

GAZETECİNİN YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI

Yrd. Doç. Dr. Özgür OĞUZ

Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı

Özge DOĞAN

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk A.B.D. Bütünleşik Doktora programı öğrencisi

Başvuru Tarihi: 28.03.2016, **Kabul Tarihi:** 13.07.2016

DOI: 10.21441/sguz.20161020710

ÖZ

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da basın mesleğinde çalışanların yasal hakları gazetecilik mesleğinin ihtiyaçlarına göre özel olarak ve diğer iş kanunlarından farklı düzenlenmiştir. Bunlardan bir tanesi de yıllık ücretli izin hakkıdır. Gazetecinin yıllık ücretli izne hak kazanması, yıllık ücretli izin süreleri, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kullandırılmayan yıllık ücretli izinlerin durumu ve işverene uygulanacak yaptırımlar konusunda özel düzenlemeler öngörülmüştür. Ancak 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da, gazetecinin yıllık ücretli izin hakkı bütün yönleriyle ele alınmamıştır. 5953 sayılı Kanun'da boşluk bulunması halinde, 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin mi yoksa 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesinin düzenleyen hükümlerinin mi uygulanması gerektiği ise tartışmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Basın iş kanunu, Gazeteci, Yıllık ücretli izin

RIGHT TO ANNUAL PAID LEAVE OF JOURNALISTS

ABSTRACT

In the Law numbered 5953 about Regulation of Relationships between Press Sector Employer and Employee, rights of press sector employees have been regulated differently from other labour laws according to their necessity. One of those differences is the right to annual paid leave of journalists. There are some special regulations about journalists' entitlement to annual paid leave, time frames of annual paid leave, status of unused annual paid leave in case of termination of labour contract and applicable sanctions concerning the employer. In the Law numbered 5953 about Regulation of Relationships between Press Sector Employer and Employee, right to annual paid leave of journalist is not addressed thoroughly. In case of a gap in the Law numbered 5953, its controversial whether adjudgements of the Labor law numbered 4857 or adjudgements of Turkish Law of obligations numbered 6098 should be enforced.

Key Words: Press labour law, Journalist, Annual paid leave

GİRİŞ

Yıllık ücretli izin hakkı, ilk olarak 13.06.1952 tarihli 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da (Basın İş Kanunu) Anayasal dayanağı olmadan düzenlenmiştir (Özen, 2015: 63). Gemi adamlarına bu hak 10 Mart 1954 tarih ve 6397 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 34. maddesinde tanınmıştır. 1936 tarihli, 3008 sayılı İş Kanunu'nda böyle bir düzenleme bulunmamaktaydı. 11 Nisan 1954 tarihinde çıkarılan 7467 sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu'nun, 3008 sayılı İş Kanunu'na tabi çalışan işçileri de kapsamına almasıyla birlikte, yıllık ücretli izin hakkı bu kanun kapsamında çalışan işçilere de tanınmıştır. Bu düzenlemeler yapılan kadar basın mesleğinde çalışanlara yönelik ayrıcalıklı düzenlemelerin var olduğu söylenebilir.

1961 Anayasası'nın kabulüyle yıllık ücretli izin hakkı, anayasal dayanağına kavuşmuştur. 1961 Anayasası'nın 44. maddesinde dinlenme hakkının tüm çalışanlar için anayasal bir hak olduğu ve ücretli hafta tatili, bayram tatili ile yıllık ücretli izin hakkının kanunla düzenleneceği belirtilmiştir. Anayasa'da dinlenmenin bir hak olarak kabul edilmesiyle birlikte diğer iş mevzuatında yıllık ücretli izin hakkına yönelik yeni düzenlemeler getirilmiştir.

Basın işçilerine yönelik, yapılan işin niteliğinden kaynaklanan özel düzenlemelerin bulunması doğru bir yaklaşımdır. Ancak Basın İş Kanunu'ndaki düzenlemelerin yetersizliği nedeniyle gazeteciler 4857 sayılı İş Kanunu'nda korunan birçok haktan mahrum kalmaktadırlar. Basın İş Kanunu, İş Kanuna göre sınırlı konuları düzenleyen bir kanundur. Bu nedenle Basın İş Kanunu'nda boşluk bulunması halinde, bu kanun karşısında, İş Kanunu'nun mu yoksa 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun mu genel kanun kabul edileceği tartışmalıdır. Öğretideki baskın görüşe göre bu kanunda boşluk bulunması halinde Türk Borçlar Kanunu genel hükümleri uygulanır (Çelik vd., 2015: 19; Süzek, 2013: 36).

818 sayılı Borçlar Kanunu'nda bulunmayan yıllık ücretli izin hakkı, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 422-425 maddeleri arasında düzenlenmiştir. Ancak Türk Borçlar Kanunu'ndaki bu hükümlerin Basın İş Kanunu'na tabi işçilere uygulanabilirliği konusunda tartışmalar bulunmaktadır. Özellikle Türk Borçlar Kanunu'nun, işçinin işe devamsızlığı halinde yıllık ücretli izin sürelerinde indirim yapılmasını öngören 423. maddesinin ve iş sözleşmesinin sona ermesi halinde yıllık izin ücretinin işçiye veya hak sahiplerine ödeneceğini düzenleyen 425. maddesinin basın işçilerine de uygulanıp uygulanmayacağı tartışmalıdır (Akyiğit, 2011a: 27).

