

T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BASIN İŞ KANUNUNA GÖRE KIDEM TAZMİNATI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ELİF TUBA KARABAĞ TÜREGÜN

1700005235

Anabilim Dalı: ÖZEL HUKUK

Programı: ÖZEL HUKUK

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi ENDER DEMİR

OCAK 2024

T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BASIN İŞ KANUNUNA GÖRE KIDEM TAZMİNATI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ELİF TUBA KARABAĞ TÜREGÜN
1700005235

Anabilim Dalı: ÖZEL HUKUK

Programı: ÖZEL HUKUK

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi ENDER DEMİR

Jüri Üyeleri: Prof. Dr. NURŞEN CANIKLIOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi YASEMİN TAŞDEMİR

OCAK 2024

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
GİRİŞ.....	1
I. BASIN İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI.....	4
1. BASIN VE MEDYA.....	4
2. GAZETECİ.....	6
2.1. Tanımı	6
2.2. Koşulları	10
2.2.1. Basın İş Kanunu Kapsamında Bulunan İşyerlerinde Çalışma	11
2.2.2. Fikir ve Sanat İşlerinde Çalışma	16
2.2.3. Basın İş Sözleşmesi ile Çalışma.....	22
3. İŞVEREN.....	25
4. BASIN İŞ SÖZLEŞMESİ.....	26
4.1. Tanımı ve Unsurları	26
4.2. Türleri.....	29
4.2.1. Belirli ve Belirsiz Süreli Basın İş Sözleşmesi	29
4.2.2. Tam ve Kısmi Süreli Basın İş Sözleşmesi	31
4.2.3. Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı Basın İş Sözleşmesi.....	33
4.2.4. Uzaktan Çalışmaya Dayalı Basın İş Sözleşmesi	34
4.2.5. Deneme Süreli Basın İş Sözleşmesi	35
4.3. Sözleşmenin Sona Ermesi	36
4.3.1. Sözleşme Süresinin Dolması.....	36
4.3.2. Tarafların Anlaşması	37
4.3.3. Gazete Yayınının Sona Ermesi	38
4.3.4. Gazetecinin Ölümü.....	38

4.3.5. Sözleşmenin Feshi.....	39
4.4. Sözleşmenin Sona Ermesinin Hukuki Sonuçları.....	57
II. KIDEM TAZMİNATI ve ÖDENMESİ	64
5. KIDEM TAZMİNATI	64
5.1. Kıdem Kavramı	64
5.2. Kıdem Tazminatı Tanımı ve Hukuki Niteliği	67
5.3. Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Tarihçesi	68
5.4. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları	75
5.4.1. Genel Olarak	75
5.4.2. İş Kanununa Göre.....	76
5.4.3. Deniz İş Kanununa Göre	80
5.4.4. Basın İş Kanununa Göre	82
6. KIDEM TAZMİNATININ ÖDENMESİ.....	93
6.1. Kıdem Tazminatının Miktarı ve Hesaplanması	93
6.2. Zamanaşımı ve Gecikme Faizi.....	96
6.3. İşyerinin Devri Halinde Kıdem Tazminatından Sorumluluk	97
SONUÇ.....	99
KAYNAKÇA	102

KISALTMALAR

BİK	Basın İş Kanunu
bkz.	bakınız
ÇGD	Çağdaş Gazeteciler Derneği
DEÜHF	Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi
DİK	Deniz İş Kanunu
ET	Erişim Tarihi
HD	Hukuk Dairesi
HGK	Hukuk Genel Kurulu
İHSGHD	İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İşK	İş Kanunu
m.	madde
RG	Resmî Gazete
S.	Sayı
s.	sayfa
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜHİS	Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
vb.	ve benzeri
vd.	ve devamı
Y	Yargıtay
YKİ	Yargıtay Kararları İncelemesi

ÖZET

Üniversite : T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi
Enstitüsü : Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Dalı : Özel Hukuk
Programı : Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans
Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Ender Demir
Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans – Ocak 2024

BASIN İŞ KANUNUNA GÖRE KIDEM TAZMİNATI

Temelinde gazeteci kavramının bulunduğu 5953 sayılı Basın İş Kanununda gazetecinin çalışma ilişkilerine yer verilmektedir. Basın İş Kanunundaki gazeteci-işveren ilişkisi, İş Kanunundaki işçi-işveren ilişkisinden daha farklı ve daha az bağımlıdır. Bunun sebebi gazetecilik mesleğinin yapısı ve basın özgürlüğüdür.

Bu çalışmada kanuna göre gazeteci sayılmanın koşulları ve basın iş sözleşmesinin sona ermesinden bahsedilmektedir. Ayrıca esas olarak gazetecinin çalışma süresi olan kıdemi ve kıdeme bağlı haklardan en önemlisi olan kıdem tazminatı hakkı incelenmektedir. Gazetecinin kıdem tazminatı hakkı da diğer çalışanların kıdem tazminatına hak kazanma koşullarından farklı şekilde belirlenmektedir. Bu çalışmada gazetecinin kıdem tazminatı yapılan son değişiklikler ve Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı ile beraber değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Gazeteci, Basın İş Kanunu, Kıdem, Kıdem Tazminatı, Basın İş Sözleşmesi.

ABSTRACT

University : T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi

Institute : Institute of Graduate Studies

Department : Private Law

Program : Private Law Master's Degree with Thesis

Supervisor : Dr. Öğr. Üyesi Ender Demir

Degree Awarded and Date: LLM– January 2024

SEVERANCE PAY ACCORDING TO PRESS LABOR LAW

The working relations of journalists are included in the Press Labor Law No. 5953, which is based on the concept of journalist. The journalist-employer relationship in the Press Labor Law is different and less dependent than the employee-employer relationship in the Labor Law. The reason for this is the structure of the journalism profession and freedom of the press.

The conditions of being considered a journalist according to the law and the termination of the press employment contract are mentioned in this study. In addition, the journalist's seniority, which is in fact the length of service, and the right to severance pay, which is the most important of the rights related to seniority, are examined. The journalist's right to severance pay is determined differently from the conditions under which other employees are entitled to severance pay. In this study, the journalist's severance pay is evaluated together with the recent changes and the annulment decision of the Constitutional Court.

Key Words: Journalist, Press Labor Law, Severance, Severance Pay, Press Employment Agreement.

GİRİŞ

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin yaygınlaşıp gelişmesi ile toplumların da hızla değişip dönüştüğü bir çağda en etkin iletişim araçlarından biri olan medya, toplumla birlikte gazetecilik mesleğini de etkilemekte ve değiştirmektedir. Günümüzde geleneksel medya olarak adlandırılan gazete, dergi, radyo, televizyon gibi iletişim araçları yerini yeni medya ortam ve araçları olarak ifade edilen internet, mobil iletişim ve sosyal medyaya bırakmakta, iletişimin yapısı değişmektedir. Basın tarihi boyunca ilerleyip şekil değiştiren ve gelişen gazetecilik ise bir yandan dijital çağın nimetlerinden yararlanırken bir yandan da basın sektöründeki sermayeden etkilenmektedir. Sermayenin medya sektörüne girmesi ve özellikle bu sektördeki holdingleşmeler sayesinde bağımsız gazetecilikten işverenlerin karşısında korumasız kalan bağımlı gazeteciliğe doğru bir dönüşüm yaşanmaktadır¹.

Gazeteciliğin önemi, toplumsal işlevi, bir nevi kamu hizmeti fonksiyonu taşıması ile mesleğin yıpratıcılığı, çalışma temposu, zorlukları ve tehlikeleri bir araya geldiğinde gazetecilerin işverenlere ve diğer güçlere karşı korunması ve sosyal haklarının güçlendirilmesi amaçlarıyla çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi zorunlu hale gelmiştir². Önceleri gazeteciler için özel bir hukuki düzenlemeye ihtiyaç duyulmazken gelişen basın sektöründe faaliyet gösteren büyük patronların ortaya çıkması ile gazetecilerin mesleki haklarının ve çıkarlarının korunması ihtiyacı doğmuş; bu amaçla ilk kez 1874 yılında İsveç Basın Birliği örgütü ve ardından 1883 yılında İsviçre Basın Birliği kurulmuş; 1900 yılında İsviçre’de kurulan Yayıncılar Birliği ile aynı yıl basın sektöründeki ilk toplu sözleşme imzalanmıştır³. Bu gelişmeleri Avrupa ve Amerika kıtasında benzer gelişmeler izlemiştir.

¹ TOPUZ, Hıfzı, II. Mahmut’tan Holdinglere Türk Basın Tarihi, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2012, s. 327-347.

² ŞUĞLE, Mehmet Ali, Basın İş Kanunu’nun Kişi Bakımından Kapsamı, Gazeteci Kavramı ve İş Sözleşmesinin Kurulması, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006, s. 26 (Kişi Bakımından Kapsam).

³ ATILGAN, Semra, Türk Basın Sendikacılığında Gazetecilerin Yasal Hakları, Türkiye Gazeteciler Cemiyeti Yayınları, İstanbul, 2001, s. 28.

Basın çalışanlarının çalışma ilişkilerine dair hukuki düzenlemeler ülkemizde ilk olarak Osmanlı İmparatorluğu döneminde başlamakla birlikte basına genel bir çerçeve asıl olarak Cumhuriyet'in ilanından sonra getirilmiştir⁴. 1937 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanununda⁵ kapsam dışında bırakılan gazeteciler için ayrı ve özel bir korumaya ihtiyaç duyulması üzerine 1938 tarihli 3511 sayılı Basın Birliği Kanunu⁶ çıkarılmıştır. Bu düzenleme ile gazetecilere yazılı sözleşme, birliğe üyelik şartı, ihbar süresi düzenlemesi, işverence yapılacak fesihlerde tazminat ödenmesi gibi bazı hükümler getirilmiş ancak bu Kanunun 1946 yılında kaldırılmasıyla gazeteciler yine Borçlar Kanununun ilgili hükümlerine tabi hale gelmiştir. 1952 yılında ise asıl ismi “5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tazimi Hakkında Kanun”⁷ yani kısa ve bu çalışmada söz edilen şekliyle Basın İş Kanunu çıkarılarak gazeteciler bakımından özel bir düzenleme yapılmıştır. Çok sayıda değişikliğe uğramasına rağmen bugün halen yürürlükte olan 5953 sayılı Kanun gazetecilere çeşitli haklar tanımaktadır.

Türk Basın İş Hukukunun temelinde yer alan gazetecinin bireysel iş ilişkileri Basın İş Kanunu ile düzenlenmektedir. Bu çalışmanın konusu olan ve Basın İş Kanununda yer alan kıdem tazminatı, gazetecinin kıdem hakkını ve koşullarını saptayan temel düzenleme niteliğinde olup esas itibarıyla Kanunda öngörülen asgari süre boyunca çalışmış olan gazetecinin basın iş sözleşmesinin yine kanunda öngörülen nedenlerden biriyle sona ermesi halinde gazeteciye işveren tarafından ödenmesi gereken bir miktar para olarak tanımlanmakta ve miktarı gazetecinin çalışma süresi ile son ücretine göre hesaplanmaktadır.

Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazetecinin meslekte uzun bir süre çalışmış olması koşuluna bağlı olarak ve diğer iş kanunlarına kıyasla hem sınırlı hem de farklı şekilde kurgulanmış bulunan gazetecinin kıdem tazminatı hakkı çeşitli yönleriyle doktrinde uzun yıllar boyunca haklı olarak eleştirilmiştir. İlgili düzenlemenin bazı

⁴ GÜMÜŞ, İskender, Basın İş Hukukunda Gazetecilerin Çalışma İlişkileri, Yeni ve Geleneksel Medya Okumaları, İskenderiye Kitap, 2015, s. 52-53.

⁵ RG 15.06.1936, 3330.

⁶ RG 14.07.1938, 3959.

⁷ RG 20.06.1952, 8140.

hükümleri basın işçilerinin kıdem tazminatı hakkını güvence altına almakta yetersiz kaldığı iddiasıyla Anayasa Mahkemesi'ne taşınmış ve nihayetinde Anayasa'nın eşitlik ve mülkiyet haklarına aykırı olduğu saptanarak iptal edilmiştir⁸.

Anayasa Mahkemesi'nin sözü edilen iptal kararından sonra Basın İş Kanunu ile diğer iş kanunları arasındaki ayrımcı uygulama yalnızca iptal edilen beş yıllık mesleki kıdem şartı bakımından son bulmuştur. Ancak Basın İş Kanunu ile diğer iş kanunları farklı düzenlemeler olarak yürürlükte kalmaya ve toplumun değişik iş kanunlarına tabi olarak çalışanlarına ayrı ayrı koşullar sağlamaya devam etmektedir. Bu durumun doktrinde eleştirilmeye devam edilmesi kaçınılmazdır. Aslında iş kanunları arasındaki ayrımın tümden ortadan kaldırılarak tüm çalışanlar bakımından daha uyumlu ve eşitlikçi bir yaklaşımın benimsenmesi İş hukukumuzun özüne daha uygun ve isabetli olacak, ayrıca çalışma barışına da katkıda bulunacaktır.

⁸ RG 14.06.2023, 32221.

I. BASIN İŞ HUKUKUNUN TEMEL KAVRAMLARI

1. BASIN VE MEDYA

Basın sözcüğü esasen basılı yayıncılığı, özel olarak da gazeteciliği tanımlayan bir kavramdır⁹. Bu kavram daha çok gazete ve dergi gibi belirli zamanlarda periyodik olarak çıkan basılı yayınlar için kullanılsa da geniş bir tanımlama ile “*düşünceyi açıklama özgürlüğüne bağlı olarak haber verme, etkileme, eğitime, eğlendirme vb. amaçlarla haber ve fikirlerin toplanarak değerlendirildiği, bilgi ve görüşlerin kamuoyuna iletiildiği süreklilik gösteren yazılı, işitsel ve görsel araçlar*” olarak ifade edilebilir¹⁰.

Gazetenin öncüsü olarak Avrupa’da ilk kez 1450’lerde beliren “*haber yaprakları*” 17. yüzyılın başından itibaren genellikle “*gazete*” adıyla anılan süreli yayınlara dönüşmüş ve 1660’da ilk günlük yayın olarak ortaya çıkmıştır¹¹. Matbaanın Avrupa’da yayılması ile gelişen gazetecilik, sanayi devriminden ve sonrasında ortaya çıkan teknolojik gelişmelerden de etkilenmiştir. Başta burjuvazinin ticari sorunlarının çözülmesine yardımcı olan haber yapraklarıyla başlayan gazetecilik, 19. yüzyılda insanın ilgisini çekme ilkesinin benimsenmesiyle¹² halka dönük bir kurum haline gelmiştir.

Günlük hayatta çoğu kez birbiri yerine kullanılan basın ve medya sözcükleri ise benzerlik taşımakla birlikte esasında farklı kavramlardır. Medya; “*ortam, araç*” anlamına gelen Latince kökenli “*medium*” kelimesinin çoğulu olan “*media*”

⁹ DANESI, Marcel, Dictionary of Media and Communications, M.E. Sharpe Inc., New York, 2009, s. 239.

¹⁰ GÖKÇEK KARACA, Nuray, Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 17.

¹¹ KOLOĞLU, Orhan Eşref, Osmanlı’dan 21. Yüzyıla Basın Tarihi, Pozitif Yayınları, İstanbul, 2006, s. 11.

¹² TOKGÖZ, Oya, Temel Gazetecilik, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Yayınları: 476, 100. Doğum Yılında Atatürk’e Armağan Dizisi: 19, Ankara, 1981, s. 67-68.

sözcüğünden dilimize uyarlanmıştır¹³. Aslında gazete, dergi, radyo istasyonları, televizyon kanalları ve internet siteleri de dahil olmak üzere kitle iletişimini sağlayan sistemlerin ve araçların tümü günümüzde medya kavramı ile nitelendirilmektedir¹⁴.

Gazete, dergi, radyo ve televizyon gibi araçlarda iletişim tek yönlü olarak gerçekleşir. Bu araçlarda üretilen ürün ya da programın üretildiği noktadan kitlenin tümüne tek yönlü olacak şekilde ulaştırılması söz konusudur. Bu tür iletişim araçları geleneksel medya olarak adlandırılmaktadır. Ancak teknolojik gelişmelerin hızlanması ve internetin yaygınlaşmasının bir sonucu olarak hem kitle iletişiminin şekli hem de bu amaçla kullanılan araç ve ortamlar farklılaşmıştır. *“Dijital teknolojiler vasıtasıyla üretilen ve içeriği üretenle tüketen arasında yeni bir ilişkiyi tanımlayan medyaya ise yeni medya denmektedir”*¹⁵. Yeni medya geleneksel medyadan farklı olarak çift yönlü iletişimi mümkün kılan etkileşimsel medyayı, internet ağlarını ve sosyal medyayı kapsar¹⁶.

Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler medyayı da hızla değiştirip dönüştürmektedir. 1990lı yıllarda hem dünyada hem de ülkemizde basılı olarak yayınlanan gazete ve dergiler ile radyo ve televizyonlar bu gelişmelerden etkilenmiştir. İlk kez 1995 yılında internette yayın yapmaya başlayan The Washington Times ve The New York Times gazetelerini aynı yıl ülkemizden ilk olarak Aktüel Dergisi takip etmiştir¹⁷. Sonraki yıllarda birer birer dijital ortama taşınan gazete ve dergileri televizyon ve radyolar da takip etmiştir.

Tüm bu süreçlerin bir sonucu olarak; basılı gazetecilik, radyo ve televizyondan sonra haberlerin internette toplanması ve dağıtılması esasına dayanan yeni bir

¹³ <https://tr.wikipedia.org/wiki/Medya>, ET 11.09.2023.

¹⁴ DANESI, s. 192.

¹⁵ ÇAKIR, Hamza, Geleneksel Gazetecilik Karşısında İnternet Gazeteciliği, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Kayseri, 2007, s. 123.

¹⁶ BİNARK, Mutlu, Yeni Medya Çalışmalarında Araştırma Yöntem ve Teknikleri, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2014, s. 15-16.

¹⁷ DALGALDERE, Sertaç, TOSYALI, Hikmet, ÇELİK, Ramazan, Geleneksel Gazetecilik ve Online Gazeteciliğin Karşılaştırmalı Örneği, Yeni ve Geleneksel Medya Okumaları, İskenderiye Kitap, 2015, s. 17.

gazetecilik türü yani online (dijital, çevrimiçi) gazetecilik kavramı doğmuştur¹⁸. Bu kavram geleneksel gazeteciliğe göre pek çok avantajı da beraberinde getirmektedir. Bu sayede okuyucu akıllı telefon, tablet veya kişisel bilgisayar ile internet ağının bulunduğu her yerden anlık ve güncel olarak hızlı ve rahat bir şekilde habere ulaşabilirken gazeteci ise zaman ve mekândan bağımsız ve daha esnek bir çalışma ile mesleki faaliyetini sürdürme imkânı bulmaktadır.

Online gazetecilik ve genel anlamda dijital yayıncılık gelecekte çok daha büyük ve önemli bir kavram olacaktır. İnternet kullanımının yaygınlaşması ve internete erişim hızının artması ile her alanda olduğu gibi bu alanda da dönüşüm hızla gerçekleşmektedir. Bununla birlikte gazeteciliğin dijitalleşmesi ile gelinen bu nokta elbette son olmayacaktır. Hızla gelişen teknoloji sayesinde bugün için mümkün görünmeyen kimi iletişim araç ve ortamları gelecekte ulaşılabilir olacak ve gazetecilik de muhakkak ki yeniden değişip şekillenecektir.

2. GAZETECİ

2.1. Tanımı

Basın İş Hukukunun temelinde yer alan gazeteci kavramı, çeşitli ülkelerde ve kaynaklarda farklı yaklaşımlarla tanımlanmaktadır. Bazı ülkelerde gazeteci kavramının yasal bir tanımı yapılmaktadır¹⁹. Örneğin Fransız İş Koduna göre profesyonel gazeteci, *“sürekli ve esas mesleği olarak, başlıca geçim kaynağını teşkil eder biçimde, bir veya birden fazla günlük gazete veya periyodikte ya da bir veya birden çok basın ajansında çalışan kimsedir”*. Almanya, Danimarka, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İspanya, İsveç, Norveç ve Yunanistan gibi bazı ülkelerde ise böyle bir yasal tanımlama yapılmamakla birlikte gazeteciliğin niteliği bireysel ve toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmektedir²⁰. Belçika, İtalya, Arjantin gibi kimi ülkelerde ise gazeteci sayılmak için bir meslek

¹⁸ BARDOEL, Jo L. H., DEUZE, Mark, Network Journalism: Converging Competences of Old and New Media Professionals, Australian Journalism Review, 23 (2), 2001, s. 92.

¹⁹ ŞUĞLE, Mehmet Ali, İş Hukuku Açısından Gazeteci, ÇGD Yayınları, Ankara, 2001, s. 30; ATILGAN, s. 61 vd.

²⁰ ŞUĞLE, s. 30.

komitesinin kararı ile meslek siciline tescil yaptırma ve basın kartı çıkartılması gibi çeşitli prosedürler²¹ gerekmektedir²². Örneğin İtalya’da gazetecilik yapabilmek için Gazeteciler Birliği’ne kayıt yaptırmış olmak şarttır²³.

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre gazeteci; “gazete yayımlayan kimse; gazeteye yazı yazmayı, haber toplayıp vermeyi veya gazetenin yazı işlerinde çalışmayı iş edinen kimse veya gazete satan kimsedir”²⁴. Türkiye Gazeteciler Cemiyeti ise Türkiye Gazetecileri Hak ve Sorumlulukları Bildirgesi’nde gazeteciyi “günlük yahut süreli, yazılı, görüntülü; sesli elektronik veya dijital basın ve yayın organında, kadrolu, sözleşmeli ya da telif karşılığı, haber alma, işleme, iletme veya görüş, fikir belirtme görevi üstlenen ve asıl işi ile başlıca geçim kaynağı bu olup, çalıştığı işletme ile ilgili yasalar karşısındaki konumu bu tanıma uygun olanlar” olarak nitelendirmektedir²⁵.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) meslekler sınıflandırmasına göre gazeteciler; “gazete, televizyon, radyo ve diğer medya aracılığıyla haberleri ve kamuyu ilgilendiren diğer konuları araştıran, yorumlayan ve ileten kişilerdir”²⁶. Uluslararası Gazeteciler Federasyonu ise gazeteci kavramının “gelirlerinin büyük bir kısmını basılı, elektronik ve işitsel-görsel medya da dahil olmak üzere mevcut tüm iletim yöntemleri aracılığıyla haber, genel bilgi ve yorumların toplanması, hazırlanması ve dağıtımından kazanan kişileri” ifade ettiğini belirtmektedir²⁷.

