

**“5953 SAYILI BASIN MESLEĞİNDE ÇALIŞANLARLA  
ÇALIŞTIRANLAR ARASINDAKİ MÜNASEBETLERİN  
TANZİMİ HAKKINDA KANUN” UYARINCA  
GAZETECİLERİN KIDEM TAZMİNATI**

*(Araştırma Makalesi)*

DOI: <https://doi.org/10.33717/deuhfd.1525251>

**Dr. Öğr. Üyesi Nazlı ELBİR\***

**Öz**

*Gazetecilik mesleğinde bir işverene bağımlı olarak çalışanların, başka bir ifadeyle basın iş sözleşmesiyle çalışan gazetecilerin iş ilişkileri, bu mesleğin icrasının demokratik toplum, ifade ve basın özgürlüğü ile ilişkisi, ayrıca çalışma koşullarının arz ettiği özellikler (bağımlılığın zayıf olması, işin belli bir yerde yapılma zorunluluğu bulunmaması, çalışma saatlerinin değişken olması) gereği, iş mevzuatındaki genel kurallardan ayrı özel düzenlemelere konu edilmiştir. Türk hukukunda bu düzenlemeler özel bir kanunda, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da yer almaktadır. Anılan kanunda gazeteciler için diğer bireysel iş mevzuatından farklı öngörülmüş bir konu da kıdem tazminatıdır. Kıdem tazminatına ilişkin hükümlerde kıdem süresi hem kavramsal olarak hem de hesaplanması bakımından farklı düzenlenmiştir. Dahası, bu düzenlemedeki tartışmalı bazı hususlar yakın tarihte Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir. Ayrıca, kıdem tazminatına hak kazanmanın bir diğer koşulu olan iş sözleşmesinin sona ermesi de ilgili kanunda tartışmalı ve açık olmayan biçimde düzenlenmiştir.*

**Anahtar Kelimeler**

*Gazeteci, Basın İş Kanunu, Kıdem Tazminatı, Meslek Kıdemi, İş Sözleşmesinin Sona Ermesi*

\* Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, Eskişehir (nazli.elbir@ogu.edu.tr) ORCID: 0000-0001-7167-7949 (Gönderim Tarihi: 31.07.2024-Kabul Tarihi: 07.11.2024) Yazar, eserinin Derginize ait bilimsel etik ilkelere uygun olduğunu taahhüt eder.

**SEVERANCE PAYMENT OF JOURNALISTS UNDER  
“THE LAW NO. 5953 ON THE REGULATION OF RELATIONS  
BETWEEN EMPLOYEES AND EMPLOYERS  
IN THE PRESS PROFESSION”**

*(Research Article)*

**Abstract**

*The labour relations of journalists who are employed in the profession of journalism as dependent on an employer, in other words, journalists working under a press employment contract, are subject to special regulations separate from the general rules in the labour legislation, due to the relationship between the execution of this profession and democratic society, freedom of expression and freedom of the press, as well as the characteristics of the working conditions ( i.e. weak subordination, no obligation to perform the work in a particular place, variable working hours), In Turkish law, these regulations are included in a specific legislation, the Act No. 5953 on the Regulation of Relations Between Employees and Employers in the Press Profession. A subject foreseen for journalists in the aforementioned act, which is different from other individual labour legislation, is severance payment. In the provisions on severance payment, seniority period is regulated differently both conceptually and in terms of calculation. Moreover, some controversial issues in this regulation were recently cancelled by the Constitutional Court. Moreover, the termination of the employment contract, which is another condition for entitlement to severance payment, is also regulated in a controversial and unclear manner in the relevant act.*

**Keywords**

*Journalist, Press Labour Act, Severance Payment, Professional Seniority, Termination of Employment Contract*

## GİRİŞ

Kıdem tazminatı, bireysel iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçilere tanınan en önemli haklardandır. Hukukumuzda en geniş uygulama alanı bulan kıdem tazminatı düzenlemesi olan, 1475 sayılı İş Kanunu'nun<sup>1</sup> (“1475 sayılı İK”) 14. maddesi -aksi bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle öngörülmedikçe- sadece 4857 sayılı İş Kanunu'nun<sup>2</sup> (“İK”) kapsamındaki işçiler bakımından uygulanmaktadır. İK'nın kapsamı dışında kalan ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun<sup>3</sup> (“TBK”) hizmet sözleşmesi (TBK m. 393 vd.) hükümlerine tabi işçiler hakkında ise kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşılık, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun<sup>4</sup> (“DİK”) uygulama alanına giren iş ilişkilerinde gemi adamları için, 1475 sayılı İK'dakine paralel bir biçimde kıdem tazminatı düzenlemesine yer verilmiştir. Çalışmamızın konusunu oluşturan, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un<sup>5</sup> (“Basın İş Kanunu”) 6. maddesinde ise 1475 sayılı İK ve DİK'tekinden önemli farklılıkları bulunan bir kıdem tazminatı düzenlemesi öngörülmüştür. Şu hâlde, bir işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için öncelikle kıdem tazminatı düzenlemesine yer veren bir bireysel iş kanunu kapsamında olması gerekmektedir. Bu doğrultuda, çalışmamızda ilk olarak, Basın İş Kanunu uyarınca işçi, başka bir ifadeyle “gazeteci” olma kavramı irdelenecektir.

Kıdem tazminatını düzenleyen diğer kanunlarda olduğu gibi Basın İş Kanunu'nun ilgili maddelerinde de kıdem tazminatına hak kazanma koşullarını “işçinin (gazetecinin) belirli bir kıdem süresine sahip olması” ve “iş sözleşmesinin (belirli şekillerde) sona ermiş olması” şeklinde iki ana başlık altında ele almak mümkündür. Dolayısıyla, bu iki şart da ayrı ayrı değerlendirilecektir. Kıdem tazminatına hak kazanmada aranan belirli süreli kıdeme sahip olma şartı, 1475 sayılı İK ve DİK'te işe başlama tarihinden itibaren iş

<sup>1</sup> RG. 01.09.1971/13943. 4857 sayılı İş Kanunu'nun Geçici 6. maddesi: “Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır.” Dolayısıyla, her ne kadar 4857 sayılı Kanun, 1475 sayılı İş Kanunu'nu yürürlükten kaldırmışsa da 4857 sayılı Kanun'a tabi işçilerin kıdem tazminatları bakımından hâlen 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi yürürlüktedir.

<sup>2</sup> RG. 10.06.2003/25134.

<sup>3</sup> RG. 04.02.2011/27836.

<sup>4</sup> RG. 29.04.1967/12586.

<sup>5</sup> RG. 20.06.1952/8140.

sözleşmesinin devam ettiği bir yıl olarak düzenlenmiştir. Konu, Basın İş Kanunu bakımından ise ayrıca önemlidir, zira Basın İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 6. maddesinin ilk fıkrasındaki “*Meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem hakkı tanınır*” hükmü ile kıdem tazminatına esas sürenin hesabına ilişkin “*yıllık hizmetin altı aydan az kısmı nazara alınmaz*” hükmü Anayasa Mahkemesi (“AYM”) tarafından yakın tarihte iptal edilmiştir<sup>6</sup>. Son olarak, Basın İş Kanunu'nda, iş sözleşmesinin sona ermesi şartı da İK ve DİK'tekinden farklı ve üstelik muğlak bir düzenlemeye sahiptir.

## I. BASIN İŞ KANUNU'NA GÖRE KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA KOŞULLARI

### A. Basın İş Kanunu Kapsamında “Gazeteci” Olmak

Basın İş Kanunu bir bireysel iş yasası olması nedeniyle, iş ilişkilerini düzenlemektedir. Ancak, bu kanun anlamındaki iş ilişkisinin kapsamı, İK ve TBK'dakinden çok daha dardır. Dolayısıyla, Basın İş Kanunu'ndaki diğer düzenlemeler gibi, bu kanundaki kıdem tazminatı düzenlemesi de sadece bu dar kapsamdaki iş ilişkilerine uygulanmaktadır. O hâlde, Basın İş Kanunu'nda öngörülen kıdem tazminatı hakkında yararlanmanın ön koşulu, bu kapsama dahil olmaktır.

Basın İş Kanunu'nun kapsamı, 1. maddesinin ilk fıkrasında “*Bu Kanun hükümleri Türkiye’de yayınlanan gazete, internet haber siteleri ve mevkutelelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki “işçi” tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır*” olarak belirlenmiştir. Şu hâlde, kanunun uygulama alanına giren iş ilişkilerinin, bu ilişkilerin “işçi” tarafı esas alınarak belirlendiğini söylemek mümkündür. Nitekim aynı maddenin ikinci fıkrasında da söz konusu işçilerin “gazeteci” olarak nitelendirilecekleri vurgulanmıştır.

Esasen, Basın İş Kanunu kapsamına girmek, başka bir ifadeyle, “gazeteci” sıfatına sahip olmak için gerekli koşullara ayrı bir maddede değil, ancak kanunun kapsamını düzenleyen ilk maddede yer verilmiştir. Buna göre gazeteci her şeyden önce -her ne kadar açıkça bu kavram kullanılmamış olsa da hem “*İş Kanunundaki “işçi” tarifi şümulü haricinde kalan*” hem de “*bunların işverenleri*” ibarelerine yer verildiği dikkate alındığında- “işçi” olmalıdır. İşçi, bir iş sözleşmesine dayanarak dolayısıyla, bir işverene ba-

<sup>6</sup> AYM, E. 2021/62, K. 2023/89, 04.05.2023, RG. 14.06.2023/32221.

ğimli olarak ve ücret karşılığında iş görme edimini yerine getiren gerçek kişidir<sup>7</sup>. Basın İş Kanunu kapsamındaki gazetecileri diğer işçilerden ayıran ise hem yaptıkları işin hem de çalıştıkları işletmenin faaliyetlerinin niteliğidir. Zira yukarıda yer verilen maddede açıkça öngörüldüğü üzere ancak “*Türkiye’de yayınlanan gazete, internet haber siteleri, internet haber siteleri ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan*” kişiler gazeteci olarak tanımlanmaktadır. Görüldüğü üzere, anılan kanundaki gazeteci tanımı, mevzuatımızdaki bir başka gazeteci tanımı olan Basın Kartı Yönetmeliği’nin<sup>8</sup> 4. maddesinde yer alan “*13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Müna-sebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun kapsamında fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlar ile 6112 sayılı Kanun kapsamında kurulan radyo ve televizyonların haber birimlerinde çalışanları ve Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunun haber birimlerinde çalışanlar*” düzenlemesinden daha dar kapsamlıdır.

Basın İş Kanunu’nun 6. maddesi hükmüne göre, bir kimsenin bu kanun kapsamında gazeteci olabilmesi için iş ilişkisinde aranan nitelikler şunlardır:

- Yapılan iş bir “fikir ve sanat işi” olmalıdır.
- Bu fikir ve sanat işi “Türkiye’de yayınlanan gazete, internet haber siteleri ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında” yapılmalıdır.
- Bu ilişki, bir iş sözleşmesine dayanmakla birlikte İK haricinde olmalıdır.

### 1. Fikir ve Sanat İşinde Çalışmak

Fikir ve sanat işiyle kastedilen, ilgili kanunun tam adında da yer alan “basın mesleği”ne ilişkin faaliyetlerdir. Türk Dil Kurumu tarafından, “basın” sözcüğü “*Gazete, dergi gibi belirli zamanlarda çıkan yazılı yayınların bütünü; matbuat*” ve “*Bu tür iş yerlerinde görevli kimselerin tümü*” şeklinde tanımlanmıştır<sup>9</sup>. Öğretide ise basın; “*bir toplumda yaşayan kimselerin,*

<sup>7</sup> **Ekonomi**, Münir: İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, 8. Baskı, Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul 1984, s. 40-41; **Süzek**, Sarper: İş Hukuku, 21. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021, s. 139; **Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat/**Özkaraca**, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023, s. 87; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku, 7. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara 2022, s. 165.

<sup>8</sup> RG. 10.04.2023/32159.

<sup>9</sup> Türk Dil Kurumu Sözlükleri, Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 28.06.2024).

olayların kendilerine duyurulmasıyla mümkün olan öğrenme ve bilme ihtiyaç ve hakları ile ilgili duyurma ve bildirme görevini en iyi ve geniş biçimde sağlayabilen araç”<sup>10</sup>, “düşünceyi açıklama özgürlüğüne bağlı olarak haber verme, etkileme, eğitme, eğlendirme vb. amaçlarla haberlerin ve fikirlerin toplanıp değerlendirildiği, bilgi ve görüşlerin kamuoyuna iletildiği süreklilik gösteren yazılı ve işitsel-görsel araçlar”<sup>11</sup> olarak açıklanmıştır. Dahası basın, demokrasilerde hayati bir öneme sahip olup “basın özgürlüğü” insan hakları bakımından “ifade özgürlüğü” kapsamında değerlendirilmektedir: Bu durum, Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilmiş olan “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”nin<sup>12</sup> 19. maddesinde “Herkesin düşünce ve ifade özgürlüğü hakkı vardır; bu hak, müdahale olmaksızın düşüncelere sahip olma ve herhangi bir iletişim aracıyla ve sınırlara bakılmaksızın bilgi ve düşünce talep etme, edinme ve verme özgürlüğünü içerir” olarak ifade edilmiştir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin ifade özgürlüğünü düzenleyen 10. maddesinde ise açıkça “basın özgürlüğüne” yer verilmemişse de Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin yerleşik içtihadıyla basının, anılan maddedeki özgürlüklerden yararlanacağı kabul edilmiştir<sup>13</sup>. Zira basın özgürlüğü, “topluma, siyasi liderlerin fikirleri ve davranışları hakkında bilgi ve görüş sahibi olmak için en önemli araçlardan biridir ve böylece, siyasi tartışma özgürlüğünü sağlayarak demokratik toplum kavramının özünde yer alır”<sup>14</sup>. Anayasamızın<sup>15</sup> “Basın ve yayımla ilgili hükümler” başlıklı onuncu bölümündeki 28. maddesinde de “basın hürriyeti” düzenlenmiştir. Gazetecilerin yaptıkları işi diğer işçilerin iş görme faaliyetlerinden ayıran ve ayrıca düzenlenmesini gerektirmiş olan özelliklerinden biri, çalışma alanları olan basının bu niteliğidir<sup>16</sup>. Bu nedenle, gazeteci sıfatının kazanılmasında basının bu niteliğiyle doğrudan ilişkili bir iş görme edimi ifa ediyor olması gerekmektedir. “Fikir

<sup>10</sup> Tuncay, Can: Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri, Evrim Yayınevi, İstanbul 1989, s. 2.

<sup>11</sup> Gökçek Karaca, Nuray: Basın İş Hukuku Medya Çalışma İlişkileri, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, 2020, s. 17.

<sup>12</sup> Universal Declaration of Human Rights, <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> (Erişim Tarihi: 28.06.2024).

<sup>13</sup> Bychawska-Siniarska, Dominika: Protecting The Right to Freedom of Expression Under The European Convention on Human Rights, A Handbook for Legal Practitioners, Strasbourg, 2017, s. 87.

<sup>14</sup> Bychawska-Siniarska, s. 88.

<sup>15</sup> Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, RG. 09.11.1982/17863 (Mükerrer).

<sup>16</sup> Ayrıca bkz. Şakar, Müjdat: Basın İş Hukuku Gazetecilerin Çalışma İlişkileri, Beta Yayıncılık, İstanbul 2002, s. 39-40; Sümer, Halük Hâdi: Bireysel Basın İş Hukuku, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 4-5; Tuncay, s. 3 vd.; Gökçek Karaca, s. 22.

ve sanat işi” ifadesi ile, böyle bir iş görme edimine işaret edilmektedir. Nitekim öğretide de bu kavramın “gazetecilik mesleğini anlatan bir ifade olarak” kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>17</sup>. Dahası, bu kavramda “ve” bağlacının kullanılmış olması gazeteci sayılmak için fikir ve sanat işinin bir bütün olarak anlaşılmasını gerektirmemektedir<sup>18</sup>.