Basın İş Kanunu'nun sınırlı düzenlemeleri nedeniyle devlet memuru statüsü olan gazeteciler 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na, bazı gazeteciler haber

birimleri dışında çalıştığı için 4857 sayılı İş Kanunu'na, bazı gazeteciler ise serbest gazeteci olarak Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen hizmet akdi hükümlerine tabi çalışmaktadır (Gökçe, 2007: 1; Görmüş, 2008: 65). Böylece ülkemizde gazeteciler için birbirinden farklı düzenlemeler bulunmaktadır.

Çalışmamızda yıllık ücretli iznin düzenleniş amacı, Basın İş Kanuna tabi çalışanların kapsamı, bu çalışanların yıllık ücretli izne hak kazanmasının koşulları, yıllık ücretli izin süreleri ile yıllık ücretli izin uygulaması incelendikten sonra, yıllık ücretli izinde işverenin indirim yapabilmesini sağlayan Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin Basın İş Kanunu'na uygulanabilirliği ve iş sözleşmesi sona eren gazetecinin kullandırılmayan yıllık ücretli izinlerinin durumu incelenecektir. Borçlar Kanunu'nun yıllık ücretli izin hakkını düzenleyen, Basın İş Kanunu'na tabi çalışan işçilere uygulanabilirliği tartışmalı olan hükümlerine de yer geldikçe değinilecektir.

1. Yıllık Ücretli İzin Hakkının Düzenleniş Amacı

Yıllık ücretli izin, yılın büyük bir kısmında çalışarak yorulduğu varsayılan işçiye dinlenmesi için verilen; kural olarak bölünmeden yılda bir kez birbirini takip eden günler şeklinde, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerine nazaran uzun bir dinlenme süresini kapsayan; temeli Anayasa'nın sosyal devlet ilkesi olan, ekonomik ve sosyal bir haktır (Akyiğit, 2014: 347; Günay, 2015: 189; Öksüz, 2006: 855-856; Senyen-Kaplan, 2015: 300). Bu dinlenme süresi çalışabilir durumda olan ancak uzun bir süre çalışmış işçinin, ruh ve beden sağlığını korumak bakımından önem taşıyan temel çalışan hakkıdır (Kayhan, 2010: 121; Özdemir, 2010: 272).

1982 Anayasası'nın dinlenme hakkını düzenleyen 50. maddesinin gerekçesinde de belirtildiği gibi "Dinlenme çalışanların hakkıdır. Bu hem çalışanın bedenlen korunması için zorunlu hem de çalışanın dinlenme sonrası çalışmasının verimi için gereklidir" (Çenberci, 1984: 638; Özveri, 2007: 923). İş ilişkilerini düzenleyen kanunların, sosyal karakterinin yansımaları olan bu hak (Çelik vd., 2015: 522) konunun önemi nedeniyle iş ilişkilerine uygulanan her bir kanunda ayrı ayrı düzenlenmiştir.

2. Basın İş Kanunu'nda Yıllık Ücretli İzin Hakkının Düzenleniş

2.1. Kapsam

5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nda, 04.01.1961 tarihli ve 212 sayılı Kanunla değişiklikler yapılmıştır (Şakar, 2002: 29). Bu Kanunla değiştirilen, Basın İş Kanunu'nun işçi tanımının yapıldığı 1. maddesine göre; "Bu Kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunu'ndaki "işçi" tarifi şümulü haricinde

kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir”. Kanundaki tanımdan yola çıkarak gazeteci, bir veya birden fazla Basın İş Kanunu kapsamındaki işyerinde, yazılı bir iş sözleşmesine bağlı olarak fikir ve sanat işlerinde çalışan ve başlıca geçim kaynağı yaptığı bu iş karşılığında aldığı ücret olan kişi şeklinde tanımlanabilir (Şakar, 2002: 61).

Mevkute ile kastedilen belirli aralıklarla haftalık ve aylık olarak yayınlanan gazete ve dergilerdir (Göktaş ve Çil, 2003: 4-5). Bir gazetecinin bu Kanun’a tabi olabilmesi için gazete ve mevkutelerin Türkiye’de yayınlanıyor olması gerekir. Yabancı bir ülkede yayınlanan gazete ve dergilerin Türkiye’de çalışan gazetecileri, Basın İş Kanunu kapsamına girmez.

Basın İş Kanunu’nun 2. maddesine göre “Birinci maddenin şümulü dahilinde bulunup da Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz”. Bu şekilde bir düzenlemenin amacı, zaten Devlet Memurları Kanunu’ndan yararlanan kişilerin, ek olarak Basın İş Kanunu kapsamına alınmasıyla, sadece Basın İş Kanunu’nun güvencesinden yararlanan gazeteciler karşısında ayrıcalıklı konuma getirilmemesidir (Gökçe, 2007: 12).

2.2. Gazetecinin Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanabilmesinin Koşulları

Basın İş Kanunu’nda düzenlenen yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilmek için öncelikle kanunda yapılan gazeteci tanımına giren bir işçi ve kamu kurumu niteliğinde olmayan özel bir basın işvereni bulunmalıdır. Bunun yanında gerekli nitelikleri haiz bir iş sözleşmesi, yapılan işin fikir ve sanat işi olması, gazetecinin yeterli bir kıdeme sahip olması ve Basın İş Kanunu’nda belirlenen diğer şartların iş ilişkisinde bulunması gerekir.

