

BASIN İŞ SÖZLEŞMESİ

Ayhan GÖRMÜŞ*

I. GİRİŞ

21. yy. dünyasında basının önemi ve gücü giderek artmaktadır. Bu açıdan bugün medya dördüncü kuvvet olarak karşımıza çıkmaktadır. Medyanın önemli bir güç odağı oluşturması karşısında ülkemizde basın ve medyaya yönelik yasal eksikliklerin olması önemli bir sorunsal oluşturmaktadır. Basının ya da medyanın dördüncü kuvvet olarak ortaya çıkmasında basın özgürlüğünün büyük bir yeri ve önemi bulunmaktadır. İlkeli, kamu yararını düşünen ve doğru haber veren bir basının oluşmasının temel dayanağı basın özgürlüğüdür. Ülkemizde basının tekeleşmesi eğilimi basın özgürlünü engelleyen önemli bir sorun iken, basın iş sözleşmeleri ile gazetecilerin basın işverenlerine bağımlılık ilişkisinin kurulması da basında tekelleşme kadar önemli ve basın özgürlüğünü engelleyen bir sorundur. Bu noktada, bu çalışma basın iş sözleşmesiyle ilgili yasal eksikliklerin ve tartışma konularının değerlendirmesini yapmak amacıyla hazırlanmıştır.

Bu çalışmada basın iş sözleşmesinin yapılması ve basın iş sözleşmesi türleri ele alınacak ve yasal eksiklerden doğan tartışma alanlarına değinilecektir. İlk olarak basın iş sözleşmeleri ve unsurları ele alınacak daha sonra basın iş sözleşmesinin şekliyle ilgili tartışmalara değinilecektir. Son olarak basın iş sözleşmesi türleri değerlendirilecektir.

II. BASIN İŞ SÖZLEŞMELERİ VE UNSURLARI

4857 sayılı İş Kanunu işçiyi, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlamıştır. Yine bu kanuna göre iş sözleşmesi, "bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesiyle oluşan sözleşmedir" şeklinde tanımlanmıştır. (4857 s. İş K m.9/l) Borçlar Kanunu'nda ise iş sözleşmesi yerine hizmet akdinin tanımı yapılmıştır. Borçlar Kanunu'na göre, hizmet akdi bir mukaveledir ki, onunla işçi, muayyen (belirli) ve gayri muayyen (belirsiz) bir zamanda hizmet vermeyi ve iş sahibi dahi ona ücret vermeyi taahhüt eder. (818 s. BK 313/l) Bu çerçevede İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesinin iş, ücret ve bağımlılık unsurları bulunmaktadır. Fakat Borçlar Kanunu'nda yer alan hizmet akdi tanımında ise, hizmet ve ücret unsurları yer alırken, bağımlılık unsuru ifade edilmemiştir.¹ Ancak Anayasa Mahkemesi kararında ve öğretide iş sözleşmesinin iş, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluştuğu kabul edilmektedir².

(*) Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Doktora Öğrencisi

¹Çelik, N., *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, 19. Bası, İstanbul 2003, s.69

²Bkz. Anayasa Mahkemesi, 26-27/9/1967, E. 1963/336 K.1967/29, RG 19 Ekim 1968-13031; Çelik, s.69

Ele alacağımız 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda (BİK) iş sözleşmesinin bir tanımı yapılmayarak, bu kanun kapsamında gazetecinin tanımına yer verilmiştir. Fakat gerek gazetecinin ücret karşılığında çalışan kimse olduğuna işaret eden BİK. m.1/II hükmü, gerekse gazetecinin iş sözleşmesinin yazılı yapılacağını belirten m.4 hükmü gazetecinin iş sözleşmesine dayanarak çalışan kimse olduğunu göstermektedir. Bütün bunlar değerlendirildiğinde BİK'e tabi olarak çalışan bir gazetecinin iş sözleşmesine dayanarak çalışması gerektiği konusunda tereddüt etmemek gerekir³.

