kendilerini en azından oyuncular bakımından risksiz bir alanda tutmak istemeleridir. Film yapımcısı aynı zamanda ticari bir meta olan sinema eseri[788] ile ilgili ticari kazanç elde etmesiyle ilgili herhangi bir engelle karşılaşma ihtimalini ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır.[789]

FSEK 80/1-A b. (5) düzenlemesi uyarınca, icracı sanatçı olarak oyuncu fikir ve sanat eserleri hukuku kapsamında kendisine tanınmış olan mali hakları uygun bir bedel karşılığında devredebilecektir.[790] Uygulamada daha önce de belirttiğimiz

786) Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s.162, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 227.
787) Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s.162, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 228.
788) Gökyayla, [2015], Film Yapım Sözleşmeleri, s. 17, Ateş, [2012], Eser Sahipliği, s. 275-276
789) Film yapımcısının hukuken korunmasının sebepleri için Bkz. Gökyayla,[2015], Film Yapım Sözleşmesi, s.17.
790) Karş.: FSEK 80/A-b. 5'de icracı sanatçıların haklarını uygun bir bedel karşılığında yapımcıya devredebileceği şeklindeki düzenlemenin her zaman ücrete bağlı olmayacağı şeklinde anlaşılması gerektiğini öne sürmektedir. Emre Gökyayla, Telif Hakkı ve Telif Hakkının Devri Sözleşmesi, Ankara, [2001] s. 189.

üzere mali hak devir belgeleri mali hak devir beyanı ve muvafakatname olarak adlandırılmaktadır. Bu noktada devralan kavramından neyin kastedildiği sorusu akla gelebilecektir. Fikir ve sanat eserleri kanununda mali hakları devralanın tanımına yer verilmemiştir. Bu konuda doktrinde yer verilen tanıma göre mali hakların tamamını ya da bir kısmını, sözleşmede belirtilen sınırlar dahilinde, karşılıklı ya da karşılıksız iktisap eden kimseye devralan denmektedir. Devralan gerçek ya da tüzel kişi olabilecektir.[791]

İcra ile ilgili olarak mali hakların devrinde usul, FSEK 80. maddesinin 6. fıkrası ve 52. maddeleri gereğince yazılı olarak ve içerikleri sözleşmede tek tek sayılmak suretiyle olacaktır.[792] İcra ile ilgili olarak oyuncunun tek başına icrayı gerçekleştirdiği durumlarda bu icranın tespit, çoğaltma, kiralama ve her türlü araç ile yayınlanması ve diğer tasarruflar için yazılı izni yeterli olacaktır.[793] FSEK 80/A-6 uyarınca icranın bir topluluk tarafından gerçekleştirilmesi halinde orkestra, koro ya da bir tiyatro topluluğu gibi bu gibi durumlarda tiyatro grubunda yalnız yönetmenin yazılı izni yeterli olacaktır.[794]

c) Mali Hakların Devri Taahhüdü

Oyuncu henüz çekimi yapılmamış bir sinema filmi ile ilgili mali haklarını yapımcıya devredebilir mi? FSEK 48/3 uyarınca henüz vücuda getirilmemiş olan ya da tamamlanmamış olan eserler üzerindeki tasarruf işlemi batıldır.[795] Ancak FSEK 50/1 uyarınca eserin meydana getirilmesinden önce hakların devri taahhüdü

791) Gökyayla, [2001], Telif Haklarının Devri Sözleşmesi, 218.
792) Ateş, [2003], Hakların Kapsamı, s. 222, *"...yine FSEK'nun 52'nci maddesi uyarınca mali hakları dahil sözleşme ve tasarrufların yazılı olması ve konuları olan hakların ayrı ayrı gösterilmesi şarttır…"* Yargıtay 11 HD. T. 01.10.2005, E. 2004/11266, K. 2005/10524 (www.lexpera.com.tr).
793) Ateş, [2003], Hakların Kapsamı, s.222.
794) Ateş,[2003], Hakların Kapsamı, s.222, Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 271-279, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 118.
795) İleride meydana getirilecek eserler üzerindeki hakların devri ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz. Gül Okutan Nilsson, "İleride Meydana Getirilecek Fikir ve Sanat Eserleri Üzerindeki Hakların Devri", Legal Fikri ve Sınai Haklar Dergisi, S.5, [2008], s. 585-599.

mümkündür.[796] Bu tür bir taahhüdün konusu eser üzerindeki mali hakların doğduğu anda taahhütte bulunulan tarafa devredilmesidir. [797]

FSEK 50 maddesinde yer alan mali hakların veya bu hakların kullanım yetkisine ilişkin taahhütte bulunulmasına yönelik düzenleme Komşu Haklar Yönetmeliği'nin 23. maddesinde yapılan atıf yoluyla bağlantılı hak sahipleri bu anlamda icracı sanatçılar bakımından da uygulanır.[798] Bu bağlamda, oyuncular herhangi bir icra ile (dizi film, sinema filmi, tiyatro oyunu vb.) ilgili FSEK kapsamında icracı sanatçı sıfatıyla sahip olacakları müstakbel mali haklarını devretmeyi taahhüt edebilecektir. Örneğin; oyuncu iki ay sonra rol alacağı bir sinema filminde gerçekleştireceği icra ile ilgili mali haklarını yapımcıya devretmeyi taahhüt edebilecektir.

Oyuncunun mevcut mali haklarını devri taahhüdü ile ileride bağlantılı hak sahiplerine tanınması muhtemel haklarına ilişkin devri ayrı ayrı değerlendirmek gerekmektedir. Belirttiğimiz üzere mevcut bir mali hakkın devri mümkün olabileceği gibi devrinin taahhüdü de mümkündür.

Uygulamada oyuncuların henüz mevzuatta tanınmayan mali hakları devrettikleri görülmektedir. Yani ileride çıkacak mevzuatta tanınacak mali hakların devrinin de sözleşme kapsamına alındığı görülmektedir. Oysa FSEK 51'de açıkça düzenlendiği üzere, ileride çıkacak mevzuatın tanıyacağı mali hakların devri batıl olmaktadır. Sözleşmede sadece güncel mevzuatın tanıdığı mali haklarla ilgili tasarruf ya da taahhüt işlemi yapılabilecektir.[799]

796) Erel, [2009], Fikir ve Sanat Hukuku, s. 295, Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 573, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 231, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 168-169.
797) Türker, İcracı Sanatçılar, s. 169, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 232, Tüysüz, [2007], Fikri Haklar Üzerine Sözleşmeler, s. 71 vd.
798) Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 169, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 232 vd.
799) Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s.170, Tüysüz, [2007], Fikri Haklar Üzerindeki Sözleşmeler, s. 71-72, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 232, Erel, [2009], Fikir ve Sanat Hukuku, s. 295-296.

d) Lisans Sözleşmesi

Oyuncu mali haklarını devretmek yerine sadece kullanım hakkını devretmeyi seçerse ne olacaktır? Mali hakkın devri ile hak devralanın malvarlığına geçmektedir. Hakkın devri tasarruf işlemi ya da taahhüt işlemi şeklinde yapılmaktadır. Ancak lisans sözleşmesi ile hakkın kullandırılması söz konusu olmaktadır.[800] Lisans sözleşmesi ile gerçekleşen muamelede hakkın kendisi devredenin malvarlığından çıkmamaktadır. Lisans alan lisans verenin tanıdığı haklar çerçevesinde bir kullanma ve yararlanma hakkı elde etmektedir.[801] Bu sebeple bu sözleşme kira ve daha ziyade hasılat kirasına benzetilmektedir.[802]

Oyuncunun mali haklarını bir lisans ya da ruhsat sözleşmesi ile kullandırabilmesi mümkündür. Zira FSEK 48. maddenin 2. fıkrası uyarınca mali hak sahipleri sadece kullanım yetkisi devretmeyi seçebilmektedir. Bu şekildeki düzenlemelere uygulamada lisans verilmesi denilmekle birlikte kanunda bu işlem ruhsat olarak adlandırılmıştır.[803] Mali hakları lisans sözleşmesi ile devralan taraf mali hakları kullanma ve semerelerinden faydalanma hakkı elde etmektedir. Bu durumda mali hakkın özü lisans veren icracı sanatçıda kalmaktadır.[804]

Eğer bir mali hakkın kısa bir süre için kullanılması isteniyorsa örneğin, 5 yıllık bir süre için kullanılması gibi bir sınırlama getirilmek isteniyorsa mali hakkın devri yerine kullanma hakkı tanınması daha yerinde bir çözüm olarak değerlendirilmektedir.[805] Bir oyuncunun lisans sözleşmesi ile tespit, çoğaltma, yayma, temsil, kamuya iletim gibi haklarını bir yapımcıya belli bir süre ve muhteva ile basit ruhsatla kullandırması uygulamada sık rastlanan bir durum değildir. Uygulamada oyuncular genellikle mali hakları ile ilgili devir işlemi yapmakta ve

800) Cibrail Uğur, Fikir ve Sanat Eserlerine İlişkin Lisans Sözleşmesi, Ankara,[2020], s. 57 vd.
801) Erdil, [2009], Şerh, s. 971.
802) Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 233-234.
803) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 234, Erel, [2009], Fikir ve Sanat Hukuku, s. 304
804) Erel, [2009], Fikir ve Sanat Hukuku, s. 303-304, Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku,s. 234, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 233, Gökyayla, [2001], Telif Haklarının Devri Sözleşmesi, s. 49, Tüysüz, [2007], Fikri Haklar Üzerindeki Sözleşmeler, s. 96, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 171.
805) Erdil, [2009], Şerh, s. 972.

yapılan devir içeriğinde fikir ve sanat eserleri kanunundan kaynaklanan haklarını devralan yapımcının bu haklarla ilgili olarak tek başına seçeceği üçüncü kişilere gerek basit ruhsat halinde gerekse tam ruhsat halinde lisans vermeye yetkili olduğu yönündeki düzenlemeleri de kabul etmektedir.

5. Mali Hak Devir Bedeli

a) Mali Hakların Devrinde Bedel Talebinin Hukuki Dayanağı

FSEK 80/1-A-(5) maddesi uyarınca *"İcracı sanatçılar bu haklarını uygun bir bedel karşılığında sözleşme ile yapımcıya devredebilirler.*" Bu düzenlemenin lafzı dolayısıyla akla icracı sanatçılar haklarını sadece yapımcıya mı devredilebilecektir veya sözleşmede bir bedel belirlenmezse ne olacak gibi sorular gelmektedir.

İcracı sanatçılar FSEK 41. ve 43. ve 48. maddelerde yer alan düzenlemeler uyarınca haklarını başkaca kimselere devredebilecektir. Şu halde FSEK'te yer alan düzenlemeler uyarınca icracı sanatçı icracı sanatçı olmaktan kaynaklanan haklarını yapımcı dışındaki kimselere devredebilecektir.[806] Bu durumda FSEK 80/1-A-(5) neyi düzenlemektedir? Bu konuda FSEK 80/1-A-(5)'in mali hak ve bunların kullanımının yapımcıya ancak bir bedel karşılığında devredilebilmesi ya da kullandırılabilmesi mi amaçlanmaktadır yoksa bir bedel belirlenmemesi ve bu şekilde mali hakların devredilmesi mümkün müdür?

Doktrindeki öne sürülen bir görüşe göre; FSEK 80/1-A b. 5. maddede yer alan hükme göre, icracı sanatçılar mali haklarını veya bu hakları kullanma yetkilerini ancak bir bedel karşılığında yapımcıya devredebilecektir. Bu görüşe göre; mali hak devir sözleşmesinde bir bedel kararlaştırılmamış olsa dahi icracı sanatçı uygun bir bedel talep etme hakkına sahip olacaktır.[807]

806) Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 227-228.
807) Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 228, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 162.

Başka bir görüşe göre ise; icracı sanatçılar haklarını bir bedel belirlenmeksizin yapımcıya devredebilecektir. Bu görüşe göre; FSEK 80/1-A-(5) maddesi ile açık bir düzenleme getirilerek icracı sanatçıların uygun bir bedel karşılığında haklarını devredebileceğinin düzenlenmesinin devrin her durumda ücrete tabi olmayacağı şeklinde değerlendirilebileceği ileri sürülmektedir.[808]

İcracı sanatçılar çoğunlukla icralarının yayılmasını sağlamak amacıyla ve bu devir üzerinden gelir elde etmek amacıyla haklarını devretmektedir. FSEK 80/1-A-(5) düzenlemesinin bu gerçeklikle bağlantılı olarak ele alınması gerekir. Aksi şekilde değerlendirme yapıldığında bu düzenlemenin hiç yapılmamış olması gerekirdi. Bu sebeple; FSEK 80/1-A-(5) maddesinde yer alan düzenlemenin lafzının icracı sanatçılar açısından bir bedel alınması yönünde açıkça belirleme yapmış olmasını da göz önünde tutarak, icracı sanatçılar mali haklarını veya bu hakları kullanma yetkilerini ancak bir bedel karşılığında yapımcıya devredebilecekleri yönündeki görüşe katılıyoruz. FSEK'deki 80/1-A-(5) düzenlemesine dayanarak oyuncunun mali haklarını devrettiğinde devir anında mali haklara ilişkin bir bedel kararlaştırılmamış olsa dahi icracı sanatçının uygun bir bedel talep edebileceği şeklinde yorumlanması gerektiği kanaatindeyiz. [809]

b) Ücret Alacağının Mali Hakları Devir Bedeli ile Karşılaştırılması

Oyuncunun fikir ve sanat eserleri kanunundan kaynaklanan manevi ve mali hakları ve kanundan kaynaklanan bedel talep etme hakkı iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret alacağından farklıdır. Ücret alacağı icranın gerçekleştirilmesi için örneğin; dizi senaryosunda A karakterini canlandıracak bir oyuncunun belirlenen zaman ve yerde bulunmaya rıza göstermesi ve iş görme karşılığında ödenen ücrettir. Oyuncunun iş görmeden kaynaklanan ücret alacağı fikri ve sınai

808) Gökyayla, [2001], Telif Hakkı ve Telif Hakkının Devri Sözleşmesi (Telif) s. 189.
809) Aynı yönde, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 227-228, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 162.

mülkiyet hukukundan kaynaklanan haklarının kullandırılmasından veya devrinden kaynaklanan bedele ilişkin ücret ile karıştırılmamalıdır.[810]

Oyuncu tarafından gerçekleştirilen performansa bağlı olarak ortaya çıkan icra ile ilgili örneğin; tespitin çoğaltılması, yayılması (satılması, dağıtılması), kiralanması ve ödünç verilmesi, işaret, ses ve/veya görüntü nakliye yarayan vasıtalarla topluma iletilmesi veya yeniden yayım yoluyla iletilmesi, yurt içinde satışı ve diğer yollarla tedavüle konulması, elektronik ticaret yoluyla satışı, satışa sunulması, dijital ortamlarda gerçek kişilerin erişimine sunulması (internet yoluyla iletim) gibi haklar fikir ve sanat eserleri kanunu kapsamında korunan ve haklardır. Kaldı ki; FSEK'in odaklandığı ana konular eser ve eser sahipliği olduğu için, 1995 tarihine kadar FSEK'te icracı sanatçılar için bağlantılı hak sahipliği ya da komşu hak sahipliği şeklinde doğrudan ve etkili bir koruma dahi bulunmamaktaydı.[811]

Türk iş hukukunda ücret iş görme ediminin karşılığı olarak ele alınmaktadır. İşveren iş gördürdüğü kimseye ücret ödemek zorundadır.[812] Buna karşılık icracı sanatçı sıfatıyla oyuncunun mali hakların devrine dair alacağı bedel eseri icra etmekten kaynaklanan mali haklarına dair bir alacaktır. İşçi sıfatıyla iş görme ediminden kaynaklanan ücret alacağı işçinin sözleşmede kararlaştırılmamış olsa dahi hak kazanabileceği iş görme ediminin sonucu olan bir alacak olarak doğmaktadır.

Nitekim Yargıtay'ın[813] Köyden İndim Şehire, Salak Milyoner ve Mavi Boncuk filmleri ile ilgili vermiş olduğu kararlarda ücret alacağı konusundaki yaklaşımı, ücret alacağı ile mali hak devrinden kaynaklanan bedel talebinin birbirini dışlamayacak şekilde olan ayrı alacaklar olduğu yönündedir. Karara göre;

810) Merdivan, [2019], Karar Değerlendirmesi, s.22.
811) Merdivan, [2019], Karar İncelemesi, s. 18.
812) Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, [2018], İş Hukuku s. 78, Süzek,[2019], İş Hukuku, s.263, Narmanlıoğlu [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 173-174, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, [2019], Bireysel İş Hukuku, s. 140, Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 70, Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 16.
813) Yargıtay 11. HD. T. 27.11.2017, E. 2016/3915-K. 2017/6598 (www.lexpera.com.tr).

"…davacı ...'ın bu üç filmde de ana kadroda yer aldığı ve davacının dava konusu filmlerde başrol oyuncusu olduğu kanaatine ulaşıldığı, 1974 yılında sinema eserleri için yegane eser sahibinin yapımcı olduğu ancak yapımcının eser sahipliğinin 1994 yılında sona erdiği, bu filmlerde rol almış tüm oyuncuların aldıkları oyunculuk ücreti dışında mali hakların devri karşılığında almaları gereken bir bedel daha olması gerektiği…" tespit edilmektedir.

Her ne kadar Yargıtay kararında komşu hak sahipliği bakımından somut olayda FSEK ile ilgili olarak 4110 ve 4630 sayılı kanunlar ile değişikliğinden önceki ve sonraki hükümlerin birlikte değerlendirilmesi sonucunda*; "…taraflar arasında başlangıçta akdedilen sözleşmeye aykırı bir kullanımdan söz edilemeyeceği gibi, davacının, davalıdan dava konusu sinema eserlerini eser sahipliğinin tanıdığı mutlak ve yasal haklar kapsamında yapımcı Arzu Film Sanayi ve Ticaret A.Ş.'den lisans sözleşmesi uyarınca STAR TV logolu televizyon kanalında yayınlanması nedeniyle icracı sanatçı olarak komşu hak sahipliğinden doğan bir hak talebinde bulunamayacağı gözetilmeksizin davanın kabulüne karar verilmiş olması doğru görülmemiş, hükmün bu nedenle davalı yararına bozulmasını gerekmiştir."* yönünde değerlendirme yapmış olsa da bu husus ücret dışında mali haklar konusunda alınması gereken bir bedel olduğu şeklindeki tespiti etkileyecek bir değerlendirme değildir.

Oyuncunun iş görmesi ile ilgili yapılacak sözleşme bakımından ihtilafların önüne geçebilmek için mali hakların devirden kaynaklanan bedel ve iş sözleşmesinden kaynaklanan ve iş görmenin karşılığı olan ücret ayrı ayrı belirlenmelidir kanaatindeyiz. Ayrıca oyuncunun sadece mali haklarını devir bedeli alması konusunda anlaşma yapılmış ve ücret ile ilgili oyuncu sözleşmesinde bir düzenleme yapılmamış olsa dahi bu durum oyuncunun işçi addedilmesinin ya da ücret alacağı talebinin önünde bir engel olmayacaktır kanaatindeyiz.

İş sözleşmesinde ücretin düzenlenmediği hallerde TBK 401 maddesinde yer alan düzenleme ile sorunun çözümü yoluna gidilebilecektir.[814] Belirtilen madde uyarınca iş sözleşmesinde bir düzenleme olmayan hallerde oyuncuya asgari ücretten az olmamak üzere emsal oyuncuya ödenen ücret üzerinden ödeme yapılabilecektir. Ücretin düzenlenmemiş olması ücrete hükmedilemeyeceği anlamına gelmeyeceğinden oyuncunun iş sözleşmesinde ücrete ilişkin düzenleme olmaması oyuncunun işçi sıfatı ile çalışmasını önlemeyecektir. Özetle; oyuncunun icracı sanatçı olması sebebiyle bu sıfatla mali haklarını devretmesinden kaynaklanan bedel talebi iş görmeye ilişkin ücret alacağına dair talep hakkını dışlamamaktadır.

IV. İşverenin İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Borçları Bakımından

1. Ücret Ödeme Borcu

Ücret, İş Kanunu'nun 32. maddesinde "*…bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar…*" olarak tanımlanmaktadır. Kural işveren tarafından ödenmesi gereken ücret görülen işin yani çalışmanın karşılığında ödenen tutar olarak değerlendirilmektedir.[815] Yargıtay karalarında çalışma olmaksızın ücrete hak kazanılamayacağı yönünde değerlendirme yapılmaktadır.[816] Ancak halihazırda sosyal ücret adı verilmekte olan bir iş karşılığı olmaksızın ödenen tutarlar da bulunmaktadır. Örneğin; hafta tatili, ulusal bayram ve tatil günleri, yıllık ücretli izin günleri için yapılan ödemeler sosyal ücret olarak değerlendirilmektedir.[817] İşçiye ödenen temel ücret yani İş Kanunu'nun

814) YİBK T. 18.11.1964, 2/4, RG. 27.11.1964, (www.lexpera.com.tr).Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 372
815) Çil, [2010], İşçinin Ücreti, s. 3.vd., Centel, [2011], Ücret Borcu, s. 8 vd.
816) YHGK., T. 11.4.2012, E. 2012/275 K. 2012/301 (www.lexpera.com.tr).
817) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 363, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 217, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, [2019], Bireysel İş Hukuku, s. 141, Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 107 vd., Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 279 vd., Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 219 vd., Çopuroğlu, [2013], Ücret ve Korunması, s.11.

asıl ücret olarak tanımladığı ücret İş Kanunu 32/1 uyarınca ikramiye, prim, sosyal yardımlar gibi ücret eklerinin dahil olmadığı çıplak ücret tutarıdır.[818]

Ücretin türleri bakımından her ne kadar oyunculuk faaliyeti ile ilgili uygulamada parça başına ücret uygulamasına sık rastlanıyor olsa da bu durum diğer ücret türlerine göre herhangi bir uygulama yapılamayacağı (zamana göre ücret vb.) anlamına gelmemektedir. Bu kısımda ücret türleri bakımından belli başlıklara yer verilmesinin sebebi uygulamada sık karşılaşılan ücret türlerine değinilmesine öncelik verilmiş olmasıdır.

a) Ücret Türleri Bakımından

aa) Parça Başına Ücret

Oyunculuk sektöründe çalışanlar ücretlerini genellikle çalıştıkları belirli süreler karşılığında değil dizi ya da film çekimleri ya da tiyatro oyunları vb. göz önünde tutularak almaktadır. Oyuncuların dizi filmin bölümleri çekildikçe ya da sinema filminin çekimi karşılığında ya da oynanan oyun başına ücret almaları söz konusu olabilmektedir. Dizi filmler bakımından ücretin ödenmesi yapılan işin mahiyetine göre her hafta yeni bir bölüm çekildiğinden bölüm başına ve bölüm yayınlandıktan sonra olmak üzere ödenebilmektedir.

Dizilerde yer alan oyunculara bölüm başına ücret ödenmesi nasıl değerlendirilecektir sorusu akla gelebilecektir. Ücretin farklı türleri olabilmektedir. Bunlardan biri işçi tarafından üretilen mal veya ortaya çıkarılan işin miktarına göre ödeme yapılan parça başına ücrettir.[819] TBK 412. maddesinin 1. fıkrası uyarınca işçi, parça başına ya da yapılan işin sonucuna göre hesaplanacak şekilde götürü olarak çalışmayı kabul ettiği takdirde işveren her işin başlamasından önce birim

818) Geniş anlamda ücret hakkında Bkz. Öcal Kemal Evren, İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, 2. Baskı, Ankara, [2011], s. 28-33, Çil, [2010], İşçinin Ücreti, s. 286 vd., Çopuroğlu, [2013], Ücret, s. 32 vd.
819) Uşan, [2003], Parça Başına Ücret, s. 23, Evren, [2011], İşçinin Ücreti, s. 29 vd., Çil, [2010], İşçinin Ücreti, s. 295 vd.

(akort) ücretini işçiye bildirmekle mükellef olacaktır. Eğer işveren tarafından bu şekilde bir bildirim yapılmaz ise TBK 412. maddesinin 2. fıkrası uyarınca işveren aynı veya benzer bir iş için belirlenmiş bir birim ücret ödeme külfeti altına girecektir.[820]

Oyuncu yalnız belirli bir yapımcı ile bölüm başına bir ücret üzerinden anlaşma yapmış ise bu durumda TBK 411. maddesinin 1. fıkrası uyarınca yapımcı oyuncuya yeterli iş sağlamak borcu altına girebilecektir. Ayrıca TBK 411. maddesinin 2. fıkrası uyarınca yapımcı kusuru olmaksızın iş sağlayamadığı hallerde ya da televizyon kanalının diziyi bir hafta gecikmeli alması ve ödeme yapmaması gibi geçici bir durum söz konusu olursa oyuncuya ücreti zaman esasına göre ödenebilecektir. Oyuncuya zamana göre ödenecek ücret sözleşmede belirtilmemişse daha önce oyuncuya bölüm başına ödenen ücret belirlenip o ücretin ortalamasına göre ödeme yapılabilecektir kanaatindeyiz.

Halihazırda mevcut olan çözüm yöntemleri ile parça başına ücret konusunda işçi olan oyuncuların ya da işverenlerinin karşılaşabileceği sorunlara çözüm üretilebilmesi mümkündür kanaatindeyiz. Örneğin; herhangi bir dizi filmi ele alacak olursak; yapımcı diziyi yayınlayan televizyon kanalının talebi ile ya da başka bir sebeple reytinglerin düşük olmasından dolayı 13 bölüm için anlaşılmış olduğu halde 4. bölümde çekimlere ara verme kararı alırsa ne olacaktır sorusu akla gelebilecektir. Bu durum bir işveren temerrüdü olarak mı yoksa işveren feshi olarak mı değerlendirilecektir? Bunu neye göre ayırt etmek mümkün olacaktır? Çalışanın iş görme borcu karşılığında işverenin ücret ödeme borcu çalışma koşullarının en önemlileridir.[821] İşverenin iş sözleşmesi ile ilgili yapmak istediği bir değişikliği

820) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 365, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 279 vd., Çil,[2010], İşçinin Ücreti, s. 295.vd. Çil, [2009], İşçinin Ücreti, s. 70 vd., Centel, [2011], Ücret Borcu, s. 8 vd., Çağlar Çopuroğlu, Ücret ve Korunması, Ankara, [2013], s. 9 vd.

821) "*…İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır…*" Yargıtay 7. HD., T. 9.12.2016, E. 2016/20637 K. 2016/20836 (www.lexpera.com.tr).

işçinin rızasını almaksızın yapması halinde somut olayın özelliğine göre işveren temerrüdü ya da iş sözleşmesini haksız feshetmesi söz konusu olur.

Aralarındaki farkı bir örnekle açıklayacak olursak; başka bir şehre nakledilen işçi bu değişikliği kabul etmeyerek mevcut işyerine geldiği halde iş yerine alınmaz ise bu durumda işveren tarafından iş sözleşmesinin Yargıtay kararlarında belirtildiği üzere eylemli olarak[822] fesih edildiği kabul edilir. Bunun sonucu olarak işçinin İş Kanunu 17-21 maddeleri uyarınca davası açma hakkı olur.[823] Buna karşılık *"işveren işçinin çalıştığı işin niteliğinde değişiklik yapmış ve işyerine kabul etmekle beraber işçiyi reddettiği işte çalışmaya zorluyorsa, bir haksız fesih değil işveren temerrüdü (TBK 408) söz konusu olur."*[824] İşçi, bu durumda sözleşmeyi haklı nedenle fesih edebilir. İşçinin İş Kanunu 24. maddesine dayanarak fesih uygulaması halinde kıdem tazminatına hak kazanmakla birlikte ihbar tazminatı talep edemez ve iş güvencesi hükümlerinden de faydalanamaz.[825]

Oyuncunun yukarıdaki örnekteki gibi işverenin çalışmaya ara vermesi yani bir dizi film söz konusu ise çekimlerin bir daha yapılmayacağı yönündeki iradesini ortaya koyması halinde bu değişikliği kabul etmemesi nasıl değerlendirilecektir? Kanaatimizce oyuncu belirtilen şekildeki değişikliği kabul etmez ancak buna rağmen kendisine iş verilmez ise bu durumda işverenin temerrüdü olduğu değerlendirilebilecektir. Bu gibi hallerde TBK 408. maddesi uygulama alanı bulacaktır. Zira işverenin parça başına ya da götürü iş veremediği ya da zamana göre iş sağlayamadığı haller olursa bu durumda TBK 408 maddesinde yer alan düzenleme uyarınca iş görme edimini temerrüt hükümleri

822) Yargıtay 9. HD., T. 7.3.2016, E. 2014/32940 K. 2016/4825, Yargıtay 9. HD., T. 7.3.2013, E. 2011/39644 K. 2013/8037 (www.lexpera.com.tr).
823) Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 569 vd. Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 672, Sarper Süzek, "Değişiklik Feshi" TİSK Akademi, [2006], s. 25, Kübra Doğan Yenisey, "Çalışma Koşullarda Değişiklik", III Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, [2005], s. 131, Akyiğit, [2007], İş Güvencesi, s. 172, Süleyman Başterzi, "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri", AÜHFD., [2005], S.3, s. 62, Meltem Ertuğrul, "İş Hukukunda Değişiklik Feshi", İzmir Barosu Dergisi, Mayıs, [2018], s. 149.
824) Süzek, [2019], İş Hukuku, s.673.
825) Süzek, [2019], İş Hukuku, s.673, Süzek, [2006], Değişiklik Feshi, s. 25.

uygulanabilecektir. Temerrüt hükümlerinin uygulanması halinde işveren TBK 411. maddenin son fıkrası uyarınca zamana göre iş görmede ödeyeceği ücreti ödeyebilecektir. Zamana göre ödenecek ücretten kastedilen ücretin hafta, ay vb. işin görüldüğü zaman dilimi esas alınarak hesaplanmasıdır.[826] Örneğin, işin görülmesi haftalık dilimlere ayrılarak yapılıyorsa bu durumda hesaplama bir hafta üzerinden yapılacaktır.

Oyuncu ile yapılan sözleşmede 13 bölüm için anlaşılmış ve her bölümde yer alacak şekilde rol verileceği sözleşmede belirtilmiş ise ancak 2. bölümden itibaren oyuncuya rol verilmemiş veya diziden bir ölüm sahnesi ile çıkarılmış ise yine işveren temerrüdü olduğu değerlendirilecek oyuncuya sözleşmede belirtilen sayı ve tutardan az iş verilmesi halinde aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenebilecektir. Oyuncunun eksik aldığı ücret karşılanmaz ise oyuncu iş akdini İş Kanunu'nun 24. maddesinin 2. bendi f alt bendi uyarınca haklı sebeple fesih edebilecektir kanaatindeyiz.

Oyuncu A dizi projesinde çalışırken B dizi projesinde görevlendirilirse ve oyuncu bu değişikliği kabul etmeyerek A dizisinin çekimlerinin yapıldığı sete gelmeye devam ederse ne olacaktır? İşveren oyuncuyu A dizi setinde yürütülen işe almaz ise bu durumda bunun işverenin eylemli feshi olduğunu kabul etmek mümkün olabilecektir kanaatindeyiz.

bb) Prim

İşçinin başarılı bir şekilde çalışmasının sonucu olarak ek ücret ödenmesi şeklinde yapılan ödüllendirmeler prim olarak adlandırılmaktadır.[827] Şu halde,

826) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 364.
827) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 366, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 317-318, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 296, Evren, [2011], İşçinin Ücreti, s. 32, Çil, [2010], İşçinin Ücreti, s. 363, Evren, [2011], İşçinin Ücreti, s. 32, Çil, [2010], İşçinin Ücreti, s. 363, Çopuroğlu, [2013], Ücret, s. 24.

oyunculara yer aldıkları bir dizi filmin başarılı olmasına bağlı olarak prim ödenmesi mümkün müdür sorusu akla gelebilecektir.

Primlere ilişkin iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinde belirleme yapılabileceği gibi işverenin düzenleme olmaksızın tek taraflı olarak prim ödemesi de mümkündür.[828] Örneğin; oyuncuya reyting artışına bağlı olarak bir ek ödeme yapılacağı iş sözleşmesinde kararlaştırılabilecektir. Bu durumda reyting ile ilgili belirlenen artış olması halinde oyuncu prime hak kazanacaktır. Buna karşılık belirlenen oranda bir artış olmadığında prime hak kazanamayacaktır. Uygulamada seyirci sayısının 500.000'i bulması veya sinema eserinin CD veya DVD satışının belli bir sayısı geçmesi gibi kriterlere bağlı olarak elde edilecek gelirin belirli bir oranının oyuncuya verileceğinin kararlaştırılması söz konusu olabilmektedir.

cc) Kardan Pay Alma

Oyuncunun kardan pay alması söz konusu olabilir mi, bu durum oyuncuyu kar ve zarar riskini taşıma konumuna getirebilir mi sorusu akla gelebilecektir. Bazı başrol oyuncuları sözleşmelerinde filmin gösterileceği sinema salonlarındaki gösterimdeki sandalye ya da seyirci sayısı dikkate alınarak sandalye ya da gişede kayıtlı seyirci sayısı üzerinden bir oran belirlenecek şekilde ücrete ek bir ödeme talep etmiş olursa bu durum nasıl değerlendirilecektir? Bu durumda TBK 403 maddesinde düzenlenen işin sonucundan pay alma şeklindeki düzenlemenin uygulanması söz konusu olabilecektir kanaatindeyiz.

TBK 403. maddesinin 1. fıkrası uyarınca sözleşme ile işçiye cirodan veya kardan belli bir pay verilmesi düzenlenmiş ise bu tutar hesap dönemi sonu itibariyle yasal hükümlere ve genellikle kabul edilmiş olan ticari esaslara göre ödenebilecektir. Bu şekilde verilen ücret asıl ücret ek ücret olarak

828) Evren, [2011], İşçinin Ücreti, s. 32, Çil, [2010], İşçinin Ücreti, s. 363, Çopuroğlu, [2013], Ücret, s. 24.

değerlendirilmektedir.[829] Bu gibi durumlarda önemli sorunlardan biri işin sonucu ile ilgili olarak ortaya çıkabileceğinden, karın nasıl tespit edileceği hususunun iş sözleşmelerinde belirtilmesi gerekecektir. Aksi halde bu tür düzenlemelerin uygulanmasında güçlükle karşılaşılabilecektir kanaatindeyiz.

V. İşverenin Oyuncunun İcracı Sanatçı Olmasından Kaynaklanan Hakları Bakımından

1. Genel Olarak

Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'nun '*Hakların Kullanılması*' başlıklı 18. maddesinin 2. fıkrasında mali hakları kullanma yetkisinin münhasıran eser sahibine ait olması şeklindeki genel kurala ilişkin istisnai bir rejim öngörülmüştür. Buna göre; aralarındaki özel bir sözleşmeden veya işin mahiyetinden aksi anlaşılmadıkça işçilerin, memur veya hizmetlilerin işlerini görürken meydana getirdikleri eserler üzerindeki haklar çalıştıran veya tayin edenler tarafından kullanılacaktır. Tüzel kişilerin uzuvları hakkında da aynı kuralın uygulanacağı belirtilmiştir.[830]

Bir eserin işçi, hizmetli veya memur sıfatını taşımadan meydana getirildiği hallerde ise FSEK 18/2 hükmü uygulanmayacaktır.[831] Tüzel kişilerin organlarını oluşturan gerçek kişilerce meydana getirilen eserler bakımından tüzel kişilerin kuruluş amacını ve faaliyetlerini ilgilendirmeyen eserlerin mali haklarının tüzel kişiler tarafından kullanılması söz konusu değildir.[832] Örneğin, bilgisayar programı

829) Tankut Centel, "Türk Borçlar Hukukunda İşverenin Ücret Borcu", Sicil Dergisi, S.23, [2011], s. 8, Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 371, Evren, [2011], İşçinin Ücreti, s. 33, Çil, [2010], İşçinin Ücreti, s. 388, Çopuroğlu, [2013], Ücret, s. 28.

830) Merve Bekgöz, Çalışanların Meydana Getirdiği Fikri ve Sınai Ürünler Üzerindeki Haklar, Ankara, [2017] s. 44, Gürsel Üstün, "FSEK m. 18 f. 2'deki İşin Mahiyeti Sorunsalı ve Bir Yargıtay Kararı'nın Eleştirisi", FMR, C.5, S.2005/3, Y.5, s. 98, Erel, [2009], Fikir ve Sanat Hukuku, s. 305, Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 144, Ateş, [2012], Eser Sahipliği, s. 301, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 152.

831) Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 247-248, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 120, Ateş, [2012], Eser Sahipliği, s.319, Karşı görüş: Erel, eserin bir istihdam ilişkisi içinde ya da görülen işle bağlantılı nitelikte meydana gelmiş olmasını yeterli saymaktadır. Bkz. Erel, [2009], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 192.

832) Erel, [2009], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 195, Cem Baygın, "Fikri Hukukta Yaratıcı Eser Sahibi ve Eser Üzerindeki Mali Hakları Kullanmaya Kanunen Yetkili Sayılan Kişiler", Prof. Dr.

yapan bir şirkette, bu şirketin işi ile ilgili iş görme borcunu ifa ederken ortaya çıkarılan eserlerin çalışırken yaratıldığı ve tüzel kişinin kuruluş amacı ve faaliyetini ilgilendirdiği belirtilebilir. Ancak bilgisayar programı yapan bir şirkette çalışan kimsenin yağlı boya tablo yapması tüzel kişinin kuruluş amacı ve faaliyeti ile ilgili olmayacaktır.

Doktrinde eser sahipleri ile icracı sanatçılar arasında paralellik kurulması amacıyla FSEK 18/2'de yer alan düzenlemenin icracı sanatçılar açısından kıyasen uygulanabileceği görüşü öne sürülmektedir.[833] Komşu Haklar Yönetmeliği'nin 8/2 hükmü icracı sanatçıların, icralarını iş ve hizmetten doğan sorumlulukları dolayısıyla yapmaları ve yapılan bu icra sonunda elde edilen tespitin, iş ve hizmet dışında kullanılmak istenmesi halinde, bu kullanım şartlarının işveren veya iş sahibiyle icracı sanatçılar arasında yapılacak sözleşme ile belirleneceği belirtilmektedir. Bu hükme göre; bir iş dolayısıyla meydana gelen icranın iş dışında iş sahibi ve icracı sanatçı tarafından kullanılabilmesinin şartlarının iş sahibi ve icracı sanatçı arasında yapılacak sözleşme ile belirleneceği belirtilmektedir.[834] Yönetmelikte yer alan hüküm icranın iş dolayısıyla kimin tarafından kullanılacağı hususunu düzenlememiştir.

FSEK 18/2'de yer alan düzenlemenin icracı sanatçılar bakımından uygulanıp uygulanamayacağını, uygulanacak ise nasıl uygulanması gerektiğini anlayabilmek için öncelikle FSEK 18/2'nin kapsamı ve şartlarının ne olduğunun, yabancı hukukların bu konuda nasıl bir yaklaşım sergilendiğinin, işverenin kanundaki ifade ile tayin eden ve çalıştıranların eser üzerinde kullanım yetkisinden ne anlamak gerektiğini incelemek gereklidir.

Belirttiğimiz hususlarda inceleme yapıldıktan sonra icra kavramı ve FSEK 18/2'nin icracı sanatçılara uygulanıp uygulanmayacağını tartışmak mümkün

---

Ömer Teoman'a 55. Yaş Günü Armağanı, C.I, İstanbul, [2002], s.159, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 152.

833) Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 121, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 153.

834) Dural, [1998], İcracı Sanatçılar, s. 74, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 120.

olabilecektir. Belirttiğimiz sebeplerle bu bölümde öncelikle çalışanların yarattığı eserler üzerindeki hakların kullanılması konusu genel hatları ile incelendikten sonra işçilerin gerçekleştirdiği icralar üzerinde işverenin kullanım yetkisi konusu incelenecektir.

2. İşverenin İşçinin Eseri Üzerindeki Hak Sahipliği

a) Eser ve Eser Sahipliği Kavramları

Bir fikri ürünün eser kategorisinde değerlendirilebilmesi için esaslı unsur, eserin sahibinin hususiyetini taşıması olup ayrıca eser olarak düşünülen fikri ürünün FSEK'in 2, 3, 4 ve 5'inci maddelerinde belirtilen ve sırasıyla; *"ilim ve edebiyat eserleri, musiki eserleri, güzel sanat eserleri, sinema eserleri"* grubundan birine girmesi gerekmektedir.[835] Eser objektif ve sübjektif unsurlardan oluşmaktadır. Sahibinin hususiyetini taşımak sübjektif unsur olup bu şekildeki bir fikri ürünün başkaları tarafından algılanabilen bir şekle bürünmesi objektif unsur olarak değerlendirilmektedir.[836]

Daha önce belirttiğimiz üzere, eserler türleri bakımından dört ana başlıkta yapılan sınıflandırma sınırlı sayıdadır (numerus clausus).[837] Ancak sahibinin hususiyetini taşıyan ve sınırlı sayıda belirtilen eser türlerinden herhangi birine giren her türlü fikri ürün eser olarak kabul edilmektedir.[838] Şu halde, belirtilen dört kategoriden herhangi birine ilgili kategori içinde kalmak üzere, ilgili bir kategorinin özelliklerini taşımak suretiyle yeni eser türlerinin eklenmesi mümkündür. Bu şekildeki eklemeler "numerus clausus" yani sınırlı sayı prensibi ile

835) Ateş, [2007], Fikri Hukukta Eser, s. 29, Bekgöz, [2017], Çalışanların Meydana Getirdiği Eseler, s. 4.
836) Ateş, [2007], Fikri Hukukta Eser, s. 52-53, Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 106, Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 87, Bekgöz, [2017], Çalışanların Meydana Getirdiği Eserler, s. 6-8.
837) Ateş, [2007],Fikri Hukukta Eser, s. s. 8-9, Ateş,[2003], Hakların Kapsamı, s. 62 vd. Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 8 vd., Karahan/Suluk/Saraç/Nal, [2013], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 39.
838) Ayşenur Öztürk, Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Telif Hakkına İlişkin Sözleşmelere Uygulanacak Hukuk, İstanbul, [2019], s. 33-34.

dışlanmamaktadır.[839] Eser sahibi numerus clausus olarak belirtilen eser kategorilerden herhangi birine dahil olacak şekilde eser veren ve FSEK 8/1 uyarınca "*bir eserin sahibi, onu meydana getirendir*." ifadesinde işaret edilen süjedir.[840] Eser sahibinin hangi haklara sahip olduğu FSEK kapsamında[841] belirtilmiştir. Eser sahibinin hakları sayma yöntemi ile belirlenmiştir. Eser sahibinin kanunda sayılanlar dışında bir mali hakkı bulunmamaktadır. Kanunda sayılanlar dışında başka bir hak kategorisi yaratmak mümkün değildir.[842]

FSEK 18/1 uyarınca mali hakları kullanma yetkisi münhasıran eser sahibine aittir. Daha önce de belirttiğimiz üzere, FSEK 18/2'de yer alan şartlar dahilinde işçilerin, memurların ve hizmetlerinin meydana getirdiği eserlerin çalıştıran ve tayin edenlerce kullanılabilmesi için kanun istisnai bir rejim öngörmektedir.[843]

Çalışanların meydana getirdiği eserler üzerindeki haklar ile ilgili olarak bazı hukuk sistemlerinde eser sahipliği öncelikli olarak ele alınacak şekilde düzenleme yapılırken bazı hukuk sistemlerinde eser öncelikli olarak ele alınmaktadır.[844] Örneğin; 1976 tarihli Amerika Birleşik Devletleri Federal Telif Hakkı Kanunu'nda[845] 17 U.S.C. § 101 "*adam tut, eser oluşturt, sahibi ol*"[846] (work made for hire) ilişkisi düzenlenmektedir. Bu şekilde meydana getirilen eserlerin sahibi siparişi veren taraf olup eseri meydana getirenin eser üzerinde hakkı

839) Erel, [2009], Fikir ve Sanat Hukuku, [2009], s. 76, Karahan/Suluk/Saraç/Nal, [2013], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 42 vd.
840) Ayrıntılı bilgi için Bkz. Ateş, [2007], Fikri Hukukta Eser, s. 12, Erel, [2009], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 86, Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 143, Kılıçoğlu, [2017], Fikri Haklar, s. 187, Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 234.
841) Bkz. FSEK 14, 15/1, 16, 17/1-2-3, 21, 22, 23, 24, 25, 45, 58, 60 maddeleri.
842) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 162, Erel, [2009], Fikir ve Sanat Hukuku, s. 135, Erdil, [2009], Şerh, s. 420, Yargıtay 11. HD. T.23.02.2004, E. 2003/7032 K. 2004/1586, (www.legalbank.net). Ayrıca Fikri ve Sanat Eserleri Kanun gerekçesinde bu husus; eser sahibi başka faydalanma imkanlarını kendisi için mahfuz tutamaz, ileri süremez şeklinde ifade edilmiştir.
843) Artür Karademir, Çalışanların Yarattığı Eserler Üzerinde Fikri Hakların Kullanılması, Ankara, [2017], s. 49.
844) Eser Sahipliğinin ön planda olduğu ülkeler: Fransa, Almanya, Çin/Eser'in ön planda tutulduğu ülkeler Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere, Japonya, Avustralya Bkz. Sutherland Asbill &Brennan LLP, "Analysis of International Work-For-Hire Laws" [2014], s. 1-14.
845) PubL. No:94-553,90 Stat, 2541, Bkz. (http:// www. Copyright.gov/Title17/).
846) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 144.

olmamaktadır.[847] Bu hususta çalıştıranın eser sahibi olması için eseri meydana getiren ve işveren arasında hizmet ilişkisi olması gerekirken eserin sipariş veren tarafa ait olabilmesi için sözleşmenin adam tut, eser oluşturt, sahibi ol şeklinde yapıldığının yazılı olarak belirtilmesi gerekmektedir.[848] Belirtilen düzenlemeler yedek hukuk kuralları olduğu için taraflar eser sahibinin işçi olacağı konusunda anlaşabilmektedir.[849]

İngiltere'de 1998 tarihli Telif Hakkı, Tasarım ve Patent Kanunu[850] eser sahibinin eseri meydana getiren kişi olduğunu kabul etmektedir. Çalışanlar tarafından meydana getirilen eserler bakımından ise işvereni ilk eser sahibi olarak nitelendirmektedir.[851] Bu konuda eserin işin ayrılmaz bir parçası olması kriteri üzerinde durulmaktadır.[852] Bu konudaki kurallar yedek hukuk düzenlemesi olup işveren ve çalışan işçinin eser sahibi olduğu konusunda anlaşma yapabilmektedir.[853]

Fransız Fikri Mülkiyet Kanunu[854] eseri meydana getiren gerçek kişinin münhasır manevi haklara sahip olacağını ve bu hakları herkese karşı ileri sürebileceğini düzenlemektedir.[855] Kanunda eserin iş sözleşmesi kapsamında

847) Bekgöz, [2016], Çalışanların Meydana Getirdiği Eserler, s. 34.
848) Lloyd J. Jassin, "Working With Freelancers: What Every Publisher Should Know About The Work For Hire Doctrine" Copyright Permission & Libel Handbook (John Wiley & Sons), by Lloyd J. Jassin and Steven C. Schechter, USA, John Wiley & Sons; 1 Edition, [1998], s.88 vd.
849) Nancy Kim, "Martha Graham, Professor Miller And The 'Work For Hire' Doctrine: Undoing The Judicial Bind Created By The Legislature", JIPL, Vol. 13, Iss. 2, Y. [2006], s. 344.
850) Tam metin için Bkz. http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1988/48/introduction.
851) Copyright, Designs and Patents Act 1988, First ownership of copyright. Article 11 (2) *"Where a literary, dramatic, musical or artistic work **[**F1, or a film,**]** is made by an employee in the course of his employment, his employer is the first owner of any copyright in the work subject to any agreement to the contrary*" F1 means: Words in s. 11 (2) inserted (1.12.1996 with effect in relation to films made on or after 1.7.1994) by S.I. 1996/2967, regs. 18 (3), 36.
852) Sutherland Asbill &Brennan LLP, [2014], Work For Hire, s. 7.
853) Bekgöz, [2016], Çalışanın Meydana Getirdiği Eserler, s. 36.
854) Code de la propriété intellectuelle, JORF 03.07.1992, No: 153.
855) Code de la propriété intellectuelle, Article L111-1 *"L'auteur d'une oeuvre de l'esprit jouit sur* cette oeuvre, du seul fait de sa création, d'un droit de propriété incorporelle exclusif et opposable à tous." Türkçe çevirisi: *"Fikri bir eserin yaratıcısı bu eserinin üzerinde, yaratımından kaynaklı olarak münhasır manevi hakka ve herkese karşı ileri sürülebilir bir mülkiyet hakkına sahiptir."* şeklindedir. Bkz. (https://www.legifrance.gouv.fr/) .

çalışmaktayken işçi tarafından meydana getirmesinin manevi hakları bertaraf etmeyeceği belirtilmektedir.[856]

Fransa'da manevi hakların eseri yaratana ait olacağı, iş ilişkisi içinde meydana getirilen eserlerin işverene bir sözleşmeye bağlı olarak devredilebileceği, sadece bazı istinai hallerde eserin mali haklarının işverene geçebileceği kabul edilmektedir.[857] Fransız mahkemeleri eser sahipliğinin sipariş veren ya da işverene devrini yazılı ve açık şekilde yapılmadıkça hukuki işlemin geçerli olduğunu kabul etmemektedir.[858] Ancak Fransız Fikri Mülkiyet Kanunu'nda bu genel kabulün istisnası olabilecek düzenlemeler de vardır. Bunlar ekip olarak yapılan işler bakımından girişimci lehine mali hak tanınması[859] ve bilgisayar programları ile ilgili, bir veya birden fazla çalışanın görevlerini meydana getirirken ya da işverenin talimat vermesi sonucu oluşturulmaları haline bilgisayar yazılım ve dokümanlarına dair mali hakların işverene ait olacağı şeklindeki düzenlemedir.[860]

Alman Telif Hakkı ve Komşu Hakların Korunması Kanunu'nda[861] eser sahibi eseri meydana getiren olarak tanımlanmıştır. Çalışanın meydana getirdiği eserler bakımından kural olarak eser sahibinin işçi olduğu kabul edilmektedir. İşverenin eser üzerinde hak sahibi olabilmesi için hakların devrine ilişkin genel hükümler uygulanmaktadır.[862]

---

856) Code de la propriété intellectuelle, Article L111-1 *"L'existence ou la conclusion d'un contrat de louage d'ouvrage ou de service par l'auteur d'une oeuvre de l'esprit n'emporte pas dérogation à la jouissance du droit reconnu par le premier alinéa, sous réserve des exceptions prévues par le présent code."* Türkçe çevirisi: *"Eserin, yaratıcısı tarafından kiralanmasına ilişkin bir sözleşmenin veya hizmet sözleşmesinin varlığı ya da (bu sözleşmenin) sonlandırılması, bu kanunda öngörülen istisnalar saklı kalmak kaydıyla, birinci satırda (yukarıdaki fıkra) tanınan hakkın tasarrufunda sınırlama getirmez."* Bkz. (https://www.legifrance.gouv.fr/).
857) Funda Cinoğlu, "Eser Üzerindeki İşverenin Hak Sahipliği", Kadir Has Üniversitesi, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, [2010], s.44-45.
858) Bekgöz, [2017], Çalışanların Meydana Getirdiği Eserler, s.36.
859) Gül Okutan Nilsson, "Türk Fikir ve Sanat Eserleri Hukukunda Tüzel Kişinin Eser Sahipliği Sorunu" Uğur Alacakaptan'a Armağan, Bilgi Yayınları, C.2, İstanbul, [2008], s.479-480.
860) Öz, [2013], Çalışanın Yarattığı Eserler, s. 9, Bekgöz, [2017], Çalışanların Meydana Getirdiği Eserler, s. 37.
861) BGBI Teil I 1965, s. 1273, Gesetz Über Urheberrecht Und Verwandte Schutzrechte, UrhG § 7 Bkz.(www.gesetze-im-internet.de/urhg/).
862) Bekgöz, [2017], Çalışanların Meydana Getirdiği Eserler, s. 38.

Fransa'da olduğu gibi Almanya'da da bilgisayar programları bakımından bir istisna mevcuttur. Aksi kararlaştırılmadığı müddetçe işçi tarafından iş sözleşmesi ile çalışırken meydana getirilen bilgisayar programı üzerindeki mali hakların kullanma yetkisi işverendedir.[863]

Karşılaştırmalı hukuk bakımından kural olarak eseri yaratan kişinin eser sahibi olarak kabul edildiğini ancak bu kurala bazı istisnalar getirildiğini belirtmek mümkündür.[864]

b) Eseri Meydana Getiren

FSEK 18/2. fıkrasında yer alan düzenlemenin uygulanabilmesi için öncelikle eserin işçi, memur ve hizmetli olarak çalışan bir kimse tarafından üretilmiş olması gerekmektedir.[865] Ayrıca eserin işçinin gördüğü işle ilgili meydana getirilmiş olması gereklidir.[866] Örneğin; bir cam sanat atölyesinde üfleme ve vurma usulleri ile çeşitli eşya ve biblo üreten çalışanların ürettikleri ürünleri kendi yaratıcılıkları ile güzel sanat eseri olarak ayırt edilir kılmaları halinde ortaya çıkan eser üzerindeki hakları işveren kullanabilecektir.