2.2.1. Yıllık Ücretli İznin Engellenmediği Bir İş İlişkisi ve Çalışmanın Sözleşmeye Dayanması

Yıllık ücretli izin hakkı Türk Borçlar Kanunu da dâhil olmak üzere her bir iş kanununda farklı şekilde düzenlenmiştir. Bu nedenle işçinin herhangi bir kanuna bağlı olarak iş sözleşmesiyle çalışması yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için yeterlidir. Gazetecinin, Basın İş Kanunu’na tabi çalıştığını belirleyebilmek için ilk şart yazılı bir iş sözleşmesinin bulunmasıdır (Görmüş, 2008: 61; Oğuzman, 1966: 862). Buna öğretide “basın iş sözleşmesi” de denilmektedir. (Şakar, 2002: 48) Kanun’un 4. maddesinde işverenle gazeteci arasında işin niteliğinin, ücretin ve gazetecinin kıdeminin yazıldığı bir sözleşme yapılması zorunlu tutulmuştur. Gerekli unsurları

taşıyan yazılı bir iş sözleşmesinin bulunmaması halinde Kanun'un 26. maddesinde işveren için yedi yüz Türk Lirası idari para cezası uygulanacağı öngörülmüştür.

Gazeteci ve basın işvereni arasında Basın İş Kanunu'nun uygulandığı bir iş sözleşmesinin bulunup bulunmadığının belirlenmesinde, İş Kanunu'na tabi iş ilişkilerine hâkim olan bağımlılık unsurunun aranıp aranmayacağı tartışmalıdır. Bu sözleşmede bağımlılık unsuru bulunmakla birlikte konu, fikir özgürlüğü ve basın özgürlüğü çerçevesinde ele alındığında, bağımlılık unsurunun 4857 sayılı Kanun'un uygulandığı iş sözleşmeleri kadar sıkı şekilde uygulanmaması gerektiği kabul edilmelidir (Görmüş, 2008: 61).

2.2.2. Sözleşmede Belirlenen ve Yapılan İşin Fikir ve Sanat İş Olması

Basın İş Kanunu'na tabi olan işçiler fikren çalışmaları bedenlen çalışmalarına üstün olan gazetecilerdir (Gökçe, 2007: 14; Oğuzman, 1966: 864). Aynı zamanda sözleşmede belirlenen ve fiilen yapılan işin fikri çalışmaya dayanıyor olması gerekir (Gökçe, 2007: 14; Göktaş ve Çil, 2003: 5). Sözleşmede belirlenen iş, fikri çalışma olmakla birlikte gazeteci fikri çalışma yapmıyorsa, bu durumda iş ilişkilerini düzenleyen diğer kanunlara tabi olacaktır¹.

Yargıtay işçinin, başka bir kanuna tabi çalıştırılrsa da yaptığı işin niteliği gereği Basın İş Kanunu'na tabi olabileceği yönünde kararlar vermiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bu konuyla ilgili 1996/17415 E. 1997/151 K. ve 14.01.1997 tarihli

1 Yarg. 9. HD. 2001/19623 E. 2002/4369 K. ve 19.03.2002 tarihli karar: "...Davacı, davalı Radyo ve Televizyon Kuruluşunda haber seslendirme elemanı olarak çalıştığını ve bu çalışmaların 5953 sayılı yasa kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini belirterek ihbar tazminatı ile bazı işçilik hakları taleplerinde bulunmuştur. Mahkemece davacının gazeteci olduğu kabul edilerek sonuca gidilmiştir. 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanununun 1. maddesinde "Bu kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır." kuralına yer verilerek kapsam belirlenmiştir. Görüldüğü üzere öncelikle maddede yer alan işyerlerinden biri olmalıdır. Aynı zamanda işyerinde fikir ve sanat işinde çalışılmış bulunulmalıdır. 3984 sayılı Türkiye Radyo Televizyon Kurumu Kanununun 38. maddesinde ise, Radyo ve Televizyon Kuruluşlarının haberle ilgili birimlerinde çalışanların da 5953 sayılı yasaya tabi olduğu yazılıdır. Anılan düzenleme ile 5953 sayılı yasada yazılı olan işyerlerine Radyo ve Televizyon Kuruluşlarının da eklendiği açıktır. Bu belirlemeden sonra "fikir ve sanat işi" yapmış olması koşulu da gerçekleşmelidir. *Bir başka anlatımla Radyo ve Televizyon Kuruluşlarının haberle ilgili birimlerinde çalışanların tamamının 5953 sayılı yasa kapsamında değerlendirilmesi olanağı yoktur. Fiilen yapılan işin de bu konuda dikkate alınması gerekir.* Davacının perföre elemanı olarak görev yaptığı hususu tartışmasıdır. Mahkemece yapılacak iş, gerekirse keşif de yapılarak davacının fikir ve sanat işinde çalışıp çalışmadığının belirlenebilmesi bakımından Üniversitelerin iletişim fakültesinden seçilecek bilirkişiden rapor alınmasından ibarettir. Alınacak olan rapor mahkemece bir değerlendirmeye tabi tutularak istekler yönünden bir karar verilmelidir. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..."

kararına göre; “Aksi savunulmuş olmasına karşın davalı işyerinde dergi muhabir ve yazı işleri müdürü ve yayın grubu yönetmenliği görevlerini yaptığını belgelemesi karşısında olaya Basın İş Kanunu hükümleri uygulanarak uyuşmazlığın çözülmesi gerekir” (İlkiz, 2004: 75). Basın İş Kanunu da yapılan işin fikir ve sanat işi olması gerektiğini belirlemiştir. Kastedilen, iş sözleşmesinde belirlenen işin değil, işçinin fiilen yaptığı işin fikir ve sanat işi olmasıdır.