“Fikir ve sanat işi”nden ne anlaşılması gerektiği ile ilgili çeşitli Yargıtay kararlarında şu ifadelere yer verilmiştir:

- “Fikir ve sanat işlerinde çalışma zihinsel bir faaliyeti ve giderek üstün yaratıcılık yeteneğini gerektirmektedir<sup>19</sup>”;
- “Fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya ilgili alanlarda çalışmayı ifade eder. Buna göre, yazar, muhabir, redaktör, düzeltmen, çevirmen, fotoğrafçı, kameraman, ressam, karikatürist gibi çalışanlar gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili olup, gazeteci olarak değerlendirilmelidir. Ancak aynı tür işyerlerinde teknik sorumlu, şoför, sekreter, muhasebe elemanı, satış ve pazarlama gibi işlerde çalışanlar gazeteci olarak değerlendirilemezler<sup>20</sup>”;
- “Davacının, gazetenin koordinatörü olması sebebiyle fikir ve sanat işi yaptığı kabul edilmelidir<sup>21</sup>”;
- “Basın İş Kanunu kapsamına sadece gazetecilik mesleğini yerine getirenler girer. Basın İş Kanunu bu hususu yasanın uygulama alanına gazete, dergi ve ajanslarda “fikir ve sanat işlerinde” çalışanların gireceğini ve bu işlerde çalışanlara gazeteci denileceğini belirtmek sureti ile hükme bağlamıştır (m.1/1-2). Başka bir deyişle, gazetenin redaksiyonuna (yazımına) doğrudan ve sürekli olarak düşünsel veya sanatsal

<sup>17</sup> Sümer, s. 39.

<sup>18</sup> Başterzi, Süleyman: “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Kamu-İş, Ankara 2011, s. 30; Şuğle, Mehmet Ali: İş Hukuku Açısından Gazeteci, ÇGD, Ankara 2001, s. 65; Tuncay, 31-32. Ayrıca bkz. Göktaş, Seracettin/Çil, Şahin: Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2003, s. 6; Soyer, Polat: “Basın İş Kanunu’nun Kapsamı ve Yargıtay Uygulaması”, Legal İSGHD, 13, 50, 2016, s. 619.

<sup>19</sup> Yarg. 10. HD, T. 22.01.1996, E. 1996/134, K. 1996/112 (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 24.06.2024).

<sup>20</sup> Yarg. 9. HD, T. 31.03.2009, E. 2008/30660, K. 2009/8953; Yarg. 9. HD., T. 24.01.2013, E. 2010/38725, K. 2013/2897; Yarg. 9. HD., T. 17.02.2009, E. 2007/34332, K. 2009/2754, (www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.06.2024).

<sup>21</sup> Yarg. 9. HD., T. 17.04.2007, E. 2006/33909, K. 2007/11104 (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 24.06.2024).

*katkıda bulunanlar gazeteci sayılarak yasanın kapsamında kabul edilirler.<sup>22</sup>”*

6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluşları ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun’un<sup>23</sup> 23. maddesi uyarınca, medya hizmet sağlayıcılarının haber birimlerinde çalıştırılacak basın kartı sahibi personel de Basın İş Kanunu’na tâbidir<sup>24</sup>. Burada, fikir ve sanat işi ölçütüne yer verilmemişse de anılan kanundan önce yürürlükte bulunan 3984 sayılı “Radyo ve Televizyonların Kuruluşları ve Yayınları Hakkında Kanun” döneminde verdiği kararlarda Yargıtay, haber biriminde çalışma kavramının “*haber oluşumuna doğrudan katkı sağlama olarak*” anlaşılması gerektiğini vurgulamıştır<sup>25</sup>.

<sup>22</sup> Yarg. HGK, T. 15.10.2019, E. 2016/22-2085, K. 2019/1057 (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 24.06.2024).

<sup>23</sup> RG. 03.03.2011/27863.

<sup>24</sup> 6112 sayılı Kanun’la yürürlükten kaldırılan 3984 sayılı “Radyo ve Televizyonların Kuruluşları ve Yayınları Hakkında Kanun”da Basın İş Kanunu’na tâbi olmaya ilişkin benzer bir düzenleme, 38. maddede “radyo ve televizyon kuruluşlarının haberle ilgili birimlerinde çalışanlar” için, basın kartına sahip olmaları şartı aranmaksızın öngörülmüştü.

<sup>25</sup> “3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanununun 38. maddesinde, Özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanların da 5953 sayılı Kanunun kapsamında olduğunu açıklamıştır. Özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanlar yönünden fikir ve sanat işi yapma koşulu söz konusu değildir. Ancak haberle ilgili birimde çalışma kavramı, haberin oluşumuna doğrudan katkı sağlama olarak değerlendirilmelidir Buna göre haber müdürü, muhabir, foto muhabiri, spiker, haber kameramanı gibi çalışanlar gazeteci olarak değerlendirilmelidir. Bununla birlikte, uplink görevlisi, şoför, diğer teknik ve idari personel haberin oluşumuna doğrudan katkısı olmadıklarından gazeteci kavramına dahil değildir”, Y. 9. HD., 31.03.2009, E. 2008/30660, K. 2009/8953 ve aynı yönde Y. 9. HD., 17.02.2009, E. 2007/34332, K. 2009/2754, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 26.06.2024); YHGK, 26.02.2014, E. 2013/9-592, K. 2014/183, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 24.06.2024). Bir başka kararda, bu hususun altı çizilerek “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” şeklinde hüküm kurulmuştur (Y. 9. HD., 19.03.2002, E. 2001/19623, K. 2002/5369, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.06.2024 ve aynı yönde; Y. 9. HD., 19.03.2002, E. 2001/19623, K. 2002/4369, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 24.06.2024). Öğretide, Yargıtay kararlarında “haber oluşumuna doğrudan katkı sağlama” unsurunun dikkate alınması, hem “içeriği tamamen belirsiz bir ölçüt” olduğu gerekçesiyle eleştirilmiş (Soyer, s. 625) hem de “fikir ve sanat işi yapma, başka bir ifadeyle enformasyon alanında çalışma koşulu üstü örtülü olarak aranmış” olmak şeklinde değerlendirilmiştir (Başterzi, s. 32) (Aksi yönde, Sümer, s. 33-34).



Kanaatimizce de gazetecinin yaptığı fikir ve sanat işiyle kastedilen, yukarıda bahsedildiği üzere, basının özgürlüğünün temel bir hak olarak korunmasını gerektiren, toplumun haber alma, bilgi sahibi olma ve kanaat oluşturma özgürlüğüne hizmet eden her türlü -sözlü, yazılı, görsel, sanatsal, bilimsel- ifade biçimidir. Bu ifade biçimlerini diğer sanatsal ve bilimsel ifade biçimlerinden ayırdeden unsur ise bunun bir basın-yayın aracı ile gerçekleştirilmesidir. Uluslararası Çalışma Örgütü (“ILO”) tarafından yapılan<sup>26</sup> tanımında da gazetecilerin, “haberler ve toplumsal olayları gazeteler, televizyon, radyo ve diğer basın araçları yoluyla araştırdıkları, soruşturdukları, yorumladıkları ve ilettikleri” ifade edilmiştir. Kaldı ki Basın İş Kanunu’nun 1. maddesinde, gazeteci olmak için aranan diğer koşul da, daha önce de belirtildiği gibi, söz konusu fikir ve sanat işinin gazete, internet haber sitesi, mevkute, fotoğraf ve haber ajansı bünyesinde yürütülüyor olmasıdır. Ayrıca öğretide, yapılan işin fikir ve sanat işi olmasına rağmen düzenlilik ve süreklilik göstermediği takdirde, işi yapan kişinin gazeteci sayılmaması gerektiği belirtilmiştir<sup>27</sup>. Gerçekten de bağımlılık unsuru da dikkate alındığında bu görüşe katılamamak mümkün değildir. Zira yukarıda da vurgulandığı üzere, Basın İş Kanunu kapsamındaki gazeteci bir iş ilişkisi dahilinde çalışmaktadır, dolayısıyla işçidir ve bu iş ilişkisi bir iş sözleşmesine dayanmaktadır. Dolayısıyla, iş sözleşmesinin, basın iş hukukuna özgü “fikir ve sanat işi (gazetecilik faaliyeti)” niteliğindeki iş görme unsuruna ilaveten “bağımlılık” ve “ücret” unsurları da bu ilişkide mevcuttur.

Basın İş Kanunu’nun ilk maddesindeki gazeteci tanımında “ücretle çalışma” unsuruna açıkça yer verilmiştir. Bağımlılık ise, TBK m. 393 ve İK m. 8’deki iş sözleşmesi tanımlarındaki aksine, Basın İş Kanunu’nda herhangi bir maddede açıkça belirtilmemiştir. Gazetecilere ilişkin özel hükümleri İş Kanunu (*Code du travail*) kapsamında düzenleyen Fransız hukukunda<sup>28</sup>,

<sup>26</sup> **ILO**: International Standard Classification of Occupations- ISCO 08 Volume 1, International Labour Office, Geneva 2012, s. 165.

<sup>27</sup> **Şuğle**, s. 76; **Gökçek Karaca**, s. 83.

<sup>28</sup> Fransız İş Kanunu’nun (*Code du travail*, [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), Erişim Tarihi: 08.07.2024) L. 7111-3 maddesinde gazeteci kavramı “profesyonel gazeteci” olarak şu şekilde tanımlanmıştır: “Birincil, düzenli ve ücret karşılığında yerine getirilen faaliyet olarak, mesleğini bir veya birden fazla basın kuruluşunda, günlük ve süreli yayınlarda veya basın ajanslarında ifa eden ve temel geçim kaynağını bu şekilde elde eden herkes profesyonel gazetecidir”. L. 7111-4 maddesinde ise açıkça “reklam ajansları ve her ne sınıfta olursa olsun sadece ara sıra yardımcı olanlar hariç, doğrudan yazı işleri personeliyle çalışan redaktör-çevirmenler, stenograf-redaktörler, redaktör-düzeltilenler, muhabir-çizerler, foto-muhabirlerin” de profesyonel gazeteci sayılacakları belirtilmiştir.

profesyonel gazeteci tanımına giren kişinin sözleşmesinin iş sözleşmesi olduğu vurgulanırken (L7112-1), bağımlılık unsuru, gazeteciliğin “*birincil, düzenli ve ücretli (faaliyet)*”, “*bir veya birden fazla basın kuruluşu bünyesinde*” ve “*temel gelir kaynağı*” (L7111-3) olarak yerine getiriliyor olması gerektiğinin altı çizilmiştir<sup>29</sup>. Şu hâlde, Fransız hukukunda, gazetecilerin iş sözleşmesindeki bağımlılığın daha çok ekonomik ve zamana yönelik (*birincil ve düzenli*) bir bağımlılık olup, diğer iş sözleşmelerindeki gibi işverenden emir-talimat almaya yönelik bir bağımlılık olmadığı sonucuna ulaşmak mümkündür. Nitekim Türk iş hukuku öğretisinde de gazetecilerin iş sözleşmesindeki bağımlılığın, gazetecilik mesleğinin niteliği, başka bir ifadeyle basın özgürlüğü gereği çok daha zayıf bir bağımlılık olduğu ve bunun tespitinde “*meslek edinilmiş olma, başlıca geçim kaynağı olma*” ölçütlerinin dikkate alınması gerektiği<sup>30</sup> haklı olarak ileri sürülmüştür<sup>31</sup>. Dahası, Basın İş Kanunu’nun 1. maddesindeki, gazeteci sayılma şartlarından olan, “*Türkiye’de yayınlanan gazete, internet haber siteleri, internet haber siteleri*<sup>32</sup> ve *mevkutelerle*<sup>33</sup> *haber ve fotoğraf ajanslarında*” çalışma şartı da ilgili kişinin

(\*Fransızca ve İngilizce metinler, bu makalenin yazarı tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir.)

<sup>29</sup> Nitekim 2020 tarihli bir kararında Fransız Yargıtayı, bir foto-muhabirin, bir gazetenin haberlerine salt fotoğraf çekmek suretiyle “teknik destek sağladığını” ifade ederek ve temel gelir kaynağının bu faaliyeti olmadığından yola çıkarak bu kişinin gazeteciliği “profesyonel” olarak değil ancak serbest biçimde ifa ettiğine karar vermiştir (Cour de cassation, Chambre sociale, 12 février 2020, n° 17-31.662, Inédit, www-labase-lextenxo-fr, Erişim Tarihi: 07.07.2024).

<sup>30</sup> **Tuncay**, s. 37.

<sup>31</sup> **Şakar**, s. 49-50; **Sümer**, s. 66; **Şuğle**, s. 95 vd., **Soyer**, s. 627; **Sevimli**, Ahmet: “Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı”, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2, 1, 2000, <https://www.isguc.org/?p=article&id=90&cilt=2&sayi=1&yil=2000>, Erişim Tarihi: 10.06.2024. Buna karşılık, Basın İş Kanunu’nda, sözleşmede aksi kararlaştırılmadığı takdirde gazetecinin başka iş de yapabileceği düzenlendiği için “başlıca geçim kaynağı olma” ölçütünün isabetli olmadığı da öğretide ileri sürülmüştür (**Akyiğit**, s. 935). Ayrıca bkz. **Birinci Gemici**, Nur/**Gemici**, Cihat: “5953 Sayılı Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı Düzenlemesi”, İş ve Hayat Dergisi, 3, 5, 2017, s. 276.

<sup>32</sup> “[...] *Günlük veya çok kısa aralıklarla yayımlanan, günlük haber ileten nispeten büyük boyutta basılı eser olarak tanımlanabilen gazetenin umuma hitap etmesi ve devamlılık göstermesi gerekir. Gazetenin yayınlanması bir başka anlatımla basılıp çoğaltılması gerekirse de, günümüzde teknoloji ve iletişimin geldiği nokta itibarıyla, gazetenin nesne olarak basımı ve dağıtımı bir zorunluluk değildir. Gazetenin elektronik ortamda, umuma açık olarak yayınlanması ve okuyucunun yararlanmasına sunulması da mümkündür*”, Y. 9. HD. 17.04.2007 gün 2006/33909 E, 2007/11104 K.; Y. 21. HD., 14.03.2011, E. 2010/9667, K. 2011/2190, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 24.06.2024).

<sup>33</sup> Mevkute: Süreli yayın (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 28.06.2024).

kimin (nasıl bir işletmenin) nezdinde, yani kime/neye bağlı çalışması gerektiğine işaret etmektedir. Sonuç olarak, böyle bir bağımlılığı bulunmaksızın gazetecilik mesleğini ifa eden gazeteciler iş sözleşmesi olmaksızın çalışan “serbest gazeteci” sayılır ve Basın İş Kanunu kapsamına değil ancak, eser veya yayım sözleşmesine tâbi olarak TBK kapsamına dahildir<sup>34</sup>. Yargıtay, Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci sayılmak için bağımlılık unsurunun varlığının bulunup bulunmadığını değerlendirdiği bir kararda bu durumu şu şekilde açıklamıştır: “[...] İş sözleşmesini ve bu kapsamda basın iş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden olan eser (telif) sözleşmesinden ayırt edici en önemli unsur ise bağımlılık ilişkisidir. Her iki sözleşmede iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye karşı ekonomik bağılılığı vardır. Ancak iş sözleşmesinde bağımlılık ilişkisini bir ekonomik ya da teknik bağımlılık olarak değil, hukuki-kişisel bağımlılık olarak anlamak gerekir. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesi ile doğar. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmektedir. İşçinin bu anlamda işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda işveren ile işçi arasında hiyerarşik bir bağ vardır. İş sözleşmesine dayandığı için hukuki, işçiyi kişisel olarak işverene bağladığı için kişisel bağımlılık söz konusudur. [...] Eser (telif) sözleşmesine ilişkin hükümlerde, iş sözleşmesinin aksine sosyal nitelikte edimlere ve koruma yükümlülüklerine rastlanmaz”<sup>35</sup>.

## 2. Türkiye’de Yayınlanan Gazete, İnternet Haber Siteleri ve Mevcuteler ile Haber ve Fotoğraf Ajanslarında Çalışmak

Gazetecinin fikir ve sanat işini hangi işyeri/işletme bünyesinde veya hangi işveren nezdinde yerine getiriyor olduğu, yukarıda da ifade edildiği üzere Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci sayılmanın koşullarındandır. Maddedeki “gazete, internet haber siteleri, mevcuteler, haber ve fotoğraf ajansları” ifadesi, gazetecinin işini yürüttüğü, iş hukuku anlamındaki işyeri olarak anlaşılabilceği gibi, işletmenin türü/niteliği/faaliyet alanı olarak da anlaşılabilir. Görüldüğü üzere söz konusu düzenleme, iş hukuku mevzuatında, literatüründe veya uygulamasındaki işyeri veya işletme kavramlarının hangisine işaret ettiğinin anlaşılmasında nedeniyle açık değildir<sup>36</sup>. Basın İş

<sup>34</sup> Tuncay, s. 39; Şakar, s. 49-50; Sümer, s. 44-45; Soyer, s. 626.