Diğer iş sözleşmelerinden farklı olarak, gazeteci ile basın işvereni arasında yapılan basın iş sözleşmesi ile genel olarak iş sözleşmelerinde yer alan "bağımlılık" unsurunun pek örtüşmediği görülmektedir. Konuyla ilgili olarak Anayasa'nın 26. ve 28. maddelerinde "fikir özgürlüğü" ve "basın özgürlüğü" koruma altına alınmıştır. Anayasa'ya paralel olarak, 5187 sayılı Basın Kanunu'nun 3. maddesinde de, basının özgür olduğu vurgulanmıştır. Bu özgürlük; bilgi edinme, yayma, eleştirme, yorumlama ve eser meydana getirme haklarını içermektedir. Gerek Anayasa'da gerekse Basın Kanunu'nda yer aldığı biçimiyle basın özgürlüğünü, basın iş sözleşmesi kapsamında değerlendirecek olursak, gazetecinin işverene bağımlılığının basın özgürlüğü ile örtüşmemesi nedeniyle bu bağımlılığın gevşek bir bağımlılık olarak algılanması gerekir. Bu açıdan gazetecinin bir fikir işçisi olması nedeniyle, gazetecinin üretimine basın işverenin emir ve talimatlarıyla müdahalesi basın özgürlüğü ile bağdaşmamaktadır.

Basın özgürlüğü kapsamında basın iş sözleşmesinin diğer iş sözleşmelerinden diğer bir farkı da BİK'in 11. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, bir gazete veya derginin veche ve karakteri gazetecinin şöhretini ya da manevi menfaatlerini ihlal edecek derecede değişikliğe uğrarsa, gazeteci ihbar sürelerine uymaksızın iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptir⁴.

Basın iş sözleşmesinin BİK'te düzenlenmemesinden dolayı basın iş sözleşmesinin ilk bakışta BK 355'te yer alan "istisna" sözleşmesi ile benzerlikler taşıdığı söylenebilir. İstisna sözleşmesinde bir taraf ücret karşılığında diğer tarafa bir işin yapılmasını taahhüt etmektedir. İş sahibi için önemli olan işin yapılması veya teslim edilmesidir. Bu işin tamamlanmasında geçen zaman ve çalıştırılan kişiler iş sahibini ilgilendirmez⁵. Basın iş sözleşmesinde ise, gazeteci bir işin sonucundan, bitirilip bitirilmemesinden sorumlu tutulamaz. Basın iş sözleşmesinin istisna sözleşmesinden farkı, gazetecinin hizmetinin belirli veya belirsiz bir süre için belli bir veya birkaç basın kuruluşuna özgü olması ve emeğinin karşılığını ücret bordrosu üzerinden almasıdır. Bu açıdan serbest gazeteciler kendi çabaları ve mesleki becerileri ile sağladıkları haber,

³Sevimli, A., "Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı", **İş Güç Dergisi**, http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=90&pg=m, (Erişim 11/03/2007)

⁴Şakar, M., **İş Hukuku Uygulaması**, Der Yayınları, 7. Baskı, İstanbul, 2006, s.292

⁵Çelik, s.75

fotoğraf ve yazıları gazete ve ajanslara telif ücreti karşılığında verdikleri için basın iş sözleşmesine göre değil, durumlarına göre istisna, neşir veya vekalet sözleşmesine göre çalışmış sayılırlar. Bu yüzden serbest gazetecilere BİK değil Borçlar Kanununun hükümleri uygulanmaktadır⁶.

III. BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN ŞEKLİ

BİK'e göre basın iş sözleşmesinin yazılı bir şekilde yapılması bir zorunluluktur (BİK m. 4/I). Kanunda belirtilen yazılı şekil zorunluluğunun bir geçerlilik şartı mı yoksa bir ispat şartı mı olduğu tartışmalıdır. Yazılı şekil zorunluluğunun geçerlilik şartı mı, ispat şartı mı olduğu BİK'te düzenlenmediği için kanundaki bu boşluğun Borçlar Kanununa göre mi yoksa İş Kanununa göre mi giderileceği de ayrı bir tartışma konusudur. Yargıtay 1967 tarihinde verdiği bir kararında BİK'te hüküm bulunmaması halinde Borçlar Kanununun İş Kanunlarına göre ana kanun niteliğinde olduğu gerekçeyle boşlukların Borçlar Kanunu ile doldurulabileceği görüşünü kabul etmiştir⁷. Bununla birlikte öğretide de diğer iş kanunları (BİK, DİK) ile İş Kanunu arasında özel kanun genel kanunun ilişkisi olmadığı ve bu kanunların tümü için Borçlar Kanununun genel kanun olduğu görüşü hakimdir⁸.