2.2.3. Asgari Kıdeme Sahip Olmak

Basın İş Kanunu’nda yıllık ücretli izin konusu günlük mevkutelerde çalışan ve günlük olmayan mevkutelerde çalışan gazeteciler bakımından ayrı ayrı düzenlenmiştir. Kanun’un 21. maddesine göre günlük bir mevkutede çalışan gazetecinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için en az bir yıl, günlük olmayan mevkutelerde çalışan gazetecilerin ise en az altı ay çalışmasının olması gerekir. Günlük mevkutelerde çalışan gazeteciler için en az bir yıllık kıdem, günlük olmayan mevkutelerde çalışan gazeteciler için ise 6 aylık kıdem yeterlidir (Gökçek Karaca ve Günaydın, 2007: 912).

Basın İş Kanunu’nda kıdemin hesaplanmasında İş Kanunu’na göre farklı düzenlemeler getirilmiştir. Buna göre gazetecinin kıdemi aynı gazetede hizmetine göre değil, meslekteki hizmet süresine göre hesaplanır. Kanun’un 21/2 maddesine göre yıllık ücretli izinlerin hesabında kanunun 1. maddesine yapılan gazeteci tanımına girenlerin kıdemleri, iş akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden inikat etmiş olmasına bakılmaksızın, gazetecilik mesleğinde geçirdikleri hizmet süresi nazara alınmak suretiyle tespit edilir. Buna göre gazetecinin iş sözleşmesinin farklı basın işverenleriyle yapılması, iş akdini durdurması ya da işine ara vermesine bakılmaksızın, meslekte geçirdiği süre belirlenerek yıllık ücretli izni hesaplanmalıdır (Karahisar, 2008: 78; Özek, 1962:77). İş Kanunu’na tabi çalışan işçiler için bu süre kıdeme göre değil, aynı işverene ait, aynı ya da farklı işyerlerinde, deneme süresi de dahil edilerek geçirilen süreye göre ve gün olarak hesaplanır (Çelik vd., 2015: 523; Özdemir, 2010: 269; Süzek, 2013: 839).

Yargıtay, gazetecinin sonraki çalışmalarında da Basın İş Kanunu’na tabi çalıştığı sürenin korunacağını belirlemiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 1986/10722 E. 1987/952 K. ve 03.02.1987 tarihli kararına göre; gazetecinin sonradan İş Kanunu’na tabi bir çalışması olsa bile bu durum, onun 5953 sayılı Basın İş Kanunu’na tabi olmasını etkilemeyecektir (İlkiz, 2004: 75). Bu karardan gazetecinin İş Kanunu’na tabi çalıştığı sürelerin de gazetecilik mesleğinde geçirilmiş sürelerle birleştirileceği anlamı çıkarılmamalıdır. Gazeteci, İş Kanunu’na tabi çalışması sona erdikten sonra yeniden mesleğe döndüğünde, kıdem hesabı gazetecilik mesleğine ilk giriş tarihinden itibaren ve gazetecilik mesleğinde aralıklarla geçirdiği süreler

toplanarak yapılacaktır. Bu karar akdin feshi halinde kıdem tazminatının hesabında önemli olduğu kadar, yıllık ücretli izin sürelerinin hesabında ve yine akdin feshi halinde yıllık izin ücretinin hesabında önem taşır.

Basın işvereni ve gazeteci arasında yapılacak sözleşmeye, gazeteci bakımından çalışma koşullarının gözlemlenmesi, işveren bakımından da gazetecinin verimliliği hakkında fikir sahibi olabilmesi için bir deneme süresi konulabilir. Deneme süresi, Basın İş Kanunu'nun 10. maddesinde tecrübe müddeti olarak düzenlenmiştir. Tecrübe müddeti en çok üç ay olabilir ve bu süre sonunda iş sözleşmesi devam ettirilirse tecrübe müddeti de kıdem süresine eklenir (Görmüş, 2008: 67).

Basın İş Kanunu'nun 21. maddesinde yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için geçirilmesi gereken süreler belirlenirken fiili çalışma esas alınmamıştır (Ulusoy Tezcan, 2010: 99). Bu nedenle geçirilmesi gereken süreden, farklı işverenler yanında ya da aralıklarla da yapılırsa, iş sözleşmesinin devam ettiği süreyi anlamak ve iş sözleşmesinin devam etmesi koşuluyla hastalık, analık, grev, lokavt, askerlik gibi olgularla geçen süreleri de bekleme süresinden saymak gerekir (Gökçek Karaca ve Günaydın, 2007: 914).