Doktrinde de gazetecinin tanımı çok çeşitli şekillerde yapılmaktadır. Bir tanıma göre gazeteci, “erişmek istediği kitle için en önemli diye nitelendirdiği bilgileri toplayarak haber olarak seçen ve kişileri bilgi alarak düşünmeye sevk eden kişidir”²⁸. Bir başka tanıma göre ise, “insanları yakından ilgilendiren günlük olayları kısa bir

²¹ ŞAKAR, Müjdat, Basın İş Hukuku, Gazetecilerin Çalışma İlişkileri, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2002, s. 61.

²² SÜMER, Halük Hâdi, Bireysel Basın İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 26-27.

²³ ŞUĞLE, s. 86.

²⁴ <https://sozluk.gov.tr/>, ET 08.10.2023.

²⁵ <https://www.tgc.org.tr/bildirgeler/turkiye-gazetecilik-hak-ve-sorumluluk-bildirgesi/bildirge.html>, ET 08.10.2023.

²⁶ <https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/groupdefn08.pdf>, s. 172, ET 08.10.2023.

²⁷ <https://www.ifj.org/join-ifj/association-member/about>, ET 08.10.2023.

²⁸ TOKGÖZ, s. 10.

zaman süresi içinde görebilen, duyabilen ve onları değerlendirerek yayın organına ve o araçla halka çabuklukla ileten kişi"²⁹ olarak tanımlanmaktadır.

Kimi yazarlar gazeteciyi, *"yazılı ya da görsel-işitsel bir iletişim aracında, haber peşinde koşan, ya da haberi biçime sokan, yani habercilik işlevi esas olan kişi"*³⁰, *"bilgi toplamak, bilgiyi doğrulamak ve topladığı bilgiyi hitap ettiği topluma göre işlemek durumunda olan kişi"*³¹ yahut *"yazılı, basılı, işitsel ve görsel iletişim araçlarında ve bu araçların yayınlandığı basın işletmelerinde, sürekli olarak makale yazan, haber toplayan ve hazırlayan kimse"*³² veya *"Basın İş Kanunu kapsamına giren bir veya birden fazla işyerinde, basın iş sözleşmesine göre ve başlıca gelir kaynağını teşkil etmek üzere ve ücret karşılığı fikir ve sanat işlerinde çalışan kişi"*³³ olarak açıklamaktadır. Tüm bu tanımlamalar gazeteciyi belli yönlerden nitelendirmektedir.

Bölgelere ve ülkelere göre farklılık gösteren politik, sosyal, hukuksal, teknik, ekonomik, eğitim gibi faktörler gazetecilerin haklarının, statülerinin, sorumluluklarının da ülkelere ve bölgelere göre değişiklik göstermesine yol açmaktadır. Bununla birlikte gazeteci olarak kabul edilen kişinin belirli donanım ve yeteneklere sahip olması beklenirken çoğunlukla belli bir eğitim almış olması zorunluluğu bulunmamaktadır. Gazetecinin fiilen bu mesleği yapıyor olması yeterlidir. Profesyonel gazetecilik anlamında bir değerlendirmeye göre ise mesleğinde kaldığı sürece bir gazetecinin sorumluluk duygusu ve muhakeme yeteneği, eğitimi, yetişme tarzı, mesleğinde edindiği tecrübe ve staj, görevinin gerektirdiği teknik bilgi ile meslek standartları ve meslek ahlakına uygunluk ölçütleri ile profesyonel olup olmadığı belirlenebilecektir³⁴.

²⁹ ÇAPMAN, Nedim, *Gazetecilik Tekniği Kitle Haberleşmesi I (Mass Communication)*, Başkent Yayınevi, Ankara, 1970, s. 13.

³⁰ ÖKE, Mim Kemal, *Gazeteci, Türkiye'de Basın Çalışanları Üzerine Bir İnceleme*, ÇGD Yayınları, Ankara, 1994, s. 31.

³¹ ATILGAN, Semra, *Mesleği: Gazeteci Gazetecilik Mesleği*, Marmara Üniversitesi İletişim Dergisi, Sayı:6, 1994, s. 283 (Gazeteci).

³² GÖKÇEK KARACA, s. 25.

³³ ŞAKAR, s. 61.

³⁴ HOHENBERG, John, *Gazetecilik Mesleği*, Çev. Filiz Ofluoğlu, *Gazeteciler Cemiyeti Yayınları No: 1*, İstanbul, 1963, s. 22.

Günümüzde gazetecilik faaliyetinin kapsamını değerlendirirken hızla çeşitlenen medya ve iletişim kanalları da göz önüne alındığında, gazeteci ve gazetecilik kavramlarını ortaya koyan tanımlamaları daha da çeşitlendirmek mümkündür. Ancak Basın İş Hukuku bakımından esas alınması gereken gazeteci tanımı kısaca Basın İş Kanunu olarak isimlendirilen 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un³⁵ 1. maddesinde de açıklandığı üzere, *“Türkiye’de yayınlanan gazete, internet haber siteleri ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışan ve İş Kanunundaki “işçi” tarifi şümulü haricinde kalan kimseler”* olacaktır.

Kanunda 1. madde ile gazeteci olarak tanımlanan kişilere BİK m. 2’de bir istisna getirilmiştir. Bu hükme göre *“birinci maddenin dahilinde bulunup da Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz”*. Dolayısıyla Kanunun gazeteci tanımına uyan kamu tüzel kişiliğine sahip işyerlerinde çalışanların BİK açısından gazeteci sayılmayacağı; bu kurum ve kuruluşlarda çalışan memurların 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu³⁶ kapsamında bulunduğu³⁷ ve yine bu kurumlarda çalışmakla beraber memur statüsünde olmayıp işçi statüsünde bulunanların ise fiilen yaptıkları iş gazetecilik olsa dahi Basın İş Kanunu kapsamına girmedikleri belirtilmektedir³⁸.

Gazeteciyi Kanundaki bu tanımından daha geniş bir şekilde tarif eden Basın Kartı Yönetmeliği³⁹ ise *“BİK kapsamında fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanların yanı sıra 6112 sayılı Kanun⁴⁰ kapsamında kurulan radyo ve televizyonların haber birimlerinde çalışanları ve Türkiye Radyo Televizyon Kurumu’nun haber birimlerinde çalışanları da”* gazeteci olarak değerlendirmektedir. Ancak Yönetmelikte gazeteci olarak kabul edilmelerine rağmen Kanunda açıkça öngörüldüğü üzere, Türkiye

³⁵ RG 20.06.1952, 8140.

³⁶ RG 23.07.1965, 12056.

³⁷ GÖKÇEK KARACA, s. 35.

³⁸ SÜMER, s. 35.

³⁹ RG 10.04.2023, 32159.

⁴⁰ RG 03.03.2011, 27863.

Radyo Televizyon Kurumu çalışanları Basın İş Kanununa tabi değildir⁴¹. Benzer şekilde T.C Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı bünyesinde gazetecilik faaliyetinde bulunanlar da Basın İş Kanunu kapsamına girmezler⁴². Ancak özel hukuk tüzel kişiliğini haiz olan Anadolu Ajansı'nda gazetecilik yapanlar hakkında Basın İş Kanununun hükümleri uygulanır⁴³.

Türk Ticaret Kanununa⁴⁴ göre kurulmuş bulunan özel hukuk tüzel kişiliğine sahip kurum ve kuruluşlar ile sermayesinin yarısından azı kamu tüzel kişiliğine ait olan şirketlerde çalışan gazetecilerden Kanunun 1. maddesinde öngörülen şartları taşıyanlar da Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olarak değerlendirilecektir⁴⁵.

Basın İş Kanununda gazetecilik niteliğinin kazanılması açısından önceden yerine getirilmesi gereken bir koşul ya da herhangi bir kayıt zorunluluğu bulunmayıp serbestlik sistemi kabul edilmiştir⁴⁶. Kanun nezdinde gazeteci niteliğinin kazanılması ilgili hükümde sözü edilen koşulların bulunması ile sağlanır. Kendisinin gazeteci olduğunu belirterek buna bağlı olarak bir hak talebinde bulunan kimse gazeteci olduğunu ispat etmekle yükümlü olacaktır⁴⁷.

2.2. Koşulları

Bir kişinin Kanun bakımından gazeteci sayılarak hakkında BİK hükümlerinin uygulanabilmesi için bazı şartların bir arada bulunması gerekmektedir. Kanun hükmü gereğince gazeteci sayılmamakla birlikte Yönetmeliğe göre basın kartı sahibi olanlar hakkında Basın İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Zira bu yönetmelik Kanunca gazeteci

⁴¹ TUNCA, A. Can, Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri, Evrim Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1989, s. 30.

⁴² SÜMER, s. 36.

⁴³ GÖKÇEK KARACA, Nuray, Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 73 (Gazeteci).

⁴⁴ RG 14.02.2011, 27846.

⁴⁵ GÖKTAŞ, Seracettin/ÇİL, Şahin, Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu, İlgili Mevzuat, Turhan Kitabevi, Ankara, 2003, s. 22.

⁴⁶ SÜMER, Haluk Hadi, Basın İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 20, S. 1, 2014, s. 95-96.

⁴⁷ ÖZEKES, Muhammet, Basın İş Kanunu'ndan Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Sorunları, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, 2005 Yılı Mayıs Ayı Toplantısı, İstanbul, 2006, s. 194.

vasfına sahip olmayan bazı kişilerin de basın kartı sahibi olmalarına imkân sağlamaktadır.

Basın kartı sahibi ve basın işyerinde kadrolu gazeteci olup da fiilen gazetecilik yapmayanlar Basın İş Kanunu bakımından gazeteci sayılmayacaktır. Atılğan'a göre fiilen gazetecilik yapmayan ancak basın kartı sahibi olabilmek amacıyla bir gazetede kadrolu olarak çalışır görünen bu kişiler "*naylon gazeteci*" olarak tanımlanacaktır⁴⁸. Şakar, Basın İlan Kurumu'ndan daha fazla ilan alınması için aslında gazeteci olarak çalışmadığı halde çalışıyor gibi gösterilen kişileri de naylon gazeteci kavramı içinde değerlendirmektedir⁴⁹. Gökçek Karaca ise işverenle arasında gerçek bir iş ilişkisi mevcut olmadığı ve fiilen gazetecilik yapmadığı halde basın kartı alması için muvazaalı bir şekilde gazeteci olarak kadroda gösterilen ve genellikle basın işverenin yakınları olan bu kişileri "*kadrolu görünümünde gazeteci*" olarak adlandırmaktadır⁵⁰. Ona göre bir de "*kadrosuz gazeteci*" kavramı da mevcuttur ki bu kişiler aslında basın iş sözleşmesi ile çalıştırılması gerektiği halde uygulamada çoğu kez ücret almadan ve bazen telif ücreti ile çalıştırılan kişilerdir⁵¹.

Bunun yanı sıra Kanundaki tanıma uygun olacak şekilde gazeteci niteliğine sahip olanlar, halihazırda basın kartı sahibi olmasalar bile gazeteci sayılacaktır⁵². Zira hukukumuz bakımından basın kartı sahibi olmak gazeteci niteliği edinmenin ön koşulu olmayıp bu anlamda yalnızca karine teşkil edebilecektir⁵³.

2.2.1. Basın İş Kanunu Kapsamında Bulunan İşyerlerinde Çalışma

Basın İş Kanununda işyeri kavramı açıkça tanımlanmamıştır. Ancak bu Kanun kapsamında yapılacak bir çalışmanın m.1'de düzenlendiği üzere "*Türkiye'de yayınlanan gazete, internet haber siteleri ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında*" olacağı belirtilmiştir.

⁴⁸ ATILGAN, s. 28; ATILGAN, Gazeteci, s. 292.

⁴⁹ ŞAKAR, s. 62.

⁵⁰ GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 58-59.

⁵¹ GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 58-59.

⁵² ŞAKAR, s. 66.

⁵³ ŞUĞLE, s. 84; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 11; TUNCA, s. 28.

Buna göre, hükümde sayılan gazete, internet haber sitesi, süreli yayın, haber ve fotoğraf ajansları bu Kanun kapsamında değerlendirilecek işyerleridir. Bu hükmün ilk halinde gazete ve mevkutelerin yanı sıra “benzeri yayın müesseseleri ve matbaalar” ibaresi de bulunmaktaydı. Bu ibare 212 sayılı Kanun⁵⁴ ile yasadan çıkartılmış ve nihayetinde “internet haber siteleri” ibaresi, 18.10.2022 yürürlük tarihli 7418 sayılı Kanun⁵⁵ ile eklenmiştir. Madde hükmünde yapılan ilk değişiklik, bu Kanun kapsamındaki işyerlerinden benzeri yayın müesseseleri ile matbaaları çıkartarak işyeri kapsamını daraltmaktayken yapılan son değişiklik ile günümüzün yeni iletişim araçları ve yeni medya ortamları göz önünde bulundurularak teknolojik gelişmelerle paralel bir adım atılmış ve kapsam genişletilmiştir. Buna göre internet haber siteleri de diğer koşulların sağlanması kaydıyla bu Kanun kapsamında işyeri olarak tanımlanabilecektir.

6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanununun 3. maddesinde “medya hizmet sağlayıcısı”, “radyo, televizyon ve isteğe bağlı yayın hizmeti içeriğinin seçiminde editoryal sorumluluğu bulunan ve bu hizmetin düzenlenme ve yayınlanma biçimine karar veren tüzel kişi” olarak açıklanmaktadır. Böylece şimdilik sadece, dizi, film, belgesel gibi yapımlar yayınlamakla birlikte ileride gazetecilik ve habercilik yapması da muhtemel olan ve günlük yayın akışına bağlı kalmadan internet üzerinden yayın yapan Netflix, Blutv, puhutv, Exxen, Amazon Prime Video gibi medya hizmet sağlayıcıları da Kanun kapsamına alındığından, bu tür kurum ve kuruluşlarda gazetecilik faaliyeti yürüten gazetecilerin basın kartı sahibi olmaları koşuluyla BİK kapsamında gazeteci sayılmaları mümkün hale gelmiştir⁵⁶.

Basın İş Kanunu bakımından işyeri olarak nitelendirilen yerlerin belirlenmesinde “Türkiye’de yayınlanma” şartından bahsedilmektedir. Bir başka deyişle, Kanun kapsamında gazetecilik olarak değerlendirilen bir faaliyetten söz edebilmek için işyerinin Türkiye’de yayın yapması gerekir. Kanunun lafzından hareketle, her ne kadar gazetecilik faaliyetinin tamamını Türkiye’de yürütse de yurt dışından yayın yapan bir

⁵⁴ RG 10.01.1961, 212.

⁵⁵ RG 13.10.2022, 7418.

⁵⁶ KURTİŞOĞLU YÜCEL, Ezel, Basın Özgürlüğü Bağlamında Basın İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Doktora Tezi, Eskişehir, 2022, s. 18-19.

gazete ya da derginin Türkiye temsilcisi olarak çalışan bir kişi hakkında Basın İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasının mümkün olmadığı söylenebilecektir⁵⁷. Bununla birlikte, merkezi yurtdışında bulunan bir ajansın tüm gazetecilik faaliyetlerini yurt dışında gerçekleştirmesine rağmen Türkiye’de yayınlanma koşulunu sağlaması durumunda ise burada çalışanlar Kanun kapsamında değerlendirilecektir. Böyle bir durumda bu koşul aynı şartlarda çalışan gazeteciler arasında eşitliksiz bir durum meydana getirecek ve Kanunun amacına aykırılık teşkil edeceğinden bu ifadenin Kanundan çıkarılması gerektiği fikri savunulmaktadır⁵⁸.

Türkiye’de yayınlanma koşulunu yerine getiren bir süreli yayında çalışan kişinin bu Kanun kapsamında gazeteci sayılması kişinin Türk vatandaşı olup olmamasına bağlı değildir⁵⁹. Zira Kanun gazetecinin Türk vatandaşı olmasını şart koşmamaktadır. Benzer şekilde yayının dili de bu konuda bir fark yaratmayacaktır. Süreli yayın ister Türkçe ister başka bir dilde yayınlansın, Türkiye’de yayınlanma şartı yerine geliyorsa bu işyeri Basın İş Kanunu kapsamına girecektir⁶⁰.

Türkiye’de yayınlanma ile kastedilenin basılan yayınlar bakımından Türkiye’de basılma ve ortaya çıkma olduğu söylenmektedir⁶¹. Ancak gazete veya dergi gibi yayın yapmayan haber ajansları bakımından haberin toplanarak derlendiği ve servis edildiği ajans merkezinin Türkiye’de bulunması gerektiği; bu anlamda merkezi yurt dışında olup Türkiye’de bir bürosunun bulunmasının yeterli olmadığı belirtilmektedir⁶². Karşı görüşte olan Başterzi’ye göre ise gazetenin Türkiye’de basılması ya da haber ajansının Türkiye’de kurulmuş olması gerekmez; aksi halde haber ve fotoğraf ajansları bakımından Türk tabiiyeti aranması eşitliğe aykırı bir durum oluşturacaktır⁶³. Ona göre

⁵⁷ GÖKÇEK KARACA, *Gazeteci*, s. 69; TUNCAY, s. 27; NARMANLIOĞLU, Ünal, *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2014, s. 91.

⁵⁸ ŞUĞLE, *Kişi Bakımından Kapsam*, s. 27; GÖKÇEK KARACA, s. 78; SÜMER, s. 29; SÜMER, *Fazla Çalışma*, s. 97.

⁵⁹ SÜMER, *Fazla Çalışma*, s. 96.

⁶⁰ ŞUĞLE, s. 39; BAŞTERZİ, 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, On İki Levha Yayıncılık, Ankara, 2011, s. 28.*

⁶¹ ŞUĞLE, s. 42-43; GÖKÇEK KARACA, *Gazeteci*, s. 69; BAŞTERZİ, s. 28.

⁶² SÜMER, s. 29.

⁶³ BAŞTERZİ, s. 28.

nerede basıldığından bağımsız olarak Türkiye’de satılan veya elektronik ortamda kamuya açık olarak bulunan gazeteler ile Türkiye’de faaliyette bulunan yabancı haber ve fotoğraf ajanslarının Türkiye’deki işyerlerinde çalışan gazetecileri Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olarak kabul edilmelidir⁶⁴.

Kanunun 2. maddesinde belirtilen istisna, kimi kuruluşların bu Kanun kapsamında işyeri sayılmaması sonucunu doğurmaktadır. Buna göre gazete, süreli yayın, ajans, internet haber sitesi ve medya hizmet sağlayıcısının kamu tüzel kişiliğini haiz olması halinde bu kurum ve kuruluşların çalışanları BİK kapsamında gazeteci sayılmayacaktır. Bu kurum ve kuruluşların çalışanları gazetecilik faaliyeti yürütseler bile çalışmış oldukları işyerleri Basın İş Kanununa tabi işyeri olarak değerlendirilmeyeceğinden çalışanları da bu Kanun kapsamında gazeteci olarak sayılmayacaktır⁶⁵.

Gazete; *“politika, ekonomi, kültür ve daha başka konularda haber ve bilgi vermek için yorumlu veya yorumuz, her gün veya belirli zaman aralıklarıyla çıkarılan yayındır”*⁶⁶. Mevkute; *“belli zamanlarda çıkan süreli yayındır”*. Basın Kartı Yönetmeliği m. 4/1’e göre süreli yayın ise *“belirli aralıklarla yayınlanan gazete, dergi gibi basılmış eserler ile haber ve fotoğraf ajanslarının yayınlarıdır”*. Buna göre aslında süreli yayın kavramı gazeteyi de kapsamaktadır. Uygulamada haber ajansı olarak çalışan fotoğraf ve haber ajanslarının ise Yönetmelikteki tanımından hareketle *“dünyada ve ülkede meydana gelen olayları başta diğer basın-yayın kuruluşları olmak üzere müşterilerine ulaştırmak için fotoğraf, görüntü ve haber toplayarak masraflarını bu fotoğraf, görüntü ve haberleri satarak karşılayan yarı resmi ve özel kuruluşları ifade ettiğini”* belirtmek gerekir.

⁶⁴ BAŞTERZİ, s. 28.

⁶⁵ KURTIŞOĞLU YÜCEL, s. 22.

⁶⁶ OĞUZMAN, M. Kemal, Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Fakülteler Matbaası, Cilt 32, Sayı: 2-4, İstanbul, 1966, s. 861; TUNCAY, s. 28; ÖZEK, Çetin, Türk Basın Hukuku, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1978, s. 803; ŞUĞLE, s. 45; ATILGAN, s. 25.

Basın İş Kanununda sözü edilen gazete ve süreli yayın ifadeleri ile kastedilenin nesne yani fiziksel olarak gazete ya da derginin kendisi mi yoksa işletme mi olduğu ile ilgili iki ayrı görüş bulunmaktadır. İlk görüşe göre gazete ya da süreli yayın çıkaran kuruluşun niteliğinin bir önemi bulunmamaktadır. Bu sebeple örneğin gazeteyi çıkaran kuruluş gazete işletmesi niteliğinde olmasa da çıkarılan gazetede fikir ve sanat işinde çalışan kişi gazeteci sayılmalıdır. Üstelik bu yayının ücretli, ücretsiz, enformasyon veya reklam amaçlı olması; profesyonel editörlerce, dernek, sendika, ticari veya endüstri işletmeleri tarafından çıkarılmış olması gazetecilik niteliğinin edinilmesini etkilemeyecektir⁶⁷. Bu görüşe katılmak mümkün değildir.

Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre ise Kanunda sözü edilen kavramlar işletme anlamında kullanılmıştır⁶⁸. Başka bir deyişle Basın İş Kanununda sözü edilen gazete ve mevkuhte kavramları gazete ve süreli yayını çıkaran işletmeleri ifade ettiğinden, örneğin ticari anlamda bir gazete işletmesi olmayan bir market zincirinin tüketicileri için çıkarmış olduğu gazetede çalışan kişilerin BİK kapsamında gazeteci sayılmaları mümkün olmayacaktır. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir⁶⁹. Ancak daha eski tarihli bir kararında Yargıtay aksi yönde bir karara imza atmış ve bir işçi sendikası tarafından çıkarılmakta olan gazetede yazı işleri müdürü olarak çalışıp daha sonra emekli olmuş kişiyi 5953 sayılı Kanun anlamında gazeteci sayarak kıdem tazminatı talebini haklı bulmuştur⁷⁰.

Gerçekten de gazeteci kimliğinin kazanılabilmesi bakımından yayının kendisi kadar nerede yayınlandığının da önemli olduğunu, gazetecilik faaliyetinin reklam ve halkla ilişkilere yönelik etkinlikler gibi bazı başka çalışmalardan ayrılması gerektiğini ve güncel olay ve haberlerin kamuoyuna yayımlanmasının işletmenin temel amacı olması gerektiğini belirtmek gerekir⁷¹. Elbette işletmenin asıl işinin gazetecilik çalışmaları olması kaydıyla gazetecilik faaliyetine destek amaçlı yürüttüğü ikincil ve ek işlerinin olması da mümkündür.

⁶⁷ ŞUĞLE, s. 27.

⁶⁸ TUNCAY, s. 28; GÖKÇEK KARACA, s. 75; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 4; BAŞTERZİ, s. 28.

⁶⁹ Y 9. HD, 30660/8953, 31.03.2009, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

⁷⁰ Y 9. HD, 10772/952, 03.02.1987, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

⁷¹ ŞUĞLE, Kişi Bakımından Kapsam, s. 28.

Basın İş Kanununa göre gazeteci çalışmasını bir gazete veya süreli yayınlara sınırlamak durumunda değildir. Gazetecinin birden çok gazetede ya da süreli yayında çalışması hatta bu yerlerden birinin örneğin bir marketler zincirinin gazetesi olması halinde bile hakkında Basın İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır⁷².

Gazete, süreli yayın ve haber ajanslarından başka medya hizmet sağlayıcılarının haberle ilgili birimlerinde çalışan ve asgari sayısı Radyo ve Televizyon Üst Kurulu tarafından belirlenen basın kartı sahipleri de Basın İş Kanunu hükümlerine tabi olacaktır. Kanun medya hizmet sağlayıcısının haber biriminde çalışmayı gazeteci sayılmak açısından yeterli görmeyerek ayrıca basın kartı sahibi olmayı da aramıştır⁷³. Elbette bu kişilerin fiilen yaptığı işin gazetecilik faaliyeti olması gerekir. Özel radyo ve televizyonların haber birimi dışındaki departmanlarında çalışanlar hakkında ise İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır.

2.2.2. Fikir ve Sanat İşlerinde Çalışma

Basın İş Kanununa göre gazeteci olarak nitelendirilen kişi “*her türlü fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışan kişidir*”. Bu tanım, gazete ve süreli yayınlar ile Kanunda sayılan diğer işyerlerinde çalışan kişilerden hangilerinin gazeteci olarak kabul edileceği konusunda ayırt edici niteliktedir. Kanunun ilk halinde fikir ve sanat işleri örnekleme yoluyla sayılmaktaydı. Buna göre, “*başmuharrirlik, muharrirlik, mesul müdürlük, yazı işleri müdürlüğü, istihbarat şefliği, muhabirlik, mütercimlik, musahhahlik, foto muhabirliği, ressamlık, karikatürcülük, istihbarat telsizciliği ve radyoculuğu, gazete müdürlüğü ve idare müdürlüğü gibi her türlü fikir ve sanat işleri*” gazetecilik işlerinden sayılmakta ve benzeri işler denilerek kapsam geniş bir şekilde belirlenmekteydi. Ancak bu örnekleme 212 sayılı Kanun ile kaldırılmış ve gazeteci kavramı “*her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışma*” şeklinde bir genelleme ile tanımlanmıştır.

⁷² GÖKÇEK KARACA, s. 37; ŞAKAR, s. 15; ŞUĞLE, s. 49; TUNCAY, s. 29; SÜMER, Fazla Çalışma, s. 99.

⁷³ KÖME AKPULAT, Ayşe, Gazetecinin Başka İşte Çalışma Serbestisi ve Sınırları: Basın İş Kanununun 13. Maddesi Kapsamında Bir İnceleme, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 10 S.1, 2019, s. 228.

Bu genellemeden hareketle fikir ve sanat işinin tanımı, kapsamı ve iki ayrı iş olarak mı yoksa birbirini bütünleyen bir iş olarak mı değerlendirilmesi gerektiği ile ilgili çeşitli görüşler bildirilmiştir.

Oğuzman'a göre gazeteci kabul edilmek için yapılacak işin "*fikir ve sanat işi olması*" zorunludur⁷⁴. Özek'e göre bu ifade ile aranılan "*kişinin fikri uğraşının bedensel uğraşından fazla olmasıdır*"⁷⁵. Gökçe de aynı görüştedir; ona göre "*gazetecinin fikri çalışması bedeni çalışmasının önüne geçmiş olmalıdır*"⁷⁶. Tuncay, "*gazetecilik mesleğiyle doğrudan doğruya ilgili olan fikren çalışan kişilerin*" BİK anlamında gazeteci olduğunu ve "*gazeteciliğin fikir işçiliğinin özel bir türü olup mesleğe özgü bir sanatı da içerdiğini*" belirtmektedir⁷⁷. Göktaş/Çil'e göre burada sözü edilen gazetecilik mesleğinin ifa edilmesi olup bu anlamda "*her gazeteci fikir işçisi sayılacak ancak her fikir işçisi gazeteci kabul edilmeyecektir*"⁷⁸. Narmanlıoğlu da Kanunun bütün fikir işçilerini değil Basın İş Kanunu kapsamına giren yerlerdeki fikir ve sanat işinde çalışanları kapsadığından hareketle bir kişinin gazeteci sayılması için "*Kanun kapsamındaki bulunan işyerinde çalışması gerektiğini*" söylemektedir⁷⁹.

Gökçek Karaca'ya göre gazeteci; "*fikir ve sanat işlerinde gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili fikri bir çalışma yapan kişidir*"; BİK kapsamına giren işler ise "*sadece gazetecilik mesleğine özgü fikir ve sanat işleridir*"⁸⁰. Şakar da benzer bir görüştedir; ona göre de her ne kadar fikir ve sanat işi yapıyor olsalar da gazetenin başka departmanlarında çalışanlar gazeteci olarak değerlendirilmemeli, "*yalnızca gazetecilik mesleği ile doğrudan ilgili işler BİK kapsamında fikir ve sanat işi sayılmalıdır*"⁸¹.

Şuğle'ye göre fikir ve sanat işleri birbirinden ayrı işler olup Kanundaki ifadeden anlaşılması gereken, örneğin bir haberin yazılması gibi tümüyle fikirsel bir iş ya da

⁷⁴ OĞUZMAN, s. 861.

⁷⁵ ÖZEK, s. 803.

⁷⁶ GÖKÇE, Sibel, Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorunları, Adalet Yayınevi, Ankara, 2007, s. 15.

⁷⁷ TUNCAY, s. 31-32.

⁷⁸ GÖKTAŞ/ÇİL, s. 6.

⁷⁹ NARMANLIOĞLU, s. 96.

⁸⁰ GÖKÇEK KARACA, s. 81.

⁸¹ ŞAKAR, s. 63.

gazeteciliğe yönelik bir resim, çizim, karikatür yapılması gibi sanatsal bir iştir⁸². Ona göre gazeteci olarak nitelendirilecek kişide bu iki unsurun birlikte aranması halihazırda gazetecilik mesleğini sürdüren çok sayıda kişinin Kanun kapsamı dışında kalmasına sebep olacağından bir işin yalnızca fikir işi veya yalnızca sanat işi olarak değerlendirilmesi gazeteci sıfatının kazanılmasında yeterli olacaktır⁸³. Zira gazetecilik mesleği haberlerin yalnızca yazılı olarak iletilmesinden ibaret olmayıp grafiksel, fotografik ve görsel-işitsel anlatımlar gibi çok çeşitli yollarla haber iletimi ve gazetecilik yapılması mümkündür. Başterzi de aynı görüştedir⁸⁴.

Sümer de bir gazetede salt fikir işi ya da sanat işi yapan herkesin gazetecilik faaliyeti yaptığından söz edilemeyeceği fikrinden hareketle fikir ve sanat işi kavramı ile kastedilenin gazetecilerin yaptıkları iş, gazetecilik faaliyeti kapsamında gazetecilik mesleğini anlatan bir ifade olduğu görüşündedir⁸⁵. Ona göre örneğin sağlık köşesinde soruları cevaplayan doktorun, şiir köşesinde şiir yayınlayan kişinin, hukuk köşesinde güncel hukuk konuları yazan avukatın ya da bir gazetede muhasebe işinde çalışan kişinin gazetecilik faaliyeti yürüttüğünden söz etmek mümkün değildir⁸⁶. Dolayısıyla her somut olay bakımından gazetecilik mesleğinin gerekleri dikkate alınarak kişinin gazeteci olup olmadığı değerlendirilmelidir.

Basın İş Kanunu kapsamında sözü geçen fikir ve sanat işinin gazetecilik mesleği kapsamında olması gerektiği aşikardır. Fikir ve sanat işinin gazetecilik kapsamında değerlendirilebilmesi için ise yapılan çalışmanın içeriği de önem taşımaktadır. Bir çalışmanın gazetecilik faaliyeti olarak değerlendirmesinde enformasyon ve güncellik kavramlarından yararlanılması gerekmektedir⁸⁷. Şuğle, bir kimsenin gazetecilik statüsünden faydalanabilmesi için “*çalışmasının kamuoyuna enformasyon sunmak amaçlı olması ve çalışmanın az ya da çok güncellik ile ilişkisinin bulunması gerektiğini*”

⁸² ŞUĞLE, s. 66.

⁸³ ŞUĞLE, s. 66.

⁸⁴ BAŞTERZİ, s. 30-31.

⁸⁵ SÜMER, s. 39.

⁸⁶ SÜMER, s. 39.

⁸⁷ ŞUĞLE, s. 76.

söylemektedir⁸⁸. Aynı görüşü paylaşan Gökçek Karaca da BİK kapsamına giren bir işyerinde fikir ve sanat işçisi olarak çalışan bir kişinin faaliyetinin ancak ve ancak enformasyon ve aktüalite koşullarını taşıması halinde gazetecilik faaliyeti sayılacağını, yapılan işin bu iki koşuldandan yoksun olması halinde ise bu kişinin gazeteci olarak nitelendirilmesinin mümkün olmadığını belirtmektedir⁸⁹. Ancak özellikle düzenli olarak gazeteye yazı yazan, çizim yapan ve başlıca gelir kaynağı bu olan kişiler bakımından ise bu iki ölçütün çok katı bir biçimde değil, başka ölçütlerle de birlikte ve daha esnek bir şekilde değerlendirilmesi gerektiği de belirtilmektedir⁹⁰.

Hukukumuzda gazete, süreli yayın, internet haber sitesi, haber ve fotoğraf ajanslarında çeşitli unvanlarla görev yapan kişilerden hangilerinin gazeteci sayılacağı ile ilgili çeşitli görüşler bildirilmektedir. Bu görüşlerden hareketle örneğin yazar, muhabir, foto muhabiri, redaktör, editör, ressam, karikatürist, sayfa sekreteri, görsel yönetmen, sanat yönetmeni, haber müdürü, yazı işleri müdürü, genel yayın yönetmeni, servis şefi gibi gazetecilik mesleği ile doğrudan ilgili ve ilişkili olan işlerde çalışanlar gazeteci olarak kabul edilmektedir⁹¹.

Hangi iş ve unvanların hem fikir ve sanat işi olup hem de gazetecilik mesleği ile doğrudan ilgili olduğu yapılan işin niteliği ile de ilgilidir. Örneğin gazeteci denince ilk akla gelen unvanlardan biri olan muhabir, “*basın ve yayın organlarında haber toplayan, bildiren veya yazan kişidir*”⁹². Sözü edilen ister haber muhabirliği ister foto muhabirliği olsun bu işin idari bir görev olmayıp gazetecilikle doğrudan ilişkili bir fikir işi olduğu⁹³ açıktır. Basılı bir eserin redaksiyon işlemlerini gerçekleştiren, fikri malzemeyi toplayıp düzenleyerek inceleyen ve gerekli değişiklikleri yaparak eseri yayına hazırlayan kişi olan yazı işleri müdürü de kendisi bizzat yazı yazmasa bile fikri nitelikte bir gazetecilik

⁸⁸ ŞUĞLE, s. 76.

⁸⁹ GÖKÇEK KARACA, s. 84; GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 80.

⁹⁰ GÖKTAŞ/ÇİL, s. 7; ŞUĞLE, s. 76.

⁹¹ TUNCAY, s. 31-32; GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 81; SÜMER, s. 39; AKYİĞİT, Ercan, Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 24, S. 3-4-5, Ağustos-Kasım 2012/Şubat 2013, s. 6 (Basın İş).

⁹² <https://sozluk.gov.tr/>, ET 10.10.2023.

⁹³ ŞAKAR, s. 64.

işi yapar⁹⁴ ve bu sebeple BİK anlamında gazetecidir⁹⁵. Gazetede ki sayfa sekreteri ya da dergideki görsel yönetmenin resim ve yazıları toplayarak sayfaya görsel olarak son şeklini verip tasarımlarını yaparak baskıya hazırlamasından ötürü gazetecilikle doğrudan ilgili fikir ve sanat işi yaptığı kabul edilmektedir⁹⁶. Bir yayının en yetkili konumdaki kişisi olup tüm yayına hazırlık faaliyetlerinin başında bulunan genel yayın yönetmeni de fikir ve sanat işi yapar, dolayısıyla BİK kapsamında gazetecidir⁹⁷. Benzer şekilde gece haber kameramanı, internet haber sitesinde haber video editörü, prodüktör, haber ajansı editörü, özel bir televizyon kanalında yayın akışı planlayıcısı gibi gazetecilik mesleğiyle bağlantılı olarak fikir ve sanat işi yapanlar gazeteci olarak kabul edilmektedir⁹⁸.

Hangi unvanla çalışanların gazeteci sayılacağı ile ilgili örnekleri çoğaltmak mümkündür. Ancak esas olan her somut olayda kişinin gazeteci niteliğinin fiilen yaptığı işe bağlı olarak saptanmasıdır. Zira aynı unvana sahip iki kişiden biri fiilen gazetecilikle bağlantılı fikir ve sanat işi yapıyorken bir diğ erinin yalnızca unvanı veya iş tanımı gazeteciliğe uygun olup kişinin çalışması bu yönde olmayabilir. Nitekim Basın İş Kanununda 212 sayılı Kanun ile değişiklik yapılmadan önce fikir ve sanat işlerinde çalışanlara verilen örnekler arasında yer alan gazete idare müdürleri açısından durum böyledir. Önceleri BİK'te bizzat gazeteci olarak sayılan unvanlar arasında bulunan gazete idare müdürlüğünün değişiklik sonrasında da gazeteci olarak değerlendirilmesi gerektiği fikrine⁹⁹ rağmen baskın görüş aksi yöndedir. Bu görüşe göre yalnızca fikir işi yapan gazete idare müdürleri gazeteci sayılmamalıdır¹⁰⁰. Zira gazete idare müdürlüğü bir gazete işletmesinin idari işlerinin yönetilmesi olduğundan, fikri bir iş olmakla birlikte gazetecilik mesleğine ilişkin gazetecilik faaliyeti değildir¹⁰¹. Elbette gazete idare

⁹⁴ ŞAKAR, s. 63; TUNCAY, s. 34; İÇEL, Kayıhan/ÜNVER, Yener, Kitle Haberleşme Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2009, s. 175.

⁹⁵ AKYİĞİT, Ercan, Kıdem Tazminatı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010, s. 934 (Kıdem Tazminatı); TUNCAY, s. 33; ŞAKAR, s. 63.

⁹⁶ SÜMER, s. 42.

⁹⁷ ŞAKAR, s. 63; TUNCAY, s. 33; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 7.

⁹⁸ SÜMER, s. 40-44; NARMANLIOĞLU, s. 98; ŞAKAR, s. 63; GÖKÇEK KARACA, s. 80; OĞUZMAN, s. 862; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 934; TUNCAY, s. 31.

⁹⁹ ÖZEK, Çetin, Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri İle İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 38, S. 1, İstanbul, 1962, s. 65-66 (Fikir İşçileri).

¹⁰⁰ OĞUZMAN, s. 861; ŞAKAR, s. 65; GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 78; TUNCAY, s. 32; ATILGAN, s. 26; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 7; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 934.

¹⁰¹ SÜMER, s. 49.

müdürünün aynı zamanda gazetecilik çalışması da yapması da olasıdır. Böyle bir durum söz konusu ise, yani gazete idare müdürü aynı zamanda makale ya da haber yazıyor, seçiyor ya da yayının çizgisini belirlemek gibi bir gazetecilik faaliyeti yürütüyorsa o zaman Kanun kapsamında gazeteci sayılacaktır¹⁰².

Yargıtay kararlarında da “*fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya söz konusu alanlarda çalışmayı ifade eder*” denmektedir¹⁰³. Bu noktadan hareketle Yüksek Mahkeme’nin de çeşitli kararlarında fotoğrafçı/foto muhabirini¹⁰⁴, haber yönetmenini¹⁰⁵, haber ajansı editörünü¹⁰⁶, haber ajansı istihbarat şefini¹⁰⁷, haber ajansı muhabirini¹⁰⁸, özel bir televizyon kanalında program yapımcısı ve sunucusunu¹⁰⁹, özel radyo kanalında haber bülteni editör ve sunucusunu¹¹⁰, gazete yazı işleri müdürünü¹¹¹, spor sayfası sekreterini¹¹², spor yazarı ve muhabirini¹¹³, spor sayfası grafikerini¹¹⁴, gazete haber merkezi müdürünü¹¹⁵, kameramanı¹¹⁶, yayın yönetim koordinatörünü¹¹⁷, dergi editörünü¹¹⁸, internet haber sitesinde haber video editörünü¹¹⁹, haber ajansı temsilcisini¹²⁰ BİK kapsamında gazeteci olarak değerlendirdiği görülmektedir.

¹⁰² ŞUĞLE, s. 108; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 7.

¹⁰³ Y 9. HD, 20549/13466, 21.06.2018, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹⁰⁴ Y 9. HD, 19854/2080, 24.02.2000, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023;
Y 22. HD, 12881/14237, 10.05.2016, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹⁰⁵ Y 9. HD, 16836/11373, 29.01.2001, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023;
Y HGK, 9-82/118, 29.03.2006, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹⁰⁶ Y 9. HD, 14659/29779, 26.10.2015, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹⁰⁷ Y 9. HD, 4131/9544, 05.06.2001, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹⁰⁸ Y 9. HD, 13623/16996, 10.11.1999, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹⁰⁹ Y 9. HD, 75/3605, 09.03.1998, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023;

Y 9. HD, 1671/10248, 25.04.2016, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023;

Y 7. HD, 5003/12131, 02.06.2014, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹¹⁰ Y 9. HD, 17945/30671, 02.11.2015, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹¹¹ Y 9. HD, 15662/18182, 01.2.1999, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹¹² Y 9. HD, 14130/8314, 14.04.2008, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹¹³ Y 9. HD, 35444/6557, 21.03.2016, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹¹⁴ Y 9. HD, 31172/4148, 29.02.2016, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹¹⁵ Y 9. HD, 20796/36209, 10.10.2011, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹¹⁶ Y 22. HD, 23163/1340, 28.01.2015, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹¹⁷ Y HGK, 2310/1086, 07.06.2017, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹¹⁸ Y 9. HD, 22566/985, 06.06.2017, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹¹⁹ Y 9. HD, 36605/6799, 26.03.2019, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹²⁰ Y HGK, 8157/13085, 17.04.2014; www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

Gazeteci olarak kabul edilen kişilerle aynı gazete, süreli yayın yahut Kanunca basın işyeri olarak değerlendirilen diğer işyerlerinde çalışsalar bile, doğrudan gazetecilik mesleği ile ilgili bir işte çalışmayan kişilerin, örneğin muhasebe, satış, pazarlama, reklam, personel, insan kaynakları, hukuk, ulaştırma, idare gibi yardımcı hizmet ve teknik alanlarında çalışanlar ise gazeteci olarak değerlendirilmemektedir¹²¹. Yargıtay'ın da bu şekilde değerlendirmelerde bulunduğu çeşitli kararlarında gazete personel şefini¹²², gazetede çalışan güvenlik görevlisini¹²³, gazetede çalışan muhasebeciyi¹²⁴ BİK kapsamı dışında tutarak bu kişilere 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulanacağını belirttiği görülmektedir. Zira Yargıtay'a göre *“işçinin hangi yasaya göre çalıştığı hususu kamu düzenine ilişkin olup resen dikkate alınır”*¹²⁵.

2.2.3. Basın İş Sözleşmesi ile Çalışma

Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci sayılmanın koşulu olarak yapılan işin ücret karşılığı olması zorunluluğu bulunmaktadır. Bu sebeple bir kimse tarafından yapılan fikir ve sanat işi her ne kadar gazetecilik çalışması olarak yapılsa da bu işin karşılığı olarak işverence bir ücret ödenmesi söz konusu değilse, BİK kapsamında gazeteciden bahsedilemeyecektir. Gazeteci ile işvereni arasındaki hukuki ilişki gazeteciye iş görme borcu yükleyen, işverene ise bunun karşılığı olarak ücret ödeme yükümlülüğü getiren basın iş sözleşmesidir.