<sup>35</sup> Y.9. HD. 03.02.2021, E. 2020/1924, K. 2021/3388, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 26.06.2024).

<sup>36</sup> 4857 sayılı Kanun’da işyeri “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

Kanunu'ndaki bu ifade "işyeri" olarak kabul edilirse bunun öğretide "*teknik amaç doğrultusunda yürütülen faaliyetler bütünü*"<sup>37</sup> veya "*sürekli ve örgütlenmiş bir faaliyetin gerçekleşmesinin (konusunu oluşturduğu)*"<sup>38</sup> şeklinde tanımlanan işyeri kavramını kasteder biçimde anlaşılması yerinde olacaktır. Zira buradaki işyerinin ayırıcı özelliği hem teknik hem de ekonomik amaç olarak esas alınan gazetecilik faaliyetinin yürütülüyor oluşudur. Öğretide de Basın İş Kanunu'nun 1. maddesindeki bu ifadenin "*Basın İş Kanunu anlamında işyeri*" olarak tanımlanabileceği belirtilmiştir<sup>39</sup>.

Burada üzerinde durulması gereken husus, söz konusu ifadelerde ön plana çıkan organizasyona esas olan faaliyetin ekonomik amacı, yani gazetecilik faaliyetinin temel alınmasıdır. Bir işyeri organizasyonunda, yürütülen faaliyetin ekonomik amacının esas alındığı asıl kavram işletmedir. Her ne kadar işletme bireysel iş mevzuatında açıkça tanımlanmamışsa da öğretide işyeri ile işletme arasındaki temel fark, işyerinin teknik bir amaca özgülümlenmiş birim, işletmenin ise ekonomik bir amacı temel alan birim olması olarak açıklanmıştır<sup>40</sup>. Basın İş Kanunu'nun 1. maddesindeki tanımda gazetecinin yerine getirdiği iş görme ediminin fikir ve sanat işi olmasına vurgu yapılmış olması, bu işlerin yürütüldüğü ve yine maddede sayılan işyerlerinin, gazetecilik faaliyetinin yerine getirilmesine özgülümlenmiş işletmeleri işaret ettiği çıkarımı yapılabilir<sup>41</sup>. Bu durumun sonucu olarak da maddede sayılan gazete, internet haber siteleri ve mevkutelerin salt basılı olarak veya internet/radyo/televizyon üzerinden yayınlamış nesnelere değil de birer işletme olarak

---

*İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür"* (m. 2, f. 1-3) ve işveren "*işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar"* (m. 2, f. 1) olarak tanımlanmışken işletme kavramının tanımına yer verilmemiştir.

<sup>37</sup> **Doğan Yenisey**, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 386.

<sup>38</sup> **Aydınlı**, İbrahim: Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Demiryol-İş Eğitim Yayınları, Ankara 2001, s. 10.

<sup>39</sup> **Tuncay**, s. 42.

<sup>40</sup> **Doğan Yenisey**, s. 35; **Aydınlı**, s. 10-12 ve 16-17.

<sup>41</sup> Maddenin lafzında önce bu tür işyerlerinin daha sonra da yapılacak işin niteliğinin belirtilmiş olması, kanımızca, hukuki bir kavram olmasa bile, ekonomik anlamda "gazetecilik sektöründe" çalışanların ilgili kanun kapsamına alınmak istendiğini ortaya koymaktadır.

anlaşılması gerekmektedir<sup>42</sup>. Yargıtay kararları da bu yöndedir<sup>43</sup>. Bunun sonucu olarak da gazetecilik (basın) işletmesinin niteliğinin de Basın İş Kanunu'nun kapsamının tespitinde önem taşımaktadır ve ekonomik faaliyet alanı gazetecilik (basın) olmayıp reklam, halkla ilişkiler, bir derneğin/vakfın/sendikanın/kurumun mensuplarıyla aralarındaki bağı kuvvetlendirmek ve kendi aralarında bilgi paylaşımında bulunmak gibi gayelerle çıkarılan gazete ve süreli yayınlardaki çalışmalar Basın İş Kanunu kapsamında değerlendirilmemelidir<sup>44</sup>. Dahası, basın işletmesinin, hitap ettiği kitlenin geniş olması, düzenli biçimde yayın yapması ve haber niteliği taşıyan güncel bilgilere (enformasyona) yer vermesi gerekir<sup>45</sup>.

Gerçekten de Basın İş Kanunu'yla amaçlananın, ifade özgürlüğü, haber alma özgürlüğü, basın özgürlüğü çerçevesinde meslek olarak gazetecilik faaliyeti gerçekleştiren kişilere genel bireysel iş mevzuatındakinden daha özel bir koruma sağlamak olduğu dikkate alındığında bu faaliyetin bir gazetecilik (basın) işletmesi bünyesinde yürütülmesi gerektiği açıktır. Böyle bir yaklaşımın benimsendiği Fransız hukukunda<sup>46</sup>, 2016 senesinde verilmiş bir Yargıtay kararında bu durum şu şekilde değerlendirilmiştir: “[...] *AREION şirketinin, Ekim 2008'den ve Mösyö (O)'nun 10 Ekim 2009'da tam zamanlı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle işe alınmasından önce bir basın işletmesi olmaması nedeniyle İş Kanunu'nun L. 7112-1 maddesindeki yasal karine*<sup>47</sup>, Ocak 2005 ve 9 Ekim 2009 arasındaki dönemde, taraflar arasındaki ilişkinin nitelendirilmesinde uygulama alanı bulamayacaktır”<sup>48</sup>.

<sup>42</sup> **Sümer**, s. 30-31; **Tuncay**, s. 28; **Gökçek Karaca**, s. 74-75; **Soyer**, s. 618. Yine maddede yer alan “haber ve fotoğraf ajansları” birer yayın olmadıkları için her hâlükârda bu şekilde anlaşılacaktır.

<sup>43</sup> “[...] Kanunun kapsamında kalan işyerleri Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelelerle haber ve fotoğraf ajansları olarak sıralanabilir. Kanunda bahsi geçen “gazete” ve “mevkute” gibi kavramların nesne anlamında olmadığı günlük gazete ya da daha uzun dönemsel yayınların basıldığı yer olan işletmenin anlaşılması gerektiği açıktır.”, Y. 9. HD, 01.07.2020, E. 2016/20501, K. 2020/6789; Y. 9.HD., 24.06.2020, E. 2019/7422, K. 2020/6254; Y. 9. HD, 17.12.2019, E. 2016/11451, K. 2019/22530, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 24.06.2024).

<sup>44</sup> Ayrıca bkz. **Sümer**, s. 31.

<sup>45</sup> **Başterzi**, s. 29; **Şuğle**, s. 48-49; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 314.

<sup>46</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Chauvy**, Yves: “La publication: une entreprise plus qu’une oeuvre dans la détermination du statut de journaliste professionnel”, Recueil Dalloz, 27, 1993, s. 389.

<sup>47</sup> Fransız İş Kanunu L. 7112-1 maddesinin ilk fıkrası: “Bir basın işletmesinin, profesyonel bir gazetecinin hizmetlerini ücret karşılığında üstlendiği her türlü sözleşme, iş sözleşmesi sayılır”.

<sup>48</sup> Cour de cassation, Chambre sociale, 11 mai 2016, n° 14-26.507, Inédit, www-labase-lextenxo-fr, Erişim Tarihi: 07.07.2024. Bununla birlikte, 2013 tarihli başka bir kararında

Basın İş Kanunu kapsamında çalışıyor olmanın çalışılan işletmeye ilişkin bir diğer şartı da ilgili basın işletmesinin (gazete, mevkute, internet haber sitesi, haber ve fotoğraf ajansı) Türkiye’de yayın yapıyor olmasıdır (BİK m. 1, f.1). Buna göre, gazetecinin çalıştığı işletme ve yaptığı iş anılan kanunun birinci maddesindeki koşulları sağladığı takdirde gazetecinin uyuşu veya yayının dili önemli olmayacak, Basın İş Kanunu kapsamında sayılacaktır. Öyleyse, örneğin Türkiye’de yayın yapan bir gazetenin yurt dışı muhabiri Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci sayılacakken, yurt dışında yayınlanan bir yabancı gazetenin Türkiye muhabiri (temsilcisi) Türk basın iş mevzuatı kapsamında değerlendirilemeyecektir<sup>49</sup>. Ancak bu düzenleme öğretilde haklı olarak eleştirilmiştir: Öncelikle, “yayınlanma” kavramının kullanılmış olması yerinde olmamıştır, zira günümüzde bu kavram “basılı” olarak gerçekleştirilen bir eylemle sınırlı olmaktan çıkmış özellikle de internet aracılığıyla yapılan yayınlara tüm dünyadan erişim mümkün hâle gelmiştir<sup>50</sup>. Ayrıca maddedeki “Türkiye’de yayınlanma” şartının haber ve fotoğraf ajanslarını da kapsar biçimde kaleme alınmış olmasının da -bu ajansların yayınlanması söz konusu olamayacağından- Türkiye Cumhuriyeti merkezli olmak gibi anlaşılması gerektiği, aksinin kabulünün eşitlik ilkesine aykırılık teşkil edeceği belirtilmiştir<sup>51</sup>.

Basın İş Kanunu’nun 2. maddesinde, 1. maddede sayılan işletmelerden olmakla birlikte “Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler” kanun kapsamından istisna tutulmuştur. Dolayısıyla, çalışanın gazetecilik faaliyetini bünyesinde gerçekleştirdiği işletmenin bir kamu tüzel kişisi olması hâlinde bu kişi Basın İş Kanunu kapsamında bir gazeteci olarak kabul edilmeyecektir ve Basın İş Kanunu anlamında bir işverenin kamu tüzel kişisi olması mümkün değildir<sup>52</sup>.

Fransız Yargıtayı, “profesyonel gazeteci” sayılmak için mutlaka bir basın işletmesinde çalışmanın zorunlu olmadığı, bu koşulun, sözleşmenin bir “basın iş (gazetecilik) sözleşmesi” sayılması karinesinden yararlanmak için gerekli olduğu, gazetecilik faaliyetinin basın işletmesi niteliğinde olmayan bir işletmenin editoryal bağımsızlığı bulunan bir yayını bünyesinde gerçekleştirildiği takdirde de profesyonel gazetecilik olarak kabul edileceğine hükmetmiştir (Cour de cassation, Chambre sociale, 25 septembre 2013, n° 12-17.516, www.dalloz.fr, Erişim Tarihi: 07.07.2024).

<sup>49</sup> Tuncay, s. 27; Sümer, s. 29; Şuğle, s. 41-42.

<sup>50</sup> Başterzi, s. 28.

<sup>51</sup> Başterzi, s. 29. Kanımızca benzer bir değerlendirme, internet üzerinden erişimin tüm dünyadan mümkün olduğu dikkate alındığında, internet haber siteleri bakımından da yapılabilir.

<sup>52</sup> Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Sümer, s. 35-36; Gökçek Karaca, s. 94.

Bir Yargıtay kararında yapılan değerlendirmede bu hükmün “gazeteci kavramı ile bağımsızlık ve tarafsızlık unsuru arasında bir bağ”<sup>53</sup> kurulmuş olduğu belirtilmiştir.

### 3. 4857 sayılı İş Kanunu Kapsamı Dışında Kalmak

Son olarak, Basın İş Kanunu’ndaki gazeteci tanımında yer alan “İş Kanunu şümulü dışında kalan” ifadesi esasen kanunun yasalaştığı dönemde yürürlükte bulunan 3008 sayılı İş Kanunu’nun<sup>54</sup> fikir işçilerini kapsamı dışında tutmuş olmasından kaynaklanmaktadır<sup>55</sup>. Şimdi yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu’nda ise kapsam bakımından beden ve fikir işçileri arasında bir ayırım yapılmadığı gibi, gazeteciler de kapsam dışında tutulmamıştır (İK m. 4). Bununla birlikte, Basın İş Kanunu’nun özel bir işçi grubunu kapsayan ve özel bir iş ilişkisini düzenleyen bir kanun olduğu dikkate alındığında Basın İş Kanunu m. 1 tanımına giren çalışanlar bakımından bu özel kanun uygulanacaktır<sup>56</sup>.

### B. Basın İş Kanunu’na Göre “Kıdem Süresi”

Kıdem süresi, yukarıda da belirtildiği üzere hem İK, 1475 sayılı İK ve DİK hem de Basın İş Kanunu düzenlemelerinde, kıdem tazminatına hak kazanma koşullarından biridir. Bu kavram, mevzuatta tanımlanmamış olmakla birlikte, bir işçinin bir veya birden fazla işveren nezdindeki tâbi çalışmasının/çalışmalarının toplam süresi şeklinde açıklanabilir. Aşağıda ele alınacağı üzere Basın İş Kanunu bakımından ise kıdem süresinin tanımı da farklılık göstermektedir. Kıdem süresinin hesaplanmasına ilişkin gerek kıdeme bağlı haklar bakımından ayrı ayrı gerekse bireysel iş mevzuatındaki farklı kıdem tazminatı düzenlemeleri bakımından açıklığa kavuşturulması gereken mese-

<sup>53</sup> Y. 9.HD., 24.01.2013, E. 2010/38725, K. 2013/2897, www.legalbank.net (Erişim Tarihi: 26.06.2024) ve YHGK, 26.02.2014, E. 2013/9-592, K. 2014/183, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 24.06.2024). Ayrıca aynı yönde bkz. Y. 9. HD., 22.09.2014, E. 2012/24828, K. 2014/27340 (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 24.06.2024): “[...] Kanun kamu ve kuruluşlarında istihdam edilenlerin ister memur ister ise iş sözleşmesi ile çalışsınlar, gazetecinin bu işverenlerde bağımsız çalışamayacağını düşünerek, bu işverenlerde gazeteci, basın çalışanı olarak iş sözleşmesi ile çalışanların işverenleri yönünden kanun kapsamında olmayacaklarını belirtmiştir. Belirtmek gerekir ki kanunun memurlara yer vermesi sonuca etkili değildir. Zira zaten çalışan memur statüsünde ise arada iş ilişkisi bulunmadığından, çalışan hakkında iş kanunlarının uygulanması mümkün değildir.”

<sup>54</sup> RG. 15.06.1936/3330.

<sup>55</sup> Şakar, s. 67; Sümer, s. 46, dn. 217; Tuncay, s. 38; Gökçek Karaca, s. 90; Soyer, s. 622.

<sup>56</sup> Şakar, s. 67; Sümer, s. 46; Tuncay, s. 38; Gökçek Karaca, s. 90.

leler vardır. Kıdem süresinin esas alındığı hakların her birinde bu sürenin hesabı farklılık gösterebilmektedir. Ayrıca, bu süreye ilişkin kurallar, çalışmamızın konusunu oluşturan kıdem tazminatı için 1475 sayılı İK ve DİK’da farklı, Basın İş Kanunu’nda farklı düzenlenmiştir. Bu nedenle aşağıda öncelikle, çalışmamızın konusuyla ilgili olduğu ölçüde, kıdem süresi kavramı genel olarak açıklanacak, daha sonra Basın İş Kanunu’nda ve basın iş hukuku uygulamasında kıdem süresi incelenecektir.

### 1. Genel Olarak “Kıdem Süresi” Kavramı

İş sözleşmesinin ani edimli değil de sürekli borç ilişkisi kuran bir sözleşme olması, bu sözleşmeden doğan ilişkide, taraflar arasında sağlam bir güvenin varlığını gerektirir<sup>57</sup>. İşçinin çalıştığı sürenin uzunluğu, işverenle arasındaki güven temelini de olumlu olarak etkileyecektir. Nitekim kıdem varlığının hem işçiler hem de işverenler için fayda sağladığı belirtilmiştir. Şöyle ki; işçilerin, iş ilişkisinin bir sözleşme ilişkisi olması nedeniyle, kariyer sahibi olma beklentisiyle örtüşmeyen bir kavram olması karşısındaki memnuniyetsizlikleri, kıdem dikkate alındığı haklarla bir nebze de olsa giderilmekte, işverenler ise işçilerin işyerine bağlılıklarını teşvik etmiş olmaktadır<sup>58</sup>. Dolayısıyla, işçinin, işyerinde bir süre sadakatle çalıştıktan sonra bunun ödüllendirilmesi beklentisine gireceği kabul edilmektedir<sup>59</sup> ve bir işverenle çalışılan süre, *hakkaniyet gereği*<sup>60</sup>, işçinin bazı haklarının belirlenmesinde ona avantaj sağlayacak şekilde dikkate alınmaktadır<sup>61</sup>: İş güven-

<sup>57</sup> **Ekonomi**, s. 78; **Süzek**, s. 244; **Mollamahmutolu/Astarlı/Baysal**, s. 386.