2.3. Yıllık Ücretli İznin Süresi

Basın İş Kanunu'nun 21. maddesinde günlük mevkutelerde çalışan ve günlük olmayan mevkutelerde çalışan gazetecilerin, yıllık ücretli izne hak kazanması için gereken asgari kıdem süreleri farklı düzenlendiği gibi; yıllık ücretli izin süreleri de farklı düzenlenmiştir. Buna göre günlük mevkutede çalışan gazeteciye, en az bir yıl çalışmış olmak koşuluyla, yılda dört hafta tam ücretli izin verilir. Günlük olmayan mevkutelerde çalışan gazeteciler için yıllık ücretli izin altı aylık çalışma dönemleri için 2 haftadır. 6 aylık çalışma dönemine karşılık 2 hafta yıllık ücretli izin öngörüldüğü için, 2 altı aylık dönem için 4 hafta; 3 altı aylık dönem için 6 hafta yıllık ücretli izin verilecektir. (Gökçek Karaca ve Günaydın, 2007: 914). Gazetecilik mesleğindeki hizmeti on yıldan yukarı olan bir gazeteciye, altı hafta ücretli izin verilir. Yıllık ücretli izin süreleri nispi emredicidir ve işçi lehine toplu iş sözleşmeleri ya da iş sözleşmeleri ile değiştirilebilir (Gökçek Karaca ve Günaydın, 2007: 914).

Basın İş Kanunu'na göre bir yıl çalışan gazeteciye dört hafta tam ücretli izin verilmesi gerekir. İş Kanunu'nda yıllık ücretli izin süreleri gün olarak belirlenmiştir. Bunun sonucu olarak yıllık izinle çakışan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri bu süreye eklenerek verilir (Çelik vd., 2015: 528). Basın İş Kanun'unda, İş Kanunu'ndaki düzenlemenin aksine (Süzek, 2013, s.844-845.) yıllık ücretli iznin hesabında hafta esası benimsendiği için, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri de dâhil edilerek yıllık ücretli izin süresi belirlenmelidir (Göktaş ve Çil,

2003: 272; Günay, 2015: 192; Uçum ve Karataş, parag. 90). Yıllık ücretli izinle aynı günlere rastlayan bu tatiller yıllık izin süresine eklenmez.

Olağanüstü ücretli izin dönemleri ise yıllık ücretli izin süresinden sayılmaz. (Gökçek Karaca ve Günaydın, 2007: 915). Basın İş Kanunu'nun 19/2 maddesine göre gazeteci, çocuğu dünyaya geldiği zaman üç; eşi veya çocuğu, anası veya babası öldüğü zaman dört; çocuğu evlendiği, kardeşi, büyük anne veya büyük babası veya torunu öldüğü zamanlar iki gün olağanüstü ücretli izine hak kazanır. Bu izinler senelik izinden sayılmaz. Mazeret izni de denilen bu izin süreleri yıllık ücretli izinle çakışırsa mazeret izni süresi kadar yıllık izne ekleme yapılır (Gökçek Karaca ve Günaydın, 2007: 917; Oğuzman, 1966: 874). Ayrıca Basın İş Kanunu'nun 6/5 maddesine göre sözleşme süreli fesihle sona erdiriliyorsa ve bildirim süresinin son günü yıllık ücretli izne denk gelirse yıllık ücretli izinden sayılmayacaktır (Akyiğit, 2012-2013: 2).

2.4. Yıllık Ücretli İznin Uygulanması

Yıllık izne ayrılacak olan gazeteciye yıllık izin süresine ilişkin ücretinin izne ayrılırken verilmesi gerekir (Göktaş ve Çil, 2003: 266). Basın İş Kanunu'nun 29. maddesine göre gazeteciye yıllık ücretli iznini kullandırmayan ya da kullandırdığı yıllık izne ilişkin ücreti peşin ödemeyen işveren izin müddeti için öngörülen ücretin iki katını gazeteciye ödemek zorundadır. Aynı zamanda Basın İş Kanunu'nun 21. maddesinde dört haftalık yıllık ücretli iznin tam olarak verileceği belirlenmiştir. İş Kanunu'ndan farklı olarak yıllık iznin bölünerek verilebilmesi (Çenberci, 1984: 674; Özdemir, 2010: 270) düzenlenmemiştir. Ancak gazeteci ve işveren anlaşarak, kanunda belirlenen asgari yıllık izin sürelerini azaltmadan, iznin bölünerek kullanılacağını kararlaştırabilirler.

Basın İş Kanunu'nun 21/3 maddesine göre izin hakkından feragat edilemez. Bu hüküm emredicidir. Gazeteci, işveren ile yıllık ücretli izin hakkından feragat ettiğini bildiren bir sözleşme yapsa dahi bu sözleşme geçersizdir (Özek, 1962: 78). Bu durum, dinlenme hakkının Anayasal bir hak olmasından kaynaklanmaktadır. İş sözleşmesi devam ettiği müddetçe, yıllık ücretli izin hakkı izin ve ücretten oluşup, işçi istese de iznini kullanmayıp bunun yerine çalıştığı süreye ek para alamayacak yani iznini satamayacaktır² (Oğuzman, 1966: 873). Yıllık ücretli izin hakkından feragat edilemediğine göre işçi yıllık izin süresinde başka işte çalışamayacak, çalıştığı tespit edilirse bu süreye ilişkin kendisine ödenen ücreti geri vermek zorunda kalabilecektir (Gökçek Karaca ve Günaydın, 2007: 912). Aksi düşünce yıllık ücretli izin hakkının düzenleniş amacına aykırı düşer.

2 Yarg. 9. HD. 2002/3171 E. 2002/9105 K. ve 28.05.2002 tarihli karar "...Zira davacı işyerinde çalışmasını sürdürdüğü için izin parasını alarak izinden vazgeçme anlamına gelecek şekilde talepte bulunması Anayasa'da öngörülen dinlenme hakkına... aykırılık oluşturur".