Buna karşılık bir işçinin iş sözleşmesinde üstlendiği iş ile ilgili olmayan bir eser üretmesi örneğin bir şirkette muhasebe bölümünde çalışan kişinin bir tiyatro oyunu yazması halinde bu eserin sahibi oyunu yazan işçi olacaktır. İş ile ilgi olmayan üretimler işvereni açısından hak doğurmayacaktır.[867] FSEK 18. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenleme esasen bağımlı şekilde çalışan ve

863) Michael Trimborn, Employee's Invention in Germany, A Walters Kluwer, [2009],s.10,11-52.
864) Ayrıntılı bilgi için Bkz. Okutan Nilsson, [2008], Tüzel Kişinin Eser Sahipliği, s. 499.
865) Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 247 vd.
866) Turgut Öz, "Çalışanların Yarattıkları Eserler Üzerinde Fikri Haklar", İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12., S. 2, [2013], s. 8.
867) Öz, [2013], Çalışanın Yarattığı Eserler, s. 9.

gördüğü iş ile bağlantılı bir eser meydana getiren memur, hizmetli[868] ve işçileri kapsamaktadır.

c) Çalıştıran ve Tayin Eden

Tayin eden kavramı kamu hukuku kökenli istihdam ilişkilerini kapsamak için fikir ve sanat eserleri kanununda özel olarak belirtilmiştir.[869] Zira memurlar maddi açıdan şart işlem[870] türünde olan atama işlemi ile göreve alınmaktadır. Fikir ve sanat eserleri kanununda bahsi geçen tayin eden ifadesinden de memurun atandığı bakanlık veya kamu tüzel kişiliği anlaşılmalıdır.[871]

FSEK 18/2'de yer verilen çalıştıran kavramı ise özel hukuk istihdam ilişkilerindeki işveren anlamında kullanılmaktadır.[872] İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrası "*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir."* şeklindedir.[873] Tüzel kişinin türü belirtilmediği için şirket, dernek, vakıf gibi özel hukuk tüzel kişilerinin yanı sıra; baro, üniversite, belediye gibi kamu tüzel kişileri de işveren olabilecektir.[874]

---

868) Hizmetli kavramının artık anlamını yitirdiği için kanundan çıkarılması gerektiği ileri sürülmektedir. Bkz. Fülürya Yusufoğlu, "Eseri Meydana Getirenlerin Mali Hak Sahibi Sayılmadıkları Haller" Bilgi Toplumunda Hukuk, Ünal Tekinalp'e Armağan, Cilt II, İstanbul, [2003], s. 406, Bekgöz, [2017], Çalışanların Meydana Getirdiği Eserler, s. 54, Buna karşılık bir başka görüş hizmetli kavramının işçi ve memur dışında kalan sözleşmeli ve geçici personeli kapsadığı için kaldırılmaması gerektiğini ileri sürmektedir. Bkz. Ateş, [2012], Eser Sahipliği, s. 323

869) Bekgöz, [2017], Çalıştıranın Meydana Getirdiği Eserler, s. 72.

870) Şart işlemler *"Belirli nesneyi ya da kişiyi, hukuk kurallarınca önceden düzenlenmiş bulunan nesnel ve kişilik dışı bir hukuki duruma sokan veya böyle bir hukuki durumdan çıkaran işlemlerdir."* Metin Günday, İdare Hukuku, 10. Baskı, Ankara, [2013], s. 127.

871) Ateş, [2012], Eser Sahipliği, s. 326.

872) Baygın, [2002], Yaratıcı Eser Sahibi, s. 150, Ateş, [2012], Eser Sahipliği, s. 327, Özge Yıldız, "Çalışanların Meydana Getirdiği Eserler", İÜHFM, C.LXXII, S.2, Y. [2014], s. 514, Yusufoğlu, [2003], Eseri Meydana Getiren, s. 406.

873) Deniz İş Kanunu 2. maddesinde "*gemi sahibi veya kendisinin olmayan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kişi*" Basın İş Kanunu 4. maddesinde "*gazeteci çalıştıran kişi*" olarak tanımlanmıştır. Bkz. Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 150 vd.,Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 58 vd., Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 107 vd., Eyrenci/Taşkent/Ulucan, [2019], Bireysel İş Hukuku, s. 29, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 93 vd., Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 24.

874) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 150-151.

d) Çalıştıranlar Tarafından Kullanılacak Hakların Kapsamı

FSEK 18/2 hükmünde hakların kullanılmasından söz edilmektedir. Bu durum kastedilenin sadece mali haklar mı olduğu yoksa hem mali hem manevi haklar mı olduğu yönünde muğlaklık yaratmaktadır.[875] Doktrinde bu konuda FSEK 18. maddesinin 1. fıkrası mali hakları kullanma yetkisinin münhasıran eser sahibine ait olduğu hususunu düzenlediğinden FSEK 18. maddesinin 2. fıkrasının istisna hükmü olduğu ileri sürülmektedir. Buna göre, maddede hizmet ilişkisi kapsamında meydana getirilen eserleri kullanmaya yetkili olanların belirtildiği, eser sahipliğinden kaynaklanan manevi hakların sözleşme ve devir konusu edilemeyeceği bu nedenle çalıştıranların sadece mali haklar üzerinde yetkisinin olabileceği vurgulanmaktadır.[876]Ayrıca manevi haklara çalışanların sahip olmasının sonucu olarak istihdam eden taraf FSEK 66, 69 ve 70. maddelerinden kaynaklanan davaları açamamaktadır.[877] Çalıştıranların manevi haklarla ilgili mali hakları kullanma ile bağlantılı olacak şekilde ve gerekli olma ölçüsünde manevi haklarla ilgili yetkileri kullanabildikleri kabul edilmektedir.[878] Örneğin; çalıştıranın eseri çoğaltma ve yayma hakkını kullandığı bir halde eserin umuma arz edilmesi bakımından engel getirilmemesi gerekecektir.[879]

İşçi olan eser sahiplerinin iş sözleşmesi ile çalışan kimseler olması gereklidir. İş görme borcu doğuran eser, vekâlet veya yayım sözleşmesine göre çalışanlar işçi niteliğinde olmayacaktır.[880] Bu noktada akla şu soru gelebilecektir:

875) Bekgöz, [2017], Çalışanların Meydana Getirdiği Eserler, s. 48.
876) Tekinalp [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 146, Ateş, [2012], Eser Sahipliği, s. 360, Yavuz/Alıca/Merdivan, [2013], Fikir ve Sanat Eserleri, s. 581, Baygın, [2002], Yaratıcı Eserler, s. 149, Şirin Aydıncık, Fikri Haklara İlişkin Lisans Sözleşmeleri, İstanbul, [2006], s. 122, Yargıtay 11. HD. T. 04.06.2001, E. 2001/2687, K. 2001/5080 (www.legalbank.net).
877) Levent Yavuz/Türkay Alıca/Fethi Merdivan, Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu Yorumu, C.I., Ankara, [2013] s. 654.
878) Yavuz/Alıca/Merdivan, [2003], Fikir ve Sanat Eserleri, s. 616, Ateş, [2012] Eser Sahipliği, s. 366, Yalçın Tosun, Medeni Hukuk, Sözleşme Hukuku ve Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku Açısından Manevi Haklar, İstanbul, [2016], s. 248 vd.
879) Karademir, [2017], Çalışanların Yarattığı Eserler, s. 103-104, Tosun, [2016], Manevi Haklar, s. 221.
880) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 237-239.

Diğer iş görme sözleşmeleri ile çalışanların yarattığı eserler bakımından FSEK 18/2 uygulama alanı bulacak mıdır?

Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre[881] FSEK 18/2 maddesinin istisna ve vekalet sözleşmelerinde uygulanabilecektir. Bu görüşü ileri süren yazara göre FSEK 18/2 hükmü sadece iş sözleşmesi kapsamında meydana getirilen eserleri kapsamamaktadır. Bu hüküm diğer iş görme sözleşmelerini de kapsayacak şekilde geniş yorumlanabilecektir. Bir başka yazar;[882] FSEK 18/3 uyarınca "*Bir eserin yapımcı ve yayımcısı ancak eserin sahibi ile yapacağı sözleşmeye göre mali hakları kullanır*." şeklindeki düzenleme ile ilgili olarak yapımcı ve yayımcı kavramlarının kanunda tanımlanmadığına dikkat çekmektedir. Yazara göre yapımcıya istisna sözleşmesi kapsamında eseri yapan, yayımcıya yayım sözleşmesinin karşı tarafını oluşturan kişi olarak ele almak mümkündür.

Bir başka görüşe göre[883] FSEK 18/2 hükmü sadece iş sözleşmesi ve kamu istihdam statüsü kapsamında çalışanların meydana getirdikleri eserler ile tüzel kişi söz konusu ise tüzel kişinin organı sıfatıyla çalışan kişilerin işlerini görürken meydana getirdikleri eserler bakımından uygulanacaktır. Yazara göre, her ne kadar istisna ve vekalet sözleşmeleri iş görme sözleşmeleri olsalar da FSEK 18/2 hükmünün kapsamı iş sözleşmeleri ve kamu hukukuna tabi iş görme sözleşmeleri ile sınırlı olup maddeyi geniş yorumlamak doğru olmayacaktır.

Kanaatimizce eser sözleşmesi ya da vekalet sözleşmesi ile çalışma söz konusu olduğunda işçi ve işveren arasında iş sözleşmesinin varlığı için gerekli olan bağımlılık unsuru işveren ve iş gören arasında bulunmamaktadır. Dolayısıyla bağımlılık unsuru olmaksızın yapılan işlerle ilgili doğrudan işverenin eser

881) Erel, [2009], Fikir ve Sanat Hukuku, s. 192 vd., Karşı Görüş için Bkz. Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri, s. 248.
882) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 144 vd., Karşı Görüş için Bkz. Mustafa Ateş, "İstisna Sözleşmesi Kapsamında Meydana Getirilen Eser Üzerindeki Fikri Haklar", Fikir ve Sanat Hukukuna Dair Makalelerim, Ankara 1. Baskı, [2016], s. 465.
883) Mustafa Ateş, [2016], İstisna Sözleşmesi Kapsamında Meydana Getirilen Eser, s. 456.

sahipliğini ileri sürmek FSEK 8/1'de yer alan "*bir eserin sahibi, onu meydana getirendir*" temel prensibi ile çelişmektedir.

FSEK 18/2 düzenlemesi de esasen bağımlı şekilde çalışan ve gördüğü iş ile bağlantılı bir eser meydana getiren memur, hizmetli ve işçileri kapsamaktadır. Ayrıca Kanun, temelde tüzel kişilerin ve çalıştıranların eser sahibi olmaları anlayışını reddetmektedir. Kanunda işin mahiyetinden ya da özel sözleşmeden aksi anlaşılmadıkça sadece kullanma haklarının verilebileceği hususu düzenlenmektedir.

Eser sahipliği ve eser sahibinin gerçek kişi olması ile ilgili düzenlemeler emredici düzenlemeler olup buna karşılık çalıştıranın hakları kullanması ile ilgili düzenleme yedek hukuk kuralıdır.[884] Dolayısıyla bağımlı olmadan iş görme sözleşmesi ile çalışanların, çalışanların yarattığı eserleri kullanmaları ancak bu konudaki hakların kullanma yetkisini yazılı olarak almaları yoluyla mümkün olabilecektir kanaatindeyiz.

3. İşverenin İşçinin İcrası Üzerindeki Kullanım Yetkisi

a) İcracı Sanatçı Olmaktan Kaynaklanan Hakların Hukuki Niteliği

Yukarıda FSEK 18. maddesinin 2. fıkrası ile ilgili verdiğimiz bilgiler değerlendirilerek bu safhada eser sahibi ile ilgili FSEK 18. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemelerin doğrudan icracı sanatçılara uygulanması mümkün mü sorusu üzerinde durulabilecektir. Daha önce belirttiğimiz üzere oyuncu icracı sanatçılar arasındadır. Sorun FSEK 18/2'nin icracı sanatçılar bakımından kıyas yoluyla uygulanmasının mümkün olup olmadığıdır. Bu tartışmayı anlaşılır kılabilmek için öncelikle icradan kaynaklanan bağlantılı hakların hukuki niteliğinin üzerinde durmakta fayda vardır.

884) Tekinalp [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 144.

FSEK 18/2 maddesinin eser sahibinin haklarına odaklandığı ve kanun koyucunun FSEK 18 maddenin eser sahibinin fikir ve sanat eserleri kanunundaki anlamı ile bir çalıştıran veya tayin edene bağımlı olarak çalıştığı sırada meydana getirdiği eserlerin kullanım hakkını göz önünde tutarak düzenlendiği maddenin lafzından anlaşılabilmektedir. FSEK 18/2'de yer alan düzenlemenin icracı sanatçılara için uygulanıp uygulanmayacağı daha önce de belirttiğimiz üzere icra kavramından ne anlaşılması gerektiğine ve aynı zamanda kıyasla uygulama yapılmasının hangi kurallara bağlı olduğuna göre değerlendirilmelidir kanaatindeyiz.

FSEK kapsamında bir icranın olabilmesi için öncelikle bir eserin bulunması gereklidir. Ortada bir eser olmazsa icracı da hak süjesi ve icra üzerinden hak sahibi olamayacaktır. Buna karşılık icracı sanatçıya tanınan mali haklar, onun icrasından ekonomik anlamda yaralanmasına hizmet eden, bunun şeklini tayin etme imkanı sağlayan ve üçüncü kişilerin icradan ekonomik anlamda yaralanmalarına engel olma yetkisi veren mutlak nitelikteki haklardandır. Bunun bir sonucu olarak, icracı sanatçı kendi izni olmaksızın eser sahibi de dahil olmak üzere üçüncü kişilerin bu haklardan yaralanmasını önleyebilecektir.[885]

Daha öncede belirttiğimiz üzere icracı sanatçılar genellikle başkalarının eserlerini icra ederler. Türk hukuku ve diğer hukuk sistemlerinde icracı sanatçıların katkısı bağımsız eser olarak değerlendirilmemektedir. Esere bağımlı bir yaratım söz konusu olduğundan icra eser olarak değerlendirilmemektedir.[886]

FSEK 24 maddesinde düzenlenen eser sahibine tanınan doğrudan temsil hakkının devri veya kullanımının icracı sanatçıya bırakılması ile icracı sanatçı olarak korunabilmenin diğer şartları da yerine getirilmiş olan icracı sanatçı, icrası üzerinde kanunun kendisine tanıdığı mutlak nitelikteki bağlantılı haklara

885) Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 663-705 vd., Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 303 vd., Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 97, Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 270 vd.
886) Gökyayla, [2001], Telif Haklarının Devri Sözleşmesi, s. 186.

münhasıran sahip olacaktır.[887] Ancak icracı sanatçının sahip olduğu hak adı üstünde bağlantılı bir hak olacaktır ve eser sahibinin eser üzerindeki hakları devam edecektir. İcracı sıfatıyla icracı sanatçı ise mutlak haklarını eser sahibinden devralmamaktadır. Söz konusu haklar kanundan kaynaklanmaktadır.[888] İcracı sanatçı bu haklarını eser sahibine karşı da ileri sürebilecektir.[889]

b) Kıyas Yoluyla Uygulamanın Hukuk Metodolojisine Uygunluğu

İcracı sanatçıların iş ilişkisi içinde meydana getirdikleri icralar bakımından FSEK 18/2 kıyas yoluyla uygulandığında icralara ilişkin kullanım hakkı çalıştıranda mı olacaktır? Mesleklerini icra etmek isteyen icracı sanatçılar mali hakların devredildiği ve çoğu zaman süre, yer ve muhteva sınırlaması içermediği için ağır şartlar içeren sözleşmeleri işin devamlılığını sağlamak amacıyla imzalamaktadır. Daha önce de belirttiğimiz üzere örneğin, bir dizi filmde yapımcının aracılığı olmadan bir oyuncunun yaratıcılığını sergileyebileceği, kendisini ifade edebileceği ve nihayet mesleğini icra edebileceği bir mecra olmayacaktır. Yapımcı yapımla ilgili amaçlarını gerçekleştirebilmek için mali hakları devralmak istemektedir ve icracı sanatçı da en basit anlatımla çoğunlukla yapımda yer alabilmek için mali haklarını devretmektedir. FSEK 18/2'nin uygulanması halinde yazılı sözleşme ile yapılan devir işlemleri olmasaydı dahi icracı sanatçıların mali haklarını kullanma yetkilerinin çalıştırana ait olduğu ileri sürülebilecek miydi? Yani aksi bir sözleşme ile kararlaştırılmadıkça ya da işin mahiyetinden anlaşılmadığı sürece icracı sanatçıların icraları ile ilgili mali hakların kullanma yetkisi çalıştıran ya da tayin edenlerde mi olacaktır?

Eser sahiplerine ilişkin olarak FSEK 18/2 düzenlemesinde yer alan hükmün icracı sanatçılar bakımından kıyas yoluyla uygulanmasının hukuk metodolojisine

887) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 274, Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 715, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 83 vd., Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 63 vd., Ateş, [2003], Hakların Kapsamı, s. 220, *"...Mutlak hak herkese karşı ileri sürülebilir; herkesi hakkı ihlal etmeme yükümü altına sokar. Örnek diye eşyaya ilişkin ayni hak gösterilebilir…*" Mutlak hak konusunda ayrıntılı bilgi için Bkz. Serozan, [2014], Medeni Hukuk, s.238.
888) Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 56-57, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 83 vd.
889) Tekinalp [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 272-274.

uygun olup olmadığının değerlendirilmemesi bir sorundur. Daha önce de belirttiğimiz üzere doktrinde öne sürülen bir görüş, icracı sanatçılarla eser sahipleri arasında paralellik kurmak için, FSEK 18. maddesinin 2. fıkrasının icracı sanatçılar için de kıyasen uygulanması mümkün olduğunu ileri sürmektedir.[890] Dayanak olarak Komşu Haklar Yönetmeliği'nin 8. maddesinin 2. fıkrasının lafzı gösterilmektedir. Çalışanın görevi icrada bulunmak ise yapılan icra üzerindeki mali hakları kullanma yetkisinin çalıştıran veya tayin edenlerce kullanılacağı belirtilmektedir.[891]

Komşu Haklar Yönetmeliği'nin 8. maddesinin 2. fıkrasında icranın iş ve hizmet dışında kullanım koşullarının belirlenmesi hususunda işveren ve icracı sanatçı arasında sözleşme yapılarak koşulların belirlenmesi yönünde bir düzenleme mevcuttur. Bu düzenleme işverenin doğrudan icracı sanatçının icrası üzerinde kullanım yetkisi olduğu anlamında değerlendirilebilecek midir? Kanun koyucunun iş ve hizmetten kaynaklanan icranın çalıştıran ve tayin eden tarafından kullanılacağını varsaydığı ve bu konuyu yönetmelikle düzenlediği ileri sürülebilir mi?

Kanaatimizce FSEK 18. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenlemede açıkça hakların çalıştıran ve tayin edenler tarafından kullanılmasından söz edilirken Komşu Haklar Yönetmeliği'nin 8. maddesinin 2. fıkrasında kullanım koşullarının belirlenmesi konusunda taraflar arasında bir uzlaşma sağlanması gerektiği yönünde bir düzenleme yapılmıştır. Maddenin başlığı da '*Sözleşme Yapılması Durumu*' şeklinde olup bu düzenleme sözleşme yapılması konusuna özgülenmiştir. Komşu Haklar Yönetmeliği 8. maddesinin 2. fıkrasında icracı sanatçının izin alması ya da kullanımın yapımcının iznine tabi olma zorunluluğu olduğu şeklinde açık bir

890) Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 121, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s. 153
891) RG. 16.11.1997 S.23172, Eser Sahiplerinin Haklarına Komşu Haklar Yönetmeliği 8/2; "*İcracı sanatçıların icralarını iş ve hizmetten doğan sorumluluklarından dolayı yapmaları ve yapılan bu icra sonunda elde edilen tespit iş ve hizmet dışında kullanılmak istenildiği takdirde bu kullanımın şartları işveren ya da iş sahibiyle icracı sanatçılar arasında yapılacak sözleşme ile belirlenir.*"

düzenleme yer almamaktadır. Sadece iş ve hizmet dışında nasıl kullanılacağına tarafların uzlaşarak karar vermeleri yönünde bir ifade yer almaktadır.

Bu noktada kanun koyucunun sadece iş ve hizmet dışındaki kullanımın sözleşmeye tabi olduğunu düşünerek yönetmelikle düzenleme yapmış olduğu ve Komşu Haklar Yönetmeliği'nin 8. maddesinin 2. fıkrasının lafzından bu anlamın çıkarılması gerektiği ileri sürülürse ne olacaktır sorusu akla gelebilecektir. Anayasa'nın 124. maddesine göre; kanunların ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin uygulanmasını sağlamak üzere ve o düzenlemelere aykırı olmayacak şekilde yönetmelik çıkarılabilmektedir. İcracı sanatçıların iş ve hizmet kapsamındaki icraları ile ilgili açık bir kanuni düzenleme olmadan yönetmelikle düzenleme yapılması normlar hiyerarşisine aykırı olacaktır. Normlar hiyerarşisi,[892] kuvvetler ayrılığı ve kanunilik ilkesinin yanı sıra hukuk devletinin temel üç unsurundan biridir. Belirtilen sebeplerle kanaatimizce normlar hiyerarşisine uygun olmayan düzenlemenin hukuka uygun olduğunun ileri sürülmesi mümkün olmayacaktır.

Kanaatimizce, FSEK 18. maddesinin 2. fıkrasının esere ve eser sahibine ilişkin olması ve icracı sanatçıların kural olarak eser yaratan değil eseri özgün biçimde yorumlayan, tanıtan, anlatan, söyleyen ve çeşitli şekilde icra eden sanatçı olması sebebiyle icrası üzerinde hakları olduğu göz önünde tutulduğunda FSEK 18. maddesinin 2. fıkrasının icracı sanatçıları kapsamadığı anlaşılmaktadır. Esasen icracı sanatçının mutlak hakları bağlantılı hak kapsamında yer alan haklar olup esere bağlıdır ancak ortaya çıkan şey esasen icradır. İcracı sanatçı bakımından korunan da icracı sanatçının bağlantılı haklarıdır.

İcracı sanatçıların başında oyuncuların geldiği şüphesizdir. Oyuncular, kendilerine verilen rolü mesleki olarak en iyi biçimde yerine getirmekle görevlidir. İcracı sanatçı aynı zamanda bağlantılı hak sahibi olduğu için yapımcının, meydana getirilen yapım üzerinde tasarruf edebilmesi için bağlantılı hakkı devralması ya da

892) AYM, T. 21.01.2010, E. 2008/85, K. 2012/10.

kullanma yetkisine sahip olması gereklidir. Bu yüzden icracı sanatçı ile işvereni arasında akdedilen sözleşme sadece oyuncunun rolünü icra etmesi (meydana getirme, iş görme) değil aynı zamanda bağlantılı hakkını da devretmesi ya da kullanma yetkisini işverene bırakması ile ilgili olmaktadır.[893]

FSEK 18. maddesinin 2. fıkrasında icracı sanatçının bağlantılı haklarını kullandırması ile ilgili değil sadece eser sahibinin hakları ile ilgili düzenleme mevcuttur. FSEK 18. maddesinin 3. fıkrasında yer alan "*Bir eserin yapımcısı ve yayımcısı ancak eserin sahibi ile yapacağı sözleşmeye göre mali hakları kullanabilir."* şeklindeki düzenleme de doğrudan eser sahibi ile yapılacak sözleşmeyi kast etmektedir. İcracı sanatçıları kapsayan bir içerik bu fıkrada da yer almamaktadır. Bu fıkranın varlığı maddenin icracı sanatçıları kapsamadığı yönündeki görüşümüzü desteklemektedir.

İcracı sanatçıların hakları 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'na,[894] 07.06.1995 tarihli 4110 sayılı Kanun[895] ile girmiştir. FSEK 18 ile ilgili 2001 yılında değişiklik yapılmıştır.[896] Bu değişiklik sırasında o dönemde icracı sanatçıların hakları kanunda düzenlenmiş olmasına rağmen FSEK 18 madde metninde icracı sanatçıları kapsayacak açık bir düzenleme yapılmamıştır.

Kanaatimizce kanun koyucu bu konuda kural içi boşluk da görmemiştir. Zira öyle olsaydı maddeye atıf hükmü koyabilirdi. FSEK 80 hükmünün içeriğinde bu şekilde bir atıf hükmü de bulunmamaktadır. FSEK 80. maddesinin son fıkrasında yer alan *"Eser sahiplerinin hakları ile bağlantılı haklara sahip olanlar da eser sahipleri gibi tecavüzün ref'i, tecavüzün men'i, tazminat davası haklarından faydalanırlar."* şeklindeki düzenlemede olduğu gibi bir düzenleme ekleyerek bağlantılı haklar ile ilgili FSEK 18. maddesinin 2. fıkrasına atıf yapılabilirdi. Bu şekilde bir düzenleme yapılmamış olmasından bu hususun düşünülmemiş

893) Gökyayla, Film Yapım Sözleşmesi, [2015], s. 84.
894) Bkz. RG. 13.12.1951, S.7931.
895) Bkz. RG. 12.06.1995, S.22311.
896) Bkz. RG. 03.03.2001, S.24335.

olabileceği sonucu da çıkarılabilecektir. Bu durumda kanunda yetersiz norm boşluğu olduğundan söz etmek mümkün olabilir.[897] Öyleyse hakim bu boşluğu neye göre dolduracaktır?

Doktrinde öne sürüldüğü şekilde kıyas yoluyla uygulama[898] yapılabilmesi için esasen hukuki ilişki ve durumun benzer olması gerekir. Kıyas bir yorum yolu değil bir boşluk doldurma yolu olarak kullanılmaktadır.[899] Kıyas, sınırlama olmaksızın serbestçe kullanılabilecek bir akıl yürütme yöntemi olarak kullanılmamaktadır.[900] Kıyas uygulayabilmek için en önemli şartlardan biri asıla bağlanan hükmün yalnız asıla mahsus olmamasıdır.[901] Bir konu hakkında yalnız düzenlenen konuya özgü bir düzenleme yapılmış ise kıyas yoluna başvurmak mümkün olmamaktadır. Örneğin; belirli kişilerin özel yeteneklerinin desteklenmesi için çıkarılan bir kanun başka yetenekli kişileri kapsayacak şekilde uygulanamayacaktır.

Aslın hükmünün istisnai bir hüküm olduğu hallerde de kıyas uygulamak mümkün olmayacaktır.[902] FSEK 18/2, FSEK 8/1 düzenlemesi ele alındığında ve kanunun amacı değerlendirildiğinde istinai bir düzenlemedir. Esasen FSEK'in temel olarak öngördüğü husus eser sahibinin eseri yaratan olmasıdır. Eserin çalıştıran veya tayin eden tarafından kullanılması ile ilgili hüküm istisnai bir düzenlemedir. Şu halde; FSEK 18/2 düzenlemesi ile ilgili olarak kıyas yolunun uygulanması metodolojik olarak doğru olmamaktadır.

Fikri ürün eşya olmadığından bu ürünler üzerindeki haklar ayni hak değildir. Ancak daha önce de belirttiğimiz üzere bu haklar mutlak hak niteliği taşırlar. İcracı

897) Sözer, [2017], Hukukta Yöntem, s. 182.
898) Arkan, [2005], Bağlantılı Haklar, s. 121, Türker, [2016], İcracı Sanatçılar, s.153
899) Sözer, [2017], Hukukta Yöntem, s. 201.
900) Ahmet M. Güneş, Hukuk Metodolojisi, 2. Baskı, Bursa, [2017], s. 185, Serozan, kıyas yoluyla uygulama yapılması konusunda çok dikkatli olunması gerektiği hususuna *"...kıyas yoluyla açık boşluk doldurmada daha dikkatli olmak gerekir. Hele amaca uygun sınırlama (teleolojik redüksiyon) yoluyla örtülü boşluk doldurmada dikkatin ve çekingenliğin en üst basamaklarına çıkılır."* demek suretiyle dikkat çekmektedir. Serozan, [2015], Hukukta Yöntem, s. 111.
901) Güneş, [2017], Metodoloji, s.185.
902) Güneş, [2017], Metodoloji, s. 185.

sanatçıların da icradan faydalanma hakları kendilerine ait olup bu hak mutlak bir hak olduğundan herkese karşı ileri sürülebilecektir. Bu şekildeki mutlak haklar, sahibine verdiği yetkiler sebebiyle ayni haklara oldukça yakın özellikler göstermektedir.[903]

Anayasa Mahkemesi kararlarında mülkiyet hakkının fikri ve mülkiyet haklarını kapsadığını belirtmektedir.[904] Anayasa'nın 'Mülkiyet Hakkı' başlıklı 35. maddesi "*Bu haklar, ancak kamu yararı amacıyla, kanunla sınırlanabilir."* şeklinde olup açık bir kanuni düzenleme olmadan mülkiyet hakkının sınırlanması Anayasa'ya aykırı olacaktır. Şu halde, hem kıyas yoluyla uygulamanın koşullarının oluşmadığı hem de mülkiyet hakkı ile ilgili bir konunun kanunda açık düzenleme olmadan sınırlanamayacağından yola çıkarak değerlendirme yapıldığında FSEK 18/2 düzenlemesinin icracı sanatçılar açısından uygulanması mümkün olmayacaktır kanaatindeyiz.

Yasanın lafzı, amacını açıkça ortaya koymuş olduğunda başkaca bir yorum yoluna gidilmemelidir. Aksi durumda yargı erki yetkisini aşarak yeni bir hüküm getirmiş olur. Böyle bir yetkinin tanınması yasama erkini görev alanına girmek sonucunu doğurabilir. Ayrıca bu şekilde bir uygulama yapılması kuvvetler ayrılığı prensibine de uygun olmayacaktır. İcracı sanatçıların memur, hizmetli ve işçi sıfatıyla meydana getirdikleri icralar bakımından haklarının işverenleri tarafından kullanılabilmesinin koşulları kanunda açıkça düzenlenmemiştir. Açık bir düzenleme olmadan kıyas yoluyla yapılabilecek uygulamaların hukuk

903) Tekinalp, [2012], Fikri Mülkiyet Hukuku, s. 7, Öztan, [2008], Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, s. 7-8.

904) Anayasa Mahkemesi mülkiyet hakkının konusunu değerlendirirken gayri maddi mallar kapsamındaki fikri ve sınai mülkiyet haklarının Anayasa'nın 35. maddesi kapsamında korunacağını belirtmektedir. Örneğin; *"..Bu bağlamda mülk olarak değerlendirilmesi gerektiğinde kuşku bulunmayan menkul ve gayrimenkul mallar ile bunların üzerinde tesis edilen sınırlı ayni haklar ve fikrî hakların yanı sıra icrası kabil olan her türlü alacak da mülkiyet hakkının kapsamına dâhildir…"* AYM, T.14.11.2018, 1.B., B. 2015/11867; "…*Mülkiyet hakkının konusunu, maddi ve gayrimaddi mallar oluşturmaktadır. Taşınır ve taşınmaz mallar, maddi mallar kapsamında iken, fikri ve sınai mülkiyet hakları gayrimaddi mallar kapsamında yer almaktadır. Dolayısıyla, sinema eserleri üzerindeki fikri haklar da mülkiyet hakkı kapsamındadır…"*AYM, T.29.12.2011, E. 2010/73, K. 2011/176; *"…Telif hakları da sonuçta menkul ve gayrimenkul veya marka, patent gibi diğer fikri mülkiyet gibi bir mülkiyettir...*" AYM, T. 28.02.2013, E. 2012/133, K. 2013/33.

metodolojisine uygun olmayacağı değerlendirilerek FSEK 18/2 icracı sanatçılar bakımından uygulanmamalıdır kanaatindeyiz.

VI. Değerlendirme: İcracı Sanatçı ve İşçi Oyuncu Olmak

İş sözleşmesinden doğan hak ve borçların bazıları üzerinden yapılan inceleme halihazırda iş mevzuatında yer alan düzenlemelerin oyuncu işçi bakımından uygulanmasının söz konusu olabileceğini göstermektedir. Her ne kadar mevcut düzenlemeler işçi ve işveren açısından doğabilecek hak ve borçlar bakımından yol gösterici olsa da oyunculuk işi bakımından somut olaylar özelinde işin mahiyetinin kendine has değerlendirme yöntemleri gerektireceği anlaşılmaktadır.

Karşılaşılacak önemli güçlüklerden birinin oyunculuk işinin mahiyetini anlamak ve fikir ve sanat eserleri hukukundan kaynaklanan hak ve borçları iş mevzuatından kaynaklanan hak ve borçlardan ayırmak noktasında toplanacağı kanaatindeyiz. Daha önce de belirttiğimiz gibi bu hususta somut olaylara çözüm geliştirirken, iki ayrı hukuk disiplininin farklı hukuki sebeplerle ve farklı hukuki kaynaklardan faydalanarak düzenleme yaptığı hususunun göz önünde tutulması gerekecektir.

Oyuncunun icracı sanatçı olmasından dolayı fikir ve sanat eserleri hukukundan kaynaklanan bağlantılı haklarının olması işçi olmasına engel midir sorusunun ‘oyuncu işçidir’ önermesinin ileri sürülmesinin ardından akla gelmesi doğal bir sonuçtur. Oyuncunun fikir ve sanat eserleri hukukundan ve icracı sanatçı olmasından kaynaklanan haklarının iş hukukundan kaynaklanan hakları ile aynı hukuki ilişkiden kaynaklanıyor olması oyuncunun işçi olmaktan kaynaklanan haklarını dışlayacak ya da bertaraf edecek bir özellik olarak ele alınmamalıdır kanaatindeyiz. Zira fikir ve sanat eserleri hukukundan kaynaklanan hakların konusu ile iş hukukundan kaynaklanan hakların konusu birbirlerinden farklıdır.

Oyuncunun üçüncü kişiye fikir ve sanat eserleri hukukundan kaynaklanan manevi hakları üzerinde kullanım hakkı tanınmasının ve mali haklarının devrine ilişkin bedel talebi ile iş görmeden kaynaklanan ücret alacağının birbirinden farklı hukuki sebeplerle talep edilebilecek alacaklar olduğu değerlendirmesi başlı başına bir çözüm önerisi olarak ele alınabilecektir. Hakim hukuku kendiliğinden uygular ilkesi (the principle of iura novit curia) gereğince[905] hakim önüne gelen ihtilafta belirtilen ilke gereği uygulanacak hukuku belirleyecektir.[906] Mahkemelerin görevi kamu düzenine ilişkin olduğundan mahkeme yargılamanın her aşamasında görevli mahkemeyi re'sen belirleyebilecektir.[907]

Belirtilen husus hakların talep edilebilirliği ve ihtilaf halinde görevli mahkemeleri belirlemek bakımından önemli olacaktır. Örneğin; işçilik alacakları ile ilgili ihtilafların iş mahkemelerinde, mali hakların devri ile ilgili bir ihtilafın fikri ve sınai haklar mahkemelerinde görülmesi yoluna gidilmesi ihtilafların çözümünde etkin sonuçlar doğurabilecektir. Daha belirgin bir örnekle açıklamak gerekirse; oyuncu rol aldığı dizi film ile ilgili internetten yayın konusunda kendisinden izin alınmadığını iddia ederek FSEK 68. maddedesin yer alan düzenleme kapsamında dava açtığında bu dava ile ilgili görevli mahkeme FSEK 76. maddesinin 1. fıkrası uyarınca Fikri ve Sınai Haklar Hukuk Mahkemesi olacaktır.[908] Buna karşılık ücret alacağının ödenmediği iddiası ile açılacak davanın iş mahkemesinde görülmesi söz konusu olabilecektir. Buna benzer uygulamalar bakımından örnek verecek olursak; iş akdinin devam ettiği süre içinde işçinin sadakat borcu kapsamında rekabet

905) Nur Bolayır, Türk Medeni Hukukunda Hakimin Hukuku Resen Uygulama İlkesi, İstanbul, [2019], s. 16 vd., Örneğin davacının vakıaları sayıp ortada bir istisna sözleşmesinin bulunduğunu iddia etmesine karşılık hakim ileri sürülen vakıalardan, olayda istisna yerine vekalet sözleşmesinin bulunduğu sonucuna varabilecektir. Bkz. Akil, [2008], Hakimin Hukuku Uygulaması, s. 1-5.

906) "*6100 sayılı HMK.nun 33. maddesi uyarınca "Hâkim, Türk hukukunu resen uygular". Uygulanacak hukuk kuralının da olaya uygulanabilmesi ve uyuşmazlığın bu kural kapsamında kalması gerekir…Somut uyuşmazlıkta davacı, davalı işverene ait TV kanalında program yapımcısı ve sunucusu olarak çalışmıştır. Davalının basın faaliyeti ile iştigal ettiği, davacının da program yapımcısı ve sunucusu olarak fikir ve sanat işi kapsamında çalıştığı, basın çalışanı olduğu ve Basın İş Kanunu kapsamında kaldığı, davacının tazminat ve işçilik alacaklarının bu yasa hükümleri dikkate alınarak hesaplanması ve hüküm altına alınması gerektiği açıktır."* Yargıtay 9. HD., T. 2.3.2017, E. 2017/1178 K. 2017/2991 (www.legalbank.net).

907) Yargıtay 11. HD., T. 26.10.2005, E. 2004/12790 K. 2005/10329 (www.lexpera.com.tr).

908) Engin Erdil, Fikri Mülkiyet Hukuku, Pratik Çalışmaları, İstanbul, [2018], s. 88-91.

etmeme yasağına aykırı davranması ile ilgili davalar iş mahkemesinde görülürken, iş akdinin sonlanmasından sonra rekabet yasağına aykırı hareket edilmesi halinde ortaya çıkan ihtilafların çözüm mercii ticaret mahkemeleridir. [909]

İcracı sanatçılarla ilgili FSEK 18. maddesinin 2. fıkrasının kıyas yoluyla uygulanması konusunda hukuk metodolojisi açısından tespit ettiğimiz sorun sebebiyle belirtilen hükmün icracı sanatçılara uygulanmaması gerektiği kanaatindeyiz. Kanunla düzenlenmesi gereken bir hususta herhangi bir düzenleme bulunmazken açık olmayan yönetmelik hükmüne dayanarak uygulama yapılması normlar hiyerarşisine aykırıdır. Ayrıca kanundaki istisnai bir rejimin kıyas yoluyla uygulanabileceği yönündeki değerlendirme hatalı uygulamalar yapılmasına sebep olabilecektir. Özetle, mülkiyet hakkının sınırlanmasının ancak kanunla mümkün olması temel prensibinin göz önünde tutulması gerektiği ve istisnai düzenlemeler bakımından kıyas yöntemi ile boşluk doldurma uygulaması yapılmaması gerektiği kanaatindeyiz.

909) "*…işçinin sözleşme sonrası rekabet yasağını ihlal etmesi halinde görevli mahkeme - iş akdinin devamı sırasında işçinin sadakat borcundan kaynaklanan rekabet etmeme yasağına aykırılık hâlinde, bu tür davalara bakmakla görevli mahkeme iş mahkemesidir - iş akdinin sona ermesinden sonra rekabet yasağına aykırı hareket edilmesi hâlinde ise, buna dayalı olarak açılacak dava, tarafların sıfatına bakılmaksızın mutlak ticarî davalardan olmakla, bu tür davaların ticaret mahkemesinde incelenmesi gerekir*" Yargıtay 9. HD. T. 07.02.2019, E. 2015/33389, K. 2019/2979, (www.legalbank.net). "*…mutlak ticari dava niteliğindeki eldeki davaya bakma görevi de ticaret mahkemesine ait olup; yerel mahkemenin, iş mahkemesinin davaya bakmakla görevli olduğundan bahisle, verdiği görevsizlik kararı usul ve yasaya aykırıdır…"* YHGK., T. 29.2.2012 E. 2011/781 K. 2012/109 (www.lexpera.com.tr).

8. ÇALIŞMA İLE DİNLENME SÜRELERİ VE ÇOCUK OYUNCU

I. Genel Olarak

2017 yılında, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Rehberlik ve Teftiş Başkanlı tarafından "*Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi*" başlığı altında bir teftiş uygulaması yürütülmüştür. Bu teftiş Kocaeli, Eskişehir, Nevşehir, İzmir, Muğla, Adana ve Sakarya illerinde kurulan dizi setlerinde gerçekleştirilmiştir. Bu teftişler sonucu ortaya çıkan verilere 2018 tarihli Teftiş Raporu'nda yer verilmiştir. Bu raporun temel amacı özellikle dizi işyerlerinde yapılan teftişlerin neticesinde setlerde çalışanların çalışma şartlarının ne şekilde olduğunu tespit etmektir. [910]

2018 tarihli Teftiş Raporu'nda "*...sektörde, sektördeki çalışma hayatıyla ilgili en önemli ve öncelikli konunun ise uzun çalışma süreleri olduğu, ayrıca sektörde; ücretlerin zamanında ödenmediği, gerçek ücretlerinin kayıtlara yansıtılmadığı, çalışanlar ile iş sözleşmesi yerine "devir sözleşmesi", "eser sözleşmesi" adı altında sözleşmeler yapılarak 4857 sayılı İş Kanunu kapsamından çıkarılmak istendiği, çocuk oyuncuların yaşlarına uygun şekilde çalıştırılmadığı gibi mevzuat aykırılıklarının da bulunduğu anlaşılmıştır*." şeklindeki değerlendirmeden yola çıkarak bu bölümde özellikle dizi film oyuncuları ile ilgili olarak çalışma süreleri konusundaki uygulamalardan kaynaklanan sorunlara ve çocuk oyuncularla ilgili hususlara denileceğini ve bu anlamda kısıtlı bir alanla ilgili değerlendirme yapılacağını belirtmekte fayda vardır. Daha önce § 6-II-7-a başlığı altında normal çalışma süresinin tanımı konusuna değinildiğinden bu kısımda doğrudan oyuncuların uygulamada karşılaştıkları sorunlara ve çözüm önerilerine değinilecektir.

Dinlenme süreleri ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller, yıllık ücretli izin gibi bir çok başlığı içermektedir. Dinlenme,

910) Teftiş Raporu, [2018], s. 11 vd.

Anayasa'nın 50. maddesinde çalışanlar için bir hak olarak düzenlenmiştir.[911] Bu hususta İş Kanunu'nun. 67. maddesinde günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatlerinin düzenlenmesi, İş Kanunu'nun 68. maddelerinde ara dinlenmesi ile ilgili düzenleme mevcuttur.[912] Uygulamada karşılaşılan önemli sorunlardan birine dikkat çekebilmek amacıyla dinleme sürelerinden ara dinlenmesi ve hafta tatili ile ilgili konulara değinmekte fayda vardır. Yıllık izin konusunda ise nispeten sık rastlanan bir sorun olan aralıklı çalışma halinde yıllık izin konusuna değinilecektir.

II. Çalışma ve Dinlenme Süreleri

1. Çalışma Süreleri

2018 tarihli Teftiş Raporu'nda dizi setlerinde gerçekleşen çalışma süreleri ile ilgili bazı önemli tespitlerde bulunmuştur. Rapora göre; oyuncuların çalışma süreleri ile ilgili olarak bugün itibariyle günlük ortalama on altı saat çalışılan bir endüstrinin oluştuğu belirtilmektedir.[913] Öncelikle akla çalışma sürelerinin neden uzun olduğu sorusu gelebilecektir. Temel sebep dizi sektörü bakımından değerlendirildiğinde dizi filmlerin yayın sürelerinin uzun olmasıdır. Avrupa ve Amerika'da dizilerin bölüm süreleri kırk beş dakika civarında iken ülkemizde bu süre yüz on-yüz yirmi hatta yüz kırk dakika aralığında olabilmektedir. Belirtilen sürede bir dizinin haftalık olarak çekilmesi haftalık en az altı gün ve çoğunlukla yedi gün çalışılmasını gerektirebilmektedir. Ayrıca günlük çalışma süresinin on altı saat ya da bazı durumlarda on sekiz saat olması gerekebilmektedir. Teftiş raporunda bu şekilde çalışılan yerlerde oyuncuların hafta tatili kullanamadığı tespit edilmiştir.[914]

911) Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 373.
912) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 814 vd., Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 675 vd., Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 714 vd., Eyrenci/Taşkent/Ulucan, [2019], Bireysel İş Hukuku, s. 333, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 375, Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 170, Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 324, Binnur Tulukçu, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara, [2012], s. 21 vd.
913) Teftiş Raporu, [2018], s. 69.
914) Teftiş Raporu, [2018], s. 69.

Uzun çalışma saatlerinin[915] diziyi tamamlamaya yetmediği bazı hallerde dizilerin başka kısımlarının çekildiği ikinci bir set oluşturularak aynı anda birden fazla sahnenin çekilmesi sağlanmaya çalışılmaktadır. Ancak bu durum da çalışma saatlerini azaltmaya yetmemektedir. Farklı sahnelerin çekimi için farklı setlerde çalışması suretiyle iki ekip halinde çekim yapılması halinde dahi haftalık beş ya da altı gün çalışılması ve günlük çalışma süresinin on iki-on dört saat olması gerekmektedir. Setlerin bölünmesi daha çok işin yani dizi film bakımından dizi filmin haftalık bölümünün zamanında yetişmesini (dizi filmin yayınlanacağı televizyon kanalına iletilmesi kastedilmektedir) sağlamaktadır.[916] Ayrıca Teftiş Raporu'nda çalışma sürelerinin uzunluğu sebebiyle senelik iki yüz yetmiş saatlik fazla çalışma sürelerinin aşıldığı tespit edilmiştir.[917] Çalışma sürelerinin uzunluğu ve bunun sonucu olarak ortaya çıkan dinlenme sürelerinin azlığı özellikle dizi oyuncuları tarafından en sık dile getirilen sorundur.[918]

İşyerindeki çalışma süreleri ve genel olarak işin düzenlenmesi ile ilgili kurallar ile işçinin korunması amaçlanmaktadır. Çalışma süreleri kavramı, işçinin sağlığı ve güvenliğinin korunması ve iş görme borcunun kapsamının belirlenmesi bakımından iş hukukunun en önemli konularından biri olarak değerlendirilmektedir.[919]

---

915) Dizi filmlerin uzun sürmesinin en önemli sebeplerinden biri reklam sektörü ile ilgilidir. Dizi filmler hususunda Deloitte Türkiye'de Dizi Sektörü başlıklı, Ağustos 2014 tarihli bir rapor düzenlemiştir. Raporda; *"Türk televizyon yayıncılığı sektörü çok oyunculu bir görüntü sunmakta; uzun televizyon izleme süreleri ve televizyonun reklam piyasasından aldığı pay da bu resimle örtüşmektedir."* ifadesi ile televizyonların reklam filmlerden aldığı payın dizi süreleri ile bağlantısı olduğuna dikkat çekilmiştir.

916) Seçkin Sevim, "Turkish Television Serials: From Film Inflation To Television Serial Inflation", The Journal of Academic Social Science, Yıl: 4, Sayı: 31, Ekim [2016], s. 298, Belirtilen konu ile ilgili Sine-Sen (Sinema Emekçileri Sendikası) ve Sen-Der (Senaryo Yazarları Derneği) "*Yerli dizi yersiz uzun*" sloganıyla yayın sürelerinin kısaltılması için çaba sarf etmiştir.
"İlk defa sektörün bütün bileşenleri bir slogan altında birleşti" başlıklı haber için Bkz. (https://devam.hypotheses.org/2291).

917) Teftiş Raporu, [2018], s. 70.

918) Oyuncular sendikası çalışma süreleri ile ilgili sık dile getirilen soruna dikkat çekmiş ve çalışma süreleri bakımından yeknesaklık uygulanması konusunda çağrı yapıp bazı öneriler getirmiştir. Ayrıntılı bilgi için Bkz. (http://www.oyuncularsendikasi.org/ana-haber/dizi-calisma-ilkeleri/).

919)Serkan Odaman, Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, İstanbul, [2013], s. 1-2.

Çalışma sürelerin düzenlenmesi ülkelere göre değişiklik göstermekle birlikte az çok birbirine yakın düzenlemeler olduğu göze çarpmaktadır. Örneğin; Fransa'da haftalık çalışma süresi otuz beş saattir[920] ve günlük çalışma süresi kural olarak on saati aşmamaktadır. Ancak toplu iş sözleşmesi ile günlük çalışma süresi on iki saate kadar çıkarılabilmektedir. Ancak kural olarak haftalık çalışma süresi kırk sekiz saati geçmemektedir.[921]

Almanya'da günlük çalışma süresi sekiz saat, haftalık çalışma süresi azami kırk sekiz saat olarak belirlenmiştir. Günlük çalışma süresi en fazla günlük on saate kadar çıkarılabilmektedir. Toplu iş sözleşmelerinde ise genellikle haftalık çalışma süreleri otuz beş saat ya da en fazla kırk saat olarak belirlenmektedir.[922]

Ülkemizde daha önce de belirtmiş olduğumuz üzere İş Kanunu'nun 63. maddesi uyarınca haftalık çalışma saati kırk beş saat olup günlük çalışma süresi sekiz saat olarak belirlenmiştir. Haftalık kırk beş saatin üzerindeki çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilmektedir.[923] İş Kanunu 63/2 uyarınca günlük çalışma süresinin on bir saatin üzerinde olmaması gereklidir. Oyuncuların çalışma süreleri ile ilgili olarak 2018 tarihli Teftiş Raporu'nda tespit edilen süreler dikkate alındığında ve çalışma süreleri konusundaki genel kanuni düzenleme ile karşılaştırıldığında kanunun aradığı normal çalışma sürelerinin aşıldığı görülebilmektedir.

Bu noktada oyuncuların çalıştıkları işyerlerinde çalışma sürelerinin düzenlenmesi ile ilgili halihazırda yasada mevcut olan kuralların varlığı yeterli değil midir sorusu akla gelebilecektir. Esasen halihazırda günlük ve haftalık çalışma

920) Philippe Askenazy, "Working Time Regulation in France From 1996 to 2012", Cambridge Journal of Economics, Volume 37, Issue 2, March [2013], Pages 323-347.
921) Despax/Labourde/Rojot, [2017], Labour Law in France, s. 170 vd.
922) Kinchner/Kremp/ Magotsch, [2010], German Labour Law, s. 294 vd.
923) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 780, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 619 vd., Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 673, Eyrenci/Taşkent/Ulucan, [2019], Bireysel İş Hukuku, s. 282, Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 345, Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 157, Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 319-320.

sürelerine ilişkin iş mevzuatında mevcut olan, işyerlerinde çalışanların sağlığını korumak amacıyla getirilmiş olan azami sınırlamalara uyulması işçiler açısından çalışma süreleri bakımından -*ideal olmasa da*- kanuna uygun bir düzenin oluşturulması bakımından olumlu bir tutum olacaktır.

Bilindiği üzere mevcut kanuni düzenlemelerin varlığı uygulamada bu sürelere uyulduğu anlamına gelmediğinden öncelikle sadece kanuni düzenlemelerin var olmasının kanuna aykırı uygulamalar yapılması konusunda caydırıcı olmadığını belirtmek gereklidir. Bu sebeple uygulamada yaşanan sorunlardan dolayı teftiş ve yaptırım müesseslerinin[924] etkin şekilde kullanılması gerektiği anlaşılmaktadır. İş denetimi sosyal devletin iş ilişkilerine en belirgin şeklide müdahale etme aracıdır.[925] İş Kanunu'nun 91. maddesi uyarınca çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın takip edilmesi, uygulanması, denetimi ve teftişi devletin görevidir. Devlete ait bu görev Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından yürütülür.[926]

Yapılacak teftişlere bağlı olarak uygulanacak idari para cezalarının[927] caydırıcı seviyelerde olması bir önlem olarak değerlendirilebilecektir kanaatindeyiz. Teftiş raporunda önerilen idari para cezalarının halihazırda maktu

924) Süzek,, [2019], İş Hukuku, s. 854 vd., Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, [2018], Bireysel İş Hukuku, s. 393 vd.
925) Sarper Süzek, İş Teftişi ve İş Müfettişleri, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C.2, Ankara, [1998], s. 96.
926) "*…02.07.2018 tarih ve 703 sayılı "Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığındaki İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığındaki Denetim Hizmetleri Başkanlığının görev ve yetkilerinin sayıldığı maddeler mülga olmuştur. Daha sonra 1 Numaralı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 65 nci maddesi uyarınca Aile ve Sosyal Hizmetleri Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görev, yetki ve sorumlulukları yeni kurulan Çalışma, Sosyal Hizmetler ve Aile Bakanlığına verilmiştir. Bakanlığın adı 15 sayılı Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak değiştirilmiştir. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile Denetim Hizmetleri Başkanlığının görev, yetki ve sorumlulukları; 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 78'inci maddesi ile yeni kurulan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığına verilmiştir*." Bkz. (https://ailevecalisma.gov.tr/rtb/contents/baskanlik/tarihce/).
927) İdari para cezaları hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz. Ali Şahin Akbulut, İş Hukukunda İdari Para Cezaları, Ankara, [2007], s. 25 vd., Muzaffer Koç, İş Hukukunda İdari Para Cezaları, İstanbul, [2018], s. 15 vd.

olmaktan çıkarılması ve formül olarak; işçi sayısı x asgari ücret veya asgari ücretin katları uygulamasına geçilmesi önerisinin uygulanabilir olduğu[928] ve öncelikle değerlendirilmesi gereken önlemlerden olduğu kanaatindeyiz.