<sup>58</sup> **Savatier**, Jean/**Fin-Langer**, Laurence: “Ancienneté Dans l’Entreprise”, Recueil Dalloz; Janvier 2023, www.dallozbibliotheque.fr (Erişim Tarihi: 14.02.2024), s. 5.

<sup>59</sup> **Güzel**, Ali/**Ertan**, Emre: “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Seçim Ölçütleri”, Legal İSGHD, 16, 2007, s. 1232; **Arslan Durmuş**, Seda: İş Hukukunda Kıdem Kavramı, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2021, s. 7. AYM de dn. 6’da künyesi verilen kararında kıdem tazminatının, işçilerin “[...] işverene sağladıkları katkının bir karşılığı” olduğuna vurgu yapmıştır. Yargıtay da kıdem tazminatını şu şekilde açıklamıştır: “İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye kanuni esaslar dahilinde verilen toplu paraya “kıdem tazminatı” denilmektedir.”, Y. 9. HD, 21.01.2021, E. 2020/8030, K. 2021/1774; Y. 22. HD, T. 20.1.2020, E. 2016/28518, K. 2020/650, www.kazanci.com.tr (Erişim Tarihi: 10.02.2024).

<sup>60</sup> Benzer yönde, **Ekonomi**, s. 230.

<sup>61</sup> **Lyon-Caen**, Gérard: Manuel de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale, LGDJ, Paris, 1955, s. 246; **Auzero**, Gilles/**Baugard**, Dirk/**Dockès**, Emmanuel: Droit du Travail, 37<sup>e</sup> Édition, Lefebvre Dalloz, Paris 2023, s. 488; **Arslan Durmuş**, s. 7-8.



cesi hükümlerinden yararlanma şartları arasında “en az altı aylık kıdemi” bulunma yer almakta (İK m. 18, f. 1), ihbar süresinin ve dolayısıyla ihbar tazminatının belirlenmesinde işçinin *işinin sürdüğü süre* (İK m. 17, f. 2), ayrıca, yıllık ücretli izne hak kazanmada ve sürelerinin belirlenmesinde *çalışılan süre* veya *hizmet süresi* (İK m. 53, f. 1 ve 4) başka bir ifadeyle işçinin kıdemi esas alınmaktadır. Tabii ki, işçinin kıdemine bağlı haklarından en önemlisi de 1475 sayılı İK m. 14’te, DİK m. 20’de ve Basın İş Kanunu m. 6’da düzenlenmiş bulunan “kıdem tazminatı”dır. Bütün bu düzenlemelerdeki ifadeler birlikte değerlendirildiğinde kıdem kavramı ile kastedilenin işçinin *işyerindeki* veya *işteki* veya bir *işveren yanındaki* “eskiliği”nin kastedildiği görülmektedir<sup>62</sup>. Kıdemın işçinin eskiliği olarak nitelendirildiği dikkate alındığında, kıdeme bağlı haklarda, bir işçinin aynı işveren nezdindeki veya aynı işyerindeki birden fazla çalışmasının bir bütün olarak değerlendirilmesi yerindedir. Bu husus, Yargıtay kararlarında<sup>63</sup> da kıdem tazminatının “*İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşıacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye kanuni esaslar dahilinde verilen toplu para*” olarak tanımlanmasında açıkça görülmektedir.

Kıdem tazminatı için dikkate alınacak kıdem süresinin hesabında önem arz eden bir nokta işçinin fiili çalışmasının mı yoksa iş sözleşmesinin devam etmiş olduğu sürenin mi dikkate alınacağıdır. Bu konuda, yıllık ücretli izne esas kıdem süresinin hesabında hem iş sözleşmesinin askıya alındığı -dolayısıyla sözleşmenin varlığını sürdürdüğü ancak fiili çalışmanın bulunmadığı bazı hâllerin- hem de İK m. 66’daki farazi çalışma sürelerinin dikkate alınacağı açıkça düzenlenmiştir (İK m. 55). Yine hak kazanılmasında ve uzunluğunun belirlenmesinde kıdemın esas alındığı ihbar süresi hakkında ise, bu konuyu düzenleyen İK m. 17’de işçinin “işinin sürdüğü” süreler göre deği-

<sup>62</sup> **Çenberci**, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 6. Baskı, Olgaç Matbaası, Ankara 1986, s. 375. Nitekim Fransız hukukunda, işçinin kıdemının esas alındığı haklarda bu husus, *işçinin eskiliği (l’ancienneté du salarié)* olarak ifade edilmektedir, **Savatier/Fin-Langer**, s. 5. **Lyon-Caen**, s. 246; **Auzero/Baugard/Dockès**, s. 488. Türk iş hukuku öğretisinde de bu eskiliği işaret eder biçimde “*kıdemli işçi olmak*” ifadesi kullanılmıştır (**Narmanhoğlu, Ünal**: “Gazeteciye Kıdem Tazminatı Talep Hakkı Sağlayan Sona Erme Durumları Üzerinde Düşünceler”, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 19, Özel Sayı, 2017, s. 1732).

<sup>63</sup> Bu tanımın yer aldığı örnek kararlar için bkz.: Y. 9. HD, 13.10.2020E. 2016/27098, K. 2020/11592; Y. 22. HD, 20.01.2020, E. 2016/28518, K. 2020/650; Y. 9. HD, 14.12.2015, E. 2014/24235, K. 2015/35261; Y. 7. HD, 22.06.2015, E. 2015/5625, K. 2015/12663 (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 10.02.2024).

şen asgari ihbar sürelerine yer verilmiştir. İşçinin işinin sürmesinden ne anlaşılması gerektiği, fiili çalışma süresi üzerinden mi hesaplama yapılacağı hususunda, anılan maddede bir açıklık bulunmamaktadır. Bununla birlikte Yargıtay'ın gerek kıdem süresinin başlangıcı gerekse tamamının hesabında fiili çalışmayı esas aldığı görülmektedir<sup>64</sup>. 1475 sayılı İK m. 14'te ise kıdem tazminatına esas süresinin “işçinin işe başladığı tarih”te başlayacağı ve “hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl”ın bu süreden sayılacağı öngörülmüştür. Şu hâlde, 1475 sayılı Kanun'un kıdem tazminatına esas sürenin başlangıcı için fiili çalışmayı, sürenin toplamının hesabı içinse fiili çalışma olmasa dahi iş sözleşmesinin varlığını koruduğu süreleri -askı süreleri dahil- dikkate aldığı söylenebilir. 1475 sayılı Kanun'dakinden farklı olarak, sadece 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun<sup>65</sup> (STİSK) 67. maddesinde açıkça, iş sözleşmesinin askıda kaldığı kanunî grev ve lokavt sürelerinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı öngörülmüştür. Buna karşılık Yargıtay'ın yerleşik uygulaması kıdem tazminatına esas süreyi işçinin fiili çalışması üzerinden hesaplamak, askıda geçen tüm süreleri hariç tutmak yönündedir<sup>66</sup>.

Kıdem süresinin belirlenmesinde özellik gösteren bir durum da aralıklı (fasıllı) çalışmalardır. İş kanunlarımızda aralıklı (fasıllı) çalışmanın tanımı

<sup>64</sup> “Kıdem ve ihbar tazminatına esas süre, davacının fiilen çalıştığı zamanların toplamı olup, davacının çalışırken çeşitli sebeplerle işine ara vermesi halinde çalışılmayan günlerin kıdem süresinden indirilmesi gerekmektedir.”, Y. 22. HD, 16.07.2017, E. 2013/14458, K. 2014/22462; “Kanunda kıdem esas alındığı haklarda, kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izinlerde kıdem başlangıcı için, iş sözleşmesinin yapıldığı tarih değil; işçinin eylemli olarak işe başladığı tarih gözönünde tutulduğu için iş güvencesine dair kıdem başlangıcında da işe başlama tarihinin dikkate alınması uygun olacaktır.”, Y. 9. HD, 09.11.2017, E. 2016/28920, K. 2017/14307; Y. 9. HD. 21.10.2015, E. 2015/20137, K. 2015/29340 (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 04.05.2024). Ayrıca bkz. **Çenberci**, s. 338.

<sup>65</sup> RG. 07.11.2012/28460.

<sup>66</sup> Yüksek mahkemenin çeşitli kararlarında bu durum şu şekilde ifade edilmiştir: “İşçinin işyerinde çalıştığı sırada almış olduğu istirahat raporlarının kıdem süresine eklenmesi gerekir. İşçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini altı hafta aşan istirahat raporu süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınamayacağı, kararlılık kazanmış Yargıtay uygulamasıdır. İşçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler de, kıdem süresinden sayılmamalıdır. Örneğin ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz.”, Y. 9. HD, 24.06.2020, E. E. 2016/18182, K. 2020/6283; Y. 9. HD, 05.04.2024, E. 2024/5138, K. 2024/6724; Y. 9. HD, 19.10.2021, E. 2021/7988, K. 2021/14483 (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 15.07.2024). Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. **Arslan Durmuş**, s. 170 vd.; **Akyiğit**, Ercan: Kıdem Tazminatı, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2010, s. 496 vd.

bulunmamakla birlikte, aşağıdaki hükümlerde bu kavrama ilişkin düzenlemelere yer verildiği görülmektedir:

- 1) İK m. 18, 4: “İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir.”
- 2) İK m. 54, 1: “Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır.”
- 3) İK m. 112, 2, a: “Alt işverenlerinin değişip değişmediğine bakılmaksızın aralıksız olarak aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde çalışmış olanların bu şekilde çalışmış oldukları sürelerle ilişkin kıdem tazminatına esas hizmet süreleri, aynı kamu kurum veya kuruluşuna ait işyerlerinde geçen toplam çalışma süreleri esas alınarak tespit olunur.”
- 4) 1475 s. İK m. 14, 2: “İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır.”
- 5) DİK m. 20: “Gemi adamlarının kıdemleri hizmet akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik gemilerinde ve hizmetinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır.”
- 6) DİK m. 40: “Aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içinde bir veya birkaç hizmet aktine dayanarak en az altı ay çalışmış olan gemiadamı, yıllık ücretli izine hak kazanır.”
- 7) Basın İş Kanunu m. 6, f. 3: “Birinci maddenin şümulüne giren bir işyerinde işverenle arasındaki hizmet münasebeti bir veya müteaddit mukaveleye istinaden fasilasız olarak en az beş yıl sürmüş olan gazetecinin işine son verilmesi yapılacak yazılı ihbardan itibaren üç ay geçtikten sonra muteber olur. Beş seneden az hizmeti olanlar için bu ihbar müddeti bir aydır.”

Bir işçinin, işveren tarafı aynı olan ve farklı zaman dilimlerini kapsayan birden fazla iş sözleşmesiyle çalışması halinde, o işveren nezdindeki kıdemi için aralıklı (fasılalı) çalışma söz konusu olur. Nitekim Yargıtay’ın 2019 senesinde verdiği bir karardaki<sup>67</sup> karşı oyda da bu kavram “Fasilalı çalışma, iş sözleşmelerine dayanan aynı işverenle aralıklı olarak yapılan ve geniş anlamda iş ilişkisinin hiç mevcut olmadığı, dolayısıyla çalışılmayan boş zamanlarla birbirinden ayrılmış ve her biri yeni bir iş sözleşmesiyle kurul-

<sup>67</sup> YHGK, E. 2016/7-2656, K. 2019/1075, 17.10.2019 (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 15.07.2024).

*muş farklı çalışma sürelerinden oluşan bir çalışmadır. Fasıllı çalışmada birden fazla sözleşme vardır ve fasıllar arasında iş sözleşmesi feshedilmiş olup askı hali sözkonusu değildir”* şeklinde açıklanmıştır. Buna göre, aralıklı çalışma kavramı hakkında şu sonuçlara ulaşmak mümkündür: İş mevzuatındaki, yukarıda yer verilen maddeler anlamında bir aralıklı çalışmanın varlığından söz edebilmek için, aynı işçi ve işveren arasında, farklı zaman dilimlerinde akdedilmiş farklı iş sözleşmeleri mevcut olmalıdır. Dolayısıyla, bir işçinin aynı işverenle aynı anda birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışması hâlinde aralıklı çalışma söz konusu olmayacaktır, çünkü bu olgunun varlığı için aranan “farklı zaman dilimlerinde” gerçekleşme şartı bulunmamaktadır. Yine, işyeri veya iş sözleşmesi devri hâllerinde, işverenler değişmekle birlikte, iş sözleşmeleri kesintisiz olarak devam ediyor kabul edildiğinden<sup>68</sup> işçi farklı işverenler nezdinde ancak tek bir iş sözleşmesiyle kesintisiz olarak çalışmış sayılmaktadır.

Yargıtay’ın yerleşik içtihadı, kıdem süresinin ve dolayısıyla kıdem tazminatının hesabında birden fazla iş sözleşmesi dahilinde aralıklı çalışılan sürelerin birleştirilmesinde sadece kıdem tazminatına hak kazandıracak biçimde sona ermiş olan iş sözleşmeleriyle çalışılan sürelerin dikkate alınması gerektiği yönündedir<sup>69</sup>. 1475 sayılı İK m. 14’e göre bir iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erme hâlleri şunlardır: iş sözleşmesinin işveren tarafından İK m. 25/II’deki nedenlerden birine dayanılmaksızın feshedilmesi, iş sözleşmesinin işçi tarafından İK m. 24’teki nedenlerden birine dayanılarak feshedilmesi, iş sözleşmesinin işçi tarafından muvazzaf askerlik ödevini yerine getirmek için veya yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla veya yaşlılık aylığına

<sup>68</sup> İK m. 6, f. 1 ve 2: “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.”

<sup>69</sup> “Mülga 1475 Sayılı İş Kanunu’nun 14/2. maddesi, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O halde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında, işçinin daha önceki fasıllı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte, her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet birleştirmesi için şarttır. [...] Yine, istifa etmek suretiyle işyerinden ayrılan işçi kıdem tazminatına hak kazanmayacağından, istifa yoluyla sona eren önceki dönem çalışmaları kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz.”, Y. 9. HD, 03.06.2021, E. 2021/5562, K. 2021/9893 ve aynı yönde Y. 9. HD, 2.11.2021, E. 2021/8663, K. 2021/15273; Y. 9. HD, 21.12.2020, E. 2016/32987, K. 2020/19369 (www.kazanci.com.tr, E.T.: 04.04.2024). Ayrıntılı bilgi için bkz. Arslan Durmuş, s. 324-326; Akyiğit, s. 541-544.

hak kazanmanın yaş hariç (sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı) koşullarını sağladığı için ya da kadın işçi tarafından evlenmesini izleyen bir yıl içinde feshedilmesi. Ayrıca, STİSK m. 23’te de “İşçi kuruluşunda yönetici olduğu için çalıştığı işyerinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Yönetici dilerse işten ayrıldığı tarihte iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin fesheder ve kıdem tazminatına hak kazanır” hükmüne yer verilmiştir. Öyleyse Yargıtay’a göre, yukarıda belirtilen şekillerden biriyle sona erdiği takdirde, ilgili dönem, kıdem süresine dahil edilecektir. Yine yüksek mahkemenin yerleşik içtihadı gereği, aynı dönem için mükerrer kıdem tazminatı ödemesi yapılmaması amacıyla, daha önce kıdem tazminatının eksiksiz olarak ödenerek süreler de tasfiye edilmiş sayılacak ve kıdem süresiyle kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmayacaktır<sup>70</sup>.