İşveren yönetim hakkı kapsamında yıllık ücretli iznin kullanım zamanını düzenleyebilir (Çil, 2007: 1048). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 1997/3705 E. 1997/85336 K. ve 08.05.1997 tarihli kararında; iznin bir plan dâhilinde verilmesinin işverenin yönetim hakkıyla ilgili olduğu ve işçinin istediği anda iznini kullanamayabileceği belirtilmiştir³. Örneğin işveren, aynı döneme rastlayan yıllık izin taleplerini kıdemi fazla olan işçiye öncelik vererek sıralayabilir. Ancak işveren, geçerli bir neden bulunmadığı takdirde gazetecinin bu konudaki taleplerini dikkate almalıdır. İşverenden beklenen, işlerin aksamaması için yıllık izin taleplerinin zamanını belirlerken, bir yandan da işçinin menfaatini de koruyarak, yıllık iznini en verimli kullanacağı zamanı gözetmesidir (Taşdemir, 2010: 160).

2.5. Türk Borçlar Kanunu'nda Düzenlenen Yıllık Ücretli İzin İşverence Kısaltımı

Türk Borçlar Kanunu'nun 423/1 maddesine göre işçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan daha uzun bir süreyle hizmeti yerine getirmediği takdirde işveren, çalışılmayan her tam ay için, yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilir. İndirim yapılabilmesi için devamsızlığın bir yıl içinde devamlı ya da aralıklı olarak toplam bir ay olması gerekir. İş sözleşmesiyle yapılan devamsızlığın yasada öngörülen bir aylık süreye oranlanarak yıllık ücretli izinde indirim yapılmasının kararlaştırılması mümkün değildir (Akyiğit, 2011b: 85). Bu hükümler geçersiz sayılacaktır.

Maddenin takip eden fıkralarında işçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuru olmaksızın hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi kişiliğine bağlı sebeplerle en çok üç ay süreyle işgörme edimini yerine getiremediği takdirde, işveren yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz. İşveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle işgörme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz. Hizmet veya toplu iş sözleşmeleriyle, işçinin aleyhine hüküm doğuracak şekilde, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerine aykırı düzenleme yapılamaz.

İzinde indirim yapılmasını öngören düzenleme yalnız Türk Borçlar Kanunu'nda bulunmakta, diğer iş kanunlarında ise böyle bir hükme rastlanmamaktadır. Türk Borçlar Kanunu'nun yıllık izinde indirim yapılmasını öngören bu hükmünün, Basın İş Kanunu'na tabi çalışan işçilere de uygulanıp uygulanmayacağı tartışmalıdır. Doktrinde baskın görüş bu iki kanun arasında özel kanun genel kanun ilişkisi bulunduğu yönündedir (Uçum ve Karataş, parag. 5). Ancak İş Kanunu Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanunu gibi Basın İş Kanunu'nun da yıllık ücretli izne ilişkin kendine has düzenlemeleri mevcuttur (Akyiğit, 2011b: 91). Gazetecinin yıllık ücretli

3 Yarg. 9. HD. 1997/3705 E. 1997/85336 K. ve 08.05.1997 tarihli kararı.

izninin mesleğinde geçirdiği sürenin baz alınarak hesaplanmasını öngören Basın İş Kanunu'nun 21/2 maddesi karşısında Borçlar Kanunu'nun 423. maddesinde yıllık ücretli iznin indirilmesine imkan veren hükmün uygulanması mümkün değildir (Akyiğit, 2011b: 91). Bu durum işçinin izin hakkında kayba uğramasına neden olacağından Borçlar Kanunu'ndaki düzenleme boşluk doldurucu kabul edilerek kendiliğinden uygulanamaz (Akyiğit, 2011b: 91). Ancak uygulamada Borçlar Kanunu hükümleri doğrudan doğruya Basın İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde uygulanmaktadır (İlkiz, 2004: 65).

2.6. İş Sözleşmesinin Feshi Halinde Kullanılmayan Yıllık İzinlerin Durumu

Basın İş Kanunu'nun 6/7 maddesine göre gazeteci, yıllık iznini kullanmamışsa, işine son verilmesi halinde, “izin müddetine ait ücreti” kendisine peşin olarak verilir. Bu konu, İş Kanunu'nun 50. maddesinde, işçinin iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden hesaplanacağı şeklinde düzenlenmiştir. Yargıtay yerleşmiş içtihadında da kanuna bağlı kalarak izin dönemindeki ücretin ödenmesi gerektiğini söylemektedir (Uçum ve Karataş, parag. 91). Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2003/11355 E. 2004/2576 K. ve 17.02.2004 tarihli kararına göre; “Basın çalışanlarıyla ilgili 5953 sayılı Yasanın 21. ve 29. maddelerinde gazetecinin yıllık ücretli izin hakkı düzenlenmiş ve anılan maddelerde izin alacağıının son ücretten hesaplanacağına dair bir kurala yer verilmemiştir. Davacının kullanılmayan izinleri karşılığı alacağıının ait olduğu dönem ücreti yerine, son ücretten hesaplanması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”.

