

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Cumhuriyet Meclisi'nin 30 Nisan 2007 tarihli Altmışıncı Birleşiminde Oybirliğiyle kabul olunan, "Basın İş Yasası", Anayasa'nın 94'üncü maddesinin (1)'inci fıkrası gereğince, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı tarafından Resmi Gazete'de yayımlanmak suretiyle ilan olunur.

BASIN İŞ YASASI İÇ DÜZENİ

Madde 1.	Kısa İsim
	BİRİNCİ KISIM Genel Kurallar
Madde 2.	Tefsir
Madde 3.	Amaç
Madde 4.	Kapsam
	İKİNCİ KISIM İşyeri İle Basın Çalışanlarının Kaydı
Madde 5.	İşyerinin Tescili
Madde 6.	İşe Alınan Basın Çalışanının Bildirilmesi
Madde 7.	İşten Ayrılan Basın Çalışanının Bildirilmesi
Madde 8.	Grev Nedeniyle İşin Bırakılması
	ÜÇÜNCÜ KISIM Hizmet Akdi
Madde 9.	Hizmet Akdi
Madde 10.	Yazılı Akdin Şekli
Madde 11.	Resmi Devlet Kuruluşlarının Harç Bağışıklığı
Madde 12.	Deneme Süresi
Madde 13.	Süresi Belirli Olmayan Hizmet Akdinin Feshinde Bildirim
Madde 14.	Süresi Belirli Olan Hizmet Akdinde Bildirim
Madde 15.	İşverenin ve Basın Çalışanının Sorumluluğu
Madde 16.	Basın Çalışanının Bildirimsiz Fesih Hakkı
Madde 17.	İşverenin Bildirimsiz Fesih Hakkı
Madde 18.	Fesih Nedeni Sayılmayacak Haller
Madde 19.	Yeni İş Arama İzni
Madde 20.	Çalışma Belgesi
Madde 21.	Toplu İşten Çıkarma ve Yeniden İstihdam
Madde 22.	İşyerinin Devri, İntikali ve Nakli
Madde 23.	Yazı / Yayın İşleri Özerkliği
Madde 24.	Mesleki Ret Hakkı
Madde 25.	Ücret Tanımı ve Ödeme Biçimi

Madde 26.	Ücretin Saklı Kısmı
Madde 27.	Ücret Hesap Pusulası
Madde 28.	Ücret Kesintisi
Madde 29.	Zorlayıcı Nedenlerle Çalışmama Halinde Ücret
Madde 30.	Fazla Çalışma Koşulları ve Fazla Çalışma Ücreti
Madde 31.	Zorunlu Nedenle Fazla Çalışma
Madde 32.	Düzensiz Mesai Ödeneği
Madde 33.	Ek Ücret
Madde 34.	Mahkumiyet Halinde Ücret
Madde 35.	Saklı Haller
Madde 36.	Günlük ve Haftalık Çalışma Süreleri
Madde 37.	Cumartesi Günü Çalışma
Madde 38.	Gece Çalışması ve vardiya
Madde 39.	Hafta Sonu Tatili
Madde 40.	Ara Dinlenme ve Yemek Molası
Madde 41.	Resmi Tatil ve Ücret Şekillerine Göre Resmi Tatil Ücreti
Madde 42.	İş Süresinden Sayılan Haller
	BEŞİNCİ KISIM Yıllık Ücretli İzin
Madde 43.	Yıllık Ücretli İzin
Madde 44.	Yıllık Ücretli İzin Hakkının Hesaplanması
Madde 45.	Çalışılmış Gibi Sayılan Süreler
Madde 46.	Yıllık Ücretli İzin Uygulaması
Madde 47.	İşyerinin El Değişmesi
Madde 48.	İzin Ücreti
Madde 49.	İzinde Ücret Karşılığı Çalışmama
Madde 50.	Akdin Sona Ermesi Halinde İzin Ücreti
Madde 51.	Yıllık Ücretli İzinlerin Düzenlenmesi
Madde 52.	İzin Kayıtları
Madde 53.	Ödenekli Mazeret İzinleri
	ALTINCI KISIM Diğer Hak ve Yasaklar
Madde 54.	Hastalık İzni Hakkı
Madde 55.	Analık Halinde Çalıştırma Yasağı ve Emzirme İzni
Madde 56.	Gazetecilerin Görev Risklerine Karşı Sigortalanması ve Zararın Karşılanması
	YEDİNCİ KISIM Çeşitli Kurallar
Madde 57.	Stajyerlerin Çalıştırılması
Madde 58.	Dairenin Görevleri
Madde 59.	İş Uyuşmazlıklarının Yetkili Mahkemece Karara Bağlanması

	SEKİZİNCİ KISIM Denetim
Madde 60.	Denetim
Madde 61.	Yetkili Makam
Madde 62.	Yetkili Memurların Yükümlülüğü
Madde 63.	Basın Çalışanının ve İşverenin Sorumluluğu
Madde 64.	Polisten Yardım İsteme
	DOKUZUNCU KISIM Suç ve Cezalar
Madde 65.	Dairenin Verebileceği İdari Para Cezaları
Madde 66.	Suç ve Cezalar
	ONUNCU KISIM Geçici ve Son Kurallar
Geçici Madde 1.	Hakların Korunması
Madde 67.	İş Yasası İle Birlikte Uygulama
Madde 68.	Yürütme Yetkisi
Madde 69.	Yürürlüğe Giriş

Sayı 44/2007
(32/2011 sayılı değişiklik yasasıyla değiştirilmiş ve birleştirilmiş şekliyle)

BASIN İŞ YASASI

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Cumhuriyet Meclisi aşağıdaki Yasayı yapar:

Kısa İsim 1. Bu Yasa, Basın İş Yasası olarak isimlendirilir.

BİRİNCİ KISIM Genel Kurallar

Tefsir 2. Bu Yasada metin başka türlü gerektirmedikçe:
“Bakan”, Çalışma İşleriyle Görevli Bakanı anlatır.
“Bakanlar Kurulu”, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Bakanlar Kurulunu anlatır.
“Bakanlık”, Çalışma İşleriyle Görevli Bakanlığı anlatır.

“Basın Alanı”, siyaset, ekonomi, kültür, spor, sosyal ve daha başka konularda haber ve bilgi vermek üzere; basılı, elektronik, görsel ve işitsel medya araçlarının bir veya birkaçı ile yapılan yayın ve iletişim çalışmalarının tümünü anlatır ve haber ajanslarının yayınlarını da içerir.

“Basın Çalışanı”, gazeteciler dahil bir hizmet akdine dayanarak basın alanındaki iş yerlerinde ücret karşılığı çalışan kişiyi anlatır.

“Daire”, Çalışma İşleriyle Görevli Daireyi anlatır.

“Düzensiz Mesai”, normal mesai dışında kalan hafta içi vardiya çalışmaları, gece çalışmaları ile hafta sonu çalışmalarını anlatır.

“Esnek Mesai”, normal mesai saatleri içerisinde başlayıp biten ve günlük çalışma saatleri ve haftalık istirahat günleri basın çalışanı ve işverenin anlaşmasına bağlı olarak değiştirilebilen mesai türünü anlatır.

“Gazeteci”, basılı, elektronik, görsel ve işitsel medya dahil olmak üzere herhangi bir ve/veya birden fazla iletim yolu aracılığıyla yayılması amacıyla haber, bilgi, fotoğraf ve yorum toplanması, hazırlanması işlerini yapan ve esas geçim kaynağı bu iş olan basın çalışanını anlatır.

“Haksız Nedenlerle Fesih”, işveren bakımından, iş ve basın çalışanı ile ilgili olmayan herhangi bir nedenle feshetmeyi; bu arada ırk, etnik köken, din, dil, inanç, cinsiyet veya cinsel yönelim ve siyasal düşünce gibi nedenlere dayanılarak, akdin fesih hakkının kötüye kullanılmasını anlatır.

“Hizmet Akdi”, bu Yasanın 9’uncu ve 10’uncu madde kuralları çerçevesinde basın çalışanı ve işveren arasında, yazılı veya sözlü olarak yapılan, belirli veya belirsiz bir süreyi kapsayan ve hizmet koşulları ile ücreti belirleyen bir mukaveleyi anlatır.

“İşveren”, basın çalışanını istihdam eden veya işten durduran gerçek veya tüzel kişileri anlatır.

“İşveren Vekili”, işveren sayılan gerçek veya tüzel kişi adına işletmenin veya işyerinin bütününe sevk ve idare etmeye yetkili olan kişileri anlatır. Burada sözü edilen yetki, işveren vekili ile ona bu yetkiyi veren işveren arasında vekalet akdi, hizmet akdi veya görevlendirme belgesinden doğmuş olabilir.

“İşyeri”, basın alanı ile ilgili işin yapıldığı yeri anlatır ve işin niteliği ve yürütülmesi bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yeme, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. Bir işyeri adına ve işyerinin bulunduğu adresten ayrı bir yerde, otuz iş gününden daha kısa bir süre için, geçici olarak faaliyet yürüten yerler, ayrı bir işyeri olarak değerlendirilmezler.

“Mahkeme”, İşin bulunduğu yerin yetkili Kaza Mahkemesini anlatır.

“Medya Araçları”, gazete, dergi, radyo, televizyon, internet gibi yazılı, işitsel, görsel ve elektronik yayın ve iletişim araçlarını ve haber ajansı yayınlarını anlatır.

“Müdür”, Çalışma İşleriyle Görevli Dairenin Müdürünü anlatır.

“Normal Mesai”, bu Yasanın 36’ncı ve 37’inci madde kurallarına bağlı kalmak koşuluyla Pazartesi ve Cumartesi günleri arasındaki (her iki gün de dahil) günlerde, en erken sabah 06.00’da başlayan, en geç saat

20.00’de biten ve en fazla sekiz saat devam eden çalışmayı anlatır.
“Özel Yasa”, basın çalışanının çalışmakta olduğu kurumun kuruluş yarasını anlatır.

13/1971
17/1971
22/1974

“Sendika”, Sendikalar Yarasında ona verilen anlamı anlatır.