## 2. Basın İş Kanunu’nun 6. Maddesine Göre “Kıdem Süresi” Kavramı

Basın İş Kanunu’nun “Aktin işveren tarafından feshi ve kıdem tazminatı” başlıklı 6. maddesinin gazetecinin kıdem tazminatına esas kıdem süresine ilişkin hükümlerinde “kıdem tazminatı” ifadesinin yanında “kıdem hakkı” ifadesine de yer verilmiş olması terim birliği açısından isabetli olmamış ve haklı olarak eleştirilmiştir<sup>71</sup>. Düzenlemeyi 1475 sayılı İK ve DİK’-daki kıdem tazminatı düzenlemelerinden ayıran önemli bir de özelliği söz konusudur: Gazetecinin, kıdem tazminatına esas süre için “kıdem hakkı gazetecinin mesleke ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanır” demek suretiyle, meslekte geçirdiği süre esas alınmaktadır. Dolayısıyla Basın İş Kanunu kapsamına giren gazeteciler için “meslek kıdemi” kavramı açıkça bu isimle olmasa bile mevzuatta yer bulmuştur. Nitekim gerek yukarıda bahsedilen

<sup>70</sup> “İşçinin önceki çalışmaları sebebiyle kıdem tazminatı, fesih tarihindeki ücret ve ekleriyle birlikte tam olarak ödenmişse, aynı dönem için iki defa kıdem tazminatı ödenemeyeceğinden, tasfiye edilen dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması mümkün olmaz. [...] Ancak önceki dönem için fesih tarihindeki ücret ve ekleriyle birlikte yapılan hesaba göre kıdem tazminatı hiç ödenmemiş ya da eksik ödenmişse, çalışma döneminin tasfiyesinden söz edilemez. Bu durumda, işçinin zamanaşımı def’i süresi içinde yeniden işe girerek aynı işveren nezdinde işe başlaması ve kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde iş ilişkisinin sonlanması halinde 1475 Sayılı Kanun’un 14/2. maddesi hükmü gereği her iki dönem birleştirilerek son dönem ücretiyle hesaplamaya gidilir. Daha önce ödenen kıdem tazminatı da yasal faizi ile birlikte mahsup edilir.”, Yarg. 9. HD., T. 21.12.2020, E. 2016/32987, K. 2020/19369 (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 25.06.2024). Ayrıntılı bilgi için bkz. Arslan Durmuş, s. 324-326; Akyiğit, s. 537-540.

<sup>71</sup> Şakar, s. 109; Birinci Gemici/Gemici, s. 281.

AYM kararında<sup>72</sup> gerekse çeşitli Yargıtay kararlarında da bu kavram kullanılmıştır<sup>73</sup>. Bu bakımdan Basın İş Kanunu dahilinde kıdem süresi hesaplanırken aralıklı çalışmaların birleştirileceği, ancak yukarıda açıklanmış bulunan, diğer bireysel iş kanunlarındaki aralıklı çalışmaların birleştirilmesinden farklı olarak “aynı işveren” şartı aranmadığı, gazetecilik mesleği icra edilerek geçirilen sürelerin birleştirileceği görülmektedir.

Meslek kıdeminin hesabında başlangıç tarihinin nasıl belirleneceği, sadece fiili olarak bu mesleğin ifa edildiği sürelerin mi dikkate alınacağı, askı sürelerinin durumu hakkında Basın İş Kanunu’nda bir açıklık bulunmamaktadır. Yargıtay’ın yerleşik içtihatları meslek kıdemi süresinin belirlenmesinde eski adıyla Başbakanlık Basın Yayın Enformasyon Genel Müdürlüğü’nün, şimdiki adıyla Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı’nın kayıtları ve Basın İş Kanunu’nun 9. maddesine göre işverenin verdiği beyannamedeki bilgilerin işlendiği sicil kayıtları dikkate alınacaktır, ancak “*gazetecinin meslek kıdemini daha önce başladığını her türlü yazılı belge ile kanıtlaması mümkündür. Gazeteci ile işveren arasında yazılı bir sözleşme yapılmaması ya da işe başladığının ilgili kurumlara bildirilmemesi hallerinde dahi, meslek kıdemini her türlü delille ispatı mümkündür*”<sup>74</sup>. Nitekim yine yüksek mahkemenin bir kararında, gazeteciyle işvereni arasındaki yazılı sözleşmede kıdem başlangıç tarihi açıkça kararlaştırılmış olduğundan, sürenin hesabında bu tarihin esas alınacağı kabul edilmiştir<sup>75</sup>. Deneme süresinin (Basın İş Kanunu m. 10) de kıdem süresine dahil edileceği konusunda şüphe yoktur. Burada açıklığa kavuşturulması gereken iki husus daha bulunmaktadır: İlk olarak, meslek kıdeminde kesinti olmuşsa hesabın hangi sürelerle göre yapılacağı sorunu ortaya çıkmaktadır. Bu kesinti, gazetecinin çalışmamış olması veya gazetecilik dışındaki bir meslekte faaliyet göstermiş olması nedeniyle gerçekleşmiş olabilir. Bu durumda söz konusu kesintiler kıdem süresine dahil edilmemelidir<sup>76</sup>. Bu görüş, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından da kabul edilmiştir<sup>77</sup>. Yukarıda da belirtildiği gibi, Cumhurbaşkanlığı İletişim

<sup>72</sup> Anılan kararın künyesi için bkz. dn. 6.

<sup>73</sup> Yarg. 9. HD., T. 19.03.2009, E. 2007/39490, K. 2009/7473; Yarg. 9. HD., Yarg. 9. HD., T. 12.01.2016, E. 2014/24106 K. 2016/352; Yarg. 7. HD., T. 19.06.2014, E. 2014/4713 K. 2014/13812; Yarg. 9. HD., T. 12.11.2012, E. 2010/27243 K. 2012/37150 (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 25.06.2024).

<sup>74</sup> Bkz. dn. 72’de künyesi verilen kararlar.

<sup>75</sup> Yarg. 9. HD., T. 15.02.2022, E. 2022/30, K. 2022/1796 (www.kazanci.com.tr, E.T.: 08.06.2024).

<sup>76</sup> Şakar, s. 110; Sümer, s. 216; Gökçek Karaca, s. 188.

<sup>77</sup> Yarg. HGK., T. 09.02.2011, E. 2010/9-713; K. 2011/51 (www.kazanci.com.tr, E.T.: 08.06.2024).

Başkanlığının kayıtları ve Basın İş Kanunu'nun 9. maddesindeki sicil kayıtları meslek kıdemini başlangıcı için dikkate alınacaksa da kaydın kesinti olmaksızın devam etmesinin, gazetecinin aralıksız olarak mesleğini ifa etmeye devam ettiği şeklinde anlaşılması ve hatta, bunun karine olarak kabul edilmesi gerektiği görüşüne<sup>78</sup> karşı öğretide salt kayıtların kesintisiz olmasının gazetecinin kesintisiz çalıştığı anlamına gelmeyeceği ve bu durumda ispat yükünün gazetecide olduğu da görüşü de ileri sürülmüştür<sup>79</sup>. Yüksek mahkemenin içtihadında da meslek kıdemini başlangıcında, aksi ispatlanabilir olmakla beraber, sicil ve sair resmi kayıtların esas alınacağı kabul edildiği gözetildiğinde, bu kayıtlarda kesinti bulunmadığı takdirde gazetecinin mesleki faaliyetinin devam ettiğinin karine sayılması, aksinin, bunu iddia eden işveren tarafından ispatlanması gerektiğinin kabulü yerinde olacaktır.

Askı sürelerinin kıdem süresine dahil edilip edilmeyeceği meselesine yönelik de mevzuatta, STİSK m. 67'ye göre grev ve lokavt sürelerinin hariç tutulacağı dışında bir açıklık bulunmamaktadır. Diğer askı süreleri için aksine bir düzenleme olmadığı ve askı hâllerinin esasen iş sözleşmesinin varlığını sürdürdüğü ama fiili çalışmanın gerçekleşmediği geçici durumlar olduğu, dolayısıyla gazetecinin fiilen geçici olarak çalışmasa bile bir basın kuruluşu bünyesinde gazeteci olma sıfatını koruduğu düşünülürse, bu sürelerin de meslek kıdemine dahil edilmesinin yerinde olacağı söylenebilir<sup>80</sup>.

Meslek kıdemini süresinin hesabıyla ilgili ortaya çıkabilecek bir diğer sorun da gazetecinin aynı işveren nezdindeki çalışmalarının bir kısmının Basın İş Kanunu kapsamında bir kısmının ise bu kanun dışında gerçekleştiği durumlarda ortaya çıkacaktır. Çalışmasının Basın İş Kanunu kapsamı dışında kaldığı sürelerde ilgili kişi gazeteci sıfatını haiz olmadığı göz önünde bulundurulduğunda, bu çalışmaların Basın İş Kanunu'nda düzenlenen kıdem tazminatına esas meslek kıdemine dahil edilmemesi gerekir. Böyle bir durumda, her iki çalışmanın ayrı ayrı iş sözleşmelerine tâbi olduğu kabul edilerek kıdem tazminatı bakımından, her bir sözleşmenin kapsamına girdiği bireysel iş yasasına göre sonuca gidilebilir<sup>81</sup>.

Anılan AYM kararı ile, ilgili maddenin, gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanması için beş yıllık kıdem süresine sahip olmasını öngören ilk

<sup>78</sup> Tuncay, s. 84; Şakar, s. 19; Narmanhoğlu, s. 1736; Sümer, s. 216.

<sup>79</sup> Göktaş/Çil, s. 51; Akyiğit, s. 941.

<sup>80</sup> Öğretide de gazetecinin iş sözleşmesinin askıda olduğu sürelerin meslek kıdemine dahil edilmesi gerektiği ifade edilmiştir; bkz. Sümer, s. 217; Akyiğit, s. 941.

<sup>81</sup> Benzer bir görüş için bkz. Şakar, s. 110.

fıkrası iptal edilmiştir<sup>82</sup>. Kararda, gazetecilik mesleğinin demokratik toplumdaki önemi vurgulanarak, mülkiyet hakkı kapsamında değerlendirilen<sup>83</sup> kıdem tazminatı bakımından, Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinde gazetecilerin bu haktan yararlanmasının şartları düzenlenirken, kıdem süresinin hesabında gazeteciler için diğer bireysel iş mevzuatındaki düzenlemelerden daha avantajlı kurallar öngörülmüş olması ve kıdem tazminatına esas ücret için bir tavan belirlenmemiş olmasının bu öneme uygun düştüğü ancak asgari kıdem süresinin beş yıl olarak düzenlenmiş olmasının gazeteciler için "aşırı bir külfet" yarattığı ve ölçülü olmayıp Anayasa'nın 10. maddesindeki eşitlik ilkesine aykırı olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda da Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinde beş yıl olarak belirlenmiş bulunan asgari kıdem süresi hükmünün Anayasa'nın 10. ve 35. maddelerine aykırılığı sebebiyle iptaline karar verilmiştir (§ 19, 20, 21)<sup>84</sup>.

Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinin ilk fıkrası iptal edilmiş olmakla birlikte, maddenin kalanında kıdem tazminatın hak kazanma koşulları düzenlenirken yer verilen kıdem süresine ilişkin 2., 3. ve 7. fıkradaki düzenle-

<sup>82</sup> Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinin 2023 tarihli AYM kararıyla iptal edilen ilk fıkrası şöyledir: "Meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem hakkı tanınır."

<sup>83</sup> AYM'nin kıdem tazminatını mülkiyet hakkı kapsamında değerlendirdiği başka bazı kararlar için bkz.: AYM, *Adnan Alver* Başvurusu, T. 9/11/2017, B. 2014/5800 (kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr, Erişim Tarihi: 28.06.2024); AYM, T. 22.02.2024, E. 2023/49, K. 2024/54, RG. 02.04.2024/32508; AYM, T. 01.02.2024, E. 2021/38, K. 2024/25, RG. 05.06.2024/32567.

<sup>84</sup> AYM iptal kararından sonra verilen bir Yargıtay kararında, söz konusu kararın somut norm denetimi neticesinde verilmiş olması nedeniyle sadece itirazı gerçekleştiren mahkeme için değil ancak tüm mahkemeler için bağlayıcı olarak geriye yürüyeceği belirtilmiştir: "[...] geriye yürümezlik ilkesinin en önemli istisnası, Anayasa'nın 152. maddesindeki somut norm denetimidir. Madde uyarınca mahkeme önüne gelen uyuşmazlıkta Anayasa'ya aykırılık iddiası ciddi görür ve Anayasa Mahkemesine iptal için başvuru yaparsa; Anayasa Mahkemesi tarafından iptal kararı verildiğinde, iptal kararına uymak zorundadır. Özellikle Anayasa Mahkemesi kararları geriye yürümeyecekse somut norm denetimine başvurunun bir anlamı olmayacaktır. [...] İtiraz yoluna başvuran mahkemenin verilecek olan iptal kararı ile bağlı olması, diğer mahkemeler bakımından da aynı etkiyi haizdir. Sadece başvuran mahkeme açısından iptal kararının geriye yürüyeceğinin kabulü, uygulanacak olan norm bakımından mahkemeler arasında eşitsizlik doğuracaktır. Tüm mahkemelerin itiraz yoluna başvurusu da beklenemeyeceğinden, uyuşmazlığa dair iptal kararının diğer mahkemelerde derdest olan davalar bakımından da uygulanması gerektiği sonucuna varılmıştır.", Yarg. 9. HD., T. 21.09.2023, E. 2023/11975, K. 2023/12541 (www.lexpera.com, Erişim Tarihi: 25.06.2024). Kaldı ki iptal edilen hükmün yürürlükte bulunduğu dönemde de uygulamada, böyle bir eşitlik, toplu iş sözleşmeleriyle söz konusu sürenin bir yıla indirilmesiyle sağlanmaktaydı, Şakar, Müjdat: "Gazeteci ile İşveren Arasındaki Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları", Halid Kemal Elbir'e Armağan, Beta Yayıncılık, İstanbul 1996, s. 494.



meler hâlâ yürürlüktedir. Dolayısıyla, kanımızca, diğer bireysel iş kanunlarında olduğu gibi, Basın İş Kanunu bakımından da kıdem süresi hâlen, kıdem tazminatına hak kazanmanın bir koşuludur<sup>85</sup>. Bununla birlikte, iptal edilen hüküm neticesinde gazetecilerin kıdem tazminatı hakkı için aranacak asgari kıdem süresinin ne olduğu konusunda Basın İş Kanunu’nda bir kanun boşluğu meydana gelmiştir. Basın İş Kanunu’ndaki boşlukların doldurulması için öncelikle genel kanun niteliğindeki TBK’ya başvurulmalıdır<sup>86</sup>. Ancak TBK’da da kıdem tazminatı düzenlemesi bulunmadığından bu durumda diğer bireysel iş mevzuatındaki kıdem tazminatı düzenlemelerinden kıyasen yararlanılarak bu boşluk doldurulmalıdır. Kaldı ki, AYM iptal kararının gerekçesinin asgari beş yıllık kıdem şartıyla diğer kıdem tazminatı düzenlemelerine tâbi işçilerle gazeteciler arasında ölçsüz ve ağır bir fark yaratılması ve böylece eşitlik ilkesinin ihlal edildiği dikkate alındığında<sup>87</sup>, ortaya çıkan boşluğun bu farklılık giderilecek şekilde doldurulması yerinde olacaktır. Sonuç olarak, kanaatimize göre, gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanması için aranacak asgari meslek kıdemi bir yıl olarak uygulanmalıdır.

Basın İş Kanunu’nda gazetecinin kıdem süresiyle ilgili bir diğer kural da gazeteciye bir defa kıdem tazminatı ödemesi yapıldıysa kıdeminin “yeni işine girişinden itibaren” hesaplanacağı yönündedir (m. 6, f. 8). Böylece, meslek kıdemi belirlenirken, gazetecinin ayrı ayrı çalışmalarının nasıl birleştirileceğine ilişkin bir kural da saptanmış olmaktadır. Bu kuralın uygulanması bakımından Yargıtay’ın en güncel görüşü şu şekildedir: “Anılan hüküm, uygulamada gazetecinin kıdemini sıfırlanması olarak bilinse de, en az beş yıllık meslek kıdemini sıfırlanması söz konusu olmaz. Bahsi geçen düzenleme, gazetecinin aynı dönem için birden fazla kıdem tazminatı almasını öngörmektedir. Başka bir anlatımla, gazetecinin önceki işverenden kıdem tazminatını alması durumunda, son işverenin önceki döneme ait meslek kıdeminden sorumlu tutulamayacağı kabul edilmelidir.”<sup>88</sup>. Her ne kadar

<sup>85</sup> Karş. **Bulun Tokkaş**, Sevde: “Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı Hakkı: Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararına İlişkin Bir Değerlendirme”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 19, 1, 2024, s. 171.

<sup>86</sup> Öğretide bizim de katıldığımız baskın görüş bu şekildedir (**Göktaş/Çil**, s. 10; **Şakar**, s. 42-45; **Tuncay**, s. 26; **Süzek**, s. 44; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 18; **Çenberci**, s. 22)). Yargıtay’ın görüşü de aynı yöndedir, bkz. Yarg. 9. HD., T. 01.04.2009, E. 2007/40865, K. 2009/9116 (www.kazanci.com.tr, E.T.: 08.06.2024). Ayrıca bkz. **Ekonomi**, s. 23.

<sup>87</sup> Aynı yönde, **Bulun Tokkaş**, s. 171.