Günlük çalışma süresinin sürekli aşıldığı hallerde günlük on bir saatin aşıldığının tespit edildiği hallerde doğrudan işçilere ödenecek saat başına ücretin mevcut miktarın üç katı kadar arttırılarak uygulanması da caydırıcı bir yaptırım olabilecektir. Bu gibi yaptırımların amacı hukuka aykırı eylemler yoluyla elde edilen bir kazanım varsa bu kazanımın artık ulaşıldığında anlamsız veya ulaşılmaya değer olmamasını sağlamak olmalıdır kanaatindeyiz.

2. Dinlenme Süreleri

a) Ara Dinlenmesi

İşçinin sağlığının korunabilmesi ve doğal ihtiyaçlarını karşılayabilmesi açısından günlük çalışma sırasında dinleneceği sürelerin olması gerekmektedir. İş Kanunu'nun 68. maddesi ara dinlenme süreleri hakkında açık bir düzenleme mevcuttur. Bu süreler işyerindeki çalışma süreleri ile orantılı olarak düzenlenmiştir. Ayrıca kanunda düzenlenen ara dinlenme süreleri asgari süreler olup tarafların iş sözleşmesinde düzenlenen sürelerden daha uzun ara dinlenmesi süresi belirlemesi mümkündür.[929]

Ara dinlenmesi konusunda 2018 tarihli Teftiş Raporu'nda,[930] *"...Ülkemizde yapımcılar tarafından (stok çekimler yapılıp) paket program şeklinde çekimler yapılmadığı için yapımcıların her hafta yeni bir bölüm yayınlama yükümlülüğü altında olmaları nedeniyle haftalık 110-120 dakika süresindeki dizinin çekimi ve yapımı işinin gerçekleşmesi adına çalışma gün ve sürelerinin insan takatini aşacak*

928) Teftiş Raporu, [2018], s.69.
929) Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 675, Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 814-815, Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 369.
930) Teftiş Raporu, [2018], s. 69.

boyutta olduğu, bu sürenin tek ekiple çalışılan dizilerde haftanın 6-7 günü (ara dinlenme süreleri dahil) günde 16 saati bulduğu, iki ekip hainde yapılan çekimlerde ise sürenin biraz daha düşerek 5-6 gün (ara dinlenme süreler dahil) 12-14 saat aralığını bulduğu, toplam 2-3 kez olmak üzere günde 2-2,5 saat kadar ara dinlenmesi kullandırıldığı, ara dinlendirmelerinin çalışma süresinden sayılmamasına rağmen söz konusu işçilerin günde 14-16 saat fiilen sette bulundukları, bu haliyle her bir işçinin şahsına ilişkin olmak üzere en çok çalışma süresi olan 11 saatin aşıldığı gibi iki çalışma günü arasında 12 saatten daha az kesintisiz dinlenme süresinin olduğu ve yine yasal haftalık çalışma süresinin çok üzerinde çalışıldığı, yoğun çalışma sistemi sonucunda bazı haftalarda işçilerin hafta tatilini kullanamadıkları, her bir işçinin şahsına ait olmak üzere yılda 270 saatlik fazla çalışma üst sınırının aşıldığı, prime-time denilen akşam 8-12 kuşağında önceden iki farklı dizi yayınlanmakta iken bugün gelinen noktada belirtilen saat aralığında 240 dakikayı bulur şeklide özet ve reklam araları ile tek dizinin yayınlanmakta olduğu belirlenmiştir." şeklinde ifade edilen tespitten de anlaşılacağı üzere; dizi setlerinde ara dinlenme süreleri bakımından da mevcut yasal düzenlemelerin dışında uygulamalar olduğu anlaşılmaktadır. Çalışma süreleri bölümünde yer vermiş olduğumuz önleyici ve caydırıcı uygulamaların dinlenme süreleri bakımından da uygulanması mümkündür kanaatindeyiz.

Ara dinlenmesi ile ilgili olarak oyuncuların ara dinlenmesi sırasında sette bulunması gerekir mi sorusu akla gelebilecektir. Kanunda ara dinlenmesi sırasında işçinin işyerinde olması gerektiğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Yargıtay'ın görüşü de işçilerin ara dinlenme saatlerinde serbest olması gerektiği yönündedir.[931] Oyuncunun ara dinlenmesini tamamladıktan sonra zamanında sette olması halinde ara dinlenmesini set dışında geçirmesi mümkündür. İşyerinin ara dinlenmesinin geçirilmesine uygun olduğu hallerde ve işyerinin

931) "…*İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz…"* Yargıtay 9. HD. T.01.03.2012, E. 2012/7306, K. 2012/6557 (www.legalbank.net).

özelliğinden dolayı ara dinlenmesi için işyerinden çıkılması tehlikeli bir durum yaratıyorsa işverenliğin ara dinlenmelerinin işyerinde geçirilmesi konusunda karar alması söz konusu olabilecektir.[932] Ancak her halükarda işçiye ara dinlenme hakkının fiilen kullandırılması şarttır. Bu nedenle bu konuda kısıtlayıcı veya hakkı ortadan kaldırıcı içerikte düzenleme yapılamaz.[933]

Ara dinlenmesi tüm oyuncular için aynı anda mı verilmelidir sorusu akla gelebilecektir. Esasen kural olarak tüm çalışanların toplu olarak ara dinlenmesi yapması gereklidir. Ancak işin özelliğinden dolayı çalışmanın durdurulması teknik olarak tehlikeli ise ya da bir zarara sebep oluyorsa işçilere farklı zamanlarda ara dinlenmesi yaptırılması mümkündür.[934] Oyuncular bakımından setin ara dinlenmesi için durdurulması ve tüm oyunculara aynı anda ara dinlenmesi yaptırılması teknik olarak tehlikeli ise ya da bir zarara sebep oluyorsa o hallerde ara dinlenmelerinin nöbetleşe yapılması söz konusu olabilir kanaatindeyiz.

Ara dinlenmesinin yapılacağı zamanı kim belirleyecektir sorusu akla gelebilir. Ara dinlenmesinin kullanılacağı zamanı işveren belirleyecektir.[935] Ancak işveren bu zamanı belirlerken ara dinlenmesinin işçiyi dinlendirme amacını aşacak bir uygulama yapmamaya özen göstermelidir. Örneğin, oyunculara işin başlangıcında ve sonunda ara dinlenmesi verilmesi ara dinlenmesinin amacına uygun olmayacaktır.[936] Şu halde özetle önemli olan, ara dinlenme sırasında çalışmaması ve ara dinlenme süresini amacına uygun şekilde kullanmasıdır.[937]

932) Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 676.
933) Yargıtay 9. HD. T. 02.05.2008, E. 2007/17121, K. 2008/11035 Karar metni için Bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi, S.19, s. 288
934) Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 677.
935) Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 370.
936) Yargıtay 9. HD. T. 17.11.2008, E. 2007/35281, K. 2008/30985 (www.legalbank.net).
937) Yargıtay 9. HD. T. 24.11.2008, E. 2008/41343, K. 2008/31933,(www.legalbank.net).

b) Hafta Tatili ve İzinler

aa) Hafta Tatili

2018 Teftiş Raporu'nda haftanın yedi günü çalışma yapılması sebebiyle oyuncuların hafta tatili kullanamadığı tespit edilmiştir.[938] Anayasa'da yer alan dinlenme hakkının birbirinden farklı görünümleri vardır. Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller ve yıllık ücretli izin bu görünümlerden bazılarıdır. İş Kanunu'nun 46. maddesi uyarınca İş Kanunu'nun 63. maddesinde belirlenen çalışma süresine uygun olarak çalışılması halinde yedi günlük zaman dilimi içinde yirmi dört saatten az olmamak üzere hafta tatili kullandırılması gerekmektedir. Hafta tatilinde işçi çalışmasa dahi bir günlük ücretinin karşılığı olan ücrete hak kazanacaktır. [939]

Hafta tatili Pazar dışında bir gün olarak belirlenebilecektir. Önemli olan işçinin bir haftalık süre içinde bir gün boyunca dinlendirilmesidir. Bu noktada akla hafta tatili bölünebilir mi sorusu gelebilir. Hafta tatilinin bölünmesi halinde hafta tatilinin usulüne uygun şekilde kullandırılmaması söz konusu olacaktır. Yargıtay hafta tatilinin usulüne uygun şekilde kullandırılmaması halinde hafta tatilinin kullandırılmamış sayılması yönünde karar vermektedir.[940] Şu halde, oyuncular bakımından değerlendirecek olursak, haftanın bir günü hafta tatili kullandırılmadan çalıştırılmaları halinde hafta tatilinin kullandırılmamış sayılması gerekecektir.

Dizi film setinde haftanın 5 günü çalışılmış hafta sonu çalışma yapılmamış ise ne olur sorusu akla gelebilir. Bu durumla ilgili olarak Yargıtay'ın yaklaşımı eğer akdi olarak Cumartesi gününün hafta tatili günü olarak düzenlenmesi söz konusu değilse, Cumartesi günlerinin iş günü olarak sayılması ve Pazar gününün hafta tatili

938) Teftiş Raporu, [2018], s. 69.
939) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 814-837, Ekmekçi/Yiğit, [2020], Bireysel İş Hukuku, s. 373 vd.
940) Yargıtay 9. HD. T. 11.06.2009, E. 2008/21788 K. 2009/16552 (www.legalbank.net).

sayılması yönündedir. Özetle, işyerinde hem Cumartesi hem Pazar günü çalışılmadığında hafta tatili günü Pazar günü olacaktır.[941]

Oyuncular sette hafta tatili olan günde çalıştırılırsa ne olacaktır sorusu akla gelebilir. Hafta tatilinde çalışılması halinde, İş Kanunu'nun 46. maddesi uyarınca yapılan çalışma fazla çalışma olarak değerlendirildiğinden işçi bir günlük ücretine ek olarak yüzde elli zamlı ücrete[942] hak kazanacaktır.[943]

bb) Aralıklı Çalışma Halinde Yıllık izin

Dinlenme süreleri bakımından yıllık ücretli izin konusunda genel bilgilere yer vermek tezin kapsamı dışında bir uğraş olacağından bu konu ile ilgili olarak oyuncuların yaptığı iş ile ilgili belirli bir soru üzerinde durulacaktır. Oyunculuk işlerinde aralıklı çalışma söz konusu olabildiği için akla öncelikle bir oyuncu aynı yapımcının işlerinde aralıklı şekilde çalışmış ise yıllık izine hak kazanması mümkün olabilir mi sorusu gelebilecektir.

Yargıtay kararlarında[944] 4857 sayılı Kanun'un 54. maddesi uyarınca, yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için gerekli sürenin hesabı ile ilgili olarak işçinin aynı işverenin bir veya farklı işyerlerinde yapılan çalışmaları sırasında geçen sürelerin yıllık izin hesabında göz önünde tutulacağı hususundaki düzenlemeye dayanılarak uygulama yapılmaktadır.

Yargıtay'ın bir kararında belirtildiği üzere, aralıklı şekilde çalışma yapılması halinde önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edilmiş olmasına bakılmaksızın izin yönünden sürelerin birleştirilmesi yoluna

941) Yargıtay 22. HD. T. 9.9.2019, E. 2017/23337, K. 2019/15616 (www.lexpera.com.tr).
942) Hafta tatili ücreti hangi döneme ilişkin talepte bulunuluyorsa o dönemin ücreti üzerinden hesaplanmaktadır. "… *hafta tatili ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli değildir. İstek konusu dönem içinde işçi ücretlerinin miktarı da belirlenmelidir…"* Yargıtay 22. HD. T. 20.02.2019, E. 2017/20364, K. 2019/3831 (www.lexpera.com.tr).
943) Yargıtay 9. HD. T. 27.05.2019, E. 2016/2851, K. 2019/12103 (www.legalbank.net).
944) Yargıtay 22. HD. T. 9.10.2018, E. 2017/15129, K. 2018/21530, Yargıtay 9. HD. T. 7.6.2018, E. 2017/7591, K. 2018/12969, (www.lexpera.com.tr). Yargıtay 9. HD. T. 17.04.2018 E. 2015/29900, K. 2018/7815 (www.legalbank.net).

gidilebilmektedir. Önceki feshe bağlı olan kullanmadığı yıllık izin ücretleri ödenmiş ise bu dönemin izin hesabına eklenerek hesaplanması mümkün olmayacaktır. Yıllık izin dinlenme hakkı olup aralıklı çalışmalar söz konusu olduğunda önceki dönem zamanaşımına uğramayacaktır.[945] Örneğin; altı ay Z Yapım şirketinde çalıştıktan ve işten ayrıldıktan sonra aynı yapım şirketinde iki ay sonra tekrar çalışmaya başlayıp yine altı aylık bir süre boyunca çalışan bir kimse yıllık ücretli izin hakkı kazanabilecektir. Elbette her somut olayın özel olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Aralıklı çalışmalar bakımından diğer çalışma ilişkilerinde uygulanan çözüm yönteminin aynı yapımcının farklı projelerinde aralıklı olarak yapılan çalışmaların birleştirilmesi suretiyle oyuncular bakımından uygulanabilmesi mümkün olabilecektir kanaatindeyiz.

3. Değerlendirme

Daha önce belirttiğimiz üzere televizyonda yayınlanan dizi filmlerde çalışan oyuncuların haftalık ve günlük çalışma süreleri kanunda belirlenen azami sınırların üzerinde olabilmektedir. Bu şekilde çalışılmasının sebebi dizi filmlerin sürelerinin dünya standardına göre (ortalama bölüm süresinin kırk beş dakika olması kastedilmektedir) oldukça uzun olmasıdır. Bu noktada akla şu soru gelebilir: Ülkemizde dizi filmlerin süresi neden uzundur? Neden yüz kırk dakikalık dizi filmler insanüstü bir gayretle hazırlanmakta ve yayınlanmaktadır?

Televizyonda yayınlanan dizi filmlerin yüz kırk dakika olarak hazırlanmasının sebebi ilk bakışta aralarındaki bağlantıları görmenin güç olduğu birçok konu[946] ile ilgilidir. Uygulamada televizyon kanallarında yayınlanmak üzere

945) Yargıtay 22. HD. T. 9.10.2018, E. 2017/15129, K. 2018/21530, (www.lexpera.com.tr). Karar metni ve karar ile ilgili hukuki değerlendirme için Bkz. Ender Demir, "Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı" Fasikül Hukuk Dergisi, Cilt: 11, Sayı:111, Şubat [2019], s. 705-709.

946) Televizyon kanallarının yayın politikaları, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu'nun 6112 Sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun'u (RG. 3.03.2011, S. 27863) kapsamındaki yetkilerinden kaynaklanan uygulamaları, reklam sektörünün televizyon sektörüne etkisi, özel bir uzmanlık olarak gelişmesi gereken bir alan olan ancak henüz ülkemizde uzmanlık alanı olarak gelişmemiş olan dizilerin finansmanı konusu ve dizi filmlerin yurt dışına satılması vb.

dizi film hazırlayan yapım şirketleri ve dizi filmleri yayınlayan televizyon kanalları yatırım yapacakları dizi filmleri hem yurt içi hem yurt dışı piyasada satılacak şekilde hazırlamaya çalışmaktadır. Örneğin; otuz bölümden oluşan yüz kırk dakikalık bölümlerden oluşan bir dizi film yurt dışında günlük dizi olarak her bir bölüm kırk beş dakikaya ya da altmış dakikaya bölünmek suretiyle yayınlanabilmektedir. Otuz bölümden oluşan yüz kırk dakikalık dizi filmler doksan bölümlük dizi filmler olarak yurt dışında alıcı bulabilmektedir. Yüz kırk dakikalık dizi filmlerin senaryoları yüz kırk dakikalık dizi filme uygun olacak şekilde yazıldığı için yurt dışında kırk beş ya da altmış dakikaya bölünerek yayınlanmaları sırasında dizi filmlerin yayınlandıkları gün kesildikleri anların dizinin akışı bakımından uygun olmayan yerler olabilmesi gibi bazı sorunlar da yaşanmaktadır. Buna rağmen dizi sektöründe halihazırda dizi filmlerin haftalık kırk beş dakika olarak çekilmesi yönünde bir uygulama değişikliğine gidilmemektedir.

Oyuncular yapımcıların ve televizyon kanallarının kararları ile bağlantılı olarak, yapımcıların finansman ve ilgili oldukları pazar açısından açıklama getirebilecekleri bazı sebeplerle[947] aldıkları ticari kararların neticesinde haftalık yüz kırk dakika olarak hazırlanan ve bazen yayınlanacağı akşamın sabahında ya da öğlen saatlerinde televizyon kanalına yetiştirilebilen dizi filmlerde dizilerin zamanında yayına yetişebilmesi amacıyla uzun saatler boyunca çalışmak durumunda kalmaktadır. Bu durum elbette dizi filmin yayınlanacağı televizyon kanalına yetişmesine katkısı olan her çalışanı etkilemektedir.

Çalışma sürelerinin uzunluğu ile ilgili olarak iki ayrı set kurmak şeklindeki çözümlerle dizi filmlerin yayınlanacağı kanalların yayın saatlerine dizilerin zamanında yetişmesini sağlamaya çalışmak yapımcı açısından da gönüllü olarak tercih edilen bir durum olmasa gerekir. Zira yapımcı açısından bakıldığında ek maliyet anlamına gelen uygulamalar yapılması söz konusu olabilmektedir. Belirtilen sebeple, sorunlardan etkilenen bir taraf olarak yapımcıların soruların

947) İnternetin ve dijital platformların televizyonları etkilemesi ve zayıflatması, televizyon kanallarının kar/zarar dengesinin olumsuz etkilenmesi, dizi filmleri yurt dışında satın alanların beklentilerinin değişmesi, izleyicinin taleplerinin ve beklentilerin değişmesi vb.

çözümü amacıyla etkin katılım sağlaması olumlu sonuçlar doğurabilecektir. Dizi setlerindeki çalışma sürelerinin iş hukuku mevzuatına uygun hale getirilebilmesi için öncelikle dizi film yayın sürelerinin kırk beş dakikaya indirilmesi gerekmektedir. Bu noktada kanun koyucu tarafından dizi filmlerin yayınlandığı mecraların ve dizilerin yayınlanma sürelerinin düzenlenmesi de gündeme alınıp değerlendirilmelidir kanaatindeyiz.

Çalışma süreleri ve dinlenme süreleri bakımından özellikle dizi sektöründe çalışan oyuncuların çalışma koşullarının düzenlenmesi ve çalışma sürelerinin denetlenmesi gerektiği hususu 2018 tarihli Teftiş Raporu ile tespit edilen somut verilerden anlaşılabilmektedir. Esasen oyuncularla ilgili çalışma ve dinlenme süreleri konusundaki sorunlar mevzuatta bir düzenleme olmamasından değil mevzuattaki düzenlemelerin uygulanmamasından kaynaklanmaktadır.

Haftalık ve günlük çalışma süreleri ile ilgili sınırlamalar iş sağlığı ve güvenliğinin korunması ve "*insanın fiziki bütünlüğünün güvence altına alınması*"[948] amacıyla getirilmiştir.[949] Bu amacın gerçekleştirilebilmesi için çalışma ve dinlenme süreleri ile ilgili mevzuatta var olan düzenlemelerin uygulanması gereklidir. Zira çalışma ve dilenme süreleri ile ilgili kanuni düzenlemelerin varlığının caydırıcı olmadığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle teftiş ve yaptırım müesselerinin etkin şekilde kullanılması gerekmektedir. Daha önce belirttiğimiz üzere, yapılacak teftişlere bağlı olarak uygulanacak idari para cezalarının caydırıcı seviyelerde olması bir önlem olarak değerlendirilebilecektir.

Teftiş raporunda önerilen idari para cezalarının halihazırda maktu olmaktan çıkarılması caydırıcı olmak bakımından önemlidir. Sadece yaptırımın var olması yaptırımın etkili olduğu anlamına gelmediğinden caydırıcılık konusunun özellikle üzerinde durulması gerekmektedir. Caydırıcılıktan anlamak gereken ölçünün ise hukuka aykırı eylemler yoluyla elde edilen kazanımların ulaşıldığında artık

948) Tankut Centel, Kısmi Çalışma, İstanbul, [1992], s. 9.
949) Odaman, [2013], Çalışma Süreleri, s. 13.

anlamsız veya ulaşılmaya değer olmamasını sağlayacak şekilde olması gerektiği kanaatindeyiz.

III. Çocuk Oyuncu

1. Çocuk Çalışması ve Oyunculuk

Sinema filmlerinde ya da dizi filmlerde çocuk oyuncuların canlandırdıkları bazı karakterlerin sokaklarda çalışan çocuklar[950] olması ironiktir. Filmi ya da diziyi seyreden açısından çekimin yapıldığı esnada çocuk karakterleri canlandırmakta olan çocuk oyuncuların çalışmakta olduğu düşüncesi çoğunlukla akla gelmeyen bir detaydır. Sahnede ya da set ortamında çocuğun neler yaptığı, çekim sırasında yapması gereken fiziksel hareketlere nasıl hazırlanıldığı, yapılan işin tehlikeli olup olmadığı, senaryo gereği çocuğun söylemesi gereken sözler ile ilgili nasıl bir çalışma yapıldığı ve çocukların rolleri ile ilgili olarak nasıl yönlendirildikleri gibi konular seyircinin görüş açısının dışında kalabilir. Zira çoğu zaman bir perde, ekran ya da sahne üzerinde olanı seyretmek görmenin biçimini etkilemektedir. Kanaatimizce zaten belirtilen konuları öncelikle görmesi ve değerlendirmesi gereken kişiler seyirciler değil hukukçular olmalıdır.

Bu noktada akla hukuki açıdan görülmesi gereken nedir ya da sorgulanması gereken nedir sorusu gelebilir. Sanat ve kültür alanında çalışan çocukların çalıştıkları işyerleri, çocukların sosyalleşmelerine sekte vurmayacak, pratik yaparak öğrenmesine yardımcı olacak ve çocukların her anlamda gelişimi bakımından zararlı sayılmayacak yerler midir, yoksa çocukların gelişimi açısından herhangi bir katkı sunmayan, onları zihinsel, fiziksel ve ruhsal olarak zorlayan yerler midir? Eğer cevabımız birinci ihtimalin gerçeğe uygun olduğu yönünde ise sahne ve set ortamları çocukların çalışması için uygundur denilebilir. Fakat eğer

950) Bkz. Fatih Kucur, "Sosyo-Ekonomik Bir Sorun Olarak Sokakta Çalışan Çocuklar", Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Ocak [2016], C:2, s. 1, s. 55-66, Çağla Ünlütürk Ulutaş/Tevfik Barbaros Ulutaş, "Türkiye'nin Çocuk İşçiliği Politikası: Kamu Politikası Süreç Analizi", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2019/4, s. 2565-2584.

cevabımız ikinci ihtimal ise o halde ortada mücadele edilmesi gereken bir çocuk işçiliği[951] sorunu var demektir. Temel olarak görülmesi gereken çocuk çalışması ve çocuk işçiliği arasındaki ayrımda çocuk oyuncuların nerede durduğudur.

Çocuk oyuncular çalıştıkları işyerlerinde, çalışma saatlerinin düzensiz ve uzun olması, setlerde çocuklara özgülenmiş özel bir alanın olmaması, çocukların uyku saatlerine özen gösterilmemesi, okulda olunması gereken zamanlara riayet edilmemesi, çocukların beslenmesi, dinlenmesi, sağlığı ve güvenliği konusunda özenli davranılmaması,[952] çocukların psikolojik durumlarının özel bir konu olarak ele alınmaması, en önemli konulardan biri olan istihdama katılma asgari yaşı konularının dikkate alınmaması vb. gibi birçok sorunla karşılaşmaktadır. İstihdama katılma yaşı özellikle kültür ve sanat işlerinde çalışan çocuklar açısından özellikle ele alınması gereken bir konudur çünkü bilindiği üzere belirtilen sektörlerde çocuklar bebeklik çağında dahi çalıştırılabilmektedir. Bu nedenle özellikle çocuk istihdamında asgari istihdama katılma yaşı konusu üzerinde durulmasında fayda vardır.

Çocukların yaşadıkları sorunların[953] giderilebilmesi, çocuk oyuncuların yaptıkları işlerin çocuk çalışması kapsamında kalabilmesi yani çocukların gelişimi, ruhsal, bedensel, fiziksel gelişimi için zararlı olmayan, çocuğun yeteneklerinin gelişimine katkı sağlayan bir boyutta kalması için hukuki açıdan ne yapılması

951) "*Çocukların yaptıkları işlerin hepsi, ortadan kaldırılmak istenilen çocuk işçiliği kategorisine girmez. Çocukların ve ergenlerin sağlıklarına ve kişisel gelişimlerine zarar vermeyecek ya da eğitimlerini aksatmayacak işler yapmalarına genellikle olumlu bakılır. Örneğin, evde anne babalarına yardımcı olmak, aile işletmesinde belirli işler yapmak, okul saatleri dışında ve tatillerde cep harçlığı sağlayacak kimi işlerde yer almak gibi. Bu tür etkinlikler çocukların gelişimine ve ailelerinin durumuna katkıda bulunur; onlara çeşitli beceriler ve deneyim kazandırır; yetişkinlik dönemlerinde toplumun üretken üyeleri olmaya hazırlar. "Çocuk işçiliği" çoğu kez çocukları çocukluklarını yaşamaktan alıkoyan, potansiyellerini ve saygınlıklarını eksilten, fiziksel ve zihinsel gelişimleri açısından zararlı işler olarak tanımlanır."*
Bkz. (http://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/child-labour/lang--tr/index.htm).
952)Bkz.(https://www.izmirbarosu.org.tr/HaberDetay/985/sanat-kultur-ve-reklam-faaliyetlerinde-cocuklarin-calistirilmasi-konferansi-yapildi) Çocuk oyuncuların sorunlarına ilişkin örnekler için Oyuncu Meltem Cumbul'un konuşması 44. dakikadan itibaren.
953) Konuyla ilgili kişilerle yapılan röportajlar için Bkz. (http://www.gazetevatan.com/berna-lacin-734611-yazar-yazisi-dikkat---8200-bu-sette-cocuk-var/). Setlerde psikolojik danışmanlık yapan Elif Ayaz ile yapılan röportajın metni için Bkz. (https://cekirdekcocuk.com/cocuk-oyuncular/).

gerekir? Bu soruya cevap verebilmek için öncelikle bu bölümde hukuki anlamda çocuk kavramından ne anlamak gerektiğine, çocuk istihdamı ile ilgili asgari yaş sınırı konusundaki düzenlemelerin ne şekilde olduğuna ve halihazırda sanat, kültür ve reklam işlerinde çalışan çocuklarla ilgili hazırlanan taslak yönetmelikte nelerin eksik olduğunda değinmek gerektiği kanaatindeyiz. Belirtilen konularda bilgi verdikten sonra değerlendirme kısmında bazı çözüm önerilerine yer verilebilecektir.

2. Hukuki Anlamda Çocuk Kavramı

İnsanın çocukluk, gençlik ve yetişkinlik dönemlerinin nasıl ayrılacağına ilişkin doktrinde bir fikir birliği yoktur.[954] Çocuk hakları, çocukluk kavramları da tanım arayışı devam eden kavramlar arasındadır.[955] Çocuk hakları, insan haklarının bir parçası olarak kabul görmektedir.[956]

Ülkemizde ise Anayasa'nın 50. maddesi uyarınca küçüklerin çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı hususu açık olarak düzenlenmiştir. Türk hukukunda doktrinde çocuk; "*kimli veya kimsesiz, varlıklı veya varlıksız, suçlu veya suçsuz, beden veya ruh yahut düşünce yönünden rızası olması veya olmaması gibi kişisel özellikleri ve nitelikleri göz önünde bulundurulmaksızın sağ ve tam doğduğu andan reşit olduğu ana kadar ki devrede bulunan (insan yavrusu) gerçek kişi ya da tam ve sağ doğduğu andan itibaren reşit olduğu ana kadarki devrede bulunan insan yavrusu*" olarak tanımlanmıştır.[957]

Bu tanımdan ülkemizde ergin olma yaşı on sekiz olduğundan on sekiz yaşına gelene kadar herkesin çocuk olarak kabul edildiği anlaşılmaktadır.

954) Kadriye Bakırcı, Cocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması: Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından, İstanbul, [2004], s. 8.1
955) Michael Freeman, "The Human Rights of Children, Current Legal Problems", Volume 63, Issue 1, [2010], s. 1–44.
956) Bakırcı, [2004], Çocuk ve Genç İşçiler, s. 121.
957) Ali Naim İnan, Çocuk Hukuku, İstanbul, [1968], s.10, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 723.

Türkiye'nin tarafı olduğu Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin[958] 1. maddesinde yer alan düzenlemeye göre on sekiz yaşından küçük olan herkes çocuk olarak kabul edilmektedir.[959]

3. Hukuki Metinlerde Çocuk Oyuncuların İstihdama Katılma Yaşı

a) Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme

Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'nin[960] 32/1 uyarınca, çocukların eğitim almalarının önünde engel oluşturabilecek ya da çocukların bedensel, ruhsal ya da zihinsel sağlığına zarar verebilecek ya da topluma uyum sağlamaları bakımından zihinsel veya ruhsal gelişme açısından zararlı olabilecek nitelikte çalışma ilişkilerine girmelerine karşı korunma hakkı olduğu kabul edilmektedir.[961]

Birleşmiş Milletler Çocuk Haklarına Dair Sözleşme 32/2 uyarınca taraf ülkeler bakımından önlem olarak çocuğun işe kabul edilmesi sırasında asgari yaş sınırının tespit edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca çalışma sürelerinin saat olarak sınırlanması gibi çalışma koşullarına ilişkin çocuklara uygun düzenlemelerin yapılması ve bu koşullara uyulmaması halinde cezai ve başka uygun yaptırım yöntemlerinin düzenlemesi gerektiği belirtilmiştir.

---

958) RG.27.01.1995, S.22184.

959)Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, "Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış", DEÜHF, Cilt 15, Özel Sayı, [2014], s. 3 vd.

960) Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi, Türkiye tarafından 1990 yılında imzalamıştır. Ancak 1994 yılında 4058 Sayılı Çocuk Haklarına Dair Sözleşmenin Onaylanmasının Uygun Bulunduğu Hakkında Kanun (RG. 11.12.1994, S. 22138) ile anılan sözleşme 17, 29 ve 30. maddelerine ihtiraz kayıt konularak onaylanmıştır. Bkz. Dinç, [2020], İş Sözleşmesi ile Çalışan Çocuklar, s. 83 vd.

961)Bkz.http://cocukhaklari.barobirlik.org.tr/dokuman/mevzuat_uamevzuat/birlesmismilletler.pdf Çocuk işçilerle ilgili uluslararası düzenlemeler için Bkz. Bakırcı, [2004], Çocuk ve Genç İşçiler, s. 85 vd., Ercüment Özkaraca/Canan Ünal, "Küçüklerin Çalışmalarına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar İle Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul, [2014], s. 355-410, Barış Şahin, Çocuk İşçilerin Korunması, Ankara, [2010], s. 95 vd.

b) ILO Asgari Yaş Sözleşmesi

1973 tarihli 138 no.lu ILO Asgari Yaş Sözleşmesi[962] içeriğinde çocukların hangi yaşta istihdama katılabilecekleri ile ilgili olarak asgari bir yaş belirlemesi mevcuttur. Buna göre, zorunlu eğitimin biteceği yaş asgari istihdam yaşı ile bağlantılı olarak değerlendirilmektedir.[963] Asgari eğitimin bittiği yaş 15 olarak belirlenmiştir. Sözleşmede ağır işlerde çalışmak için ise 18 yaşından büyük olmak gerektiği belirtilmiştir.[964]

138 sayılı ILO Asgari Yaş Sözleşmesi'nde yer alan düzenlemede, çocukların reklam, film ya da dizilerde yer alabileceği ancak bu alanlardaki çalışmalar bakımından öncelikle çocuğun güvence altına alınmasının gerektiği vurgulanmaktadır.[965] 138 sayılı ILO Asgari Yaş Sözleşmesi'nde çocuk oyuncularla ve mankenlerle ilgili olarak; çocukların televizyon ve sinema filmlerinde oyuncu olarak yer almaları halinde ya da herhangi bir şekilde defilede manken olarak çalıştırılmaları halinde asgari şartlar dışında kalan düzenlemelerin her ülkenin iç hukuk sistemine bırakıldığı belirtilmektedir.

138 sayılı ILO Asgari Yaş Sözleşmesi'nin 8. maddesi uyarınca ayrıca yetkili makam, ilgili işveren ve işçi kuruluşları var ise bu makamların görüşünü alarak bazı özel durumlarda sanatsal çalışmalara katılmak konusunda yasaklara istisnalar getirilebileceği belirtilmektedir.[966] Belirtilen şekilde istisnai uygulamalar olması halinde verilen izinlerin faaliyetin süresi ve şartlarını belirleyecek şekilde kısıtlayıcı olması öngörülmektedir. Asgari Yaş Sözleşmesi'nin, on beş yaşın altında olan

962)138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi, Türkiye tarafından 23.01.1998 tarihli ve 4334 sayılı Kanun (RG. 27.01.1998, S. 23243) ile onaylanmış ve 25.05.1998 günlü 98/11184 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile (RG. 21.06.1998, S. 23379) yürürlüğe konuluştur.
963) Hande Bahar Aykaç, "Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği" TBBD, S.116, [2015], s. 343.
964) Aykaç, [2015], Çocuk ve Genç İşçiliği, s.345.
965) Bkz. (https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377287/lang--tr/index.htm).
966) 138 Sayılı Sözleşme'nin 8. maddesi: *"Yetkili makam, varsa ilgili işçi ve işveren örgütlerine danıştıktan sonra, Sözleşmenin 2 nci maddesinin öngördüğü çalışma ya da istihdam yasaklarına sanatsal faaliyetlere katılma gibi amaçlar için münferit çalışma izinleri vermek suretiyle istisnalar getirebilir. Bu şekilde verilecek izinler, çalışma ya da istihdamın koşullarını belirleyecek, süresini sınırlayacaktır."*

çocukların çalışmaları konusunda getirdiği istisna bakımından örneğin; bir ila on beş yaş arasındaki çocukların mı yoksa üç ila on beş yaş arasındaki çocukların mı kastedildiği konusuna açıklık getirilmemiştir.

c) 94/33/EC Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi

94/33/EC sayılı Avrupa Birliği Gençlerin İşyerinde Korunmasına İlişkin Yönergesi[967] olup bu yönergenin içeriğinde ayrıca çocuklarla ilgili düzenlemelere de yer verilmiştir. Bu Yönerge'ye göre; çocukların kültürel ve entelektüel gelişimlerine katkıda bulunup bulunmadığına dikkat edilmesi şartıyla, her durum için ayrı ayrı olacak şekilde yetkili makamlardan izin alınması suretiyle taraf ülkelerdeki çocukların kültürel ve sanatsal faaliyetlerde yer almalarının mümkün olabileceği belirtilmektedir.[968] Uluslararası sözleşme ve yönerge içeriklerinde asgari yaş ile ilgili tavsiye edilen asgari sınırın (zorunlu eğitim yaşının ya da her halükarda on beş yaşın altı) benzer olduğu ancak sanatsal ve kültürel işler bakımından asgari yaş belirlemesinin yapılmadığı bu hususun ülkelerin iç hukuk düzenlemelerine bırakıldığı anlaşılmaktadır.

d) 4857 Sayılı İş Kanunu

Türk hukukunda, 4857 sayılı İş Kanunu 71. maddesi 18 yaşından küçük olan çocuk yaşlarındaki çalışanları yaş gruplarına göre ve yapacakları işin niteliğine göre ayrı ayrı sınıflandırmaktadır. 2004 tarihli "*Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Usul ve Esaslarını Düzenleyen Yönetmelik*"[969] bu hususa dair kapsam maddesinde yaşlar aralıklarına göre ayrıma yer vermektedir.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Usul ve Esaslarını Düzenleyen Yönetmeliğe göre, on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler, on beş yaşını tamamlamış ancak on sekiz yaşını tamamlamamış

967) Bkz. (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31994L0033).
968) Tülay Tekin Yılmaz, "Çocuk İşçiliğinin Yeni Formları: Çocuk Oyuncular", Çalışma ve Toplum Dergisi, [2014/1], s. 226.
969) RG.06.04.2004 tarih, S.25425.

genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, on dört yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işlerden oluşan bir sınıflandırma yapılmıştır. Kural olarak on dört yaşını bitirmemiş ve ilköğretimini tamamlamamış çocukların istihdama katılmamaları gerekmektedir.[970] Buna karşılık, 2015 yılında çocukların dizi, sinema, tiyatro ve reklam gibi kültür ve sanata ilişkin faaliyetlerde yer almalarına ilişkin özel bir düzenleme getirilmiştir.[971]

4857 sayılı İş Kanunu'nda 71. maddede, 4.4.2015 tarihinde yapılan değişiklik yoluyla dizi, sinema, tiyatro ve reklam sektöründe çalışan çocuklarla ilgili yasal bir dayanak oluşturulmak istenmiştir. Bu düzenlemeye göre, on dört yaşını doldurmamış çocuklar yazılı sözleşme yapılmak ve her bir faaliyet için ayrı ayrı izin almak koşuluyla sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yer alabilecektir.

Çocuklar İş Kanunu'nun 71. maddesi uyarınca on dört yaşının altında olan çocuklar da kültür, sanat ve reklam işlerinde çalışabilecektir. Çocukların bu alanlarda çalışmaya başlama yaşının hangi yaştan itibaren başlayabileceğine dair kanunda düzenlenme bulunmamaktadır. Henüz taslak halde bulunan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın "*Sanat, Kültür, Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılması Usul ve Esasları Hakkında Taslak Yönetmelik*"[972] düzenlemesi sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışabilecek on dört yaşından küçük çocukları kapsamaktadır. Taslak yönetmelikte on iki aylıktan küçük olan bebeklerin çalışmaları yasaklanmaktadır. Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışacak çocuklar bakımından istihdama katılma yaşı taslak yönetmelikte belirlenmiş durumdadır.

970) Süzek, [2019], İş Hukuku, s. 842-843, Narmanlıoğlu, [2014], Ferdi İş Hukuku, s. 723, Tunçomağ/Centel, [2018], İş Hukukunun Esasları, s. 191 vd., Aykaç, [2015], Çocuk ve Genç İşçiliği, s. 341, İstemi Ceysu Dinç, İş Sözleşmesi İle Çalışan Çocukların Hukuki Durumu, Ankara, [2020], s. 114.
971) RG.23.04.2015, S.29335.
972) Metin için Bkz., (http://kastder.org.tr/download/14yas.pdf).

4. Yönetmelik Taslağı Hakkında Değerlendirme

a) Genel Olarak

Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışan çocukların çalışma koşullarının düzenlenmesi konusu uzun süredir gündemde olan bir konudur.[973] 2016 yılında bir yönetmelik taslağı ile konu ile ilgili düzenleme getirilmek istenmesi olumlu bir gelişmedir. Ancak günümüzde yönetmeliğin henüz yürürlüğe girmemiş olduğunu düşünüldüğünde bu hususstaki gelişmelerin oldukça yavaş ilerlediğini söylemek mübalağa olmayacaktır. Taslak halde olan Yönetmelik metninde halihazırda mevcut olan aşağıda açıklayacağımız bazı sorunlar ve eksiklikler olduğu görülmektedir.

b) Yönetmeliğin Hazırlanma Aşaması

Mevzuat hazırlanması Mevzuat Hazırlama Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik[974] uyarınca yapılmaktadır. Bu yönetmeliğin 6. maddesinin 3. fıkrası uyarınca yönetmelik taslağının kamuoyu ile paylaşılması gerekmektedir. Bahsi geçen paylaşım basın, yayın kuruluşları aracılığı ile olabilmektedir. Bu safha tamamlandıktan sonra taslağın ilgili bakanlığa iletilmesi gerekmektedir.

Taslak metinlerle ilgili ayrıca konu ile ilgili mahalli idarelerin, sendikaların, üniversitelerin, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının görüşlerinin de alınması gerekmektedir. Ayrıca çocuklarla ilgili bir yönetmelik taslağının çocuklar ile ilgili çalışan sivil toplum kuruluşlarına, üniversitelere gönderilmesi ve belirtilen yerlerden görüş alınması gerekmektedir. Taslak yönetmelik internet ortamından

973) Av. Mert Yaşar tarafından hazırlanan makale içeriğinde yönetmeliğin 2016'nın Haziran ayında İstanbul Barosu Çocuk Hakları Merkezi ile paylaşıldığı belirtilmiştir. Yönetmelik taslağı ile ilgili ayrıntılı açıklamalar için Bkz. Av. Mert Yaşar, (İstanbul Barosu Çocuk Hakları Merkezi Üyesi), "Sanat Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı ile İlgili Görüşler" [2016], s.1 vd. (www.academia.edu).
974) RG.17.02.2006, S.26083.

yayınlanabilecek ve yönetmeliğe bu surette dikkat çekilebilmesi mümkün olabilecektir.[975]

Halihazırda yönetmelik metnine bakanlığa ait linkten ulaşılmasının yanı sıra bu linkten ayrıca taslak hakkında görüşlerin de görülebiliyor olması gerekmektedir. Taslak ile ilgili görüşlerin de kamuoyu ile paylaşılması ve farklı görüşlerle ilgili kamuoyundan gelecek değerlendirmelerin ve itirazların da göz önünde tutulması gereklidir. Bu yolla farklı görüşlerin çatışmasından kaynaklanan bir görüş zenginliği ve yeni fikir ve bakış açısı elde etmek mümkün olabilecektir. Sadece itiraz hakkı ile donanmış olmak itiraz eden açısından bir anlam ifade etmeyecektir. İtirazların işaret ettikleri olumsuzlukların düzeltilmesine etki edecek şekilde ele alınması gereklidir kanaatindeyiz.

Halihazırda ulaşılan taslak metin ekinde taslak yönetmeliğin 17. maddesinden yönetmeliğin ek olarak izin talep formu ve uygunluk raporunu içermesi gerektiği anlaşılmaktadır. Ancak bu ekler yönetmelikle birlikte paylaşılmamıştır.[976] Belirtilen sebeple yönetmelik eklerinin değerlendirilmesi mümkün olmamaktadır. Bu eklerin de kamuoyu ile paylaşılması gerekmektedir.

Çocuklar hakkında yapılacak bir yönetmeliğin uygulanması sırasına önemli sorunlarla karşılaşılmaması için olabildiğince geniş katılımın sağlandığı, uzman görüşlerinin alındığı ve kamuoyu ile paylaşıldığı, şeffaf bir süreçten geçirildikten sonra yönetmeliğin hayata geçirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

c) Yönetmelik Ekinde Tip Sözleşme Olmaması

Yönetmelik ekinde bir tip sözleşme olmaması da önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmelidir. Zira bazı istisnai uygulamalar dışında uygulamada, çocukların yasal temsilcileri ile çocukları korumayan daha çok işveren tarafının menfaatlerini ön plana çıkaran düzenlemeler içeren sözleşmeler yapılabilmektedir. Taslak

975) Yaşar, [2016], Taslak Yönetmelik, s.1-2.
976) Yaşar, [2016], Taslak Yönetmelik, s. 2-3.

yönetmeliğin iznin reddi başlıklı, 20. maddesinin c bendinde sözleşmede çocuklara uygun olmayan hükümlere yer verilmesi halinde çalışma izninin ya da çalışma izninin uzatılması talebinin reddedileceği hususu düzenlemiştir. Bu düzenlemedeki çocuklara uygun olmayan ifadesi ile somut olarak neyin düzenlenmesinin amaçlandığı belirsizdir. Bunun sonucu olarak çocuklara uygun olmayan konuların ne olduğunun ve bu konuya ilişkin sözleşme maddelerinin belirlenmesinin uygulamada sözleşmeyi inceleyen yetkililerin bireysel tercihine bırakıldığı gibi ucu açık ve olumsuz sonuçlara yol açabilecek bir değerlendirme yapılabilecektir.[977]

Çocuklara uygun olmayan konuları sayma usulü ile belirlemek ve sınırlamak mümkün olmasa da öncelikle düzenlenecek ve belirlenecek uygun bulunmayan hallerin belirlenmesi ve sıralanması mümkündür. Öncelikli konuların sayma usulü ile belirtilmesi ancak bu konuların sınırlı sayıda olmadığının düzenlenmesi yoluyla bu sorun çözümlenebilecektir. Bu şekilde düzenlenmek istenen konu ile ilgili tam olarak hangi hususların kastedildiğinin açıkça ortaya konulması gerekmektedir. Belirtilen hususlarla ilgili olarak çocukların haklarının daha etkin şekilde korunabilmesi için yönetmelik ekinde yer verilecek olan bir tip sözleşme hazırlanması gerektiği kanaatindeyiz.

d) İstihdama Katılma Asgari Yaşı

Çocuklar tıpkı seyrettikleri film, oyun ya da dizilerden etkilendikleri gibi görev aldıkları film ve dizilerin hikayelerinden de etkilenebilmektedir. Çocuk oyuncuların yaşları itibariyle canlandırdıkları karakterlerin başlarından geçen olaylardan da etkilenebileceği malumdur. Bu nedenle istihdama katılma yaşı özel olarak ele alınması gereken önemli bir konudur.

Taslak yönetmelikte çocukların çalışma koşullarının onların yaş ve fiziksel durumları göz önünde tutularak değerlendirilmesi ve çalışma açısından asgari yaş sınırı konularında eksiklikler olduğu görülmektedir. Bu hususta özel düzenlemeler

977) Yaşar, [2016], Taslak Yönetmelik, s. 5-6.

olması özellikle televizyon, sinema ve reklam sektöründe çalışılması halinde önem kazanmaktadır. Zira bebeklerin ve çok küçük yaştaki çocukların da kültür, sanat ve reklam faaliyetlerinde çalışabildikleri bilinmektedir.[978]

Taslak yönetmelik çocuk oyuncunun tanımını sunmamakla birlikte on iki aylık ila on dört yaş arasındaki çocukların sanat, kültür ve reklam sektöründe hangi koşullarda çalışacaklarını düzenlemeyi amaçladığı yönetmeliğin metninden anlaşılabilmektedir. Taslak yönetmeliğin 6. maddesindeki düzenleme ile çalışma süreleri yaş gruplarına göre düzenlenmiştir. Taslaktaki en düşük çalışma yaşı on iki aylıktan küçük çocuğun çalıştırılamayacağı şeklinde düzenlenmiştir.

Çocuk çalışan için on iki aylık asgari yaş sınırı uygun bir asgari yaş değildir. Örneğin; Avrupa Birliği ülkelerinde kültür ve sanat işlerinde asgari çalışma yaşı iki olup yönetmelikte bu husus düzeltilmeli ve iki yaş asgari yaş sınırı olarak getirilmelidir.[979] Ayrıca iki yaşın altındaki çocukların çalışması halinde özel koşulların belirlenmesi gerekmektedir. Taslak yönetmelikte bu şekilde bir düzenleme de bulunmamaktadır. Belirtilen konulardaki eksikliğin giderilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

e) Çalışma Süresi

Çocuklar reklam ya da dizi film çekimleri ile ilgili olarak setlerde uzun çalışma saatleri geçirebilmektedir.[980] Taslak yönetmelikte çalışma sürelerine ilişkin

978) Ayrıntılı bilgi için Bkz. Bakırcı, [2004], Çocuk ve Genç İşçiler, s. 225-226.
979) Yaşar, [2016], Taslak Yönetmelik, s. 8, Çalışma sürelerine ilişkin örnek bir tablo için Bkz. (https://labor.ny.gov/formsdocs/wp/LS559.pdf).
980) *"...Bizim de katıldığımız reklâm çekiminde yaşanılanlar önceki anlatılanlarla benzerlik göstermektedir. Çekime gelebilmek için sabah 6:00-7:00 gibi evlerinden çıkan anne ve çocuklar, akşam saat 6:00'da hala çalışmaya devam etmekteydiler. Daha sonra annelerle yapılan telefon görüşmesinde akşam 8:00 gibi işlerinin bittiği öğrenildi. Ancak biz orada iken çekim ekibi tarafından zaman zaman bize, zaman zaman da annelere çekimin çok geç saatlerde biteceği söylendi. Hatta "bu gece sabaha kadar buradayız" diye kendi aralarında konuştukları bile oldu. Bunun üzerine annelerden bir tanesi kendi ajansını arayıp neler olduğunu öğrenmeye çalıştı. Sonra kadınlar kendi aralarında "gece 12:00'den sonra burada durmayalım" diye karar aldılar. Görülen şu oldu ki ajanslar farklı bir bilgi vermiş olsa bile işin bitiş saati tamamen o günkü çekim ekibine ve çocukların performansına bağlıdır..."* Tekin Yılmaz, [2014], Çocuk İşçiliği, s. 221.

6. maddede yaş gruplarına göre düzenleme yapıldığı görülmektedir. Buna göre; bir-beş yaş arasındaki çocuklar 10.00-18.00 arasında olacak şekilde ve günde iki saat çalıştırılabilecektir. Altı-on dört yaş arası çocuklar sabah 10.00-22.00 arasında eğitim saatlerinin dışında okul günlerinde iki saat diğer günlerde beş saatten fazla çalışamayacaktır. Çalışma süresi taslak yönetmeliğin 7/1 düzenlemesi uyarınca çocuğun çalışma alanına gelmesi ile başlamaktadır. Yemek molaları, yolda geçen süreler, çocuğun isteği ile verilen diğer molalar dışındaki tüm süreler çalışma süresine dahil edilmektedir.[981]

İş Kanunu 71/4 ve 71/5 uyarınca zorunlu eğitimini tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocuklar ile okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların çalışma süreleri düzenlenmiştir. İş Kanunu 71/4 uyarınca İş Kanunu'nun 71/4 ve 71/5 düzenlemeleri çocukların eğitime devam edecekleri süreler ile çalışacakları süreler bakımından bazı kısıtlamalar getirmiştir. Buna göre; zorunlu eğitimini tamamlamış; zorunlu eğitimini tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların günde 7 haftada 35 saatten fazla çalışmaması, sanat faaliyetlerinde çalışanların günde 5 haftada 30 saatten fazla çalıştırılmaması gereklidir. Bu süreler 15 yaşını tamamlamış çocuklar için günde 8 haftada 40 saatte kadar arttırılabilecektir.

İş Kanunu 71/5 uyarınca okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri eğitim saatlerinin dışında olmalıdır. En fazla günde 2 saat haftada 10 saate kadar çalışmalıdırlar. Ancak okulun kapalı olduğu dönemlerde İş Kanunu'nun 71/4 fıkrasındaki düzenlemede yer alan sürelerde çalıştırılmaları mümkün olabilecektir.[982]

İş Kanunu ve taslak yönetmelikte çocukların çalışma süresi ile ilgili senelik bir çalışma süresi sınırlamasının olmadığı görülmektedir. Avrupa'da dizilerin

981) Dinç, [2020], İş Sözleşmesi İle Çalışan Çocuklar, s. 123.
982) Dinç, [2020], İş Sözleşmesi İle Çalışan Çocuklar, s. 122-123.

süreleri kırk-altmış dakika aralığındadır. Bu dizilerde çalışan çocukların çalışması için düzenlenen süreler de yeterli olmaktadır.

Ülkemizde dizilerin süreleri yüz yirmi ve son dönemde yüz kırk dakikayı bulduğu için çocuklar için belirttiğimiz şekilde senelik çalışma süresi sınırlamasının getirilmemiş olması önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmelidir. Esasen yapılması gerekenin çocukları koşullara uydurmak yerine dizilerin sürelerinin kısaltılması ve çalışma ortamının çocuklara uygun hale getirilmesi olduğu kanaatindeyiz.