“Serbest Gazeteci”, herhangi bir basın yayın kuruluşuna hizmet akdi ile bağılı olmadan yazılı veya sözlü veya görsel ürününü bir bedel karşılığında satarak kendi nam ve hesabına çalışanı anlatır.

“Staj”, bu Yasanın tanımladığı gazeteci mesleğiyle ilgili olarak basın alanındaki iş yerlerinde bu Yasanın 57’nci maddesinde belirtilen sürelerde yapılan öğrenime dayalı çalışmayı anlatır.

“Stajyer”, mesleki bilgilerini artırmak amacıyla basın alanındaki iş yerlerinde staj yapan kişileri anlatır.

“Tam Mesai”, herhangi bir hafta içinde, yemek saatleri hariç olmak üzere, günde sekiz saat, haftada kırk saat süreyle yapılan çalışmayı anlatır.

“Yayın”, medya araçları vasıtasıyla (aracılığıyla) duyurma, iletme, neşretme faaliyetlerini anlatır.

Amaç 3. Bu Yasanın amacı, basın alanında faaliyet gösteren işyerlerindeki çalışma koşullarını ve basın çalışanları ile işverenleri arasındaki çalışma ilişkilerini düzenlemektir.

Kapsam 4. Bu Yasa, kendi özel kuruluş yarası ile kurulmuş olmasına bakılmaksızın, bu Yasanın tanımladığı basın çalışanını çalıştıran ve basın alanında çalışan kamu ve özel sektör işyerlerini ve bu işyerlerinde basın çalışanı olarak çalışanları kapsar.

Bu Yasa, kendi özel kuruluş yarası olsa da, bu Yasanın tanımladığı Gazeteciyi yine bu Yasanın tanımladığı basılı, elektronik, görsel ve işitsel medya dahil olmak üzere herhangi bir ve/veya birden fazla iletim yolu aracılığıyla yayılması amacıyla haber, bilgi, fotoğraf ve yorum toplanması, hazırlanması işlerinde, kendi özel yarasında bu konuda tanımlanan kadrolar dışında da olsa, her ne ad altında ve/veya sıfatla ve/veya sözleşmeyle ve/veya sözleşmesiz çalıştırılan tüm çalışanlara da uygulanır.

İKİNCİ KISIM

İşyerleri İle Basın Çalışanlarının Kaydı

İşyerinin Tescili 5. (1) Bu Yasa kapsamına giren bir işyerini kuran, devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren, işyerini kapatan veya her ne şekilde olursa olsun faaliyetine son veren gerçek veya tüzel kişiler, örneği Dairece hazırlanacak bildirgeyi düzenleyerek bir ay içinde Daireye vermek zorundadırlar.

- (2) Bildirgeyi verene, alındığını gösteren bir belge verilir.
- (3) Bildirgenin Daireye verilmemesi veya geç verilmesi bu Yasada belirtilen hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.
- (4) Bu madde kuralları uyarınca verilen bildirgeye dayanarak işyerleri tescil edilir.
- (5) İşyeri kurma veya devralma kaydı için alınacak harç 20.-YTL (Yirmi Yeni Türk Lirası)'dır. Bu harç, on katını aşmamak koşuluyla, Bakanlar Kurulunca, her yıl, yıllık enflasyon oranı gözönünde bulundurularak artırılabilir.
- (6) İşveren, bu madde kuralları uyarınca, işyeri kurma veya devralma kaydını süresi içinde yerine getirmese, kayıt için alınacak harçlara sürenin bittiği tarihten başlayarak, Kamu Alacaklarının Tahsil Usulü Yasasında belirtilen oranlarda gecikme zammı uygulanır.

48/1977

28/1985

31/1988

31/1991

23/1997

54/1999

35/2005

İşe Alınan
Basın
Çalışanının
Bildirilmesi

6. (1) İşveren, işe aldığı her basın çalışanını işe alınma tarihinden itibaren on beş gün içerisinde Daireye bildirmek zorundadır.
- (2) Yukarıdaki (1)'inci fıkrada anılan bildirim için örneği Dairece hazırlanacak işe giriş bildirim formu kullanılır.
- (3) İşe giriş bildirim formunda aşağıdaki hususlar bulunur:
 - (A) Basın çalışanın kimliği ile ilgili bilgiler;
 - (B) İşveren ile ilgili bilgiler;
 - (C) İşe başlama tarihi;
 - (Ç) İşin niteliği;
 - (D) Basın çalışanın statüsü; ve
 - (E) Hizmet akdinin süresi.

İşten Ayrılan
Basın
Çalışanının
Bildirilmesi

7. (1) İşveren, her ne şekilde olursa olsun iş ilişkisi sona eren basın çalışanını işten ayrılma tarihinden itibaren on beş gün içerisinde Daireye ve varsa basın çalışanın üye olduğu sendikaya bildirmek zorundadır.
- (2) Yukarıdaki (1)'inci fıkrada anılan bildirim için örneği Dairece hazırlanacak işten çıkış bildirim formu kullanılır.
- (3) İşten çıkış bildirim formunda aşağıdaki hususlar bulunur:
 - (A) Basın çalışanın kimliği ile ilgili bilgiler;
 - (B) İşveren ile ilgili bilgiler;
 - (C) İşten ayrılma tarihi;
 - (Ç) İşten ayrılma nedeni; ve
 - (D) Varsa verilen tazminat ve diğer ödemeler.

Grev Nedeniyle

8. Çalıştığı işyerinde yasal bir grev veya sendikal eyleme katılan basın

İşin Bırakılması çalışanın işi bırakması, bu Yasa amaçları bakımından işten ayrılma sayılmaz.

ÜÇÜNCÜ KISIM

Hizmet Akdi

- Hizmet Akdi 9. (1) Süresi üç aydan uzun olan hizmet akitlerinin yazılı olarak yapılması zorunludur. Hizmet akdi, basın çalışanı ve işveren tarafından üç nüsha olarak imzalanır. Akdin aslı, işverenin dosyasında muhafaza edilmek üzere Daireye gönderilir. Diğer iki nüshadan biri işverende, diğeri ise basın çalışanında kalır.
- (2) Süresi üç aydan az olan ve hizmet akdinin yazılı yapılmadığı hallerde işveren, basın çalışanın isteği üzerine kendisine genel ve özel iş koşullarını gösteren ve işverenin imzasını taşıyan bir belge vermekle yükümlüdür. Belge düzenlenmemesi halinde basın çalışanı ile işveren arasında bu Yasanın öngördüğü kurallar uygulanır.
- (3) Özel yasa veya toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde, özel yasa veya toplu iş sözleşmesi kapsamında olan basın çalışanları için ayrıca hizmet akdi yapılması zorunlu değildir.
- Ancak, hem hizmet akdi hem de toplu iş sözleşmesi ve/veya özel yasanın bulunması halinde, özel yasa ve/veya toplu iş sözleşmesi esas olmakla beraber, hizmet akdinin basın çalışanı lehine olan kuralları geçerlidir.
- (4) Bu madde kapsamında hazırlanacak yazılı hizmet akdinde bulunması zorunlu kurallar, bu Yasanın 10'uncu maddesinde düzenlenir.
- (5) Bu madde kuralları uyarınca hazırlanacak hizmet akdinin Daireden temin edilmesi halinde her hizmet akdi seti için 2.50-YTL (İki Yeni Türk Lirası, Elli Yeni Kuruş) ücret alınır. Bu ücret, on katını aşmamak koşuluyla, Bakanlar Kurulunca her yıl, yıllık enflasyon oranı gözönünde bulundurularak artırılabilir.

Yazılı Akdin Şekli 10. Bu Yasanın ilgili kuralları uyarınca, hizmet akitlerinin yazılı yapıldığı hallerde aşağıdaki hususların bulunması zorunludur:

- (1) İşverenin ve basın çalışanın adı ve soyadı ile kimlik kartlarının numarası, basın çalışanın yabancı uyruklu olması halinde pasaport numarası;
- (2) Yapılacak işin niteliği;
- (3) İşyeri adresi;
- (4) Süresi belirli hizmet akitlerinde akdin süresi;
- (5) Çalışma saatleri, ücret, ödeme şekli ve zamanı;
- (6) Basın çalışanın, Sosyal Sigorta ve İhtiyat Sandığı numarası;
- (7) Tarafların ileri sürdükleri özel koşullar;

- (8) Hizmet akdinin yapıldığı yer ve tarih;
- (9) İşe başlama tarihi; ve
- (10) Tarafların imzası.

Resmi Devlet
Kuruluşlarının
Harç Bağışıklığı

11. Cumhurbaşkanlığı, Başbakanlık, Bakanlıklar, diğer Devlet organları ve bağımsız daireler işveren sıfatıyla, bu Yasanın 5'inci maddesi uyarınca işyeri tescili, 9'uncu maddesi uyarınca istihdam edilen her basın çalışanı için hizmet akdi yapılması durumlarında sözkonusu maddelerde öngörülen harçlardan muaftırlar.

Deneme Süresi

12. (1) Hizmet akitlerinde, deneme süresi en çok üç aydır. Üç aydan daha kısa olan deneme süreleri yazılı akitte belirtilir. Deneme süresi içinde taraflar akdi bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedebilirler.
- (2) Deneme süresi içerisinde çalışılan günler için tahakkuk eden ücret ve diğer haklar saklıdır.

Süresi Belirli
Olmayan
Hizmet Akdinin
Feshinde
Bildirim

13. Süresi belirli olmayan hizmet akitlerinin feshinden önce durumun diğer tarafa yazılı olarak bildirilmesi zorunludur.

- (1) Her iki taraf için de geçerli olmak koşuluyla, deneme süresini tamamlamış bir basın çalışanı için hizmet akdi aşağıda öngörülen koşullara bağlı olarak feshedilebilir:
 - (A) Hizmet süresi en çok altı ay sürmüş olan bir basın çalışanı için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak bir hafta sonra,
 - (B) Hizmet süresi altı aydan bir yıla kadar sürmüş olan basın çalışanı için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak üç hafta sonra,
 - (C) Hizmet süresi bir yıldan iki yıla kadar sürmüş olan basın çalışanı için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,
 - (Ç) Hizmet süresi iki yıldan beş yıla kadar sürmüş olan basın çalışanı için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak beş hafta sonra,
 - (D) Hizmet süresi beş yıldan fazla sürmüş olan basın çalışanı için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra.
- (2) Yukarıdaki (1)'inci fıkrada belirtilen süreler asgari olup, sözleşme ile artırılabilir.
- (3) Bildirim zorunluluğuna uymayan taraf, yukarıdaki (1)'inci fıkrada belirtilen sürelerle ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.
- (4) İşveren basın çalışanının yukarıdaki (1)'inci fıkrada öngörülen ihbar sürelerine ait ücretini peşin vermek suretiyle hizmet akdini feshedebilir.