<sup>88</sup> Yarg. HGK., T. 12.11.2019, E. 2016/34834, K. 2019/19627; Yarg. 9. HD., T. 28.04.2011, E. 2011/10206, K. 2011/12712 (www.kazanci.com.tr, E.T.: 08.06.2024). Bu kararlarda, yine Yargıtay’ın 9. Hukuk Dairesi’nin 2008 yılında vermiş olduğu bir karardaki (Yarg. 9. HD., T. 15.07.2008, E. 2008/3638, K. 2008/20448) şu ifadeler atf ya-

öğretide, böyle bir durumda gazetecinin tekrar kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için yeniden beş yılı doldurması gerekmez de 6. maddenin 7. fıkrasındaki “*Ancak, yıllık hizmetin altı aydan az kısmı nazara alınmaz*” cümlesi gereği altı aylık kıdem şartı aranması gerektiği belirtilmişse<sup>89</sup> de anılan cümlenin da 2023 tarihli AYM kararıyla iptal edildiği dikkate alındığında artık böyle bir olasılığın da geçerliliğini yitirdiği sonucuna ulaşılabacaktır.

Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinin 8. fıkrasının uygulanmasıyla ilgili tartışmalı bir husus, önceki dönemler için kıdem tazminatı ödemesinin yapılmış olduğunun ve bu bağlamda, meslek kıdemini ispatı noktasındadır. Eğer gazetecinin daha önceki çalışmaları için kıdem tazminatını aldığı ispatlanırsa<sup>90</sup>, son işveren sadece kendi dönemine ait süreye ilişkin tazminattan sorumlu olacaktır. Üstelik 8. fıkranın açık düzenlemesine göre, bunun aksinin taraflarca kararlaştırılması ve böylece son işverenin daha önce ödeme yapılmış dönemler dahil tüm meslek kıdemi üzerinden tazminat ödemesi de mümkündür. Buna karşılık, gazeteciye daha önceki çalışmaları neticesinde kıdem tazminatı ödenmemişse son işveren her halükârda tüm meslek kıdemine ait kıdem tazminatı miktarından sorumlu olacaktır ve önceki dönemlerle ilgili eski işverenlere rücu etmesine ilişkin bir kurala mevzuatta yer verilmemiştir<sup>91</sup>. Bu durum öğretide, haklı olarak, adaletsiz olması nedeniyle eleştirilmiştir<sup>92</sup>.

pılmıştır: “*Ancak, bir defa beş yıllık kıdem kazanılması durumunda her bir işveren yanında yeni bir beş yıl kıdem şartı aranmaz*”. Yüksek mahkemenin 2003 yılına kadarki içtihadı aksi yöndeysen, 2003 yılından itibaren, görüş değiştirmiştir (Bu konuda ayrıntılı bilgi ve Yargıtay'ın 2003 yılından önceki içtihadı için bkz. **Göktaş/Çil**, s. 52 ve dn. 90-91'de künyesi verilen kararlar; **Sümer**, s. 217-220; ayrıca bkz. **Şakar**, s. 114). Buna rağmen, 9. Hukuk Dairesi'nin 2007 tarihli bir kararında “*Davacının gazeteci olarak 5 yıldan fazla kıdemi var ise de önceki süre sıfırlandıktan sonra işverenle yaptığı sözleşmede aksi kararlaştırılmadığından kıdemi yeni işe giriş tarihinden itibaren hesaplanacaktır. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı 7 ay 12 gün için Basın İş Kanunu 6/VII. maddesi uyarınca kıdem tazminatına hak kazanılamaz*” (Yarg. 9. HD., T. 30.10.2007, E. 2007/5797, K. 2007/31895, www.kazanci.com.tr, E.T.: 08.06.2024) şeklinde hüküm kurulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Arslan Durmuş**, s. 334-335.

<sup>89</sup> **Göktaş/Çil**, s. 52; **Sümer**, s. 221.

<sup>90</sup> Yarg. 9. HD., T. 09.12.2003, E. 2003/6795, K. 2003/20418 (www.kazanci.com.tr, E.T.: 08.06.2024): “*Somut olayda gazetecinin kıdem başlangıcının 1976 olduğu sözleşmede belirtilmiş olmakla birlikte daha önce çalıştığı işyerlerinden kıdem tazminatının ödenmediği kanıtlanabilmiş değildir. İş sözleşmesinde davacının meslek kıdemini bu şekilde belirlenmiş olması, kıdem tazminatı hesabında bu kıdem süresinin esas alınacağına dair taraflar arasında yapılmış bir anlaşmayı gösterir.*”

<sup>91</sup> Öğretide, buna rağmen, son işverenin eski işverenlere rücu edebileceği görüşü mevcuttur, **Arslan Durmuş**, s. 336.

<sup>92</sup> **Şakar**, s. 114-115; **Şakar**, Sona Erme, s. 497; **Tuncay**, s. 94; **Narmanhoğlu**, s. 1734; **Oğuzman**, s. 877. *Göktaş ve Çil*, bu düzenlemeyle amaçlananın “*kademli bir gazeteciye*

### C. Basın İş Kanunu’na Göre İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

Basın İş Kanunu’nda, kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının bir bütün olarak düzenlenmemiş olması da bu koşulların tespiti bakımından tereddüt yaratmaktadır. Dolayısıyla, gazetecinin iş sözleşmesinin ne şekilde sona ermesinin kıdem tazminatına hak kazandıracağı belirlenmesi Basın İş Kanunu’ndaki düzenlemede yeterince açık olmadığından hem öğretide hem de Yargıtay kararlarında tartışmalı bir konu olagelmıştır.

#### 1. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi

Basın İş Kanunu’nun 6. maddesinin başlığında “akdin işveren tarafından feshi” ifadesi kullanılmışsa da maddenin içeriğinde sadece, işveren tarafından yapılan süreli fesihler düzenlenmiştir. Buna göre, gazetecinin iş sözleşmesinin işveren tarafından süreli fesih bildiriyle feshedildiği her durumda -kıdem süresi şartı da sağlandığı takdirde- kıdem tazminatına hak kazanılacağı anlaşılmaktadır. İşverenin gazetecinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshi ise anılan kanunun 11. maddesinin 3. fıkrasında “*Vazifesinin ifasıyla ilgili hususlarda gazetecinin bilerek veya ağır bir ihmali neticesi olarak mevketenin itibar veya şöhretine hanel verecek fiil ve harekette bulunması*” ifadeleriyle yer almaktadır ve gerek 11. maddede gerekse 6. maddede, bu şekilde sona ermenin gazeteciye kıdem tazminatına hak kazandıracağına dair bir ifade yoktur. Nitekim iş sözleşmesinin işveren tarafından, İK m. 25/II uyarınca (işçinin) ahlâk ve iyi niyet kurallarına aykırı eylemlerine dayanan haklı nedenle feshi de kıdem tazminatı hakkı doğurmayan bir sona erme hâli olarak düzenlenmiştir. Öyleyse basın iş hukuku bağlamında da işveren tarafından yapılan fesihlerden sadece süreli fesihler -ulusüz fesih dahi olsa- gazeteciye kıdem tazminatı talep hakkı doğuracaktır<sup>93</sup>.

Gazetecinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshine ilişkin özel bir kural da Basın İş Kanunu’nun 12. maddesinde yer bulmuştur. Buna göre, normalde gazetecinin hastalanması işveren lehine bir fesih sebebi oluşturmayacaktır. Ancak, hastalık ve buna bağlı iş görmeme durumu<sup>94</sup> -zira madde başlığı “akdin tatbik edilemediği hâller” olduğuna göre sadece hastalık nedeniyle gazeteci iş görme edimini yerine getiremiyorsa uygulanmalıdır- altı ayı geçtiği takdirde işveren gazetecinin iş sözleşmesini, tazminatını ödeyerek feshedebilecektir. Bu düzenlemede, gazetecinin çalışmasına engel olan has-

*çalıştıran işverenin, gazetecinin kıdem ile ilgili bazı yükümlülüklerine katlanması*” olduğunu ifade etmişlerdir, **Göktaş/Çil**, s. 53.

<sup>93</sup> **Şakar**, s. 111; **Şakar**, Sona Erme, s. 495; **Tuncay**, s. 85; **Narmanlıoğlu**, s. 1742; **Sümer**, s. 210 ve 214; **Göktaş/Çil**, s. 54; **Akyiğit**, s. 939.

<sup>94</sup> **Şakar**, s. 97; **Gökçek Karaca**, s. 177.

talığın altı ayı aşması haklı fesih nedeni, feshin işverence gerçekleştirilecek haklı nedenle fesih<sup>95</sup>, ödenmesi öngörülen tazminat da kıdem tazminatı olarak anlaşılmalıdır<sup>96</sup>.

İşveren tarafından gazetecinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinin sadece Basın İş Kanunu'nun 11 ve 12. maddelerindeki iki durumla sınırlı biçimde düzenlenmiş olması karşısında öğretide, genel kanun niteliğindeki TBK'nın 435. maddesinin 2. fıkrasındaki “*sözleşmeyi fesheden taraftan dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır*” hükmüne göre de gazetecinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceği belirtilmiştir<sup>97</sup>. Buna karşılık, yine öğretide, işverenin gazetecinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkının sadece Basın İş Kanunu'nda açıkça düzenlenen nedenlerle sınırlı biçimde kullanabileceği de belirtilmiş ve bu durum, çelişkili bir durum, önemli bir eksiklik ve kanunun kötü kaleme alınmış olması gerekçeleriyle eleştirilmiştir<sup>98</sup>. Kanımızca, Basın İş Kanunu'nda gazetecinin iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle derhal feshine ilişkin düzenlemenin dar tutulmuş olması kanunda boşluk bulunduğu şeklinde anlaşılabilir ve bu boşluğun genel kanun (TBK) hükümleri ile ve İK m. 25'in kıyasen uygulanması yoluyla doldurulması gerektiği söylenemez. Zira bu şekilde bir kabul gerek “işçi lehine yorum” ilkesiyle gerekse Basın İş Kanunu'nun özel bir işçi grubu olarak değerlendirilmesi sebebiyle özel bir kanuna tâbi kılınan gazetecileri koruma amacıyla bağdaşmayacaktır.

## 2. İş Sözleşmesinin Gazeteci Tarafından Feshi

İş sözleşmesinin gazeteci tarafından feshedilmesi hâlinde kıdem tazminatı hakkı doğup doğmayacağı anılan kanunda yeterince açık değildir. Zira

<sup>95</sup> **Tuncay**, s. 80; **Göktaş/Çil**, s. 174; **Şakar**, s. 97; **Şakar**, Kıdem Tazminatı, s. 17; **Gökçek Karaca**, s. 177; **Narmanhoğlu**, s. 1745; **Sümer**, s. 213; **Göktaş**, Seracettin: Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020, s. 211. Basın İş Kanunu'nun sistematığı de -11. maddede haklı nedenle (“*ihbar mühletini beklemeksizin fesih hakkı*”) feshin düzenlendiği dikkate alındığında- 12. maddedeki feshin bu şekilde nitelendirilmesine elverişlidir.

<sup>96</sup> Öğretideki baskın görüş de (**Göktaş/Çil**, s. 174; **Şakar**, s. 111; **Gökçek Karaca**, s. 186; **Sümer**, s. 213) bu yöndedir. Karş. **Oğuzman**, Kemal: “Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 32, 2-4, 1966, s. 879; **Sevimli**.

<sup>97</sup> **Göktaş**, s. 212; **Tuncay**, s. 79; **Sevimli**, Dahası öğretide, işverenin İK'daki (m. 25'teki) haklı fesih nedenleriyle de iş sözleşmesini derhal feshedebileceği savunulmuştur (**Şakar**, s. 98; **Gökçek Karaca**, s. 177).

<sup>98</sup> **Göktaş/Çil**, s. 157.

Basın İş Kanunu'nun, sözleşmenin gazeteci tarafından bir sebebe dayalı olmaksızın feshedilmesini düzenleyen 7. maddesinde kıdem tazminatına ilişkin bir kurala yer verilmemiştir. Bundan yola çıkılarak öğretide iş sözleşmesini bir neden bulunmaksızın fesheden gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı görüşü baskındır<sup>99</sup>. Nitekim Yargıtay da bu durumda gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağını kabul etmektedir<sup>100</sup>.

Haklı nedenle derhal feshi düzenleyen 11. maddede ise “*Bir mevketenin veçhe ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöhretini veya umumiyetle manevi menfaatlerini ihlal edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bariz bir değişiklik vukuu halinde, gazeteci ihbar mühletini beklemeden akdi feshedebilir. İş akdini birinci fıkranın verdiği hakka dayanarak fesheden gazeteci, işverenin kusuru neticesinde iş akdini feshetmiş olsa idi ne miktar tazminat alacak idiyse, o miktar tazminat isteyebilir*” hükümlerine yer verilmiş olup yine kıdem tazminatı konusunda bir ifade yoktur.

Basın İş Kanunu'nun 11. maddesinde belirtilen “sürelî yayında gazetecinin şeref veya şöhretini veya manevi menfaatlerini ihlal edici değişiklik” meydana gelmesi özel olarak düzenlenmiş bir haklı fesih nedeni olup<sup>101</sup> buna göre iş sözleşmesini böyle bir haklı nedenle fesheden gazetecinin de kıdem tazminatına hak kazanması kanımızca, mümkündür: Her ne kadar 11. maddede “[...] işverenin kusuru neticesinde iş akdini feshetmiş olsa idi ne miktar tazminat alacak idiyse, o miktar tazminat isteyebilir” şeklinde bir ifadeye yer verilmişse de Basın İş Kanunu'nda bu duruma özel bir tazminat düzenlemesi bulunmamaktadır. Dolayısıyla, buradaki “(işverenin kusuru neticesindeki fesihte talep edilecek) tazminat”ı öğretide “kıdem tazminatı” olarak kabul eden görüşler<sup>102</sup> bulunsa da bunun, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 345. maddesindeki tazminat (günümüzde yürürlükte olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda bu maddenin karşılığı bulunmamaktadır) olarak değerlendirilmesi gerektiği benimseyen görüşler<sup>103</sup> de mevcuttur. Yargıtay da 11. maddedeki tazminatı kıdem tazminatı olarak kabul etmektedir<sup>104</sup>.

<sup>99</sup> Şakar, s. 112; Tuncay, s. 85; Narmanhoğlu, s. 1741-1742; Sümer, s.210; Göktaş/Çil, s. 139; Akyiğit, s. 938-939. Aksi yöndeki baskın olmayan görüş hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Narmanhoğlu, s. 1739-1740.

<sup>100</sup> Yarg. HGK, s. T. 12.03.1997, E. 1996/9-914, K. 1997/170 (www.kazanci.com.tr, E.T.: 08.06.2024).

<sup>101</sup> Oğuzman, s. 878.

<sup>102</sup> Şakar, s. 112; Şakar, Müjdat: “Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 17, 2008, s. 15; Akyiğit, s. 938.

<sup>103</sup> Oğuzman, s. 878; Göktaş/Çil, s. 156.

<sup>104</sup> Göktaş/Çil, s. 158 vd. yer alan kararlar ve ayrıca Yarg. HGK, T. 20.01.2022, E. 2019/9-354, K. 2022/27; Yarg. 9. HD., T. 3.3.2003, E. 2003/1376, K. 2003/2719 (www.kazanci.com.tr, E.T.: 08.06.2024).

Belirttiğimiz üzere, 11. maddedeki haklı fesih nedeni özel bir haklı neden olup diğer haklı fesih nedenlerini kapsamamaktadır. Bu durumda da gazetecinin başka bir haklı nedenle iş sözleşmesini feshettiği takdirde kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı belirsiz kalmaktadır. 11. madde-deki açık düzenlemeye karşı, gazetecinin iş sözleşmesini haklı bir neden bulunmaksızın feshetmesine ilişkin 7. maddede kıdem tazminatı hakkında değinilmemiş olması nedeniyle öğretide, bu durumlarda gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanmayacağı ifade edilmiştir<sup>105</sup>. Yine öğretideki başka bir görüş<sup>106</sup> ise, gazetecinin, 11. maddedekinden başka bir haklı nedenle iş sözleşmesini feshettiği durumlarda da kıdem tazminatına hak kazanması gerektiğini savunmaktadır.