Kullandırılmayan yıllık ücretli izin hakkının ücret alacağına dönüşebilmesi ve dava edilebilmesi için sözleşmenin sona ermesi gerekmektedir (Uçum ve Karataş, parag. 90). Basın İş Kanunu'nun 29. maddesinde düzenlenen, kullanılan yıllık izin dönemine ait ücret ise iş sözleşmesi devam ederken de dava edilebilir (Gökçek Karaca ve Günaydın, 2007: 915). Yıllık iznin kullandırıldığıının ispatı işverene aittir (Gönen, 2013: 213; Korkmaz ve Alp, 2014: 307).

Yıllık ücretli izin hakkı işçiye sıkı sıkıya bağlı bir haktır ancak iş sözleşmesi son bulduğunda ekonomik bir hakka dönüşür ve mirasçılar tarafından talep edilebilir (Akyiğit, 2014: 348). İş Kanunu'nun 59/1 maddesinde ve Türk Borçlar Kanunu'nun 425. maddesinde iş sözleşmesinin sona ermesi halinde yıllık izin ücretinin işçiye ya da hak sahiplerine ödeneceği belirlenmiştir. Basın İş Kanunu'nun ilgili maddesinde, kullandırılmayan yıllık izin ücretinin, iş sözleşmesinin feshi halinde işçinin kendisine ödeneceği söylenmiştir. Bu hükümde mirasçıdan söz edilmemesi bu alacağın mirasçılara geçmeyeceği ve onların talep edemeyeceği şeklinde algılanmamalıdır. İşçiye ödenmemiş yıllık izin ücretleri, mirasçılara geçebilen ekonomik bir alacak

niteliğinde olduğundan, işçinin tabi olduğu kanuna göre ayrıma tabi tutulmadan mirasçuya geçebilmesi gerekir (Akyiğit, 1999: 23).

İş sözleşmesinin sona ermesi bu alacağa hak kazanmak için yeterlidir. Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinde de gazeteci yıllık ücretli iznini kullanmadıysa işine son verilmesi halinde izin müddetine ait ücretinin kendisine peşin olarak verileceği belirlenmiştir. İş sözleşmesinin sona erme şekli hakkında bir sınırlandırma yapılmadığı için, sona erme şekli yani işveren ya da işçi tarafından yapılması, geçerli bir fesih yapıp yapılmadığı, haklı ya da haksız bir fesih olması önemli değildir (Öztürk, 2012: 76).

Türk Borçlar Kanunu'nun 126/3 maddesine göre yıllık ücretli izin alacaklarında 5 yıllık dava zamanaşımı iş sözleşmesinin bittiği tarihten itibaren işlemeye başlar (Akyiğit, 2014: 347; Gökçek Karaca ve Günaydın, 2007: 916; Göktaş ve Çil, 2003: 267). Türk Borçlar Kanunu'nun 125. maddesine göre normal zamanaşımı süresi on yıldır. Kanunda zamanaşımı sürelerinde özel düzenlemeler varsa, on yıllık süre değil bu süreler uygulanacaktır. Basın İş Kanunu'nda, yıllık izin ücreti alacağının zamanaşımı süresini düzenleyen bir hüküm bulunmadığı için zamanaşımı süresinin 5 yıl olarak kabul edilmesi gerekir.

Yıllık ücretli izin hakkı ancak sözleşme sona erdiğinde ücret alacağına dönüştüğü için, sözleşme devam ederken yıllık ücretli iznin kullandırılmayıp, çalışmaya karşılık ücretin ödenmesi hukuken geçersizdir⁴. Ancak iş sözleşmesinin taraflarının anlaşmasıyla, işçi yıllık ücretli iznini kullanmayıp kullanmadığı izne ilişkin ücretini almışsa, bu halde iş sözleşmesi sona erdikten sonra ödenecek yıllık izinlerin ücretinden mahsup edilmelidir (Akyiğit, 2014: 347). Aksi halde işçi iki kez yıllık izin ücreti almış olacaktır.

SONUÇ

Anayasada dinlenme hakkı olarak temelini bulan, birçok uluslararası sözleşmeye de konu olan yıllık ücretli izin hakkı günümüzde iş ilişkilerinin düzenlendiği tüm kanunlarda koruma altına alınmıştır. Gazetecilere yönelik yıllık ücretli izin hakkı, Basın İş Kanunu'nda, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanunu'nda farklı şart ve sürelerde düzenlenmiştir.

Gazetecilerin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için gereken bekleme süresinin, farklı işverenler yanında yapılması dikkate alınmadan, gazetecilik mesleğinde geçirilen süreler birleştirilerek hesap edilmesi gibi ayrıcalıklı

4 Yarg. 9. HD. 2004/29557 E. 2005/109 K. ve 10.01.2005 tarihli kararı: "İş ilişkisi devam ettiği sürece yıllık ücretli izin alacağı muaccel olmaz. İzin alacağı iş sözleşmesinin sona ermesiyle muaccel hale gelir."

düzenlemelerin getirilmesi, basın mesleğinde çalışanlar bakımından olumludur. Ancak yıllık ücretli iznin Basın İş Kanunu'ndaki düzenlenişi son derece sınırlıdır. Kanunda herhangi bir boşluk bulunduğu, İş Kanunu hükümlerinin mi, Borçlar Kanunu hükümlerinin mi uygulanacağı ve bu kanunlar arasında genel kanun özel kanun ilişkisinin olup olmadığı halen tartışmalıdır. Öğretide baskın olan görüş İş Kanunu ve Basın İş Kanunu arasında genel kanun özel kanun ilişkisinin bulunmadığı, bu kanunlar karşısında Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümlerinin uygulanması gerektiğidir.