Ancak, böyle bir ücretin peşin olarak ödenmiş olması,

işverene gerekçesiz olarak hizmet akdini feshetme hakkını vermez.

Süresi Belirli
Olan Hizmet
Akdinin
Feshinde
Bildirim

14. (1) (A) Süresi belirli olan hizmet akitlerinin süresi sona erdiğinde feshedilip edilmeyeceğinin bu Yasanın 13'üncü maddesinin (1)'inci fıkrasında belirtilen sürelerle riayet edilerek, karşı tarafa yazılı olarak bildirilmesi zorunludur.
- (B) Yukarıdaki (A) bendi kapsamında belirtilen süreler asgari olup, sözleşme ile artırılabilir.
- (C) Yukarıdaki (A) bendi kapsamında belirtilen bildirim süreleri içerisinde herhangi bir bildirimde bulunmadığı halde, hizmet akdinin süresinin bitiminde hizmet ilişkisini sona erdiren taraf, belirtilen sürelerle ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.
- (Ç) Süresinin bitiminden itibaren bir ay içerisinde taraflarca yenilenmediği halde hizmet ilişkisinin devam etmesi durumunda, süresi dolan hizmet akdi, aynı koşullarla süresi kadar uzatılmış sayılır.
- (D) Süresi belirli hizmet akdinin, süresi sona ermeden, işveren tarafından bu Yasanın 17'inci maddesinde öngörülen nedenler dışında ve yeterli olmayan bir nedenle feshedilmesi halinde, yukarıdaki (A) bendi kapsamında belirtilen sürelerle ilişkin ücret tutarına ilaveten akit döneminin geriye kalan her ayına karşılık bir haftalık ücreti işveren tarafından ödenir.
- Haksız nedenle fesih durumunda basın çalışanına ödenecek tazminat hakkında bu Yasanın 15'inci maddesinin (3)'üncü fıkrası uygulanır.
- (2) Her ne şekilde olursa olsun en az üç yıl devam eden bir hizmet akdi, bu Yasa kuralları açısından süresi belirsiz bir hizmet akdi olarak işlem görür.

İşverenin ve
Basın
Çalışanının
Sorumluluğu

15. (1) İşveren, yazılı fesih bildiriminde dayandığı fesih nedenini belirtmek zorundadır. Basın çalışanı, fesih bildiriminde neden gösterilmediğini veya gösterilen nedenin yeterli olmadığını veya feshin yasadışı veya haksız nedenlerle yapıldığını veya akdin feshinde geçerli bildirim sürelerine riayet edilmediğini ileri sürerek, yetkili mahkemeden feshin geçersizliğine karar vermesini isteyebilir. Bu istem, fesih bildiriminin tebliği tarihinden başlayarak yetmiş beş gün içinde yapılmazsa başvuru hakkı düşer. Basın çalışanının feshe dayalı olan ve olmayan diğer hakları ile işten durdurulduğu andan başlayıp mahkemenin sonuçlandığı döneme ait maddi ve manevi kayıplar için tazminat isteme hakkı saklıdır.
- (2) Feshin yeterli nedene dayandığını ispat yükümü işverene

aittir. Yeterli neden münhasıran hizmet ilişkisine dayanan nedendir.

- (3) Hizmet akdinin işveren tarafından haksız nedenle ve bu Yasa kurallarına aykırı olarak feshedilmesi halinde bu Yasanın 13'üncü maddesinde öngörülen ihbar sürelerine ait ücretlerin beş katı tutarı basın çalışanına tazminat olarak ödenir. Süresi belirli olan hizmet akitlerinde, basın çalışanına ödenecek tazminat tutarına, akit döneminin geriye kalan her ayına karşılık bir haftalık ücret tutarı ilave edilir.
- (4) Süresi belirli olan hizmet akdi ile bir işverenin işine girmiş olan basın çalışanı, akit süresinin bitmesinden önce veya bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp diğer bir işverenin işine girerse, hizmet akdinin bu suretle feshinden ötürü eski işverenin uğradığı zarardan sorumlu olur. Eski işverenin mahkemeye başvurma hakkı saklıdır.
- (5) Gazetecinin bu Yasanın 23'üncü maddesinde düzenlenmiş yazı/yayın işleri özerkliği veya bu Yasanın 24'üncü maddesinde düzenlenmiş mesleki ret hakkını kullandığı durumlarda yukarıdaki (4)'üncü fıkra kuralları uygulanmaz.

Basın
Çalışanının
Bildirimsiz
Fesih Hakkı

16. Hizmet akdinin süresi belirli olsun veya olmasın, basın çalışanı dilerse, aşağıda öngörülen hallerde, sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin yazılı olmak koşuluyla hizmet akdini feshedebilir:

- (1) Hizmet akdinin konusu olan işin yapılması, sözleşme sırasında bilinmeyen ve işin niteliğinden doğan bir nedenle basın çalışanının sağlığı veya yaşamı için tehlike oluşturması halinde;
- (2) İşverenin, hizmet akdinin yapıldığı sırada bu Yasanın 10'uncu maddesinde öngörülen bir akitte bulunması zorunlu konulardan biri hakkında yanlış nitelikler veya koşullar göstererek veya gerçeğe uygun olmayan bilgiler vererek basın çalışanını yanıltması halinde;
- (3) İşverenin basın çalışanının ücretini, bu Yasa kuralları veya hizmet akdi koşulları uyarınca hesaplamaması veya ödememesi halinde;
- (4) Basın çalışanının çalıştığı işyerinde, kesintisiz olarak bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek teknik arızalar, yangın ve su baskını gibi önceden bilinmesine olanak bulunmayan zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması veya her ne şekilde olursa olsun işyerinin yayın faaliyetlerinin tatil edilmesi durumunda işverenin basın çalışanının bu süreye ilişkin ücretlerini bu Yasanın 29'uncu maddesi kapsamında ödememesi halinde;
- (5) Basın çalışanının istemine karşın, işverenin bu Yasanın 9'uncu maddesinin (2)'inci fıkrasında belirtilen belgeyi vermemesi halinde;

- (6) Hizmet akitlerinde aksi öngörülmemek koşuluyla, ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılmış olmasına karşın, işveren tarafından basın çalışanına yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek basın çalışanının eksik aldığı ücretin karşılanmaması ve iş koşullarının esaslı bir biçimde değişmesi, başkalaşması veya uygulanmaması halinde; veya
- (7) İşverenin, basın çalışanına veya aile üyelerinden birine karşı şeref, haysiyet ve ahlak kurallarına uymayan sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması halinde.

İşverenin
Bildirimsiz
Fesih Hakkı

17. Süresi belirli olsun veya olmasın hizmet akitlerinde işveren dilerse aşağıda öngörülen hallerde, hizmet akdini, süresinin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin yazılı olmak koşuluyla feshedebilir:

- (1) Basın çalışanının, işverenden izin almaksızın veya haklı bir nedene dayanmaksızın ardı ardına üç iş günü veya bir yıl içinde beş iş günü veya bir yıl içinde üç defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü işine gelmemesi veya devam etmemesi halinde;
- (2) Basın çalışanının, hizmet akdinin yapıldığı sırada gerekli nitelikler ve koşullar kendisinde bulunmadığı halde, gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işvereni yanıltması halinde;
- (3) Basın çalışanının hırsızlık yapması ve/veya yüz kızartıcı bir suçtan mahkum olması, işverenin meslek sırlarını açıklamaması halinde;
- (4) Basın çalışanının hizmet akdinde belirtilen görevleri yapmaktan kaçınması ve kendisine en az iki defa yazılı yapılan uyarıya rağmen yapmamakta ısrar etmesi halinde;
- (5) (A) Basın çalışanının, ihmalden dolayı işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan işyerindeki makineleri, tesisatı ve diğer maddeleri on günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması halinde;
- (B) Basın çalışanının, kasten işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan işyerindeki makineleri, tesisatı ve diğer maddeleri beş günlük ücretinin tutarı ile ödeyemeyeceği derecede hasara veya kayba uğratması halinde;
- (6) Görevinin yerine getirilmesiyle ilgili konularda basın çalışanının bilerek veya ağır ihmali sonucunda yayın organının itibar ve şöhretine zarar verecek fiil ve harekette bulunması halinde;

- (7) Basın çalışanın, diğer çalışanlara veya işverene veya bunların aile üyelerinden birine karşı şeref, haysiyet ve ahlak kurallarına uymayan sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması halinde; veya
- (8) İşverenin uyarılarına karşın basın çalışanın, işyerine işini yapamayacak derecede alkollü gelmesi veya işyerinde alkollü içki içmesi halinde.

Fesih Nedeni
Sayılmayacak
Haller

18. Aşağıdaki haller fesih nedeni değildir:

- (1) Basın çalışanın sendikaya üye olması;
- (2) Çalıştığı işyerinde yasal bir eyleme katılması;
- (3) Basın çalışanı temsilcisi olmak, basın çalışanı temsilcisi olarak hareket etmek veya basın çalışanı temsilcisi olarak hareket etmiş olmak;
- (4) Bir işveren hakkında, yasa ve mevzuatı ihlali nedeniyle dava dilekçesi dosyalamak veya dosyalanması işlerine katılmak veya yetkili yönetsel makamlara başvurmak;
- (5) Belgelenmesi koşulu ile analık, hastalık veya yaralanma nedeniyle geçici olarak işe gelmemek; ve
- (6) Basın çalışanın dili, dini veya dini inancı, ırkı, etnik kökeni, cinsiyeti veya cinsel yönelimi, yaşı ve siyasi düşüncesi.

Yeni İş Arama
İzni

19.