Hukuk açısından BİK'te hüküm bulunmaması halinde Borçlar Kanununa başvurulmasına rağmen Borçlar Kanununun sözleşme özgürlüğü ilkesi, iş kanununun işçinin korunması ilkesine ters düşmemelidir. Bu açıdan boşluklar doldurulurken işçinin korunması ilkesi çerçevesinde daha ayrıntılı hükümler içeren 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri tercih edilmesi daha yerinde bir görüştür⁹.

Öğretide bazı yazarlar¹⁰ BK genel ilkesinden yola çıkarak (BK. m.20/II) yazılı şekil şartının bir geçerlilik şartı olduğunu ve buna uyulmaması halinde sözleşmenin hükümsüz kalarak hukuki bir sonuç doğurmayacağını savunmaktadır. Ancak öğretide süresi bir yıl ve daha uzun süreli olan belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı bir şekilde yapılmasının zorunlu olduğu yolundaki kanun hükmü (İş K. m.8/III) nedeniyle yazılı şeklin geçerlilik koşulu olduğu görüşü de yaygındır. Buna göre, bu sözleşmeler yazılı

⁶Şakar, s.293

⁷Yargıtay 9.HD., 04.05.1967 T., E.1967/4311 , K.1967/377, Yargıtay 9.HD., 21.10.1993 T., E.1993/3494, K. 1993/14976, **Çimeto İşveren Dergisi**, Ocak 1994, ss.28-29; Akt. Çelik, s.15

⁸Tuncay, A.C., **Hukuki Yönden Basında İşçi İşveren İlişkileri**, İstanbul, 1989, s. 26; Çelik, s.15-16; Şakar, s.286

⁹Şakar, s.287-288

¹⁰bkz. Tolga, M.V., **İş Hukuku**, 3 Bası, İstanbul, 1958, s.132; Ekonomi, M., **İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku**, 3. Bası, İstanbul 1984, s.92; Akyiğit, E., **Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği**, Kazancı Yayınları, İstanbul 1990, s. 38; Narmanlıoğlu, Ü., **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri**, 3. bası, İzmir, 1998, s.153-154; Tunçomağ, K-Centel, T., **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul, 1999, s.77; Süzek, S., **İş Hukuku**, İstanbul, 2002, s.259; Çelik, s.109

yapılmazsa geçersiz olacaklardır. Ancak geçersizlik iddiası ileri sürülene kadar ki geçen sürede, işçinin yaptığı hizmetin, sadakat borcunun ve sosyal sigorta gibi kişiye bağlı konuların iadesi mümkün değildir. Bu nedenle kesin geçersizliğin etkisinin ancak ileri sürüldüğü tarihten itibaren ileriye dönük olacağı ve o ana kadar geçerli bir sözleşme gibi sonuç doğuracağı kabul edilmektedir¹¹. Yargıtay da 1958'de bu yönde bir içtihadı birleştirme kararı vermiştir¹².

Diğer görüş ise, yukarıda açıkladığımız işçinin korunması ilkesi çerçevesinde 4857 sayılı İş Kanununa atıfta bulunarak, basın iş sözleşmesinin yazılı bir şekilde yapılmasını bir geçerlilik şartı değil, ispat şartı olarak kabul etmektedir. Bu görüşe göre, aksi bir düşünce iş hukukunun işçiyi koruma ilkesiyle bağdaşmamaktadır. Bu anlamda, belirli süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılmaması onu geçersiz kılmaz, ancak belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşmesine yol açar. Ancak herhangi bir uyuşmazlık durumunda, özellikle iş sözleşmesinin feshinde ispat yükünün işverene ait olduğu göz önünde bulundurulursa, basın iş sözleşmesinin yazılı yapılmasının hem idari para cezasından kurtulmaya hem de mahkemelerde adaletin tecellisine yardımcı olacağı çok açıktır¹³. Yargıtay tarafından da benimsenen görüş de, söz konusu yazılı şekil şartının ispat şartı olduğu yönündedir¹⁴.