Yargıtay'ın bu konudaki kararları çeşitlilik göstermektedir. 2001 tarihli bir Hukuk Genel Kurulu kararında “*Yine 5953 sayılı Basın İş Kanununun önelsiz (Haklı nedenle) feshi düzenleyen 11. maddesindeki fesih nedenleri, aynı konuda düzenleme içeren 1475 sayılı İş Yasasının 16. ve 17. maddelerine göre çok dar ve sınırlı tutulmuştur [...] Görüldüğü üzere; önelsiz feshi düzenleyen 11. maddenin açıklanan bu sınırlı ve dar düzenlemesi karşısında maddede yer almayan ücretin zamanında ödenmemesi hususunun işçiye haklı nedenle fesih hakkı vereceğini kabule olanak bulunmamaktadır*” denmiştir<sup>107</sup>. Başka kararlarda aynı gerekçeyle, “*bu konu Kanunun bir boşluğu şeklinde değerlendirilip kıyas yoluyla doldurma yoluna gidilmesi de imkansızdır*” şeklinde hüküm kurulmuştur<sup>108</sup>. Buna karşılık, gazetecinin iş sözleş-

<sup>105</sup> Oğuzman, s. 875; Tuncay, s. 90.

<sup>106</sup> Sümer, s. 214; Akyiğit, s. 939-940.

<sup>107</sup> Yarg. HGK., T. 16.05.2001, E. 2001/9-417, K. 2001/419 (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 08.06.2024). Burada altı çizilmesi gereken bir husus da şudur: Yargıtay'ın, gazetecinin ücretinin ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip kıdem tazminatına hak kazanamayacağı yönündeki kararlarının çoğunda, ücretin ödenmemesinin yaptırımının Basın İş Kanunu'ndaki “*Gazetecilere ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenler, bu ücretleri, geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemeye mecburdurlar*” kuralı olup, buna ilaveten haklı nedenle fesih yoluna başvurulmasının kanunda düzenlenmemiş olmasına dayandırmıştır. Halbuki, ücretin geç ödenmesine yüzde beş fazla ödeme yaptırımı öngören 14. maddenin 2. fıkrası, AYM'nin 25.12.2019 tarihli, E. 2019/108 ve K. 2019/101 sayılı kararıyla (RG. 14.02.2020/31039) iptal edilmiş bulunmaktadır. Dolayısıyla artık, gazetecilerin ücretlerinin ödenmemesinin/geç ödenmesinin Basın İş Kanunu'nda haklı nedenle fesih dışında özel bir yaptırıma tâbi tutulduğunu savunmak da mümkün olmayacaktır.

<sup>108</sup> Yarg. 9. HD., T. 01.04.2009, E. 2007/40865, K. 2009/9116; Yarg. 9. HD., T. 27.12.2011, E. 2011/14892, K. 2011/9912; Yarg. 9. HD., T. 31.01.2013, E. 2010/38715, K. 2013/3706; Yarg. 9. HD., T. 31.01.2013, E. 2010/34017, K. 2013/3748; Yarg. 9. HD., T. 20.03.2014, E. 2012/3001, K. 2014/9215; Yarg. 9. HD., T. 29.09.2014, E. 2012/29539, K. 2014/28464 (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 08.06.2024).

mesini ücretinin ödenmemesi nedeniyle feshettiği bir olayda yüksek mahkeme, işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan ücret ödeme borcunu yerine getirmemesinin Basın İş Kanunu karşısında genel kanun niteliğinde olan Borçlar Kanunu'na göre işçi lehine tazminat hakkı doğuracağını ve özel kanun olan Basın İş Kanunu'nda boşluk bulunması sebebiyle genel kanun hükümlerinin uygulanması gerektiğini, ayrıca özel kanundaki açık boşluk nedeniyle kıyas yapılması gerektiğini vurgulamıştır<sup>109</sup>. Buradan da yola çıkarak kararda, “açık boşluk halinde somut olaya uygulanacak kuralın tespiti için yorum yapıldığında ve kıyas yoluna başvurulduğunda, öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II, e maddesinin kıyasen uygulanması yerinde olacaktır. Basın İş Kanunu'na tabi çalışan işçinin ücretinin zamanında ödenmemesi nedeni ile iş sözleşmesini bildirimsiz feshinde belirtilen hükümler nedeni ile kıdem tazminatına hak kazandığının kabulü gerekir. Mahkemece haklı nedenle basın iş çalışanının iş sözleşmesini feshettiği ve kıdem tazminatına hak kazanması gerektiği yönündeki gerekçesi açıklanan hukuksal olgular nedeni ile doğru bulunmuştur” şeklinde değerlendirme yapmıştır.

Son olarak, 1475 sayılı İK m. 14'te, Basın İş Kanunu'ndaki kıdem tazminatı düzenlemesinde bulunmayan, işçi için haklı neden oluşturmamakla birlikte işçi lehine kıdem tazminatı hakkı doğuran bazı özel fesih sebepleri öngörülmüştür<sup>110</sup>. Anılan özel fesih sebeplerinden “yaşlılık aylığı almak (veya sigortalılık süresi ile prim ödeme gün sayısı koşulunu sağlamak)” nedeniyle işten ayrılma durumunda kıdem tazminatına hak kazanılması kuralının Basın İş Kanunu kapsamındaki gazeteciler hakkında da uygulanıp uygulanamayacağı çeşitli Yargıtay kararlarına konu olmuş ve bu kararlarda “1475 Sayılı Kanun'un 14. maddesinde işçiye yaşlılık aylığı tahsisi halinde kıdem tazminatı ödeneceği öngörülmüş olmakla, aynı hüküm emeklilik sure-

<sup>109</sup> Yarg. 9. HD, T. 14.04.2008, E. 2007/14130, K. 2008/8314 (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 08.06.2024). Yine gazetecinin ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshederek kıdem tazminatını talep ettiği bir davada yüksek mahkeme bu talebi kabul etmiştir (Yarg. 22. HD., T. 22.01.2020, E. 2016/28546, K. 2020/999 ve aynı yönde Yarg. 22. HD., T. 31.05.2016, E. 2015/12686, K. 2016/15624, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.06.2024).

<sup>110</sup> Söz konusu düzenleme; “muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla/ Bağlı buldukları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla/506 Sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81 inci maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle feshedilmesi/kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi [...] hallerinde [...] kıdem tazminatı ödenir” şeklindedir.

*tiyle ayrılan gazeteci yönünden de uygulanmalıdır” yönünde hüküm verilmiştir<sup>111</sup>. Bu kararlarda Basın İş Kanunu’nda çok dar düzenlenmiş olan -sadece yaşlılık aylığı almak için iş sözleşmesinin feshi için değil ama genel olarak- kıdem tazminatına hak kazanma hâllerleriyle, özellikle de iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshiyle ilgili önemli bir değerlendirme de yapılmıştır: “[...] 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 1. maddesinin 2. fıkrasında, “Bu Kanun, 4. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır” şeklinde kurala yer verilmiştir. İş Kanunu’nun 4. maddesinde istisnalar arasında 5953 Sayılı Kanun kapsamında çalışanlar gösterilmediğine göre, basın çalışanlarıyla ilgili 5953 Sayılı Kanun kapsamında çalışanlar bakımından istisnaen İş Kanunu hükümlerinin uygulanması mümkün görülmelidir. 5953 Sayılı Yasa’da boşluk bulunan hallerde boşluğun, her iki kanun arasındaki denge ve çalışma yaşamı gereklerine uygun olarak 4857 Sayılı İş Kanunu hükümleri ile doldurulması gerekir. Başka bir anlatımla, 5953 Sayılı Yasada düzenlenmemiş olan her konu için boşluğun, doğrudan 4857 Sayılı İş Kanunu ile doldurulması yerine, konunun çalışma yaşamıyla ilgili gerçek bir ihtiyaca cevap vermesi aranmalıdır. Somut olayda olduğu gibi yaşlılık aylığı tahsisine bağlı kıdem hakkı buna örnek olarak verilebilir. Yine gazetecinin işyerinde cinsel tacizde bulunması, işyerinde hırsızlık yapması gibi haller, bu defa da işverenin haklı feshine imkân veren örnekler olarak açıklanabilir”.*

### 3. Diğer Sona Erme Hâlleri

Gazetecinin iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılmış olması mümkündür. Belirli süreli basın iş sözleşmeleri Basın İş Kanunu’nda düzenlenmemişse de 6. maddenin 4. fıkrasındaki “bir veya müteaddit mukaveleye istinaden” ifadesinden, gazetecilerle belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği anlaşılmaktadır<sup>112</sup>. Şu hâlde, gazetecilerin belirli süreli iş sözleşmelerine genel kanun niteliğindeki TBK’nın belirli süreli iş sözleşmelerini düzenleyen hükümleri (m. 430) uygulanacaktır. Buna göre “Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer. Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür. Ancak, esaslı bir sebebin varlığı hâlinde, üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilir”.

<sup>111</sup> Yarg. 9. HD., T. 22.01.2015, E. 2013/8444, K. 2015/1828; Yarg. 9. HD., T. 25.11.2014, E. 2013/2104, K. 2014/35348 (www.kazanci.com.tr, E.T.: 08.06.2024).

<sup>112</sup> Sümer, s. 67.



Gazetecinin belirli süreli iş sözleşmesinin sürenin bitiminde kendiliğinden sona ermesi bir fesihle sona erme, dolayısıyla Basın İş Kanunu’ndaki kıdem tazminatına hak kazandırıcı sona erme hâli değildir. Buna göre de belirli süreli sözleşmeyle çalışan gazetecinin bu sözleşmenin kendiliğinden sona ermesiyle kıdem tazminatına hak kazanması mümkün olmayacaktır<sup>113</sup>. Gazeteci ile işvereni arasındaki iş sözleşmesinin tarafların anlaşmasıyla, yani ikale yoluyla sona ermesi de İK ve 1457 sayılı İK’da olduğu gibi Basın İş Kanunu’nda da yer bulmamıştır. Dolayısıyla, bu durumda da Basın İş Kanunu’nda düzenlenen, kıdem tazminatına hak kazandırır bir sona erme şekli değildir<sup>114</sup>. Burada vurgulanmalıdır ki, taraflar, yasaya göre hak kazanılmasa bile kıdem tazminatı ödeneceğini sözleşmeyle kararlaştırabilirler, zira Basın İş Kanunu’ndaki kıdem tazminatına ilişkin hükümler nispi emredici nitelikte olup gazetecinin daha lehine uygulamaların kararlaştırılması mümkündür<sup>115</sup>.

İş ilişkisinin son bulmasında basın iş hukukuna özgü bir durum da çalışılan basın işletmesinin yayın faaliyetinin sona ermesidir. Basın İş Kanunu m. 17’nin son fıkrasında yayını durdurulan “*mevkutede*” çalışan gazetecilerin bu tarihten itibaren iki ay daha ücretlerini alacakları ve kanuni tazminatlarının da “*tercihan*” ödeneceği belirtilmiştir. Öncelikle, her ne kadar anılan hükümde sadece “*mevkute*” (süreli yayın) ifadesi kullanılmışsa da bu, Basın İş Kanunu kapsamındaki her türlü basın işletmesi olarak anlaşılmalıdır. Ayrıca, bu durumda iş sözleşmesinin ne zaman ve ne şekilde sona ereceğinden bahsedilmemişse de iki ay ücret ödeneceğinin öngörülmesi, bu iki ay sözleşmenin askıda kalıp iki ayın sonunda faaliyet yeniden başlamadığı takdirde sözleşmenin kendiliğinden sona ereceği kabul edilmelidir. Bu durumda ödenmesi öngörülmüş bulunan tazminat da 6. madde uyarınca hesaplanacak kıdem tazminatı olarak anlaşılmalıdır<sup>116</sup>. Ancak tazminatın ödenmesi konusunda “*tercihan*” ifadesinin kullanılmış olması nedeniyle, bu ödemenin yapılmasının zorunlu olmadığı, işverenin tercihinin bırakıldığı ve aksi için bir yaptırım öngörülmediği anlaşılmaktadır<sup>117</sup>.

1475 sayılı İK m. 14’te işçinin ölümü de kıdem tazminatına hak kazandıran bir sona erme biçimi olarak düzenlenmişse de Basın İş Kanunu’nun “ölüm tazminatı” başlıklı 18. maddesinde gazetecinin ölümüyle basın iş

<sup>113</sup> Sümer, s. 209; Akyiğit, s. 938.

<sup>114</sup> Akyiğit, s. 938.

<sup>115</sup> Akyiğit, s. 940; Narmanhoğlu, s. 1735 ve 1737.

<sup>116</sup> Aynı yönde Gökçek Karaca, s. 153-154; Sümer, s. 209; Tuncay, s. 76; Şakar, s. 94; Oğuzman, s. 879.

<sup>117</sup> Göktas/Çil, s. 251.

sözleşmesinin sona ermesinde gazetecinin “eşi ve çocuklarına ve bunlar bulunmadığı takdirde geçimi kendisine terettüp eden ailesi efradına müteveffanın aylık ücretinin üç mislinden az olmamak üzere, kıdem hakkı tutarında ölüm tazminatı” ödeneceği belirtilmiştir. Öğretide bu tazminatın niteliği tartışmalıdır<sup>118</sup>. Kanaatimizce buradaki tazminat, kıdem tazminatı olarak değil, madde başlığında da adlandırıldığı gibi, “ölüm tazminatı” isimli özel bir tazminat olarak anlaşılmalıdır. Bu ölüm tazminatı, maddenin lafzına göre, ölen gazetecinin kıdemine göre, başka bir ifadeyle meslek kıdemi kaç yıla her tam yıl için bir aylık ücreti tutarı olacak şekilde ancak beş yıllık kıdem şartı aranmadan, hatta kıdemi üç yıldan az bile olsa en az üç yıllık kıdemi varmış gibi üç yıl üzerinden (“aylık ücretinin üç mislinden az olmamak üzere” ifadesi nedeniyle) hesaplanarak ödenmesi gereken bir tazminat olarak düzenlenmiştir<sup>119</sup>. Ancak bu durumda ayrıca bir kıdem tazminatı ödenmeyecektir, çünkü gazetecinin ölümü sadece bu özel olarak düzenlenmiş bulunan ölüm tazminatına hak kazandırmaktadır.

## II. BASIN İŞ KANUNU’NA GÖRE GAZETECİNİN KIDEM TAZMİNATININ MİKTARININ HESAPLANMASI

Basın İş Kanunu’na göre gazetecilere ödenecek kıdem tazminatı miktarının hesabı, 6. maddenin 7. fıkrasında hüküm altına alınmıştır. İlgili fıkranın, daha önce açıklandığı üzere AYM iptal kararından sonra yürürlükteki hâli şöyledir: “Hizmetine bu madde hükümlerine göre son verilen gazeteciye feshi ihbar edilen mukavelenin taallük ettiği her hizmet yılı veya kûsuru için, son aylığı esas itihaz olunmak suretiyle her yıl için bir aylık ücreti miktarında tazminat verilir. İlk mukavele yılında bu miktar hesaplanmaz”. Buna göre gazetecinin kıdem tazminatı, yukarıda açıklanan şekilde belirlenen meslek kıdemindeki her bir tam yıl için, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki en son bir aylık brüt çıplak ücreti<sup>120</sup> ve bir yıldan artan süreler için de

<sup>118</sup> Çoğunluk görüşü bunun kıdem tazminatı olmadığı yönündedir (Tuncay, s. 81; Gökçek Karaca, s. 182; Sümer, s. 207; Göktaş/Çil, s. 254). Buna karşılık Şakar, bunun da esasen alt sınırı belirlenmiş bir kıdem tazminatı olduğunu ileri sürmüştür (Şakar, s. 108). Narmanlıoğlu ise, eskiden bunun bir kıdem tazminatı türü olduğunu ileri sürmüşken, TBK’nın yürürlüğe girmesi ve ayrıca bir “ölüm tazminatı” düzenlemesine yer vermesi karşısında Basın İş Kanunu m. 18’deki tazminatın da artık bir kıdem tazminatı türü değil, ayrı bir ölüm tazminatı olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir (Narmanlıoğlu, s. 1746).

<sup>119</sup> Gökçek Karaca, s. 182; Sümer, s. 207; Göktaş/Çil, s. 254.

<sup>120</sup> 1475 sayılı İK m. 14’teki “kıdem tazminatına esas olacak ücretin hesabında [...] ücrete ilaveten işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler”in de göz önünde bulundurulacağı açıkça belirtilmişken Basın İş

buna göre oranlama yapılarak bulunacak miktar üzerinden hesaplanacak, sözleşmenin ilk yılında ise bu hesaplama yapılmayacaktır. AYM'nin 2023 senesinde vermiş olduğu kararlar<sup>121</sup>, 7. fıkranın “yıllık hizmetin altı aydan az kısmı nazara alınmaz” cümlesi iptal edilmiş olduğundan gazetecinin kıdeminde tam yılların küsuratları altı aydan az olsa bile tazminatın hesabında dikkate alınacaktır.