Gazeteci ile yapılacak olan sözleşme BİK m. 4 uyarınca yazılı olmak zorundadır. Bu hükme aykırılığın yaptırımı m. 26/a'da düzenlenmiş olup işverene yazılı iş akdi yapmadığı her gazeteci için ayrı idari para cezası öngörmektedir. Gazeteci ile yapılan sözleşme tam zamanlı olabildiği gibi, kısmi zamanlı, belirli veya belirsiz süreli olabilir¹²⁶. Ancak kanunen gazeteci sayılmanın gerekliliği olarak basın iş sözleşmesinin yapılmış olması koşulu serbest gazetecilerin bu Kanun kapsamında gazeteci olarak kabul edilmemeleri gerektiği sonucunu da beraberinde getirmektedir. Buna göre şahsi çabaları

¹²¹ TUNCAY, s. 31; ŞAKAR, s. 63; GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 80.

¹²² Y 9. HD, 8604/1446, 05.02.2018, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹²³ Y 9. HD, 3191/17598, 25.09.2002, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹²⁴ Y 9. HD, 19051/22744, 18.11.1971, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹²⁵ Y 9. HD, 1671/10248, 25.04.2016, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹²⁶ SÜMER, s. 44.

ve mesleki becerileri sayesinde elde ettikleri haber, resim, fotoğraf ve yazıları çeşitli gazete ve haber ajanslarına satarak gelir elde eden kişiler olan serbest gazeteciler, BİK kapsamında gazeteci sayılmazlar¹²⁷. Bu kişilerin arasındaki hukuki ilişki genellikle bir yayın sözleşmesi olup bu sözleşme ilgili uyuşmazlıklarda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanacak, aksinin iddia edilmesi durumunda gazeteci bu iddiayı ispatla yükümlü olacaktır¹²⁸. Gazeteci ile işveren arasında iş sözleşmesi bulunmayıp telif karşılığı birkaç yıl çalışılmış olması halinde ise Yargıtay bu durumun aslında hizmet sözleşmesinin varlığına işaret ettiğine karar vermiştir¹²⁹.

Doktrinde gazetecilik niteliğinin elde edilebilmesi ile ilgili olarak kişinin bu işi meslek olarak seçip seçmediği veya esas gelir kaynağının buradan elde edilip edilmediği ile ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Kimi yazarlar gazeteci niteliğinin ancak bu işten elde edilen gelirin başlıca geçim kaynağı olması halinde mümkün olabileceği fikrindedir¹³⁰.

Tuncay'a göre kitle haberleşme araçlarında haber yazma ve yayımlanması süreçlerinde çalışmanın meslek edinilmiş olması gazeteci sayılmanın en önemli kıstasıdır¹³¹. Dolayısıyla her ne kadar Kanunda açıkça yer almasa da gazeteciliğin başlıca geçim kaynağı olarak seçilmiş olması gerekir. Şakar da başlıca geçim kaynağı olarak ve ücret karşılığı çalışmayı gazeteci kavramının unsurları arasında kabul etmektedir¹³². Özek ise geçimini başka bir işten sağlayan kişilerin bir yayın organında sözleşmeyle fikir işçisi olarak çalışmalarını halinde “*münhasırlık*” unsuru sağlanamayacağından bu kişilerin gazeteci olarak kabul edilemeyeceğini belirtmektedir¹³³. Göktaş/Çil de benzer görüştedir; bir kimsenin gazeteci sayılabilmesi

¹²⁷ TUNCAY, s. 39; ŞAKAR, s. 52; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 8.

¹²⁸ ÖZEKES, s.195.

¹²⁹ Y 9. HD, 30971/20788, 13.06.2005, www.kazanci.com, ET: 12.09.2023.

¹³⁰ ÖZEK, s. 803; TUNCAY, s. 37; ŞAKAR, s. 65; GÖKÇE, s. 21; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 9; ATILGAN, s. 27; SOYER, M. Polat, Basın İş Kanununun Kapsamı ve Yargıtay Uygulaması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 13, S.50, 2016, s. 626 (Basın İş).

¹³¹ TUNCAY, 37.

¹³² ŞAKAR, s. 65.

¹³³ ÖZEK, s. 803.

için gazetecilik mesleğinin doğası gereği başlıca gelir ve geçiminin buradan temin edilmesi gerekmektedir¹³⁴.

Bazı yazarlar ise gazeteci tanımına uygun bir işte çalışan kişinin geçimini ağırlıklı olarak gazetecilikten sağlaması gerektiğini düşünmemektedir¹³⁵. Ancak gazeteci olarak yapılan çalışmanın ücret karşılığı olması zorunludur¹³⁶. Nitekim böyle bir zorunluluk Kanunda yer almadığı gibi gazetecinin başka bir işte çalışması da yasaklanmamaktadır. Kaldı ki BİK m. 13'te "*gazetecinin işverenle yaptığı mukavelede aksi zikredilmediği takdirde dışarda, basınla alakası olsun veya olmasın, başka iş tutmakta serbest olduğu*" açıkça belirtilmektedir. Dolayısıyla gazetecinin bir işveren ile basın iş sözleşmesi yoluyla iş görme borcu altına girmesi ve çalışmanın ücret karşılığı yapılması halinde, ayrıca bu işten elde ettiği gelirin gazetecinin başlıca geçim kaynağı olması gerektiği fikrine katılmamaktayız. Aksi halde gazetecilerin çoğu kez kısmi süreli sözleşmelerle ve emsallerine göre çok düşük ücretlerle çalıştığı bir çalışma düzeninde bir de Kanunun kapsamını daraltan nitelikte yorum yapılarak bu kişilerin gazetecilere özgü düzenlemelerden mahrum bırakılması sonucu ortaya çıkacaktır¹³⁷.

Basın İş Kanununa göre gazeteci sayılabilmek için 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında işçi tarifi dışında kalmak gerektiği de hüküm altına alınmıştır. Ancak bu Kanunda, BİK kapsamında kalan kimselerin İşK kapsamı dışında tutulacağına dair bir düzenleme de bulunmadığından bu hükmün hukuki bir değeri bulunmamaktadır¹³⁸. Bununla birlikte Basın İş Kanunu, gazeteci olarak çalışanlara özel bir düzenleme olduğundan, bu kanunda belirtilen özellikleri taşıyan gazeteciler bakımından uygulanacaktır. Önceki bölümde detaylı olarak belirtildiği üzere, gazete, süreli yayın, internet haber sitesi yahut ajanslarda fikir ve sanat işleri dışında kalan işlerde çalışan kişiler bakımından ise İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır.

¹³⁴ GÖKTAŞ/ÇİL, s. 9.

¹³⁵ OĞUZMAN, s. 874; ŞUĞLE, Kişi Bakımından Kapsam, s. 35; GÖKÇEK KARACA, s. 83; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 935; SÜMER, s. 45; SÜMER, Fazla Çalışma, s. 109.

¹³⁶ GÖKÇEK KARACA, s. 83.

¹³⁷ KÖME AKPULAT, s. 232.

¹³⁸ GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 82; TUNCAY, s. 38; ŞUĞLE, s. 31.

Bu durumda aynı gazetede birlikte çalışan kişilerden örneğin muhabir ve genel yayın yönetmeni BİK'e tabi olarak değerlendirilirken matbaa çalışanı, teknik personel, güvenlik görevlisi ya da insan kaynakları müdürü İŞK'ya tabi çalışan olarak değerlendirilebilecektir¹³⁹.

3. İŞVEREN

Basın iş sözleşmesinin taraflarından biri gazeteci iken diğer tarafı ise gazeteciye çalıştıran yani onun işverenidir. Basın İş Kanununda açıkça tanımı yapılmayan işveren kavramı yine bu kanundan hareketle, “Türkiye’de yayınlanan gazete, süreli yayın, internet haber siteleri ve haber ve fotoğraf ajanslarında ücret karşılığı gazeteci çalıştıran gerçek kişi veya özel hukuk tüzel kişisi” olarak tanımlanabilir. Kanunun 1. maddesindeki tanımda sayılan işletmeler basın işletmesidir. Bu sebeple basın işletmesi niteliği bulunmayan kurum ve kuruluşların BİK kapsamında işveren kabul edilmesi olanaklı değildir. İşveren gerçek kişi veya özel hukuk tüzel kişisi olabilir. Ancak BİK. m. 2’deki istisna sebebiyle kamu tüzel kişisi olamaz. Bununla birlikte Basın İş Kanunu açısından işveren, Kanunda aksine bir düzenleme bulunmadığından Türk vatandaşı veya yabancı olabilecektir¹⁴⁰.

Basın İş Kanunu bakımından işveren sayılabilmek için gazeteci ile iş ilişkisinin hizmet sözleşmesine dayalı olması ve bu ilişkinin bir sonucu olarak da gazeteci ve işveren arasında bağımlılık ilişkisi bulunmalıdır. Ancak bu ilişki İş Kanununa kıyasen daha yumuşak ve “iç basın özgürlüğü” ilkesine uygun olarak yürütülen bir ilişki olmalıdır¹⁴¹. İç Basın Özgürlüğü ilkesi; “gazetecinin herhangi bir baskı altında kalmaksızın çalışmalarını kamu yararına uygun bir şekilde sürdürebilmesini sağlamak amacıyla başka basın işletmelerine, sendika gibi kolektif güçlere ve işverenlere karşı korunmasını ifade etmektedir”¹⁴². Taraflar arasında iş sözleşmesi olarak

¹³⁹ SÜMER, s. 47.

¹⁴⁰ ŞAKAR, s. 67; TUNCAY, s. 41-42; GÖKÇEK KARACA, Nuray, Basın İş Kanununa Göre İşveren Kavramı, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2002, Cilt 18, S. 1, s. 145. (İşveren); AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 936.

¹⁴¹ GÖKÇEK KARACA, İşveren, s. 142.

¹⁴² DÖNMEZER, Sulhi, Basın Hukuku, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 303, 4. Baskı, İstanbul, 1968, s. 187.

nitelendirilemeyecek bir ilişkinin varlığında, örneğin bir yayım sözleşmesinin bulunduğu varsayımında bu ilişki BİK kapsamı dışında kalacak ve Kanun nezdinde gazeteci ve işveren ilişkisi söz konusu olmayacaktır.

Basın İş Kanununda işveren vekili kavramına da yer verilmemiştir. Ancak basın işletmelerinde de işvereni temsil eden ve işveren adına hareket eden kişiler bulunduğundan, İş Kanunundaki işveren vekili kavramı kıyasen uygulama alanı bulabilecektir. İş Kanunu m. 2/4'teki şekliyle işveren vekili, “*işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan*” kimsedir. Kanunda işveren için öngörülmüş olan her türlü sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekilleri hakkında da uygulanması önerildiğinden kendi görev alanı ve yönetim yetkisi ile sınırlı kalmak kaydıyla işveren vekilinin sorumluluğundan söz edilebilecektir. Bu noktadan hareketle, durumun özelliklerine göre, gazetede genel yayın yönetmeni, yayın koordinatörü, yazı işleri müdürü, bölüm şefi, haber müdürü, istihbarat müdürü, magazin müdürü gibi sıfatları taşıyan gazetecileri işveren vekili olarak kabul etmek gerekmektedir¹⁴³.

4. BASIN İŞ SÖZLEŞMESİ

4.1. Tanımı ve Unsurları

Basın iş sözleşmesi, genel tanımıyla gazeteci ile işvereni arasındaki hukuki ilişkiyi düzenleyen bir özel hukuk sözleşmesi olup taraflar arasındaki ilişki temel olarak iş, ücret ve bağımlılık unsurlarından oluşur¹⁴⁴. Esas itibarıyla Borçlar Hukuku sözleşmesi niteliğinde olup tarafların karşılıklı ve birbirlerine uygun serbest iradelerinin bir sonucu olarak oluşan ve iki tarafa da borç yükleyen bir sözleşmedir.

Bu sözleşme ile temel olarak gazeteci iş görme borcu, işveren ise bu işin karşılığında ücret ödeme borcu altına girer. Burada gazetecinin kişiliği, mesleki deneyimi, bilgisi, davranışları gibi kişisel özellikleri önemlidir. Gazeteci ile işveren arasındaki bağımlılık unsuru her ne kadar günün teknolojik gelişmelerine paralel olarak

¹⁴³ SÜMER, s. 52.

¹⁴⁴ SÜMER, s. 61.

diğer işçi ve işveren ilişkilerinde gözlemlenmesi muhtemel bağımlılık unsuruna göre daha zayıf karakterde olsa da yine de mevcuttur ve bu sözleşmenin diğer iş görme sözleşmelerinden, örneğin eser sözleşmelerinden ayırt edilmesi açısından önemli bir ölçüttür. Zira çoğu zaman işin niteliği gereği gazeteci işini mekândan, hatta zamandan bağımsız olarak yerine getirebilecektir. Tele çalışma, basın sektöründe oldukça yaygın bir esnek çalışma yöntemi olarak benimsenmiştir¹⁴⁵. Bu durum Yargıtay kararlarında da belirtilmekte, gazetecinin işi işverenin işyerinde veya onun iletişim araçlarıyla yerine getirmesi zorunluluğu bulunmadığı açıkça hüküm altına alınmaktadır¹⁴⁶.

Anayasal güvence altına alınmış olan düşünce ve basın özgürlükleri de gazetecinin örneğin siyasi görüşlerini açıklarken, yorum yaparken işverenden talimat almaksızın görevini yerine getirebilmesine ve kendi işvereni karşısında korunmasına imkân sağlar¹⁴⁷. Bu durum da gazeteci ve işvereni arasında güçlü bir bağımlılık ilişkisinin kurulmasına engel olur¹⁴⁸. Zira bütünüyle bağımlılık basın özgürlüğünün ortadan kalkmasına sebep olabilir¹⁴⁹. Elbette işin niteliğine uygun olacak şekilde işin yürütülmesi, çalışma esasları vb. konularda gazetecinin işverenin talimatlarına uyması yani bağımlılık söz olacaktır. Bunun yanı sıra gazetecinin ücretinin bordro ile ödenmesi de bağımlılığın tespitinde önemli bir kriterdir¹⁵⁰.

BİK m. 13, gazetecinin gazetecilik ile ilişkili olsun veya olmasın başka bir işte çalışmasına kısıtlama getirmemektedir. Bu durumun aksine bir düzenleme gazetecinin işverenle akdedeceği sözleşmeye bu konuda bir hüküm konması ile mümkün olabilir. Ancak esas itibarıyla gazeteci tanımı, bir işverene bağımlı olmayı içermeyen daha geniş bir çerçeve çizmektedir¹⁵¹. Önceki bölümde de bahsedildiği üzere, gazetecinin tanımını yapan uluslararası örgüt ve kuruluşlar da gazeteciyi tanımlarken bağımlılık unsurundan söz etmemektedirler. Bununla birlikte Türk Basın İş Hukuku bakımından bir değerlendirme yapılacaksa, Kanunda sözü edilen gazeteci tanımının bağımlılık unsuru

¹⁴⁵ ŞAKAR, s. 51.

¹⁴⁶ Y 9. HD, 30228/29979, 26.10.2015, www.kazanci.com, ET: 10.10.2023.

¹⁴⁷ SÜMER, s. 64; ŞAKAR, s. 49.

¹⁴⁸ SÜMER, s. 63; GÖKÇE, s. 25.

¹⁴⁹ GÖKÇE, s. 25; GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 101.

¹⁵⁰ ŞAKAR, s. 51.

¹⁵¹ GÖKÇEK KARACA, s. 56.

içerdiği tartışmasıdır. Dolayısıyla işveren ile arasında herhangi bir bağımlılık unsuru bulunmayan, basın iş sözleşmesi ile çalışmayan, çoğu kez esnek bir çalışma yaparak kendi yetenek, bilgi ve becerisiyle elde ettiği haber, fotoğraf veya oluşturduğu yazı vb. telif ücreti karşılığında bir basın işverenine satan serbest gazeteciler ise duruma göre eser, neşir, vekalet sözleşmesi ile çalışmış sayılacak ve bu kişiler bakımından Basın İş Kanunu değil uygun düştüğü şekliyle Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır¹⁵².

Basın iş sözleşmesi, Borçlar Hukukunda sözü edilen sözleşmelerin genel sınırlandırmaları dışında İş Hukukunun emredici karakteri ile uyumlu olarak da kanun koyucu tarafından kimi yönlerden sınırlandırılmıştır. Yazılı olarak düzenlenmesi yasal bir zorunluluk olan basın iş sözleşmesinde iş ve işçiye ödenecek ücret ile gazetecinin kıdemi gösterilmelidir (BİK m. 4/1-2). İş türü ve ücret değişikliği sözleşmeye kaydedilmelidir (BİK m. 4/3). Yine gazetede iki yıl çalışan gazetecinin terfi hak kazanacağı ve bu durumda yapılacak ücret artışı da sözleşmede tespit edilmelidir (BİK m 4/4). Bu düzenleme gazetecinin kıdeminin tespitinde ve kıdem tazminatının hesaplanmasında da önemli bir rol oynar¹⁵³.

Yazılı şekil şartının geçerlilik şartı mı yoksa ispat şartı mı olduğu konusunda doktrinde farklı görüşler dile getirilmektedir. Kimi yazarlar Kanunda öngörülen şekil şartını geçerlilik şartı olarak değerlendirmekte¹⁵⁴; ancak baskın görüş¹⁵⁵ ve Yargıtay kararları¹⁵⁶ bu şartın geçerlilik koşulu olmadığını yönündedir. Bu görüşü savunan yazarlara göre Kanunda öngörülen şekle ilişkin düzenleme ile kanun koyucu tarafından işverene yönelik bir tedbir olarak getirilmiştir. Bu yükümlülüğe uyulmamış olması

¹⁵² TUNCAY, s. 39; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 8; ATILGAN, s. 27.

¹⁵³ GÖKTAŞ/ÇİL, s. 28.

¹⁵⁴ SÜMER, s. 80; TUNÇOMAĞ, Kenan, CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2018s. 85; ESENER, Turhan, İş Hukuku, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1978, s. 150.

¹⁵⁵ TUNCAY, s. 44; ŞAKAR, s. 54; ŞUĞLE, s. 115; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 27; GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 110.

¹⁵⁶ Y 9. HD, 562/761, 13.02.1964, www.kazanci.com, ET: 10.10.2023;
Y 9. HD, 5050/8083, 11.07.1969, www.kazanci.com, ET: 10.10.2023.

halinde Basın İş Kanunu m. 26/a uyarınca işverene yönelik idari para cezası öngörülmektedir¹⁵⁷.

4.2. Türleri

4.2.1. Belirli ve Belirsiz Süreli Basın İş Sözleşmesi

İş Kanunu m. 11'e göre iş ilişkisi için bir süre öngörülmemiş ve sözleşme belirli bir süre için akdedilmemişse sözleşmenin belirsiz süreli kabul edileceği; belirli süreli iş sözleşmesinin "*belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak*" akdedilebileceği öngörülmüş; esaslı bir neden olmaksızın zincirleme şekilde belirli süreli sözleşme kurulamayacağı, aksi halde sözleşmenin en baştan beri belirsiz süreli olarak kabul edileceği düzenlenmiştir. Zira belirsiz süreli sözleşmeler iş güvencesi hükümleri ve feshe bağlı sonuçlar bakımından kural olarak işçinin daha lehine düzenlemeler içermekte ve işçinin yasal haklarını korumaktadır¹⁵⁸. Belirli süreli sözleşmeler ise kural olarak herhangi bir fesih beyanına gerek kalmaksızın ve sözleşmede öngörülmüş olan sürenin geçmesiyle sona erecektir¹⁵⁹. Bu sözleşmelerin iş güvencesi ve kıdem tazminatı gibi feshe bağlı sonuçlar bakımından koruyucu bir vasfı bulunmadığından işverence iş güvenliği hükümlerinin dolanılmasını önlemek amacıyla belirli süreli sözleşmelerin kurulmasına bu şekilde çeşitli sınırlamalar getirilmiştir¹⁶⁰. Belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması esastır.

Borçlar Kanununda ise hizmet sözleşmesinin belirli süre ile kurulabileceği (TBK m. 393/1); belirli süreli bir sözleşmenin süresinin bitmesinden sonra bile örtülü olarak sürdürülmesi halinde sözleşmenin belirsiz süreliye dönüşeceği ve üst üste belirli süreli

¹⁵⁷ KURTIŞOĞLU YÜCEL, s. 42.

¹⁵⁸ SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 251.

¹⁵⁹ ÇELİK, Nuri, CANIKLIOĞLU, Nurşen, CANBOLAT, Talat, ÖZKARACA, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 186.

¹⁶⁰ SÜZEK, s. 251; EKONOMİ, Münir, 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu, İHSGHD, 9, 2006, s. 16-19; ALPAGUT, Gülsevil, Belirli Süreli, Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmelerinin Kurulması ve Hükümleri, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 1, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 2012, s. 102; NARMANLIOĞLU, Ünal, Belirli Süreli İş Sözleşmesini Sona Erdiren Olgular ve İşlemler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 35, 2012, s. 11.

sözleşme kurmak için ise esaslı bir sebebin varlığının aranacağı belirtilmektedir (TBK m. 430/2). İş Kanununda belirli süreli sözleşmenin kurulmasında aranan objektif koşul, TBK uyarınca kurulacak hizmet sözleşmeleri bakımından baştan aranmayacak; ancak taraflarca fesih bildiriminde bulunmadığı takdirde ve sözleşmenin esaslı bir neden olmaksızın devam ettirilmesi halinde sözleşme belirsiz süreliye dönüşecektir. Doktrinde kimi yazarlar gazetecilerle yapılan belirli süreli iş sözleşmelerinde de bu hükmün uygulanması gerektiği görüşündedir¹⁶¹. Buna göre Basın İş Kanunu kapsamındaki gazeteciler bakımından ilk kez belirli iş sözleşmesi yapılması durumunda objektif koşul aranmayacak, sözleşmenin belirli süreli olarak yenilenmesi ise ancak objektif koşulun varlığı halinde mümkün olacaktır¹⁶².