Öğretide kabul gören üçüncü görüş ise, iş sözleşmeleri için öngörülmüş olan yazılı şekil şartının ne geçerlilik, ne de ispat şartı olarak kabul edilebileceğidir. Bu görüşe göre şekil şartı, işverene yüklenen bir tür yükümlülük ve işçinin durumunu açıklığa kavuşturmak amacıyla alınmış bir önlem olduğu yolundadır. Bu açıdan basın iş sözleşmelerinin yazılı yapılmasını öngören BİK. m.4 hükmü, bu hükme uyulmadığı takdirde işveren veya işveren vekili için para cezası öngören hükümlerden BİK. m.26/bent:a'dan ayrı değerlendirilmemelidir. Şekle uyulmaması nedeniyle hükümsüz olan bir sözleşmeye dayanılarak ceza uygulanması mümkün değildir¹⁵.

¹¹Akyiğit, s. 38; Çelik, s.109; Şakar, s.295

¹²Yargıtay İBK., 16.06.1958 T., E.1958/20, K.1958/9

¹³Akyiğit, s.18-19; Demir, F., "4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri", **Mercek Dergisi Özel Sayı Yeni İş Kanunu**, Temmuz 2003, s.93

¹⁴Yargıtay 9.HD., 18.10.1999 T., E 1999/13238., K 1999/15919. YKD Cilt:26 Sayı:11, Kasım 2000, Akt, Sevimli, A., "İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı", **Çimeto İşveren Dergisi**, Sayı: 2, Cilt: 17, Mart 2003, s.15; Kutal, M., "Ferdî İş İlişkinin Kurulması ve Sona Ermesi Açısından Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtayın 1985 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, İstanbul 1987, s. 8-9; Akyiğit, s.18, dn.88; Çelik, s.109, dn.23a

¹⁵Özek, Ç., "Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri ile İşverenler Arasındaki Münasebet", **İHFM**, C.28, S.1-4, 1962 s. 68; Oğuzman, M. K., "Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması", **İHFM**, C.32, S.1-4, 1966, s. 867 not 23; Tuncay, **Hukuki Yönden Basında İşçi İşveren İlişkileri**, s. 44; Akyiğit, s.18-19; Sevimli, İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı, s.15

BİK'in 4/II. ve 4/III. maddesinde, basın iş sözleşmesinde yer alması gereken konular sayılmıştır. Buna göre, yazılı basın iş sözleşmesinde işin nev'i, ücret miktarı ve gazetecinin kıdeminin yer alması, bununla birlikte iş nev'inin ve ücret değişikliğinin de iş sözleşmesine derci zorunlu tutulmuştur. Aksi takdirde basın iş sözleşmesinin geçersiz olacağından bahsetmemiz mümkün değildir. Çünkü BİK m.26/bent:a'da "4. maddede belirtilen şekilde iş sözleşmesi yapmayan işverene her bir sözleşme için 600 YTL para cezası uygulanacağı" belirtilmiştir. Bu durumda basın iş sözleşmesinde yazılı şekle uyulması zorunluluğunun ihlali, sözleşmenin geçersizliğine değil, işverene cezai yaptırım uygulanmasına yol açacağı kabul edilmelidir.

IV. BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRLERİ

Basın iş sözleşmesi uygulamada, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre düzenlenen belirli süreli – belirsiz süreli, tam süreli – kısmi süreli ve deneme süresi olan – deneme süresi olmayan iş sözleşmeleri şeklinde yapılabilmektedir.

A. Belirli Süreli ve Belirsiz Süreli Basın İş Sözleşmesi

Belirli süreli iş sözleşmeleri, kurulduğu sırada tarafların bu hukuki ilişkinin devam süresini açıkça veya örtülü biçimde belirleyebildikleri ya da bu sürenin öngörülebildiği sözleşmelerdir. Sözleşmenin bitim günü belirli bir takvim günü olabileceği gibi bir işin bitim ya da hizmetin yerine getirildiği gün de olabilir¹⁶. Basın iş sözleşmesinin ne zaman sona ereceğinin iş sözleşmesinde belirlenmesi halinde belirli süreli iş sözleşmesi söz konusu olur. Bu çerçevede BİK'in 6/IV. maddesinde "müteaddit mukaveleye istinaden çalışma" ifadesinden basın iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılabileceği anlaşılmaktadır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde, önceden belirlenen sürenin sona ermesiyle iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermektedir. Bu nedenle basın iş sözleşmesinin ne zaman sona ereceği bilindiği için ihbar sürelerinin uygulanmasına gerek yoktur¹⁷.