1475 sayılı İK m. 14'ten farklı olarak Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatının hesabı için bir tavan öngörülmemiştir<sup>122</sup>. Dolayısıyla, basın iş sözleşmesiyle veya toplu iş sözleşmeleriyle gazetecinin kıdem tazminatının hesabı için hem herhangi bir üst sınır olmaksızın son ücretten daha yüksek bir miktarın esas alınması hem de çıplak ücret yerine giydirilmiş ücretin göz önünde bulundurulacağının kararlaştırılması mümkündür.

### III. BASIN İŞ KANUNU'NA GÖRE GAZETECİNİN KIDEM TAZMİNATININ ÖDENMESİNE İLİŞKİN ESASLAR

Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinin 9. fıkrası gazetecinin kıdem tazminatının ödenmesine ilişkin önemli esaslar belirlemiştir: “İşverenin maddi imkânsızlık sebebiyle gazetecinin tazminatını bir defada ödeyememesi halinde, tediye en çok dört taksitte yapılır ve bu taksitlerin tamamının süresi bir yılı geçemez. Ancak, bu bölünme o iş yerinin mali vergisini tahakkuk ettiren maliye şubesinin, müessesenin zarar etmekte olduğu kararı üzerine yapılabilir.” Buna göre, sadece işverenin maddi imkânsızlık içinde bulunduğu maliye şubesi kararıyla sabit olduğu hâllerde gazetecinin kıdem tazminatının ödemesi bir yıl içinde tamamlanmak koşuluyla en fazla dört taksitte gerçekleştirilebilir.

1475 sayılı İK m. 14'ten farklı olarak gazetecilerin kıdem tazminatı alacakları için özel bir gecikme faizi öngörülmediği gibi yine gazetecilerin

---

Kanunu m. 6'da böyle bir kural öngörülmemiştir. Dolayısıyla gazetecinin kıdem tazminatı giydirilmiş değil çıplak ücret üzerinden hesaplanmalıdır (aynı yönde; **Göktaş/Çil**, s. 57; **Sümer**, s. 224; **Şakar**, s. 113; **Birinci Gemici/Gemici**, s. 285). Nitekim Yargıtay'ın da -aksi yönde 2003 tarihli bir kararı bulunsa da (bkz. **Göktaş/Çil**, s. 57)- yerleşik içtihadı bu yöndedir (Yarg. 9. HD., T. 06.10.2003, E. 2003/2920, K. 2003/16216; Yarg. 9. HD., T. 08.01.2024, E. 2023/14771, K. 2024/21; Yarg. 9. HD., T. 22.06.2004, E. 2003/20058, K. 2004/15437, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 23.07.2024).

<sup>121</sup> Kararın künyesi için bkz. dn. 6.

<sup>122</sup> Yarg. 9. HD., T. 20.03.2018, E. 2017/27800, K. 2018/5816; Yarg. 7. HD., T.27.06.2014, E. 2014/3958, K. 2014/14716; Yarg. 9. HD., T. 27.10.2009, E. 2008/10226, K. 2009/29415; Yarg. 9. HD., T. 20.10.2003, E. 2003/4705, K. 2003/17372 (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 23.07.2024).

kıdem tazminatı hakları bakımından yasada herhangi temerrüt tarihi de belirlenmemiştir. Bu durum Yargıtay kararlarında şu şekilde ifade edilmiştir: “5953 Sayılı Basın İş Kanunda iş sözleşmesinin feshi üzerine kıdem tazminatı yönünden temerrüdün oluşacağına dair özel bir düzenleme bulunmamaktadır”<sup>123</sup> ve “yine anılan Yasada fesih tarihinden itibaren faiz ödeneceği ve bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize hükmedileceği yönünde bir düzenleme de yer almamıştır. Bu itibarla gazetecinin kıdem tazminatı için fesih tarihinden itibaren bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmesi doğru olmaz. İşverenin temerrüde düşürüldüğü tarih ya da dava tarihinden itibaren yasal faize karar verilmelidir”<sup>124</sup>.

Yüksek mahkemenin gazetecilerin kıdem tazminatların hesaplanması ve ödenmesi hakkındaki esaslara yer veren bir kararında da şu ifadeler bulunmaktadır: “Basın çalışanlarıyla ilgili 5953 sayılı Yasada kıdem tazminatı hesabında gydirilmiş ücret üzerinden hesaplama yapılacağı öngörülmemiştir. Bu nedenle kıdem tazminatı brüt ücret üzerinden hesaplanmalı ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25/7 maddesine göre kıdem tazminatının yirmidört aylığı aşmayan tutarı için gelir vergisi uygulanmamalıdır. 5953 sayılı Kanunda kıdem tazminatı tavanı öngörülmediğinden, hesap yönünden bir üst sınırlama da bulunmamaktadır. Yine anılan Yasada kıdem tazminatı ve diğer işçilik alacakları açısından fesih tarihinden itibaren faiz ödeneceği ve bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize hükmedileceği yönünde bir düzenleme de yer almamıştır. Bu itibarla gazetecinin kıdem tazminatı için fesih tarihinden itibaren bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmesi doğru olmaz. İşverenin temerrüde düşürüldüğü tarih ya da dava tarihinden itibaren yasal faize karar verilmelidir”<sup>125</sup>.

Son olarak, gazetecilerin kıdem tazminatı alacaklarına uygulanacak zamanaşımı süresi, beş yıldır (İK Ek m. 3)<sup>126</sup>.

<sup>123</sup> Yarg. 9. HD., T. 02.06.2015, E. 2015/11720, K. 2015/20050; Yarg. 22 HD., T. 26.12.2019, E. 2016/26226, K. 2019/24513 (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 10.07.2024).

<sup>124</sup> Yarg. 9. HD., T. 10.02.2015/E. 2013/8954, K. 2015/5477 (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 10.07.2024).

<sup>125</sup> Yarg. 9. HD., T. 22.05.2014, E. 2012/11971, K. 2014/16430 (www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 10.07.2024).

<sup>126</sup> İK Ek Madde 3: “İş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun, yıllık izin ücreti ve aşağıda belirtilen tazminatların zamanaşımı süresi beş yıldır: a) Kıdem tazminatı, b) İş sözleşmesinin bildirim şartına uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat, c) Kötüniyet tazminatı, d) İş sözleşmesinin eşit davranma ilkesine uyulmaksızın feshinden kaynaklanan tazminat.”

## SONUÇ

Basın, güçlü bir demokrasi için olmazsa olmaz bir unsurdur. Bu özelliği gereği de “basın özgürlüğü”, gerek ifade özgürlüğünün de bir uzantısı gerek başlı başına bir temel hak olarak insan hakları metinleri ve anayasalarda yer bulmuştur. Zira basın aracılığıyla toplumun ülke ve dünyadaki siyasi, sanatsal, sosyal, ekonomik, bilimsel gelişmeler hakkında bilgi ve dolayısıyla fikir sahibi olması sağlanır. Basın bunu, emekçilerinin yerine getirdikleri “gazetecilik” faaliyetinin gazete, dergi, internet yayıncılığı, radyo ve televizyon olmak üzere çeşitli araçlar yoluyla gerçekleştirir.

Basın özgürlüğünün gerçekleşmesinde en önemli unsurlardan biri, söz konusu gazetecilik faaliyetini yerine getiren çalışanlara bu faaliyetin özelliklerine uygun güvenceler sağlanmasıdır. Bu faaliyeti bir meslek olarak ifa eden gazeteciler, serbest olarak çalışabilecekleri gibi bir basın işletmesine bağlı, başka bir ifadeyle işçi olarak da çalışabilirler. Gazeteciliğin “işçi” olarak gerçekleştirildiği durumlarda da hem bu mesleğin demokrasi ve temel haklarla yakın ilişkisi hem de başka iş ilişkilerinden farklı çalışma koşulları gerektirmesi nedeniyle (bağımlı) gazetecilerin, genel iş hukukunun öngörüklerinden daha sıkı kurullarla korunmaları ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda da pek çok Batı ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de ayrı ve özel bir “basın iş” mevzuatı olarak Basın İş Kanunu hazırlanarak yürürlüğe konmuştur. 1952 tarihli Basın İş Kanunu yürürlüğe girdiğinden beri pek çok değişikliğe uğramıştır. Bu değişikliklerin en olumlularının başında şüphesiz, 2002 yılında yapılan eklemeye, bu kanun kapsamındaki gazetecilerin iş güvencesinden yararlandırılmaları gelmektedir.

Basın İş Kanunu kapsamındaki gazeteciler için öngörölmüş en önemli haklardan biri, esasen bireysel iş hukukunun işçilere sağladığı en önemli kazanımlardan olan, kıdem tazminatı düzenlemesidir. Çalışmamızın konusunu oluşturan Basın İş Kanunu’ndaki kıdem tazminatı düzenlemesi ise maalesef hem yetersiz hem de çok muğlak bir düzenlemeye sahiptir. Basın İş Kanunu’nun 6. maddesinde kıdem tazminatına hak kazanma şartlarından kıdem süresinin, diğer bireysel iş yasalarındakilerden farklı olarak “meslek kıdemi” esas alınacak şekilde belirlenmiş olması bu düzenlemenin en isabetli özelliği olarak kabul edilebilir. Dahası, 2023 tarihli AYM kararıyla, yine 6. maddede, kıdem tazminatına hak kazanmak için gazetecinin en az beş yıl meslek kıdemine sahip olmasını arayan koşulun ve “*yıllık hizmetin altı aydan az kısmı nazara alınmaz*” ifadesinin iptal edilmiş olması da olumlu ve basın iş mevzuatının amacıyla uyumlu bir gelişmedir.

Basın İş Kanunu'ndaki kıdem tazminatı düzenlemesiyle ilgili sorunlu hususlar şu şekilde sıralanabilir: Öncelikle, kanunun sistematığı bakımından ele alındığında, 6. maddenin başlığında sadece "kıdem tazminatı" terimine yer verilmiş olmasına rağmen madde metninde kıdem tazminatına ilaveten, ihbar tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağına ödenmesi düzenlenmiştir. Ayrıca başlıkta "akdin işveren tarafından feshi" ifadesi kullanılmışsa da metinde, işveren tarafından yapılan sadece süreli fesihlere yer verilmiştir. Bunu izleyen 7. maddede ise yine genel bir başlıkla ama salt süreli feshi içerecek biçimde, gazetecinin iş sözleşmesi feshi düzenlenmiştir. Gazetecinin iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshi ise, işçi tarafından yapılacak haklı nedenle feshe ilişkin düzenlemeyle birlikte, 11. maddede yer bulmuştur. Üstelik 11. maddede, kanunda başka bir yerde geçmeyen ve bu nedenle niteliği tartışmalı olup kıdem tazminatı olarak değerlendirilebilen bir tazminattan bahsedilmiştir. 11. maddede açıkça "kıdem tazminatı" ifadesinin kullanılmamış olması, sözleşmenin işveren veya gazeteci tarafından haklı nedenle feshedilmesi hâlinde kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmayacağı konusunda belirsizlik yaratmaktadır. 12. maddede ise sözleşmenin işveren tarafından feshedileceği özel bir duruma yer verilmişse de bu durumda sadece "tazminat" ödeneceğinin öngörülmüş olması yine bunun kıdem tazminatı olup olmadığı hususunu muğlak bırakmaktadır. Bu düzensizliğin ve muğlak ifadelerin yol açtığı belirsizlikler, çalışmamızda ele aldığımız öğreti görüşleri ve yargı kararlarıyla açıklığa kavuşturulmaya ve giderilmeye çalışılmaktadır.

Basının ve gazeteciliğin yukarıda açıklanan önemi ve bu nedenle özel bir kanuna konu edilmiş olduğu dikkate alındığında gazetecilerin kıdem tazminatı haklarına yönelik kuralların tartışmaya ve gazetecilerin aleyhine sonuçlar doğurmaya açık olmayacak biçimde düzenlenmesi ihtiyacı ortadadır. Bu doğrultuda, mevzuatta değişiklik yapılarak, öncelikle iş sözleşmesinin gazeteci ve işveren tarafından feshi başta olmak üzere basın iş sözleşmesinin sona ermesi hâllerinin ayrı ayrı düzenlenmesi, daha sonra kıdem tazminatının kendi içinde ayrı bir başlık olarak kıdem süresi, hak kazandırıcı sona erme durumları ve hesaplanması ile ilgili esaslar açık biçimde ortaya konarak hüküm altına alınması faydalı olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Akyiğit**, Ercan: Kıdem Tazminatı, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2010.
- Arslan Durmuş**, Seda: İş Hukukunda Kıdem Kavramı, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2021.
- Auzero**, Gilles/**Baugard**, Dirk/**Dockès**, Emmanuel: Droit du Travail, 37<sup>e</sup> Édition, Lefebvre Dalloz, Paris 2023.
- Aydınlı**, İbrahim: Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları, Demiryol-İş Eğitim Yayınları, Ankara 2001.
- Başterzi**, Süleyman: “İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009, Kamu-İş, Ankara 2011, s. 5-131.
- Birinci Gemici**, Nur/**Gemici**, Cihat: “5953 Sayılı Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı Düzenlemesi”, İş ve Hayat Dergisi, 3, 5, 2017, s. 272-289.
- Bychawska-Siniarska**, Dominika: Protecting The Right to Freedom of Expression Under The European Convention on Human Rights, A Handbook for Legal Practitioners, Strasbourg, 2017.
- Bulun Tokkaş**, Sevde: “Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı Hakkı: Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararına İlişkin Bir Değerlendirme”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 19, 1, 2024, s. 149-175.
- Chauvy**, Yves: “La publication: une entreprise plus qu’une oeuvre dans la détermination du statut de journaliste professionnel”, Recueil Dalloz, 27, 1993, s. 389.
- Çelik**, Nuri/**Caniklioğlu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat/**Özkaraca**, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023.
- Çenberci**, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 6. Baskı, Olgaç Matbaası, Ankara 1986.
- Doğan Yenisey**, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, Legal Yayıncılık, İstanbul 2007.
- Ekonomi**, Münir: İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, 8. Baskı, Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul 1984.
- Gökçek Karaca**, Nuray: Basın İş Hukuku Medya Çalışma İlişkileri, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.

- Göktaş**, Seracettin: Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.
- Göktaş**, Seracettin/Çil, Şahin: Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2003.
- Güzel**, Ali/Ertan, Emre: “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Seçim Ölçütleri”, Legal İSGHD, 16, 2007, s. 1219-1305.
- ILO**: International Standard Classification of Occupations- ISCO 08 Volume 1, International Labour Office, Geneva 2012.
- Lyon-Caen**, Gérard: Manuel de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale, LGDJ, Paris, 1955.
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku, 7. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara 2022.
- Narmanhoğlu**, Ünal: “Gazeteciye Kıdem Tazminatı Talep Hakkı Sağlayan Sona Erme Durumları Üzerinde Düşünceler”, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 19, Özel Sayı, 2017, s. 1719-1751.
- Oğuzman**, Kemal: “Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 32, 2-4, 1966, s. 858-883.
- Savatie**, Jean/Fin-Langer, Laurence: “Ancienneté Dans l’Entreprise”, Recueil Dalloz; Janvier 2023, www.dallozbibliotheque.fr, Erişim Tarihi: 14.02.2024.
- Sevimli**, Ahmet: “Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı”, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2, 1, 2000, <https://www.isguc.org/?p=article&id=90&cilt=2&sayi=1&yil=2000>, Erişim Tarihi: 10.06.2024.
- Soyer**, Polat: “Basın İş Kanunu’nun Kapsamı ve Yargıtay Uygulaması”, Legal İSGHD, 13, 50, 2016, s. 609-629.
- Sümer**, Halûk Hâdi: Bireysel Basın İş Hukuku, 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2020.
- Süzek**, Sarper: İş Hukuku, 21. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2021.
- Şakar**, Müjdat: Basın İş Hukuku Gazetecilerin Çalışma İlişkileri, Beta Yayıncılık, İstanbul 2002.
- Şakar**, Müjdat: “Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 17, 2008, s. 11-29. (Kıdem Tazminatı)



**Şakar**, Müjdat: “Gazeteci ile İşveren Arasındaki Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları”, Halid Kemal Elbir’e Armağan, Beta Yayıncılık, İstanbul 1996, s. 488-498. (Sona Erme)

**Şuğle**, Mehmet Ali: İş Hukuku Açısından Gazeteci, ÇGD, Ankara 2001.

**Tuncay**, Can: Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri, Evrim Yayınevi, İstanbul 1989.