Basın iş hukukuna göre de sözleşme belirli veya belirsiz süreli olarak yapılabilir. Kanunda sözü geçen “*müddeti muayyen olmayan iş akitleri*” tanımlaması ile açıkça belirsiz süreli iş sözleşmeleri kastedilmekte ve bu akitlerin feshinde kıdeme göre ödenmesi öngörülen fesih ihbar süreleri BİK m. 5 vd. maddelerde belirlenmektedir. BİK md. 6’da ise “*müteaddit mukavele*” kavramı ile birden çok sözleşmenin yapılmış olması ile kastedilen belirli süreli sözleşmelerdir. Belirsiz süreli basın iş sözleşmeleri ise ancak BİK m. 6-8 maddelerindeki fesih hükümlerine göre sona erdirilebilecektir.

Tarafların basın iş sözleşmesine açıkça bir süre koyarak belirli süreli bir sözleşme akdetmeleri mümkündür. Bu durumda sürenin sona ermesi ile sözleşme de sona erecek ve sözleşmede özel olarak kararlaştırılmadıysa genel kural olarak belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi halinde gazeteciye kıdem tazminatı ödenmeyecektir. Bazen de yapılacak işin niteliği itibarıyla sözleşme belirli süreli olarak kurulmuş olabilir. Örneğin gazeteci ile belirli bir zaman aralığında gerçekleşecek olan spor müsabakalarında kameramanlık yapması için anlaşılması durumunda kurulan basın iş

¹⁶¹ ŞAHLANAN, Fevzi, İş Güvencesinin Genel Esasları ve Gazetecinin Feshe Karşı Korunması, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, İstanbul, 2011, s. 565.

¹⁶² CANIKLIOĞLU, Nurşen, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi, TİSK, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, 20-21 Eylül İstanbul, Ankara, 2012, s. 84-85; ALPAGUT, Gülsevil, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, TİSK, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, 20-21 Eylül 2011 İstanbul, Ankara, 2012, s. 139-140.

sözleşmesi belirli süreli olacaktır. Aynı gazeteci ile yeniden belirli süreli iş sözleşmesi akdedilmesi ise ancak objektif koşul mevcutsa mümkün olacaktır.

4.2.2. Tam ve Kısmi Süreli Basın İş Sözleşmesi

Tam süreli basın iş sözleşmesi, gazetecinin kanunda belirtilen haftalık ve günlük çalışma süresinin tamamını belirli bir işverene bağlı olarak geçirmesi için yapılan sözleşmedir¹⁶³. Eğer gazetecinin haftanın belirli günlerinde veya belirli saatlerinde çalışması öngörülüyorsa yapılan sözleşme kısmi süreli basın iş sözleşmesi olacaktır¹⁶⁴.

Kısmi süreli çalışan gazeteci ile işveren arasında basın iş sözleşmesi bulunduğundan, bu kavram gazete işletmesiyle arasında eser veya yayın sözleşmesi bulunan serbest gazeteci kavramından ayrılmaktadır. Zira kısmi süreli çalışan gazeteci Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olarak sayılmakta ve basın iş sözleşmesiyle çalıştığı için sendika ve toplu sözleşme haklarından yararlanmaktadır. Oysa serbest çalışan gazeteci BİK kapsamında değerlendirilmediğinden, Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olacak şekilde çalışacak ve sendikal haklardan yararlanamayacaktır¹⁶⁵.

Sözleşmede aksi kararlaştırılmadığı müddetçe gazeteci, basınla ilgili olan veya olmayan bir başka işte çalışabilir (BİK m. 13). Bu düzenlemeden yola çıkarak gazetecinin kısmi süreli sözleşme ile birden çok basın iş sözleşmesi yapabileceği sonucuna ulaşmak olasıdır¹⁶⁶. Esas itibarıyla Basın İş Kanununda tam ve kısmi süreli iş sözleşmelerinin tanımı ya da uygulanacak hükümlerle ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır¹⁶⁷. Basın İş Kanununa göre genel kanun niteliğinde olan Borçlar Kanunu m. 393/2'de ise kısmi süreli iş sözleşmelerinin kurulabileceği belirtilmiş olmakla birlikte başkaca bir düzenlemeye yer verilmemektedir. Bu durumda kısmi çalışma tanımı ve süresi ile ilgili bu iki kanundan yola çıkarak bir sonuca varmak söz

¹⁶³ SÜMER, s. 68.

¹⁶⁴ ŞAKAR, s. 57; GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 106.

¹⁶⁵ GÖRMÜŞ, Ayhan, Basın İş Sözleşmesi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 21, S. 5-6, Ağustos-Kasım 2008, s. 65.

¹⁶⁶ KURTIŞOĞLU YÜCEL, s. 95-96.

¹⁶⁷ SÜMER, s. 69.

konusu olmayacaktır. Bizim de katıldığımız görüşe göre ise ortaya çıkan boşluğun İş Kanununun ilgili hükümleri ile doldurulması olasıdır¹⁶⁸.

Gazeteci ile yapılan basın iş sözleşmeleri tam süreli veya kısmi süreli olabilir. Kısmi süreli iş sözleşmelerine ilişkin tek hüküm olan İşK m. 13'de kısmi süreli iş sözleşmesinden bahsedebilmek için normal haftalık çalışma süresinin tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az olarak belirlenmesi durumundan söz edilmektedir¹⁶⁹. Ancak bu “önemli ölçüde az” ifadesinin ne anlama geldiği Kanunda değil, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin¹⁷⁰ 6. maddesinde açıklanmaktadır. Buna göre çalışmanın kısmi süreli olarak değerlendirilebilmesi için emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılması gerekir. İş Kanunu açısından değerlendirildiğinde, haftalık kırk beş saat çalışma yapılan bir işyerinde otuz saate kadar olan çalışma kısmi süreli çalışma, bu sürenin üzerindeki çalışma ise tam süreli çalışma olacaktır¹⁷¹. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle haftanın belirli günlerinde tam gün ya da her gün belirli saatlerde çalışma yapılması kararlaştırılabilecek, böyle bir çalışma düzenlenebilecektir¹⁷².

Kanunun Ek-1 maddesi ile tam süreli çalışan gazeteciler bakımından günlük çalışma süresi sekiz saat olarak saptanmış ve Kanunun hafta tatili düzenlemesini içeren 19. maddesinde de gündüz çalışanlar için bir, gece çalışanlar için ise iki gün hafta tatili olarak belirlenmiştir. Buna göre haftalık çalışma saati gündüz çalışan gazeteciler için kırk sekiz saat, yalnızca gece çalışan gazeteciler için ise kırk saattir. Basın İş Kanunu ve genel kanun niteliğindeki Borçlar Kanununda kısmi çalışma süreleri ile ilgili düzenleme bulunmadığından, burada İş Kanunu hükümlerinden yararlanılması isabetli olacaktır¹⁷³. Böylece bu çalışma saatlerinin üçte ikisine kadar süre ile yapılacak çalışma kısmi süreli çalışma, bu şekilde yapılacak sözleşme ise kısmi süreli sözleşme olacaktır.

¹⁶⁸ SÜMER, s. 69.

¹⁶⁹ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 207.

¹⁷⁰ RG 06.04.2004, 25425.

¹⁷¹ CANIKLIOĞLU, Nurşen, YAMAKOĞLU, Efe, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 27, S. 4, 2013, s. 11.

¹⁷² EYRENCİ, Öner, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, Mozaik Basım ve Yayıncılık, İstanbul, 1989, s. 23 (Kısmi Süreli); CANIKLIOĞLU/YAMAKOĞLU, s. 12.

¹⁷³ CANIKLIOĞLU/YAMAKOĞLU, s. 12.

Kıdem tazminatı ve kıdeme bağılı diğer haklar bakımından kısmi süreli sözleşmelerde işçinin fiilen çalıştığı sürelerin birleştirilmesiyle bulunacak sürenin değil sözleşmenin başlangıç ve sona erme tarihleri arasındaki sürenin göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilmektedir¹⁷⁴. Kıyasen belirsiz iş sözleşmesi ile kısmi süreli çalışan gazetecinin de kıdem süresinin de iş sözleşmesinin başlangıç ve sona erme tarihleri arasındaki süreye göre hesaplanması gerektiği fikrindeyiz.

4.2.3. Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı Basın İş Sözleşmesi

İş yapma ediminin yerine getirileceği zamanı işverenin kendi ihtiyacına göre belirlediği ve niteliği bakımından kısmi süreli olarak değerlendirilebilecek çağrı üzerine çalışma Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanununda düzenlenmemiştir. Ancak gazetecinin çağrı üzerine çalışmasını engelleyecek herhangi bir hüküm de mevzuatımızda yer almamaktadır¹⁷⁵. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi aslında kısmi süreli iş sözleşmesinin bir türüdür¹⁷⁶. Önceki bölümde de belirtildiği üzere gazeteci ile kısmi süreli iş sözleşmesi kurulabileceğinden, gazetecinin çağrı üzerine çalıştırılması da mümkündür. Yine önceki bölümde tartışıldığı üzere burada ortaya çıkan boşluğun İş Kanunu hükümlerinin kıyasen uygulanması ile doldurulabileceği ve gazeteci ile çağrı üzerine çalışmaya dayalı bir sözleşmenin yazılı olmak kaydıyla yapılabileceği değerlendirilmektedir¹⁷⁷. Bu fikre katılmaktayız. Uygulamada da bu tür sözleşmelerin sıklıkla kurulduğu görülmektedir.

Esas itibarıyla kısmi süreli sözleşme niteliğinde olan çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, çalışma süresi ve zamanının işverence belirlendiği bir sözleşme türüdür. Dolayısıyla işveren kendi ihtiyacına göre işin yerine getirileceği zamanı belirler. Bu sebeple bu tür sözleşmelerde çalışma sürelerine ilişkin bir düzenleme yapılmışsa, gazeteci belirlenen bu süre içinde çalışmak için işe çağırılmasa bile ücrete hak kazanacaktır¹⁷⁸. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi koşulların uygun olması

¹⁷⁴ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 214; SÜZEK, s. 276.

¹⁷⁵ SÜMER, s. 71.

¹⁷⁶ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 224.

¹⁷⁷ SÜMER, s. 72.

¹⁷⁸ KURTIŞOĞLU YÜCEL, s. 102.

halinde belirli süreli olarak kurulabilecektir¹⁷⁹. Ancak aksi durumda belirsiz süreli olarak kurulduğundan kıdem tazminatı ödenmesine ilişkin koşulların sağlanması halinde gazetecinin kıdem tazminatı hakkı bulunacaktır.

4.2.4. Uzaktan Çalışmaya Dayalı Basın İş Sözleşmesi

İşin bilişim ve iletişim hizmetleri yardımıyla tamamen veya kısmen işyeri dışında gerçekleştirildiği iş organizasyonu olarak tanımlanabilecek olan uzaktan çalışma¹⁸⁰; günümüz dünyasının ihtiyaçları, teknolojik gelişmeler, küreselleşme gibi çeşitli olgular birlikte değerlendirildiğinde hem gazetecilik işinin niteliklerine uygun bir çalışma şekli olup hem de gazeteci ve işveren tarafından çoğu kez avantajlı bir durum oluşturmaktadır. Gerçekten de gazetecilik mesleğinin fikir ve sanat işi olması sebebiyle köşe yazarlığı, editörlük gibi kimi işler işyeri dışında yapılmaya ve uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin konusunu oluşturmaya müsait olacaktır¹⁸¹. Uzaktan çalışmanın bir biçimi olan tele çalışma, çalışanların iş edimlerini düzenli olarak, işverenlerin doğrudan bir denetim ve gözetimi altında bulunmaksızın klasik işyeri dışında herhangi bir yerde, bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla işyeri dışında yerine getirdikleri bir çalışma şeklidir¹⁸².

Bu çalışma şekline ilişkin herhangi bir hükme Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanununda yer verilmemektedir ancak İş Kanununun 14. maddesi ile Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'ndeki düzenlemelerden hareketle gazeteci ile yapılacak basın iş sözleşmesinin uzaktan çalışmaya dayalı olarak akdedilmesinin mümkün olduğu belirtilmektedir¹⁸³.

¹⁷⁹ SÜZEK, s. 279; SÜMER, s. 71.

¹⁸⁰ Uzaktan çalışma ile ilgili geniş bilgi için bkz. EKONOMİ, Münir, Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, İstanbul, 1986, s. 173 vd.; EYRENCİ, Öner, Tele Çalışma ve İş Hukuku, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1991; TUNCAY, A. Can, Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Esneklik, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 1995, s. 55 vd.; KANDEMİR, Murat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul, 2011; ALP, Mustafa, Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Cilt 1, İstanbul, 2011, s. 795 vd.; AYDINÖZ, Gonca, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2014.

¹⁸¹ ŞAKAR, s. 293; KURTIŞOĞLU YÜCEL, s. 103.

¹⁸² ÇELİK/CANIKLIÖĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 229; SÜZEK, s. 286.

¹⁸³ SÜMER, s. 78.

4.2.5. Deneme Süreli Basın İş Sözleşmesi

Sözleşmenin taraflarından işverenin işçinin kabiliyeti, çalışkanlığı, kişiliği hakkında bilgi almak, işçinin ise işyeri ve çalışma koşullarının kendisine uygunluğunu anlamak istemesi durumunda tarafların karşılıklı olarak kesin ve bağlayıcı bir sözleşme yapmadan önce bir deneme süresine ihtiyaç duymaları söz konusu olabilir¹⁸⁴. Böyle bir durumda taraflarca deneme süresi kararlaştırılabilmesi mümkündür. Taraflar sözleşmeye deneme süresi koyup koymamakta serbesttir¹⁸⁵. Tarafların sözleşmeye devam edip etmeme kararını saklı tuttıkları bir başlangıç süresinin bulunduğu bu türden bir sözleşmeye deneme süreli iş sözleşmesi denir¹⁸⁶.

Deneme süresi ile ilgili yasal sınır Borçlar Kanunu m. 433'e göre iki ay; İş Kanunu m. 15'e göre bireysel sözleşmeler bakımından iki ay, toplu iş sözleşmeleri bakımından dört ay; 854 sayılı Deniz İş Kanununda¹⁸⁷ ise bir ay olarak saptanmıştır. Basın İş Kanununda ise tüm bu düzenlemelerden farklı olarak deneme süresinin en fazla üç ay olabileceği ancak bu hükmün ilk kez gazetecilik mesleğine başlayanlar için geçerli olduğu belirtilmektedir (BİK m. 10). Buna göre gazeteci bir kez mesleğine başladıktan ve deneme süresini geçirdikten sonra yeniden deneme süresi ile çalıştırılmayacaktır¹⁸⁸. Kanun deneme süresi içinde çalışanı, "stajyer gazeteci" olarak tanımlamakta ve stajyer sayısının sözleşmeli yazı işleri kadrosunun yüzde onunu geçemeyeceğini bildirmektedir (BİK m. 10/3).

Doktrinde de birçok yazar bu Kanun kapsamında stajyer gazeteci olarak nitelendirilen kişinin gazetede staj yapan bir öğrenciyi değil mesleğe yeni başlamış gazeteciyi tanımlamakta olduğu ve gazetecinin daha önce başka bir basın işyerinde ister deneme süresi geçirmiş ister böyle bir süre geçirmeksizin gazeteci olarak çalışmış olması halinde, yapılacak iş farklı bile olsa yeniden deneme süresine tabi

¹⁸⁴ SÜZEK, s. 266-267.

¹⁸⁵ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 238.

¹⁸⁶ KAR, Bektaş, Deneme Süreli İş Sözleşmesi, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara, 2010, s. 15 vd.; SOYER, M. Polat, Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/1, s. 30 (Deneme Süreli).

¹⁸⁷ RG 29.04.1967, 12586.

¹⁸⁸ TUNCA, s. 41; ŞUĞLE, s. 113; GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 103.

tutulamayacağını ifade etmektedir¹⁸⁹. Yargıtay da buradaki stajyer kavramının mesleğe yeni başlayan gazeteci anlamında olduğunu belirtmektedir¹⁹⁰.

Basın iş hukuku bakımından deneme süresi gazetecinin fiilen işe başlamasıyla başlar ve en çok Kanunda öngörülen üç ay için kararlaştırılabilir. Basın iş sözleşmesinde Kanunda veya toplu sözleşmede belirlenenden daha uzun bir deneme süresi belirlenmişse bu süre geçersiz sayılacak, Kanunda veya toplu sözleşmede öngörülen süre uygulanacaktır¹⁹¹. Taraflar, basın iş sözleşmesine deneme süresi koyup koymamak hususunda serbesttir; ancak deneme süresi koydukları takdirde sözleşmeyi bu süre içinde herhangi bir zamanda neden göstermeksizin, bildirim ve tazminatsız olarak feshedebileceklerdir. Deneme süresi sonunda ise sözleşmenin yazılı yapılması zorunludur (BİK m. 10/2). Buradan hareketle deneme süresi için sözleşmenin yazılı olarak yapılmış olması zorunluluğunun bulunmadığı söylenebilir. Deneme süresinin dolması ancak buna rağmen sözleşmenin devam etmesi halinde ise sözleşme hüküm ve sonuçlarını deneme süresinin bitiminden değil gazetecinin fiilen işe başladığı tarihten itibaren doğurur ve ancak Kanunda öngörülen hükümlere göre sona erdirilebilir¹⁹². Böyle bir durumda stajyer gazetecinin stajyerliği biter ve kişi gazeteci niteliğini kazanır.

4.3. Sözleşmenin Sona Ermesi

4.3.1. Sözleşme Süresinin Dolması

Belirli süreli iş sözleşmeleri kural olarak sözleşmede kararlaştırılmış olan sürenin sonunda son bulacaktır. Burada sözü edilen belirli süre kararlaştırılmış bir tarih ya da sözleşmenin başlangıcından belli bir süre sonrası olabileceği gibi sözleşmenin konusunu oluşturan işin niteliğine bağlı olarak da öngörülmüş olabilir¹⁹³. Böyle bir durumda sözleşmenin son bulması için tarafların birbirine bildirimde bulunmasına gerek yoktur. Ancak taraflar kendi aralarında akdettikleri sözleşmede sona erme tarihinden önce

¹⁸⁹ ŞUĞLE, s. 113; ŞAKAR, s. 59; TUNCAY, s. 41-42; UÇUM, Mehmet, KARATAŞ, Hüseyin, Başlıca Esasları Yönünden İş Kanunu – Basın İş Kanunu Karşılaştırması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul, 2007/14, s. 581; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 151; GÖKÇEK KARACA, s. 99.

¹⁹⁰ Y 9. HD, 5050/8083, 11.07.1969, www.kazanci.com, ET: 10.10.2023.

¹⁹¹ GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 103.

¹⁹² SÜMER, s. 74; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 152; SÜZEK, s. 267-268.

¹⁹³ SAYMEN, Ferit Hakkı, Türk İş Hukuku, 1954, s.546.

sözleşmeyi yenilemek istemeyen tarafın karşı tarafa bildirimde bulunmasını şart koşmuş ve iki taraf da böyle bir bildirimde bulunmamışsa sözleşme belirsiz süreliye döner (TBK m. 430/4)¹⁹⁴.

Kararlaştırılan sürenin sonuna gelmiş olmasına rağmen gazetecinin çalışmaya, işverenin ise çalıştırmaya devam etmesi yani sözleşmenin örtülü olarak sürdürülmesi halinde üst üste belirli süreli iş sözleşmesi kurulmasını mümkün kılacak objektif bir sebep varsa sözleşmenin aynı süre için yenilendiği ve bu süre için uzayacağı; ancak bu şekilde yenilemelerin devamlı bir nitelik kazanarak zincirleme iş sözleşmeleri kurulması halinde ise tüm iş ilişkisinin baştan beri tek bir belirsiz süreli sözleşme ile kurulmuş olarak kabul edileceği belirtilmektedir¹⁹⁵.

4.3.2. Tarafların Anlaşması

Gazeteci ve işverenin birbirine uygun taraf iradeleri ile sözleşmeyi ortadan kaldırmaları her zaman mümkündür. Tarafların bu şekilde anlaşarak iş sözleşmesini ortadan kaldırmaları olan ikale¹⁹⁶, sözleşmenin feshi anlamına gelmez. Zira fesih tek taraflı irade beyanı ile sözleşmeyi sona erdiren bozucu yenilik doğuran bir hak iken ikale karşılıklı ve birbirine uygun olan iki iradenin birleşmesi ile meydana gelmektedir¹⁹⁷. Bu sebeple örneğin bildirim sürelerine uymak ya da iş güvencesi hükümlerinin uygulanması gibi feshe bağlı hukuki sonuçlar ikalede söz konusu olmayacaktır¹⁹⁸.

İkale esasında bir sözleşme niteliği taşıdığından ve Borçlar Kanununun uyulması zorunlu sınırlamaları dışında sözleşme serbestisi söz konusu olduğundan, bu sözleşmenin hükümlerinin serbestçe belirlenmesi mümkündür¹⁹⁹. Başka bir deyişle,

¹⁹⁴ SOYER, M. Polat, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/22, s. 13 (Hizmet Sözleşmesi).

¹⁹⁵ ŞAKAR, Müjdat, Gazeteci ile İşveren Arasındaki Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları, Prof. Dr. Halid Kemal Elbir’e Armağan, İstanbul, 1996, s. 489 (Gazeteci); SÜMER, s. 144.

¹⁹⁶ GÜNAY, Cevdet İlhan, İkale Sözleşmesi, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 23, S.5, 2009, s.9; AYDIN, Ufuk, İş Sözleşmesinin Anlaşma Yoluyla Sona Erdirilmesi, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 18, S.3, 2004, s.8-10; TAŞKENT, Savaş, İş Sözleşmesinin İkale Yoluyla Sona Erdirilmesi, Kamu-İş Dergisi, Cilt 11, S.4, 2011, s.1.

¹⁹⁷ GÖKÇEK KARACA, s. 151.

¹⁹⁸ GÖKÇEK KARACA, s. 152.

¹⁹⁹ AYDIN, s.8-10.

ikale sözleşmesi ile gazetecinin örneğin kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesi koşuluyla işten ayrılması kararlaştırılabilir²⁰⁰.

4.3.3. Gazete Yayınının Sona Ermesi

Yayın faaliyetinin herhangi bir sebeple durması ya da sona ermesi halinde gazeteci iki ay daha ücretini almaya devam edecek ve ancak bu sürenin sonunda gazetecinin işvereni ile arasındaki hukuki ilişki son bulacaktır. BİK m. 17'nin son fıkrasında her ne nedenle olursa olsun yayını tatil edilen mevkutede çalışanların bu tarihten itibaren iki ay daha ücretlerini alacağı ve bu çalışanların kanuni tazminatlarının ödeneceği belirtilmiştir. Burada sözü edilen kanuni tazminat kıdem tazminatını ifade etmektedir²⁰¹.