Yapılan basın iş sözleşmesinde sözleşmenin ne zaman sona ereceği belirtilmemişse belirsiz süreli yani BİK 5. maddesi deyimiyile "müddeti muayyen olmayan" iş sözleşmesi söz konusudur. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona ermesinde ihbar önelerine uyulması gerekmektedir. Buna göre, aynı basın işyerinde beş yıl çalışmış olan gazetecinin ihbar öneli üç ay, beş yıldan daha az bir süre çalışmış olan gazetecinin ihbar öneli ise bir aydır. (BİK m.6/IV) Basın iş sözleşmesinin feshinde ihbar önelerine uyulmaması halinde gazeteciye çalıştığı her yıl için bir aylık ücreti tutarında tazminat ödenir. (BİK m.6/VII) gazeteci ise bir ay önceden işverene yazılı ihbarda bulunarak iş sözleşmesini her zaman feshedebilir. (BİK m.7)

¹⁶Tuncay, AC., "Hizmet Akdi Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar", TÜHİS İş Hukuku İktisat Dergisi, Cilt: 16-17, Sayı:1, Bölüm:2, Mayıs-Ağustos 2001, s.22

¹⁷Kurt, R., İş Hukuku Mevzuatında Usul ve Esaslar, İSMMMO Yayınları, Yayın No: 60, İstanbul, 2006, s.903

4857 sayılı İş Kanunu'na 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 (İş K m.11/II). Belirli süreli iş sözleşmelerinin süresi dolduğunda kendiliğinden sona erdiğinden herhangi bir ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmez. Ancak uygulamada arka arkaya yapılan belirli süreli zincirleme iş sözleşmelerini Yargıtay "hakkın kötüye kullanılması" şeklinde değerlendirmektedir¹⁸, ¹⁹. Bu durumlarda, belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmelerine dönüştüğü kabul edilmektedir²⁰. Bu kuralın basın iş sözleşmelerinde de geçerli olacağını kabul etmek gerekir.

B. Tam Süreli ve Kısmi Süreli Basın İş Sözleşmesi

İş sözleşmeleri uygulamada haftalık yasal çalışma süresi boyunca tam süreli olabileceği gibi haftalık yasal çalışma sürelerinin altında kısmi çalışma süreli de olabilmektedir. Gazetecilerin BİK'in 212 sayılı Kanun'la değiştirilen ek m.1'ine göre tam süreli çalışma saatleri gece ve gündüz çalışanlar için sekiz saattir. Gündüz çalışan gazetecilerin hafta tatili bir gün olduğu için gündüz çalışan gazetecilerin haftalık tam süreli çalışma saatleri 48 saattir. Ancak gece çalışan gazetecilerin hafta tatili iki gün olarak belirlendiğinden, gece çalışan gazetecilerin haftalık tam süreli çalışma saatleri 40 saattir (BİK m. 19/I). BİK'deki düzenlemeler tam süreli çalışmayı esas aldığı için, BİK'de kısmi süreli çalışma ile ilgili hükümler bulunmamaktadır.

Kısmi süreli çalışma, düzenli olarak işyerinde tam gün çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden daha kısa süreli çalışması ya da işçi ile işveren arasında serbestçe kurulan ve işyerinde normalden daha kısa bir iş süresine dayanan düzenli bir ilişki olarak tanımlanmaktadır²¹. Bu çerçevede, basın iş sözleşmesine dayanarak kısa süreli çalışan gazeteci ile serbest gazeteci birbirine karıştırılmamalıdır. Her ikisi arasındaki temel farklılık, kısmi süreli çalışan gazeteci Basın İş Kanunu'na tabi olduğu için sendika ve toplu sözleşme haklarından yararlanmaktadır, ancak serbest gazeteci Borçlar Kanunu hizmet akdi hükümlerine göre çalıştığı için sendika ve toplu sözleşme haklarından yararlanamamaktadır²².

¹⁸Yargıtay bir defa yenilenmiş olan iş sözleşmesinin belirsiz süreli hale gelmeyeceğini kararlaştırmıştır.