Fransa'da okul çağında olmayan çocukların Pazar günleri dışında kalacak şekilde ve haftada iki günden fazla çalışamayacağı hususu yasada açıkça düzenlenmiştir. Fransız İş Kodunun L7124-7 numaralı maddesi[983] mankenlik işini yapan okul çağında olmayan çocuğun istihdamı ve seçiminin, Pazar günleri hariç olmak üzere haftada sadece iki gün yapılmasına izin verilebilir şeklinde olup özellikle haftalık çalışma gün sayısı bu şekilde sınırlanmıştır. Benzer şekilde ülkemizde de kanun ile çalışma sürelerinin gün sayısı ile de sınırlanması gerektiği kanaatindeyiz.

f) Dinlenme Süreleri

Taslak yönetmeliğin 8. maddesinde dinlenme süreleri ile ilgili düzenleme yer almaktadır. Bir saatlik çalışma yapılmasını takiben on beş dakikalık mola zorunluluğu getirilmektedir. Bu sürenin uzatılması çocuğun ya da yasal temsilcinin talebine bağlanmaktadır. Çocukların yaş gruplarına göre ihtiyaçları göz önünde tutularak açıkça düzenleme yapılması gerekmektedir. Örneğin; iki yaşın altındaki çocuk en fazla on beş dakika çalışması akabinde yirmi dakika ara verilmelidir. Üç-beş yaş aralığındaki çocuklar dikkat aralıkları göz önünde bulundurulup en fazla otuz dakika çalıştırılmalı sonrasında ara verilmelidir. Altı-on bir yaş arası kırk beş

983) L7124-7 *:"L'emploi et la sélection d'un enfant non scolarisé exerçant l'activité de mannequin ne peuvent être autorisés que deux jours par semaine à l'exclusion du dimanche."*

dakika çalıştırılmalıdır. On iki-on beş yaş arasındaki çocuklar bir saat çalıştırılmalı ve sonrasında ara verilmelidir.[984]

g) Hafta Tatili Düzenlemesi

Pazar günlerinin çocuğun ailesinin ve arkadaşlarının çalışmadığı ve onları görme imkanı bulabileceği kısıtlı zamanlardan olduğu göz önünde tutulmalıdır. Ayrıca hafta tatili ücreti ile ilgili taslak metinde bir düzeleme bulunmamaktadır. Fransız İş Kodu'nun L7124-8 numaralı maddesi[985] ile okul dönemlerinde, mankenlik faaliyetini yürüten okul çağındaki bir çocuğun istihdamı ve bu faaliyet için ön seçimi sadece Pazar günleri dışında haftalık dinlenme günlerinde yapılabilir şeklinde düzenleme getirilmiştir.

Fransız İş Kodu'nun L 3132-3 sayılı maddesinde diğer çalışanları da kapsayacak şekilde çalışanların yararı gözetilerek haftalık dinlenme gününün Pazar olarak belirleneceği konusunda açık bir düzenleme bulunmaktadır. Fransız İş Kodu'nun L 7124-7 numaralı maddesi, mankenlik işini yapan okul çağında olmayan çocuğun istihdamı ve seçiminin, Pazar günleri hariç olmak üzere haftada sadece iki gün yapılmasına izin verilebilir şeklinde düzenleme getirmektedir. Belirtilen düzenlemeler uyarınca Fransa'da Pazar günleri çocukların çalışması yasaklanmıştır. Taslak yönetmelik metninde hafta tatili düzenlemesinde Pazar günü çalışılmayacağına dair ibare eklenmesi gereklidir. Kural olarak çocukların Pazar günü çalıştırılmaması gerekir kanaatindeyiz.

h) Ücretin Korunması Gereği

Taslak yönetmeliğin amaç ve kapsam maddesinde ücrete ilişkin düzenleme yapılacağı belirtilmektedir. Ancak yönetmelikte bu hususta herhangi bir düzenleme

984) Yaşar, [2016], Taslak Yönetmelik, s. 9, Dinlenme süreleri hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz. Dinç, [2020], İş Sözleşmesi İle Çalışan Çocuklar, s. 124 vd.

985) Fransız İş Kodu L7124-8 *"Durant les périodes scolaires, l'emploi d'un enfant scolarisé exerçant l'activité de mannequin et la sélection préalable en vue de cette activité ne peuvent être autorisés que les jours de repos hebdomadaire autres que le dimanche."*

bulunmamaktadır. Çocuğun alacağı ücretteki alt sınır asgari ücret üzerinden belirlenmelidir. Ayrıca ücretin ödenme zamanı taslakta düzenlenmelidir.[986]

Fransız İş Kodu'nun L 7124-9 numaralı maddesinde çocuğun aldığı ücretin bir kısmının yasal temsilcilerinin kullanımına bırakılabileceği, bir kısmının da Mevduat ve Konsinye Fonuna ödeneceği ve çocuk reşit olana kadar bu fon tarafından yönetileceği düzenlenmiştir.

Türkiye'de çocuğa ödenecek iş görmeye dair ücret ve telife dair ücretlerin en az dörtte birinin çocuk adına açılacak hesaba yatırılması ve bu hesabın devlet tarafından denetlenmesi gerekmektedir. Ayrıca çocuğun yasal temsilcilerinin belirtilen hesap üzerinde tasarruf yetkisi olmamalıdır. Hesap çocuğun 18 yaşına gelmesini müteakip kullanılabilir hale gelmelidir. Taslak yönetmeliğe çocuğun ücretinin korunması konusunda belirttiğimiz içerikte bir düzenlemenin eklenmesi gerektiği kanaatindeyiz.

ı) Canlı Performans Hakkında Özel Düzenleme Olmaması

Taslak yönetmelik metininde tüm kültür, sanat ve reklam faaliyetleri düzenlenirken çalışma şeklinin her birinde aynı olacağı varsayılmaktadır. Buna karşılık canlı performans özel bir performans türü olup bununla ilgili özel koşulların düzenlenmesi gerektiği göz ardı edilmektedir.

Tiyatro oyununda ya da opera temsillerinde yer alacak çocukların çalışma koşullarının özel olarak düzenlenmesi gereklidir. Örneğin; Fransa'da canlı performans sergilenecek bu tür işler için asgari yaş dokuz olarak belirlenmiştir. Fransa'da dokuz yaşını doldurmayan çocuklar canlı performans gerektiren tiyatro oyunlarında yer alamamaktadır.[987] Ülkemizde de Fransa'da olduğu gibi açık bir

986) Yaşar, [2016], Taslak Yönetmelik, s. 18.
987) Les enfants artistes interprètes, [2010], s. 2, Bkz. (https://sfa-cgt.fr/).

düzenleme ile canlı performans ile ilgili asgari yaş belirlemesi yapılmasının gerekli olduğu kanaatindeyiz.

i) Kast Ajanslarına Dair Düzenleme Olmaması

Çocuklara yönelik çalışacak olan kast ajanslarının hangi koşulları yerine getirmesi gerektiği, hangi özellikleri taşıyacağı, hangi özellikleri taşımaları halinde çocuklarla çalışabilecekleri hususları ile ilgili taslak yönetmelikte herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Oysa çocuklara yönelik çalışacak olan ajansların kuruluşunun ve işleyişinin özel şartlara bağlı olması gereklidir. Ayrıca bu ajanslar özel olarak denetlenmelidir.

Çocuklara yönelik olarak çalışacak ajansların çalışacakları alanda bilgi sahibi olup olmadıklarının denetlenmesi ve profesyonel deneyimi olmayan kişilere ajans kurmak için izin verilmemesi gerekmektedir. Çocuklara yönelik çalışacak olan iş aracılığı faaliyetinde bulunacak olan kişilerin mevzuat çerçevesinde tanımı yapılmalı ve bu kişilerle ilgili özel düzenlemeler getirilmelidir. Faaliyetin hukuki kapsamı belirlenmeli ve düzenlenip denetlenmelidir.

j) Yasal Temsilcinin Yükümlülükleri

İş Kanunu'nun 71. maddesinin 1. fıkrası uyarınca çocukların reklam, dizi, sinema, tiyatro ve benzeri faaliyetlerde bulunması halinde çalışma koşulları konusunda yasal temsilcileri ile bir yazılı sözleşme yapılması gerekmektedir. İş Kanunu'nun 71. maddesinin son (ek) fıkrasında çocukların çalışma koşulları, ücret, çalışma süreleri ve benzeri konularla ile ilgili düzenlemelerin yönetmelik ile belirleneceği belirtilmiştir.

Her ne kadar kanunda yönetmelikte düzenleme yapılacağı belirtilmiş olsa da taslak yönetmelikte yasal temsilcilerin hak ve yükümlülüklerine dair düzenlemelere yer verilmemiştir. Yasal temsilcilere sürekli çocukların çalışacakları alanda bulunma yükümlülüğü getirilmektedir ancak bunun ne şekilde yapılacağına

dair düzenleme yapılmamıştır. Taslak yönetmelikte ulaşımın nasıl olacağı, yasal temsilcinin bulunduğu alanda hangi koşullarda olacağına dair bir açıklık bulunmamaktadır.

Daha önce belirttiğimiz üzere taslak yönetmelikte yasal temsilcilerin yükümlülüklerine dair düzenlemelere de yer verilmemiştir. Yasal temsilciye çocuk adına banka hesabı açmaları ve çocukların ücretlerinin belli bir oranını (1/4'ten az olmamak üzere) o hesaba yatırma yükümlülüğü getirilmelidir. Çocuğa ödenen ücretin çocuk adına korunması sağlanmalıdır.

Yasal temsilcilerin çocukların eğitimi ve sağlığı ile ilgili önlem almamasının neticesinde nasıl bir sorumluluk doğacağı düzenlenmelidir. Ailelerin çocukları çalıştırdıkları işlerle ilgili bilgi edinmeleri için konu ile ilgili eğitim alma zorunluğu getirilmeli, eğitimin koşulları, süresi vb. belirlenmelidir.

Yasal temsilci bizzat işin yapılması sırasında çocuğun yanında olmayacaksa çocuğun yanında olacak kişinin asgari yirmi bir yaşında olması konusunda düzenleme yapılmalıdır. Çocuğa eşlik edecek kişiye ait form düzenlenmelidir ve bu form yönetmeliğin eki olmalıdır.

Çocuğun herhangi bir kaza geçirmesi halinde çocuğa acil müdahale edilmesi gerektiğinde bir acil müdahale izni formu olmalı ve bu form yasal temsilci tarafından imzalanmalıdır. Ayrıca belirtilen konudaki form yönetmelik eki yapılmalıdır.[988]

Fransız İş Kodu'nun L7124-2 maddesi; *"L 7124-1 maddesinde tanımlanan faaliyetleri yürütmek amacıyla on üç yaşından küçük bir çocuğun istihdamı, olumlu yazılı görüşüne tabidir."* şeklindedir. L 7124 -1 maddesi ise, on altı yaşın altındaki çocukların, önceden izin olmadan ve idari makamların düzenlemesiyle hangi işlerde çalışabileceği düzenlenmiştir. Bunlar; yerleşik ya da seyyar eğlence işi

988) Yaşar, [2016], Taslak Yönetmelik, s. 9.

yapan şirketler, bir film, radyo, televizyon veya ses kayıt şirketler ve L. 7123-2 maddesi bağlamında mankenlik icrası amacı video oyunu yarışmalarına katılmak olan bir şirket veya kuruluşlar olarak belirtilmiştir.

Ülkemizde Fransa'da olduğu gibi 13 yaşını doldurmuş çocuklardan işverenle yapılacak sözleşme için açık yazılı rıza alınmalıdır. Sadece kanuni temsilcinin izin vermesi yeterli bulunmamalıdır kanaatindeyiz. Ayrıca 16 yaş ve üzeri ile ilgili Fransa'da olduğu gibi özel düzenlemeler yapılmalıdır kanaatindeyiz.

k) Sosyal Güvenlik Konusunda Düzenleme Olmaması

Yönetmelik taslağında çocukların sigortalı olarak kaydedilmesi ile ilgili düzenleme bulunmamaktadır. Halihazırda sigortalı sayılmak için bir yaş sınırı bulunmamaktadır ve çocukların sigortalı olarak kaydedilmesinin sağlanması ve denetlenmesi gerekmektedir.[989] Ancak çocukları sigortalı olarak kaydettirmeyen işverenlerin çocuklarla çalışmasını engelleyecek özel bir düzenleme yapılması gerektiği kanaatindeyiz.

l) Çocuklarla İlgili Yayın Yasağı Düzenlemesi Olmaması

Taslak yönetmelikte çocuklarla ilgili yayın yasağına dair düzenleme bulunmamaktadır. Oysa çocukların yaptıkları işin dışında şahısları ile ilgili haberlerde yorum yapılması, çocuklar hakkında kamuoyuna bilgi verilmesi çocukların sağlığı ve hayatlarında olması gereken mahremiyet bakımından son derece önemlidir.

Fransa'da 18 yaşından küçükler topluma yansıyan sanatsal faaliyetleri dışında haber konusu edilememektedir. Özel hayatları bu anlamda korunmaktadır. Fransız İş Kodu'nun L7124-13 maddesinde; *"L. 7124-1 ve L. 7124-4 maddelerinde belirtilen koşullar altında çalışan veya üretilen küçükler hakkında sanatsal*

989) Yusuf Alper, "Sosyal Güvenlik Hakkı ve Çocuklar ", Çocuk İşçiler, Dünü Bugünü Yarını, İstanbul, [2006], s. 27-28.

yaratılarıyla ilgili olanlar dışında, yayın yapması yasaktır." şeklinde açık bir düzenleme mevcuttur. Benzer bir duyarlılığın ülkemizde de gösterilmesi ve yönetmeliğe bu konuda düzenleme eklenmesi gerekmektedir kanaatindeyiz.

5. Değerlendirme: Taslak Yönetmeliğin Yaklaşımı Sorunları Çözüyor Mu?

Yönetmelik taslağı ile ilgili olarak yukarıda yer verdiğimiz ana başlıkların yanı sıra spor sektöründe çalışan çocukların taslağa eklenmesi, kariyer öncesi ücretsiz danışmanlık hizmetinin olması, tiyatrolarda, setlerde hemşire bulundurulması, çocuklarının çalışamayacağı yerlerin belirlenmesi, dinlenme ve oyun alanlarının belirlenmesi, ayrı oda ve kabin ya da karavan sayısının belirlenmesinde çocukların sayısının dikkate alınması, yetişkinler ile çocukların aynı alanda kıyafet değiştirmemesi, psikolog, eğitim bilimci, çocuk oyuncu koçlarının niteliklerinin belirlenmesi, çocukların beslenmesinin düzenlenmesi, çocukların uygunsuz söz, davranışa maruz kalacakları alanlardan ve alkol içilen ortamlardan uzak tutulmaları, çocuklarla ilgili özel ihbar hattı kurulması, yönetmeliğin ihlali halinde uygulanacak cezai yaptırımların belirlenmesi, bu yaptırımların caydırıcı olmalarının sağlanması, yabancı çocuk oyuncuların çalıştırılmasına dair koşulların düzenlenmesi, devletin yükümlülüklerinin düzenlenmesi[990] gibi birçok konuda çalışma yapılması ve yönetmeliğin kapsamının çocukları koruma duyarlılığı ile yeniden ele alınması gerekmektedir. Zira çocuk oyuncu başlığının kapsamının oldukça geniş olduğu hususu sadece bir taslak yönetmelikteki eksiklikleri değerlendirirken bile gözle görülebilir ve ayırt edilebilir hale gelebilmektedir. Yönetmelik taslağının mevcut haliyle çocuk oyuncuların sorunlarının çok az bir kısmını çözebildiği görülmektedir.

Çocukların kültürle, sanatla ya da sportif faaliyetlerle ilgili çalışması özel bir durum olup çocukların çalıştıkları proje ne şekilde olursa olsun her hâlükârda onların fiziksel, ruhsal ve zihinsel gelişimlerine özen gösterilmesi gerekmektedir.

990) Ayrıntılı bilgi için Bkz. Yaşar, [2016], Taslak Yönetmelik, s. 3-21.

Çocukların yer aldıkları işlerin, mekanların eğitim, eğlence ve benzeri niteliğinin de çocuğun gelişiminde etkili olduğu göz ardı edilmemelidir. Çocukların sanatsal, kültürel ve sportif aktivitelerde yer almalarının çok boyutlu bir şekilde çalışılması ve düzenlenmesi çocukların bedensel, zihinsel ve ruhsal gelişimleri açısından son derece önemlidir.

Çocukların, toplumu oluşturan diğer bireyler gibi kişilik hakkı olarak tanımlanan, kişiliğini oluşturan değerlere, saygınlığına, onuruna, beden bütünlüğüne, resmine, adına, özgürlüklerine, ehliyetine, kişilik oluşturup geliştirmesine[991] ilişkin olan hakları vardır. Çocukların doğuştan itibaren sahip oldukları kişilik oluşturup geliştirmelerine ilişkin anılan hakları herkese karşı ileri sürülebilecek mutlak haklardandır.

Çocuklar kişilik hakları bakımından korunmaya muhtaç olarak addedilen bir kategoride değerlendirilmektedir. Çocukların herhangi bir çalışma ilişkisine girmeleri halinde yapacakları çalışmalar bakımından doğrudan talimata, yönlendirmeye tabi tutulmaları söz konusu olacağından herhangi bir çalışma ilişkisi içine girdiklerinde özel olarak korunmaları gerekmektedir.

Çocuklar açısından çalışma saatleri, çalışma süreleri, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma koşullarının içeriği, niteliği, yaratıcı ve eğitici faaliyetlerin niteliği, sosyal ve psikolojik ortam, çocukların fiziksel ve ruhsal olarak korunması, geliştirilmesi gibi bir çok başlığın değerlendirilmesi ve bütüncül çözüm getiren bir düzenlemeye yönelmeye ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır.

Çocuklarla ilgili yapılacak düzenlemede asgari çalışma yaşı, azami çalışma süreleri, izinle çalışma söz konusu olduğundan izin kaldırılırsa ne olacağı, ya da iznin nasıl kaldırılacağı, yasal temsilcinin yükümlü ve sorumlu olduğu hususların neler olacağı gibi hususların düzenlenmesi gereklidir. Ayrıca çocukların ücretinin

991) Rona Serozan, Çocuk Hukuku, İstanbul, [2017]s. 102 vd., Dinç, [2020], İş Sözleşmesi İle Çalışan Çocuklar, s. 19 vd.

nasıl korunacağı, çocuklarla yapılacak sözleşmelerin asgari olarak neleri içermesi gerektiği, sözleşmede nispi emredici hükümlerin neler olacağı, iş sözleşmelerinde nelerin yasak olacağı, çocuklara iş aracılığı yapan kurumların hangi koşullarda izin alabileceği gibi bir çok konunun ele alınması gereklidir.

Belirtilen konuların düzenlenebilmesi için oldukça kapsamlı inceleme yapılması, birçok kurum ve kuruluşun görev alması ve sorumluluk üstlenmesi gerekmektedir. Bu düzenlemelerin yönetmelikle yapılması yönetmeliğin amacı ve kapsamını aşacaktır. Zira belirtilen konular Anayasa'nın kanunla düzenlenmesi konusunda açık düzenleme getirdiği hususları ilgilendireceğinden düzenlemelerin doğrudan kanunla yapılması normlar hiyerarşisi[992] bakımından gereklidir. Örneğin; Anayasa'nın 13. maddesinde bahsi geçen temel hak ve hürriyetlerin kısıtlanmasına dair düzenlemeler, Anayasa'nın 35. maddesinde bahsi geçen mülkiyet hakkının ancak kamu yararı amacıyla sınırlanabilmesi, Anayasa'nın 42/2 fıkrası uyarınca öğretim hakkının kapsamının tespit edilip düzenlenmesi, Anayasa'nın 50. maddesi uyarınca dinlenme süreleri ile ilgili düzenlemelerin kanunla yapılması gerektiği Anayasa'da açıkça düzenlenmiştir.

Açıkladığımız şekilde geniş kapsamlı düzenlemelerin emredici kurallar, yedek hukuk kuralları ve tamamlayıcı hukuk kuralları[993] olmak bakımından ele alınması gerekeceğinden düzenlemenin kanun ile yapılması hukuk metodolojisi bakımından uygun olan yöntem olacaktır. Çocuk çalışması ile ilgili kanun düzenlenmesi konusunda doktrindeki öne sürülen bir görüşe göre,[994] çocukların çalışması ile ilgili konunun bir iş sağlığı ve güvenliği konusu olarak ele alınması, asgari çalışma yaşı ve çalışma koşulları ile ilgili 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda düzenleme yapılması gereklidir. Ayrıca yazar çocuk çalışanlarla ilgili konuların tek bir yasa altında toplanması gerektiğini öne sürmektedir. Başka bir

992) Anayasanın normlar hiyerarşisindeki yeri hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz. Yahya Berkol Gülgeç, Normlar Hiyerarşisi (Türk, Alman ve İngiliz Hukuk Sistemlerinde Kural İşlemlerin ve Mahkeme Kararlarının Hiyerarşik Gücü), İstanbul, [2018], s. 101 vd.
993) Güneş, [2017], Hukuk Metodolojisi, s. 25.
994) Şebnem Kılıç, "Türk Hukukundaki Çocuk İşçi Tanımının Uluslararası Standartlara Uygunluğu" BÜHFD, C.13, S. 165-166, Mayıs-Haziran, [2018], s. 157.

yazara göre,[995] sanat, kültür ve reklam alanında çalışacak çocuklarla ilgili yönetmelikte düzenlenen hususların ve konu ile ilgili tüm başlıkları kapsayacak şekilde özel kanunla düzenlenme yapılması gerekmektedir.

Kanaatimizce kültür, sanat ve spor alanında çalışan çocuklarla ilgili özel bir kanuni düzenleme yapılmasına ihtiyaç vardır. Yönetmelik yoluyla düzenleme yapılması Anayasa'ya aykırı olacak şekilde kanunla düzenlenmesi gereken hususların normlar hiyerarşisine aykırı olacak şekilde yönetmelikle düzenlenmesi sonucunu doğurabilecektir. Ayrıca yönetmelikler Anayasa'nın 124. maddesi uyarıca kanun ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin uygulanmasını sağlamak amacıyla hazırlandığından yukarıda bahsi geçen konu başlıklarının yönetmelikle düzenlenebilmesi için öncelikle kanunla düzenlemesi gereken hususların halihazırda düzenlenmiş olması gereklidir.

Taslak yönetmelik ile ilgili olarak, yukarıda değinmiş olduğumuz şekilde önemli eksiklikler olduğu açıktır. Bu hususların çoğunun özellikle Fransa'da kanuni düzenlemelerle çözümlenmiş olduğu görülmektedir. Belirttiğimiz üzere ülkemizde de benzer bir yaklaşımla sorunların çözülmesinin ve kanunla düzenleme yapılmasının daha kapsamlı bir çözüm getireceği kanaatindeyiz. En azından bu bölümde yer vereceğimiz, bariz olarak görülen ve yönetmelik yayımlandıktan sonra yeniden ele alınmasının ve düzeltilmesinin uzun zaman alacağı kuvvetle muhtemel olan eksikliklerin yönetmelik yayımlanmadan önce giderilmesini umut ederiz.

995)Yaşar, [2016], Taslak Yönetmelik, s. 2.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

OYUNCULUK VE SOSYAL SİGORTALILIK

9. SOSYAL GÜVENLİK HAKKI

I. Genel Olarak

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi[996] 22. maddesinde yer alan "*her insan sosyal güvenlik hakkına sahiptir*" şeklindeki temel ilke ülkemizde hem Anayasa'da[997] hem Anayasa Mahkemesi içtihatlarında benimsenmiştir.[998] Diğer insan haklarının yanında, Anayasa'nın sosyal ve ekonomik haklar ve ödevler başlıklı üçüncü bölümünde yer verilen sosyal güvenlik hakkının temel insan hakları arasında sayılması çağdaş sosyal güvenlik politikalarının da temel özelliklerinden biridir.[999]

Ülkemizde sosyal güvenlik hakkına Anayasa'nın 60. maddesinde herkesi kapsayacak şekilde bir anlam ve yer verilmektedir. Devletin herkes için sosyal güvenliği sağlamak için gerekli tedbirleri alması ve bunun için teşkilat kurması öngörülmektedir. Anayasa'daki düzenlemeler esas alınarak sosyal güvenlik hakkı, toplumdaki insanların, kendilerini korumakla görevli devletten belli bir asgari

996) İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilmiştir.
997) RG. 20.10.1982, S. 17844.
998) Güzel/Okur/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik Hukuku, s.29-31, Ali Nazım Sözer, Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul, [2017], s. 2 vd., Burcu Savaş Kutsal, Türk Sosyal Sigortalar Hukukunun Temel İlkeleri, İstanbul, [2016], s. 1 vd., Can Tuncay/Ömer Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, [2017], s. 1 vd., Yusuf Alper, Sosyal Sigortalar Hukuku, Bursa, [2014], s. 49 vd., Gökhan Erbaş, "Sosyal Güvenlik Hukukunun Kaynakları ve Türk Hukuk Sistemi İçerisindeki Yeri", Halil İbrahim Mil (Editör), Farklı Yönleriyle Sosyal Güvenlik, Ankara, [2016], s. 8 vd.
999) Pelin Tuaç, "İnsan Hakları Boyutuyla Sosyal Güvenlik Hakkı" Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İHSGHD, Özel Sayı, [2006], s. 653-680.

yaşam düzeyini sağlamaya yönelik gerekli tedbirleri almasını ve bu konularla ilgili teşkilatları kurmasını talep hakkı olarak değerlendirilebilecektir.[1000]

Genel esasın yanı sıra Anayasa'nın 61. maddesinde özel olarak korunması öngörülen gruplar belirtilmiştir. Bu gruplar yaşlılar, sakatlar, korunmaya muhtaç çocuklar, devlet harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri, malul ve gaziler olarak belirlenmiştir. Sosyal güvenlik kavramı ayrıca sosyal devletin gerçekleşme aracı olarak tanımlanmaktadır.[1001] Sosyal koruma, bir bakıma bireyin özellikle ekonomik, fizyolojik yaşamı açısından tehlike olarak addedilebilecek olaylara karşı güvence arayışının ve ihtiyacının bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sosyal güvenlik konusundaki düzenlemelerin en önemli amacı hastalık, malullük, yaşlılık, ölüm ve işsizlik gibi sosyal riskler gerçekleştiğinde bireylerle ilgili oluşabilecek olumsuzlukları gidermeye yönelik uygulamaların hayata geçirilmesidir. Sosyal güvenlik hakkını oluşturan bazı nitelikler vardır. Bunlar; sosyal güvenlik hakkının vazgeçilmez ve devredilmez olması, bu haktan faydalanmanın zorunlu olması ve devlet eliyle yaşama geçirilmesinin gerekli olması gibi niteliklerdir.[1002]

5510 sayılı Kanun ile önceden sigortalı olanların durumları saklı kalmak kaydıyla, 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinde sayılan zorunlu sigortalılar üç gruba ayrılmıştır. Bahsi geçen ayrım, 4/1-(a) maddesinde düzenlenen bir iş sözleşmesi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar, 4/1-(b) maddesinde

1000) Mehmet Akad, Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı: Anayasa Mahkemesi-Yargıtay Kararları İlgili Mevzuat, [1992], s. 10.
1001) Sosyal güvenlik kavramı ile ilgili ayrıntılı bilgi için Bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik Hukuku, s.1-3,. Tuncay/ Ekmekçi, [2017], Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 1-5, Sözer, [2017], Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 2 vd.
1002) Ercan Turan, "Sosyal Güvenlik Hakkı" Kamu-İş, C.7, S.3, [2004], s.-13 vd., Savaş Kutsal, [2016], Temel İlkeler, s. 8 vd., Sosyal güvenliğin ülkemizde gelişimi hakkında bilgi için Bkz. Tuncay/Ekmekçi, [2017], Sosyal Güvenlik, 81 vd., Güzel/Okur/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 22-32, Kadir Arıcı, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, [2015], s. 67-92, Alper, [2014], Sosyal Sigortalar, s. 3-27, Mustafa Kuruca/Murat Özdamar, Tüm Yönleriyle Emeklilik, 2. Baskı, Ankara, [2013], s. 44-47, Fatih Uşan, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Ankara, [2009], s. 36-40, Müjdat Şakar, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 11. Baskı, İstanbul, [2014], s. 28-34.

düzenlenen bağımsız çalışanlar ve 4/1-(c) maddesinde düzenlenen devlet memurları ve kamu görevlileri şeklindedir.[1003]

1978 yılına kadar temel özelliklerine ve teşkilatlanmasına ilişkin kısaca bilgi verdiğimiz sosyal güvenlik hakkı ve sigortalılık konularında sanatçıları doğrudan kapsayan bir kanuni düzenleme yapılmamıştır. 1978 yılından itibaren yapılan düzenlemeler ise zamanla değişikliğe uğramış ve bugün gelinen noktada halihazırda sigortalılık konusundaki sorunlar tam olarak çözüme kavuşturulamamıştır. Sanatçılarla ilgili yapılan düzenlemelere aşağıda ayrıntılı şekilde yer verilecektir.

Sigortalılık konusundaki sorunların temelinde sanatçıların farklı çalışma koşullarına tabi olacak şekilde çalışması, uygulamada bağımlı çalıştıkları hallerde dahi bağımsız çalışan gibi ele alınmaları, bazı çalışma ilişkilerinin kısa süreli olması, bağımlılık ilişkisi konusunda daha önce tezin ikinci bölümünde açıkladığımız üzere bağımlılık ilişkisinin fabrika işçilerinde olduğu kadar kolay tespit edilememesi, sanatçıların serbest meslek makbuzu ile çalışmaları ve sigortalı olmak konusunda bilinçli şekilde hareket etmemeleri gibi bir çok sebep ve etken bulunmaktadır.[1004] Oyuncuların sigortalılıkla ilgili temel sorunları diğer sanatçılardan farklı değildir.

Setlerde teknik konularda çalışan kişiler sektöre girişlerinden itibaren stajyer ya da asistan olarak iş bulabilmek için, oyuncular bir yapımda ya da oyunda rol alabilmek, tanınma ve kendini gösterme imkânı bulmak için sigortasız çalışma koşullarına itiraz edememektedir. İş bulmanın sektörde tanınmanın ve belli bir çevre edinmenin sonucu olarak gerçekleşmesi sebebiyle özellikle sektöre yeni

1003) 4/1-(a) önceden SSK'lı olan işçileri, 4/1- (b) önceden Bağ-Kur kapsamında olanları, 4/1-(c) işçilik dışı olarak kamu görevlisi olarak çalışanları, önceden Emekli Sandığı'na tabi olanları kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik Hukuku, s.79-108, Sözer, [2017], Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 69-95., Tuncay/Ekmekçi, [2017], Sosyal Güvenlik Hukuku, s.289-318, Alper, [2014], Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 85-91.
1004) Nurşen Caniklioğlu/Ercüment Özkaraca, "Sanatçıların Sosyal Güvenliği", Prof. Dr. Berrin Ergin'e Armağan, İstanbul, [2014], s. 638.

girenler açısından, bağımlı çalışma ilişkisi olan hallerde sigortasız çalışma ya da serbest meslek erbabı olarak hareket etmek ve bağımsız çalışan gibi makbuz düzenleyerek çalışmak[1005] sık rastlanan durumlardır.

Oyuncuların yer aldıkları dizi setlerinde yapılan incelemenin neticesinde dizi sektöründe çalışanların esasen bağımlı çalışan olduğu ve sadece statü bakımından değil fiili ve kaydi sigortalılık farkı bakımından önemli sorunlar olduğu yönünde tespitte bulunulmuştur.[1006] Teftiş Raporu'nda dizi sektöründe çalışan oyuncuların günde on altı ile on sekiz saat arasında olabilen çalışma saatlerinin uzunluğunun iş güvenliği açısından riskli hallerin oluşmasına sebep olduğu ve böyle bir ortamda sigorta kaydı yapılmaksızın çalışanların yetersiz denetim sorunları nedeniyle sosyal sigorta bakımından kayıt dışı kalması[1007] gibi sorunların halihazırda yaşanmakta olduğu belirtilmektedir.[1008]

Oyunculuk işi ile ilgili sigortalılık ilişkisi bakımından fiili ve kaydi ücret farklılığı olması şeklindeki uygulamanın hem çalışan hem de Kurum bakımından bazı önemli etkileri olmaktadır. Kurum gelirleri açısından SGK primi, gelir vergisi gibi gelirler düşmektedir. Oyuncu bakımından ise ücret ve ücret niteliğindeki ödemelerinin daha az tutarda kayıtlara yansıması neticesinde emeklilik, yaşlılık aylığı veya geçici iş göremezlik ödeneğinin hesaplanmasında esas alınan ücretin daha alt tutardan hesaplanması söz konusu olmaktadır. Düzensiz ve süreksiz iş

1005) Ayrıntılı bilgi için Bkz. Özgür Çevik, Soru-Cevap, Alpagut, [2017], Sahne ve Perde Çalışanları, s. 17 vd.
1006) "*5.4.3. Oyuncuların statüsü*" başlıklı bölüm için Bkz. Teftiş Raporu, [2018], s. 71.
1007) "*…Set işçilerinin aylık ücret bordrosuna o ay hak kazandıkları toplam kazançlarının sadece 1 veya 2 bölümlük tutarlarının tahakkuk ettirildiği, bu yönüyle ücretin elden ödenmesi olduğu gibi sigorta primine ve vergi matrahına esas tutarın da olması gerekenden daha düşük miktarlarda tahakkuk ettirildiği ve böylelikle sigorta primi ve vergi kaybına neden olunduğu belirlenmiştir. Sektörde fazla çalışmanın yoğun bir şekilde yapıldığı, hak kazanılan tüm tutarların bordrolara yansıtılmadığı, ücretlerin bir kısmının aylık ücret bir kısmının da fazla çalışma ücreti gibi gösterilerek tahakkuk ettirildiği, bu şekilde yapılmış olan fazla çalışmaların tahakkuk ettirilmediği gibi fazla çalışma ücretinin de ödenmediği, böylece hem sigorta primi kaybı hem de gelir vergisi kaybının oluştuğu belirlenmiştir. Bazı set işçilerinin (kameraman, ışık asistanı, ses işçisi gibi) iş ilişkisi ve iş sözleşmesi hükümlerine tabi olarak çalıştığı halde sanki kendi nam ve hesabına çalışıyormuş gibi fatura veya gider makbuzu karşılığı hizmet gördüğü, bunun da kayıt dışılığın bir başka boyutu olduğu görülmüştür…*" Ayrıntılı bilgi için Bkz. Teftiş Raporu, [2018], s. 74.
1008) Teftiş Raporu, [2018], s. 73 vd.

bulma ve çalışma durumu oyuncular için diğer iş kollarına nazaran daha sık rastlanan bir durumdur. Özellikle temel ihtiyaçları elde etmek ve belirli bir gelir elde etmek gibi konular bakımından sosyal güvenlik koruması kapsamında olmalarının önemi büyüktür.

Bu bölümde sanatçılarla ilgili sigortalılık konusunda yapılmış olan düzenlemelere, uygulamadaki mevcut duruma ilişkin bilgilere ve öncelikle oyuncularla ilgili sigortalılık konusunda öne çıkan sorunlara yer verilecektir. Ülkemizde sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanması bakımından sanatsal işlerde çalışanları kapsayıcı ve sorunları giderici bir yaklaşım ve uygulama olup olmadığını değerlendirebilmek için öncelikle sanatçıların sigortalılığı ile ilgili gelişmeleri ve mevcut düzenlemeleri incelemekte fayda vardır.

II. Oyuncuların Sigortalılığının Tarihçesi

1. 5510 Sayılı Kanun Öncesinde Sigortalılık

506 sayılı Kanun'un uygulandığı dönemde sanatçıların iş sözleşmesi ile çalışıp çalışmadığı konusunda belirlilik bulunmadığından 506 Sayılı Kanun'un 2. maddesinde sayılan sigortalılar arasında sanatçılara yer verilmemiştir. Bunun sonucu olarak özellikle yaşlılık zamanlarında birçok sanatçının sosyal güvenlik çatısı altında bir korumadan faydalanamamalarından dolayı mağdur oldukları bilinmektedir.[1009]

Sanatçıların sigortalı kavramına dahil edilmemesinin sonucu olarak kapsam içinde olmamalarından kaynaklanan olumsuz sonuçlar göz önünde tutularak, 29.06.1978 tarihli, 2167 sayılı Kanunla 506 sayılı SSK'nda yapılan değişiklikle kanuna Ek 10 madde hükmü eklenmiştir. Ek 10 maddesine göre bir ya da birden fazla işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro ve gösteri sanatçıları 506 Sayılı

1009) Caniklioğlu/Özkaraca, [2014], Sanatçıların Sosyal Güvenliği s. 638, Ayşe Köme Akpulat, "Sanatçıların Sosyal Sigortalılığı", Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, C.II, İstanbul, [2016], s. 1190.

Kanun kapsamına alınmıştır.[1010] Ek 10 maddesinin kimleri kapsayacağı hususunda ise Ek 10. maddesinin 2. fıkrasında yer alan düzenleme ile diğer ilgili bakanlık, kurum ve kuruluşların da görüşleri alınarak Sosyal Güvenlik ve Kültür ve Turizm Bakanlıkları tarafından belirleme yapılması öngörülmüştür.[1011]

Sanatçılara, daha önce sosyal güvenlik kapsamına alınmamış olan çalışma sürelerini borçlanabilmeleri için Ek 10. madde düzenlemesini 506 sayılı Kanun'a eklemiş olan 2167 sayılı Kanun ile SSK Geçici 8. maddesi değiştirilerek, sigortalı hizmet borçlanması (uygulamada sanatçı borçlanması denilmiştir) yapabilmenin yolu açılmıştır. Borçlanma konusunda ayrıca 29.06.1978 yılında 2167 sayılı Kanun,[1012] 17.11.1983 yılında 2959 sayılı Kanun,[1013] 20.06.1987 yılında 3395 sayılı Kanun,[1014] 08.12.1994 yılında 4056 sayılı Kanun[1015] ile düzenlemeler yapılmıştır. Bu kanunların bir kısmı yalnızca sanatçı borçlanmasını düzenlemek için çıkarılmıştır, bir kısmı bütün çalışanları da kapsayacak şekilde düzenlenmiştir.

1994 yılında 4056 sayılı Kanun ile sanatçı borçlanmalarında, yaşlılık, malullük, ve ölüm sigortaları için borçlanma primi ödenmesi öngörülmüştür. Belirtilen sigorta kolları bakımından ödenecek prim oranı ise toplam %20 olarak belirlenmiştir. Buna karşılık Sosyal Güvenlik Kurumu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 1 Ekim 2010 tarihinden sonra, 5510 sayılı Kanun'un 41. maddesinde düzenlenen genel

---

1010) Ek 10/1 "*Bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları, müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar, düşünür ve yazarlar bu Kanun hükümlerine tabidir*."

1011) Ek 10/2 *"Yukarıdaki fıkrada sayılan uğraşı alanlarına kimlerin gireceği, diğer ilgili bakanlık, kurum ve kuruluşların görüşleri de alınmak suretiyle Sosyal Güvenlik, Kültür ve Turizm ve Tanıtma Bakanlıkları tarafından birlikte saptanır."*

1012) RG. 29.06.1978, S. 16343, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun Bazı Madde ve Fıkralarının Değiştirilmesine ve Bu Kanuna Bazı Ek ve Geçici Maddeler Eklenmesine Dair Kanun.

1013) RG. 19.11.1083, S. 18226, 17.7.1964 Tarihli ve 506 Sayılı sosyal Sigortalar Kanununa İki Geçici madde Eklenmesine Dair Kanun.

1014) RG.9.07.1987, S.19512, 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine ve Bu Kanuna Ek ve Geçici Maddeler Eklenmesine Dair Kanun.

1015) RG. 11.12.1994, S.22138, Sosyal Sigortalar Kanununa Bir Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun, Bkz. Argun Bozkurt, Sanatçılar ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, [1997], s. 55 vd., Burhan Özdemir, "Sanatçıların Sosyal Güvenlikleri ve Hizmet Borçlanmaları", Çimento İşveren Dergisi, C.13, S. 3, [1999], s. 36 vd.

borçlanma hükümlerine dayanarak, sanatçı borçlanması primlerini %32 oranına çıkarmıştır. Oldukça zor koşullarda yaşayan birçok sanatçı için primin üçte birden fazla oranda yükseltilmesi önemli bir külfet halini almıştır.[1016] Her ne kadar yasal düzenlemelerle sigortalılık hakkında ilerleme kaydedilmeye çalışılmış ise de sonradan yapılan denetimlerin de sonucu olarak[1017] borçlanma konusundaki uygulama alanı daraltılmış ve sonuç olarak borçlanma müessesesinden de beklenen fayda elde edilememiştir.[1018]

Ek 10 maddesi ile uygulamada ve yargı kararları bakımından sanatçıların eser sözleşmesi ile çalışmakta oldukları yönündeki kabulden yola çıkılarak; iş sözleşmesi dışında çalışmakta olup buna karşılık bir iş görme sözleşmesiyle bir işverene tabi olarak çalışan sanatçıların iş sözleşmesiyle çalışan olarak sigortalı olmaları esasından hareket edilmiştir. Buna karşılık uygulamada bu düzenleme tam olarak amacına ulaşamamış ve sanatçıların sosyal güvenliğini sağlamak bakımından hedeflenen düzeyde bir koruma sağlanamamıştır. Yargıtay'ın 27.06.2001 tarihli kararında yer verdiği ifade ile düzenleme "*sanki ölü doğmuş bir madde"* [1019] olarak tasvir edilmiştir.

Yargıtay kararları bakımından da görüş ayrılıkları meydana gelmiştir. Yargıtay 10 HD.'nin 2001 tarihli kararında[1020] sanatçıların bir veya birkaç işveren

---

1016) Mehmet Çırıka, "Sanatçı Borçlanması Primleri" Ankara Barosu Dergisi, [2011], S.1, s. 255.
1017) "*2167 sayılı Kanun ile 450 sanatçı borçlanmış, SSK denetimle bu borçlanmaları iptal etmiş. 2959 sayılı Kanun düzenlemesi ile birlikte 450 sanatçı tekrar emekli aylıklarına kavuşmuştur. 3395 sayılı Kanunla yaklaşık 5 Bin sanatçı borçlanması müracaatı yapıldığı tahmin edilmiş olup, hayata geçmemiştir. 4056 sayılı Kanun ile borçlanma hakkı yeniden düzenlenmiş, borçlanmalar kabul edilerek düzenlemeye yer verilmiştir. Bu arada SSK Müfettiş incelemeleri ile birlikte sanatçı borçlanmalarında usulsüzlüklere dikkat çekerek, bağlanan emekli aylıkları iptal edilmiş, bağlanan aylıklar faizi ile iade edilmesi istenmiş, iş mahkemelerinde yargıya taşınmıştır."*
Bkz. (https://sgmd.org.tr/sanatci-borclanmasi-icin-muzik-sen-hak-aramaya-devam-diyor/).
1018) Çırıka, [2011], Sanatçı Borçlanması, s. 256.
1019) Yargıtay 10. HD. T. 27.06.2001, E. 2001/3653, K. 2001/5041 (www.legalbank.net).
1020) Yargıtay'ın, Yargıtay 10. HD. T. 27.06.2001, E. 2001/3653, K.2001/5041 sayılı kararında örneklendirerek yapmış olduğu açıklama şu şekildedir: "…*Örnek vermek gerekirse, herhangi bir gazino sahibinin gazinosunda, düğün salonlarında şarkı okuyan ses sanatçısı ile saz heyetinde çalışanlar, film yapımcısının çalıştırdığı film artistleri, gazetelerde çalışan köşe yazarları zorunlu Sosyal Sigortalar Kurumu sigortalısı sayılırlar: Bu örnekler çoğaltılabilir. Her ne kadar Onuncu Hukuk Dairesi uzunca bir süre hizmet akti ile çalışmayı Şart görmüş ise de bu görüşünden dönmüştür. İşveren tarafından çalıştırılıp çalıştırılmama olgusunun belirlenmesinde her somut olayın özellikleri dikkate alınarak sonuca gidilmelidir. Kendi nam ve hesabına çalışan sanatçıların*

tarafından çalıştırılmış olmaları koşuluyla, aradaki ilişki hangi akde dayanmış olursa olsun, zorunlu Sosyal Sigortalar Kurumu sigortalısı sayılmaları gerektiği belirterek, 29.6.1978 tarih ve 2167 sayılı Kanunun 14. maddesiyle Sosyal Sigortalar Kanunu'na eklenen Ek 1. madde ile zorunlu Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamına alınmış oldukları yönünde değerlendirme yapmıştır.[1021]

Yargıtay 10. HD. bu karardan önce benzer konuda vermiş olduğu eski tarihli kararlarında daha farklı bir değerlendirme yoluna gitmekteydi. Yargıtay 10. HD. sanatçı borçlanması için hizmet sözleşmesine göre çalışmanın gerekli olduğu yönünde değerlendirme yapmaktaydı.[1022] Buna karşılık Yargıtay 21. HD. hizmet sözleşmesi koşulunun aranmaması gerektiğini ileri sürmekteydi. Yargıtay 10. HD. bu karar ile Yargıtay 21. HD. ile arasındaki görüş ayrılığını da ortadan kaldırmıştır.[1023]

Daha önce de belirttiğimiz üzere Yargıtay 10. HD. 2001 tarihli kararı ile uzun süre devam eden ve hizmet akdi ile çalışmayı gerekli gören görüşünden dönmüştür. Somut olayın özelliklerine önem verilmesi gerektiğine vurgu yapılarak bu bağlamda bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılma olgusunun belirlenmesi bakımından somut olayın özelliklerinin dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Kararda, sanatçının, bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılmış olması koşul olarak aranmış, işveren ile sanatçının sözleşme ilişkisinin niteliğinin SSK sigortalılığı bakımından zorunlu sigortalılığa engel yaratmayacağı hususu üzerinde durulmuştur. Sonuç olarak; sanatçıların zorunlu sigortalı

---

hukuksal durumlarına gelince; bunların zorunlu Sosyal Sigortalar Kurumu sigortalısı sayılmayacakları ek 10. maddenin açık hükümlerindendir. Yukarıda açıklandığı gibi bunlar bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılmamaktadırlar. Esasen madde gerekçesinde de kendi nam ve hesabına çalışanların zorunlu sigortalı sayılamayacakları, istedikleri takdirde topluluk sigortasına girebilecekleri belirtilmiştir…"

1021) Ek 1. madde 3520 sayılı Yasa ile sonradan Ek madde 10 olarak numaralandırılmıştır.

1022) Yargıtay 10. HD., T. 24.09.1996, E. 1996/7516 K. 1996/7472, Yargıtay 10. HD., T. 03.02.1998, E. 1998/191 K. 1998/395 (www.legalbank.net).

1023) Ayrıntılı bilgi için Bkz. Mustafa Kılıçoğlu, Sosyal Güvenlik Hukukunda Borçlanma, Ankara, [2002], s.1-80.

sayılabilmeleri bakımından iş sözleşmesine göre çalışmalarının şart olmadığı yönünde değerlendirme yapılmıştır.[1024]

Böylece film yapımcısının çalıştırdığı oyuncular, herhangi bir gazino sahibine bağlı olarak herhangi bir organizasyonda çalışan ya da düğün salonlarında şarkı söyleyen ses sanatçıları ve enstrüman çalan sanatçılar ile gazetelerde çalışan köşe yazarları zorunlu sigortalı olarak değerlendirilmiştir. Kararda ayrıca kendi adına bağımsız çalışanlarla ilgili değerlendirme yapılmıştır. Bu konuda Ek 10. maddesinin bağımlı çalışma konusunda açık bir düzenleme içerdiği, kendi adına ve hesabına çalışan kişinin durumunun bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılma şartına uymayacağı ve bu kişilerin istemeleri halinde topluluk sigortasına dahil olabilecekleri belirtilmiştir.

Sanatçıların sigortalılığına dair düzenlemeler çalışma ilişkisinin doğru ya da yeteri kadar anlaşılamamasından kaynaklanan bir sebeple karmaşık yollarla çözülme kavuşturulmaya çalışılmış, konu hakkında açık bir düzenleme olmadığından ve mevcut düzenlemeler de işlevsel olamadığından sigortalılık ile ilgili sorunlar 5510 Sayılı Kanun döneminden önce tam olarak çözüme kavuşturulamamıştır. Aşağıda açıklayacağımız gerekçelerle bu durumun 5510 sayılı Kanun döneminde değiştiğini belirtmek de mümkün değildir.

2. 5510 Sayılı Kanun Sonrasında Sigortalılık

5510 sayılı Kanun'unda düzenlenen hükümlerin çoğu 01.10.2008 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce kanunda

1024) Yargıtay bu hususstaki yaklaşımını; "…*Sözü edilen maddenin lafzı ile amacının çeliştiği açıktır. Yasaların sözü ile amacının çeliştiği hallerde amacına göre yorumlanacağı evrensel hukuk kurallarındandır. Tüm bu nedenlerle, sanatçıların zorunlu Sosyal Sigortalar Kurumu sigortalısı sayılabilmeleri için hizmet akdine göre çalışmalarının şart olmadığı*…" Yargıtay 10. HD. T. 27.6.2001, E. 2001/3653-K. 2001/5041 şeklinde belirtmiştir.

5754 sayılı Kanun[1025] ile bazı değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklerden biri sanatçılar, düşünür ve yazarların sigortalılıkları ile ilgili olmuştur.

5754 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle kanun metninden *"hizmet akdi ile çalışanlar"* ibaresi çıkarılmıştır. Bu değişiklikten önce Kanun'da hizmet akdi ile çalışan düşünür, sanatçı ve yazarların 4/1-(a) sigortalısı olarak değerlendirileceği belirgin iken bu belirginlikten bilinçli bir tercihle vazgeçilmiştir. Bilinçli bir tercih olduğunu Kanun'un gerekçesinden anlamak mümkündür.[1026] Kanun'daki değişikliğin sonucu olarak 4/2-b bendinde belirtilen sanatçıların iş sözleşmesi ile çalışmadığı yönünde değerlendirme yapılmaktadır.

5754 sayılı kanun ile yapılan bu değişikliğe kadar 5510 sayılı Kanun'un önemli yanlarından biri iş sözleşmesiyle bağımlı çalışanları ne iş yaptıklarından bağımsız olarak 4/1-(a)'lı olarak sigortalı sayması ve 4/1- (b) hükmü kapsamında çalışacak sanatçılarla ilgili ayrı bir düzenlemeye yer vermiş olmasıydı.

Değişiklikten önce kanunda bulunan hükümde sanatçılardan hizmet akdiyle çalışanların 4/1-(a)'lı olarak sigortalı sayılacağından söz edilmekteydi. Bu yolla bir iş sözleşmesiyle çalışan sanatçılar 4/1-(a) uyarınca zorunlu sigortalı iken iş sözleşmesiyle çalışmayanlar bakımından 4/2-b hükmü uyarınca yine 4/1-(a)'lı sigortalılarına uygulanan koşullarla sigortalı sayılacağı yönünde bir düzenleme getirilmişti.[1027]

Kanundaki değişikliğin de etkisi ile 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonraki dönemde, sanatçıların istihdam ilişkileri bakımından düzenli olmayan istihdam ilişkilerinin devam etmekte olması ve çoğunlukla bağımsız çalışan olarak addedilmelerinin bazı olumsuz etkileri günümüze kadar sürmüştür. Gerçi herhangi bir gelişme olmadığını belirtmek de doğru olmayacaktır. Zira 506

1025) RG.8.05.2008, S. 26870.
1026) TBMM Dönem: 23 Yasama Yılı:2, S. Sayısı 119'de yer alan açıklamada açıkça sanatçı, yazar ve düşünürlerin çalışmalarının iş sözleşmesine dayanmadığı hususu gerekçe olarak belirtilmiştir. Bkz. (http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss119.pdf).
1027) Caniklioğlu/Özkaraca, [2014], Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s. 639.

sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu dönem ile kıyaslandığında 5510 sayılı Kanun döneminde Kurum'un yaklaşımı bakımından ve sanatçıların konu ile daha ilgili hak talep eden tutumlarının da etkisiyle sanatçıların sigortalı olmaları ile ilgili daha sık tartışma olduğu ve daha etkili çalışmalar yapıldığı belirtilebilecektir.