- (1) İşveren, bildirim süreleri içinde basın çalışanına yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama süresini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermekle yükümlüdür.
- (2) İş arama izninin süresi, günde iki saatten az olamaz ve basın çalışanı isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek topluca kullanabilir.

Ancak, iş arama iznini topluca kullanmak isteyen basın çalışanı, bunu işten ayrılacağı günden hemen önceki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

Çalışma Belgesi

20.

- (1) İşinden ayrılan basın çalışanına, istemesi halinde, işveren, işinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge vermekle yükümlüdür.
- (2) İşveren yukarıdaki (1)'inci fıkrada belirtilen belgeyi vermeyi reddeder veya belgeye basın çalışanı için doğru olmayan bilgileri yazarsa, basın çalışanın veya yeni işverenin isteği üzerine, Daire tarafından yapılacak inceleme sonucunu gösteren bir belge, basın çalışanına veya yeni işverene Dairece on gün içinde verilir.
- (3) Yukarıdaki fıkralarda belirtilen belgenin işverence geç verilmesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören basın çalışanı veya yeni işveren eski işverenden zarar ve ziyan isteyebilir.

Toplu İşten
Çıkarma ve
Yeniden
İstihdam

21. (1) İşveren, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri nedenlerle işyerinde kısa aralıklarla veya aynı anda beşten az olmamak üzere işyerinde çalışanların en az %20'sini belirli bir süre için veya sürekli olarak işten çıkarmak istemesi halinde:
- (A) İşten çıkarma nedenlerini, işten çıkarılacak basın çalışanlarının isim ve görevlerini ve hangi sürede uygulamanın yer alacağını en az bir ay önce Daireye bildirmek zorundadır.
- (B) İşveren ayrıca, işten çıkarmayı tasarladığı basın çalışanlarına ve varsa sendikalarına, işten çıkarma tarihinden en az bir ay önce yazılı bildirimde bulunmak zorundadır.
- (2) Yukarıdaki (1)'inci fıkrada belirtilen nedenlerle işten çıkarılan basın çalışanlarına, işveren tarafından, bu Yasanın 13'üncü ve 14'üncü maddelerindeki bildirimle ilişkin kurallar saklı kalmak koşuluyla, hizmet sürelerine göre aşağıda yazılan miktarlarda toplu işten çıkarma tazminatı verilir:
- (A) Hizmet süresi üç aydan, altı aya kadar sürmüş olan basın çalışanına bir haftalık ücreti tutarında;
- (B) Hizmet süresi altı aydan, bir yıla kadar sürmüş olan basın çalışanına iki haftalık ücreti tutarında;
- (C) Hizmet süresi bir yıldan iki yıla kadar sürmüş olan basın çalışanına üç haftalık ücreti tutarında;
- (Ç) Hizmet süresi iki yıldan beş yıla kadar sürmüş olan basın çalışanına dört haftalık ücreti tutarında; ve
- (D) Hizmet süresi beş yıldan fazla sürmüş olan basın çalışanına beş haftalık ücreti tutarında.
- (3) İşveren, toplu işten çıkarma kapsamında hizmet akdini feshettiği basın çalışanının yerine işten çıkarma tarihinden itibaren üç ay içinde başka basın çalışanı alamaz. Bu süre içinde işverenin faaliyete başlaması veya yeniden basın çalışanı istihdamı gerekmesi halinde, Daire aracılığı ile çıkardığı basın çalışanlarına duyuruda bulunur. Duyuru tarihinden başlayarak on beş gün içinde Daireye başvurmayanların yeniden istihdam edilme hakkı düşer.
- (4) Toplu işten çıkarma nedenlerini ispat yükümü işverene aittir. Basın çalışanının toplu işten çıkarma nedenlerinin yeterli olmadığını ileri sürerek mahkemeye başvurma ve feshin geçersizliğine karar verilmesini isteme ve/veya ayrıca tazminat isteme hakkı saklıdır.
- (5) Bu madde uyarınca yapılacak işten durdurmalarda; fiilen yapılan işin özelliği ve hizmet akdinde belirtilen görevin niteliği dikkate alınarak ilk giren son çıkar kuralı uygulanır.

İşyerinin Devri,
İntikali ve Nakli

22. (1) İşyerinin devir suretiyle el değiştirmesi ile intikali veya nakli durumlarında basın çalışanının özel yasa, hizmet akdi veya

toplu iş sözleşmesinde belirtilen istihdam koşulları devam eder.

- (2) İşyerinin devir, intikal veya herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde basın çalışanının kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet süreleri toplamı üzerinden hesaplanır.
- (3) İşyerinin devri veya intikali suretiyle el değiştirmesi halinde, devir sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde basın çalışanının geçmiş hizmetlerinden doğan hakları ile basın çalışanına ödenecek her türlü tazminattan yeni işveren sorumludur.

Yazı/Yayın
İşleri Özerkliği

23. (1) Basın alanı ile ilgili bir işyerinin haber ve yorum birimleri dahil yazı/yayın işleri ile ilgili bölümünde istihdam edilecek gazeteciler, işe başlamadan önce, işyerinin genel yayın politikası ve ilkeleri hususlarında bilgilendirilmelidirler.
- (2) Yukarıdaki (1)'inci fıkrada belirtilen bilgilendirme yazılı veya sözlü yapılabilir ancak işe girişten önce yapılmış olması esastır.
- (3) Yukarıdaki (1)'inci fıkrada bahsedilen bilgilendirmenin yapılmasından işveren sorumludur.
- (4) Basın alanı ile ilgili işyerinin haber ve yorum birimleri dahil yazı/yayın işleri ile ilgili bölümünde istihdam edilen gazetecilerin özgür ve özerk haber ve yorum üretmelerine doğrudan veya dolaylı olarak çalıştığı işyerindeki hiyerarşik yapının her bir kademesi dahil kişi, kurum veya siyasi gruplar tarafından baskı ve/veya müdahale ve/veya sansür yapılması ve/veya tehdit ve/veya taciz edilmesi, haber çarpıtmaya, kişisel, kurumsal veya siyasal çıkarları ilerletmeye zorlanması veya toplumsal cinsiyet odaklı ayrımcılık yapmaya yönlendirilmesi ve/veya işyerinin yayın politikası ve ilkelerinde gazeteci için şeref, saygınlık ve/veya manevi çıkarını ihlal edici bir durum yaratacak şekilde değişiklik meydana gelmesi halinde bu Yasanın 13'üncü ve 14'üncü maddelerinde belirtilen ihbar süresini dikkate almaksızın hizmet akdi gazeteci tarafından fesh edilebilir.
- (5) Böyle bir fesih halinde işveren tarafından gazeteciye bu Yasanın 13'üncü ve 14'üncü maddelerinde belirtilen kıstaslarda tazminat verilir.
- (6) Yukarıdaki (1)'inci fıkrada bahsedilen bilgilendirmenin yapılmaması gazetecinin yukarıdaki (4)'üncü fıkrada belirtilen fesih hakkını kullanmasına engel teşkil etmez.
- (7) İşverenin, yukarıdaki (5)'inci fıkrada belirtilen kurallara uymaması halinde gazetecinin mahkemeye başvurma hakkı saklıdır.

Mesleki Ret
Hakkı

24. (1) Gazeteciler, hizmet akdine aykırı olarak, çalıştığı işyerindeki hiyerarşik yapının herhangi bir kademesinden gelecek, evrensel gazetecilik ilkelerine ters, gazetecilik mesleğine gölge düşürebilecek bir iş, haber, program, yorum vb. yapmaya veya inanmadığı bir görüşü savunmaya zorlandığı durumlarda bu talebi kabul etmeyip ret etme hakkına sahiptirler.
- (2) Mesleki ret hakkını kullanan gazetecinin bu hakkını kullanması nedeniyle hizmet akdi feshedilemez.
- (3) Yukarıdaki (1)'inci fıkrada bahsedilen hakkın kullanılması nedeniyle hizmet akdi fesh edilen gazeteciye işveren tarafından bu Yasanın 13'üncü ve 14'üncü maddelerinde bahsedilen bildirim sürelerinin beş katı tutarında tazminat ödenir.
- (4) İşten çıkarmanın mesleki ret hakkının kullanılmasından dolayı yapılmadığının ispat yükümü işverene aittir.
- (5) Gazetecinin mesleki ret hakkını kullanması nedeniyle işten çıkarıldığını ileri sürerek mahkemeye başvurma ve feshin geçersizliğine karar verilmesini isteme ve/veya ayrıca tazminat isteme hakkı saklıdır.

DÖRDÜNCÜ KISIM

Ücret

Ücret Tanımı ve
Ödeme Biçimi

25. (1) Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş veya hizmet karşılığında işveren ve/veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen miktarı kapsar.
- (2) Basın çalışanlarının ücreti en geç ayda bir ödenir. Ancak, bu süre hizmet akitleri veya toplu sözleşmelerle bir haftaya kadar indirilebilir. Aylık ödemelerde gecikme, bir haftayı geçemez.
- (3) Bir işyerinde aynı nitelikte işlerde ve eşit verimle çalışan kadın ve erkek basın çalışanlarına sadece cinsiyet ayrılığı nedeniyle farklı ücret verilemez.
- (4) Basın çalışanına ödenen ücrete, çalışılmayan hafta tatili ücretleri de dahildir.
- Hafta tatilinde çalışılması halinde, bu Yasanın 30'uncu maddesinin (3)'üncü fıkrası kuralları uygulanır.
- (5) Hizmet akitlerinin veya hizmet ilişkisinin herhangi bir şekilde sona ermesi halinde, basın çalışanının ücreti en geç yedi gün içinde; sözleşmeden veya bu Yasadan doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün diğer menfaatler ise en geç bir ay içinde tam olarak ödenir.