¹⁹Yargıtay 9.HD., 20.06.1989 T., E 1989/4514, K 1989/5719, **Tekstil İşveren Dergisi**, Ekim 1989, s.16; Yargıtay 9.HD., 05.11.1992 T., E. 1992/4182, K. 1992/12212, **YKD**, Nisan 1993, s.537; Yargıtay 9.HD., 07.05.1998 T., E. 1998/5745, K. 1998/8434, **Tekstil İşveren Dergisi**, Ocak 1999, s.13; Yargıtay 9.HD., 21.09.1999 T., E. 1999/9537, K. 1999/14061, **Çimento İşveren Dergisi**, Kasım 1999, s.23; Akt., Demir, s.94

²⁰Demir, s.94

²¹Tuncay, Hizmet Akdi Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar, s.24

²²Şakar, s.297

Gazeteci aksine bir sözleşme hükmü bulunmadıkça çalışmasını tek işverene vermek zorunda değildir. BİK. m.13/1 hükmü uyarınca gazeteci, işverenle yaptığı iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadığı takdirde, dışarıda basınla alakası olsun veya olmasın, başka iş tutmakta serbesttir. Bununla birlikte bu hüküm, BİK kapsamında bir gazeteci olabilmek için “gazetecilik mesleğinin başlıca geçim kaynağı olmasının” aranacak unsurlardan biri olduğunun ileri sürülmesi, doktrinde farklı fikirlerin oluşmasına neden olmuştur. Sevimli’ye göre, “gazetecilik mesleğinin başlıca geçim kaynağı olarak seçilmesi” ile kastedilenin gazeteciliğin meslek olarak benimsenmiş olması ve gazeteciliğin ön planda tutulmasıdır. Gazeteci ile işvereni arasındaki sözleşmeye hüküm konularak, gazetecinin basınla alakası olsun veya olmasın bir iş tutmasının engellenebilmesine olanak tanınması, asıl meslek olarak gazeteciliğin benimsenmesi gereğini ortaya koymak içindir²³.

BİK’in 13. maddesiyle ilgili bir diğer tartışma da, kısmi süreli basın iş sözleşmesinde gazetecinin başka bir yerde çalışmamasıyla ilgili hükmün olması durumunda, gazetecinin başka bir işyerinde çalışma hakkının olup olmamasından kaynaklanmaktadır. Şuğle, yasanın olanak sağladığı böyle bir sözleşme hükmünün, Anayasa’da “çalışma ve sözleşme özgürlüğünü” düzenleyen 48. maddesine ve Anayasa’nın “çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir”, (AY m.49) hükmüne aykırılık oluşturacağını ileri sürmektedir. Şuğle’ye göre, BİK 13/1 hükmü yeniden düzenlenmeli ve bu düzenleme yapıncaya kadar da, iş sözleşmelerinde var olan yasakların sadakat borcuna, gazetecinin işi ve mesleğine yönelik dar bir anlamda anlaşılmalıdır²⁴. Şakar’a göre ise, yapılan toplu sözleşmelerde, gazetecinin her türlü çalışmasını işverene yapması zorunda olduğu ve başka bir işte çalışmanın işverenin iznine bağlı olduğu yolunda hükümler bulunsa dahi, bu sözleşme hükümleri gazetecinin başka bir işte çalışmaksızın tek bir işverene bağlı olarak kısmi süreli çalışmasına engel değildir²⁵.

C. Deneme Süresi Olan ve Deneme Süresi Olamayan Basın İş Sözleşmesi

Deneme süresi, bir taraftan işçiye işyeri çalışma ortamına ayak uydurup uyduramayacağına karar verme olanağı sağlarken, diğer taraftan işverene işçinin verimliliğini, ekip çalışmasına uyumunu, mesleki bilgisini ölçme ve değerlendirme imkanı vermektedir²⁶. Gazeteci ve basın işvereni birbirlerini denemek için iş sözleşmesinde belirli bir süre kararlaştırabilirler. Basın İş Kanunu’nda, mesleğe yeni giren gazeteciler için

²³Sevimli, Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı,

²⁴Şuğle, M. A., “Basın İş Kanunu’nun Kişi Bakımından Kapsamı, Gazeteci Kavramı ve İş Sözleşmesinin Kurulması”, **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları**, Legal Yayınları, İstanbul, 2006, ss.35-36