Bir görüş ise Basın İş Kanunu sınırlı düzenlemeleri barındırdığı için İş Kanunu'nun, Basın İş Kanunu'nun niteliğine aykırı düşmeyen hükümlerinin kıyasen uygulanmasının yerinde olacağı yönündedir. Bu görüşteki yazarlara göre hakim, Basın İş Kanunu'nda bir boşlukla karşılaştığında, Medeni Kanun'un 1. maddesinde kendisine verilen yasa yapma yetkisini de kullanarak, İş Kanunu hükümlerinden kıyas yoluyla yararlanmalı ve Yargıtay kararları da buna göre şekillenmelidir (İlkiz, 2004: 65).

Basın İş Kanunu'ndaki boşlukların doldurulması ve bu konuda ortaya çıkan sorunların ortadan kaldırılması için öğretilerdeki bazı yazarlar, işin niteliğinden kaynaklanan bir ayırım gerekmedikçe ortak hükümler barındıran, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve İş Kanunu için tek bir kanunun çıkarılması gerektiğini belirtmiştir (Çelik vd., 2015: 20; Uçum ve Karataş, parag. 7). Bu görüşe göre; örneğin yıllık ücretli izne hak kazanma şartlarında değişiklikler yapılması ve gazetecilere bu konuda daha ayrıcalıklı hükümler getirilmesi gereksizdir (Çelik vd., 2015: 20). Farklı bir görüş olarak ise; iş ilişkilerini düzenleyen bu kanunlarda genel kanun özel kanun ilişkisinin aranması yerine, yıllık ücretli izin hakkının basın mesleğinde çalışanlar bakımında ayrıntılı ve hiçbir kuşkuyla yer vermeyecek şekilde yeniden düzenlenmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

Akyiğit, E. (1999). Yıllık Ücretli İzin Mirasçıya Geçmez mi?. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 15(6), 12-23.

Akyiğit, E. (2011a). Yeni Borçlar Kanununda Yıllık Ücretli İzin. Sicil İş Hukuku Dergisi, 21, 25-39.

Akyiğit, E. (2011b). Yıllık Ücretli İzin Kurumunda Yeni Bir Durum: Yıllık Ücretli İznin İşverence Kısaltımı (İndirimi). Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 3(30), 73-92.

Akyiğit, E. (2012-2013). Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24(3-4-5), 1-23.

Akyiğit, E. (2014). İş Hukuku. 10. Baskı. Ankara: Seçkin.

Çenberci, M. (1984). İş Kanunu Şerhi. Ankara: Olgaç.

Çil. Ş. (2007). 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi: Cilt I. Ankara: Turhan.

Gökçe, S. (2007). Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorunları. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Gökçek Karaca, N. ve Günaydın, B. (2007). Gazetecilerin Ücretli Tatil ve Yıllık Ücretli İzin Hakkı. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 4(15), 907-919.

Göktaş, S. ve Çil, Ş. (2003). Açıklamalı İçtihatlı Basın İş Kanunu. Ankara: Turhan.

Gönen, R. (2013). İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul Barosu Dergisi, 87(3), 206-213.

Görmüş A. (2008). Basın İş Sözleşmesi, TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 21(5-6), 60-69.

Günay, İ. C. (2015). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. Ankara: Yetkin.

İlkiz, F. (2004). Basın İş Yasasının Tarihi Gelişimi ve Başlıca Uygulama Sorunları. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 1(1), 57-80.

Karahisar, T. (2008). Basın İş Kanununa Göre Gazetecilerin Yasal Hakları, Marmara İletişim Dergisi, 13, 67-82.

Kayhan, N. (2010). Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(1), 120-149.

Korkmaz, F. & Alp, N. S. (2014). *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Seçkin.

Oğuzman, M. K. (1966). Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 32(2-4), 858-883.

Öksüz, Ö. (2006). Yıllık Ücretli İzin. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 3(11), 854-865.

Özdemir, C. S. (2010). İşçilerde Yıllık Ücretli İzin Uygulaması ve Birikmiş Yıllık Ücretli İznin Kullanırımı. *Mali Çözüm*, 101, 269-280.

Özek, Ç. (1962). Basın İş Hukukumuzda Göre Fikir İşleri ile İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 28(1), 60-99.

Özen, C. (2015). Yıllık Ücretli İzin Hakkının 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 3(1), 55-77.

Öztürk, M. O. (2012). Kullanırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler. *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 4(35), 73-98.

Özveri, M. (2007). Yıllık Ücretli İzin Hakkı Ve Yargı Kararları. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 4(15), 922-942.

Senyen-Kaplan, E. T. (2015). *Bireysel İş Hukuku*. Ankara: Gazi.

Süzek, S. (2013). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta.

Şakar, M. (2002). *Basın İş Hukuku Gazetecilerin Çalışma İlişkileri*. İstanbul: Beta. Çelik,

N., Caniklioğlu, N. & Canbolat, T. (2015). *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta.

Taşdemir, F. (2010). *Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Uçum, M. ve Karataş, H. İşçilik hakları bakımından iş kanunu-basın iş kanunu karşılaştırması. 16 Mart 2016 tarihinde http://www.turkhukusitesi.com/makale_895.htm. adresinden ulaşılmıştır.

Ulusoy Tezcan, . (2010). Yıllık cretli İzin. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.