- Ücretin Saklı Kısmı 26. Basın çalışanlarının aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir veya temlik olunamaz.
Ancak, basın çalışanının bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için mahkeme tarafından takdir edilecek miktar ve nafaka borcu bunun dışındadır.
- Ücret Hesap Pusulası 27. İşveren her ödemede basın çalışanına ücret hesabını gösterir imzalı veya işverenin işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.
Ancak, on veya daha az basın çalışanı çalıştıran küçük işyerleri, ücret pusulası yerine ücret bordrosu imzalamakla yetinebilir. Bu pusula veya bordroda asli ücret ve eklentileri ile her çeşit kesintilerin ayrı olarak gösterilmesi zorunludur.
- Ücret Kesintisi 28. (1) İşveren, yasalarda, toplu iş sözleşmelerinde veya hizmet akitlerinde gösterilmiş olan nedenler dışında, mahkeme kararı olmaksızın basın çalışanına ücret kesintisi yapamaz.
(2) (A) Basın çalışanlarına ücret kesintisinin bir disiplin suçu karşılığı olarak uygulanabilmesi için, disiplin suçlarının ve bu suçlara uygulanacak cezaların özel yasa veya toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdinde açıkça belirtilmesi koşuldur.
(B) Yukarıda belirtilen disiplin suçlarına karşılık verilecek cezalar, özel yasa veya toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdinde belirtilmiş olan bir işyeri disiplin kurulu tarafından verilir. Böyle bir disiplin kurulu oluşumunda çalışanların yasal temsilcisinin yer alması zorunludur.
(C) İşyeri disiplin kurulunun özel yasa veya toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi ile oluşturulmadığı işyerlerindeki disiplin suçlarına verilecek cezalar, Dairenin bir temsilcisi başkanlığında, işveren ve basın çalışanlarının birer temsilcisinden oluşacak kurul tarafından verilir.
(3) Basın çalışanına kendini savunma hakkı verilmeden, ücret kesintisi cezası verilemez.
(4) Basın çalışanının ücretlerinden yapılacak kesinti ve işlenen disiplin suçunun ne olduğu basın çalışanına yazılı olarak bildirilir.
(5) Basın çalışanı ücretlerinden, işlenen disiplin suçu nedeniyle yapılacak kesintilerin toplamı bir ayda üç gündelikten veya parça başına veya yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde, basın çalışanının üç günlük kazancından fazla olamaz.

22/1992
30/1993
25/2000
51/2002
15/2004

- (6) İşveren, işlenen disiplin suçlarına karşılık yapılan ücret kesintilerinin kaydını tutmak ve bu kesintileri İş Yasasının 60'ncı maddesinde belirtilen gelirlerin toplandığı hesaba, kesintinin yapıldığı tarihten başlayarak bir ay içerisinde yatırmak zorundadır.

Zorlayıcı
Nedenlerle
Çalışamama
Halinde Ücret

29. Bu Yasanın 16'ncı maddesinin (4)'üncü fıkrasında öngörülen zorlayıcı nedenler dolayısıyla veya her ne şekilde olursa olsun yayını tatil edilen işyerinde çalışmayan veya çalıştırılmayan basın çalışanına işveren tarafından dört haftaya kadar hergün için en az yarım ücret ödenir.

Fazla Çalışma
Koşulları ve
Fazla Çalışma
Ücreti

30. (1) Ülkenin genel yararları veya işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle bu Yasada saptanan günlük çalışma süresinin dışında ücretli olmak koşuluyla, fazla çalışma yapılabilir.

(2) Fazla çalışma süresi, normal çalışma günlerinde günde dört saati geçemez. Fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı, bir yılda doksan iş gününden fazla olamaz.

32/2011

(3) (A) Her fazla saat çalışma için verilecek ücret, normal günlük çalışma ücretinin saat başına düşen miktarın %10 yükseltilmesi suretiyle ödenir.

32/2011

(B) Hafta tatili ve resmi tatil günlerinde her fazla çalışma için verilecek ücret, normal günlük çalışma ücretinin saat başına düşen miktarın %50'ye yükseltilmesi suretiyle ödenir.

(C) Yukarıdaki (A) ve (B) bentlerinde belirtilen fazla mesai ücret artırma oranları asgari olup özel yasa veya toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi ile artırılabilir.

(Ç) Ödemenin aylık olarak yapıldığı işyerlerinde, fazla çalışma hesabına esas olacak saat başı ücreti, basın çalışanının aylık brüt ücretinin, o ay içerisinde ilgili işyerindeki normal mesai sistemine göre çalışılan iş günlerinde, çalışılan saatler toplamına bölünmesi suretiyle bulunur.

(D) Ödemenin haftalık olarak yapıldığı yerlerde, haftalık ücret elli iki ile çarpıldıktan sonra on ikiye bölünerek aylık brüt ücret bulunur. Daha sonra yukarıdaki (Ç) bendinde anlatıldığı şekilde saat başı ücret hesaplanır.

(4) Fazla çalışma için çalışacak basın çalışanının olurunun alınması gerekir.

Ancak, toplu iş sözleşmelerinde veya hizmet akitlerinde basın çalışanının fazla çalışmaya ilişkin oluru önceden alınabilir.

(5) Sağlık, ölüm ve doğum gibi nedenlere bağlı olarak, önceden

oluru alınmış olmasına karşın basın çalışanına istemediği hallerde fazla çalışma yaptırılamaz.

- Zorunlu Nedenle Fazla Çalışma
31. Gerek bir arıza sırasında, gerekse arızanın mümkün görülmesi halinde veya makineler veya alet-edavat için hemen yapılması gerekli ivedi işlerde veya zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkmasında, hemen takip edilmesi gereken bir haber, önemli bir haberi duyurmak için yapılan basılı, görsel, işitsel ve elektronik yayın vb. durumlarda basın çalışanları fazla saat çalıştırılabilir. Bu şekilde fazla çalışma ücretleri, bu Yasanın 30'uncu maddesinin (3)'üncü fıkrasına göre hesaplanır.
- Düzensiz Mesai Ödeneği
32. (1) Bu Yasanın 30'uncu maddesinde belirtilen haklar saklı kalmak koşuluyla, düzensiz mesai yapan basın çalışanlarına bu sürelerle ilgili ücretleri %15 düzensiz mesai ödeneği eklenmek suretiyle ödenir.
- (2) Yukarıdaki (1)'inci fıkradaki oran, özel yasa veya toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdiyle artırılabilir.
- (3) Özel yasada, toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdinde her ne ad altında olursa olsun bu madde amaçları kapsamında ödenen ödenek veya tahsisatlar da düzensiz mesai ödeneği olarak addedilirler.
- Ek Ücret
33. (1) İşverenin, gazeteciden özel yasada ve/veya hizmet akdi ve/veya toplu iş sözleşmesinde belirtilen görevler dışında, yazı, haber, röportaj, fotoğraf vb. ek işler talep etmesi halinde talep edilen ek işler için ayrıca ek bir ücret ödemesi zorunludur.
- (2) Yukarıdaki (1)'inci fıkrada belirtilen ek işlerin yapılmasından önce gazetecinin olurunun alınması şarttır.
- (3) Taraflar ek işler için ödenecek ek ücret konusunda önceden mutabakata varmış olmalıdırlar.
- Bu amaçla, yukarıdaki (1)'inci fıkrada bahsedilen ek işin yapılmasından önce tamamen geçici nitelikte ek iş sözleşmesi yapılabilir.
- Mahkumiyet Halinde Ücret
34. (1) Çalışmakta olduğu işyerindeki bir yayın nedeniyle mahkeme tarafından, hürriyetini kısıtlayıcı bir cezaya çarptırılan gazetecinin işyeri ile ilişkisi devam eder ve bu süre ile ilgili ücretini tam olarak almaya devam eder.
- (2) Yukarıdaki (1)'inci fıkra, aşağıdaki hallerden birinin varlığı halinde uygulanmaz:
- (A) Hürriyeti kısıtlayıcı mahkumiyet kararına konu yayının gazeteci tarafından çalışmakta olduğu işyerinin sorumlu müdür veya yazı işleri müdürü veya işverenin bilgisi dışında yapılmış olduğunun saptanması halinde;

	(B) Gazetecinin çalışmakta olduğu işyerinin sorumlu müdür veya yazı işleri müdürünün incelemesinden geçtikten sonra gazeteci tarafından hürriyeti kısıtlayıcı mahkumiyet kararına konu yayın üzerinde tadilat veya ekleme yapmak veya yaptırmak suretiyle yayınlandığının saptanması halinde.
Saklı Haller	35. (1) Özel yasalara veya toplu iş sözleşmelerine veya hizmet akitlerine, basın çalışanlarının hafta sonu tatiline, resmi tatillerine, ücretli izinlerine ve bu Yasa ile tanınan diğer tüm haklarına aykırı kurallar konulamaz. Ancak, basın çalışanlarına daha elverişli hak ve çıkarlar sağlayan yasa, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır. (2) Toplu iş sözleşmesinin sona ermesi veya hizmet akdinin süresinin dolması halinde, yenisi imzalanıncaya kadar mevcut toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitleri devam eder.
Günlük ve Haftalık Çalışma Süreleri	36. Çalışan, herhangi bir hafta içinde yemek saatleri hariç olmak üzere, günde sekiz saatten, haftada toplam kırk saatten fazla bir süreyle çalıştırılmaz. Ancak, çalışanların oluruyla fazla çalışma yapılması gerektiği durumlarda işveren, çalışanı bu Yasanın 30'uncu madde kuralları uyarınca ücretini ödemek koşuluyla, günde en çok dört saat çalıştırabilir.
Cumartesi Günü Çalışma	37. Haftalık çalışma süresi kırk saati aşmamak koşuluyla, Cumartesi saat 13.00'e kadar çalışılan süre fazla mesaiden sayılmaz.
Gece Çalışması ve Vardiya	38. (1) Bu Yasa amaçları bakımından gece, en geç saat 20.00'de başlayıp en erken sabah 06.00'ya kadar geçen ve her halükarda en fazla on bir saatlik dönemi kapsayan süredir. (2) İşin niteliğine ve gereğine göre veya yirmi dört saat çalışılan iş veya işyerlerinde vardiya usulü ile gecede sekiz saati aşmamak üzere çalışma yapılabilir. (3) Bu Yasanın 36'ncı maddesinde belirtilen günlük çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan iş, gece işi sayılır.
Hafta Sonu Tatili	39. Hizmet akitlerinde veya toplu iş sözleşmelerinde aksi belirtilmedikçe, hafta sonu tatili, Cumartesi saat 13.00'den başlayarak Pazar günü sonuna kadar olan süreyi kapsar. Ancak, işin niteliğine göre Cumartesi ve/veya Pazar günleri normal mesai yapması gereken işyerlerinde çalışanların haftalık dinlenme günleri biri tam gün olmak üzere işverence belirlenir.
Ara Dinlenme	40. (1) Her işyerinde işin gereğine göre ayarlanmak üzere basın

ve Yemek
Molası

çalışanlarına aşağıdaki sürelerle dinlenme ve yemek molası verilir:

- (A) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika;
- (B) Dört-altı saat süreli işlerde yirmi dakika;
- (C) Altı saatten fazla süreli işlerde otuz dakika.