5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinde zorunlu sigortalı olmakla ilgili bazı şartların varlığı aranmak koşuluyla kimlerin zorunlu sigorta kapsamında olacağı konusunda düzenleme mevcuttur. Doktrinde, sanatçılar bakımından, 506 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi, 5510 Sayılı Kanun'un 4. maddesinde bir iş sözleşmesi ile çalışan sanatçıların 4/1-(a) kapsamında sigortalı olacağı belirtilmiştir.[1028]

5510 Sayılı Kanun kapsamında iş sözleşmesinin tarafı olarak bir veya birden çok işverene bağımlılık ilişkisi ile bağlı olmak suretiyle çalışanlar 4/1-(a) bendi, kendi nam ve hesaplarına bağımsız bir şekilde çalışanlar 4/1-(b) bendi, kamu idarelerinde kadro ve başkaca pozisyonlarda olacak şekilde memur ve/veya sözleşmeli personel statüsünde çalışanlar ise 4/1-(c) bendi kapsamında sigortalı sayılmıştır. İş sözleşmesi dışında diğer iş görme sözleşmesi ile çalışanlara (vekalet, eser sözleşmesi gibi) 4/2-b uyarınca 4/1-(a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlara dair hükümler uygulanacaktır.[1029]

13.02.2011 tarihinde, 6111 sayılı Kanun[1030] yürürlüğe girene kadar sanatçıların sigortalılığı konusunda 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinde yer alan zorunlu sigortalılığa dair genel esaslar üzerinden değerlendirme yapılmaktaydı.[1031] 6111 sayılı torba Kanun'la, sanatçıların sigortalılığı ile ilgili 5510 sayılı Kanun'a yeni bir düzenleme eklenmiştir. Ek 6. maddesi ile Kültür ve Turizm Bakanlığı

1028) Güzel/Okur/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik Hukuku, s.135, Tuncay/Ekmekçi, [2017], Sosyal Güvenlik Hukuku, s.327, Uşan,[2009], Temel Esaslar, s. 85, Refik Korkusuz/Suat Uğur, Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş, Adana, [2009], s .110.
1029) Caniklioğlu/Özkaraca, [2014], Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s. 641.
1030) RG. 25.02.2011, S.27857 (mükerrer).
1031) Caniklioğlu/Özkaraca, [2014], Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s. 640 vd., Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s. 1191.

tarafından belirlenecek alanlarda faaliyet gösteren, kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan, ay içerisinde 10 günden az çalışan ve Ek 6 madde kapsamında sigortalı sayılmayacak kişilerden olmayanlar için özel bir düzenleme getirilmiştir.[1032]

Ek 6 maddesinin son cümlesinde her ne kadar maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar hakkında yönetmelik düzenleneceği belirtilmiş ise de belirtilen şekilde bir çalışma henüz yapılmamıştır. Ek 6 maddesinin uygulanması ile ilgili olarak; SGK tarafından 05.04.2011 tarihli ve 2011/36 sayılı Genelge[1033] ile Kültür ve Turizm Bakanlığı Telif Hakları Genel Müdürlüğü tarafından 24.05.2012 tarih ve 2012/1 sayılı *"Sanatçı Olarak Kısmi Süreli Çalışanlara Ait İşe Giriş Bildirgesi Onayına İlişkin Usul ve Esaslar"* başlıklı[1034] bir Genelge çıkarılmıştır.

5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce, oyuncuların ve diğer sanatçıların sosyal güvenliğinin sağlanması konusunda bütünsel bir çözüm getirecek şekilde girişimde bulunulmadığı belirtilebilir. 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonra da sanatçıların dolayısıyla oyuncuların sigortalılığı konusunun karmaşıklıktan kurtarılamadığı ve sorunların çözülemediğini belirtmek mümkündür. Kapsamlı bir çalışmanın yapılmamasının sanatçıların bağımlı çalışan olarak değerlendirilmemesi düşüncesinden kaynaklandığı kanaatindeyiz.

Daha önce § 2. II. 2. başlığı altında sanat, sanatçı ve oyuncu kavramlarına ilişkin bilgi verildiğinden bu bölümde doğrudan çalışma biçimlerine göre sigortalılık başlığı altında 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesi ve Ek 6 maddesi

1032) Caniklioğlu/Özkaraca, [2014], Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s. 642 vd., Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s.1203, Peksan/Tosun, [2014], Sanatçılar, s. 51.
1033) 2011/36 SGK Genelgesi, 5.4.2011, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü Bkz. (https://www.verginet.net/Dokumanlar/2011/2011-36-SGK.pdf).
1034) 24.05.2012 tarihli 2012/I sayılı Sanatçı Olarak Kısmi Süreli Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi Onayına İlişkin Usul ve Esaslar.

üzerinden değerlendirme yapılarak halihazırda sigortalılık konusundaki durum, sorunların tespiti ve çözüm önerileri üzerinde durulacaktır.

10. ÇALIŞMA BİÇİMLERİNE GÖRE SİGORTALILIK

I. Bağımsız Çalışan Oyuncular Bakımından

Bağımsız çalışanlar bakımından sigortalılık ilişkisi 5510 sayılı Kanun'un 4/1-(b) maddesine göre ve belirtilen madde kapsamında gerçekleşmektedir. Bağımsız çalışan kimseler bir iş sözleşmesi ile bir işverene bağımlı olacak şekilde değil kural olarak kendi adına ve hesabına çalışmaktadır.[1035] Daha önce belirttiğimiz üzere, bağımsız şekilde çalışanlar 1479 sayılı Kanun döneminde halk arasında BağKur'lu olarak adlandırılmaktaydı.[1036] Bu kimseler 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesini takiben 4/1-(b) sigortalısı olarak adlandırılmaya başlanmıştır.

Bağımsız olarak kendi adına çalışan kimseler, 4/1-(b) bendi kapsamında sigorta primi ödeyerek sosyal güvenlik sistemi kapsamında sigortalı olmaktadır.[1037] Bağımsız çalıştıkları hallerde oyuncular sigortalılık açısından 4/1-(b) sigortalısı olarak faaliyet gösterenler gibi sigortalı olmaktadır. 4/1- (b) kapsamında sigortalı olan sanatçılar ticari kazanç ya da serbest meslek kazancı elde etmek suretiyle çalışabilirler.[1038]

Gelir Vergisi Kanunu'nda[1039] bahsi geçen "ticari kazanç" ifadesi, her türlü ticari ve sınai faaliyetten doğabilecek kazancı kapsamaktadır. Gelir Vergisi

1035) Tuncay/Ekmekçi, [2017], Sosyal Güvenlik, s. 308, Güzel/Okur/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 103, Sözer, [2017], Sosyal Sigortalar Hukuku s. 78 vd., Alper, [2014] Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 89.
1036) Ali Güzel, "Zorunlu Bağ-Kur Sigortalılığı ve Uygulama Sorunları", Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul, [1997], s. 190 vd.
1037) Tuncay/ Ekmekçi, [2017], Sosyal Güvenlik, s. 255 vd.
1038) Tuncay/Ekmekçi, [2017], Sosyal Güvenlik, s. 309, Güzel/Okur/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 103, Sözer, [2017], Sosyal Sigortalar Hukuku s. 78 vd., Alper, [2014] Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 90, Nagihan Durusoy Öztepe/Sezgi Akbaş, "Türkiye'de Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği" Sosyal Güvenlik Dergisi, C.8. S.1, [2018], s.67-94.
1039) RG. 06.01.1961, S.10700.

Kanunu'ndaki ifade ile *"ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olan*" sanatçılar olabilecektir. Belirtilen şekilde kazanç elde eden sanatçılar 4/1-(b) bendi uyarınca sigortalı olabilecektir. Bu şekilde bir sigortalılık ilişkisi kurulduğunda sanatçının sigortalılığının başlangıcı vergi mükellefi olunan tarihten başlayacaktır.[1040] Gelir vergisinden muaf olan bağımsız çalışanlar esnaf ve sanatkarlar siciline kayıtlı olmaları halinde yine 4 /1-(b) kapsamında sigortalı olacaklardır.[1041]

Serbest meslek erbapları ise, bir faaliyeti devamlı olarak/meslek olarak yerine getiren kimseler olarak anılmaktadır.[1042]Serbest meslek faaliyeti, çoğu zaman bizzat serbest meslek erbabının çalışmasına, mesleki bilgisine ya da bir uzmanlığa dayalı olarak, genel olarak ticari mahiyette olan işlerin dışında olup bir işverene bağlı olmadan, serbest meslek erbabının kendi adına ve hesabına sorumluluk altına girdiği işlerdir. Serbest meslek kazancı denildiğinde belirtilen şekildeki faaliyetten elde edilen kazanç kastedilmektedir.

Bağımsız olarak çalışan, çalışmasından dolayı ticari kazanç elde eden veya serbest meslek faaliyetinin sonucu olarak kendi adına ve hesabına çalışmakta olan sanatçılar belirttiğimiz üzere 4/1- (b) kapsamında sigortalı olacaktır. Örneğin; bir senaryo yazarının film senaryosu yazması ve bir yapımcının bu senaryoyu alması ya da bir müzisyenin bir film müziği yapması ve bu müziğin yapımcı tarafından alınması halinde sanatçı 4/1-(b) kapsamında sigortalı sayılacaktır.[1043] Oyuncu açısından örnek verecek olursak; kendisine ait tiyatroda aynı zamanda çalışan bir

1040) RG. 28.09.2008, S.27011, *"5510 Sayılı Kanun Gereğince Sigortalı Sayılanlar, Sayılmayanlar, Sigortalılığın Başlangıcı, Kuruma Bildirilmesi Ve Sona Ermesi Hakkında Tebliğ"*
1041) Güzel/Okur/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 105.
1042) 4/1-(b) kapsamında sigortalı sayılabilecek sanatçıların bazıları gerçekleştirdikleri mesleki faaliyet nedeniyle Gelir Vergisi Kanunu 9. maddesine göre gelir vergisinden muaf olabilecektir. Bu durumdaki kişiler Esnaf ve Sanatkarlar Sicili'ne kayıtlı olanlardır. Bu kimselerin sigortalılıkları ise esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı olmalarından itibaren yani belirtilen sicile kayıt tarihinden itibaren başlayacaktır. Örneğin, yaptığı sedef malzemeli takıları ya da seramik eşyaları kendisine ait atölyede satan kişiler bu kapsamda değerlendirilebilecektir.
1043) Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s. 1202.

oyuncu bakımından 4/1-(b) kapsamında sigortalılığın uygulanması söz konusu olabilecektir.

Bağımsız olarak kendi nam ve hesabına çalışan oyunculardan gelir vergisi mükellefi olanların mükellef olmalarının başladığı tarihten itibaren sigortalılığı başlamış olacaktır. Gelir vergisinden muaf olanlar için sigortalılıklarının başlangıç tarihi olarak esnaf ve sanatkar siciline kayıtlı oldukları tarih esas alınacaktır.[1044]

Oyuncunun gelirinin çok düşük olması halinde sigortalılık ile ilgili yükümlülükleri ne şekilde olacaktır sorusu akla gelebilecektir. 5754 sayılı Kanun'un 4. maddesi ile değişikliğe uğrayan 17.04.2008 tarihli 5510 sayılı Kanun'un 6. Maddesinin k bendinde; *"Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlardan, aylık faaliyet gelirlerinden bu faaliyetine ilişkin masraflar düşüldükten sonra kalan tutarı, prime esas günlük kazanç alt sınırının otuz katından az olduğunu belgeleyenler*" ibaresi yer almaktadır.

Belirtilen düzenleme uyarınca gelirinin maddede düzenlenen şekilde azlığını belgeleyenler 5510 sayılı Kanun'un 4. ve 5. maddelerine göre sigortalı sayılmayacaktır. Sanatçılar aylık gelirlerini belirlerken yapmış oldukları masrafların düşülmesinden sonra elde edilen tutar ne ise prime esas kazancı bir aylık alt sınırını aşmadığı halde, belirtilen durumu Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği'ne bildirip onay almaları halinde sigortalı sayılmayacaklardır.[1045]

5510 sayılı Kanun'un 6. maddesinin k bendi doktrinde, bağımsız çalışanlar açısından sigortalı sayılmamanın yolunu açtığı ve kayıt dışılığı teşvik ettiği, kişilerin gerçek gelirlerinin tespiti mümkün iken bunun yapılmamasının sonucu olarak sigortalı olması gereken bir çok kimsenin sigorta kapsamı dışında

1044) Tuncay/Ekmekçi, [2017], Sosyal Güvenlik, s. 255-256, Güzel/Okur/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 103, Sözer, [2017], Sosyal Sigortalar Hukuku s.79-80, Alper, [2014] Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 166.
1045) Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s. 1202, Güzel/Okur/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 121.

kalabileceği yönlerinden eleştirilmektedir.[1046] Bu hususun düzenlenebilmesi için gerçeğe aykırı beyan sunulup sunulmadığı hususunun tespiti konusunda etkin çaba sarf edilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

II. Sanatkar Memur Olarak Çalışan Oyuncular Bakımından

Bir iş sözleşmesi olmaksızın kamu idarelerinde yer alan kadro ve bazı pozisyonlarda halihazırda sanatçıların çalıştığı bilinmektedir. Bu şekilde çalışan kamu çalışanlarının kendileri ile ilgili özel düzenlemeler içeren kanunlara tabi olarak çalışması öngörülmüştür. Genelkurmay Mehteran Bölüğü Sanatkarları,[1047] Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası[1048] üyeleri bu şekildedir.

Kamu idaresinde çalışan oyuncular ise Devlet Tiyatrosu, Devlet Opera ve Balesi, Belediye Operalar ve Belediye Tiyatroları ve Şehir Konservatuarları, Belediye Opera ve Tiyatrolarında görev almaktadırlar. Oyuncular, sanatkar memurlar, uzman memurlar, uygulatıcı uzman memurlar olarak adlandırılan statülere tabi olarak, statü hukukuna göre görev yapmaktadırlar.

Oyuncuların, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu uyarınca Kamu idarelerinde, memur, sözleşmeli personel ve geçici personel olarak çalışmaları söz konusu olabilmektedir. Kamu çalışanı olan kimseler 5510 sayılı Kanun uyarınca 4/1- (c) kapsamında sigortalı sayılmaktadırlar.[1049] Ancak 5510 sayılı Kanun'dan önce kamu idaresinde çalışanların sosyal güvenlikleri 5434 sayılı Kanun[1050] ile düzenlenmekteydi.[1051] Bu durumda zaman bakımından nasıl bir uygulama yapılacak sorusu akla gelebilecektir?

1046) Güzel,/Okur/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 121.
1047) Bkz. DMK Ek Geçici Madde 17.
1048) Bkz. DMK Ek Geçici Madde 14.
1049) Güzel/Okur/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 108-109, Tuncay/Ekmekçi, [2017], Sosyal Güvenlik, s. 311 vd., Sözer, [2017], Sosyal Sigortalar Hukuku s. 89 vd., Alper, [2014] Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 91.
1050) RG. 17.06.1949 S. 7235.
1051) "*5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi ile birlikte, o güne değin çalışan grupları için ayrı ayrı işlev üstlenen bazı düzenlemeler etkinliğini yitirmiştir. Örneğin; ... Emekli Sandığı Kanunu*

Anayasa Mahkemesi'nin 15.12.2006 tarihli kararı[1052] ile 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra çalışmaya başlayanlar için 5510 sayılı Kanun'un uygulanacağına, 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce kamu idaresinde çalışanlar için 5434 sayılı Kanun'un uygulanacağına hükmedilmiştir. Böylece 5510 sayılı Kanun öncesinde kamu idaresinde çalışan sanatçılar için 5434 sayılı Kanun uygulanacaktır.[1053]

III. İş Sözleşmesi İle Çalışan Oyuncular Bakımından

1. Oyuncular

Oyuncular ve diğer sanatçılar iş sözleşmesine göre çalıştıkları hallerde 5510 sayılı Kanun'un 4/1-(a) bendi uyarınca sigortalı sayılacaktır. 5510 sayılı Kanun'un 3/11 maddesinde yer alan düzenlemeden hizmet akdi kavramından TBK'da bahsi geçen hizmet akdinin ve iş mevzuatında bahsi geçen iş sözleşmesinin kastedildiği anlaşılmaktadır.

Yargıtay tarafından 506 sayılı Kanun döneminde bu Kanun'un 2. maddesine dayanarak, 5510 sayılı Kanun döneminde ise 4/1-(a) bendine dayanarak sigortalılıkla ilgili aynı koşullar aranmıştır. Bu koşullar; bir iş sözleşmesine göre çalışmak, işin işverene ait yerde yapılması, kanunda sayılan sigortalı sayılmayan kişilerden olmamaktır.[1054]

---

emeklilik, emeklilik ikramiyesi, harp, vazife malullüğü, dul ve yetim aylığı ile ilgili asıl ek ve geçici bazı maddeler hariç yürürlükten kaldırılmıştır. Belirtmek gerekir ki, kısmen veya tamamen yürürlükten kaldırılmış olan (506, 2925, 1479, 2926 ve 5434 SK'lar) düzenlemeler kazanılmış ve beklenen hak sahipleri ile bağlı sigortalılar bakımından en az 50-60 yıl daha uygulamada kalacaklardır." Sözer, [2017], Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 7.

1052) AYM, T.15.12.2006, E. 2006/111 K. 200/112 , RG. 30.12.2006 S.26392 Mükerrer (www.lexpera.com.tr).

1053) Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s. 1203.

1054) Yargıtay 10. HD. T.10.05.2005, E. 2005/2077, K. 2005/5234, Yargıtay 10. HD. 05.02.2013, E. 2013/327, K. 2013/1329, Yargıtay 10 HD. T. 24.02.2014, E. 2013/4466 K. 2014/3445, Yargıtay 10. HD., T. 7.3.2014 E. 2014/2665 K. 2014/5044, Yargıtay 10. HD., T. 7.3.2016, E. 2016/1668 K. 2016/2504 (www.legalbank.net).

Uygulamada oyuncuların sigortalılığı ile ilgili 5510 sayılı Kanun'un aradığı koşullar oluştuğu hallerde kanuna uygun hareket edilmekte midir sorusu akla gelebilir. Sayıştay'ın 2012 tarihli denetimi neticesinde oyuncuların fiili durum bakımından bağımlı olarak çalıştıkları belirlenmiş olduğundan sigortalılık hakkında; *"...Dizi oyuncularının 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasının a bendi kapsamında (4/1-a) sigortalı olarak tescil edilmeleri gerekmektedir. Uygulamada dizi oyuncularının, bir eser sözleşmesinin tarafıymış gibi Serbest Meslek Makbuzu (SMM) düzenledikleri, yapımcıların SMM karşılığında hizmet satın alıyormuş gibi bu sanatçılar için sigortalı işe giriş bildirgesi vermeyerek, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin 1 inci fıkrasının a bendi (4-1-a) kapsamında sigortalılık tesis ettirmedikleri, bu kişilerin 5510 sayılı Kanunun 4'üncü maddesinin 1 inci fıkrasının b bendi kapsamında sigortalı oldukları görülmüştür."* şeklinde bir tespite yer verilmiştir.

2012 tarihli Rapor içeriğinde varılan sonuçlar ışığında 2013 yılından itibaren gereğinin yapılacağı belirtilmektedir.[1055] Ancak halihazırda oyuncularla ilgili olarak 4/1-(a) kapsamında sigortalılık tesis edilmesi konusunda yaygın bir uygulama yapıldığını söylemek mümkün değildir.

2018 tarihli Teftiş Raporu'nda bağımlı çalışan oyuncu ve diğer set çalışanları ile ilgili *"...ekonomik bağımlılık unsurunun salt belirli bir ücret veya bedel alınması ile sınırlandırılmaksızın ve çalışmaların kişisel olarak kendi bilgi veya yetenekleri çerçevesinde bağımsız olarak yerine getiremeyen çalışanların, ekonomik ve hukuki-kişisel bağımlılık ilişkisinin bulunduğu değerlendirilerek, iş sözleşmesi kapsamında kabul edilmesi gerektiği"* tespitinde bulunulmuştur.[1056]

Yukarıda yer verdiğimiz Sayıştay Başkanlığı'nın Sosyal Güvenlik Başkanlığı hakkındaki 2012 yılı denetim raporunda ve Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı 2018 yılına ait Teftiş

1055) Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı 2012 yılı Sayıştay Denetim Raporu, s. 8.
1056) Teftiş Raporu, [2018], s.72 vd.

Raporu'nda özellikle dizi oyuncularının sigortalılığı konusu üzerinde durulmuştur. Yapılan tespitler sonucunda, dizi oyuncularının uygulamada, bir eser sözleşmesinin tarafı olmuş gibi serbest meslek makbuzu düzenledikleri, yapımcıların bu şekilde düzenlenen serbest meslek makbuzları karşılığında hizmet satın alıyormuş gibi bu sanatçılar için sigortalı işe giriş bildirgesi vermeyerek, 5510 sayılı Kanun 4/1- (a) kapsamında sigortalılık tesis ettirmedikleri, oyuncuların sonuç olarak 4/1-(b) bendine göre sigortalı oldukları belirtilmektedir.

Uygulamada, tam /kısmi süreli, belirli/belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile bir ücret karşılığında ve bağımlılık ilişkisi içerisinde çalışan ve bu ilişkinin gereği olarak bir işverene (yapım şirketleri, tiyatro yönetimi, reklam ajansları vb.) karşı bir iş görme borcunu yerine getirmeyi üstlenen oyuncuların bağımlı olarak çalıştıkları göz ardı edilerek sıklıkla serbest meslek erbabı olarak ele alındıkları bilinmektedir.[1057]

Belirtilen konuda 506 sayılı Kanun döneminde de benzer bir tutum sergilenmekteydi. Örneğin; 506 sayılı Kanun döneminde yayımlanan SGK Genel Müdürlüğü'nün Sigorta Primleri Takip ve Tahsilatı Genel Tebliği, No.7'de bu hususa özellikle dikkat çekilmiştir. İşverenler konu hakkında uyarılmıştır. Tebliğdeki ifadelerle SGK Genel Müdürlüğü'nün 1994 tarihli yaklaşımı şu şekildedir: *"Sigorta primi ödemelerinden kaçınmak amacıyla, bazı işverenlerin (…) sanatçılar zümresinin meslek mensuplarını, istisna akdi yaparak çalıştırdıkları saptanmıştır. Bu muvazaalı işlem, doğal olarak çalışanın sigortalı olmak hakkını engellememektedir. Çünkü 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 2. maddesi uyarınca, bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar, söz konusu Yasaya göre sigortalı sayılmaktadır*."[1058] Yapılan teftişlere ve uyarılara rağmen halihazırda oyuncuların bağımlı çalıştıkları hallerde işveren tarafından sigortalanmaları konusu yaygın bir uygulamaya dönüşememiştir.

1057) Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s. 1195 vd., Ali Karaca, Soru-Cevap, Alpagut, [2017], Sahne ve Perde Çalışanları, s.75 vd.
1058) RG. 20.07.1994, S. 21996.

Esasen işveren ve oyuncu arasında adı eser sözleşmesi olan bir sözleşme imzalanmış olması, uygulamada oyuncunun kendi nam ve hesabına bağımsız çalışıyormuş gibi gösterilmiş olması, 4/1-(a) sigortalılığı niteliğinin saptanmasına engel değildir. Sigortalı sayılmak açısından, çalışmanın eylemli olarak gerçekleşmesi gereklidir. Bu anlamda taraflar arasındaki sözleşmenin hukuki niteliği asıl belirleyici unsur olmamaktadır. Öncelikle eylemli ve gerçek bir çalışmanın varlığı aranmalıdır.[1059]

Oyuncuların iş sözleşmesi ile çalıştıkları hallerde *"Hizmet akdi ile bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılan sanatçılar"* ifadesinde de dikkat çekildiği üzere çalışmaya başladıkları tarihten itibaren 4/1-(a) kapsamında sigortalı olarak çalışmaları söz konusu olmaktadır. Kural olarak bir iş sözleşmesinin tarafı olarak çalışmakta olan ve işverenin talimatı ile çalışan, işini işverene ait bir işyerinde gören ve kanunun sigortalı sayılmayan olarak nitelendirdiği kimselerden olmayan oyuncular, 4/1-(a) sigortalısı olabilecektir.[1060]

Dizi filmde ya da sinema filminde ya da tiyatroda vb. oyuncu olarak çalışan, bir orkestrada müzisyen olarak çalışan bir kimse bağımlılık unsuru tespit edildiği ve fiilen iş sözleşmesi ile çalıştığı hallerde iş sözleşmesi ile çalışan 4/1-(a) sigortalısı olarak kabul edilmelidir. Daha önce belirttiğimiz üzere oyuncuların ya da başkaca sanat dallarında faaliyet gösteren sanatçıların icraları sırasında kendi yetenek, yorumun ve tarzını ortaya koyabiliyor olması, bu bağlamda bir ölçüde serbesti içinde olmaları beyaz yakalı bir ara yöneticinin serbestisinden daha farklı olacak şekilde değerlendirilmemelidir kanaatindeyiz.

5510 Sayılı Kanun'daki açık düzenlemeler ve yapılan Kurum teftişleri neticesinde, iş sözleşmesinin tarafı olarak çalışmakta olan sanatçıların, 5510 sayılı

1059)*"...Eylemli veya gerçek biçimde çalışmanın varlığı saptanmadıkça, hizmet akdine dayanılarak dahi sigortalılıktan söz edilemez..."* Yargıtay 21. HD., T. 9.6.2008, E. 2007/15163 K. 2008/8855 (www.lexpera.com.tr).

1060) Güzel/Okur/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik Hukuku, s.79,. Tuncay/ Ekmekçi, [2017], Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 252, Sözer, [2017], Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 69, Alper, [2014], Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 86, Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s. 1197.

Kanun'un 7/1-a bendi uyarınca çalışmaya başladıkları tarih esas alınarak sigortalılıkları başlatılmalıdır. Sanatçıların yasaya uygun uygulama yapılmaya başlanması ile sigorta kolları bakımından kısa vadeli sigorta kolları içinde sayılan analık, hastalık, iş kazası, meslek hastalığı ve uzun vadeli sigorta kolları içinde sayılan ölüm, yaşlılık ve malullük sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortalarından yararlanabilmeleri gerekmektedir. Bu şekilde sigortalılık sağlandığında sigorta primi ödemesinin işveren tarafından yapılması gerekecektir.[1061]

2. Başrol Oyuncuları

Başrol oyuncularının diğer oyunculardan farklı şekilde değerlendirilmesi gerekip gerekmediği soruları akla gelebilecektir. 5510 sayılı Kanun'un 4/1-(b) bendi kapsamında sigortalı olacak sanatçılar hakkında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2013/11 sayılı Genelge'sinde özellikle özgün müzik yapımcısı, diyalog yazarı, senarist ve başrol oyuncusunun işleri ile ilgili yapımcı ile arasındaki ilişki bakımından eser sözleşmesi olduğu ve bir bağımsız çalışma yapıldığı yönünde belirlemede bulunulmuştur.[1062]

2018 tarihli Teftiş Raporu'nda da benzer şekilde özgün müzik yapımcısı, diyalog yazarı ve senarist ile başrol oyuncusunun eser sözleşmesi ile çalıştığı ve bağımsız çalışan kabul edilebileceği belirtilmektedir. Belirtilen kimseler dışında kalan ve bağımlı çalışan olduğu halde fatura veya gider makbuzu karşılığı hizmet

1061) Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s. 1197-1198.
1062) 2013/11 Sayılı Genelge, "1.3. Sanatçı, Düşünür ve Yazarlar" başlıklı bölüm, s, 6 "*…yapımcı şirket adına kendi hususiyetini vermek suretiyle bir eser (ürün) üreten, çalışma zamanı ve yeri yapımcı şirketin emir ve talimatı dışında bulunup mesleğini icra eden senarist, özgün müzik yapımcısı, diyalog yazarı ve başrol oyuncusu gibi kişiler, bireysel olarak yaptıkları bu işlerden dolayı serbest meslek faaliyeti yürütmesi nedeniyle doğan serbest meslek kazancı olan ve kapsamda serbest meslek faaliyeti yürütmesi nedeniyle doğan serbest meslek kazancı olan ve bu kapsamda serbest meslek makbuzu veya fatura düzenleyerek çalışanların yapım şirketi ile aralarındaki ilişki istisna (eser) sözleşmesi kapsamında sayılarak 4. maddenin 1. fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olarak değerlendirilecektir."*

gördüğü tespit edilenler bakımından kayıt dışılığın bir başka boyutunun oluştuğu belirtilmektedir.[1063]

5510 Sayılı Kanun Sigortalı sayılanlar başlıklı 4/2-b bendinde *"Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar,…hakkında da uygulanır."* şeklindedir.

5510 sayılı Kanun'un 4/2-b düzenlemesinin lafzı incelendiğinde esasen başrol oyuncusu ile ilgili bir ayırım yapmaksızın oyuncusundan, ışıkçısına, makyözünden set işçisine kadar bütün sanat ve kültür çalışanlarını 4/1-(a) sigortalısı olması gerektiği anlaşılmaktadır. Ancak uygulamada oyuncular açısından hukuki gerekçe açıklanmadan farklı uygulamalara gidilmekte, diğer çalışanlardan farklı olarak yapımcı ile aralarındaki ilişkinin eser sözleşmesi hükümlerine tabi olduğu şeklinde değerlendirme yapılmaktadır. Bunun sonucu olarak oyuncular ve diğer sanatçılar, 4/1-(b) sigortalısı olarak kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, işsizlik sigortasından, iş güvencesi gibi haklardan yararlanamamaktadır.

2013/11 sayılı Genelge'de, bağımsız çalışan sinema sanatçıları ve çalışanları arasında başrol oyuncusunun gösterilmesinin gerekçesi belirsizdir.[1064] Zira başrol oyuncuları, bir eseri canlandıran, yorumlayan kimseler olduklarından aynı düzenlemede bahsi geçen diyalog yazarı, özgün müzik yapımcısı ile aynı kategoride olmadıkları açıktır. Ancak bu husus 2013/11 sayılı Genelge'de değerlendirme dışı bırakılmıştır. Genelge'de yer verilen eser sözleşmesi ile ilgili değerlendirmeye katılmamanın yanı sıra başrol oyuncunun gerçekleştirdiği faaliyet diğer oyunculardan farklı olarak değerlendirilmemelidir kanaatindeyiz.[1065]

1063) Teftiş Raporu, [2018], s.73.
1064) Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s. 1202.
1065) Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, 1197 vd.

Başrol oyuncusu da diğer oyuncular gibi çalıştığından yapılan iş diğer set veya tiyatro çalışanları ile birlikte yapılan bir iş olduğundan yer ve zaman bakımından başrol oyuncusunun inisiyatif kullanması mümkün olmamaktadır. Başrol oyuncusunu diğer oyunculardan ayıran unsurların neler olduğu tespit edilmeden sadece başrol oyuncusu olmaya sonuç bağlanması hukuki açıdan tutarsızlık oluşturmaktadır. Ayrıca bir oyuncunun başrol oyuncusu olarak herhangi bir yapımda diğer oyunculardan daha fazla görünür olmasının/yükümlülüğü olmasının vb. işçi olmasına engel olabilecek bir husus olarak değerlendirilmemesi gereklidir kanaatindeyiz.

Bu hususta taraflardan biri başrol oyuncusu da olsa, taraflar arasındaki fiili ilişki, bir iş sözleşmesinin unsurlarını taşıyorsa bu durumda işçi olan oyuncunun 4/1-(a) kapsamında sigortalı sayılması gereklidir. Başrol oyuncunun diğer iş görme sözleşmelerinden birine göre bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılması söz konusu ise bu durumda da 4/2-b kapsamında sigortalı sayılması gerekmektedir kanaatindeyiz.

3. Figüranlar

Dizi, sinema veya tiyatrolarda gösteriye katkı sunan tüm oyuncuların sigortalılık bakımından durumu aynı mı, örneğin; figüranların sigortalılığı bakımından nasıl bir uygulama yapılmaktadır sorusu akla gelebilir. 2013/11 sayılı Genelge'de "Sanatçı, düşünür ve yazarlar" başlıklı 1-3. kısımda, figüranlar hakkında *"...yapım şirketlerine oyuncu temin eden ajanlarda 4 (a) bendi kapsamında sigortalı olan figüranlar için yapım şirketlerince ajanlardan fatura mukabili hizmet satın alınması durumunda, bu kişilerin söz konusu işlerde görevlendirildikleri kabul edilmek suretiyle ayrıca sigortalı olarak bildirilmeyecektir."* şeklinde bir ifade yer almaktadır. Bu düzenleme ile figüranların yapım şirketleri yerine ajanslar tarafından sigortalanmasının önü açılmaktadır.

Yapım şirketleri tarafından oyuncuların ve figüranların ajanslar aracılığı ile bulunması ve çalıştırmalarının iş hukuku açısından değerlendirilmesinin kast

ajanları bakımından ajansların hukuki statüsü ve faaliyetlerinin sonuçları konusunun ayrıca incelenmesini gerektiği hususu bir kenara bırakıldığında dahi 2013/11 sayılı Genelge'de bahsi geçen ve varılan sonucun sosyal güvenlik hukuku bakımından bir takım sakıncaları olduğunu belirtmek gereklidir.

En önemli sakınca, prim ödeme bakımından ele alındığında 5510 sayılı prim ödeme yükümlüsünün işveren olmasının gerektiği[1066] kuralının uygulanmasında sorun oluşturması olabilir. Bu anlamda tebliğde yer alan düzenleme prim ödeme yükümlülüğü konusunu göz ardı etmektedir.[1067]

Figüranlarla ilgili olarak Teftiş Raporu'nda[1068], *"Sektörde kast ajansları aracılığıyla çalışan figüranların yaptıkları işin sürekli gelir getiren bir meslek niteliğinde olmadığı, kast ajanslarında binlerce kişinin kayıtlı olduğu, bunların hangi dizinin hangi setinde kaç gün çalışacakları bilinmemekle birlikte genelde 1-2 günlük çalıştıkları, çalışmadan önceki gün sigorta girişlerinin yapıldığı, tek gün dahi çalışmış olanların dul, yetim aylıkları ve burs gibi sosyal yardımlarının kesildiği, kesintiden sonra yeniden sosyal yardım bağlanması ile ilgili tekrar işlem yapmaları gerektiği görülmüş olup söz konusu kişilerle ilgili düzenleme yapılarak bu durumun giderilmesi gerektiği"* yönünde bir tespit yapılmıştır.

Figüranlarla ilgili olarak sigortalılık girişi işe geliş tarihinden bir gün önce yapıldığı için çekim günü işe gelmeme halinde sigorta tescilleri terkin edilmektedir. Bu defa gelmeyen kişi yerine temin edilen kişinin işe gelmesi halinde bir gün önceden sigorta yapılma şartından dolayı sigortasız çalışma ve kayıt dışı çalışma hali oluşabilmektedir. Bu konuyla ilgili 5510 sayılı Kanun'un 8. maddesinde düzenlemeye gidilmesi yararlı olacaktır kanaatindeyiz.

1066) Güzel/Okur/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik Hukuku, s.292, Tuncay/Ekmekçi, [2017], Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 280, Sözer, [2017], Sosyal Sigortalar Hukuku, s.139, Alper, [2014], Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 183.
1067) Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s. 1198.
1068) Teftiş Raporu, [2018], s. 75.

5510 sayılı Kanun'un 8. maddesinin a bendinde işveren tarafından sigortalı işe giriş bildirgesinin *"inşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için en geç çalışmaya başlatıldığı gün yapılabileceği*" şeklinde düzenleme mevcuttur. Belirtilen hükme figüranların da eklenmesi[1069] sektörün işleyişi açısından faydalı olacaktır kanaatindeyiz. Bu şekilde figüranların sigortaya girişleri çekim günü yapılabilecek ve işçilerin çekime gelmemesi durumunda sigorta işlemlerindeki yoğunluk engellenmiş olacaktır.

IV. Diğer İş Görme Sözleşmeleri ile Çalışan Oyuncular Bakımından

5510 sayılı Kanun'un 4/2- (b) bendinde yer verilen bir veya birden fazla işveren tarafından iş gördürülen film sektöründe, tiyatro sahnesinde faaliyet gösteren ya da maddedeki ifade ile genel olarak *"sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarların"* 4/1- (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacağı düzenlenmiştir. Uğraş alanlarının neler olacağı hususu Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin ekinde[1070] yer alan tablo ile açıklığa kavuşturulmuştur. Bu tabloda[1071] oyuncuları da kapsayan bir sınıflandırmaya yer verilmiştir.

Daha önce de belirttiğimiz üzere, sanatçının bir iş sözleşmesi kapsamında çalışması halinde doğrudan 4/1-(a) sigortalısı olması söz konusu olacağından, 5510 sayılı Kanun'un 4/2-b bendi, çalışma ilişkileri iş sözleşmesi kapsamı dışında olan

1069) Teftiş Raporu, [2018], s. 75-76.
1070) Ek 1: Kanunun 4'üncü maddesinin ikinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sayılan sigortalılara ilişkin uğraşı alanı ve çalışanları gösterir liste.
1071) Ek 1: Kanunun 4'üncü maddesinin ikinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sayılan sigortalılara ilişkin uğraşı alanı ve çalışanları gösterir liste: *"Sinema Sanatçıları ve Çalışanları (yapımcı, yönetmen, oyuncu, yardımcı oyuncu, kamera teknik ekibi, seslendirme sanatçıları, makyajcı, kostümcü, sanat yönetmeni, marangoz işçileri vs.), Tiyatro, Opera, Bale Sanatçıları ve Çalışanları (rejisör, aktör, aktris, sanat teknik müdürü, dekoratör, suflör, ses teknisyeni, koro şefi, bale sanatçısı, besteci, yazar, çevirmen, orkestra şefi vs.), Müzik ve Sahne Sanatçıları (besteci, aranjör, solist, orkestra üyeleri, söz yazarı, dansör, dansöz vs.), Folklor ve Halk Sanatçıları (halk ozanları, halı, kilim sanatçıları, seyirlik oyun sanatçıları, folklor derleyicileri vs.), Edebiyat (yazar, çevirmen, ozan, eleştirmen) ve Görsel Sanatlar, Dekoratif Sanatlar (ressam, fotoğraf sanatçısı, heykeltıraş, mimar, sedefkar, nakış işleme vs.) olmak üzere altı farklı uğraşı alanı ve bu alanlarda çalışanlar*"

sanatçılar için düzenlenmiştir. Bununla bağlantılı olarak, 4/2-b bendin 2008 yılında 5754 sayılı Kanun ile değiştirilmeden önceki halinde, "*bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan (...) sanatçılardan, düşünürlerden ve yazarlardan hizmet akdi ile çalışanlar"* ifadesi yer almakta iken bu konuda değişikliğe gidilmiş ve yapılan değişiklikle "*hizmet akdi ile çalışanlar*" ibaresi metinden çıkarılmıştır. Daha önce belirttiğimiz üzere bu değişikliğin yapıldığı kanunun gerekçesinde bu konu belirtilen kimselerin çalışmalarının hizmet akdine dayanmadığı ve bu nedenle "*hizmet akdi ile çalışanlar*" ibaresinin metinden çıkarıldığı şeklinde belirtilmiştir.

506 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu dönemde, Ek 10 maddesi ile ilgili verilmiş olan Yargıtay kararlarında[1072] ve o dönemle ilgili bazı doktrin görüşleri[1073] Ek 10 maddesinin kapsamının iş sözleşmesi dışında olan iş görme sözleşmeleri ile çalışanların kapsama alınmış olduğu yönündedir. Ayrıca 4/2-b bendi ile kapsama alınacak sanatçıların, 4/1-(a) sigortalısı sayılması için iş sözleşmesi ile çalışması aranmasa dahi çalışmalarının vekalet veya eser sözleşmesi gibi iş görme borcu doğuran bir sözleşmeye dayanması gerektiği öne sürülmüştür.[1074] Şu halde, 4/2-b kapsamında çalışacak sanatçıların temel olarak bağımsız çalışan olup iş gördüren ya da iş sahibi ile vekalet veya eser sözleşmesi ile çalışıyor olması gerekecektir.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde sayılan uğraşı alanlarından birinde yer alan iş görme sözleşmesi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan sanatçılar 4/1-(a) bendi anlamında sigortalı sayıldıklarından; çalışmaya başladıkları tarihten itibaren sigortalı olup 5510 sayılı Kanun'un 4/1-(a) sigortalıları için sağladığı sigorta kollarından yararlanabilmeleri mümkün olacaktır. Ancak

1072) Yargıtay 21. HD. T. 21.01.1998, E. 1997/8781, K. 1998/279 (www.kazancı.com), YHGK, T.30.09.1998, E. 1998/21-644, K. 1998/633, (www.lexpera.com.tr).
1073) Güzel/Okur,/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik, s.132 vd., Kılıçoğlu, [2002], SGH Borçlanma, s. 1-80, Güzel, [2001], 1999 Yılı Kararları, s. 293 vd. Hizmet sözleşmesi yapılması gereklidir görüşü için Bkz. Resul Aslanköylü, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, [2010], s.191.
1074) Caniklioğlu/Özkaraca,[2014], Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s.640, Mustafa Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Bakanlıklar, Ankara, [1985], s.750, Kenan Tunçomağ, [1990], Sosyal Sigortalar: Sosyal Güvenlik Kavramı, s. 103; Özdemir, [1999], Sanatçıların Sigortalılığı, s. 35, Tuncay/Ekmekçi, [2017], Sosyal Güvenlik, s. 210 vd.; Yargıtay. 21 HD. T. 04.02.2002, E. 2001/8569, K. 2002/629 (www.lexpera.com.tr).

belirtilen kimselerin işsizlik sigortasından yararlanması ise mümkün görünmemektedir. Zira 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre "*bu kanun 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdi dışında bir iş görme sözleşmesiyle çalışan sanatçıların işsizlik sigortasından yararlanması mümkün olamayacaktır."* şeklinde açık düzenleme mevcuttur.

2013/11 sayılı Genelge'de, sinema sanatçıları ve çalışanları ile ilgili olarak *"yapım şirketlerine oyuncu, yardımcı oyuncu (figüran) temin eden ajanslarda çalışmaları nedeniyle işverenin emrinde, işveren tarafından belirlenen sürede ve ücret karşılığında çalışanlar 4/2-b bendine göre sigortalı sayılacaklardır"* denilmektedir. 2013/11 sayılı Genelge'de belirtilen kimseler; işverenin talimatı altında, işverenin belirlediği bir zaman aralığında, belirli bir ücret karşılığında çalışıyorlarsa bu kimselerin bir iş sözleşmesi ile çalışıyor olmaları muhtemeldir. Bu durumdaki kimseler ise doğrudan 4/1-(a) anlamında sigortalı olmalıdır. Şu halde, oyuncular açısından iş sözleşmesi ile çalıştıkları hallerde doğrudan 4/2-b kapsamına alınacak şekilde uygulama yapılması isabetli olmayacaktır[1075] yönündeki görüşe katılıyoruz.

V. Ek 6 Sigortalılığı Kapsamında Çalışan Oyuncular Bakımından

1. Ek 6 Madde Sigortalılığının Kapsamı

6111 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi ile 5510 sayılı Kanun'a eklenen Ek 6 madde düzenlemesi sanatçıların sigortalılığının düzenlemesi konusunda daha önce 5510 Sayılı Kanun'un 4. maddesi ile belirlenen esaslardan oldukça farklı bir yaklaşım getirmiştir. Daha önce de belirttiğimiz üzere Ek 6 maddesinin uygulanması bakımından maddenin son fıkrasında Kurum tarafından bir yönetmelik çıkarılacağı belirtilmiştir. Ancak belirtilen şekilde bir yönetmelik henüz

1075) Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s. 1205.

yayımlanmamıştır. Ek 6 maddesinin uygulanması bakımından, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2011/36 sayılı Genelge ve 2012/1 sayılı Genelge vasıtasıyla uygulamaya yön verilmeye çalışılmıştır.

Ek-6'da yer alan düzenleme, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde[1076] yer verilmiş olan tüm sanat ve kültür emekçilerini kapsamaktadır. Sanatçılarla ilgili maddede maddenin kapsamındaki sanatçılar *"Kültür ve Turizm Bakanlığı'nca belirtilen uğraşı alanlarında çalışan sanatçılar"* olarak tanımlanmıştır. Ek 6 madde düzenlemesi sadece sanatçılara yönelik düzenleme getirmemiştir. Bu düzenleme aynı zamanda "*ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma araçlarında çalışanları*" da kapsamaktadır.[1077]

Ek 6. madde kapsamında olacak sanatçılar için bazı koşulların halihazırda gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Bu koşullar; Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından belirlenecek alanlarda faaliyet göstermek, kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışmak, ay içerisinde 10 günden az çalışmak ve Ek 6 madde kapsamında sigortalı sayılmayacak kişilerden olmamak şeklinde sıralanabilecektir.[1078]

Ek 6 maddesinin kapsamında olan sanatçılara ilişkin ilk şart, daha önce de belirttiğimiz üzere, 4/2-b bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda çalışan bir sanatçı olmaktır. 4/2-b'de sayılmış olan sigortalılara ilişkin çalışma alanları ve belirtilen çalışanların özelliklerine dair liste Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin ekinde yayımlanmıştır. Ek 6 maddesinde kimlerin kapsam dışında olduğu hususu ayrıca açıklanmıştır.[1079]

1076) RG. 12.05.2010, S. 27579.
1077) Caniklioğlu/Özkaraca, [2014],Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s.642-643, Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s. 1205.
1078) Caniklioğlu/Özkaraca, [2014],Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s.642-643, Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s. 1206.
1079) Ek 6 madde, 7. fıkra *"Bu kanun kapsamında tam süreli çalışma ile uzun vadeli sigorta kollarına tabi olan sigortalılar ile 506 sayılı Kanunun Geçici 20. maddesi kapsamındaki sigortalılar*

Ek 6 madde kapsamındaki çalışmaları sebebiyle ayrıca sigortalı sayılmayacak kimselere dair 2011/36 sayılı Genelge'de bir düzenleme mevcuttur. Düzenlemeye göre; *"4 (a) bendi kapsamında tam süreli çalışanlar, uzun vadeli sigorta kollarına tabi olan sigortalılar, 4 (b) ve (c) bentlerine tabi sigortalılar, isteğe bağlı sigortalılar, 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi (banka ve sigorta şirketleri sandıkları) kapsamındaki sigortalılar ile kendi sigortalılıklarından dolayı gelir veya aylık almakta olanlar, aylık alan sigortalılar Ek 6 madde kapsamında sigortalı olamayacaklarından, bunlar hakkında kanunun sosyal güvenlik destek primine ilişkin hükümleri de uygulanacaktır."*

Ek 6. maddede bahsi geçen Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından belirlenecek olan alanlar ise, Bakanlığın "*Sanatçı olarak Kısmi Süreli Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi Onayına İlişkin Usul ve Esaslar*" konulu, 24.05.2012 tarihli ve 2012/8 sayılı Genelgesinde Ek-1'de sıralanmıştır. Bu genelgedeki listeleri belirlemek bakımından, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Ek-1'de yer alan düzenleme dikkate alınmıştır. Sanatçıların Ek 6 madde kapsamında olabilmeleri için Bakanlığın Genelge ekinde yayımladığı listede yer alan faaliyetlerden birinde bulunması gerekmektedir.[1080]

Kapsamda olduğu değerlendirilen sanatçılar açısından bir diğer şart, iş sözleşmesinin türü ile ilgilidir. Sanatçının Ek 6 sigortalılığı kapsamında olabilmesi için kısmi süreli bir iş sözleşmesi ile çalışması şart olarak aranmaktadır. Kısmi süreli sözleşmeden neyin kastedildiği sorusunun cevabı ise 5510 sayılı Kanun'da yer almamaktadır. İş Kanunu'nda yer alan kısmi süreli sözleşme tanımının[1081] benzeri Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde yapılmış olup yönetmelikte kısmi

ve kendi sigortalılıklarından dolayı gelir veya aylık almakta olanlar, birinci fıkrada belirtilen çalışma durumları nedeniyle ayrıca sigortalı olmazlar."

1080) Güzel,/Okur/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik, s. 135 vd.

1081) İş K. 13. madde "*İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir*…"

süreli çalışma, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan emsal işçiye kıyasla üçte iki oranından daha az çalışma olarak tanımlanmaktadır.

2. Ek 6 Madde Sigortalılığının Özellikleri

a) Düzenlemenin Kayıtlı Çalışmayı Arttırmak Amacı Taşıması

Ek 6 maddenin ilk fıkrasında *"bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin"* sigortalılığının primlerin kendileri tarafından 30 güne tamamlanarak ödenebileceği şeklinde bir düzenleme getirmektedir. Ay içerisindeki çalışma süresine göre[1082] 10 günden az çalışıp 30 gün üzerinden prim ödeyebilmek bir avantaj olarak öne sürülmektedir.[1083]

Ek 6 maddesinin lafzı incelendiğinde, esasen Ek 6 maddesinin sanatçılara, 10 günden az çalıştıkları hallerde dahi tam süreli çalışan gibi sigortalı olma olanağı getirdiği düşünülebilecektir. Bu şekilde bir düzenlemenin amacının, SGK 2013/11 sayılı genelgesindeki[1084] açıklama dikkate alındığında, kanundaki gerekçeye benzer şekilde, kayıt dışı çalışmayı bir anlamda önlemek olduğu öne sürülmektedir.

SGK 2013/11 sayılı genelgesinde sanatçıların diğer meslek gruplarından daha farklı çalışma koşullarında faaliyet gösterdiği hususuna vurgu yapılarak kayıt dışı çalışmanın çok sık olduğu ve bunun önlenmesi amacıyla hareket edildiği olgusuna işaret edilmektedir.

6111 sayılı Kanun'un gerekçesinde de, Ek 6 maddesinin düzenlenmesi ile, kayıt dışı çalışmayı azaltmak, kayıtlı çalışmayı sağlamak ve sanatçıları böylece

---

1082) Ek 6/I *"...ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan **çalışma gün sayısı** 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanır."* Doktrinde maddede geçen çalışma gün sayısı ifadesinin *"ay içindeki çalışma süresine göre"* ifadesi ile değiştirilmesi gerektiği öne sürülmektedir. Bkz. Caniklioğlu/ Özkaraca, [2014], Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s.646.
1083) Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s. 1209.
1084) Genelge metni için Bkz. (https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/82660).

sosyal güvenlik kapsamına almak gayesinin güdüldüğü belirtilmektedir.[1085] Maddenin gerekçesinde de yer alan *"kayıtlı çalışmanın artırılması*" amacının günümüz çalışma koşulları göz önünde tutulduğunda henüz gerçekleşmiş olmadığı belirtilmelidir.[1086]

b) Sigortalılığın İlgilinin Yapacağı Başvuru İle Başlaması

Ek 6 maddesinin kapsamında sigortalılık bizzat sanatçıların bildirmesi ya da işverenlerin bildirmesi ya da sanatçıların üye oldukları varsa meslek odası ve benzeri kuruluşlar tarafından bildirim yapılması ile bildirimin yapıldığı tarihte başlayacaktır. Ek 6 madde kapsamında sigortalılık ile ilgili başvuru hakkında başvuruya ilişkin esasların neler olacağı hususu da 2011/36 sayılı Genelge'de açıklanmıştır. Ek 6 madde kapsamında sigortalı olacakların, "*Sanatçı Olarak Kısmi Süreli Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi*'ne, kısmi süreli iş sözleşmesini ekleyerek ikamet edilen ilde bulunan Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne/Sosyal Güvenlik Merkezi'ne başvurmaları gereklidir.

Sanatçı olarak Kısmi Süreli Çalışanlara Ait Giriş Bildirgesi'nin kabul edilebilmesi için ayrıca bir şart daha mevcuttur. Bu bildirgenin *"İşveren ile çalışanın bağlı olduğu meslek birliği veya sendika ya da Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın merkez veya taşra birimleri tarafından onaylanmış"* olması gerekmektedir. Bu onayın ne şekilde olacağına dair usul ve esaslar konusunda ayrıca Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından yayımlanan 2012/8 sayılı Genelge'de[1087] açıklama yapılmıştır.