İş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiğinin kabul edilmesi için yayın faaliyetinin sona ermesi yeterli olup bu faaliyetin nasıl sona erdiği önem taşımamaktadır²⁰². Burada sözü edilen sona erme sebepleri de sınırlı değildir; bir kamu kararı sebebiyle, işverenin kendi kararıyla veya ekonomik sebeplere bağlı olabilir²⁰³. İki aylık sürenin sonunda tarafların birbirlerine fesih beyanında bulunmalarına gerek yoktur²⁰⁴.

4.3.4. Gazetecinin Ölümü

Basın iş sözleşmesi, gazetecinin ölümü ile sona erer (TBK m. 440/1). Bu durumda gazetecinin yasal mirasçılarının ya da işverenin sözleşmenin sona erdiği şeklinde bir bildirimde bulunmasına gerek yoktur²⁰⁵. Ölümle birlikte gazetecinin iş görme borcu ortadan kalkar, yasadan ve sözleşmeden kaynaklanan tüm hakları mirasçılarına geçer²⁰⁶.

²⁰⁰ GÖKÇEK KARACA, s. 152.

²⁰¹ GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 155.

²⁰² GÖKÇEK KARACA, s. 153.

²⁰³ GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 155; SÜMER, s. 145.

²⁰⁴ SÜMER, s. 145.

²⁰⁵ GÖKÇEK KARACA, s. 150.

²⁰⁶ SÜMER, s. 145.

İşverenin ölümü halinde ise kural olarak yerini kanuni mirasçıları alacağından yayın organını miras yoluyla devralanlar sözleşmenin tarafı haline gelir. TBK m. 441'e göre işyerinin devri halinde gerçekleşen iş ilişkisinin devri hükümleri burada kıyasen uygulanacaktır. Ancak aynı hükmün devamında, akdin ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınarak kurulmuşsa onun ölümüyle akdin de sona ereceği belirtilmektedir. Basın iş sözleşmesi kurulurken böyle özel bir durum mevcutsa işverenin ölümüyle de sözleşme sona erecek ancak değilse iş sözleşmesinin tarafı ölen işverenin mirasçıları olacaktır.

4.3.5. Sözleşmenin Feshi

4.3.5.1. Genel Olarak

Fesih bildirim, sözleşmenin taraflarından birinin sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik irade beyanıdır²⁰⁷. Bu beyan tek taraflı olup karşı tarafa yöneltilmesi gereken ancak karşı tarafın kabulüne bağlı olmayan bir beyandır ve hukuki niteliği itibarıyla bozucu yenilik doğuran bir haktır²⁰⁸. Basın iş sözleşmesi de taraflardan birinin, yani gazeteci veya işverenin, hatta işveren adına bu konuda yetkilendirilmiş olan işveren vekilinin tek taraflı irade beyanı ile sona erdirilebilir.

Sözleşmenin sonlandırılmasına yönelik irade beyanı açık ve anlaşılır olmalı, kural olarak herhangi bir koşula bağlı olmamalıdır²⁰⁹. Ancak Yargıtay'a göre eylemli fesih olarak adlandırılan ve taraflardan birinin tutum ve davranışlarından sözleşmeye son verdiğinin anlaşılabilirdiği durumlarda da fesih gerçekleşmiş sayılacaktır²¹⁰. İşçinin işe

²⁰⁷ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 475; ESENER, s. 222; SÜMER, s. 47; GÖKÇEK KARACA, s. 154.

²⁰⁸ OĞUZMAN, M. Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre İş Akdinin Feshi, İstanbul, 1955, s. 41-42, (İş Akdinin Feshi); SÜZEK, s. 542; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 476; EKONOMİ, Münir, İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku, İstanbul, 1984, s. 166 (İş Hukuku); ŞAKAR, s. 152; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, ASTARLI, Muhittin, BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara, Lykeion Yayınları, 2020 s. 282.

²⁰⁹ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 477; ESENER, s. 223; OĞUZMAN, İş Akdinin Feshi, s. 127; EKONOMİ, İş Hukuku, s. 167; NARMANLIOĞLU, s. 358-359; SÜMER, s. 147; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 34.

²¹⁰ Y 9. HD, 21210/6065, 07.03.2007, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023;

Y 9. HD, 1426/19511, 06.07.2009, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023;

Y HGK, 9-83/92, 17.02.2010, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

alınmaması²¹¹, otomatik geçiş kartına el konulması²¹², işçinin açık iradesi olmadan uzunca bir süre ücretsiz izne çıkarılması²¹³, ücretsiz izni kabul etmeyen işçinin işyerini terk etmesi²¹⁴ gibi taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdirmeye iradesini ortaya koyduğu haller bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

Kanunda fesih bildiriminin şekli ile ilgili olarak yazılı ihbardan söz edilen iki hüküm bulunmaktadır. Bunlardan biri işverenle arasındaki iş ilişkisi en az beş yıl sürmüş olan gazetecinin işine son verilmesinin ancak “*yapılacak yazılı ihbardan itibaren üç ay geçtikten sonra*” geçerli olacağını belirten BİK m. 6/4 hükmü; diğeri ise gazetecinin “*en az bir ay önce işverene yazılı ihbarda bulunmak suretiyle*” sözleşmesini her zaman feshedebileceğini düzenleyen madde 7 hükmüdür. Doktrinde baskın görüş, Kanunda sözü edilen yazılı şekil koşulunun geçerlilik değil ispat şartı olduğu doğrudur²¹⁵.

Yargıtay da İş Kanunu açısından verdiği bir kararda yazılı şeklin açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonuna sahip olduğuna ancak İşK m. 18 uyarınca yapılacak fesihler bakımından yazılı şeklin geçerlilik şartı olduğuna hükmetmiştir²¹⁶. Buna göre iş güvencesi hükümlerinden yararlanması olası işçilere yapılacak yazılı fesih bildiriminde fesih nedeninin yazılı olarak açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi ve eğer fesih işçinin davranışı ya da veriminden kaynaklı olarak yapılacaksa mutlaka işçinin savunmasının alınması gerekmektedir²¹⁷. Aynı şekilde iş güvencesi kapsamında bulunan ve hakkında İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29. maddelerinin kıyasen uygulanması gereken gazetecinin basın iş sözleşmesinin feshinin de yazılı olarak yapılmasını geçerlilik koşulu olduğunu savunan görüşler vardır²¹⁸. Bununla birlikte Kanunda yazılı olarak akdedilmesi öngörülmüş olan basın iş sözleşmelerinin süreli fesihlerinde bu bildirimlerin yazılı olarak yapılması zorunluluğu bulunmasına rağmen bu zorunluluğun da ispat

²¹¹ Y 9. HD, 41150/6661, 12.03.2009, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

²¹² Y 9. HD, 35729/17372, 10.06.2010, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

²¹³ Y 9. HD, 5112/7788, 27.04.1998, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

²¹⁴ Y 9. HD, 25659/36, 18.01.2010, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

²¹⁵ ŞAKAR, s. 94; GÖKÇEK KARACA, s. 155; GÖKÇEK KARACA, Gazetecinin, s. 158; ESENER, s. 224; EKONOMİ, İş Hukuku, s. 168; NARMANLIOĞLU, s. 354; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 482; ŞAKAR, s. 153.

²¹⁶ Y 9. HD, 36528/16179, 01.06.2009, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

²¹⁷ SÜZEK, s. 523.

²¹⁸ SÜMER, s. 148; GÜNAY, s. 468.

kolaylığı açısından getirildiğini ve geçerlilik koşulu olmadığını söyleyen görüşler de bulunmaktadır²¹⁹.

Basın iş sözleşmesinin feshi “*sürelî fesih*” ve “*haklı nedenle derhal fesih*” olmak üzere koşulları ve sonuçları birbirinden farklı iki ayrı fesih türünü kapsar. Sürelî fesihte sözleşme bildirim yapılmasının üzerinden belirli bir süre geçtikten sonra ortadan kalkarken; haklı nedenle derhal fesihte gazeteci veya işveren tarafından sözleşmenin derhal sona erdirilmesini gerektirecek haklı bir sebep mevcut olduğundan sözleşme beyanın yapıldığı anda sona erer²²⁰.

Her iki durumda da fesih beyanının hüküm ve sonuçlarını doğurması için karşı tarafa ulaşması yeterli olup bildirim geçerliliği için ayrıca karşı tarafın kabulü gerekmez²²¹. Karşı tarafa ulaşan fesih beyanından ise tek taraflı olarak dönülemez²²². Ancak bildirim henüz karşı tarafa ulaşmamış, ya da ulaşmakla beraber karşı tarafça henüz öğrenilmemişse fesih bildiriminden dönmek mümkündür²²³.

4.3.5.2. Sürelî Fesih

Sürelî fesih, yalnızca belirsiz sürelî basın iş sözleşmelerinde akdin tek taraflı irade beyanıyla ve bildirim süresinin sonunda sona ermesine imkân veren bir irade beyanıdır. Bu türden feshe bildirimli fesih de denmektedir. Gazeteci ya da işveren sürelî fesih beyanında bulunduğu anda karşı tarafa belirli bir süre tanımakta ve sözleşme bu sürenin dolmasıyla sona ermektedir²²⁴. Kural olarak belirli sürelî sözleşmelerde sürenin bitimi ile sözleşme de sona ereceğinden, sürelî feshe yalnızca belirsiz sürelî iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde başvurulacaktır. Ancak bu durumun tek istisnasını oluşturan TBK m. 430 hükmüne göre on yıldan daha uzun sürelî hizmet sözleşmelerinde

²¹⁹ GÖKÇEK KARACA, s. 155.

²²⁰ SÜMER, s. 149.

²²¹ SÜZEK, s. 543; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 480; SÜMER, s. 148; NARMANLIOĞLU, s. 349; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 286; GÖKÇEK KARACA, s. 154.

²²² SÜZEK, s. 544; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 480; GÖKÇEK KARACA, s. 155.

²²³ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 480; SÜZEK, s. 544; SÜMER, s. 148.

²²⁴ GÖKÇEK KARACA, s. 156.

on yılı geçtikten sonra taraflardan her biri sözleşmeyi altı aylık fesih bildirim sürelerine uyarak sona erdirebilecek, bu durumda fesih ancak aybaşında hüküm ifade edecektir. Belirli süreli iş sözleşmeleri bu istisna dışında ve sözleşmede aksi yönde bir hüküm bulunmuyorsa, süreli fesih yoluyla sona erdirilemez²²⁵.

Basın İş Kanununda süreli fesih düzenlemesi 5, 6, 7 ve 8. maddelerde yer almaktadır. Kanuna göre işverenin uyması gereken bildirim süreleri gazetecinin o işyerindeki kıdemine göre belirlenecektir. BİK m. 6'ya göre işverence yapılacak süreli fesihlerde gazetecinin bir veya daha çok sözleşme ile kesintisiz çalışma süresi dikkate alınacak; bu sürenin beş yıldan daha kısa sürmüş olması durumunda bir ay, beş yıl ve üzerinde sürmüş olması durumunda ise üç ay ihbar süresi verilecektir. Bu sürenin hesabında gazetecinin mesleki kıdemi dikkate alınmayacak ve aynı işyerinde aralıklı çalışma söz konusu olduysa son çalışma süresi esas alınacaktır²²⁶. BİK m. 7'ye göre ise gazetecinin yapacağı fesihlerde ihbar süresi kıdeminden bağımsız olacak şekilde bir ay olarak belirlenmiştir.

Kanunda belirlenmiş olan bu ihbar süreleri asgari süreler olup sözleşme ile arttırılabilir (BİK m.8). Uygulamada da bu sürelerin toplu sözleşmeler ile arttırıldığı görülmektedir²²⁷.

Basın iş sözleşmesi ancak bildirim süresinin dolmasıyla sona ereceğinden, tarafların iş ilişkisi ve sözleşmeden doğan borçları bu süre içinde de devam edecektir²²⁸. Ancak taraflar dilerse ihbar sürelerine karşılık gelen ücret miktarında tazminatı peşin ödeyerek akdi derhal feshedebilirler (BİK m. 5). İş Kanunundaki düzenlemenin aksine ihbar tazminatı ödeyerek akdi derhal sona erdirme hakkı yalnızca işverene tanınmamıştır; BİK'deki düzenleme gereği gazeteci de dilerse ihbar tazminatını ödeyerek sözleşmeyi derhal bitirebilecektir. Bu durumda bildirim sürelerinin kıdem tazminatı ve yıllık izin gibi gazetecinin çalıştığı süreye bağılı hakların hesabında dikkate

²²⁵ GÖKÇEK KARACA, s. 156; SÜMER, s. 149.

²²⁶ SÜMER, s. 150.

²²⁷ ŞAKAR, Gazeteci, s. 490.

²²⁸ Y HGK, 9-631/643, 23.11.2005, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

alınması gerektiği²²⁹, hatta bu süre içinde ücret artışı yapıldıysa gazetecinin bundan da yararlanması gerektiği²³⁰ görüşleri dile getirilmekle birlikte, Yargıtay'ın bizim de katıldığımız görüşü aksi yöndedir. Yüksek Mahkeme'ye göre ihbar süresi ücreti peşin olarak ödenmek suretiyle sözleşmesi işverence feshedilen işçinin sözleşmesi derhal ortadan kalkacaktır²³¹. Ancak işçi lehine sözleşmeyle veya toplu sözleşmeyle getirilmiş olan hükümlerde aksi yönde bir düzenleme varsa, örneğin toplu iş sözleşmesi ile ihbar öneli verilerek sözleşmesinin feshedilmesinde ihbar süresi içindeki tüm hakların ödeneceği hüküm düzenlenmişse, bu türden düzenlemeler geçerli sayılacaktır²³².

Bildirim süresi dolmasına rağmen iş ilişkisinin fiilen devam etmesi halinde yeni bir sözleşmenin kurulduğu kabul edilir²³³. Ancak sözleşmenin askıda kaldığı hallerde bildirim süreleri işlemez (TBK m. 432/6). Böyle bir dönemde yapılacak fesih bildiriminde de askı süresinin bitiminde işlemeye başlar²³⁴. Bildirim süreleri bölünemez ve yıllık izin süresi ile iç içe giremez²³⁵.

Basın İş Kanununda bazı durumlarda gazetecinin sözleşmesinin süreli fesih yoluyla feshi tamamen engellenmiş; bazı hallerde ise ancak Kanunda belirtilen yasal süre geçtikten sonra bu hakkın kullanılabilmesine hükmedilmiştir. BİK m. 16/1'e göre gazeteci talim veya manevra dolayısıyla ya da muvazzaf askerlik hizmeti sebebiyle silah altına alınmışsa sözleşmesi bu görevler süresince; kısmi veya umumi seferberlik sebebiyle silah altına alınmışsa üç ay boyunca işverence feshedilemeyecek ve bu süre içinde işverence yapılan fesih bildirim süreleri ancak bu hükümde öngörülen süreler geçtikten sonra başlayacaktır²³⁶.

²²⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 257; OĞUZMAN, İş Akdinin Feshi, s. 200; EKONOMİ, İş Hukuku, s. 77.

²³⁰ SÜMER, s. 154-155.

²³¹ Y HGK, 9-148/245, 08.05.1991, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023;

Y 9. HD, 25001/13861, 20.04.2005, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005, s. 241.

²³² Y 9. HD, 21690/2377, 24.02.1998, Yargıtay Kararları Dergisi, Mart 1999, s. 343.

²³³ GÖKTAŞ/ÇİL, s. 41; Y HGK, 9-775/623, 20.06.1985, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

²³⁴ SÜMER, s. 152.

²³⁵ GÖKTAŞ/ÇİL, s. 37; UÇUM/KARATAŞ, s. 600; SÜMER, s. 152.

²³⁶ GÖKTAŞ/ÇİL, s. 244.

4.3.5.2.1. Gazetecinin İş Güvencesi

Türk iş hukukunda sözleşmeyi fesheden işverenin işçiye geçerli bir sebep gösterme yükümlülüğü ancak 1475 sayılı İş Kanununda 4733 sayılı Kanunla yapılan değişiklikler neticesinde getirilmiştir. Kısaca iş güvencesi²³⁷ olarak isimlendirilen bu sistem işçilere iş güvencesi sağlarken işverenin girişim özgürlüğü ile yönetim yetkisi arasında bir denge de sağlamalıdır²³⁸. Zira iş güvencesi, işçinin hiçbir koşulda işten çıkartılamaması anlamına gelmemekte ancak işverenin işten çıkarma yetkisini keyfi olarak kullanmasının önüne geçmeyi amaçlamaktadır. İşK m. 18 hükmü, iş güvencesine sahip işçinin sözleşmesini fesheden işveren bakımından feshi “*işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe*” dayandırma zorunluluğunu öngörmektedir. İşverence geçerli bir sebep gösterilmeksizin fesih yapılması ya da gösterilen sebebin ve dolayısıyla feshin geçersizliğine mahkeme tarafından karar verilmesi halinde ise işveren işçinin başvurusu üzerine bir ay içinde işçiyi işe başlatmak zorunda olup aksi durumda en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında bir tazminat ödemekle yükümlü olacaktır.

Basın iş hukuku açısından iş güvencesi kavramı ise gazetecinin haksız olarak yapılacak feshe karşı korunması ve fesihten sonra ona bir gelir güvencesi temin edilmesini, yani işine haksız veya geçersiz bir sebeple son verilen gazeteciye sağlanan özel bir tür güvenceyi ifade etmektedir²³⁹. Böylece haklı ya da geçerli bir sebebe dayanmaksızın işine son verilen gazetecinin koşulları varsa mahkeme kararıyla eski eşine dönmesi veya işverence bunun kabul edilmemesi halinde kendisine işe iade

²³⁷ İş güvencesi ile ilgili geniş bilgi için bkz. AKYİĞİT, Ercan, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007 (İş Güvencesi); CENTEL, Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayınları, Ankara, 2020; DEMİR, Fevzi, İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri, Ankara, 2003; TAŞKENT, Savaş, İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı Korunması), Belediye-İş Sendikası Eğitim Yayınları, İstanbul, 1991; TAŞKENT, Savaş, İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme, Belediye-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara, 2002; GEREK, Nüvit, 4857 Sayılı Kanun Kapsamında İş Güvencesi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 23, S. 2-3, 2011; MANAV, Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009; KILIÇOĞLU, Mustafa, Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt 2, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 1207 vd.; ŞENOCAK, Kemal, KILIÇOĞLU, Mustafa, İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayınları, Ankara, 2007; CANBOLAT, Talat, İşe İade Kararının Uygulanmasında Dürüstlük Kuralı, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, İstanbul, 2011, s. 83 vd.

²³⁸ ŞAHLANAN, s. 560-561.

²³⁹ GÖKÇEK KARACA, s. 158.

tazminatı adı altında bir iş güvencesi tazminatı ödenmesi olanaklı hale gelir. Bu durum BİK 6. maddesinin son fıkrasına “*İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29 uncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır*” ifadesinin eklenmesi ile mümkün olmuştur. Hükme göre işveren, iş güvencesi kapsamında bulunan bir gazetecinin sözleşmesini feshederken geçerli bir nedene dayanmak zorundadır. Ancak nasıl ki İş Kanununa göre çalışan her işçi iş güvencesi kapsamında değilse, Basın İş Kanunu bakımından da durum benzerdir. Gazeteci de tıpkı işçi gibi işyerinin ve durumun koşullarına bağlı olarak iş güvencesi kapsamında ya da kapsam dışında kalabilir. Sonuç olarak 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olan işçiler bakımından öngörülen iş güvencesine dair hükümler gazeteciler için de uygulanabilir hale gelmiş²⁴⁰ ve bu sebeple iş güvencesine sahip gazetecilerin iş sözleşmesinin işverence feshinde geçerli nedenle yapılacak süreli fesih kavramı ortaya çıkmıştır.

Kanundaki bu düzenlemeden ötürü süreli feshin geçerli bir sebebe dayanması zorunluluğu için gazetecinin iş güvencesinin bulunması gerekir. Bir başka deyişle ancak iş güvencesi bulunan gazeteci bakımından geçerli neden gösterme zorunluluğundan söz etmek mümkündür. Gazetecinin iş güvencesi, İşK m.18’deki koşullardan hareketle saptanacaktır. Buna göre “*otuz veya daha fazla gazeteci/işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi bulunan gazetecinin sözleşmesini fesheden işveren, geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır*”. Sözü edilen otuz sayısının tespitinde yalnızca BİK kapsamında çalışan gazetecilerin mi yoksa aynı işyerinde hem BİK hem de İşK kapsamında çalışanların gazeteci ve işçi ayrımı yapılmaksızın tümünün mü esas alınacağı konusunda farklı fikirler bulunmaktadır. Bir görüşe göre bu değerlendirmede yalnızca BİK’e göre gazeteci sayılanların toplam sayısı hesaba katılmalıdır²⁴¹. Ancak katıldığımız bir başka görüşe göre ise İşK ya da BİK kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın toplam çalışan sayısı dikkate alınmalıdır²⁴². Gerçekten de burada önemli olan o işyerinde İş Kanunları kapsamında çalışanların toplam sayısı olup iş güvencesi hükümlerinden yararlanılması için bu kişilerin bir kısmının İşK’ya tabi işçi, bir kısmının ise BİK’e tabi

²⁴⁰ SÜMER, s. 156.

²⁴¹ GÖKÇEK KARACA, s. 160; GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 163.

²⁴² ŞAHLANAN, s. 565; ÇİL, Şahin, Gazetecinin İş Güvencesi Uygulaması, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Legal Yayınları, İstanbul, 2006, s. 175; SÜMER, s. 157.

gazeteci olması sonucu değiştirmeyecektir. Aksi halde örneğin işçi ve gazeteci sayısının birbirine yakın ancak her iki grubun da otuz kişi sınırını aşmadığı bir işyerinde çalışanların tümünün iş güvencesi kapsamı dışında kalması gibi bir sonuç ortaya çıkabilecektir.