(2) Yukarıdaki (1)'inci fıkrada belirtilen süreler, en az olup aralıksız verilir ve bir işyerinin aynı kısmındaki bütün basın çalışanlarına önceden belirtilmiş olan aynı saatte uygulanır.

Ancak, işin gereğine göre nöbetleşe dinlenme yapılması, toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitleri ile düzenlenebilir.

Resmi Tatil ve
Ücret
Şekillerine
Göre Resmi
Tatil Ücreti
49/1984
32/2011

41. (1) Bu Yasa kapsamına giren işyerlerinde çalışan basın çalışanları, Resmi Tatil ve Anma Günleri Yasasında resmi tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmayıp, tatil yaparlar ve bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretlerini tam olarak ödenirler.

(2) Yukarıdaki (1)'inci fıkrada öngörülen günlerde çalışılması halinde, bugünler için basın çalışanlarının ücretleri %50 fazlasıyla ödenir. Bu ödemelerde esas olacak resmi tatil ücreti aşağıdaki şekilde saptanır:

- (A) Ödemenin aylık olarak yapıldığı yerlerde basın çalışanına ödenecek miktar, basın çalışanının aylık brüt ücretinin, o ay içerisinde ilgili işyerinde normal mesai sistemine göre çalışılan iş günlerinde çalışılan saatler toplamına bölünmesi suretiyle bulunan saat başı ücretinin sekiz katıdır.
- (B) Ödemenin haftalık olarak yapıldığı işyerlerinde, haftalık ücret elli iki ile çarpıldıktan sonra on ikiye bölünerek aylık brüt ücret bulunur ve yukarıdaki (A) bendinde anlatıldığı şekilde resmi tatil günü ücreti hesaplanır.
- (C) Parça başı veya götürü usulü ile çalışan basın çalışanlarının resmi tatil günü ücreti son ödeme süresinde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesiyle hesaplanır.
- (Ç) Saat ücreti ile çalışan basın çalışanlarının resmi tatil günü ücreti saat ücretinin sekiz katıdır.

İş Süresinden
Sayılan Haller

42. (1) Aşağıda öngörülen süreler basın çalışanının günlük yasal iş süresinden sayılır:

- (A) Basın çalışanının işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak, röportaj yapmak, basın toplantısına katılmak, haber, bilgi vb. toplamak üzere gönderilmeleri halinde bekleme ile veya yolda geçen süreler;
- (B) Basın çalışanının normal mesai içinde işyerinde veya

- işinde ve işverenin her an görevlendirmesine hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler;
- (C) Basın çalışanın işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda veya işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilerek asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler;
- (Ç) Emzikli kadın basın çalışanlarının çocuklarına süt vermek için belirtilecek süreler; ve
- (D) Gazetecilerin işyerinin dışında haber, yorum ve eleştiri yazılarını hazırlamak için geçirdiği süreler.
- (2) Basın çalışanın, muvazzaf askerlik hizmetleri dışında herhangi bir yasadan dolayı askerlik hizmetleri amacıyla görevlendirilmesi halinde, işveren bu günler için ücretini tam olarak öder. Ancak, Güvenlik Kuvvetleri Komutanlığınca basın çalışanına bu günler için herhangi bir ödeme yapılması halinde bu ödenek miktarı verilecek ücretten düşülür.

BEŞİNCİ KISIM Yıllık Ücretli İzin

- Yıllık Ücretli İzin
43. (1) Bu Yasa kapsamındaki işyerlerinde veya işlerde çalışan basın çalışanlarına, deneme süresi de dahil olmak üzere işe girdiği tarihten başlayarak, en az altı ay çalışmış olmak koşuluyla, aşağıda öngörülen süreler kadar yıllık ücretli izin verilir:
- (A) Hizmet süresi altı aydan üç yıla kadar olanlara yılda on dört iş günü;
- (B) Hizmet süresi üç yıldan fazla, altı yıldan az olanlara yılda on sekiz iş günü;
- (C) Hizmet süresi altı yıldan fazla, on yıldan az olanlara yılda yirmi iki iş günü;
- (Ç) Hizmet süresi on yıl ve daha fazla olanlara yılda yirmi beş iş günü.
- (2) Zorunlu eğitim yaşını tamamlamış olup on sekiz yaşından gün almamış olan basın çalışanlarına verilecek yıllık ücretli izin on sekiz iş gününden az olmaz.
- (3) Yukarıdaki (1)'inci fıkrada belirtilen süreler, özel yasalar veya toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitleri ile artırılabilir.
- (4) Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.
- (5) On iki aydan kısa süreli hizmetler karşılığında basın çalışanlarına sözkonusu hizmet süresine orantılı olarak ücretli izin verilir. Hak edilen izin günlerinin kesirli çıkması halinde, kesir değerleri bir sonraki izin hesaplamasına aktarılır.
- Yıllık Ücretli İzin Hakkının
44. (1) Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesaplanmasında, basın çalışanın, aynı işverenin bir

Hesaplanması

işyerinde veya niteliği farklı olsa bile çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilir.

- (2) Bir yıllık süre içinde bu Yasanın 45'inci maddesinde sayılan haller dışındaki nedenlerle basın çalışanın işyerine devamının kesilmesi halinde, bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi bir yıllık hizmet döneminin bitiş tarihine eklenir.
- (3) Basın çalışanın gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve bu madde kuralları ile bu Yasanın 45'inci madde kuralları uyarınca hesaplanır.
- (4) Basın çalışanı, yukarıdaki fıkralar ve bu Yasanın 46'ncı maddesi kuralları uyarınca hesaplanacak her hizmet yılına karşılık yıllık iznini, gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

Çalışılmış Gibi Sayılan Süreler

45. Aşağıda öngörülen süreler, yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında çalışılmış süre olarak sayılır:

- (1) Basın çalışanın uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gitmediği günler;
- (2) Kadın basın çalışanlarının bu Yasanın 55'inci madde kuralları uyarınca doğumdan önce ve doğumdan sonra çalıştırılmadıkları günler;
- (3) Basın çalışanın muvazzaf askerlik hizmeti dışında herhangi bir yasadan dolayı görevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler;
- (4) Basın çalışanın yeniden işe başlaması koşuluyla çalışmakta olduğu işyerinde, zorlayıcı nedenlerle işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesinden dolayı basın çalışanın çalışmadan geçirdiği sürenin otuz günü;
- (5) Bu Yasanın 42'nci madde kuralları uyarınca iş süresinden sayılan süreler;
- (6) Hafta sonu tatili ve resmi tatil günleri;
- (7) Basın çalışanlarının uzlaştırma toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları ve kurullarda basın çalışanı temsilciliği görevlerini yapmaları; çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara veya çalışma konuları ile ilgili uluslararası örgütlerin konferans, kongre veya komitelerine basın çalışanı veya sendika temsilcisi olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri günler; ve
- (8) Basın çalışanlarının evlenmelerinde, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeşlerinin veya çocuklarının ölümünde veya eşinin doğum yapması halinde verilecek mazeret izinleri.

Yıllık Ücretli İzin Uygulaması

46. (1) Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin, bu Yasanın 43'üncü maddesinde öngörülen sürelerle bağlı olarak

işveren tarafından sürekli olarak verilmesi zorunludur.

Ancak, izin sürelerinin bir bölümü, tarafların rızası ile sekiz günden az olmamak üzere bölünebilir.

- (2) Yıllık ücretli izin günlerinin hesaplanmasında, izin sürelerine rastlayan resmi tatil ve hafta sonu tatili günleri, izin süresinden sayılmaz.
- (3) Basın çalışanları, hak ettikleri izinlerinin en az on dört iş gününü o yıl içerisinde kullanmak zorundadırlar. Basın çalışanın istemesi halinde, artan izinler bir sonraki yıla aktarılabilir.
- (4) Basın çalışanlarının bu şekilde, aktarıp biriktirecekleri izin günlerinin toplamı elli iş gününü geçemez.

İşyerinin El Değişmesi

47. İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi, bu işyerinde çalışan basın çalışanlarının yıllık ücretli izin haklarının ortadan kalkmasına neden olamaz. Aksine bir sözleşme olsa bile, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretler yeni işveren tarafından ödenir.

İzin Ücreti

48. (1) İşveren, yıllık ücretli izinini kullanan her basın çalışanına, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini, ilgili basın çalışanın izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır. Bu ücretin hesaplanmasında bu Yasanın 41'inci madde kuralları uygulanır.
- (2) Yıllık ücretli izin süresine rastlayan resmi tatil ücretleri, ayrıca ödenir.

İzinde Ücret Karşılığı Çalışmama

49. Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan basın çalışanı, izin süresi içinde, ücret karşılığı herhangi bir işverenin yanında çalışamaz.

Akdin Sona Ermesi Halinde İzin Ücreti

50. (1) Basın çalışanın hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süresi için ücreti, hizmet akdinin her ne şekilde olursa olsun sona ermesi halinde, akdin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine ödenir.
- (2) İşveren tarafından süresi belirsiz hizmet akdinin feshedilmesi halinde, bu Yasanın 13'üncü ve 14'üncü maddelerinde belirtilen bildirim süreleriyle, bu Yasanın 19'uncu maddesi kuralları uyarınca basın çalışanına verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleriyle iç içe giremez.