Ek 6 maddesinde yer alan düzenleme, bir yerde 10 günden az süre ile sanatçı olarak çalışan geri kalan süre bakımından farklı sektörde faaliyette bulunanlar bakımından nasıl uygulama yapılacağı konusunda bir açıklık getirmemektedir. Bu

1085) Gerekçe için Bkz. (https://www2.tbmm.gov.tr/d24/2/2-0279.pdf).
1086) Teftiş Raporu, [2018], s. 73 vd.
1087) Bkz. (https://teftis.ktb.gov.tr/yazdir?B2F357DD2754C7E2DDBE8FC4EB74C3D7).

açıdan kapsam bakımından müphem bir hal bulunmaktadır. Ek 6 maddesinde bu hususun belirsiz kaldığı anlaşılmaktadır.[1088]

Ek 6. maddesinin 2. fıkrası *"Bu madde kapsamında sigorta hak ve yükümlülükleri; kendilerince veya kendilerini çalıştıranlar tarafından ya da çalışanların üye oldukları meslek odası, birlik veya benzeri kuruluşlarca* bildirimin *Kuruma yapıldığı tarihten itibaren başlar, birinci fıkrada belirtilen şekildeki çalışma durumlarının son bulmasından itibaren sona erer."* şeklinde bir düzenleme getirerek sigortalılığın başlangıcını ilgililerin başvurması şartına bağlamaktadır. Ancak bu durum her ne kadar zorunlu sigortalılığın bazı istisnaları[1089] bulunsa da sigortalılığın zorunluluğu ilkesi[1090] ile bağdaşmamaktadır kanaatindeyiz.

c) Sigortalılığın Türünün Belirsiz Olması

4/1-(a) bendi kapsamında sigortalılık çalışmaya başlamaya bağlı iken Ek 6 maddesi kapsamında sigortalılığın bildirime bağlanmış olması sigortalılığın türü bakımından da belirsizlik yaratmaktadır. 4/1-(a) kapsamında bir kimsenin çalışmaya başlamasından sonra bir aylık süre içinde sigortalı olarak bildirilmese dahi bu çalışanın sigortalılığının başlangıç tarihini etkilemeyecektir.[1091] Her halükarda çalışmaya başlama tarihi esas alınacaktır.[1092] Hatta fiilen işverenliğin emrinde bulunma hali sigortalılığın başlangıcı için yeterli olacaktır.[1093] Ayrıca sigortalı da bu bildirimi gerçekleştirebilecektir. Sigortalılığın sonradan bildirilmesi ya da sigortalının kendisini bildirmemesi sigortalı aleyhine delil teşkil etmemektedir.[1094]

1088) Caniklioğlu/Özkaraca, [2014],Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s. 646-664.
1089) Örneğin; Kısmen Sigortalı Sayılanlar, Sigortalı Sayılmayanlar, İsteğe Bağlı Sigortalılar
1090) İlkeler hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz. Sözer, [2017], Sosyal Sigortalar, s. 14, Savaş Kutsal, [2016], Temel İlkeler, s. 37 vd.
1091) YHGK, T. 22.03.2006, E. 2006/21-43, K. 2006/98 (www.calimatoplum.org).
1092) Yargıtay 10. H.D. T. 18.02.2013, E. 2013/917, K. 2013/2451 (www.legalbank.net).
1093) Güzel/Okur/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik, s. 152 vd., Ayrıca varsayımsal (farazi) çalışma konusuna örnek olarak Bkz. Yargıtay 10. HD., T. 29.03.2011, E. 2009/15219 K. 2011/4315 (www.lexpera.com.tr).
1094) Güzel/Okur/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik, s. 158.

Ek 6 madde bakımından ise sigortalılığın başlangıcının sigortalılığın bildirilmesi şartına bağlanmış olması, başlangıcın başvuracak olan kimselerin tercihine bırakılmış olduğu yönünde değerlendirme yapılmasına yol açmaktadır. Ayrıca Ek 6 maddenin 9. fıkrası uyarınca *"Bu madde kapsamında bulunan sigortalıları çalıştıranlar ile çalışanların üye olduğu meslek odası, birlik veya benzeri kuruluşlara bu madde uyarınca getirilecek bildirim ve kontrol yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi halinde 102 nci madde uyarınca idari para cezası uygulanır."* şeklinde düzenleme getirilmiştir.

Eğer oyuncular ve diğer sanatçılar Ek 6 madde kapsamında sigortalılığı tercih etmezlerse 4/1-(a) sigortalısı olarak işvereni tarafından prim ödenmesi suretiyle sigortalı olacak iseler bu durum Ek 6 maddenin amacına uygun olmayacaktır. Ek 6 maddenin bir zorunlu sigortalık türü olduğu kabul edildiği halde ise sigortalılığın bildirime bağlanması sosyal güvenlik hukukunun genel ilkelerine uygun olmayacaktır. Belirtilen hususlardaki belirsizlik sigortalılık bakımından temel hususlarda çelişki yarattığından uygulama yapacaklar bakımından anlaşılması güç bir hal yaratmaktadır.

Ayrıca 2011/36 sayılı Genelge'de, Ek 6. madde kapsamında sigortalılık ile ilgili olarak sigortalı olmak istemekten bahsedilmektedir. Şu halde Ek 6 maddeden faydalanmak istenmemesi halinde ne yapılacağı sorusu akla gelmektedir. Belirtilen konular Ek 6 maddenin uygulanması bakımından karmaşık sonuçları beraberinde getirmektedir. Özellikle sigortalılığın başlangıcı konusunun ve türünün ne olduğunun açık bir şekilde belirlenmemiş olmasının uygulamanın nasıl olacağını anlamak bakımından karmaşıklık yarattığı kanaatindeyiz.

d) Sözleşmenin İbrazının Gerekmesi

Ek 6 maddesinden yararlanmak isteyen sanatçının Kurum'a başvuru sırasında tarafı olduğu kısmi süreli iş sözleşmesini ibraz etmesi gerektiği hususu

2011/36 sayılı Genelge'de[1095] yer almaktadır. Ayrıca birden fazla kısmi süreli sözleşme mevcut ise her bir sözleşmeyi ayrı ayrı sunması gerekmektedir. Şu halde, Ek 6 maddeden yararlanmak isteyen sanatçının işvereni ile yazılı şekilde kısmi süreli iş sözleşmesi imzalaması şart olmaktadır. Buna bağlı olarak Ek 6 madde sigortalılığının kapsamında olabilmek için sanatçıların yazılı bir iş sözleşmesi ile çalışması gerektiği anlaşılmaktadır.

İş Kanunu'nun 63. maddesinin 1. fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresi haftada en az 45 saat olarak belirlenmiştir. Daha önce de belirttiğimiz üzere İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışma, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az çalışılması şeklinde tanımlanmıştır. Önemli ölçüde az ifadesinden ne anlamak gerektiği konusuna açıklık getiren düzenleme, İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde yer almaktadır. Buna göre; maddede belirtilen önemli ölçüde az ifadesinden çalışma oranı tam süreli çalışanın üçte iki oranında çalışma yapılması olarak değerlendirilmektedir. Bu durumda kanun koyucu tarafından kısmi süreli çalışmadan haftalık 30 saatten az süreli çalışmanın kastedildiği anlaşılmaktadır. Sözleşmenin türü ve içeriği hakkında özel bir düzenleme olmadığından çalışanın sunacağı sözleşmede yer alan çalışma sürelerinin genel hükümlere uygun olması gerekeceği anlaşılmaktadır.

Doktrinde bir iş sözleşmesi ile çalışıldığı halde ay içerisinde 10 günden az çalışma nedeniyle genel sigortalılık düzeninin dışına çıkılmasının kabul edilemez olduğu görüşü öne sürülmektedir.[1096] Bir iş sözleşmesi ile çalışan kimselerin her hâlükârda 4/1-(a) bendi kapsamında sigortalanması gerektiği, iş sözleşmesine süre bakımından ayrım getirilerek sanatçıların ayrı bir rejime tabi tutulmasının eğer varsa sanatçıyı koruma amacına nasıl hizmet edeceği belirsizdir. Bu nedenle öne sürülen görüşe katılıyoruz.

1095) Bkz. (https://www.verginet.net/Dokumanlar/2011/2011-36-SGK.pdf), s. 10.
1096) Caniklioğlu/Özkaraca, [2014],Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s.642-643.

e) Prim Ödeme Yükümlüsünün Sanatçı Olması

İş sözleşmesinin tarafı olup iş sözleşmesine dayanmak suretiyle çalışanlar bakımından kural olarak 4/1-(a) kapsamında sigortalılık söz konusu olacaktır. Bu durumda sigortalılık, tüm sigorta kollarını kapsayacak şekilde olacaktır.[1097] Sigortalılığın zorunluluğu ilkesinden hareketle çalışanın işe başlamış olduğu andan sonra sigortalılıktan vazgeçmesi veya sigorta kolları arasında kendi tercihine göre herhangi bir seçimde bulunması olası değildir. Ayrıca bu tür sigortalılık bakımından sigorta primlerini ödeme yükümlülüğü işverende olacaktır.[1098]

Ek 6 madde bakımından prim ödeme borcu sanatçıların yükümlülüğünde olmakta, sigortalılık tüm sigorta kollarını kapsamamakta, kısa vadeli sigorta kollarından yararlanma mümkün olmamakta, işsizlik sigortasından yararlanmak konusu da isteğe bağlı olmaktadır.[1099] Kanun koyucunun Ek 6 madde düzenlemesini hayata geçirmekteki amacı, sanatçıların sigortalılığını kolaylaştırmak iken bu amacın gerçekleşmediği bilakis uygulamada sanatçıların sigortalılığının daha karmaşık bir hale geldiği anlaşılmaktadır. Özellikle sanatçıların sigortalılığı bakımından prim ödeme yükümlülüğünde işverene herhangi bir yükümlülük getirilmemesinin sebebi ise anlaşılamamaktadır.

Primlerini bizzat ödemeyi tercih eden sanatçılar bakımından herhangi bir kolaylık olup olmadığı hususunu yine 5510 sayılı Kanun'da yer alan bir düzenlemeye bağlı olarak açıklamak mümkündür. 5510 sayılı Kanun'a 6111 sayılı Kanun'la eklenmiş olan Geçici 29 madde sanatçılar bakımından prim ödeme gün sayısı yönünden bir olanak sağlamış gibi görünmektedir.[1100] *"Böylece Ek 6 kapsamındaki bir sanatçı 2015 yılı için 22 gün üzerinden prim ödemesine rağmen*

1097) Sözer, [2017], Sosyal Sigortalar, s. 14 vd., Güzel/Okur/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik, s. 49 vd., Tuncay, Ekmekçi, [2016], Sosyal Güvenlik, s. 146.
1098) Sözer, [2017], Sosyal Sigortalar, s. 36, Tuncay/Ekmekçi, [2016], Sosyal Güvenlik, s. 248.
1099) Caniklioğlu/Özkaraca, [2014], Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s. 645.
1100) 5510 sayılı Kanun'un Geçici 29. Maddesi: *"Bu madenin yürürlük tarihinden itibaren Ek 5. ve Ek 6. maddeler kapsamındaki sigortalılardan, bu maddenin yürürlüğe girdiği yıl için 82 maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının on sekiz katı üzerinden başlanılarak, takip eden her yıl için bir puan artırılmak suretiyle otuz katını geçememek üzere prim alınır."*

30 gün üzerinden prim ödemiş olarak kabul edilecektir. Ancak her yıl bir puan arttırmak suretiyle, 2023 yılında günlük prime esas kazancın 30 katı tutarında prim ödeneceğinden, sanatçılara sağlanan bu kolaylık da ortadan kalkmış olacaktır."[1101] Bu durum bir kolaylık olarak görünmekle birlikte, uygulama açısından bakıldığında puanın her yıl artacak olmasının sonucu olarak günlük prime esas kazanç zamanla artacağından sağlanmaya çalışılan kolaylık konusundaki düzenlemenin tam olarak amacına ulaşmadığı anlaşılmaktadır.

f) Çalışma Sürelerinin Belirlenmesinde Farklılık Olması

5510 sayılı Kanun'un sistematiği ve Ek 6 maddedeki düzenleme birlikte değerlendirildiğinde, sanatçıların ayda 10 günden az çalışmaları halinde Ek 6 madde kapsamında, on gün ya da daha fazla çalışmaları halinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmakla birlikte 4/1-(a) kapsamında sigortalı olacakları anlaşılmaktadır. Bu durumda ay içerisinde çalışma süreleri nasıl belirlenecektir sorusu akla gelmektedir.

5510 sayılı Kanun'un 80/1-h bendi uyarınca ve Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği 101. maddesi uyarınca, prim ödeme gün sayısı, kısmi süreli çalışan sigortalılar bakımından çalışılan ay içinde çalıştığı toplam sürenin günlük olağan çalışma süresi olan 7,5 saate bölünmesi suretiyle hesaplanmaktadır. Belirtilen günlük olağan çalışma süresi İş Kanunu'nda belirlenmiştir. Çalışmaların 7,5 saatten az olması halinde çalışmalar bir güne tamamlanacaktır. Örneğin; bir oyuncu ayda toplam 60 saat çalışmış ise oyuncunun çalışma gün sayısını 7,5 rakamına böldüğümüzde çalışma süresi 8 gün olacaktır. Bu durumda oyuncu Ek 6 madde kapsamında sigortalı olabilecektir. Bu durumda sigorta primleri kendisi tarafından ödenecektir ve kısa vadeli sigorta kollarından yaralanma hakkı elde edebilecektir. Buna karşılık oyuncu ayda 75 saat çalışırsa, çalışma saati 7,5 rakamına

1101) Örnek ve ayrıntılı bilgi için Bkz. Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s. 1209.

bölündüğünde çalışma süresi 10 gün olduğundan bu defa 4/1-(a) kapsamında sigortalı olabilecektir.

Kanun'un lafzına göre uygulama yapıldığında; 8 gün çalışan oyuncunun sigortalılık konusunda bizzat bildirim yapması, primlerin oyuncu tarafından ödenmesi gerekecektir. 10 gün çalışan oyuncunun sigortalılık bildiriminin işvereni tarafından yapılması ve primin işveren payı eklenerek işveren tarafından ödenmesi gerekecektir.

Daha önce de belirttiğimiz üzere çalışma süresinin 10 günden az ya da çok olmasına bakılarak sanatçıların genel sigortalılık düzeninin dışına çıkarılmış olmasının hukuki gerekçesi belirsizdir. Ayrıca bir iş sözleşmesi ile çalıştıkları halde sigortalılıklarının sanatçılar tarafından sağlanması da genel sigortalılık düzenine[1102] aykırıdır.

g) Kapsam Dışı Kalanlar Konusunda Belirsizlik Taşıması

Ek 6 maddenin önemli bir diğer özelliği, maddenin 7. fıkrasında yer alan düzenlemede yer almaktadır. Buna göre; *"…tam süreli çalışma ile uzun vadeli sigorta kollarına tabi olan sigortalılar, 506 sayılı Kanun'un Geçici 20. maddesine göre sigortalı olanlar, ayrıca kendi sigortalılıklarından dolayı gelir ve aylık alanlar"* bakımından Ek 6 maddenin birinci fıkrasında yer verildiği şekilde çalışmış olurlarsa ayrıca sigortalı olmayacaklardır. 4/1-(a) bendi kapsamında tam süreli çalışanlar, 4/1-(b) ve 4/1-(c) bentlerinden sigortalı olanlar Ek 6 kapsamında sigortalı olmayacaktır.

2011/36 sayılı Genelge'de dolmuş şoförleri ile ilgili bir örnek bulunmaktadır. Bu örnek aynı madde sanatçıları kapsayacak şekilde düzenlendiği için sanatçılar için de ele alınmalıdır.[1103] Örnekteki konu incelendiğinde çalışanın

1102) Caniklioğlu/Özkaraca, [2014], Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s. 647.
1103) SGK Genelgesi 2011/36, s. 11, Örnek şu şekildedir: "*Örnek 6- şehir içinde dolmuş şoförü olarak ayda 9 gün, ticari takside ayda 15 gün şoför olarak çalışan sigortalı Ek 6 madde kapsamında talepte bulunmuştur. Bu sigortalı 15 günlük çalışması nedeniyle 4 (a) bendi kapsamında sigortalı*

bir işverene bağlı olarak 15 gün başka bir işverene bağlı olarak 9 gün çalışması halinde Ek 6 madde kapsamında başvuruda bulunulduğunda 15 günlük çalışma üzerinden sigortalılık söz konusu olacak ve böyle bir durumda sanatçının işvereni tarafından 4/1- (a) kapsamında sigortalanmış olması gerekecektir. Geriye kalan 15 günlük süre için de isteğe bağlı sigorta primi ödenmesi ya da 41. maddenin (i) bendi uyarınca borçlanma yapılabilecektir.

Sanatçı, 9 gün sanatsal bir iş için başka bir işverene bağlı çalıştığında artık Ek 6 madde kapsamında sigortalı olmayacağından diğer işverenin sigorta primi ödememesi gibi bir sonucun doğduğunu düşünmek ve isteğe bağlı sigortalılık ya da borçlanma yoluyla sorunun çözülmesini değerlendirmek isabetli değildir. Sanatçının Ek 6 sigortalılığı kapsamı dışına çıktığı bu gibi hallerde 9 günlük çalışması ile ilgili işvereni tarafından 4/1-(a) kapsamında tüm sigorta kolları için priminin ödenmesi gereklidir kanaatindeyiz. [1104]

h) Sigorta Kolları Bakımından Kendine Has Özellik Taşıması

Ek 6 maddesinin sanatçı açısından olumlu olabilecek bir yönü, daha önce belirttiğimiz üzere ay içerisinden 10 günden az çalışmış olma ve 30 günden daha az prim ödeme durumuna karşılık 30 gün üzerinden prim ödemiş gibi kabul edilmek hususu olarak belirtilebilecektir.[1105] Buna karşılık, Ek 6 maddesi ile gelen ay içinde 10 günden az çalışmak ya da 10 günden fazla çalışmak konusundaki ayrım sigortalılık kolları açısından önemli bir dezavantaj oluşturmaktadır. Ek 6

---

sayıldığından dolmuş şoförlüğü nedeniyle 9 günlük çalışmasından dolayı Ek 6 madde kapsamında sigortalı olmayacaktır. Ancak, sigortalı ay içinde eksik kalan 15 günlük çalışması nedeniyle 4'üncü maddesinin a bendi kapsamında isteğe bağlı sigorta primi ödeyebileceği ya da aynı statü üzerinden 41. Maddenin i bendi uyarınca borçlanma yapabileceği hakkında bilgi verilecektir."

1104) Bkz. Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s. 1207.

1105) *"Ek 6 maddesi kapsamındaki bir sanatçı, maddenin yürürlüğe girdiği 2011 yılında prime esas kazancın 18 katı, 2012 yılında 19, 2013 yılında 20 ve ardından her geçen yıl için bir puan artırılmak kaydıyla son olarak 2023 yılı ve sonrası için 30 katı üzerinden primlerini ödeyecektir. Sanatçı, 2023 yılına kadar 30 günden daha az prim ödemesine rağmen, 30 gün üzerinden prim ödemiş gibi işlem görecektir. Bu şekilde, 2023 yılına kadar Ek 6. madde kapsamındaki sanatçılar için bir avantaj sağlanmış olmaktadır."* Ayrıntılı bilgi için Bkz. Caniklioğlu/Özkaraca, [2014], Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s. 660 vd.

maddesinin etkisiyle sanatçılar kısa vadeli sigorta kollarından faydalanma imkanı bakımından güçlük yaşayacak duruma gelmiş bulunmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı prim ödemesi yaptırılmadığı için bu konuda güvenceleri bulunmamaktadır. Ayrıca geçici ve sürekli iş göremezlik ödeneğinden faydalanmaları da mümkün olmayacaktır. Daha önce belirtildiği üzere bir iş sözleşmesi ile çalıştığı halde kendi primlerini ödemek zorunda kalmaları da ayrıca önemli bir sorun olarak görünmektedir.[1106]

Buna karşılık, bir ay içerisinde 10 günden fazla çalışmış olan ve 4/1-(a) bendine göre sigortalı olan bir sanatçı tüm sigorta kolları bakımından zorunlu olarak sigortalı olacaktır. Bu durumda prim ödeme bakımından yükümlülük işverenin üzerinde olacaktır. Her ne kadar 5510 sayılı Kanun'a göre, kısa vadeli sigorta kolları için yapılmakta olan sağlık yardımları genel sağlık sigortası kolundan sağlanmakta olsa da para ödenmesini gerektiren yardımlardan yararlanmak için sanatçıların kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmaları gereklidir.

Oyuncular gibi, yapılan çalışmanın çoğu zaman bedensel bir faaliyet gerektiren sanatsal faaliyetlerde çalışma saatlerinin de oldukça uzun olduğu[1107] hallerde sanatçıların iş kazasına uğraması ya da meslek hastalığına tutulması gibi sebeplerle yaşayacakları gelir kaybının karşılanmaması ya da bu konunun herhangi bir şekilde değerlendirilmemiş olması önemli bir eksiklik olarak görünmektedir.

ı) Genel Sağlık Sigortasından Faydalanmada Farklılık Olması

Genel sağlık sigortasından faydalanabilmek için sağlık hizmeti sunucusuna başvuru konusunda önceki son bir yılda ödenmiş olması gereken prim ödeme gün

1106) Caniklioğlu/Özkaraca, [2014], Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s. 641.
1107) Avrupa ve ABD'de dizi bölüm süreleri 45 dakika, Türkiye'de ise bu ortalama 110-120 dakikadır. (*140 dakika olabilmektedir*). Tek ekiple çalışılan dizilerde haftanın 6-7 günü (ara dinlenme süreleri dahil) günde 16 saati bulan iki ekip ile çalışıldığında haftanın 5-6 gün (ara dinlenme süreleri dahil) 12-14 saati bulan çalışmalar yapıldığı tespit edilmektedir. Bkz. Teftiş Raporu, [2018], s. 69.

sayısının Ek 6 sigortalılığı söz konusu olduğunda farklılık gösterdiği görülmektedir. 4/1-(a) sigortalısı olan hak sahiplerinin ve sigortalıların genel sağlık sigortasından yararlanmak amacıyla sağlık hizmeti sunucusuna başvurmaları halinde başvuru tarihinden önceki son bir yıl içerisinde toplamda 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması gerekmektedir.

Ek 6. madde kapsamındaki sanatçılar bakımından, ek olarak 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması şartı aranmaktadır. Sosyal güvenlik ihtiyacının neye göre farklılaştığı belirtilmeden Ek 6 madde sigortalısı sanatçılar için farklı şartlar getirilmiş olmasının hukuki gerekçesi tam olarak anlaşılamamaktadır. Kanunun gerekçesinde bu hususlara açıklık getirecek şekilde herhangi bir açıklama yer almamaktadır.

i) İşsizlik Sigortası Yönünden İsteğe Bağlılık

Ek 6 maddesinin 3. fıkrası "…*Bu madde kapsamındaki sigortalılar hakkında; malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası ve istekleri halinde işsizlik sigortası hükümleri uygulanır.*" şeklinde olup bu fıkra uyarınca Ek 6 madde sigortalıları hakkında; isteklerine bağlı olarak işsizlik sigortası hükümleri, ayrıca uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacaktır.[1108] Ek 6 sigortalılık bakımından uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası bakımından zorunlu sigortalılık söz konusu iken işsizlik sigortası yönünden isteğe bağlı sigortalılık esası benimsenmiştir.[1109]

4447 sayılı Kanunun 47. maddesinin (c) bendi, 48. maddesinin 1. fıkrası ve 3. fıkrası düzenlemeleri incelendiğinde işsizlik sigortasının zorunluluğu ilkesinin kanunda açıkça düzenlendiği görülmektedir. Doktrinde ileri sürülen bir görüşe

1108) Ek 6 madde 4. Fıkra: *"Bu sigortalılar, 82. Maddeye göre belirlenen prime esas kazanç alt ve üst sınırı arasında olmak üzere kendileri tarafından belirlenecek günlük kazancın otuz katının %32,5'i oranında prim öderler. Bu prim oranının %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5'i genel sağlık sigortası primidir. İşsizlik sigortasına tabi olmayı isteyenlerin, sigortalı ve işveren hissesi oranındaki işsizlik sigortası primini ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar ödemeleri halinde, o aya ait işsizlik sigortası primini ödeme hakları düşer"*
1109) Caniklioğlu, Özkaraca, [2014], Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s. 652.

göre; Ek 6 maddesinin kapsamında olanlar bakımından işsizlik sigortasının tercihe bağlı olarak uygulanması işsizlik sigortasının zorunluluğu ilkesi ile bağdaşmamaktadır.[1110]

6111 sayılı Kanun öncesinde iş sözleşmesi ile çalışanlar bakımından işsizlik sigortası bakımından zorunlu sigortalılık[1111] söz konusu iken bu hususun isteğe bağlı olacak şekilde değiştirilmiş olmasının ve bu konuda bir ayrım getirilmiş olmasının gerekçesi belirsizdir. Buna karşılık, sanatçılar bakımdan diğer çalışanlarda olduğu gibi 10 günden fazla süreli bir iş sözleşmesi ile çalıştıkları hallerde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun[1112] 46. maddesi uyarınca işsizlik sigortası bakımından zorunlu sigortalılık söz konusu olacaktır.

İşsizlik sigortasının temel özellikleri işsizlik riskini tazmin etmek, zorunluluk özelliği, devletçe kurulma ve yeniden işe yerleştirme[1113] olarak öne çıkmaktadır. Belirtilen özelliklerin temel amaçlarından biri işsizlik riskini tazmin etmek olup sanatçıların sektörün gerekleri ve sair sebeplerle sık sık aralıklı çalışmak zorunda kaldıkları düşünüldüğünde işsizlik riskinin tazmini bakımından devlet tarafından özellikle korunmaları gerektiği halde korunmamaları sigortalılığın zorunluluk ve devlet tarafından kurulma ilkeleri ile bağdaşmamaktadır kanaatindeyiz.

1110) Caniklioğlu/Özkaraca, [2014], Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s. 653, İşsizlik sigortasının zorunluluk niteliği hakkında bilgi için Bkz. Süleyman Başterzi, İşsizlik Sigortası, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, [1996], s. 93-123, Faruk Andaç, İşsizlik Sigortası, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, [2010], s. 58 vd. Bkz. (https://www.tuhis.org.tr/resim/files/yay%C4%B1n_66.pdf).

1111) Hasan Yüksel, "İşsizlik Sigortasının A, B ve C'si", Farklı Yönleriyle Sosyal Güvenlik, Ankara, [2016], s. 93.

1112) RG. 08.09.1999, S. 23810.

1113) Siyami Alp Limoncuoğlu, "Mukayeseli Hukuk Ve Türk Hukukunda İşsizlik Sigortası", Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, [2006], s. 40 vd. Ayrıntılı bilgi için Bkz. Başterzi, [1996], İşsizlik Sigortası, s. 53 vd., Yusuf Yiğit, "Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Uygulama Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları", Çalışma ve Toplum Dergisi, S.2 [2005], s.75-102, Özlem Bal Bektaş, İşsizlik Sigortası, Ankara, [2016], s. 61 vd. Aynı eser işsizlik sigortasının kapsamı ve yararlanma koşulları için Bkz. s.130-201.

Ek 6 maddesinin 4. fıkrasındaki düzenlemeye göre sanatçılar, çalıştıkları günler bakımından (kısmi süreli sözleşme kapsamında çalışılan süreler dahil olmak üzere) prime esas günlük kazançlarını bizzat belirleyeceklerdir. Belirleme yapılırken işsizlik sigortasından yararlanmak istemek ya da istememek önem arz edecektir. Düzenlemeye göre, sanatçılar işsizlik sigortasından yaralanmak istemediklerinde %32,5, işsizlik sigortasından yararlanmak istedikleri durumda ise %35,5 oranında prim ödemek durumunda olacaktır.

Ek 6 madde düzenlemesi olmasaydı, ay içerisinde çalışma süresi 10 günden az olan sanatçıların çalıştıkları günlere ilişkin sigorta primleri sigortalı ve işveren payları ile birlikte işveren tarafından ödenebilecekti. Ay içinde 30 günden eksik kalan günler bakımından ise 5510 sayılı Kanun'un 50. maddesi ve devamında yer alan isteğe bağlı sigortalılık ile ilgili hükümlerinden faydalanabilmek mümkün olacaktı.

5510 Sayılı Kanun'un 51. maddesinde yer alan düzenlemesi uyarınca sanatçılar, prim ödeme gün sayılarını 51. maddesinin 3. fıkrasındaki *"...Ay içerisinde 30 günden az çalışan veya 80 inci madde uyarınca prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saatinin 4857 sayılı Kanuna göre belirlenen günlük normal çalışma saatine bölünmesi suretiyle hesaplanan sigortalıların aynı ay içerisinde isteğe bağlı sigortaya prim ödemeleri halinde, primi ödenen süreler zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına otuz günü geçmemek üzere eklenir ve eklenen bu süreler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir."* düzenlemesinden faydalanarak prim ödeme gün süresine eklenecek süre ile prim ödeme gün sayılarını işsizlik sigortası da dahil olmak üzere tamamlayarak ayrıca 4/1-(a) kapsamında sigortalı olabilecekti.[1114]

Ayrıca kısmi süreli sözleşme ile çalışmaktan kaynaklanan eksik kalan günler için 5510 Sayılı Kanun'un 41/I (i) düzenlemesi uyarınca borçlanma yolunu

1114) Caniklioğlu/ Özkaraca, [2014], Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s. 655.

seçmeleri de mümkündür. Borçlanma halinde prime esas kazancın genel sağlık sigortası primi ödenmiş durumda ise %20'si, ödenmemiş ise %32'si üzerinden yapılacak hesaplama ile borçlanma miktarı belirlenebilecektir. Borçlanma halinde borçlanıldığı kabul edilen sürelerin yönünden uzun vadeli sigorta ve işsizlik sigortası bakımından 4/1-(a) kapsamında değerlendirilmesi söz konusu olacaktır.[1115]

3. Ek 6 Sigortalılığının Sonra Ermesi

Ek 6 madde kapsamında sigortalılığın sona ermesi bakımından eğer Ek 6 madde kapsamında olmakla ilgili aranan koşullar ortadan kalkmış ise ya da 10 günden az çalışma sona ermiş ise sigortalılık da sona erecektir. Diğer uzun vadeli sigorta kollarına tabi olarak çalışmak yine sigortalılığı sona erdirecektir. Örneğin; bir oyuncu 4/1-(a), 4/1-(b) ve 4/1-(c) bendi kapsamına uzun vadeli sigorta kollarından birine tabi olacak şekilde çalışmaya başlar ise Ek 6 maddeden yararlanamayacaktır.

2011/36 sayılı Genelge'de, Ek 6. madde kapsamında bulunmak için isteğe bağlı sigortalı olmamak şartı getirilmiştir. Buna uygun olacak şekilde sanatçının isteğe bağlı sigortalı olması halinde Ek 6 madde sigortalılığının sona ereceği hususu da vurgulanmıştır.[1116] Kanunda olmayan ve hak sahibi bakımından sonuçları kısıtlayıcı olacak bir düzenlemenin genelge ile getirilmiş olması Anayasa'nın 35. maddesinde bu tür düzenlemelerin kanunla yapılması gerektiği şeklindeki düzenlemeye aykırı olacaktır kanaatindeyiz.

VI. Zorunlu Sigortalılık Hallerinin Çakışması

Oyuncuların aynı anda birden fazla sigorta statüsüne giren faaliyetlerde bulunması fiilen mümkün müdür sorusu akla gelebilecektir. Örneğin; A isimli bir oyuncunun bir yandan bir dizi film projesinde Z yapım şirketine bağlı olacak

1115) Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s.1203-1211.
1116) Bkz. Caniklioğlu/ Özkaraca, [2014], Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s. 661.

şekilde iş sözleşmesi ile çalışması, diğer yandan kendi adına (serbest meslek esası ile çalışma kastedilmektedir) çalışması veya Kültür Bakanlığı bünyesindeki Devlet Tiyatrolarında çalışması mümkün müdür?

Özel kanunlardan kaynaklanabilecek kısıtlamalar engel olmadığı sürece devlet tiyatrosunda oyuncu olan bir kimsenin aynı zamanda bir dizi filmdeki belirli bir rolü canlandırması ya da bir reklam filminde bir karakteri canlandırması mümkündür. Şu halde, oyuncular açısından birden fazla sigorta statüsünü ilgilendiren faaliyette bulunma halinde ne olacaktır sorusu akla gelmektedir.

Sosyal Güvenlik hukukumuz açısından, sigortalılığın tekliği ilkesinin varlığı sebebiyle, kural olarak, bir kimsenin aynı anda birden fazla sosyal güvenlik statüsünden sigortalılık kaydının yapılması (sigortalılık hallerinin çakışması/birleşmesi) mümkün olmamaktadır.[1117] Bu konudaki düzenleme 5510 sayılı Kanun'un 53. maddesinde yer almaktadır. Anılan madde; 2011 yılında yürürlüğe giren 6111 sayılı torba kanunla değiştirilmiş ve sigortalılık hallerinin çakışmasına ilişkin bazı ilkeler belirlenmiştir.

5510 Sayılı Kanun'un geçici 33. maddesi ile 6111 sayılı Kanun'la yapılan değişikliklerin Kanun'un yürürlüğünden önceki süreler için dikkate alınmayacağı hususu da ayrıca düzenlenmiştir. Belirtilen kanun değişikliği sebebiyle, sanatçıların sigortalılık hallerinin çakışması hali incelenirken kanunun yürürlüğü ile ilgili ayrıma dikkat edilmesi ve ayrıma göre hizmetlerin çakışması hususunun değerlendirilmesi gerekecektir.

Buna göre; Kanun'un yürürlüğe girmiş olduğu 1.10.2008 tarihi ile 6111 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 1.3.2011 tarihleri arasında geçen hizmetlerin çakışması ile 1.4.2011 tarihinden itibaren geçen hizmetlerin çakışması farklı şekilde

1117) Güzel/Okur/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik Hukuku, s.141, Tuncay/Ekmekçi, [2017], Sosyal Güvenlik Hukuku, s.340, Alper, [2014], Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 135, Ali Nazım Sözer/Coşkun Saraç, "Sosyal Sigorta İlişkisinde Çokluk: Sigortalılık Hallerinin, Tiplerinin ve Sürelerinin Birleşmesi" Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 12, [2008], s. 153.

değerlendirilecektir. 6111 sayılı Kanun'dan sonraki dönemde; bir oyuncunun 4/1-(a), 4/1-(b) bentlerinde yer alan sigortalılıkları ile 4/1-(c) kapsamındaki sigortalılıklarının çakışması halinde öncelikle 4/1-(c) bendi kapsamındaki sigortalılığı esas alınacaktır. Diğer sigortalılık halleri daha önce başlamış olsa dahi 4/1-(c)'nin öncelikli olması söz konusu olacaktır.[1118]

Bir oyuncunun sigortalılığı ile ilgili olarak 4/1-(a) ve 4/1-(b) sigortalılığının çakışması söz konusu olursa bu defa 4/1-(a) sigortalılığına öncelik tanınacaktır. 4/1-(b) sigortalılığı daha önce başlamış olsa dahi 4/1-(a) sigortalılığı öncelikli olduğunda 4/1-(b) sigortalılığı son bulacaktır. Bu durumda oyuncu aynı zamanda 4/1-(b) sigortalısı olarak prim ödemek isterse ne olacaktır sorusu akla gelebilir. Bu durumda bu konuda oyuncunun yazılı talepte bulunması gerekecektir. Bu şekilde yazılı şekilde talepte bulunulması halinde[1119] oyuncu aynı zamanda 4/1-(b) sigorta primi ödeyebilecektir.

Anılan şekilde prim ödenmesi halinde sonuç olarak; ödenmiş olan primler iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar yönünden 4/1-(b) bendi kapsamında sigortalılık statüsünde değerlendirilecektir. Kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan diğer yardımlar ile uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan yardımlar yönünden ise 4/1-(a) bendi kapsamında sigortalılık statüsünde değerlendirilecektir.[1120]

4/1-(a) kapsamında sigortalı olan oyuncuların 4/1-(b) kapsamında sigortalılıktan faydalanmak istemeleri halinde 4/1-(a) sigortalılığından eksik kalan prim ödeme günlerini 4/1-(b) sigortalılığı ile tamamlamaları mümkün olacak mıdır sorusu akla gelebilir. Bu sorunun yanıtı olumludur. Örneğin; 2013/11 sayılı Genelge'nin 2014/3 sayılı Genelge'de ifade edilen açıklamalardan yola çıkılarak, ay içerisinde 23 gün 4/1-(a) sigortalılığı olan bir oyuncunun, bağımsız çalışması

1118) Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s. 1210.
1119) Güzel/Okur/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 141 vd., Tuncay/Ekmekçi, [2017], Sosyal Güvenlik, s. 340-345, Alper, [2014] Sosyal Sigortalar Hukuku, s. 135.
1120) Güzel,/Okur,/Caniklioğlu, [2018], Sosyal Güvenlik, s. 141-146.

nedeniyle yararlanmayı talep ettiği 4/1-(b) sigortalılığından 7 günü de eklemek suretiyle, ay içerisinde 30 gün prim ödeme gün sayısına ulaşabilmesi mümkün olacaktır.[1121]

6111 sayılı kanun döneminden önceki dönemde 4/1-(c) statüsüne üstünlük tanınması ilkesi söz konusuyken, 4/1-(a) ve 4/1-(b) bentlerinde aynı anda tabi olunması durumunda önce başlayan sigortalılık statüsü dikkate alınmaktaydı. Yani 6111 Sayılı Kanun'dan önce bağımsız çalışması nedeniyle 4/1-(b) sigortalısı olan bir kimse sonradan bir iş sözleşmesi ile çalışmaya başladığında, bağımsız çalışması devam ettiği sürece 4/1-(b) bendi kapsamında sigortalı sayılacaktır. Buna karşılık aynı kişinin Mart 2011 tarihi itibariyle 4/1-(a) bendi kapsamında olan sigortalılığına üstünlük tanınacaktır.[1122]

VII. Değerlendirme: Sigortalılık Sorunu Çözülür mü?

1. Ek 6 Sigortalılığı Konusundaki Temel Sorun Nedir?

Halen yürürlükte bulunan Ek 6 maddesinin lafzında anlaşılması güç ifadelere yer verilmiş olması önemli bir sorun olarak ortaya çıkmıştır.[1123] Ek 6 madde kapsamına aldığı kişiler bakımından sosyal sigorta hukukunun temel ve genel uygulamalarından farklılaşan düzenlemeler getirmiştir. Doktrinde de ifade edildiği üzere, Ek 6 maddesi ile getirilen düzenlemenin sorunlara özel ve kolay anlaşılır olan bir çözüm getirdiğini ifade etmek güçtür.[1124]

1121) Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s. 1210.
1122) Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s.1211.
1123) Örneğin; Ek 6 Maddesi 1. fıkrası *"...4'üncü maddenin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları, bu madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanır. Bu madde kapsamındaki sigortalılar hakkında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası ve istekleri halinde işsizlik sigortası hükümleri uygulanır."* şeklindedir. Madde metinden uygulamanın nasıl yapılacağını anlamak oldukça güçtür.
1124) Caniklioğlu/Özkaraca, [2014], Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s. 663.

Ek 6 madde düzenlemesi ile birlikte gelen, özellikle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmakta olan sanatçılar açısından ayda 10 günden az çalışma ile 10 gün veya daha fazla gün çalışmanın birbirinden ayrı olarak değerlendirilmesi ve bu çalışmaların ayrı esaslara bağlanmış olması kaçınılmaz olarak bir çok tartışmayı beraberinde getirmiştir.[1125] Örneğin; daha önce de belirttiğimiz üzere Ek 6 madde kapsamında sigortalılık kapsamında olduğunda sanatçı tüm primleri bizzat ödemek durumunda kalmasının yanı sıra kısa vadeli sigorta kollarından da faydalanamayacaktır. Sigorta kolları bakımından kısıtlılık, genel sağlık sigortasından faydalanma yönünden farklılaştırılmış düzenleme, sigortalılığın başlangıcı, prim ödeme yükümlülüğü vb. bir çok külfet bir arada değerlendirildiğinde Ek 6 sigortalılığının ilgilisi açısından avantajlı olmayan pek çok yönü olduğunu belirtmek mümkündür.

Uygulama bakımından Ek 6 madde kapsamında prim ödemek ve sigortalı olmak sanat ve kültür emekçileri tarafından sık tercih edilen bir sigortalılık biçimine dönüşmemiştir. Örneğin; Ek-6 kapsamında prim yatırılması halinde yatırılan primlerin 4/1-(b) kapsamında sigorta borçlarına sayılması gibi uygulamada yaşanan sorundan dolayı hastane hizmetinden faydalanma sırasında Ek 6 sigortalılığının etkin bir fayda sağlamadığı bilinmektedir.[1126]

Doktrinde Ek 6 madde düzenlemesi, özellikle belirsizliğe neden olması ve sosyal güvenlik hukukunun temel ilkeleri ile uyumlu olmaması yönlerinden eleştirilmektedir.[1127] Doktrinde ayrıca tüm sanatçıların sosyal güvenlik ihtiyacına dikkat çekilerek, Ek 6 maddesinde yer alan düzenlemenin sosyal güvenlik sisteminin gereklerine ve temel prensiplerine uygun olacak şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiği öne sürülmektedir.[1128] 5510 sayılı Kanun döneminde yapılan çalışmaların sanatçıların sigortalılığını düzenlemek açısından yeknesak

1125) Caniklioğlu/Özkaraca, [2014], Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s.642.
1126) Sera Kadıgil, Soru-Cevap, Alpagut, [2017], Sahne ve Perde Çalışanları s. 135.
1127) Caniklioğlu/Özkaraca,[2014], Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s. 663 Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s. 1203-1209.
1128) Caniklioğlu, Özkaraca, [2014], Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s. 663.

olabilecek ve muhatabı tarafından kolay anlaşılabilecek bir uygulamaya yönelik geliştirici olmadığı açıklıkla görülebilmektedir.

İsteğe bağlı sigortalılığın Ek 6 madde kapsamındaki sigortalılıkla kıyaslanıp isteğe bağlı sigortalılığın üstün tutulmuş olması da doktrinde eleştirilmiştir.[1129] Kanaatimizce bu karmaşa yaratan yönlerden sadece biri olup temel olarak sigortalılıkla ilgili kapsayıcı bir arayış ve anlayış geliştirmeden tek başına isteğe bağlı sigortalılığın üstün tutulması sorununun çözülmesi sanatçıların sigortalılıkla ilgili sorunları çözmeye yeterli olmayacaktır.

Sanatçılar bakımından sektörel olarak farklılaştırılmış, 10 günden az ve 10 günden fazla çalışma gibi ayrımlar içerecek şekilde düzenleme yapılmasının ihtiyaca cevap vermediği anlaşılmaktadır. Herhangi bir farklılık oluşturmadan genel sigortalılık uygulamasının sanatçılar açısından da uygulanmasının hem kolaylaştırıcı hem hakkaniyete uygun olacağı kanaatindeyiz.

Ek 6 maddesinin uygulanmasındaki sorunların kaynağının en başta bu maddenin düzenlenmiş olması yani maddenin var olması olduğu anlaşılmaktadır. Sosyal güvenlik ihtiyacının farklılaşmamasına rağmen ayrım getirecek şekilde düzenleme yapılmasının teoride ve uygulamada karışıklık yarattığı anlaşılmaktadır. Belirtilen sebeple, sosyal güvenlik ihtiyacı ve ihtiyacın kapsamı ile ilgili kapsamlı bir çalışma yapılması gerekmektedir. Böylece açıklık ve belirlilik içeren ayrıca uygulamadaki sorunlara çözüm getirecek şekilde kapsayıcı düzenlemelerin geliştirilmesi mümkün olacaktır kanaatindeyiz.

2. Hangi Çözüm Yöntemi Etkin Sonuç Verebilir?

Sanatçıların sigortalılık konusundaki sorunlarının çözümü ile ilgili ülkelere göre değişen farklı yaklaşımlar vardır. Bazı yabancı hukuk uygulamalarında bağımsız çalışan sanatçılar için özel yasa hazırlanması, özel sigorta kollarının

1129) Caniklioğlu, Özkaraca, [2014], Sanatçıların Sosyal Güvenliği, s. 661.

genişletilmesi gibi uygulamalar yapılarak sanatçıların desteklenmesi yoluna gidilmektedir. Örneğin; Almanya'da Karla Fohrbeck ve Andreas Johannes Wiesand tarafından kaleme alınan Der Künstler Raporu (The Artist Report) adı verilen 1975 tarihli bir rapor[1130] ile sanatçıların çalışma koşulları incelenerek[1131] ve sonrasında ilgili meslek örgütlerinin görüşleri de alınmak suretiyle 1981 tarihli Sanatçılar İçin Sosyal Sigortalar Kanunu[1132] adı altında özel bir kanun düzenlenmiştir. Belirtilen yasa aynı zamanda gazeteci, yazarlar, çevirmen, oyuncu, yönetmen, besteci, modacı ve daha bir çok farklı meslek dalında çalışanları (tasarımcılar ve tasarım öğretmenleri vb.) kapsamaktadır.[1133]

Almanya'da belirtilen yasa ile bağımsız çalışan sanatçıların emeklilik, sağlık yardımından faydalanma gibi bir çok korumadan faydalanmasının yolu açılmıştır.[1134] Sanatçılar için oluşturulmuş olan Sanatçılar Sosyal Güvenlik Fonu'ndan faydalanabilmenin koşulları; bağımsız şekilde çalışıyor olmak, sürekli bir şekilde sanatsal faaliyette bulunuyor olmak ve gerçekleştirilen sanatsal faaliyetten elde edilen yıllık gelirin belirlenmiş olan asgari seviyenin altında olmaması şeklindedir.

Sisteme yeni dahil olacaklar için örneğin; sanat okulundan yeni mezun olan kişiler için 3 yıllık bir süre için gelirden bağımsız olarak sigortadan faydalanmak söz konusu olmaktadır.[1135] Sanatçılar sistemden faydalanabilmek için bir sonraki

1130) Karla Fohrbeck/ Andreas Johannes Wiesand, "Der Künstler-Report: Musikschaffende, Darsteller, Realisatoren, bildende Künstler, Designer", München, Hanser, [1975].
1131) Bkz. Petra Sabisch, "A study on the situation of contemporary and experimental dance, choreograph and performance in Europe (1990-2013)", Manfred Brauneck and ITI Germany (eds), Independent Theatre in Contemporary Europe, [2017] s. 43 vd.
1132) Küsntler Sozialversicherungsgesets-KSVG.
1133) Künstlersozialversicherungsgesetz: Gesetz über die Sozialversicherung der selbständigen Künstler und Publizisten, Verlag Beck C. H. Bkz. (https://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Social-Security/artists-social-security-fund.html).
1134) Ayrıntılı bilgi için Bkz. (https://www.kulturspace.com/ksk).
1135)Şeniz Özmert Koçert, "Almanya Federal Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sistem İçerisinde Sosyal Sigorta Uygulamaları", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkiler ve Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, [2014], s. 38.

sene için bekledikleri gelir seviyesini beyan etmekte sigorta primleri beyan esasına göre toplanmaktadır.[1136]

Sigortalılığın finansmanı %50 sanatçı, %30 işveren, %20 oranında devlet tarafından karşılanmaktadır.[1137] Devletin bu sigorta fonunu destelemek suretiyle yaptığı katkı bağımsız çalışan sanatçıların sosyal sigorta korumasından faydalanmalarını kolaylaştırmayı amaçlamaktadır.

Belçika'da sanatçıların işsizlik ödeneğinden faydalanmasının yolu açılarak tüm sigorta kollarından faydalandırılması amaçlanmıştır. Danimarka'da gönüllü olarak sisteme katılmak suretiyle işsizlik sigortasından faydalanma imkanı verilmesi, İtalya, Hollanda ve Lüksemburg'da sosyal yardımlar sağlanması yoluna gidilmiştir.[1138]

İngiltere'de sanatçıların sigortalılığı konusundaki düzenlemeler genel olarak sosyal güvenlik hukukunu düzenlemekte olan kanun kapsamında düzenlenmiştir. Bağımlı olarak çalışan sanatçıların tüm sigorta kollarından faydalanması mümkündür. Düşük ve düzensiz geliri olan kimseler için sağlanan prim desteği sanatçılar için de sağlanmaktadır. İngiltere'de sanatçıların %40 oranında bağımsız olarak çalıştığı bilinmektedir. Doktrinde bağımsız şekilde çalışanların da işsizlik sigortası kapsamına alınması gerektiği belirtilmektedir.[1139]

Fransa'da sanatçıların sosyal güvenlik hakları genel prensipler çerçevesinde ele alınmakta olup bunun yanı sıra Fransa'ya özgü bir düzenleme olarak ele alabileceğimiz Intermittence du spectacle[1140] gibi uygulamalara rastlanmaktadır.

1136) Zeynep Hoş, "Almanya'da Sanatçılara Özel Bir Sosyal Sigorta Uygulaması: Sanatçılar Sosyal Güvenlik Fonu", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, C.11, S. 57, Haziran [2018], s. 615-620.
1137) OECD Report, "The Future of Social Protection, What Works for non-standard workers", [2018], s. 124 vd.
1138) Peksan,/Tosun, [2014], Sanatçılar, s. 219.
1139) Mc Andrew, [2002], Artist, s. 60, Akpulat, [2016], Sanatçıların Sigortalılığı, s. 194
1140) Bkz. (https://thetheatretimes.com/intermittence-du-spectacle/).

Bu sistem düzenli olarak çalışamayan sanat işlerindeki teknik işlerde çalışanlarla sanatçıları koruyan özel bir sosyal güvenlik sistemidir.

Fransız İş Kanunu'nun L 351-28 ve L 351-21 maddelerinde yapılan düzenlemelerle sanatçıların işsizlik ödeneğinden faydalanmasının önü açılmıştır.[1141] Bu düzenlemelere göre; işçi ve işveren sendikaları bir araya gelerek çalışma koşullarından dolayı işinden bir şekilde mahrum olan sanatçılara yardım sağlayabilmek için protokol yapabilmektedir. Protokollerin geçerliliği Fransız Çalışma Bakanlığı'nın onayına tabidir.[1142]

Sanatçılarla ilgili işsizlik fonu oluşturma konusundaki uygulamanın başlangıcı günümüze yakın tarihli değildir. 1936 yılında sinema endüstrisinde çalışanlar için 'Régime Salarié Intermittent à Employeurs Multiples pour les Techniciens et Cadres du Cinéma'[1143] adında bir işsizlik tazminat rejimi oluşturulabilmiştir. Bu plan 1969 yılından itibaren sahne sanatçılarını da kapsayacak şekilde genişletilmiştir.

Fransız yasama meclisi, sanatçıların çalışma koşulları ve işin mahiyetinin prova gerektirdiğini göz önünde tutarak prova süreçlerinde sanatçıların (oyuncu, bale dansçısı vb.) herhangi bir gelirden yoksun olabildikleri gerçeğini kabul etmiştir. Bu anlamda sahne sanatçılarının düzenli gelirlerinin olmaması ve aralıklı çalışmalarının gerekebileceği gerçeğinden hareketle sanatçıların istihdam süreçlerinde kesinti olsa dahi sosyal güvenlik bakımından korunmaları sağlanmıştır.

Koruma sağlanan konular daha önce de belirttiğimiz üzere işsizlik sigortası, sağlık sigortası, iş görmezlik, ölüm sigortası, emekli aylığı, konut yardımı vb. başlıklardan oluşmaktadır. Bu sistem sadece sahne sanatlarında çalışan oyunları

1141) Pierre-Michel Menger, "Etre artiste par intermittence." La flexibilité du travail et le risque professionnel dans les arts du spectacle, Dans: Travail et Emploi 60 [1994], s. 4-22.
1142) Kenneybrew, [2006], Performing Artist in France s. 257-258.
1143) Sinema Alanındaki Teknisyenler ve Yöneticiler için Aralıklı Çalışan Planı.

değil aynı zamanda sirk palyaçolarını, koreografları ve müzisyenleri de kapsamaktadır. Amaç aralıklı sözleşmelerle çalışan kişilerin kesintili olarak çalıştıkları dönemlerde sosyal sigorta kapsamında kalabilmeleri ve korunmaya devam etmelerini sağlamaktır.

Belirtilen sistemden yararlanabilmenin koşulları kısaca şu şekildedir: Çalışan ile belirli süreli bir iş sözleşmesi imzalanmış olmalıdır. Yıl boyunca belirli bir süre (507 saat) çalışılmış olmalıdır. Sürekli gelir getiren bir işte çalışılmamalıdır. Örneğin; Paris Opera ve Balesi'nin ve Paris Senfoni Orkestrası sanatkar memur olan çalışanları bu şekildedir. Ayrıca bu sisteme dahil olabilmenin bir diğer ve önemli şartı da Fransız İş ve İşçi Bulma Kurumu[1144] (ANPE) nezdinde başvuruda bulunmuş olmaktır.[1145]

Ülkemizde oyuncuların ve diğer sanatçıların aralıklı çalışmalarından kaynaklanan sorunları göz önünde tutularak, Fransız sisteminden faydalanılarak, özellikle işsizlik sigortası fonu ve işsizlik sigortası düzenlemeleri içinde yer alacak şekilde özel düzenleme yapılması yoluna gidilebilir kanaatindeyiz. Oyuncuların ve diğer sanat dallarında çalışanların sosyal güvenliğinin sağlanabilmesi için sigortalılık statülerinin belirlenmesi oldukça önemli bir husustur. Sigortalılık statüsünün belirlenmesinde hangi tür sözleşme ile çalışıldığı belirleyici olan bir unsur olmaktadır. İş sözleşmesine tabi olarak çalışan bir kişinin durumunu belirlemek kolay iken iş sözleşmesine tabi olması gerekirken eser sözleşmesi ile çalıştığı addedilen kimselerin statülerini belirlemek fiili durumu tespit etmeyi gerektirdiğinden nispeten zor olmaktadır.