²⁵Şakar, s.298

²⁶Demir, s.97

tecrübe süresi üç ay olarak belirlenmiştir (BİK. m.10/I. ilk). Deneme süresi dahilinde mesleğe başlayan bir gazetecinin, Basın İş Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu, Sendikalar Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu gibi iş hukukundan ve ayrıca iş sözleşmesinden doğan hakları deneme süresi boyunca geçerlidir. Deneme süresinin bitiminin ardından çalışma ilişkisinin devam etmesi halinde, gazetecinin kıdeme bağlı hakları da kıdem süresine eklenir²⁷. Ancak deneme süresinin sonunda basın iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması zorunlu tutulmuştur. (BİK. m.10/II)

Deneme süresi içinde taraflar, herhangi bir tazminat ödemeksizin veya ihbar süresine uymaksızın aralarındaki basın iş sözleşmesini feshedebilirler (BİK. m.10/I. son). Ancak gazetecinin çalıştığı günlere ait ücret ve ücret benzeri ödemeler ile diğer hakları saklıdır²⁸.

Deneme süresi boyunca gazetecilik mesleğini yapanlar bu süreçte “stajyer gazeteci” olarak adlandırılırlar (BİK. m.10/I, III). Bu deneme süresi sadece mesleğe yeni giren gazeteciler için uygulanmalıdır. Yani daha önce gazeteci olarak çalışmış ve işyeri değiştirmiş olan gazeteciye deneme süresinin tekrarlanmaması gerekir. Eğer bir gazetecinin basın iş sözleşmesine ikinci kez demene süresi konulursa, basın iş sözleşmesinin değil deneme süresinin hükmü geçersiz olacaktır. Yargıtay’ın kararına göre de, gazetecilik mesleğinde yazı işleri müdürlüğüne kadar yükselmiş bir gazetecinin basın iş sözleşmesine deneme süresi koyulamaz²⁹.

Stajyer gazeteci sayısı sözleşmeli yazı işleri kadrosunun %10’unu aşamaz (BİK.m.10/III). Kanunun bu hükmü, stajyer gazeteci emeğinin ve deneme süresinin istismar edilmesinin önüne geçmeyi amaçlamaktadır. Türkiye Gazeteciler Sendikası’nın yaptığı toplu sözleşmelerde, stajyer gazeteci sayısının, sözleşmeli yazı işleri kadrosunun %5’ini aşamayacağı karara bağlanmaktadır. Ancak ülkemizde pek çok gazeteci yıllarca stajyer gazeteci olarak çalıştırılmaktadır³⁰.

V. BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN BİLDİRİMİ

BİK 3. maddesi çerçevesinde düzenlenen bildirim; iş yerinin kurulması, değişiklikleri ve işyerine ait bilgileri içermekte olup, iş kanunu hükümlerinin yerine getirilmesi açısından bir işlevi de vardır. BİK 9. maddesi çerçevesinde yapılan bildirim ise özellikle gazetecinin kıdemi, ücret haklarını belirleme, tazminatların tespit edilmesi ve bu konuda çıkacak ihtilafların çözümlenmesi için düzenlenmektedir. BİK’in 9. maddesi-

²⁷Çelik, s.258

²⁸Çelik, s.87

²⁹Yargıtay 9.HD., 22/04/1965 T., E. 1965/1141, K. 1965/3469, **İş ve Sigorta**, Temmuz 1965; Akt., Şakar, ss.298-299

³⁰Şakar, s.299

sine göre, basın iş sözleşmesinin yapılışı işveren tarafından ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne mülki amire ve eğer gazeteci bir sendikaya üye ise sendikasına, değilse en fazla üyesi bulunan meslek kuruluşuna on beş gün içinde yazılı olarak bildirilir. Mülki amirler bu bildirimlerin birer örneğini sicile kaydedilmek üzere Başbakanlık'a bağlı Basın Yayın ve Enformasyon Müdürlüğü'ne gönderir³¹. Yasada basın iş sözleşmesinin ve BİK 3. maddesinde belirtilen hususların bildirilmesi yükümlülüğü getirilmesine rağmen, bu bildirim yükümlülüğüne uymayanlara karşı herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir³².

VI. BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNDE TERFİ SİSTEMİ

BİK'e göre, iki yıl gazetede çalışmış olan gazeteci terfi hak kazanır ve terfi basın iş sözleşmesinde belirlenen yüzde oranında yapılmalıdır (BİK. m.4/son). Bu madde hükmünden de anlaşılacağı gibi BİK çerçevesinde çalışan gazeteciye en fazla iki yıllık süre içerisinde basın iş sözleşmesinde belirlenen yüzde oranında ücret artışı yapılması gerekmektedir.