İşverenin aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunması halinde bu işyerlerinde çalışan toplam gazeteci/işçi sayısı dikkate alınacaktır (İşK m. 18/4). Bu sayının belirlenmesinde çalışanların belirli veya belirsiz süreli, kısmi veya tam süreli çalışmalarının bir önemi yoktur²⁴³. BİK m. 12’de belirtilen hastalık, m. 16’da belirtilen silah altına alınma, hamilelik ve doğum sebepleriyle izinli olan gazeteciler de çalışan sayısına dahil edilecek; ancak stajyer, memur, çırak, alt işverenin işçisi ve mesleki eğitim gören öğrenciler bu sayının hesabında değerlendirilmeyecektir²⁴⁴. Ayrıca otuz çalışan sayısının tespit edilmesi gereken an gazetecinin basın iş sözleşmesinin feshedildiği tarih olmalıdır²⁴⁵. İşverenin bu tarihten önce veya daha sonra otuz çalışana sahip olup olmaması bu açıdan önem taşımayacaktır.

Gazetecinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için belirli konumdaki işveren vekili olmaması gerekir. İlgili hükme göre “*işletmenin bütününi sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününi sevk ve idare eden ve aynı zamanda işçiyi işe alıp çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri*” iş güvencesi hükümlerinden faydalanamazlar (İşK m. 18/5).

Buradaki düzenlemeden hareketle, iş güvencesi hükümlerinden faydalanamayacak işveren vekillerini iki grupta toplamak mümkün olacaktır. Bunlardan

²⁴³ GÖKÇEK KARACA, s. 160; SÜMER, s. 158.

²⁴⁴ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 515; SÜZEK, s. 577; GÜZEL, Ali, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İstanbul Üniversitesi ve Galatasaray Üniversitesi 2004 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Yasası Semineri, İstanbul, 2004, s. 32 (İş Güvencesi); SOYER, M. Polat, Feshe Karşı Korunmanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları Konulu Legal 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul, 2005, s. 41; ALP, Mustafa, İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası), DEÜHF Dergisi, 2003/1, s. 8-9; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 305.

²⁴⁵ SÜZEK, s. 579; ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2018, s. 190 (İş Hukuku); EKONOMİ, Münir, Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 17, S. 2, Mart 2003 Özel Eki, s. 3-4 (Hizmet Akdi); EYRENCİ, Öner, TAŞKENT, Savaş, ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2019, s. 203.

ilki işletmenin bütününe sevk ve idare edenler olarak belirtilmiştir. Örneğin gazete işletmesindeki genel müdür ve genel müdür yardımcıları salt bu unvanı kullanmaları sebebiyle değil ancak kendilerine temsil yetkisi verilmesi ve aynı zamanda işletmenin bütününe yönetmeleri halinde bu anlamda işveren vekili sayılırlar. Kanuna göre işletmenin bütününe sevk ve idare etme kriteri tek başına yeterli görülmüş olup bu kişiler bakımından ayrıca başka bir yetki aranmamıştır. Haklarında iş güvencesi hükümleri uygulanmayacağı belirtilen ikinci grup işveren vekilleri bakımından ise hem işyerinin bütününe sevk ve idare etme hem de gazeteciyi işe alıp işten çıkarma yetkisi birlikte aranmaktadır. Bu sebeple gazeteci alıp çıkarma yetkisi olmakla birlikte işyerinin bütününe yönetmeyenler ile işyerinin tamamını yöneten ancak gazeteci alıp çıkarma yetkisi olmayanlar işveren vekili olsalar da haklarında iş güvencesi hükümleri uygulanacaktır²⁴⁶. Buna göre, örneğin bir derginin genel yayın yönetmeni ya da bir gazetenin Ankara temsilcisi gazetecileri işe alıp işten çıkarma yetkisine de sahip olmak kaydıyla Kanun kapsamında işveren vekili sayılacak ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Ancak kendileri iş güvencesi hükümlerinden yararlanamamaları bile o işyerinde iş güvencesi hükümlerinin uygulanabilmesi için gereken otuz sayısının tespit edilmesinde bu kişilerin de dikkate alınması gerekir²⁴⁷.

İş güvencesi kapsamındaki otuz işçi sayısının nispi emredici nitelikte olduğunu ve iş güvencesinden yararlanmak için toplu sözleşmeye konacak bir hükümlerle bu sayıdan daha azının öngörülebileceğini hatta bu sayının tamamen kaldırılmasına karar verilebileceğini de belirtmek gerekir²⁴⁸.

Feshin geçerli sebebe dayanarak yapılması zorunluluğunu getiren iş güvencesi hükümlerinden yararlanması için gereken ikinci koşul gazetecinin altı aylık kıdeminin bulunmasıdır. Bu kıdem hesabında varsa gazetecinin deneme süresi ile sözleşmenin

²⁴⁶ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 524-525; EKONOMİ, Hizmet Akdi, s. 6; AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, Cilt 1, Ankara, 2008, s. 802-803 (Şerh); TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 210; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 308; GÖKTAŞ, Seracettin, İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/1, s. 61 vd.; AKYİĞİT, Ercan, İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Kamu-İş, Cilt 7, S. 4, 2004, s. 73 vd. (İşveren Vekili).

²⁴⁷ ŞAHLANAN, s. 567.

²⁴⁸ YILDIZ, Gaye Burcu, İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulamasında Otuz İşçi Ölçütünün Nispi Emredici Niteliği, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006/11, s. 902 vd.; GÖKÇEK KARACA, s. 161.

yasal olarak askıda kaldığı diğer süreler de dahil edilmelidir. Gazetecinin muvazaf askerlik, talim ve manevra nedeniyle kısa süreli olarak silah altında bulunduğu, kadın gazetecinin hamilelik ve doğum nedeniyle yasal olarak izinli sayıldığı, bir yayın nedeniyle hürriyetin sınırlandırıldığı veya yayını durdurulan bir işyerinde çalışan gazetecinin bu çalışma süreleri yani basın iş sözleşmesinin devam ettiği tüm süreler altı aylık kıdem hesabına dahil edilecektir²⁴⁹.

Aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalışılmış süreler varsa bunlar toplanmalıdır. Bunun dışında Kanunda kıdem süresinin kesintisiz olması ile ilgili bir zorunluluk belirtilmediğinden, aralıklı çalışmanın bulunması halinde çalışılmış olan süreler de toplanacaktır²⁵⁰. Gazeteci kıdem tazminatını alarak işten ayrılmış ve tekrar aynı işyerinde çalışmaya başlamış olsa ya da önceki sözleşmesi işverence haklı nedenle derhal feshedilmiş veya gazeteci tarafından ihbar süresi verilerek sona erdirilmiş olsa dahi iş güvencesinden yararlanmak için gereken altı aylık sürenin belirlenmesinde çalıştığı tüm bu süreler göz önüne alınacaktır²⁵¹. Aynı işverenin yanında aralıklı çalışma söz konusuysa önceki iş sözleşmesinin ne şekilde sonlandığı da önem taşımayacaktır. Ancak aynı grup çatısı altında bulunsalar bile farklı tüzel kişilere ait işyerlerinde geçen çalışmalar kıdem süresinin belirlenmesinde kullanılamayacaktır²⁵². İşyerinin devri durumunda ise İşK m. 6/2 uyarınca devralan işverence hizmet süresine bağlı haklar bakımından işçinin devreden işverenin yanında çalışmaya başladığı tarihi esas alması zorunlu olduğundan²⁵³, altı aylık kıdem süresinin hesaplanmasında gazetecinin kıdemi de devreden işverenin yanında işe başladığı tarih olarak alınacaktır.

Basın iş sözleşmesinin fesih bildirimini gazeteciye ulaştığı anda altı aylık çalışma süresi doldurulmuş olmalıdır. Gazetecinin aynı işverenin yanında bir süre İşK'ya tabi işçi olarak çalışmış ve daha sonra BİK'e tabi gazeteci olarak çalışmaya devam etmiş

²⁴⁹ ÇİL, s. 178-179.

²⁵⁰ SÜMER, s. 160-161; GÖKÇEK KARACA, s. 161; ÇİL, s. 177.

²⁵¹ ÇİL, s. 178; GÖKÇEK KARACA, s. 161; SÜMER, s. 161.

²⁵² ÇİL, s. 178.

²⁵³ Y 9. HD, 474/2785, 14.02.2011, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

olması durumunda ise bu sürelerin birleştirilmesi öngörülmektedir²⁵⁴. Aksi görüşe göre ise gazetecinin iş güvencesi bakımından gereken altı aylık süre yalnızca Basın İş Kanunu uyarınca gazeteci olarak çalışılan süre olmalıdır²⁵⁵. Bizim de katıldığımız fikre göre ise her iki çalışmanın da iş güvencesi öngörülen bu iki kanun kapsamında olması ve bu kanunlarda sayılan istisnalar arasında bulunmaması halinde iş güvencesinin hesabında bu sürelerin birleştirilmesi gerekir²⁵⁶.

Bu iki koşulu sağlayan gazetecinin sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilmesi için gazetecinin sözleşmesi belirsiz süreli olmalıdır. Belirli süreli sözleşme ile çalışan gazeteci, Kanunda öngörülen diğer tüm koşulları sağlasa bile iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz²⁵⁷.

4.3.5.2.2. Geçerli Sebepler

Basın İş Kanununun 6. maddesinin son fıkrası uyarınca İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29. maddeleri kıyasen uygulanacağından, İş Kanununda öngörülmüş olan iş güvencesi gazeteciler bakımından da uygulanabilecektir. Bu durumda, iş güvencesine sahip gazetecinin sözleşmesinin ihbar süresi verilerek feshinde hangi sebeplerin geçerli sayılacağı İşK m. 18/1'deki düzenlemeden hareketle saptanmalıdır. Hükme göre basın iş sözleşmesini fesheden işveren gazetecinin *“yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır”*. İş Kanununda haklı nedenle derhal feshi hüküm altına alan m. 25/2'ye karşılık olarak Basın İş Kanununda m. 11/3 hükmü bulunmaktadır. Buna göre görevinin yerine getirilmesiyle ilgili konularda *“bilerek veya ağır bir ihmâl sonucu gazetenin şan ve şöhretine zarar verecek harekette bulunan gazetecinin bu davranışı ağır bir sebep sayılacak”* ve bu durumda sözleşme haklı nedenle derhal feshedilebilecektir. Bu derece ağır olmamakla beraber çalışmanın mahiyetini ve işyerinin yürüyüşünü etkileyerek iş

²⁵⁴ İLKİZ, Fikret, Basın İş Yasası Tarihi Gelişim ve Başlıca Uygulama Sorunları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayınları, 2004/1, s. 78.

²⁵⁵ SARIBAY, Gizem, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayınları, İstanbul, 2007, s. 66-67.

²⁵⁶ ÇİL, s. 177.

²⁵⁷ GÖKÇEK KARACA, s. 162.

görme borcunu ciddi bir şekilde olumsuz olarak etkileyen ve iş ilişkisini sürdürmenin işveren açısından makul ölçüler içinde beklenmesi mümkün olmayan hallerde ise feshin dayandığı sebepler geçerli sayılacaktır²⁵⁸.

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan nedenler gazeteci için de uygulanabilecektir. Buradan hareketle, gazetecinin yetersizliğinden kaynaklanan nedenler benzer işi yapan diğerlerine göre daha verimsiz çalışma; niteliklerinden beklenene göre daha düşük performans gösterme; öğrenme ve kendini geliştirme konusunda yetersizlik; işe, iş ortamına ve birlikte çalışılan kişilere uyum sağlayamama; işe yatkın olmama hali; işe verilen dikkat ve yoğunluğun azalması; sık sık hastalanma ya da çalışamaz hale getirmemekle birlikte işin gerektiği şekilde yapılmasına engel olacak şekilde kişiyi devamlı etkileyen nitelikte hastalık; emeklilik yaşına gelmiş olma gibi hallerdir²⁵⁹. Bu yetersizlik fiziksel veya mesleki yetersizlik olabilir. Gazetecinin kendi kusuru sebebiyle ya da hiçbir kusuru olmaksızın da ortaya çıkabilir²⁶⁰. Ancak tüm bu nedenler somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmeli ve İş Kanununa tabi işçi bakımından uygulanan fesihle son çare ilkesi²⁶¹ gazeteci bakımından da uygulanmalı ve gazetecinin sözleşmesinin feshinde bu ilkeye uygun olarak davranılmalıdır. Örneğin fiziksel yetersizlik olarak düşünülebilecek yaşlanma, her gazetecinin sözleşmesinin feshi için geçerli bir neden oluşturmayacaktır. Zira yaşlanma muhabirlik yapan bir gazetecinin haber kovalama yeteneğini ve becerisini ortadan kaldıracabilecek bir durum olarak değerlendirilebileceği gibi bir köşe yazarının meslekte deneyiminin artması olarak

²⁵⁸ SÜMER, s. 164; Geçerli nedenle fesih hakkında detaylı bilgi için bkz. DEMİR, Fevzi, Geçerli Sebep Kavramı ve Uygulama, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006/10, s. 470-478 (Geçerli Sebep); TAŞKENT, Savaş, Geçerli Sebep Bağlamında Belirli İlkeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/ 21, s. 15 vd.; ALPAGUT, Gülsevil, İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayırımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/1, s. 71 vd.

²⁵⁹ SÜZEK, Sarper, İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, Prof. Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005, s. 565-594; ASTARLI, Muhittin, İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Geçerli Feshinde İhtar, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2009/23, s. 964 vd.; BAYSAL, Ulaş, İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İle İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara, 2011; DULAY, Dilek, İş Sözleşmesinin Performansa Dayalı Olarak Feshedilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2010/27, s. 963 vd.; KAR, Bektaş, Performans Düşüklüğü veya Yetersizliği Nedeni İle Fesihte Yargısal Denetim, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/11, s. 34 vd.; DEMİR, F., Geçerli Sebep, s. 470-498.

²⁶⁰ EKMEKÇİ, Ömer, 4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine, Mercek Dergisi, Ekim 2002, s. 4-5.

²⁶¹ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 561-563; GÜZEL, Ali, İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları, Prof. Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005, s. 57-90.

avantajlı bir hal de oluşturabilir²⁶². Burada önemli olan somut olay bakımından ortaya çıkan durumun gazetecinin mesleğini yapmasına engel olup olmadığı belirlenmesidir. Öte yandan gazetecinin mesleğini yerine getirebilmesi için gerekli izin veya akreditasyonun kaldırılmış olması gazetecinin mesleki yetersizlik nedeniyle sözleşmesinin feshinde geçerli bir sebep oluşturabilecek²⁶³ ancak bu halde bile gazetecinin çalıştırılabileceği başka bir pozisyon ya da alan olup olmadığı araştırıldıktan sonra yani fesihle son çare ilkesine uyularak fesih yapılabilecektir.

Gazetecinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlere çok sayıda örnek vermek mümkündür. İşveren tarafından yapılan uyarılara rağmen işi eksik, kötü, hatalı ya da yetersiz olarak yapmak; işverene zarar vermek veya daha önce verilmiş olan zararın tekrar edileceği tedirginliğini yaratmak; iş arkadaşları ve amirleriyle geçimsizlik, onları işverene karşı kışkırtmak, sıkça gereksiz tartışmalara girişmek, işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde borç para istemek; sık sık işe geç gelmek, işi aksatmak, işi aksatacak kadar uzun süre telefon ile görüşmeler yapmak, mesai saatleri içinde özel amaçla sosyal medya ve internet kullanımı; gazetecinin ücreti üzerine sık sık haciz konması gibi nedenler buna gösterilebilecek örnekler arasındadır²⁶⁴. Yargıtay davranıştan kaynaklanan geçerli nedenle fesihle gazetecinin kusuru bulunması gerektiğini belirtmektedir²⁶⁵. Bu kusur işverence ispat edilmelidir.

Gazetecinin yetersizliği veya davranışlarına dayalı olarak geçerli nedenle fesih yapılabilmesi için bu sebeplerin işyerinde olumsuzluklara yol açması şart olduğundan²⁶⁶, böyle bir durumun mevcut olmasına rağmen işin yürütülmesinde veya işyerinde herhangi bir olumsuz etkiye yol açmaması halinde geçerli sebepten söz edilmesi mümkün olmayacaktır²⁶⁷. Sosyal açıdan olumsuz bir davranış olarak değerlendirilmekle birlikte işyerindeki üretim süreçlerine ve çalışma ilişkisine herhangi bir olumsuz etkisi bulunmayan davranış gazetecinin sözleşmesinin feshi açısından geçerli neden olarak

²⁶² ŞAHLANAN, İş Güvencesi, s. 571; SÜMER, s. 166.

²⁶³ ŞAHLANAN, İş Güvencesi, s. 571; SÜMER, s. 166-167.

²⁶⁴ Detaylı bilgi için bkz. GÜNAY, Cevdet İlhan, İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/14, s. 60 vd.

²⁶⁵ Y 22. HD, 327/1508, 30.09.2011, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

²⁶⁶ Y9. HD, 14004/27730, 24.09.2007, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

²⁶⁷ Y 22. HD, 222/584, 12.09.2011, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

sayılmayacaktır²⁶⁸. Geçerli nedenlerin belirlenmesinde gazetecinin yaşı, eğitimi, kıdemi, unvanı, yaptığı iş ve işin niteliği gibi unsurlar da göz önünde bulundurulmalıdır²⁶⁹.

Gazetecinin yeterliliği veya davranışları ile ilgili olmayan ancak işletmenin gerekleri nedeniyle de işverence fesih yapılabilir. Zira ekonomik güçlükler, rekabet koşulları, piyasadaki durgunluk, ülkede yaşanan ekonomik kriz, teknolojik gelişmeler, işin niteliğinin değişmesi, yeni çalışma yöntemlerine geçilmesi, işyerinin bazı bölümlerinin kapatılması gibi pek çok nedene bağlı olarak ortaya çıkan işgücü fazlalığının işyerindeki gerçek işçi ihtiyacına uyarlanması gerekir²⁷⁰. Burada dikkat edilmesi gereken husus fesih ile işletme gerekleri arasında bulunması gereken illiyet bağı ve feshin son çare olması ilkesine uygun olarak yapılmasıdır²⁷¹. Gazetecinin çalıştırılabileceği başka bir görev veya işin olup olmadığı ve gazetecinin uyarılması gibi yöntemler denenmeli ve fesih bundan sonra yapılmalıdır²⁷². İşK m. 18'de ırk, cinsiyet, renk, medeni hal, gebelik, aile yükümlülükleri, doğum, dini veya siyasi görüş vb. sebepler, sendikal faaliyette bulunmak, sendika üyeliği ya da temsilciliği yapmak, işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmuş olmak veya bu süreçlere katılmak, hastalık veya kaza nedeniyle öngörülen bekleme sürelerinde geçici devamsızlık yapmak gibi hallerin özellikle geçerli sebep olarak sayılmayacağı ve geçerli sebep olarak kabul edilmeyecek hallerin bu sayılanlarla sınırlı olmayacağı hüküm altına alınmıştır²⁷³.

İşK m. 19/1'e göre, işverence gazeteciye ihbar süresi verilerek yapılan fesihlerde fesih bildirimini yazılı olarak yapılmalı, fesih sebebi ise açık ve kesin olarak belirtilmelidir. Bu hüküm kıyasen BİK kapsamındaki gazeteci için de uygulanacağı için

²⁶⁸ SÜMER, s. 268-169.

²⁶⁹ ŞAHLANAN, İş Güvencesi, s. 569; EKMEKÇİ, s. 4-5.

²⁷⁰ AKYİĞİT, Şerh, s. 842; SÜZEK, s. 593 vd.; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 21; CENTEL, Tankut, Ekonomik Nedenle İşten Çıkarma, Tekstil İşveren Dergisi, S. 286, Ekim 2003, s. 34 vd.; TULUKÇU, N. Binnur, Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleri ile İş Sözleşmesinin Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/6, s. 129 vd.; ŞAHLANAN, Fevzi, Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleri ile İş Akdinin Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/4, s. 13; SOYER, M. Polat, Küresel Kriz Sürecinde İşletme Gereklere Dayanan Fesihler ve İstihdam Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12, s. 68 vd.

²⁷¹ Y 9. HD, 6396/2628, 14.02.2011, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

²⁷² ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 561-563.

²⁷³ ÇİL, İş Güvencesi, s. 174; ŞAHLANAN, İş Güvencesi, s. 575.

işveren gazetecinin sözleşmesini feshederken feshin usulüne uymak zorundadır. İş Kanununda yazılılık şartı ve fesihte bir sebep gösterilmesi açıkça hüküm altına alındığından, bu iki koşul geçerlilik koşulu olarak kabul edilmeli ve bu koşullara aykırı olarak yapılan fesihler geçersiz olarak değerlendirilmelidir²⁷⁴. Doktrindeki baskın görüş bu yönde olup aksi görüşe göre ise yazılı şekil bir ispat şartı olup işveren tarafından geçerli sebeple bir feshin yapılarak bunun işçiye bildirilmiş olması halinde sırf yazılılık şartına uyulmadığı için feshin geçersiz sayılması ağır bir sonuç doğuracağından kabul edilmemelidir²⁷⁵.

Yargıtay da işveren tarafından yapılan feshin geçerli sayılabilmesi için işverenin fesih iradesini açıkça ve kesin olarak ortaya koyması gerektiğini, işçi açısından ise sözleşmesinin sona erdirildiğini ve sona erme zamanını yanlış anlaşılacak kadar net bir şekilde anlayabilmesini beklemektedir²⁷⁶. İşveren yalnızca fesih bildirimini değil fesih sebeplerini de yazılı bir şekilde yapmak ve gerekçeleri de kapsayan fesih bildirimini imzalayarak işçiye bildirmekle yükümlü ve fesih esnasında bildirmiş olduğu sebeple bağlı olduğundan daha sonradan feshin aslında bir başka sebebe dayandığını öne süremeyecektir²⁷⁷. İşverenin geçerli nedenle feshi hangi süre içinde yapması gerektiğiyle ilgili Kanunda bir hüküm yoktur. Ancak bu hakkın somut olayın özelliklerine göre makul bir süre içerisinde kullanılması gerektiği belirtilmektedir²⁷⁸.