Uygulamada, oyuncuların kendi nam ve hesabına çalışmadıkları hallerde de bağımsız çalışan gibi gösterildiği görülmekte, bu husus daha önce de belirttiğimiz üzere teftiş raporlarında tespit edilebilmektedir. Uygulamada karşılaşılan güçlüğe rağmen, ülkemizde sigortalılıkta zorunluluk ilkesinin geçerli olduğu bir sosyal

1144) L'Agence nationale pour l'emploi.
1145) Kenneybrew, [2006], Performing Artist in France s. 260, Hoş, [2018], Sanatçı Hakları, s. 53 vd.

güvenlik sistemini benimsemiş olduğumuzdan oyuncuların fiili çalışma ilişkilerinin göz önünde tutulması suretiyle sigortalılıklarının 4/1-(a) kapsamında değerlendirilmesine engel bir hal bulunmadığı, kayıtlı çalışmanın arttırılması için etkin şekilde teftiş uygulaması yapılması gerektiği kanaatindeyiz.

Daha önce belirttiğimiz üzere sanatçıların sigortalılığı bakımından ülkelere göre farklı uygulamalar gerçekleştirilmektedir.[1146] Bu farklılığın temel sebebi devletlerin kamu politikaları konusunda farklı yaklaşımlar geliştirmeleridir. Her ülkede vatandaşların bağlı bulundukları devlet yapılarından beklentilerine dair ihtiyaç listesi oldukça uzundur.[1147] Kamu politikası üretenlerin ihtiyaçlar listesine yaklaşım biçimi çözüm yolları aramak açısından belirleyici bir unsur olabilmektedir. Bu sebeple sigortalılıkla ilgili sorunların çözümünde ilk önemli adımın sigortalılık konusunu ihtiyaçlar listesinin üst sıralarında görmek olduğu kanaatindeyiz.

2018 tarihli Teftiş Raporu içeriğinde, yapılan denetimler sonucunda belirtilen sorunlara ilişkin olarak ihlal edilen hususlar konusunda caydırıcı idari para cezalarının uygulaması ya da ihlalde bulunan işverenliğin yararlandığı herhangi bir teşvik varsa teşvikin iptal edilmesi gibi uygulamalar yapılmasının mümkün olduğu belirtilmiştir. Bunun yanı sıra fiili-kaydi ücret farkı olmayan işyerleri için teşvik uygulaması ve uygulamaların bu yolla düzeltilmesi yoluna gidilmesi gerektiği belirtilmiştir.[1148] Ancak halihazırda bu konuda olması gerektiği şekilde sıkça denetim yapıldığını ve etkin bir uygulama yapıldığını ifade etmek güçtür. Bu hususlarda ilerleme kaydedilmesi de dikkate alınması ve uygulanmasından fayda elde edilecek çözüm yöntemlerinden biri olacaktır.

Oyuncuların ve diğer sanatçıların sosyal güvenlik açısından sigortalılıkları ile ilgili düzenlemelerin yeniden ele alınması, açık olmayan hususların

1146) Peksan/Tosun, [2014], Sanatçılar, s. 216, Hoş, [2008], Sanatçıların Hakları, s. 53-90.
1147) Fatih Demir, "Kamu Politikası ve Politika Analizi Çalışmalarının Teorik Çerçevesi", Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, S.30, [2011], s. 118.
1148) Teftiş Raporu, [2018], s.74.

düzenlenmesi ve açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Sosyal güvenlik ihtiyacının ve hakkının eşitlik çerçevesinde sanatçılar için de diğer çalışanlarda olduğu gibi sıkı denetimlerle ve kapsayıcı şekilde uygulanması halinde sorunlara daha doğru bir yaklaşımla çözüm bulunabilecektir. Sanatçıların sosyal güvenlik ihtiyacının diğer çalışanlardan farklı olarak değerlendirilmemesi ve bu anlamda sosyal güvenlik hukukunun kişiler açısından kapsamının temel ilkelerine (teklik, zorunluluk, yayınlaştırma) uygun olacak şekilde düzenlemeler yapılarak süre gelen sosyal güvenlik konusundaki sorunların etkin şekilde çözülmesi mümkündür kanaatindeyiz.

SONUÇ

Kayıtlı tarihin en eski çağlarından bu yana çeşitli sanat dalları ile uğraşan kişilere rastlanmaktadır. İnsanoğlu var olduğu ve kendisini ifade etme ihtiyacı sürdüğü sürece sanatsal ifade arayışı devam edecektir. Sanatın ve sanatçının desteklenmesi ve Anayasal ifade özgürlüğünü de kapsayan anlamda özgür kılınması yaratıcılık ve kültürün gelişmesi için son derece önemlidir. Sanat özgürlüğünün sağlanması ve sanatçının da bir devlet politikası olarak korunması kültürel gelişme bakımından gereklidir.

Günümüz koşullarında oyuncuların sözleşme ilişkilerinin hukuki nitelendirmesi konusunda açık bir düzenleme olmaması, bağımlı çalıştıkları hallerin tespitinde yaşanan sorunlar ve kendilerini ilgilendiren sosyal güvenlik hukukuna ilişkin düzenlemelerin karmaşık olması nedeniyle yasal düzenlemelerin varlığı anlamında olması gereken korumadan yeteri kadar faydalandıklarını belirtmek güçtür.

Oyuncuların bir iş sözleşmesi ile çalışıp çalışmadığının tespit edilmesinde öncelikle bağımlılık unsurunun varlığının tespiti ayırt edici unsur olarak öne çıkmaktadır. Sanatçının; mesleki yeterliliği, mesleki birikimi, kendine has tarzı dikkate alındığında, işini yaparken kendi özgün yorumunu ortaya koyması, sıkı bir şekilde emir ve talimat altında çalışmaması doğaldır. Ayrıca bu durum vasıflı çalışanların çoğunluğu için de geçerlidir. Belirtilen sebeple oyuncunun sanatsal bir iş yapması ya da çok sıkı bir bağımlılık ilişkisi içerisinde çalışmaması işçi sıfatını dışlayıcı bir yön olarak değerlendirilmemelidir.

Çalışma ilişkileri göz önünde tutulduğunda tüm sanatçıların veya oyuncuların çalışmasını kapsayacak tek bir hukuki statü veya konumun mevcut olmadığı anlaşılmaktadır. Fiili çalışma ilişkisinin koşullarına göre oyuncunun sözleşme ilişkisindeki hukuki statüsü farklılık gösterebilmektedir. Oyuncunun bir işverenin talimatı ile bağımlı olarak, kendi nam ve hesabına çalışan olmak suretiyle

serbest meslek erbabı olarak ya da sanatkar memur, sözleşmeli personel vs. olarak çalışabilmesi mümkündür.

Oyuncunun bağımlı çalıştığının tespitindeki ölçüt sorunu esasen iş hukukunda işçi kavramının süjesini tespitte yaşanan genel bir sonunun uzantısı olarak değerlendirilebilecektir. İşçi kavramının süjesi her durumda kolaylıkla tespit edilemeyebilir. Bu nedenle, içtihatlarda bu konu olayın özelliklerine göre öncelikle iş sözleşmesinin bağımlılık unsuru üzerinden yapılan değerlendirmeler vasıtasıyla ayırt edilmeye çalışılmaktadır.

Bağımlılığı tespit etmeye yardımcı olan tüm ölçütler oyuncunun ya da başkaca icracı sanatçıların iş görme sözleşmeleri bakımından değerlendirilebilecektir. Kanaatimizce bu ölçütlerin tamamının yabancı hukuk sistemlerindeki örneklerinde olduğu gibi bir test sistemi gibi tek tek sorgulanması da gerekli değildir. Bu ölçütler işin mahiyetine göre aynı ilişki için farklı ağırlıklarda bulunup farklı yoğunluklarda varlık gösterebilecektir.

Bağımlılığı tespit bakımından sadece sözleşme içeriği ile bağlı kalınmadan doğrudan işverenliklerde yerinde inceleme yapılarak çalışma koşulları incelenebilir ve koşulların tespitinden çıkacak somut veriler vasıtasıyla işçi sıfatı ve bağımlılık ilişkisi konusunda değerlendirme yapılabilir. Yargı kararları ile gerçekleştirilecek tespitten farklı olarak, Fransız İş Kodunda olduğu gibi ülkemizde oyuncuları kapsayan kanuni düzenlemeler yapılarak bağımlılık esası ile çalışma biçimi hukuki zeminde tanınıp açıkça düzenlenebilecektir.

Oyuncularla yapılacak olan sözleşmelerin işin niteliği gereği objektif koşula dayalı olarak her durumda belirli süreli olarak yapılması kural olarak değerlendirilmemelidir kanaatindeyiz. Oyuncularla belirsiz süreli sözleşme yapılmasının önünde bu anlamda bir engel bulunmamaktadır. Ayrıca her somut olayda taraflar arasındaki menfaat dengesini göz etmek gerekmektedir. Sahne sanatçılarıyla yapılacak belirli süreli iş sözleşmelerinde sanat özgürlüğü, çalışma

hürriyeti ve İş Kanunu'nun 11. maddesinin amacı gibi konuların menfaat dengesini kurarken göz önünde tutulması gerektiği kanaatindeyiz.

Oyuncunun aynı zamanda icracı sanatçı olması sebebiyle ve bu sıfatla fikir ve sanat eserleri kanunundan kaynaklanan mali haklarını devretmesinden kaynaklanan bedel talebi iş görmeye ilişkin ücret alacağına dair talep hakkını dışlamamaktadır. İş sözleşmesinin unsuru olarak ortaya çıkan ücret ile icracı sanatçının mali haklarını devir bedeli aynı hukuki ilişkiden ancak farklı hukuki sebeplerden kaynaklanan alacaklar olduğundan birbiri yerine geçebilecek alacaklar olarak değerlendirilmemelidir.

FSEK 18. maddesinin 2. fıkrasının kıyas yoluyla icracı sanatçıları kapsayacak şekilde uygulanması hukuk metodolojisine uygun olmamaktadır. Zira kıyas uygulayabilmek için en önemli şartlardan biri asıla bağlanan hükmün yalnız asıla mahsus olmamasıdır. Bir konu hakkında yalnız düzenlenen konuya özgü bir düzenleme yapılmış ise kıyas yoluna başvurmak mümkün olmamaktadır. Ayrıca aslın hükmünün istisnai bir hüküm olduğu hallerde de kıyas uygulamak mümkün olmayacaktır. FSEK 18. maddesinin 2. fıkrası, FSEK 8. maddesinin 1. fıkrası ele alındığında ve kanunun amacı değerlendirildiğinde istinai bir düzenlemedir. Esasen FSEK'in temel olarak öngördüğü husus eser sahibinin eseri yaratan olmasıdır. Eserin işveren tarafından kullanılması ile ilgili hüküm istisnai bir düzenlemedir. Şu halde; FSEK 18. maddesinin 2. fıkrası ile ilgili olarak kıyas yolunun uygulanması metodolojik olarak doğru olmamaktadır. Açık bir kanuni düzenleme olmadan mülkiyet hakkının sınırlanması Anayasa'ya aykırı olacaktır. Şu halde, kıyas yoluyla uygulama yapmanın koşullarının oluşmaması ve kanunda açık düzenleme olmaması sebebiyle FSEK 18. maddesinin 2. fıkrasının icracı sanatçılar açısından uygulanmaması gerektiği kanaatindeyiz.

Çocukların sanatsal, kültürel ve sportif faaliyetlerde bulunması ile ilgili olarak fiziksel, ruhsal ve kişisel gelişimlerine dair önemli ve çoğu zaman olumsuz sonuçlarla karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir. Çocukların sanatsal, kültürel ve

sportif aktivitelerde yer almalarının kapsamlı şekilde ve bir bütün olarak düzenlenmesi çocukların bedensel ve ruhsal gelişimleri açısından da menfaatlerine olacaktır. Çalışma saatleri, çalışma süreleri, iş sağlığı ve güvenliği açısından içinde bulunulan koşulların niteliği, yaratıcı ve eğitici faaliyetlerin niteliği, sosyal ve psikolojik ortam, çocukların fiziksel ve ruhsal olarak korunması, geliştirilmesi gibi bir çok başlığın değerlendirilmesi ve hukuki sorunlar ile ilgili bütüncül çözüm getiren bir anlayışla ele alınması gerekmektedir. Bu bağlamda çocuklara özel bir kanun çıkarılması değerlendirilebilecektir zira sadece yönetmelikle yapılacak düzenlemeler bahsi geçen konu başlıklarının tamamını düzenlemek için yeterli olmayacaktır. Kanun yapılması halinde çocuklarla ilgili ihtiyaçlar daha kapsamlı incelenebilecek ve bu incelemelerin neticesinde sorunların çoğunluğunu kapsayacak şekilde çözüm üretilmesi mümkün olabilecektir.

Sanatsal faaliyetlere ilişkin çalışma ilişkilerinin toplumdaki diğer çalışma biçimlerinden farklıymış gibi algılanması hukuki değerlendirme bakımından düşünsel bir bariyer gibidir. Bu düşünsel bariyer oyuncuların diğer meslek gruplarından farklılaşan bir sosyal güvenlik ihtiyacı olduğu anlayışını geliştirmeye yol açabilmektedir ya da bu konudaki sorunları görünmez kılabilmektedir. Daha sade ve bütüncül bir bakış açısıyla meseleye yaklaşmak ve ilk olarak oyuncuların ve diğer sanatçıların da toplumu oluşturan diğer insanlar gibi yaşamını sürdürmek, bunun için de yetkinlikleri olan alanlarda gelir getirici bir iş ile uğraşmak ve hayatını insan onuruna uygun biçimde yaşamak isteği ve hakkı olan kimseler olduğunu anlamak ve kabul etmek gereklidir.

Bağımlılık unsurunun herhangi bir şekilde zayıflamış olduğu ya da tespit edilen bir bağımlılık ilişkisinin olmadığı bazı durumlarda taraflar arasında bir iş sözleşmesi olmasa da, oyuncunun bir ya da birden çok iş sahibine bağlı olarak vekalet sözleşmesi ile çalıştığı hallerde, bağımsız bir çalışan ve vergi mükellefi olarak değerlendirilip 4/1-(b) statüsünde sigortalı sayılmasını gerektiren haller dışında 4/2-b gereğince 4/1-(a) sigortalısı olarak kabul edilmesi mümkündür. Sanat faaliyetini yürütürken kısmen de olsa serbesti içinde olan bir icracı sanatçının,

sadece bu sebeple bağımsız çalışan olarak kabul edilmesinin sigortalılık statüsü bakımından olumsuz sonuçları olabilmektedir. Bu bakımdan eser veya vekalet sözleşmesi gibi diğer iş görme borcu doğuran sözleşmeler ile çalıştığı varsayılan sanatçılar ile ilgili olarak, sanatçıların 4/1-(a) kapsamında sigortalı olmalarına imkan veren 4/2-b hükmünün de amacına ulaşamadığı anlaşılmaktadır.

Ek 6 sigortalılığı kapsamında, Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından belirlenmiş alanlarda, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan buna karşın yaptığı çalışma ay içerisinde 10 günden az olan sanatçılar, bir iş sözleşmesi ile çalışmalarına rağmen sigorta primlerini kendileri ödemek durumunda kalmaktadır. Ayrıca Ek 6 sigortalılığı söz konusu olduğunda sanatçılar kısa vadeli sigorta kollarından yararlanamamaktadır. Bu sigortalılık türü bakımından Geçici 29. madde ile getirilen ve prim ödeme gün sayısı bakımından mevcut olan kolaylık dışında bir koruma getirildiğinden söz etmek güçtür.

Ek 6 sigortalılığın özellikleri incelendiğinde sigortalılığın bir zorunlu sigortalılık mı olduğu yoksa bildirimle başlayacak olan ve ilgilisinin isteğine bağlı bir sigortalılık mı tesis edildiği açık olarak belirlenememektedir. Kanundaki düzenlemede bu konuda bir bilgiye yer verilmemiştir. Kısmi süreli sözleşme ile çalışanlar bakımından getirilmiş olan isteğe bağlı sigortalılık ve borçlanma imkanları değerlendirildiğinde, Ek 6 maddenin var olma amacı da belirsiz hale gelmiştir kanaatindeyiz.

Oyunculuk denilince akla gelen bir diğer figür, figüranlar olup onların çalışma alanları bakımından da bazı özel düzenlemelerin yapılmasına ihtiyaçları olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin; figüranlarla ilgili olarak sigortalılık girişi işe geliş tarihinden bir gün önce yapıldığı için çekim günü işe gelmeme halinde sigorta tescilleri terkin edilmektedir. Bu defa gelmeyen kişi yerine temin edilen kişinin işe gelmesi halinde de bir gün önceden sigorta yapılma şartından dolayı sigortasız çalışma ve kayıt dışı çalışma oluşmaktadır. Bu konuda 5510 sayılı yasanın 8. maddesinde *"işveren tarafından sigortalı işe giriş bildirgesinin inşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için en geç çalışmaya başlatıldığı*

gün yapılabileceği" şeklindeki düzenlemeye figüranların da eklenmesi sorunun çözülmesine yardımcı olacaktır kanaatindeyiz. Bu şekilde figüranların sigorta tescilleri çekim günü dahi yapılabilecek ve işçilerin çekime gelmemesi durumunda sigorta işlemlerindeki yoğunluk engellenmiş olacaktır.

Ülkemizde özellikle sosyal güvenlik mevzuatı konusunda sanatçılarla ilgili yapılan düzenlemelerin yeniden ele alınması gerektiği kanaatindeyiz. Halihazırdaki sorunlar bakımından ilgili kurumlar tarafından yapılacak denetimler sonucunda sosyal güvenlik konusundaki sorunlara ilişkin olarak ihlal edilen hususlar bakımından caydırıcı idari para cezalarının uygulanması ya da ihlalde bulunan işverenliğin yararlandığı bir teşvik varsa teşvikin iptal edilmesi gibi uygulamalar yapılması mümkündür. Bunun yanı sıra fiili-kaydi ücret farkı olmayan işyerleri için de teşvik uygulanması ve işverenlerin bu yolla desteklenmesi de mümkündür.

Oyunculuk yapanlarla ilgili bireysel iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku ile fikir ve sanat eserleri hukuku alanındaki konu ve sorunların birbiri ile bağlantılı olduğu ve bu disiplinler arasındaki bağlantıları görmenin sorunları çözmeye yardımcı olabileceği kanaatindeyiz. Belirtilen sebeple, bir çok açıdan sorunları ve çözüm önerilerini görünür kılabilmek amacıyla çalışmamızda oyunculuk denilince akla gelebilecek sıklıkla öne çıkan sorunlara yer verilmiştir. Bu yöntem, mevcut sorunların birbiri ile bağlantılı olduğunu göstermek amacıyla ve çözüm önerilerinin de bağlantıların farkında olunarak geliştirilmesi gerektiğine duyduğumuz inanç sebebiyle seçilmiştir.

KAYNAKÇA

ACAR, Ayşegül : Bir Görsel İletişim Alanı Olarak Film Jeneriği, Yedi: Sanat, Tasarım ve Bilim Dergisi, S.14, 2015, s. 11-21

ADINIR, Kaptan Merter : İşverenin Yönetim Hakkı, Onikilevha Yayınları, İstanbul, 2019

AKAD, Mehmet : Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı: Anayasa Mahkemesi-Yargıtay Kararları, İlgili Mevzuat, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1992

AKBULUT, Ali Şahin : İş Hukukunda İdari Para Cezaları, Turhan Kitapevi, Ankara, 2007

AKÇABAY, Fehmiye Ceren : Statüden Sözleşmeye Henry Maine'in Evrimci Hukuk Anlayışı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007

AKDEDE, Sacit Halit : Kültür ve Sanatın Politik Ekonomisi-Devlet Tiyatroları Örneği, Efil Yayınevi, 1.Baskı, İstanbul 2011

AKINTÜRK, Turgut/ OKAN, Neval : Hukuka Giriş, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları, 11. Baskı, Eskişehir, 2002

AKİL, Cenk: : Hakimin Hukuku Kendiliğinden Uygulaması, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 57, 2008, s. 1-32 (Hakimin Uygulaması)

AKPULAT, Ayşe Köme : Sanatçıların Sosyal Sigortalılığı Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Cilt II-Legal Yayıncılık, İstanbul, 2016 s.-1190-1213 (Sanatçıların Sigortalılığı)

AKTAY, Ahmet Nizamettin/ ARICI, Kadir/ KAPLAN, Emine Tuncay Senyen : İş Hukuku, Gazi Kitapevi, 6. Baskı, 2013

AKYİĞİT, Ercan : İş Hukuku, 12. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018

AKYİĞİT, Ercan : Açıklamalı ve İçtihatlı Türk İş Hukukunda İş Güvencesi (İşe İade), Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 2007
(İş Güvencesi)

AKYİĞİT, Ercan : Sanatçıların İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundaki Konumu, Sanat ve Hukuku, (Editör Yener Ünver, Özlem Yenerer Çakmut) 3. Baskı, İstanbul, 2016
(Sanat ve Hukuku)

AKYİĞİT, Ercan : Türk Hukukunda Grup/Takım İş İlişkisi, Yargı Dünyası Dergisi, Haziran 2005, s.11-26
(Takım İş İlişkisi)

AKYOL, Şener : Sözleşmenin Yorumu, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2010

ALP, Mustafa : Çalışanın İşvereni ve İş Arkadaşlarını İhbar Etmesi (Whistleblowing), Beta Yayınları, İstanbul, 2013

ALP, Mustafa : İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005

ALPAGUT, Gülsevil : Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, TÜHİS Yayınları, Ankara 1998
(Belirli Süreli Sözleşme)

ALPAGUT, Gülsevil : Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Sorunları, Aristo Yayınları, İstanbul 2017
(Sahne ve Perde Çalışanları)

ALPAGUT, Gülsevil : Ferdi İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, (2001) Ankara, 2003, s. 89-150

ALPAGUT, Gülsevil : 4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, Mercek, Ocak, S.33, Yıl:9, 2004, s. 73-91

ALPAGUT, Gülsevil : Belirli Süreli, Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmelerinin Kurulması ve Hükümleri, Kadir Has Üniversitesi , Kadir Has Üniversitesi, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri (1), İstanbul, [2012], s. 1-135 (Güncel Sorunlar)

ALPAGUT, Gülsevil : Türk Borçlar Kanununda Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, İHSGHD, S.31, 2011 s. 913-959 (Hizmet Sözleşmesinin Devri)

ALPAGUT, Gülsevil : İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Hukuku ile Getirilen Yenilikler, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.25, Mart 2012, s. 23-32 (Yeni Borçlar Kanunu)

ALPER, Yusuf : Sosyal Sigortalar Hukuku, Dora Yayınları, 6. Baskı, Bursa, 2014

ALPER, Yusuf : Sosyal Güvenik Hakkı ve Çocuklar, Çocuk İşçiler, Dünü Bugünü Yarını (21-22 Nisan 2006), İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2006, s. 27-35

AND, Metin : Kısa Türk Tiyatrosu Tarihi, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 2018

AND, Metin : Tanzimat ve İstibdat Döneminde Türk Tiyatrosu, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara, 1972 (Tanzimat Döneminde Tiyatro)

AND, Metin : Başlangıçtan 1983'e Türk Tiyatro Tarihi, İletişim Yayınları, 10. Baskı, İstanbul 2014 (Türk Tiyatro Tarihi)

ANDAÇ, Faruk : İşsizlik Sigortası, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları, 2010

ARAL, Vecdi : Hukuk ve Hukuk Bilimi Üzerine, On İki Levha Yayıncılık, 7. Baskı, İstanbul 2012

ARAL, Fahrettin
AYRANCI, Hasan : Fahrettin Aral, Hasan Ayrancı, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 11. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara, 2015

ARICI, Kadir : Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Gazi Kitapevi, Ankara, 2015

ARISTOTELES : Poetika, Şiir Sanatı Üzerine, Çeviri: Samih Rıfat, Can Yayınları, e-kitap 1. sürüm, 2014

ARKAN, Azra : Eser Sahibinin Haklarına Bağlantılı Haklar, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2005 (Bağlantılı Haklar)

ARNOLD, Richard : Performers' Rights, Sweet&Maxwell, 3rd, Edition, London 2004

ARSLAN, Zehra : Türkiye'de Devlet Tiyatrosunu Yaşatmak, Sahhaflar Kitapsarayı Yayınevi, İstanbul 2013 (Devlet Tiyatrosu)

ARSLAN, Eylem : 2000'li Yıllar Öncesi ve Sonrasında Türk Sinemasında Kullanılan Yapım Kaynaklarının Değerlendirilmesi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, sayı 25. 2011, s.17-32 (Türk Sineması)

ARSLAN ERTÜRK, Arzu : Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Oniki levha Yayıncılık, İstanbul, 2010

ASKENAZY, Philippe : Working Time Regulation in France From 1996 to 2012, Cambridge Journal of Economics, Volume 37, Issue 2, March 2013, s.323-347

ASLANKÖYLÜ, Resul : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi, Bilge Yayınevi, Ankara 2010

ASTARLI, Muhittin : İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Turan Kitapevi, Ankara, 2008

ATAMER, Yeşim Müride : Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlandırılması Sorunu Çerçevesinde Genel İşlem Şartlarının Değerlendirilmesi, Beta Basım Yayın Dağıtım, 2. Baskı, Ankara 2001

ATEŞ, Mustafa : Fikir ve Sanat Eserleri Üzerindeki Hakkın Kapsamı ve Sınırlandırılması, Seçkin yayıncılık, Ankara 2003
(Hakların Kapsamı)

ATEŞ, Mustafa : Fikri Hukukta Eser, Turhan Yayınevi, Ankara, 2007
(Fikri Hukukta Eser)

ATEŞ, Mustafa : Fikrî Hukukta Eser Sahipliği, Adalet Yayınevi, 2. Baskı, Ankara 2012
(Eser Sahipliği)

AVCI TUĞAL, Sibel : Oluşum Süreci İçinde Digital Sanat, Hayalperest Yayınevi, İstanbul, 2018

AYBAY, Aydın : Borçlar Hukuku Dersleri, Filiz Kitapevi, 14. Baskı, İstanbul, 2016

AYDIN, Ufuk : İş Hukuku Açısından İşçinin Bilgi Uçurması, Whistleblowing, Sosyal Bilimler Dergisi, 2002-2003, s. 79-100
(Whistleblowing)

AYDINCIK, Şirin : Fikri Haklara İlişkin Lisans Sözleşmeleri, Arıkan Yayıncılık, İstanbul, 2006

AYDOĞDU, Murat/ KAHVECİ, Nalan : Türk Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, Seçkin Yayınları, 3. Baskı, İstanbul 2017
(Özel Borç İlişkileri)

AYİTER, Nurşin : Hukukta Fikir ve San'at Ürünleri, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 2. Baskı, Ankara 1981
(Fikir ve Sanat Hukuku)

AYKAÇ, Hande Bahar : Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği, TBBD, S.116, 2015 s. 335-386
(Çocuk ve Genç İşçiliği)

BAKIRCI, Kadriye : Cocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması: Uluslararası, Bölgesel ve Türk Hukuku Açısından, Beta Yayınları, İstanbul, 2004
(Çocuk ve Genç İşçiler)

BAL BEKTAŞ, Özlem : İşsizlik Sigortası, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016

BALKIR, Z. Gönül : İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya Üniversitesi Yayınları, 2005, s.196-209

BARNARD, Catherine : EC Employment Law, Forth Edition, Oxford University Press, 2012

BARRETT, Marilyn : Independent Contractor/Employee Classification in the Entertainment Industry: The Old, the New and the Continuing Uncertainty, University of Miami Entertainment & Sports Law Review, 1996, s. 91-152

BAŞARAN, Altan/ KURTULMUŞ, Meltem : Türk Film Endüstrisinde Çalışma İlişkileri ve Sendikalaşma, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2016, S.1, s.199-228 (Türk Film Endüstrisi)

BAŞÖZ, Lüftü/ ÇAKMAKÇI, Ramazan : Yeni Kurumlar Vergisi Kanunu, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006

BAŞTERZİ, Süleyman : İşsizlik Sigortası, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1996

BAŞTERZİ, Süleyman : 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Güvencesi Kurallarının Uygulama Alanı ve İstihdama Etkisi, Legal Yayıncılık, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005 (İş Güvencesi)

BAŞTERZİ, Süleyman : Avukatlarla Bağıtlanan Sözleşmenin Hukuki Niteliği, İş Sözleşmesinin Vekalet ve Diğer İş Sözleşmelerinden Ayrılması, Sicil, İş Hukuku Dergisi, Sayı, 17, Yıl. 15 Mart 2010, s. 175-198 (Avukatlarla Bağıtlanan Sözleşmeler)

BAŞTERZİ, Süleyman : Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi İşçinin Haklı Menfaati, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Basım Yılı: 2014, Özel S., 2013, s. 423-449 (Belirli Süreli İş Sözleşmesi 2014)

BAŞTERZİ, Süleyman : Avrupa Birliği Konseyinin 99/70 Sayılı Yönergesi Işığında Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Koşulları ve 4857 Sayılı İş Kanunun Öngördüğü Sistem, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, s. 119-190 (Belirli Süreli İş Sözleşmesi 2006)

BAŞTERZİ, Süleyman : Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri, AÜHFD., 2005, S.3, s. 53-94

BAYCIK, Gaye : Türk-İsviçre Hukukunda İşçinin Hukuki Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, 2015

BAYCIK, Gaye : İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Legal Kitapevi, Ankara, 2011

BAYGIN, Cem : Fikrî Hukukta Yaratıcı Eser Sahibi ve Eser Üzerindeki Mali Hakları Kullanmaya Kanunen Yetkili Sayılan Kişiler, Ömer Teoman'a Armağan, Cilt I, Beta Yayınları, İstanbul 2002, s. 145-174 (Yaratıcı Eser Sahibi)

BAYGIN, Cem : Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'na göre Eser Sahibinin Hakları ile Bağlantılı Haklar, AÜEHFD, 2001, C.5, S.1-4 (Bağlantılı Haklar)

BEKGÖZ, Merve : Çalışanların Meydana Getirdiği Fikri ve Sınai Ürünler Üzerindeki Haklar, Turhan Kitapevi, Ankara 2017

BEŞİROĞLU, Akın : Düşünce Ürünleri Üzerinde Haklar, Fikir Hukuku, C. I, Beta Basım Yayın, 2. Baskı, Ankara 2002

BIGNAMI Renato/ CASALE Giuseppe/ FASANI Mario : Labour Inspection And The Employment Relationship, International Labour Organization Working Document Number 28, 2013, s.7-8

BİLGİN YÜCE, Melek : Borçlar Hukuku, Özel Hükümler, Pratik Çalışmaları, Vedat Kitapçılık, 2018

BOLAYIR, Nur : Türk Medeni Hukukunda Hakimin Hukuku Resen Uygulama İlkesi, Onikilevha Yayınları, İstanbul, 2019

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz : Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Vedat Kitapçılık, 2012 (Belirli Süreli İş Sözleşmesi)

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz : Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Özel Sayı, 2014 (Çocuk ve Genç İşçiler)

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz/ GEMİCİ, Beste Yeliz : Yargıtay Kararları Işığında Özel Okul Öğretmenleri İle Yapılacak İş Sözleşmelerinin Türüne İlişkin Bir Değerlendirme, Prof. Dr. İlhan Ulusan'a Armağan, İKÜHFD, C.15, S.2, Yıl, 2016, s.369-401

BOZKURT, H. Argun : Sanatçılar ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, 1997

BOZKURT YÜKSEL, Armağan Ebru : Dünya Fikri Mülkiyet Örgütü WIPO Tahkim Sistemi, Adalet Yayınları, İstanbul, 2010

BÜLTER, Ahmet : Eser Sahiplerinin Hakları ve Bağlantılı Haklar, TBB Dergisi, S. 59, 2005, s. 90-108

BÜYÜKAY, Yusuf : Eser Sözleşmesi, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2019

CABRELLI, David : Employment Law in Context, Second Edition, Oxford University Press, 2016 (Employment Law)

CALLEBAUT, Carole : The Legal Protection of Artist Performers in France, 31 J. Copyright Soc'y U.S.A. 163, 1983, s. 163-184

CAMPBELL, Joseph : Kahramanın Sonsuz Yolculuğu, İthaki Yayınları, İstanbul, 2017

CANBOLAT, Talat : Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanunun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi İHSGHD, S. 13, 2007, s.187-219
(Belirli Süreli İş Sözleşmesi)

CANBOLAT, Ferhat : İstisna Sözleşmesinde İş Sahibinin Ayıba Karşı Tekeffülden Doğan Hakları, Turhan Kitapevi, Ankara, 2009
(İstisna Akdi)

CANİKLİOĞLU, Nurşen : Türk Borçlar Kanunun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına, Hizmet Sözleşmesinin Devrine ve Sona Ermesine İlişkin Hükümleri, Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları ve Mevzuatımızdaki Gelişmeler, İş Müfettişleri Derneği, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi, Ankara, 2014, s. 52-91
(Hizmet Sözleşmesinin Kurulması)

CANİKLİOĞLU, Nurşen : Türk Borçlar Kanunu-İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanunun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi, 10. Yılında İş Kanunu Semineri, 15 Kasım 2013, İstanbul, 2014, s. 74-120

CANİKLİOĞLU,Nurşen/ ÖZKARACA, Ercüment : Berrin Ergin'e Armağan, Sanatçıların Sosyal Güvenliği, İstanbul 2014, s.637-663
(Sanatçıların Sosyal Güvenliği)

CENTEL, Tankut : Türk Borçlar Hukukunda İşverenin Ücret Borcu, Sicil Dergisi, 23, 2011, s. 5-14
(Ücret Borcu)

CENTEL, Tankut : İş Güvencesi, Legal Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 2012

CENTEL, Tankut : Kısmi Çalışma, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1992

CEYLAN, Seldağ Güneş : Roma Hukukunda Contractus (Sözleşme) Kavramı, Pactum (Anlaşma) İlişkisi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi, C. IX, S.1,2, 2004, s. 171-183

CİNOĞLU, Funda : Eser Üzerindeki İşverenin Hak Sahipliği, Kadir Has Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010

COLLINS Hugh/ EWING K.D./ MCCOLGAN Aileen : Labour Law [e-book], Cambridge University Press, 2012

CUDNOWSKI, David : Actors and Entertainers: Employees, Independent Contractors, or Statutory Employees - A Matter of Form (W-2) over Substance University of Miami Entertainment And Sports Law Review 11.1, 1993-1994 s.143-158

ÇALIŞLAR, Aziz : Tiyatro Ansiklopedisi, Kültür Bakanlığı, Sanat/Tiyatro, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1995 (Tiyatro Ansiklopedisi)

ÇAKIR, Gülden : Profesyonel Dizi Yazarlığı, Agora Kitaplığı, İstanbul, 2015

ÇAKIR, Serkan/ AKGÜN, Emre : Cumhuriyet Öncesi ve Erken Cumhuriyet Döneminde Müzikte Modernleşme ve Sanatçı Yetiştiren Kurumlardan Dârü'l Bedâyi-Darü'l Elhân Örneği, Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Science Yıl: 6, Sayı: 33, Ocak 2019, s. 305-319

ÇANKAYA, Osman Güven GÜNAY, Cevdet İlhan GÖKTAŞ, Seracettin : Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları, Yetkin Yayınları, Ankara 2006

ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat : İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 31. Baskı, İstanbul 2018 (Bireysel İş Hukuku)

ÇELİK, Nuri : Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdeminin Hesabı, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, Kamu İş- İş Hukuku ve İktisat Dergisi, S.4, 2002, s.95-104

ÇENBERCİ, Mustafa : Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi, Bakanlıklar, Ankara, 1985

ÇENBERCİ, Mustafa : İş Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası, Ankara, 1984

ÇETİN, Derya : Türk Sineması Çalışanlarının Örgütlenme Sorunları, Sahne ve Görüntü Sanatları, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010 (Örgütlenme Sorunları)

ÇIRIKA, Mehmet : Sanatçı Borçlanması Primleri, Ankara Barosu Dergisi, 2011, S.1, s. 255-256

ÇİÇERO : De Oratore, İngilizceye çeviri: E.W.Sutton, Loeb Classsical Library, Cambridge, Mass., 1948, I. v.18; Ixi, 251,259; xi, 51

ÇİL, Şahin : İş Kanunu Şerhi, Turhan Kitapevi, Ankara, 2007

ÇİL, Şahin : Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara, 2010, s.33-65 (Belirli Süreli İş Sözleşmesi)

ÇİL, Şahin : İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Legal Kitapevi, Ankara, 2010 (İşçinin Ücreti 2010)

ÇİL, Şahin : Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti, Sicil Dergisi, S.15, Eylül 2009, s. 70-88 (İşçinin Ücreti 2009)

ÇOPUROĞLU, Çağlar : Ücret ve Korunması, Turhan Kitapçılık, Ankara, 2013

DA SILVA, Helena : Report on the Situation and Role of Artists in the European Union, Brussels, 1999

DAUGAREILH, Isabella : Protection of working relationships in France, The Protection of Working Relationships, A Comperative Study, Vol. 39, Kluwer Law and Business 2011, s. 61-82

DAVIDOV, Guy : Freelancers: An Intermediate Group in Labour Law?, in J. Fudge et al: Challenging the Legal Boundaries of Work Regulation, Hart Publishing, 2012, s. 171–185

DAVIDOV Guy/ FREEDLAND Mark/ KOUNTOURIS, Nicola : The Subject of Labour Law, Employees and other workers Matthew Finkin, Guy Mundlak, Comparative Labor Law, Edward Edgar Publishing, 2015 s.115-132

DAVIES Paul/ FREELAND Mark : Employees, Workers and the Autonomy of Labour Law, Ed. Hugh Collins, Paul L. Davies, Roger Rideout, Legal Regulation of the Employment Relation, Kluwer Law International, London, 2000

DEAKIN, Simon/ MORRIS, Gillian S. : Labour Law, Sixth Edition, Oxford and Portland, Oregon, 2012

DEMİR, Fevzi : İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları, 10. Baskı, İzmir 2017

DEMİR, Fevzi : En son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları, 7. Baskı, İzmir, 2013

DEMİR, Ender : Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı, Fasikül Hukuk Dergisi, Cilt: 11, Sayı:111, Şubat 2019 s. 705-709

DEMİR, Fatih : Kamu Politikası ve Politika Analizi Çalışmalarının Teorik Çerçevesi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, S.30, Yıl 2011 s. 107-120
(Kamu Politikası)

DESPAX, Michel/ LABOURDE, Jean-Pierre/ ROJOT, Jacques : Labour Law in France, Wolters Kluwer, 2nd Edition, 2017

DİNÇ, İstemi Ceysu : İş Sözleşmesi İle Çalışan Çocukların Hukuki Durumu, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2020 (İş Sözleşmesi İle Çalışan Çocuklar)

DOĞAN, Sevil : İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru, Seçkin Yayınları, İstanbul 2016 (Bağımlılık Unsuru)

DOĞAN YENİSEY, Kübra : İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Legal Kitapevi, İstanbul, 2007 (İşyeri ve İşletme)

DOĞAN YENİSEY, Kübra : İş Hukukunun Emredici Yapısı, Beta Yayınları, İstanbul 2014

DOĞAN YENİSEY, Kübra : Roma Hukukunun Modern İş Hukuku Üzerindeki Etkilerine Bir Bakış, Belgin Erdoğmuş'a Armağan, Der Yayınları, İstanbul 2011 (Belgin Erdoğmuş-Armağan)

DOĞAN YENİSEY, Kübra : Hizmet Sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, İstanbul, 2012 s. 297-336

DOĞAN YENİSEY, Kübra : Türk Borçlar Kanunun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Türkiye Toprak, Seramik Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, 15-18 Ekim 2013, Antalya, s.78-118 (Türk Borçlar Kanunu)

DOĞAN YENİSEY, Kübra : Çalışma Koşullarda Değişiklik, III Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2005, s. 104-131 (Değişiklik Feshi)

DOĞAN YENİSEY, Kübra/ KABAKÇI, Mahmut : Gönüllü Emeği ve İş Hukuku, Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2017 (Gönüllü Emeği)

DOĞAN YENİSEY, Kübra/ ÖZTÜRK, Özgür : İşçinin Sözleşme Sonrası Ticari Sırları Saklama Yükümlülüğü, Devrim Ulucan'a Armağan, Legal Yayınları, İstanbul, 2008 (Sır Saklama Yükümlülüğü)

DUMAN, Banu Çakmak : Çağımızda Oyun Yazarlığı, Mitos-Boyut Yayınları, Tiyatro-Kültür Dizisi, İstanbul, 2019

DUNLOP, William : Memoirs of the Life of George Frederick Cooke, Esquire: Late of the Theatre Royal, Covent Garden, Harvard University Collection, Newyork, 1853

DURAL, Halil Ali : İcracı Sanatçıların Hakları ve Korunması, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1998

DURUSOY ÖZTEPE Nagihan/ AKBAŞ, Sezgi : Türkiye'de Kendi Adına ve Hesabına Çalışanların Sosyal Güvenliği Sosyal Güvenlik Dergisi, C.8., S.1, 2018, s.67-94

EKMEKÇİ Ömer/ YİĞİT, Esra : Bireysel İş Hukuku Dersleri, Onikilevha Yayınları, İstanbul, 2020

EKONOMİ, Münir : 4857 Sayılı İş Kanunu Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu (I) Kavram Süre ve Yenileme, Legal İHSGHD, S.9, 2006, s.15-32

EKONOMİ, Münir/ EYRENCİ Öner : Hizmet Akdinin Devri ile İşverenin Değişmesi, Prof. D. Nuri Çelik'e Armağan, C.II, İstanbul, 2001, s. 1199-1223 (Hizmet Akdinin Devri)

ENGİN, Murat : Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren, Basısen Yayınları:25, İstanbul 1993 (İşveren)

ERBAŞ, Gökhan : Alman Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İKÜHFD, Cilt: 10, Sayı:2, Temmuz 2011, s. 315-329 (Belirli Süreli İş Sözleşmesi)

ERDEMİR, Makbule Aymelek : İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015

ERDENK, Erdem : İş Hukukunda İsimsiz Sözleşmeler, Legal Yayınları, İstanbul 2008

ERDİL, Engin : Fikri Mülkiyet Hukuku, Pratik Çalışmaları, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2018

ERDİL, Engin : Fikri Mülkiyet Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2016

ERDİL, Engin : İçtihatlı ve Gerekçeli Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu Şerhi:1- 2, Vedat Kitapçılık, 3. Baskı, İstanbul, 2009
(Şerh)

ERDOĞAN, Cumhur : Sosyal Devlette Sanat ve Sanatçının Korunması, TBB Dergisi, S. 74, 2008 s.191-225

EREL, Şafak : Türk Fikir ve Sanat Hukuku, 3. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2009
(Fikir ve Sanat Hukuku)

EREL Şafak : Komşu Haklar ve Sahipleri, FİSAUM Konferanslar Dizisi I, Ankara, 1998, s.53-75

EREN, Fikret : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, 23. Baskı, Ankara 2018
(Borçlar Genel)

EREN, Fikret : Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Yetkin Yayınları, 5. Baskı, Ankara 2017
(Borçlar Özel)

EROL, Abdullah : Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020

ERENER, Ebru : İş Hukukunda Asgari Süreli İş Sözleşmesi, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2017

ERKILIÇ, Hakan : Türk Sinemasının Ekonomik Yapısı ve Bu Yapının Sinemamıza Etkileri, Yayınlanmamış Doktora Tezi: Mimar Sinan Üniversitesi, Sosyal Bilimle Enstitüsü, İstanbul, 2003

ERTUĞRUL, Muhsin : Benden Sonra Tufan Olmasın, Remzi Kitapevi, 1. Baskı, İstanbul, 2007

ERTUĞRUL, Meltem : İş Hukukunda Değişiklik Feshi, İzmir Barosu Dergisi, Mayıs, 2018, s. 131-173 (Değişiklik Feshi)

ERUS, Zeynep Çetin : Film Endüstrisi ve Dağıtım, 1990 Sonrası Film Endüstrisinde Dağıtım Sektörü, Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi, Akademi Dergisi, Ocak sayısı, 2007, s.5-16 (Film Endüstrisi ve Dağıtım)

EUM, Hyungsik : Work and employment in the informal economy and new forms of work: How can the cooperative model be an answer?, Cooperatives and the World of Work, Routledge, 2019, s. 90-106

EVREN, Öcal Kemal : İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, 2. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara, 2011

EYRENCİ Öner : Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, Mozaik Basım ve Yayınları, İstanbul, 1989 (Kısmi Süreli Çalışmalar)

EYRENCİ Öner : 4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler, Genel Bir Değerlendirme, Legal İHSGHD, s.1, 2004 (Yeni Düzenlemeler)

EYRENCİ Öner/ TAŞKENT, Savaş/ ULUCAN, Devrim : Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı Beta, Yayınları, İstanbul, 2018 (Bireysel İş Hukuku)

FOHRBECK, Karla / WIESAND, Andreas Johannes : Der Künstler-Report: Musikschaffende, Darsteller, Realisatoren, bildende Künstler, Designer, München, Hanser, 1975

FREEDLAND, Mark : The Personal Employment Contract, New York, Oxford University Press, 2005

FREEDLAND, Mark : (General Editor), The Contract of Employment, Oxford University Press, 2016

FREEMAN, Michael : The Human Rights of Children, Current Legal Problems, Volume 63, Issue 1, 2010 s. 1-44

FUAT, Memet : Tiyatro Tarihi, (Başlangıcından Bugüne Türk ve Dünya), Mitos Boyut Yayınları, 3. Baskı, İstanbul 2010
(Tiyatro Tarihi)

GENÇ, Arzu : Sinema ve Müzik Eserleri Açısından 5846 Sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu ile 3257 sayılı Sinema, Video ve Müzik Eserleri Kanunu'nun Karşılaştırılması, Bilgi Toplumunda Hukuk Ünal Tekinalp'e Armağan C.2, İstanbul, 2003

GEREK, Nüvit : Kısmi Süreli Çalışanların Bireysel İş Hukukumuzda Yarattığı Sorunlar, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, XII, S. 2, Ağustos, 1999, s. 3-8

GINSBURG Victor A./ THROSBY, David : Handbook of The Economics of Art and Culture, V.1, Amsterdam, Elsevier, 2006

GOLDMAN Alvin L./ CORRADA Roberto L. : Labour Law in the USA, Wolters Kluwer, 2011
(Labour Law USA)

GÖKYAYLA, Emre : Telif Hakkı ve Telif Hakkının Devri Sözleşmesi, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2001
(Telif Haklarının Devri Sözleşmesi)

GÖKYAYLA, Emre : Film Yapım Sözleşmeleri, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2015
(Film Yapım Sözleşmeleri)

GÖKYAYLA, Emre : Fikir ve Sanat Eserleri Hukukuna Göre İcracı Sanatçı Kavramı ve İcracı Sanatçının Hak Sahibi Olmasının Şartları, Prof. Dr. Hüseyin Hatemi'ye Armağan, C.1, İstanbul, 2009, s. 751-768
(İcracı Sanatçı)

GREGORY David, L./ LEDER William T.: : Employee or Independent Contractor? Vizcaino v. Microsoft Corporation, Labour Law Journal 47, Aralık, 1996, s. 749 vd.