VII. SONUÇ

Makalenin özünden de anlaşıldığı gibi Basın İş Kanunu kendi içinde önemli eksiklikleri barındırmaktadır. Bu açıdan kanunda basın iş sözleşmesinin tanımının yapılmamış olması basın iş sözleşmesinin tanımı ve unsurlarıyla ilgili önemli tartışmaların çıkmasına sebep olmaktadır. Bunun yanı sıra Basın İş Kanunu'nda boşlukların doldurulması da yargıda ve öğretide farklı görüşlerin çıkmasına sebep olmaktadır. Öğretiden birçok yazarında belirttiği şekilde iş kanunları bire indirgenerek basın ve deniz çalışanları ile ilgili İş Kanununda ayrıca hükümler yer almalıdır. Bu durum Basın ve Deniz İş Hukukunda boşlukların nasıl doldurulacağı sorununu da ortadan kaldıracaktır.

Anayasa'dan ve yasalardan kaynaklanan basın özgürlüğünün odak noktası hiç şüphesiz gazeteci özgürlüğüdür. Bu nedenle iş sözleşmelerinin genel karakterinden kaynaklanan bağımlılık ilkesinin gazeteci özgürlüğünü engelleyen bir unsur oluşturması nedeniyle daha gevşek algılanması gerekir. Ancak bu duruma Basın İş Kanunu'nda hiç yer verilmemiştir.

Yine basın iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılmamasının ne gibi sonuçlar doğuracağı Basın İş Kanunu'nun önemli tartışma alanlarından birini oluşturmaktadır. Ayrıca Basın İş Kanunu'nda basın iş sözleşmesi türleriyle ilgili herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu eksiklik büyük ölçüde 4857 sayılı İş Kanunu ile giderilmeye çalışılmaktadır.

³¹Özek, s. 69

³²Şuğle, s.34

Sonuç olarak Basın İş Kanunu'ndaki eksikliklerin giderilmesi için Türkiye şartlarına uygun çözüm yolları aranmalıdır. Bu kanundaki eksikliklerin giderilmesi için ya yeni bir Basın İş Kanunu yapılmalı ya da mevcut 4857 sayılı İş Kanunu'na basın çalışanlarıyla ilgili özel hükümler konmalıdır.

KAYNAKÇA

Akyiğit, E., **Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği**, Kazancı Yayınları, İstanbul 1990

Çelik, N., **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, 19. Bası, İstanbul 2003

Demir, F., "4857 Sayılı İş Kanunu'nun Başlıca Yenilikleri ve Uygulamadaki Muhtemel Etkileri", **Mercek Dergisi Özel Sayı Yeni İş Kanunu**, Temmuz 2003

Kurt, R., **İş Hukuku Mevzuatında Usul ve Esaslar**, İSMMMO Yayınları, Yayın No: 60, İstanbul, 2006

Kutal, M., "Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi Açısından Yargıtayın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtayın 1985 Yılı İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri**, İstanbul 1987

Oğuzman, M. K., "Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması", **İHFM**, C.32, S.1-4, 1966

Özek, Ç., "Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri ile İşverenler Arasındaki Münasebet", **İHFM**, C.28, S.1-4, 1962

Sevimli, A., "İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı", **Çimeto İşveren Dergisi**, Sayı: 2, Cilt: 17, Mart 2003
Sevimli, A., "Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı", **İş Güç Dergisi**, http://www.isguc.org/?avc=arc_view.php&ex=90&pg=m, (Erişim 11/03/2007)

Şakar, M., **İş Hukuku Uygulaması**, Der Yayınları, 7. Baskı, İstanbul, 2006

Şuğle, M. A., "Basın İş Kanunu'nun Kişi Bakımından Kapsamı, Gazeteci Kavramı ve İş Sözleşmesinin Kurulması", **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları**, Legal Yayınları, İstanbul, 2006

Tuncay, A.C., **Hukuki Yönden Basında İşçi İşveren İlişkileri**, İstanbul, 1989

Tuncay, A. C., "Hizmet Akdi Türleri ve Sona Ermesi Açısından Arayışlar", **TÜHİS İş Hukuku İktisat Dergisi**, Cilt: 16-17, Sayı:1, Bölüm:2, Mayıs-Ağustos 2001