Yıllık Ücretli İzinlerin Düzenlenmesi	51. Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yılın hangi dönemlerinde kullanılacağı, izinlerin ne şekilde ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık iznin yararlı olması için işveren tarafından alınması gereken önlemler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve koşullar, hizmet akitlerinde veya toplu iş sözleşmelerinde veya özel yasalarda belirlenebilir.
İzin Kayıtları	52. Her işveren, işyerinde çalışan basın çalışanının yıllık ücretli izinlerini kullandıkları süreleri ve kendilerine bu süreler için yapılan ödemeleri gösteren kayıtları tutmak zorundadır.
Ödenekli Mazeret İzinleri	53. Basın çalışanının evlenmesi halinde üç gün, ana veya babasının, eşinin, kardeşlerinin veya çocuklarının ölümünde veya eşinin doğum yapması halinde iki gün ödenekli mazeret izni verilir. Bu süreler asgari olup, özel yasalar veya hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

ALTINCI KISIM Diğer Hak ve Yasaklar

Hastalık İzni Hakkı 16/1976 12/1979 9/1981 43/1982 26/1985 36/1988 14/1990 20/1991 45/1998 22/2001 32/2002 9/2003 18/2003 56/2003 12/2005 8/2006 62/2006 29/2007	54. (1) Basın çalışanlarının hastalanması halinde Kıbrıs Türk Sosyal Sigortalar Yasasındaki kurallar uygulanır. (2) Basın çalışanının her defasında üç gün ve bir yılda toplam yirmi günü geçmeyen hastalık izinleri süresince Kıbrıs Türk Sosyal Sigortalar Yasası kapsamında alacakları geçici iş görmezlik ödenekleri işveren tarafından hizmet akdinde belirtilen ücrete tamamlanır. (3) Basın çalışanının uğradığı hastalık nedeniyle hizmet akdi işveren tarafından fesh edilemez ancak, hastalığının resmi sağlık kurulu raporu ile altı aydan uzun süreceği tespit edilen basın çalışanlarının hizmet akitleri işveren tarafından bu Yasanın 13'üncü ve 14'üncü maddelerinde belirtilen sürelerle ilişkin tazminatları ödenmek suretiyle fesh edilebilir. (4) Hastalık nedeniyle yukarıdaki (3)'üncü fıkra kuralları gereği hizmet akdi feshedilen basın çalışanı, işten çıkış tarihinden itibaren bir yıl içerisinde iyileşmesi ve bu durumu resmi sağlık kurulu raporu ile ispatlaması halinde eski işine geri döner.
Analık Halinde Çalıştırma Yasağı ve Emzirme İzni	55. (1) (A) Kadın basın çalışanlarının doğumdan önce altı ve doğumdan sonra altı hafta olmak üzere toplam on iki haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaktır. (B) Kadın basın çalışanlarının yukarıdaki (A) bendinde

öngörülen sürelerden başka doğum öncesi ve sonrası altışar hafta ödeneksiz doğum izni kullanma hakları vardır. Bu haklarını kullanmak isteyen kadın basın çalışanları, bu sürelerin bitiminde yeniden aynı iş ve görevlerine devam ederler.

Ancak, bu süreler basın çalışanının sağlık durumuna ve işin özelliğine göre sağlık kurulu raporuyla belgelenmesi koşuluyla, doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir.

- (2) (A) Doğum yapan kadın basın çalışanlarına, doğum tarihinden itibaren, dokuz ay süreyle bir saat sabah ve bir saat öğleden sonra olmak üzere günde iki saat emzirme izni verilir.
 - (B) İşveren, emzirme izin hakkını kullanan kadın basın çalışanlarının, yukarıdaki (A) bendinde belirtilen emzirme izin sürelerini iş saatleri içerisinde ve herhangi bir ücret kesintisi yapmadan vermekle yükümlüdür.
 - (C) Kadın basın çalışanları, emzirme izin sürelerini, iş gününün sabah ve öğleden sonraki periyotlarının hangi saatlerinde kullanacağını önceden işverene bildirmek zorundadır.
- (3) Yukarıdaki (1)'inci fıkra kuralları uyarınca doğum iznini kullanan kadın basın çalışanlarının, Kıbrıs Türk Sosyal Sigortalar Yasası kapsamında alacakları doğum izni ücretleri işveren tarafından hizmet akdinde belirtilen ücrete tamamlanır.

16/1976

12/1979

9/1981

43/1982

26/1985

36/1988

14/1990

20/1991

45/1998

22/2001

32/2002

9/2003

18/2003

56/2003

12/2005

8/2006

62/2006

29/2007

Gazetecilerin
Görev
Risklerine Karşı
Sigortalanması

56. (1) Bu Yasa kapsamındaki işyerlerinin işverenleri, işyerlerinde istihdam etmekte oldukları gazetecileri zorunlu sosyal güvenlik yükümlülükleri yanında ek olarak aşağıdaki hallere karşı sigortalamak zorundadırlar:

ve Zararın
Karşılanması

- (A) Gazetecinin hazırlanan ve işverenin onayı ile yayınlanan bir haber nedeniyle iş yerinde, evinde veya bu mekanlar dışında herhangi bir yerde eş ve çocuklarına veya kendisine karşı yapılacak saldırılarda bedenen yaralanma ve ölüme karşı;
- (B) İşverenin bilgisi dahilinde takip ettiği ancak henüz yayınlanmamış bir haberin devam eden araştırması nedeniyle iş yerinde, evinde veya bu mekanlar dışında herhangi bir yerde eş ve çocuklarına veya kendisine karşı yapılacak saldırılarda bedenen yaralanma ve ölüme karşı;
- (C) Görev anında geçirdiği herhangi bir trafik kazası veya riskli bir görevin neden olabileceği herhangi başka bir kaza durumunda kendisine gelecek bedenen yaralanma ve ölüme karşı.
- (2) Yukarıdaki (1)'inci fıkra kapsamında yapılacak sigorta poliçelerinin teminat bedelleri toplam 30 (otuz) asgari ücretten aşağı olamaz.
- (3) Bu maddede belirtilen kuralları yerine getirmeyen işverenler, bu madde kapsamında doğabilecek gazetecinin her türlü maddi, manevi zararından birinci derecede sorumlu olur.
- (4) İşveren bu madde kapsamındaki sigortalama yükümlülüklerini gazetecinin işe başlama tarihinden itibaren yerine getirmek ve hazırlanan sigorta poliçesinin bir suretini de hizmet akdiyle birlikte Daireye iletmek zorundadır.
- (5) Gazetecinin, işverenin talimatı ile kendi özel aracını görev sırasında kullanması halinde, gazetecinin aracının görev sırasında uğrayacağı her türlü zarar-ziyandan işveren sorumlu olur.

YEDİNCİ KISIM Çeşitli Kurallar

Stajyerlerin
Çalıştırılması

57. (1) Bu Yasa kapsamındaki işyerlerinde çalıştırılacak stajyer gazeteci sayısı o işyerinde tam zamanlı olarak çalışan gazeteci sayısının %20'sinden fazla olamaz.
- (2) Staj dönemi bir yıllık süre içerisinde kesintili veya kesintisiz olarak üç aydan daha uzun bir süreyi aşamaz.
- (3) Ücretsiz stajyer çalıştırılması yasaktır.
- (4) Stajyerlere verilecek ücret yürürlükteki asgari ücretin %70'inden az olamaz ve her türlü sosyal güvenlik yatırımları ilgili yasalardaki kurallara uygun olarak yapılır.
- (5) İşverenler stajyerlerin çalışma koşullarını bu Yasada

öngörülen kurallara göre düzenlerler.

Dairenin
Görevleri

58. (1) Daire, bu Yasa kapsamındaki işyerleri ile ilgili bilgi toplar ve hizmet akitlerinin yapılmasına yardımcı olur.
- (2) Aşağıda öngörülen hususlar, Daire tarafından uygun görülecek şekilde düzenlenir ve belirlenecek ücretler karşılığında işverenlere verilir:
- (A) (a) Bu Yasanın 5'inci maddesi uyarınca yapılacak tescil işlemleri;
- (b) Bu Yasanın 9'uncu maddesinin (1)'inci fıkrasında öngörülen hizmet akdi.
- (B) Dairenin faaliyet sahasına giren konularla ilgili kitaplar.
- Ancak, sözkonusu kitaplar Daire Müdürlüğünün uygun görmesi halinde Daire personeline ve bu Yasanın 11'inci maddesinde belirtilen Resmi Devlet Kurumlarına ücretsiz olarak verilir.
- (3) Daire tarafından yukarıdaki (2)'nci fıkra kuralları uyarınca alınan ücretlerden elde edilen gelirler İş Yasasının 60'inci maddesinde belirtilen gelirlerin toplandığı hesaba yatırılır.

22/1992
30/1993
25/2000
51/2002
15/2004

İş Uyuşmaz-
lıklarının
Yetkili
Mahkemece
Karara
Bağlanması

59. Bu Yasa kuralları çerçevesinde ortaya çıkan iş uyuşmazlıkları yetkili mahkeme tarafından en kısa sürede karara bağlanır.

SEKİZİNCİ KISIM Denetim

Denetim

60. Bu Yasa ve bu Yasa ile ilgili mevzuatın uygulanmasını Daire izler ve denetler.
- Bu görevlerin yürütülmesi için Bakan, Müfettiş olarak tayinli personele ek olarak, Daire memurları arasından Müfettiş olarak görevlendirme yapabilir.

Yetkili Makam

61. (1) Bu Yasanın, 60'inci madde kurallarının uygulanması için yapılacak denetleme sırasında işverenler, basın çalışanları ve işle ilgili diğer kişiler; izleme, denetlemeyle görevli ve yetkili memurlar tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belgeleri getirmek, göstermek ve

her çeşit kolaylığı sağlamakla yükümlüdürler.

- (2) Denetlemeye yetkili memurlar tarafından tutulan tutanaklar, aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir.

Yetkili
Memurların
Yükümlülüğü

62. Yetkili memurlar, belirtilen görevlerini yaparken işin normal gidişini ve işyerinin işlemlerini mümkün olduğu kadar sekteye uğratmamak, işyerinin meslek sırlarını ekonomik ve ticari durumunu gizli tutmak, ifade veren ve ihbarda bulunan kişilerin isim ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler.