GRUENBERGER, Michael : A Duty To Protect The Rights Of Performers? Constitutional Foundation of an Intellectual Property Rights (heinonline-24 Cordoze Arts&Ent. L,J. (2006-2007) s. 618-651

GUILHEM, Julia : L'oeuvre De Magie Et Le Droit, Larcier S.A., 2014

GÜLER, Mikdat : Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Legal İHSGHD, S.5., 2005, s. 28-82
(Belirli Süreli İş Sözleşmesi)

GÜLGEÇ, Yahya Berkol : Normlar Hiyerarşisi, Türk, Alman ve İngiliz Hukuk Sistemlerinde Kural İşlemlerin ve Mahkeme Kararlarının Hiyerarşik Gücü, Onikilevha Yayınları, İstanbul, 2018

GÜLVER, Ender : Türk Borçlar Kanununda İş Sözleşmesinin Derhal Feshi, Legal İSGHD, C.8, [2011], S.31, s.999-1029

GÜMÜŞ, Mustafa Alper : Borçlar Hukuku Özel Hükümler, C.II, İstanbul, 2010
(II. Borçlar Özel)

GÜNAY, Cevdet İlhan : İş Hukuku, Yeni İş Yasaları, 5. Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2013
(İş Hukuku)

GÜNAY, Cevdet İlhan : Cezai Şart, Turhan Kitapevi, 2. Baskı, Ankara 2002
(Cezai Şart)

GÜNDAY, Metin : İdare Hukuku, 10. Baskı, İmaj Yayınevi, Ankara, 2013

GÜNEŞ, İlhami : FSEK'te yer alan İcracı Hakları ve Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.14. S.1. 2012, s.169-181
(İcracı Sanatçılar)

GÜNEŞ, İlhami : Uygulamada Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 2015 (Uygulamada FSEK)

GÜZEL, Ali : Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan (Yayına Hazırlayan: Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 1997) s. 83-126 (Bağımlılık Unsuru)

GÜZEL, Ali : Ekonomik ve Teknolojik Gelişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Ölçüt Arayışı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Ortaya Çıkan Sorunlar, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, Kemal Oğuzman'ın Anısına, İstanbul 1997 s. 15-46 (İşçi Kavramı)

GÜZEL, Ali : Sosyal Sigortalar Açısından Yargıtay'ın 1999 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, İstanbul 2001

GÜZEL, Ali : İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları (Eleştirel Bir Yaklaşım), İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, (15-18 Ekim 2013) Antalya), Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2014, s. 237-317

GÜZEL, Ali : Zorunlu Bağ-Kur Sigortalılığı ve Uygulama Sorunları, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Eğitim Öğretim Yardımlaşma Vakfı Yayınları, İstanbul, 1997, s.190-238

GÜZEL, Ali/ OKUR, Ali Rıza/ CANİKLİOĞLU, Nurşen : Sosyal Güvenlik Hukuku, 17. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2018 (Sosyal Güvenlik)

GÜZEL, Ali/ ÖZKARACA, Ercüment/ UGAN Deniz : Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul, 2011, s. 475-567 (Belirli Süreli İş Sözleşmesi)

HAKKAKUL, Özge Yıldız : Sahne ve Perde Çalışanlarının Hukuki Statüsü, Prof. Fevzi Şahlanan'a Armağan, Cilt II, İstanbul 2016, s.819-852 (Sahne ve Perde Çalışanları)

HARDY, Stephan : Labour Law in Great Britain, Third Edition, Kluwer Law International, 2007

HAŞAR, Sündüz : Bir Cumhuriyet Kurumu Olarak Devlet Tiyatroları, 1980 Sonrası Ortaya Çıkan Değişim Politikaları ve Devlet Tiyatroları Sanatçılarının Geliştirdiği Yeniden Yapılanma Çalışmaları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Bilimleri Anabilim Dalı, İletişim Bilimleri Bilim Dalı, İstanbul, 2008

HIRSCH, Jeffrey M. : Employee or Enterpreneu?, JM Hirsch - Wash. & Lee L. Rev., 2011 s. 353-367

HIRŞ, Ernst E. : Pratik Hukukta Metot, Banka ve Ticaret Araştırma Enstitüsü, 8. Baskı, İstanbul, 2017

HONEYBALL, Simon : Great Debates: Employment Law, Palgrave MacMillan, 2011

HOŞ, Zeynep : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Mevzuatı Bakımından Sanatçı Hakları: Oyuncular Üzerine Bir Alan Araştırması, Anadolu Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2008 (Sanatçı Hakları)

HOŞ, Zeynep : Almanya'da Sanatçılara Özel Bir Sosyal Sigorta Uygulaması: Sanatçılar Sosyal Güvenlik Fonu, Uluslarası Sosyal Araştırmalar Dergisi, C.11, S. 57, Haziran 2018, s. 615-620

HOWE, Elizabet : The First English Actresses, Cambdrige University Press, 2. Baskı, 1994

IŞIKTAÇ, Yasemin/ METİN, Sevap : Hukuk Metodolojisi, 5. Baskı, Filiz Kitapevi, 2016
(Hukuk Metodolojisi)

İLERİ, İsa : Güzel Sanat Eserlerinde Fikri Mülkiyet Hakları ve Uygulamaları, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 23, 2010, s. 61-71

İNAN, Ali Naim : Çocuk Hukuku, Ankara Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 1968

JASSIN Lloyd J. : Working With Freelancers: What Every Publisher Should Know About The Work For Hire Doctrine, Copyright Permission & Libel Handbook (John Wiley & Sons), by Lloyd J. Jassin and Steven C. Schechter, USA, John Wiley & Sons; 1st Edition, 1998

JOST, Micah Prieb Stoltzfus : Independent Contractors, Employees, and Entrepreneurialism Under the National Labor Relations Act: A Worker-by-Worker Approach, Washington and Lee Law Review, Volume 68 | Issue 1 Article 7, 2011, s. 313-352

KABAKÇI, Mahmut : Kamu Hizmet Alım Sözleşmelerinin İş Hukuku Açısından Değerlendirilmesi, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul, 2011, s. 83-124

KABAKÇI, Mahmut : Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Geçersizliğinin İşçi ve İşveren Açısından Farklı Değerlendirilmesi Gereği, Berrin Ergin'e Armağan, İÜHFM, 2014, s. 123-142
(Berrin Ergin'e Armağan)

KABAKÇI, Mahmut : Belirli Süreli İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden İşçinin Bakiye Süre Ücreti Talebi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Yıl:6, S.21, Mart 2011, s.129-141
(Belirli Süreli İş Sözleşmesi)

KABAKÇI, Mahmut : Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme, Beta Yayınları, İstanbul, 2012

KAÇMAZ, Mine : Sinema Eserlerinde İcracı Oyuncu Sözleşmesi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019

KAPLAN, Emine Tuncay Senyen : Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Haksız Feshi ve Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Getirilen Yeni Düzenlemeler, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara, 2010, s. 213-229 (Belirli Süreli İş Sözleşmesi)

KAPLAN, Emine Tuncay Senyen : Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitapevi Yayınları, Ankara, 2017

KAR, Bektaş : Mevsimlik İş, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, I, S. 4., Aralık, 2006, s. 69-86

KARADENİZ ÇELEBİCAN, Özcan : Iustinianus Zamanına Kadar Roma'da İş İlişkileri, Ankara, 1976 (Roma'da İş İlişkileri)

KARADEMİR, Artür : Çalışanların Yarattığı Eserler Üzerinde Fikri Hakların Kullanılması, Seçkin Yayınları, Ankara, 2017

KARAHAN Sami/ SULUK Cahit/ SARAÇ, Tahir/ NAR, Temel : Fikri Mülkiyet Hukukunun Esasları, Seçkin Yayınları, 2. Baskı, Ankara, 2013 (Fikri Mülkiyet Hukuku)

KARSLI, Mehmet Rauf : Devlet Eliyle Sanat ve Kamuda Sanatçı Olarak Çalışmak, Onikilevha, İstanbul, 2013 (Kamuda Sanatçı)

KAYIRGAN, Hasan : İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirmesi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 20.1, 2014, s. 459-478 (Sadakat Borcu)

KENNEYBREW, Tony A. : Employing the Performing Artist in France, Tulsa Journal of Comparative & International Law 13.2 2006, s. 249-277 (Performing Artist in France)

KILIÇ, Mehmet : İcracı Sanatçılar ve Hakları, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.1, 1998, s. 594-610

KILIÇ, Şebnem : Türk Hukukundaki Çocuk İşçi Tanımının Uluslararası Standartlara Uygunluğu" BÜHFD, C.13, S. 165-166, Mayıs-Haziran, [2018], s. 123-162

KILIÇOĞLU, Ahmet M. : Sınai Haklarla Karşılaştırmalı Fikri Haklar, Turhan Kitapevi, 4. Baskı, Ankara 2017 (Fikri Haklar)

KILIÇOĞLU, Mustafa : Sosyal Güvenlik Hukukunda Borçlanma, İçtihatlı, Açıklamalı, Turhan Yayınevi, Ankara 2002 (SGH Borçlanma)

KIREL, Serpil : Yeşilçam Öykü Sineması, Kadıköy, Babil Yayınları, İstanbul, 2005

KIM, Nancy : Martha Graham, Professor Miller and The 'Work For Hire' Doctrine: Undoing The Judicial Bind Created By The Legislature, JIPL, Vol. 13, Iss. 2, Y. 2006, s. 342-374

KIRCHNER, Jens/ KREMP Pascal R./ MAGOTSCH Michael : Key Aspects of German Employment and Labour Law, Springer, 2th Edition, 2010, s.45-52 (e-book) (German Labour Law)

KOÇ, Muzaffer : İş Hukukunda İdari Para Cezaları, Marmara Belediyeler Birliği Kültür Yayınları, Babil, İstanbul, 2018

KONUR, Tahsin : Cumhuriyet Döneminde Devlet-Tiyatro İlişkisi. Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi, C.31, S.1-2, 1987, s. 307-359

KORKUSUZ Refik/ UĞUR Suat : Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş, Karahan Kitapevi, Adana, 2009

KUCUR, Fatih : Sosyo-Ekonomik Bir Sorun Olarak Sokakta Çalışan Çocuklar, Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Ocak [2016], C:2, s. 1, s. 55-66

KUCZYINSKI, Jurgen : İşçi Sınıfı Tarihi, Dünya İşçi Hareketi Tarihi Dizisi, Sosyalist Yayınlar:15, İstanbul, 1994

KUÇURADİ, İoanna : İnsan Hakları Kavramları ve Sorunları, Türkiye Felsefe Kurumu, 3. Baskı, Ankara 2016

KURTULMUŞ, Esra : Dar Mükellef Kurumlarının Serbest Meslek Kazançlarının Vergilendirilmesi, İstanbul Üniversitesi, Mali Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2010

KURUCA Mustafa/ ÖZDAMAR Murat : Tüm Yönleriyle Emeklilik, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2013

LEIGTON, Patricia/ WYNN Michael : Classifying Employment Relationship-More Sliding Doors or a Better Regulatory Framework?, Industrial Law Journal, Vol.40, No:1, March 2011, s. 5-44

LOCKTON, Deborah J. : Employment Law, Palgrave Macmillan Law Masters, 9th Edition, NewYork, 2014

LOKIEC, Pascal : The Scope of Labour Law and the Notion of Employee: Aspects of French Labour Law" The Mechanism of Establishing and Changing Terms and Conditions of Emplyment/The Scope of Labour Law and the Notion of Employees, 2004 JILPT Comperative Labour Law Seminar, No:1, 2004, s. 145-151

LOUFRANI, Yvan : Le portage salarial enfin sécurisé, Revue française de comptabilité 488, 2015, s. 7-8

MAAß, Bettina Stefanie : Zulässigkeit von einzel-und tarifvertraglichen Befristungsabreden im Bühnenarbeitsrecht, Von dem Fachberecih Rechtwissenschaften der Universität Hannover zur Erlangung des akedemischen Grades einer Doktorin der Rechtwissenschaften genehmigte Dissertation, 2004

McANDREW, Clare : Arts Council of England, Artists, Taxes and Benefits: An International Review, Arts Council of England, London, 2002, s.1-76 (Artists)

McANDREW, Clare/ McKIMM Cathie : The Living and Working Conditions of Artists in the Republic of Ireland and Northern Ireland, The Arts Council/An Chomhairle Ealaíon and Arts Council of Northern Ireland, 2010 (Working Conditions of Artists)

MENGER, Pierre-Michel : Etre artiste par intermittence. La flexibilité du travail et le risque professionnel dans les arts du spectacle. Dans: Travail et Emploi 60, 1994, s. 4-22

MERDİVAN, Fethi : 12.06.1995 Tarihinden Önce Yapımına Başlanan Sinema Eserinde Rol Alan İcracı Sanatçılar İle Sinema Eser Sahibi Sayılan Yapımcı Haklarının Birlikte Kullanımı ve Yargıtay 11. Hukuk Dairesi'nin 05.04.2016 Gün ve E. 2015/6889, K.2016/3668 Sayılı Kararının Değerlendirilmesi, Ankara Barosu Fikri Mülkiyet ve Rekabet Hukuku Dergisi, C..21, S.1. Ekim, 2019, s.17-45 (Karar Değerlendirmesi)

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi : İşçinin Hizmet Sözleşmesinden Doğan Sorumluluğu ve Sınırlandırılması Yönünden Bir Yaklaşım, (II) Yargıtay Dergisi, C.13, S. 3, Temmuz, 1987, s. 279-287 (İşçinin Sorumluluğu)

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi : İş Hukuku Ders Kitabı, Genel Kavramlar, Bireysel İş Hukuku, Turhan Kitapevi, Ankara, 2008 (İş Hukuku)

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI Muhittin/ BAYSAL, Ulaş : İş Hukuku Ders Kitabı, Lykeion Yayınları, İstanbul 2018 (Bireysel İş Hukuku)

MORICEAU, Jean-Luc/ PAES Isabela/ GUÉRILLOT Géraldine : La construction de soi dans le portage salarial, La Revue Des Sciences De Gestion 3 2015, s. 117-123

NARMANLIOĞLU, Ünal : Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul, 2014 (Ferdi İş Hukuku)

NARMANLIOĞLU, Ünal : Belirli Süreli İş Sözleşmesini Sona Erdiren Olgular ve İşlemler, Legal İSGHD, C.9, S.35, 2012, s. 3-23 (Sona Erme)

NARMANLIOĞLU, Ünal : Aralıklarla kurulmuş İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Kıdem, Hizmet Süresinin Belirlenmesine İlişkin Kanuni Esaslar ve Yargıtay'ın Tutumu, Prof. Dr. Halid Kemal Erbil'e Armağan, İstanbul, 1996, s. 307vd. (Aralıklı Çalışma)

NOMER, Haluk : Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Yayınları, 16. Baskı, İstanbul 2018

NUTKU, Özdemir : Oyunculuk Tarihi, I-II, 2. Baskı, Dost Yayıncılık, Ankara 2002

NUTKU, Özdemir : Özdemir Nutku, Tiyatro Yönetmeninin Çalışması, Eksik Parça Yayınları, İstanbul, 2017

NUTKU, Özdemir : Gösterim Sanatları Terimleri Sözlüğü, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Yayınları, Ankara, 1983, s. 2-329

ODAMAN, Serkan : Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013

ODAMAN, Serkan : Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Aynı İşverenin İşyerlerinde Aralıklı Çalışması Durumunda Kıdem Tazminatının Hesaplanması, Kamu İş-Dergisi, 2000, S.5-4, s. 153 vd.

OĞUZMAN, Kemal/ ÖZ, Turgut : Borçlar Hukuku Genel Hükümler C.I-II, Vedat Kitapçılık, 12. Baskı, İstanbul, 2016

OKUTAN NILSSON, Gül : Türk Fikir ve Sanat Eserleri Hukukunda Tüzel Kişinin Eser Sahipliği Sorunu, Uğur Alacakaptan'a Armağan, Bilgi Yayınları, C.2, İstanbul, 2008, s. 469-500

OKUTAN NILSSON, Gül : İleride Meydana Getirilecek Fikir ve Sanat Eserleri Üzerindeki Hakların Devri, Legal Fikri ve Sınai Haklar Dergisi, S.5, 2008, s. 585-599

OKUTAN NILSSON, Gül/ TOSUN, Yalçın/ ÇATAKLAR Eda : Görsel İsitsel Sektörde Toplu Hak Yönetimi, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2014

OSHIMA, Kimie : Rakugo and Homer in Japanese Interpersonal Communication, Understanding Homer in Japan, Edited byJessica Milner Davis, Wayne State University Press, Detroit, 2006, s. 99-110

ÖZ, Turgut : Çalışanların Yarattıkları Eserler Üzerinde Fikri Haklar, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.12., S. 2, Temmuz 2013, s. 7-22
(Çalışanların Yarattığı Eserler)

ÖZ, Turgut : İş Sahibinin Eser Sözleşmesinden Dönmesi, (Yazarın 1989 yılında yayınlanan doktora tezinin tıpkı basımı) Aristo Yayınları, İstanbul, 2021
(Eser Sözleşmesi)

ÖZ, Sibel : Oyuncu Yeşilçam Yıldız Sisteminde Bir Anti-Yıldız: Adile Naşit, İletişim Yayınları, 2. Baskı, 2020

ÖZDEMİR, Burhan : Sanatçıların Sosyal Güvenlikleri ve Hizmet Borçlanmaları, Çimento İşveren Dergisi, C.13, S. 3, 1999 (Sanatçıların Sosyal Güvenliği)

ÖZDEMİR, Erdem : İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları, İş Hukukunda Güncel Sorunlar Semineri (4), 22 Şubat 2014, Ankara, 2014, s. 17-91

ÖZDEMİR, Erdem : Yeni Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümleri ve 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları (26-30 Eylül 2012, Antalya), İstanbul, 2012, s. 112-160

ÖZDEMİR, Muharrem : Telif Hakları ve Sanatçıların Vergilendirilmesi, Akis Yayınları, 2012 (Sanatçıların Vergilendirilmesi)

ÖZKARACA, Ercüment : İş Sözleşmenin Devri İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, İstanbul, 2014 s. 115-141 (İş Sözleşmesinin Devri)

ÖZKARACA, Ercüment/ ÜNAL, Canan : Küçüklerin Çalışmalarına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar İle Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul, 2014, s. 355-410

ÖZKAYA, Eraslan : Vekalet Sözleşmesi ve Kötüye Kullanılması, Seçkin Yayınları, 4. Baskı, Ankara, 2013

ÖZOKUR, Tümay : Oyuncu Olmak İsteyen Parmak Kaldırsın, Destek Yayınları, İstanbul, 2019 (Oyuncu Olmak)

ÖZÖN, Nijat : Karagözden Sinemaya Türk Sineması ve Sorunları, Cilt I, Kitle Yayınları, Ankara, 1995 (Türk Sineması ve Sorunları)

ÖZÖN, Nijat : Sinema ve Televizyon Terimleri Sözlüğü, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara, 1981, s. 1-353

ÖZÖN, Nijat : Sinema, Televizyon, Video, Bilgisayarlı Sinema Sözlüğü: Eski Terimler, Fransızca, İngilizce, Almanca, İtalyanca Karşılıklar ve Dizinlerle, İstanbul, 2000

ÖZÖN, Nijat : Türk Sineması Tarihi: 1896-1960, Doruk Yayımcılık, 4. Baskı, İstanbul, 2013 (Türk Sinema Tarihi)

ÖZTAN, Fırat : Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku, Turhan Yayınevi, 1. Baskı, Ankara 2008 (Fikir ve Sanat Hukuku)

ÖZTÜRK, Melek : Türkiye'de Dizi Sektörünün Ekonomi-Politiği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2015

ÖZTÜRK, Ayşenur : Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Telif Hakkına İlişkin Sözleşmelere Uygulanacak Hukuk, Onikilevha Yayınları, İstanbul, 2019

PARDO, Daniel : Mon Guide du Portage Salarial: Le Flexi-Entrepreneuriat, AlloMission, 2019

PEKSAN, Selcan/ TOSUN, Fatma : Sanatçıların Sosyal Haklara Ulaşımındaki Güçlükler, Çalışma ve Toplum, 2014/3 (Sanatçılar)

PESKINE Elsa/ WOLMARK Cyril : Droit du travail, Paris, Dalloz, 2013

PINAR, Latif : Amerika Birleşik Devletlerinin Yumuşak Gücü ve Hollywood, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, C.6, S.1, 2017, s. 254-274

PICHONNAZ, Pascal : (Çeviren: Ceren Soydan) Kıta Avrupası Özel Hukukunun Uyumlaştırılması: Roma Hukuku Bize Ne Öğretebilir; Ne Öğretemez?, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 23, Sayı 3, 2017, s.343-363

PITT, Gwyneth : Pitt's Employment Law, Sweet&Maxwell, Thomson Reuters, London, 2016

ROSENBERG, Donna : Dünya Mitolojisi, İmge Yayınları, İstanbul, 2006

PÖSTEKİ, Nigar : Türk Sinemasına Yeni Bakış, Yönetmen Sineması, Es Yayıncılık, İstanbul 2005

PUDOVKIN, Vsevolod İ. : Vsevolod İ. Pudovkin, Film Çekme Sanatı ve Sinemada Oyunculuk, Derleyen, Richard Tylor, Çeviri: Osman Akınhay, Agora Kitaplığı, İstanbul, 2014

RAZZOLINI, Orsola : The Need To Go Beyond The Contract: Economic And Bureaucratic Dependence In Personal Work Relations, Comperative Labour Law&Policy Journal, Vol. 31, No. 2, 2010, s. 267-303
(Beyond The Contract)

REHBINDER, Manfred : Sosyal Devlet Yolunda Hukuk Yapısı Değişimleri, (Çeviren: Hikmet Sami Türk) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1969, S.1-2, C. 26 s. 77-106

RICKETSON Sam/ GINSBURG, C. Jane : International Copyright and Neighbouring Rights, C.2, Oxford University Press, New York, 2006

RUBINSTEIN, Mitchell H. : Employees, Employers, And Quasiemployers: An Analysis Of Employees And Employers Who Operate In The Borderland Between An Employer-Andemployee Relationship, New York Law School Legal Studies, 14 U. Pa. J. Bus. L. 605, 2012, s. 605-659

SABISCH, Petra : A Study On The Situation Of Contemporary And Experimental Dance, Choreograph And Performance In Europe, 1990-2013, Manfred Brauneck and ITI Germany (eds), Independent Theatre in Contemporary Europe,2017(e-book)

SARI, Suat : Vekalet Sözleşmesinin Tek Taraflı Olarak Sona Erdirilmesi, Beşir Kitapevi, İstanbul, 2014

SARIBAY, Gizem : Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, Legal Yayınları, İstanbul, 2008, s. 267-326

SAVAŞ KUTSAL, Burcu : İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, Beta Yayınları, İstanbul, 2012

SAVAŞ KUTSAL, Burcu : Türk Sosyal Sigortalar Hukukunun Temel İlkeleri, Beta Yayınları, 2016
(Temel İlkeler)

SCOGNAMILLO, Giovanni : Türk Sinema Tarihi, Kabalcı Yayınları, 3. Baskı, İstanbul, 2010
(Türk Sinema Tarihi)

SELİÇİ, Özer : Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1977

SEROZAN, Rona : Medeni Hukuk, Genel Bölüm, Kişiler Hukuku, Vedat Kitapçılık, 5. Baskı İstanbul, 2014

SEROZAN, Rona : Hukukta Yöntem, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017
(Hukukta Yöntem)

SEROZAN, Rona : Çocuk Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2017
(Çocuk Hukuku)

SEROZAN, Rona/ SANLI, Kerem Cem/ BAYSAL, Başak : Borçlar Hukuku Özel Bölüm, Onikilevha Yayınları, 4. Baskı, 2019

SEVGİ, Emre : Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2004

SEVİM, Seçkin : Turkish Television Serials: From Film Inflation To Television Serial Inflation, The Journal of Academic Social Science, Yıl: 4, Sayı: 31, Ekim 2016, s. 288-301

SEVİMLİ, K. Ahmet : 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Beta Yayınları, İstanbul, 2019
(Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri)

SMITH, Ian/
BAKER, Aaron : Smith&Wood's Employment Law, 11th Edition, Oxford, Oxford University Press, 2013

SOMER, Pervin : Roma Hukukunda Modern Hukuka Sorumluluk, Sempozyum Özel Sayısı, MÜHF-HAD , C.14, Sayı:4, 2008, s. 133-151

SOYER, Polat : Hizmet Akdinin İşçi Tarafından Fesih İçin Öngörülen Cezai Şartın Geçerliliği Sorunu, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara, 2000, s. 363-380
(Cezai Şart)

SOYER, Polat : 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda Yer Alan Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Bazı Hükümlerin İş Hukuku Açısından Önemi, Kadir Has Üniversitesi İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2) Sempozyumu, Seminer 25 Mayıs 2012, İstanbul, 2012, s. 4-51

SOYER, Polat : Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.22, Haziran, 2011, s. 12-22
(Sona Erme)

SÖĞÜTLÜ ERİŞKİN, Özlem : Roma Hukukunda Contractus (Sözleşme) Kavramı ve Sözleşmesel Sorumluluk Ölçütler, Seçkin Yayınları, Ankara, 2016
(Contractus Kavramı)

SÖZER, Ali Nazım : Hukukta Yöntem Bilim, Beta Yayınları, 6. Baskı, Ankara, 2017

SÖZER, Ali Nazım : Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, Beta Yayınları, 3. Baskı, 2017

SÖZER, Ali Nazım/
SARAÇ, Coşkun : Sosyal Sigorta İlişkisinde Çokluk: Sigortalılık Hallerinin, Tiplerinin ve Sürelerinin Birleşmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 12, 2008

SUR, Melda : Belirli Süreli Hizmet Akidlerinin Sona Ermesine İlişkin Bazı Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C. XL, Ocak-Aralık, 1985, No:1-4, s.269-285

SÜMER, Haluk Hadi : İş Hukuku, Ankara, Seçkin Yayınları, 24. Baskı, 2019

SÜZEK, Sarper : İş Hukuku, Genel Esaslar, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş Baskı, 17. Beta Yayınları, İstanbul 2019
(İş Hukuku)

SÜZEK, Sarper : Değişiklik Feshi, TİSK Akademi, 2006/I, s. 6-31

SÜZEK, Sarper : İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, 1998, s. 225-232
(Yönetim Hakkı)

SÜZEK, Sarper : İş Teftişi ve İş Müfettişleri, Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi, C.2, Ankara, 1998, s. 359-361

SÜZEK, Sarper : İş Hukukunda Amaca Uygun Yorum, Sicil Dergisi, S.34, 2015, s. 9-24

SÜZEK, Sarper : İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması, Yargıç Dr. Aydın Özkul'a Armağan, C. 6, S. 4, Kamu-İş, 2002, s, 73-94

STAINES, Judith : Tax and Social Security a Basic Guide for Artists and Cultural Operators in Europe/From Pillar to Post, a comparative review of the frameworks for independent workers in the contemporary performing arts in Europe, IETM Publication, 2004

STERLING, Adrian : Wold Copyright Law, (Editör Traver M. Cook), Sweet & Maxwell, 2015

ŞAHİN, Barış : Çocuk İşçilerin Korunması, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2010

ŞAHİN, Mustafa : Bağlantılı Haklar, Gazi Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara 2011

ŞAHLANAN, Fevzi : İşçi Sıfatının Belirlenmesinde Bağımlılık Unsuru-Karar İncelemesi, İş Hukuku İle İlgili Yargıtay Kararları: Karar İncelemeleri, (Aralık 2004-Ocak 2011), Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası, 2011, s. 20-23 (İşçi Kavramı)

ŞAHLANAN, Fevzi : 4857 Sayılı Yasanın Genel Hükümleri, Sözleşme Türleri, İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesine İlişkin Hükümleri, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferansı Notları, Türk İş Yayını, 2003, s. 66-94 (Sözleşme Türleri)

ŞAKAR, Müjdat : Sosyal Sigortalar Uygulaması, 11. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2014

ŞENER, Sevda : Dünden Bugüne Tiyatro Düşüncesi, Dost Yayınları, 12. Baskı, Ankara 2019

ŞENER, Sevda : Oyundan Düşünceye, Gündoğan Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 1996

TAKÇI, Nurbanu Akmeşe : İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019

TANDOĞAN, Haluk : Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, Cilt II, 5. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2010 (Borçlar Özel)

TANER, Haldun/ AND, Metin/ NUTKU, Özdemir : Tiyatro Terimleri Sözlüğü, Ankara Üniversitesi Basım evi, Ankara, 1966, s.1-160

TANRIÖVER, Hülya Uğur : Türkiye'de Film Endüstrisinin Konumu ve Hedefleri, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No. 2010-116, 2011

TAŞKENT, Savaş : Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Yapılabilmesi, Legal İSGHD, C.3, S.9, 2006, s. 33-39 (Belirli Süreli İş Sözleşmesi I)

TAŞKENT, Savaş : Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Üzerine-Tekrar, Sicil Dergisi, S. 12, Mart, 2009, s. 5-18 (Belirli Süreli İş Sözleşmesi II)

TAŞKENT, Savaş : İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Doktora Tezi, İstanbul 1981

TAŞKENT, Savaş : Mevsim ve Kampanya İşleri, İstanbul Barosu Dergisi, S. 11-12, Kasım-Aralık, 1976, s. 37-54

TAUBMAN, Antony : Nobility of Interpretation: Equity, Retrospectivity and Collectivity in Implementing New Norms for Performers' Rights, (heinonline- 12 J. Intell. Prop. L. 351 2004-2005) s. 353-420

TEKEREK, Nurhan : Köy Seyirlik Oyunları, Seyirlik Uygulamaları ile 51 yıllık Amatör Topluluk: Ankara Deneme Sahnesi ve Uygulamalarından İki Örnek, Bozkır Dirliği ve Gerçek Kavga, Tiyatro Araştırmaları Dergisi, S.24, 2007, s. 67-124

TEKİNALP, Ünal : Fikri Mülkiyet Hukuku, 5. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2012 (Fikri Mülkiyet Hukuku)

TEKSOY, Rekin : Ansiklopedik Sinema Terimleri Sözlüğü, İstanbul 2012

TOKSÖZ, Hikmet : İstisnai Memuriyet, Seçkin Yayıncılık, 2017

TOLU, Hazal : İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, Beta Yayınları, İstanbul, 2017

TOSUN, Yalçın : Medeni Hukuk, Sözleşme Hukuku ve Fikir ve Sanat Eserleri Hukuku Açısından Manevi Haklar, Onikilevha Yayınları, İstanbul, 2016 (Manevi Haklar)

TOSUN, Yalçın : Sinema Eserleri ve Eser Sahibinin Hakları, Onikilevha Yayınları, 2013 (Sinema Eserleri)

TOSUN, Yalçın : Sözleşme Hukuku Açısından Eser Sipariş Sözleşmelerine Dizi Film Yapım Sözleşmesi Bağlamında Bir Yaklaşım, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 11, Sayı: 139, Mart 2016, s. 171-196

TRIMBORN, Michael : Employee's Invention in Germany, A Walters Kluwer, 2009

TUAÇ, Pelin : İnsan Hakları Boyutuyla Sosyal Güvenlik Hakkı, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, Legal İHSGHD, Özel Sayı, 2006, s. 653-680

TULUKÇU, Binnur : İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Adalet Yayınevi Ankara, 2012

TUNA, Orhan/ YALÇINTAŞ, Nevzat : Sosyal Siyaset, Filiz Kitapevi, İstanbul, 2011

TUNAYA, Tarık Zafer : Siyasal Kurumlar ve Anayasa Hukuku, Araştırma, Eğitim, Ekin Yayınevi, 5. Baskı, İstanbul, 1982

TUNCAY, Can : İşçinin Sadakat (Bağlılık) Yükümlülüğü, Prof. Dr. Hayri Domaniç'e Armağan, II. Cilt, İstanbul, 2001, s.1043-1086

TUNCAY, Can : İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2011, Ankara, 2013, s. 3-98 (Değerlendirme 2011)

TUNCAY, Can : Belirli Süreli İş Sözleşmesinin İşverence Feshi Kararının İncelenmesi, Legal İHSGHD, C.8, S.31, 2011, s. 899-912

TUNCAY, Can/ EKMEKÇİ, Ömer : Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, İstanbul 2017 (Sosyal Güvenlik)

TUNÇ, Ertan : Türk Sinemasının Ekonomik Yapısı, 1896-2005, Doruk Yayınları, İstanbul, 2012

TUNÇOMAĞ, Kenan : Sosyal Sigortalar: Sosyal Güvenlik Kavramı, Beta Yayınları, İstanbul, 1990 (Sosyal Güvenlik Kavramı)

TUNÇOMAĞ, Kenan/ CENTEL, Tankut : İş Hukukunun Esasları, Beta Yayınları, İstanbul, 9. Baskı, 2018 (İş Hukukunun Esasları)

TURAN, Ercan : Sosyal Güvenlik Hakkı, Kamu-İş, C.7, S.3, 2004, s. 1-20

TÜRKER, Gökçen : İcracı Sanatçıların Hakları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2016 (İcracı Sanatçılar)

TÜYSÜZ, Mustafa : Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu Çerçevesinde Fikri Haklar Üzerine Sözleşmeler, Yetkin Yayınları, İstanbul, 2007 (Fikri Haklar Üzerine Sözleşmeler)

UĞUR, Cibrail : Fikir ve Sanat Eserlerine İlişkin Lisans Sözleşmesi, Adalet Yayınevi, Ankara, 2020

ULUCAN, Devrim : 4857 Sayılı Kanuna Göre İş Sözleşmesi Türleri, Yeni İş Yasası, Seminer Notları ve İş Kanunu, 25-29 Haziran 2003, Çeşme, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, İstanbul, 2003, s. 35-65 (İş Sözleşmesi Türleri)

ULUSAN, İlhan : Culpa In Contrahendo Üstüne, Prof. Dr. Ümit Doğanay Anısına Armağan, C.I, İstanbul, 1982, s. 277-319

ULUTAŞ, Çağla Ünlütürk/ ULUTAŞ Tevfik Barbaros : Türkiye'nin Çocuk İşçiliği Politikası: Kamu Politikası Süreç Analizi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2019/4, s. 2565-2584

USLU, Ramazan : Fikir ve Sanat Hukukunda Eser Sahipliği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Özel Hukuk, Medeni Hukuk Anabilim Dalı, Ankara, 2008

UŞAN, Fatih : İş Hukukunda İş Sırrının Korunması, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2003

UŞAN, Fatih : İş ve Sosyal Sigorta Uygulamasında Parça Başına Ücret, Seçkin Yayınları, Ankara, 2003

UŞAN, Fatih : Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009 (Temel Esaslar)

UTKU, Doruk : Türk Borçlar Kanunu'nun 439. Maddesi ve İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin İhbar Tazminatı Sorumluluğuna Etkisi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi , 22 (3) , 2016, s. 2757-2790

ÜSTÜN, Gürsel : FSEK. M. 18.f.2'deki İşin Mahiyeti Sorunsalı ve Bir Yargıtay Kararı'nın Eleştirisi, Ankara Barosu Fikrî Mülkiyet ve Rekabet Hukuku Dergisi, 2005/3- Yıl 5, C. 5, S. 3, s. 87-141 (FSEK m. 18f.2'deki İşin Mahiyeti Sorunsalı)

VARTOLOMEI, Brindusa : Subordination of the Employee to the Employer – The Fundamental Legal Characteristic of the Individual Employment Contract and Its Consequences on Labor Law, Perspectives of Business Law Journal 3 (2014), s. 209-215

WANK, Rolf : Diversify Employment Patterns- The Scope of Labor Law and Notion of Employees" The Mechanism Of Establising And Changing Terms And Conditions Of Employement /The Scope Of Labor Law And The Notion Of Emloyees, Comperative Labour Law Seminar, JILPT Report, 2014, No: 1., s.137-143

WYLER, Rémy : Boris Heinzer, Droit de Travail, 3éme édition, Berne, 2014

YAŞAR, Mert : Sanat Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Taslağı ile İlgili Görüşler, (academia.edu), 2016

YAVUZ, Cevdet/ ACAR Faruk/ ÖZEN, Burak : Borçlar Hukuku Dersleri, Özel Hükümler, Yenilenmiş Beta Yayınları, 14. Baskı, İstanbul 2016 (Borçlar Özel)

YAVUZ, Levent/ ALICA, Türkay/ MERDİVAN, Fethi : Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu Yorumu, 2. Baskı, Ankara, 2013

YAYVAK NAMLI, İrem : İş Hukukunda Cezai Şart, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2019

YILDIZ, Özge : Çalışanların Meydana Getirdiği Eserler, İÜHFM, C.LXXII, S.2, Yıl 2014, s.497-540

YILDIZ, Şükrü : Hukuki Mütalaalar II, Onikilevha Yayıncılık, İstanbul, 2015

YILDIZ, Gaye Burcu : Güvenceli Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.I, İstanbul, 2011, s. 203-231

YILDIZ, Gaye Burcu : Mevsimlik İş Sözleşmesi, Legal İSGHD VII, S. 25, 2010, s. 41-58 (Mevsimlik İş)

YILDIZ, Günay : İstisnai Memurluk Kavramının Kayırmacılık ile İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, S.19/3, 2017, s. 1045-1061 (İstinai Memurluk)

YILMAZ, Tülay Tekin : Çocuk İşçiliğinin Yeni Formları: Çocuk Oyuncular, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/1, s. 211-230

YILMAZ, Ejder : Genel Kanun-Özel Kanun İlişkisi, (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında), Sicil Dergisi, S.22, Haziran, 2011, s. 22-27

YİĞİT, Yusuf : Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Uygulama Alanı ve Sigorta Yardımlarına Hak Kazanmanın Koşulları, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.2, 2005, s.75-102

YUSUFOĞLU, Fülürya : Eseri Meydana Getirenlerin Mali Hak Sahibi Sayılmadıkları Haller, Bilgi Toplumunda Hukuk, Ünal Tekinalp'e Armağan, Cilt II, İstanbul 2003, s. 397-413
(Eseri Meydana Getiren)

YÜKSEL, Hasan : İşsizlik Sigortasının A, B ve C'si, Farklı Yönleriyle Sosyal Güvenlik, Gazi Kitapevi, Ankara, 2016, s. 81-130

YÜREKLİ, Sabahattin : Türk İş Hukukunda Deneme Süreli İş Sözleşmesi, Onikilevha Yayınları, 2019, İstanbul

ZEVKLİLER, Aydın/ GÖKYAYLA, Emre : Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, Turhan Kitapevi, 17. Baskı, İstanbul, 2017
(Borçlar Özel)

RESMİ KURUM RAPORLARI

-Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2012 yılı Denetim Raporu, Sayıştay Başkanlığı, Ankara, Eylül 2013

- Kerem Tomur/İmren Kol/Cihan Bilaçlı, Rekabet Kurumu, Sinema Hizmetleri Sektör Raporu, Ankara, 2016

- Doç. Dr. Mehmet Onat Öztürk, Görsel Sanatlarda İşçi ve İşveren İlişkileri Sorunların Sosyal Diyalog İle Ele Alınması Çalıştayı Sonuç Raporu, Uluslarası Çalışma Örgütü, Ankara, 2018

-Dizi Sektöründe Çalışanların Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Ankara, 2018 (Teftiş Raporu 2018)

DİĞER ARAŞTIRMA RAPORLARI

-Deloitte- Dünya'nın En Renkli Ekranı, Türkiye'de Dizi Sektörü-2014

(https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/technology-media-telecommunications/tr-media-tv-report.pdf)

-OECD Report, The Future of Social Protection, What Works for Non Standard Workers, 2018

ÇEVRİMİÇİ KAYNAKLAR

http://www.ailevecalisma.gov.tr/

https://beck-online.beck.de

www.casetext.com

www.curia.europa.eu

www.employmentcaseupdate.co.uk

www.eur-lex.europa.eu

http://heinonline.org/

http://www.ilo.org/

http://www.kazancı.com/

www.lebibyalkin.com.tr

www.legifrance.gouv.fr

www.legalbank.net

www.legislation.gov.uk

www.lexisnexis.com

www.openjurist.org

http://lexpera.com.tr/

http://www.ssrn.com/en/

http://www.sayistay.gov.tr

https://www.swisslex.ch/de/

KARAR DİZİNİ

Anayasa Mahkemesi Kararı

AYM, T.15.12.2006, E. 2006/111 K. 200/112 , RG. 30.12.2006, S.26392 (Mükerrer)

AYM, T. 21.01.2010, E. 2008/85, K. 2012/10

AYM, T.29.12.2011, E. 2010/73, K. 2011/176

AYM, T. 28.02.2013, E. 2012/133, K. 2013/33, RG. 12.07.2013, S.28705

AYM, T.14.11.2018, 1.B., B. 2015/11867

İçtihadı Birleştirme Kararları

-YİBK, T. 18.11.1964, E. 1964/2, K.1964/4, RG, 27.11.1964

-YİBK T. 23.2.2018, E. 2017/1, K. 2018/2

-YİBK T. 08.03.2019 E. 2017/10, K. 2019/1

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararları

- YHGK T. 07.12.1966 E. 1965/818, K. 1966/311

- YHGK, T. 30.09.1998, E. 1998/21/-644, K. 1998/633

- YHGK, T. 12.03.2003, E. 2003/21-143, K. 2003/159

- YHGK, T. 16.04.2003, E. 2003/9-308, K. 2003/303

-YHGK.T.15.12.2004, E. 2004/9-422 K. 2004/726

-YHGK, T. 2.2.2005, E.2004/10-736, K. 2005/25

-YHGK., T. 2.2.2005, E. 2004/10-737 K.2005/26

-YHGK, T. 22.03.2006, E. 2006/21-43, K. 2006/98

-YHGK E. T. 09.05.2007, E. 2007/13-247, K. 2007/262 K

-YHGK., T. 10.6.2009, E. 2009/15-191 K. 2009/258

-YHGK, E. T. 18.11.2009, 2009/15-459, K.2009/541

-YHGK., T. 13.10.2010, E. 2010/539, K. 2010/480

-YHGK., E. T. 09.02.2011, E. 2011/29, K. 2011/56

-YHGK., T. 29.2.2012, E. 2011/781, K. 2012/109

-YHGK., T. 11.4.2012, E. 2012/275 K. 2012/301

-YHGK., T. 21.2.2018, E. 2015/139, K. 2018/316

Yargıtay Kararları

1-) Yargıtay 7. Hukuk Dairesi

-Yargıtay 7. HD., T. 22.1.2014, E. 2013/16280 K. 2014/808

-Yargıtay 7. HD. T. 20.11.2014, E. 2014/12841 K. 2014/21287

-Yargıtay 7. HD., T. 29.2.2016, E. 2015/222 K. 2016/4856

-Yargıtay 7. HD., T. 9.12.2016, E. 2016/20637 K. 2016/20836

2-) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

- Yargıtay 9 HD. T. 13.11.1980, 10890/11676

- Yargıtay 9. HD. T. 20.03.1986, 3177/1535

-Yargıtay 9. HD. T. 29.12.1997, E. 1997/18230, K. 1997/22730

-Yargıtay 9 HD. T. 29.12.1997, E. 1997/2109 K. 1997/22846

-Yargıtay 9. HD. T. 22.06.1998, E. 1997/8803, K. 1998/10577

- Yargıtay 9 HD. T. 4.12.2000, E. 2000/19042, K. 2000/18050

-Yargıtay 9. HD. T. 7.2.2001, E.2000/8506, K. 2001/1892

- Yargıtay 9. HD. T. 4.4.2001, E. 2001/2036 K. 2001/5526

-Yargıtay 9. HD. T. 30.06.2003, E. 2003/1553, K. 2003/12237

-Yargıtay 9. HD. T. 25.02.2004, E. 2003/13060, K. 2004/3239

- Yargıtay 9 HD. T. 13.12.2004, E. 2004/12120, K. 2004/27469

-Yargıtay 9. HD. T. 17.03.2005, E. 2004/16933, K.2005/8693

- Yargıtay 9. HD. T. 23.03.2005, E. 2004/19515, K. 2005/9536

-Yargıtay 9. HD. T.12.04.2005, E.2004/18480, K. 2005/12960

-Yargıtay 9. HD. T. 21.04.2005, E. 2005/11792, K. 2005/14128

- Yargıtay 9 HD. T. 5.5.2005, E. 2005/12170, K. 2005/15792

- Yargıtay 9 HD. T.29.01.2007, E. 2007/96 K. 2007/1142

-Yargıtay 9. HD. T. 02.05.2008, E. 2007/17121, K. 2008/11035

-Yargıtay 9. HD. T.16.6.2008, E.2007/16098, K. 2008/15750

- Yargıtay 9 HD., T.13.07.2008, E. 2008/876, K. 2009/20602

-Yargıtay 9. HD. T. 17.11.2008, E. 2007/35281, K. 2008/30985

-Yargıtay 9. HD. T. 24.11.2008, E. 2008/41343, K. 2008/31933

-Yargıtay 9. HD., T. 4.12.2008, E. 2007/30184 K. 2008/33378

-Yargıtay 9. HD. T. 11.05.2009, E. 2009/15921 K. 2009/13019

- Yargıtay 9 HD. T. 21.05.2009, E.2007/41429 K.2009/13673

-Yargıtay 9. HD. T. 11.06.2009, E. 2008/21788 K. 2009/16552

-Yargıtay 9 HD. T. 13.07.2009, E. 2008/876, K. 2009/20602

-Yargıtay 9. HD., T. 01.10.2009, E. 2008/6395 K. 2009/24884

- Yargıtay 9. HD., T. 18.12.2009, E. 2009/32367 K. 2009/36079

- Yargıtay 9. HD. T. 21.01.2010, E. 2009/46225, K. 2010/604

-Yargıtay 9. HD. T.18.03.2010, E.2008/22539, K. 2010/7180

-Yargıtay 9. HD. T. 25.03.2010, E. 2008/1023 K. 2010/8014

-Yargıtay 9. HD., T. 20.05.2010, E. 2008/25166 K. 2010/14021

- Yargıtay 9 HD. T. 3.6.2010, E. 2008/28693, K. 2010/16017

- Yargıtay 9. HD. T. 28.06.2010, E.2009/20382, K. 2010/20662

-Yargıtay 9. HD., 28.09.2010, E. 2008/37553, K. 2010/26242

-Yargıtay 9 HD. T.19.10.2010, E. 2010/802, K. 2010/29784

-Yargıtay 9 HD. T. 9.6.2011, E. 2009/14344, K. 2011/17303

-Yargıtay 9. HD. T. 15.09.2011, 2009/18173, 2011/32073

-Yargıtay 9. HD. T. 22.09.2011, E. 2009/16417 K. 2011/33229

- Yargıtay 9. HD. T. 22.09.2011, E.2009/19813, K.2011/33241

-Yargıtay 9. HD., T. 29.09.2011, E. 2009/20566 K. 2011/33932

-Yargıtay 9. HD. T. 01.03.2012, E. 2012/7306, K. 2012/6557

-Yargıtay 9 HD. T. 03.05.2012, E.2010/7939, K. 2012/15559

-Yargıtay 9. HD. T. 1.11.2012, E. 2010/23111, K. 2012/35748

-Yargıtay 9. HD. 15.01.2013, E. 2010/35184, K. 2013/596

-Yargıtay 9. HD., T. 24.1.2013, E. 2012/18410 K. 2013/2808

-Yargıtay 9. HD., T. 7.3.2013, E. 2011/39644 K. 2013/8037

- Yargıtay 9. HD. T. 13.03.2014, E. 2013/13973, K. 2014/8256

- Yargıtay 9. HD., T. 18.3.2013, E. 2011/49355 K. 2013/9211

-Yargıtay 9. HD. T. 03.06.2013, E. 2011/17043, K. 2013/16871

-Yargıtay 9. HD., T. 18.9.2013, E. 2011/23707, K. 2013/22931

-Yargıtay 9. HD., T. 30.06.2014, E. 2012/27740, K. 2014/22316

-Yargıtay 9. HD. T. 10.09.2014 E. 2012/16961, K. 2014/26011

-Yargıtay 9. HD. T. 16.09.2014, E. 2012/23087, K. 2014/26840

-Yargıtay 9. HD., T. 06.11.2014, E. 2014/29732, K. 2014/33055

- Yargıtay 9. HD. T. 16.4.2015, E. 2014/2671, K. 2015/14580

-Yargıtay 9 HD. T. 6.05.2015, E. 2014/21289, K. 2015/16591

-Yargıtay 9. HD., T. 7.3.2016, E. 2014/32940 K. 2016/4825

- Yargıtay 9. HD. T. 4.4.2016, E. 2014/38076, K. 2016/8119

-Yargıtay 9. HD., T. 7.6.2016, E. 2016/14014, K. 2016/13596

-Yargıtay 9. HD., T. 18.10.2016, E. 2016/20798, K. 2016/18086

-Yargıtay 9. HD., E. T. 10.10.2016, 2016/21247 K. 2016/17560

-Yargıtay 9. HD., T. 25.10.2016, E. 2016/19997, K. 2016/18472

-Yargıtay 9. HD., T. 12.12.2016, E. 2016/1542, K. 2016/21847

-Yargıtay 9. HD., T. 2.3.2017, E. 2017/1178, K. 2017/2991

-Yargıtay 9. HD., T. 8.6.2017, E. 2015/10941 K. 2017/9978

-Yargıtay 9. HD. T. 17.04.2018 E. 2015/29900, K. 2018/7815

-Yargıtay 9. HD. T. 7.6.2018, E. 2017/7591, K. 2018/12969

-Yargıtay 9. HD. T. 07.02.2019, E. 2015/33389, K. 2019/2979

-Yargıtay 9. HD., T. 18.3.2019, E. 2015/35424 K. 2019/5877

-Yargıtay 9. HD. T. 27.05.2019, E. 2016/2851, K. 2019/12103

- Yargıtay 9 HD. T. 9.10.2019, E. 2016/7823, K. 2019/17804

3-) Yargıtay 10. Hukuk Dairesi

-Yargıtay 10. HD., T. 24.01.1974, E. 1974/199, K. 1974/1274

-Yargıtay 10. HD., T. 01.07.1974, E. 1974/3612 K. 1974/4738

-Yargıtay 10. HD., T. 14.03.1995, E. 1995/2008 K. 1995/2571

-Yargıtay 10. HD., T. 24.09.1996, E. 1996/7516 K. 1996/7472

-Yargıtay 10. HD., T. 03.02.1998, E. 1998/191, K. 1998/395

- Yargıtay 10. HD. T. 27.6.2001, E. 2001/3653, K. 2001/5041

-Yargıtay 10. HD. T.10.05.2005, E. 2005/2077, K. 2005/5234

-Yargıtay 10. HD., T. 27.3.2007, E. 2006/16493, K. 2007/4738

- Yargıtay 10. HD. T. 07.03.2011, E. 2009/15268, K. 2011/2910

-Yargıtay 10. HD., T. 29.03.2011, E. 2009/15219, K. 2011/4315

-Yargıtay 10. HD., T. 26.12.2011 E. 2010/9757, K. 2011/19893

-Yargıtay 10. HD. 05.02.2013, E. 2013/327, K. 2013/1329

-Yargıtay 10. H.D. T. 18.02.2013, E. 2013/917, K. 2013/2451

-Yargıtay 10 HD. T. 24.02.2014, E. 2013/4466 K. 2014/3445

-Yargıtay 10. HD, T. 07.03.2014, E. 2014/2665 K. 2014/5044

- Yargıtay 10. HD. T. 24.04.2014, E. 2013/4466, K. 2014/3445

-Yargıtay 10. HD., T. 7.3.2016, E. 2016/1668 K. 2016/2504

4-) Yargıtay 11. Hukuk Dairesi

- Yargıtay 11. HD. T.07.02.1994, 3489/833

-Yargıtay 11. HD. T. 08.02.2001, E.2002/9742, K. 2001/945

- Yargıtay 11. HD. T. 04.06.2001, E. 2001/2687, K. 2001/5080

-Yargıtay 11. HD. T.23.02.2004, E. 2003/7032 K. 2004/1586

-Yargıtay 11. HD., T. 26.10.2005, E. 2004/12790 K. 2005/10329

-Yargıtay 11 HD. T. 01.10.2005, E. 2004/11266, K. 2005/10524

-Yargıtay 11. HD. T. 18.12.2012, E. 2011/14619, K. 2012/21069

-Yargıtay 11. HD., T. 25.6.2014, E. 2014/6114 K. 2014/12050

-Yargıtay 11. HD., T. 16.10.2014, E. 2014/10994 K. 2014/15666

-Yargıtay 11. HD., T. 15.12.2014, E. 2014/13000 K. 2014/19765

-Yargıtay 11. HD., T. 9.4.2015 E. 2014/18157 K. 2015/4974

-Yargıtay 11. HD., T. 2.6.2015, E. 2015/5738 K. 2015/7526

-Yargıtay 11. HD., T. 23.11.2015 E. 2015/4817 K. 2015/12418

-Yargıtay 11. HD., T. 10.12.2015, E.2014/19154 K. 2015/13315

-Yargıtay 11. HD. T. 27.11.2017, E. 2016/3915, K. 2017/6598

5-) Yargıtay 13. Hukuk Dairesi

-Yargıtay 13. HD., T. 31.3.2014, E. 2013/29996 K. 2014/9598

- Yargıtay 13. HD. T.26.6.2014, E. 2013/19190, K. 2014/21334

- Yargıtay 13. HD. T. 21.3.2016, E. 2015/3853, K. 2016/7951

6-) Yargıtay 21. Hukuk Dairesi

-Yargıtay 21. HD. T. 21.01.1998, E. 1997/8781, K. 1998/279

- Yargıtay 21 HD T. 04.02.2002, E. 2001/8569, K. 2002/629

-Yargıtay 21. HD., T. 9.6.2008, E. 2007/15163, K. 2008/8855

-Yargıtay 21. HD., T. 13.10.2008 E. 2007/19972, K. 2008/15667

7-) Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

-Yargıtay 22. HD., T. 4.6.2012, E. 2012/5712, K. 2012/12203

- Yargıtay 22. HD. T. 31.01.2013, E.2012/11104, K.2013/1464

-Yargıtay 22. HD., T. 09.07.2013, E. 2013/18125, K. 2013/16954

-Yargıtay 22. HD. T. 10.12.2013, E. 2011/9215, K. 2013/28777

-Yargıtay 22. HD., T. 21.2.2014, E. 2013/5135 K. 2014/3338

-Yargıtay 22 HD. T. 9.4.2014, E. 2013/7893 K. 2014/7476

-Yargıtay 22. HD. T. 26.05.2014, E. 2014/12562, K. 2014/14390

- Yargıtay 22. HD. T. 10.06.2014, E. 2014/12296, K.2014/16488

-Yargıtay 22. HD., T. 26.2.2015, E. 2013/33396 K. 2015/8307

-Yargıtay 22. HD., T. 30.4.2015, E. 2015/9824 K. 2015/15784

-Yargıtay 22. HD., T. 25.6.2015 E. 2014/12343 K. 2015/22043

-Yargıtay 22. HD., T. 26.1.2016, E. 2014/29571 K. 2016/2051

-Yargıtay 22. HD., T. 10.5.2016, E. 2015/6284 K. 2016/14170

-Yargıtay 22. HD., T. 10.5.2016, E. 2015/18299 K. 2016/14171

-Yargıtay 22. HD., T. 30.5.2016 E. 2015/19491 K. 2016/15249

-Yargıtay 22. HD., T. 21.6.2016, E. 2016/9536 K. 2016/18659

-Yargıtay 22. HD., T. 15.12.2016, E. 2016/29567 K. 2016/27829

-Yargıtay 22. HD., T. 27.2.2017, E. 2017/8219 K. 2017/3804

-Yargıtay 22. HD. T. 31.5.2018, E. 2017/45089 K. 2018/14013

-Yargıtay 22. HD. 9.07.2018, E. 2017/13548, K.2018/17459

-Yargıtay 22. HD., T. 11.7.2018, E. 2017/43716 K. 2018/17485

- Yargıtay 22. HD. T. 9.10.2018, E. 2017/15129, K. 2018/21530

-Yargıtay 22. HD. T. 20.02.2019, E. 2017/20364, K. 2019/3831

-Yargıtay 22. HD., T. 17.4.2019, E. 2017/16510 K. 2019/8881

-Yargıtay 22. HD., T. 25.6.2019 E. 2016/17263 K. 2019/14009

-Yargıtay 22. HD. T. 9.9.2019, E. 2017/23337, K. 2019/15616

-Yargıtay 22. HD. T. 28.03.2018, E. 2015/29336, K. 2018/8088

Bölge Adliye Mahkemesi Kararları

-İstanbul BAM, 28. HD., T. 21.2.2019, E. 2019/447 K. 2019/142

-Ankara BAM, 6. HD., T. 30.4.2019, E. 2017/4511 K. 2019/978

Yerel Mahkeme Kararları

-İstanbul 1. Asliye Ticaret Mahkemesi, T. 11.05.2018 E. 2018/405, K. 2018/492

-İstanbul 13. Asliye Ticaret Mahkemesi, T. 25.10.2018 E. 2017/1156 K. 2018/935

-İstanbul 6. Asliye Ticaret Mahkemesi, T. 8.11.2018, E. 2017/88, K. 2018/1101

Yabancı Mahkeme Kararları

1-) Almanya

-BAG, 5.3.1970, AP, Nr. 34 zu, § 620 BGB

-BAG. 21.5.1981, DB 1981, 2080

-BAG, 02.07.2003-7 AZR, 612/02 BecksRS 2003, 41483

-BAG, 13.06.2007- 5 AZR, 564/06, NZA 2007

-BAG, 30.08.2017, Az. 7 AZR 864/15

2-) Fransa

-Cass. Soc., June 3, 2009, no. de pourvoi 08-40981 08-40982 08-40983 08-41712 08- 41713 08-41714

3-) İsviçre

-Bezirksgericht Zürich, JAR 1988

-Obergericht des Kantons Basel-Landschaft, 19.11.1996, SJZ 93/1997

4-) İngiltere

- Stagecraft Ltd. v. Minister of National Insurance, 1952, SC 288 (IH)

- O'Kelly v. Trusthouse Forte plc, 1983, IRLR 369

-MacAlinden (t/a Charm Offensive) v Lazarov & Ors, Court of Appeal - United Kingdom Employment Appeal Tribunal, October 17, 2014, [2014] UKEAT 0453_13_1710

5-) Amerika Birleşik Devletleri

-Goldberg v. Whitaker House Cooperative, 366 US 28, 1961

-Musical Artists, 157, NLRB 735, 1966

-Musical Local 368, 170 NLRB 271, 1968

-Johnson v. Berkofsky-Barret Productions 211 Cal. App. 3d 1067 (Cal Ct. App. 1989)

-Nationwide Mutual Insurance Co. v. Darden, 503 US 318,323-324, 1992

-Fed-Ex Home Delivery v. NLRB, 563 F. 3d 492, 496 & n.1, D.C.Cir. 2009