Basın
Çalışanının ve
İşverenin
Sorumluluğu

63. (1) İş denetimine yetkili makamlar veya memurlar tarafından ifade ve bilgilerine başvuru alan basın çalışanlarına işverenlerin gerek doğrudan ve gerek dolayısıyla telkinlerde bulunmaları, basın çalışanlarını gerçeği saklamaya veya değiştirmeye yönlendirmeleri veya herhangi bir şekilde zorlamaları veya basın çalışanlarının ilgili makamlara başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine bunlara karşı kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır.
- (2) Basın çalışanlarının çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleriyle işverenleri hakkında ilgili makamlar ve memurlara gerçeğe uygun olmayan haberler vererek, ilgili makam ve memurları gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve ilgili makamlarca kendilerinden sorulan konular için doğru olmayan cevaplar vererek denetimin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırarak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.

Polisten Yardım
İsteme

64. Bu Yasa kurallarının uygulanabilmesi için işyerlerini denetlemeye yetkili makamlar veya memurların gerekli görmeleri ve talepte bulunmaları halinde Polis, bu makamlar veya memurların görevlerini iyi bir şekilde yapabilmelerini sağlamak üzere kendilerine her türlü yardımda bulunmakla yükümlüdür.

DOKUZUNCU KISIM

Suç ve Cezalar

Dairenin
Verebileceği
İdari Para
Cezaları

65. (1) Bu Yasa kurallarına aykırı davranan gerçek veya tüzel kişiler bir suç işlemiş olurlar. Böyle bir durumun tespit edilmesi halinde, tespiti yapan Daire müfettişi, Yasa kurallarına aykırı olan hususların düzeltilmesi için makul bir süre vererek, bu suçu işleyen işverenlere yazılı uyarıda bulunur. Bu süre bir ayı aşamaz.
- (2) Aşağıda belirtilen suçların işlendiği durumlarda, verilen uyarıya rağmen durumun bu Yasa kurallarına uygun olarak düzeltilmemesi halinde, aykırı davranış içinde bulunan gerçek

veya tüzel kişilere Daire müfettişleri tarafından aşağıda belirtilen miktarlar kadar idari para cezası uygulanır:

- (A) Bu Yasanın 16'ncı, 17'inci, 26'ncı, 27'nci ve 52'nci maddelerine aykırı hususların tespiti halinde, tespitin yapıldığı tarihteki aylık brüt asgari ücretin 1/3'ü (üçte bir) kadar.
- (B) Bu Yasanın 5'inci, 6'ncı, 7'nci, 9'uncu, 12'nci, 13'üncü, 14'üncü, 19'uncu, 20'inci, 35'inci, 40'inci, 42'nci, 43'üncü, 45'inci, 46'ncı, 47'nci, 53'üncü, 54'üncü, 55'inci, 57'inci ve 63'üncü maddelerine aykırı hususların tespiti halinde, tespitin yapıldığı tarihteki aylık brüt asgari ücretin 1/2'si (ikide bir) kadar.
- (C) Bu Yasanın 15'inci, 21'inci, 22'nci, 23'üncü, 24'üncü, 25'inci, 28'inci, 29'uncu, 30'uncu, 32'nci, 33'üncü, 36'ncı, 38'inci, 39'uncu, 41'inci, 48'inci, 50'nci, 56'ncı ve 61'inci maddelerine aykırı hususların tespiti halinde, tespitin yapıldığı tarihteki aylık brüt asgari ücret kadar.
- (Ç) Yukarıdaki (A), (B) ve (C) bentleri uyarınca yapılan idari para cezası uygulamasında birin altındaki kusuratlar dikkate alınmaz.
- (3) Daire müfettişleri tarafından kesilen idari para cezası, ilgililere yazılı olarak tebliğ edilir.
- (4) Cezanın tebliğ edildiği tarihten itibaren on beş gün içerisinde takdir edilen idari para cezasının makbuz karşılığında, Daireye ödenmesi halinde konu suç kapatılmış olur. On beş gün içerisinde ödenmeyen idari para cezaları bir kat fazlasıyla tahsil edilir. Cezanın tebliği tarihinden itibaren otuz gün sonunda idari para cezasını ödemeyenler hakkında yargı işlemi başlatılır.
- (5) Kesilen idari para cezasının ödenmiş olması, bu Yasa hükümlerinden herhangi bir muafiyet sağlamaz. Tespit edilen bu Yasa kurallarına aykırı hususların düzeltilmesi koşuldur. Bunun için Daire müfettişi, idari para cezası keserken aynı zamanda, sözkonusu yükümlülüklerin yerine getirilmesi için ikinci bir uyarıda bulunur. Bu ikinci uyarının da yazılı olması koşuldur.
- (6) İşverenlerin yükümlülüklerini yerine getirmeleri için yukarıdaki (5)'inci fıkra kurallarına göre, Daire müfettişleri tarafından verilen uyarıya rağmen, bu yükümlülüklerin yerine getirilmediğinin tespiti halinde konu suç mahkemeye intikal ettirilir.
- (7) Bu Yasanın 23'üncü, 24'üncü, 25'inci, 28'inci, 43'üncü, 45'inci, 46'ncı, 48'inci, 50'nci, 53'üncü, 61'inci maddesinin (1)'inci fıkrası ve 63'üncü maddelerine aykırı bir suçun bir

yıl içinde ikinci kez tekrarrü halinde, ilgili gerçek veya tüzel kişiler hakkında yargı işlemi başlatılır.

- Suç ve Cezalar 66. (1) Bu Yasanın 5'inci , 6'ncı, 7'nci, 9'uncu, 10'uncu, 12'nci, 13'üncü, 14'üncü, 15'inci, 16'ncı, 17'nci, 19'uncu, 20'nci, 21'inci, 22'nci, 26'ncı, 29'uncu, 30'uncu, 32'nci, 35'inci, 36'ncı, 38'inci, 39'uncu, 40'ıncı, 41'inci, 42'nci, 47'nci ve 55'inci maddelerine aykırı hareket edenler, bir suç işlemiş olurlar ve mahkumiyetleri halinde yürürlükteki aylık brüt asgari ücretin on katına kadar para cezasına çarptırılabilirler.
- (2) Bu Yasanın 30'uncu maddesinde belirtilen ücret hesap pusulasını basın çalışanına vermeyen işveren, bir suç işlemiş olur ve mahkumiyeti halinde yürürlükteki aylık brüt asgari ücretin altı katına kadar para cezasına çarptırılabilir.
- Suçun tekrarı halinde yürürlükteki aylık brüt asgari ücretin on katına kadar para cezasına veya bir aya kadar hapis cezasına veya her iki cezaya birden çarptırılabilir.
- (3) Bu Yasanın 23'üncü, 24'üncü 25'inci, 28'inci, 33'üncü, 34'üncü, 43'üncü, 45'inci, 46'ncı, 48'inci, 50'nci, 53'üncü, 54'üncü, 56'ncı maddeleri ile 61'inci maddesinin (1)'inci fıkrası ve 63'üncü madde kurallarına aykırı hareket edenler, bir suç işlemiş olurlar ve mahkumiyetleri halinde yürürlükteki aylık brüt asgari ücretin on katına kadar para cezasına veya altı aya kadar hapis cezasına veya her iki cezaya birden çarptırılabilirler.
- (4) Bu Yasanın 57'nci maddesine aykırı hareket edenler, bir suç işlemiş olurlar ve mahkumiyetleri halinde, yürürlükteki aylık brüt asgari ücretin altı katına kadar para cezasına çarptırılabilirler.
- (5) Bu maddede öngörülen maddeler dışında kalan diğer madde kurallarına aykırı davrananlar, bir suç işlemiş olurlar ve mahkumiyetleri halinde, yürürlükteki aylık brüt asgari ücretin on katına kadar para cezasına çarptırılabilirler.
- (6) Bu Yasada öngörülen yükümlülükleri yerine getirmeyenler aleyhine mahkeme, vereceği cezaya ek olarak, ayrıca sözkonusu yükümlülüğün yerine getirilmesini de emredebilir.

ONUNCU KISIM Geçici ve Son Kurallar

- Geçici Madde 1. (1) Basın çalışanlarının bu Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten önce İş Yasası ve/veya özel yasa ve/veya toplu iş sözleşmesi ve/veya hizmet akdinden doğan kazanılmış izin hakları devam eder.
- 30/1993
25/2000
- Bu Yasanın yürürlüğe girdiği tarihte bu Yasa kapsamındaki bir işverenin yanında çalışmakta olan basın

51/2002
15/2004

çalışanlarının izin haklarının bu Yasanın 44'üncü madde kurallarına göre hesaplanmasında, aynı işverenin yanında bu Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten önce kesintisiz olarak çalıştığı süreler de dikkate alınır.

- (2) Bu Yasanın yürürlüğe girdiği tarihte bir işverenin yanında çalışmakta olan basın çalışanlarının bu Yasanın 13'üncü ve 14'üncü maddeleri kuralları uyarınca ihbar sürelerinin saptanmasında, bu Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten önce aynı işverenin yanında kesintisiz olarak çalışmış oldukları süreler de dikkate alınır.
- (3) Bu Yasanın yürürlüğe girdiği tarihte bir işverenin yanında çalışmakta olan basın çalışanlarının bu Yasanın 9'uncu maddesi kuralları uyarınca yapılması gereken yazılı hizmet akitleri, bu Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak altı ay içinde tamamlanır ve bu Yasanın 9'uncu maddesi ile ilgili diğer kurallar uygulanır.
- (4) Bu Yasanın yürürlüğe girdiği tarihte faaliyette olan ve İş Yasası kuralları gereği işyeri tescili yapılmış işyerlerinin ayrıca tescil yapmasına gerek yoktur.

İş Yasası ile
Birlikte
Uygulama
22/1992
30/1993
25/2000
51/2002
15/2004

67. Bu Yasa düzenlenmemiş konularda, bu Yasa ile çelişmediği oranda İş Yasasındaki kurallar uygulanır.

Yürütme
Yetkisi

68. Bu Yasa, Bakanlar Kurulu adına Çalışma İşleriyle Görevli Bakanlık tarafından yürütülür.

Yürürlüğe Giriş

69. Bu Yasa, Resmi Gazete'de yayımlandığı tarihten başlayarak yürürlüğe girer.