Basın iş sözleşmesi gazetecinin yeterliliği veya davranışlarından kaynaklanan bir sebeple feshedilecekse, gazetecinin savunması alınmalıdır (İşK m. 19/2). Gazeteciye davranışı nedeniyle uyarı verilirken işverenin savunma alma yükümlülüğü yoktur. Dolayısıyla savunmanın alınmamış olması ihtarı geçersiz kılmaz. Ancak gazetecinin sözleşmesinin feshinden önce savunma vermeye davet edilmemesi, davet yazısında işten

²⁷⁴ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 571; ULUCAN, Devrim, İş Güvencesi, İstanbul, 2005, s. 74; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 289.

²⁷⁵ EKONOMİ, Hizmet Akdi, s. 13; GÜVEN, Ercan, AYDIN, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, Nisan Yayınevi, Eskişehir, 2017, s. 181.

²⁷⁶ Y 9. HD, 1011/23499, 15.09.2008, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

²⁷⁷ Y 9. HD, 36258/16179, 01.06.2009, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

²⁷⁸ GÜZEL, İş Güvencesi, s. 80; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 291; ŞAHLANAN, İş Güvencesi, s. 575; EKMEKÇİ, s. 6; GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 170; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 179; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 213; AVCI, Mustafa, Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/5, s. 90 vd.

çıkartılma nedeninin açık ve net bir şekilde belirtilmemiş olması, belirtilen yerde, gün ve saatte hazır bulunmasının makul bir süre önceden bildirilmemesi, hazır bulunmadığı takdirde yazılı savunma verebileceğinin ve belirlenen yerde gün ve saatte hazır bulunmayıp yazılı savunma da vermemesi halinde savunma vermekten vazgeçmiş sayılacağına hatırlatılmaması gibi savunmasının fesihle birlikte, ihbar süresi içinde ya da fesihden sonra istenmesi de feshi geçersiz kılacaktır²⁷⁹. Bir başka deyişle sözleşme işveren tarafından gazeteciye fesih nedeni bildirilmeksizin veya savunma imkânı ve bunun için uygun bir süre tanınmaksızın yapıldıysa fesih geçersiz sayılacak; ancak süresi içinde savunma hakkını kullanmayan işçinin de bu hakkından vazgeçtiği ve geçerli feshin varlığı kabul edilebilecektir²⁸⁰. İşletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan bir fesih bakımından ise işverenin savunma alma yükümlülüğü bulunmamaktadır²⁸¹.

4.3.5.3. Haklı Nedenle Derhal Fesih

Gazeteciye kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek hallerden biri de haklı nedenle fesihtir. Haklı nedenlerin ortaya çıkması sonucu, objektif iyi niyet kuralı gereğince kendisinden sözleşme ilişkisini sürdürmesi beklenemeyecek olan tarafın sözleşmeden kurtulmasına imkân sağlamak amacıyla düzenlenmiş olan bu fesih türü haklı nedenle derhal fesih hakkı doğan tarafa sözleşmeyi sona erdirip erdirmemek konusunda bir serbesti sağlar²⁸². Bu fesih türünde tarafın diğerine bir ihbar süresi vererek akdi sonlandırması söz konusu değildir, sözleşme derhal ortadan kalkar. Ancak bunun için öncelikle haklı bir sebebin varlığı gerekir.

Gazeteci ve işveren yönünden derhal fesih sebepleri Kanunda ayrı ayrı düzenlenmiştir. Kanunun “*ihbar mühletini beklemeksizin fesih hakkı ve tazminat*” başlıklı 11. maddesinde öngörüldüğü üzere bir yayının yön ve karakterinde gazeteci için şeref ve şöhretine veya manevi değerlerine zarar verecek bir durum yaratacak şekilde

²⁷⁹ Y 9. HD, 41707/24348, 28.09.2009, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023;

Y 9. HD, 1868/23538, 15.09.2008, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

²⁸⁰ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 573; GÜZEL, İş Güvencesi, s. 35-36; ŞAHLANAN, İş Güvencesi, s. 576; ÇİL, İş Güvencesi s. 174; EKONOMİ, Hizmet Akdi, s. 14; ULUCAN, İş Güvencesi, s. 75; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 290.

²⁸¹ GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 171; ŞAHLANAN, İş Güvencesi, s. 576.

²⁸² ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 634-635.

açık bir değişiklik meydana gelirse, gazeteci ihbar süresini beklemezsizin sözleşmesini feshedebilir. İnanç ve düşünce özgürlüğünün bir sonucu olarak ortaya çıkan ve hemen hemen tüm yabancı hukuk sistemlerinde, kanunlarda ve toplu sözleşmelerde yer alan bu hükme “*vicdan hükmü*” (*conscience clause*) denmektedir²⁸³. Uluslararası Gazeteciler Federasyonu’nun 1926 yılında yapılan ilk kongresinde ısrarla vurgulanmış olan bu ilke ilk kez Fransız İş Kodu’nda 1935 yılında yer almıştır²⁸⁴. Kanunda ve toplu sözleşmelerde de yer bulan bu ilkenin temel amacı gazetecinin düşünce özgürlüğünü korumak ve onurunu, itibarını ve genel olarak manevi değerlerini ihlal edecek aykırı gelecek görüşleri savunmak zorunda kalmamasını sağlamaktır.

Gazetecinin bu koşulu öne sürerek derhal fesih hakkını kullanabilmesi için çalıştığı yayının karakterinin değişmesi şarttır. Zira gazeteci işyerine girdiği zaman halihazırda mevcut olan bir hususa dayanarak bu hakkı kullanamaz. Aynı şekilde işyeri sahiplerinin değişmesi ya da başka bir konuda meydana gelen değişiklik gazetecinin manevi değerlerini zedelese ya da şeref ve onuruna zarar verse bile gazeteciye doğrudan böyle bir fesih hakkı vermez²⁸⁵. Bu değişiklik hem yayının karakteriyle ilgili olmalı hem de mutlaka gazetecinin şeref ve şöhretine veya manevi değerlerine zarar verici nitelikte olmalıdır. Bu konuda verilebilecek örneklerden biri belirli bir siyasi çizgide yayın yapan bir gazetenin siyasi çizgisinin tamamen değişmesi sonucunda burada çalışmakta olan gazetecinin şeref ve şöhretinin zarar göreceği kanaatinin ortaya çıkması üzerine sözleşmesini sonlandırabilmesidir. Üstelik bu durumda gazetecinin muhakkak gazetenin siyasi bir departmanında çalışması da gerekmez, başka bir serviste örneğin spor veya magazin servisinde muhabir olarak çalışan gazeteci de gazetenin siyasi çizgisinin değişmesinin manevi değerlerine zarar vereceğini öne sürerek sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir²⁸⁶.

²⁸³ BOHERE, G., *Gazetecilik Mesleği – Gazetecilerin Çalışma Koşulları Üzerine Bir İnceleme*, (Çeviren: Nurhan Süral), Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara, 1986, s. 68.; NARMANLIOĞLU, Ünal, *Gazeteciye Kıdem Tazminatı Talep Hakkı Sağlayan Sona Erme Durumları Üzerine Düşünceler*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan, Cilt 19, 2017, s. 1744 (Gazeteci); ŞAKAR, s. 96; TUNCAY, s. 80; GÖKÇEK KARACA, s. 174; GÖKÇEK KARACA, *Gazeteci*, s. 179.

²⁸⁴ ŞAKAR, Müjdat, *Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı*, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/2, s. 15 (Sona Erme).

²⁸⁵ ÖZEK, *Fikir İşçileri*, s. 86; GÖKÇEK KARACA, s. 175.

²⁸⁶ SÜMER, s. 198; GÖKÇEK KARACA, *Gazeteci*, s. 180; ÖZEK, *Fikir İşçileri*, s. 87.

BİK m. 11/3 hükmünde benzer bir durumun işveren açısından haklı nedenle derhal fesih hakkı oluşturmasından söz edilmektedir. Buna göre “gazetecinin görevi ile ilgili bir konuda bilerek veya ağır bir ihmali sonucu yayının saygınlık ve şöhretine zarar verecek bir harekette bulunması halinde işveren sözleşmeyi ihbar süresini beklemeksizin haklı nedenle derhal feshedebilecektir”²⁸⁷. Bunun için sözleşmenin belirsiz süreli olması şart değildir; belirli süreli sözleşmeler de BİK m. 11’e dayanarak feshedilebilir (BİK m. 11/5). Bununla birlikte gazetecinin saygınlık ve şöhretine zarar verecek nitelikteki bir harekette bulunması için işverenin isteğini yerine getirmemesi işverene derhal fesih hakkı vermeyecektir (BİK m. 11/4).

Gazetecinin yakalandığı bir hastalık nedeniyle görevini yapamayacak duruma düşmesi ve bu hastalığın altı aydan fazla sürmesi halinde de işveren gazeteciye tazminatını vererek sözleşmesini feshetme yoluna gidebilir (BİK m12/1). Gazetecinin bir yıl içinde iyileşmesi söz konusu olursa işveren gazeteciye öncelikli olarak işe almak zorundadır (BİK m. 12/2). Burada feshe neden olacak hastalığın gazetecinin görevini yapamayacak hale gelmesine neden olacak şekilde bir hastalık olması gerekir; zira gazetecinin hastalığı görevine mâni olmuyorsa işveren gazetecinin hastalığı sebebiyle sözleşmesini feshedemeyecektir²⁸⁸.

İhbar süresi verilmeksizin haklı nedenle derhal fesih hakkının hangi sürede kullanılması gerektiği ile ilgili Basın İş Kanununda herhangi bir süre düzenlemesi yapılmamıştır. Yargıtay ise İş Kanununda fesih hakkını kullanma süresine ilişkin hükmün gazeteciler hakkında uygulanmayacağına ilişkin görüşünden²⁸⁹ dönmüş ve İşK’da belirtilen altı iş günü olan sürenin BİK kapsamındaki gazeteciler hakkında da uygulanacağına karar vermeye başlamıştır²⁹⁰. Burada sözü edilen sürelerin hem işçi hem de işveren açısından öğrenmeden başlayarak altı iş günü olduğunu, her hâlükârda feshe konu olan fiilin gerçekleşmesinden itibaren en geç bir yıl içinde kullanılmış olması

²⁸⁷ SÜMER, s. 199.

²⁸⁸ ŞAKAR, Sona Erme, s. 17.

²⁸⁹ Y 9. HD, 4840/8081, 07.06.2000, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

²⁹⁰ Y 22. HD, 10810/11780, 07.05.2014, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

gerektiğini, ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bu bir yıllık sürenin uygulanmayacağını belirtmek gerekmektedir (İşK m. 26).

Altı iş günü olarak belirtilen bu süre haklı nedenle feshe konu olayın gazeteci veya işveren ya da tüzel kişiler bakımından feshe yetkili olan mercii tarafından öğrenildiği günün ertesi gününden başlayarak altıncı günün bitiminde sona erer. Sözü edilen bir yıllık süre ise her halükârda olayın meydana geldiği günden başlar²⁹¹. Bu süreler hak düşürücü nitelikte olduğundan süreler dolduktan sonra haklı nedenle derhal fesih yapılamaz. Fesih nedeni sayılacak olay grev, lokavt gibi süreklilik gösteren bir fiilden kaynaklanıyorsa, fesih nedeni fiil devam ettiği süre boyunca yenilenmiş sayılacağından fesih süresinin başlangıcı en geç fiilin bittiği tarih olarak kabul edilecektir²⁹². Ancak sağlık sebepleriyle yapılacak olan fesihlerde bu şekilde bir sınırlama bulunmamakla birlikte bu hak iyi niyet kurallarına göre belirlenecek olan makul süre içinde kullanılmalıdır²⁹³.

Hem belirli hem de belirsiz süreli sözleşmeler bakımından haklı nedenle derhal fesih mümkündür. Her ne kadar BİK'te haklı nedenle derhal fesihte işe iade kurumu düzenlenmemişse de temel amacı gazeteciyi feshe karşı korumak olan iş güvencesi hükümlerinin burada da uygulanacağından söz etmek olasıdır²⁹⁴.

4.4. Sözleşmenin Sona Ermesinin Hukuki Sonuçları

Basın iş sözleşmesinin sona ermesinin çeşitli hukuki sonuçları olacaktır. İlk olarak tarafların bu sözleşmeden kaynaklı borçları muaccel hale gelecektir. Temel olarak gazetecinin iş görme borcu, işverenin ise buna karşılık olarak ücret ödeme borcu son bulacaktır. İşveren bu noktada gazetecinin sözleşmeden ve Kanundan doğan para ile ölçülebilen çıkarlarını tam olarak ödemek zorundadır²⁹⁵.

²⁹¹ Y 9. HD, 7304/8445, 04.03.2012, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

²⁹² Y 9. HD, 16869/3345, 15.02.2010, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

²⁹³ SÜMER, s. 201.

²⁹⁴ GÖKÇEK KARACA, s. 177.

²⁹⁵ SÜMER, s. 204.

Basın iş sözleşmesinin sebep gösterilmeksizin yahut geçersiz bir sebeple feshedildiği iddiasında olan gazeteci, fesih bildirimının kendisine tebliğinden başlayarak bir ay içinde arabulucuya başvurmalı ve arabuluculukta anlaşma sağlanamaması halinde son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde dava açmalıdır (İşK m. 20). Aynı madde hükmünde belirtildiği üzere böyle bir durumda işveren feshin geçerli bir nedene dayandığını ispatlamakla yükümlü olup bununla birlikte eğer gazeteci tarafından feshin başka bir sebebe dayandığı iddia ediliyorsa bu kez bu iddia gazeteci tarafından ispat edilmelidir. Fesih işveren tarafından sebep gösterilmeksizin yapılmış yahut gösterilen sebebin geçersiz olduğu mahkemece tespit edilmişse, işveren gazetecinin başvurusu üzerine bir ay içinde kendisini eski işine ve aynı koşullarla iade etmek zorundadır²⁹⁶.

Geçersiz feshin sonuçları İşK m. 21’de düzenlenmektedir. Mahkemenin bu kararı üzerine gazeteciye işe başlatmayan işveren bu süre sonunda sözleşmeyi feshetmiş sayılacak ve bu durumda gazeteciye en az dört en çok sekiz aylık ücreti tutarında bir iş güvencesi tazminatı ile en çok dört aya kadar boşa geçen süre ücreti ve diğer haklarını ödemekle yükümlü olacaktır. Mahkeme tarafından feshin geçersizliğine karar verildiğinde işveren bir seçim yaparak ya gazeteciye işe başlatacak ya da tazminat ödeyecektir²⁹⁷. Gazeteci, sözleşmenin sendikal nedenle feshedildiği iddiasında bulunursa işe iade davası açmadan doğrudan sendikal tazminat talep edebilir. Mahkeme iddia üzerine sözleşmenin sendikal nedenle feshedildiğini saptarsa işverenin işe başlatma veya başlatmama koşuluyla bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verebilecek, ancak gazetecinin işe başlatılmaması halinde ayrıca iş güvencesi tazminatına hükmetmeyecektir²⁹⁸.

²⁹⁶ EKONOMİ, Münir, Feshin Geçersizliği İstemi ile Açılan Dava Sürecinde İşe Başlatma Daveti, Şartları ve Hukuki Sonuçları, Legal YKİ Yargıtay Kararları ve İncelemeleri Dergisi, 2008/8, s. 113 vd.

²⁹⁷ UŞAN, M. Fatih, Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları, Kamu-İş, Cilt 10, S.1, 2008, s. 3.

²⁹⁸ DEMİR, Ender, İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gerekliliğiyle Yapılan Fesihler Bağlamında Sendikal Tazminat, Fasikül Hukuk Dergisi, Cilt 10, S. 100, 2018, s. 203; SÜMER, s. 180; BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendikal Güvenceler, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No. 5, İstanbul, 2014, s. 186 vd.

İş güvencesine sahip olmayan gazeteci bakımından işverenin geçerli bir nedene dayanma hatta herhangi bir neden gösterme zorunluluğu bulunmadığından, sözleşmesi ihbar öneline uyularak yahut ihbar süresine ait ücreti peşin olarak ödenerek feshedilen gazetecinin işe iade talep edebilmesi ve işe iadeye bağlı haklar olan işe başlatmama tazminatı ile boşa geçen süre ücretinden yararlanabilmesi mümkün olmayacaktır. Bu durumdaki gazeteci koşullarının mevcut olması kaydıyla ancak ihbar, kıdem, sendikal/kötüniyet tazminat taleplerinde bulunabilecek ve mahkeme bu taleplere göre karar verebilecektir²⁹⁹.

Basın iş sözleşmesinin taraflardan herhangi biri bakımından haklı nedenle derhal feshini gerektirecek bir sebep mevcut değilse, Kanunda öngörülen bildirim sürelerine uyularak fesih yapılmalıdır. Zira bu süreye uyulmaksızın yapılan fesih usulsüz olacak³⁰⁰ ve süreye uymayan tarafça karşı tarafa bu süreye ilişkin ücretin ödenmesi gerekecektir. Teknik anlamda tazminat olarak değerlendirilmemekle birlikte belirsiz süreli basın iş sözleşmelerinin süreli fesih yoluyla sona erdirilmesinde akdi sona erdiren tarafın bildirim şartına uymaması halinde diğer tarafa ödemek zorunda olduğu, usulsüz feshe maruz kalan tarafın hiçbir zararı olmasa da almaya hak kazanacağı³⁰¹ ve uygulamada “*ihbar tazminatı*” olarak tanımlanan bu tazminat BİK’e göre hem gazeteci hem de işveren tarafından ödenebilecektir.

Basın İş Kanunu işverence yapılacak süreli fesihlerde gazetecinin beş yıldan az çalışması bulunması durumunda bir ay, beş yıl ve üzerinde çalışması bulunması durumunda ise üç ay ihbar süresi verileceğine, gazetecinin yapacağı tüm fesihlerde ise ihbar süresinin kıdeminden bağımsız olarak bir ay olduğuna hükmetmiştir (BİK m. 6-7). Buna göre taraflarca ödenecek ihbar tazminatları bu süreler üzerinden hesaplanacaktır. TBK m. 125 uyarınca 10 yıllık zamanaşımına tabi olan ihbar tazminatının alacaklısı ölürse hak kanuni mirasçılara geçecektir³⁰².

²⁹⁹ SÜMER, s. 180.

³⁰⁰ SÜZEK, s. 555.

³⁰¹ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL; s. 265; SÜZEK, s. 555; ŞAKAR, İş Hukuku, s. 164; EKONOMİ, s. 184; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 38; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 206.

³⁰² GÖKÇEK KARACA, s. 181.

Herhangi bir geçerli neden bildirme zorunluluğu bulunmayan işverenin esasen feshi dürüstlük kuralına aykırı bir sebebe dayanarak yapması halinde ise gazeteci kötüniyet tazminatı talep edebilecektir. Basın İş Kanununda kötüniyet tazminatı adı altında bir düzenleme yapılmamış olmasına rağmen TBK m. 434'teki düzenlemeye göre işverence akdi fesih hakkı kötüye kullanılarak sona erdirilmiş olan işçiye ihbar süresinin üç katı tutarında tazminat ödenmesi öngörüldüğünden, aynı durumdaki gazeteci de bu tazminatı talep edebilecektir. Fesih hakkının kötüye kullanımına ilişkin sebepler Kanunda açıkça nitelendirilmediğinden her somut olayda fesih hakkının dürüstlük ve objektif iyiniyet kurallarına aykırı olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir³⁰³. Feshi haklı kılan meşru sebepler yoksa ve örneğin gazetecinin sözleşmesi işverene dava açmış veya ona karşı açılmış olan bir davada tanıklık yapmış olması ya da işveren hakkında şikâyetle bulunmuş olması gibi bir sebeple feshedilmişse buradaki feshi kötüniyetli olarak kabul etmek gerekecektir³⁰⁴. Bu durumda gazeteci işverenden kötüniyet tazminatı talep edebilecektir. Asgari tutarı gazetecinin bir yıllık ücreti olan ve kötüniyetli feshin özel bir türü olarak değerlendirilen sendikal nedenle fesih için gazetecinin sendikal faaliyete katılmış olması gerekli olmayıp sırf bir sendikaya üye olduğu veya olmadığı için sözleşmenin feshedilmesi de bu açıdan yeterli görülmektedir³⁰⁵.

Gazeteci veya işveren tarafından haklı nedenle fesih yapılmış ancak somut olayda Kanunda yer verilmiş olan haklı nedenlerden birinin bulunmaması, haklı nedenin varlığının ispatlanamamış olması, fesih için basın iş sözleşmesinde öngörülen protokole uyulmamış olması, fesih bildirimının yazılı olarak yapılmaması veya hakkın süresi içinde kullanılmamış olması gibi hallerde fesih haksız olarak kabul edilecektir³⁰⁶.

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve iş güvencesine sahip olan gazetecinin sözleşmesi işverence haksız olarak feshedilirse gazeteci feshin geçersiz sayılmasını isteyebilir, işe iade talep edebilir hatta koşulların bulunması halinde sendikal tazminat da

³⁰³ Y 9. HD, 22569/20484, 15.07.2008, www.kazanci.com, ET: 24.10.2023.

³⁰⁴ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 501-503.

³⁰⁵ DEMİR, E., s. 203.; SÜMER, s. 191.

³⁰⁶ Haksız fesih hakkında detaylı bilgi için bkz. GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Ankara, 2020.

isteyebilir³⁰⁷. Bu durumda gazetecinin iş güvencesi yoksa işe iade talebi de söz konusu olmayacaktır. Ancak gazeteci sözleşmesi fesih bildirim sürelerine uyularak sona erdirilmiş gibi ihbar tazminatı, ayrıca koşulları varsa kıdem ve kötü niyet tazminatına hak kazanabilir³⁰⁸.

Belirli süreli sözleşme ile çalışan gazeteciler bakımından ise zaten iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak gibi bir durum bulunmadığından, bu kişilerin haklı sebep bulunmaksızın işten çıkarılmaları halinde fesih haksız sayılacaktır. Bu durumda gazeteci doktrinde haksız fesih tazminatı olarak adlandırılan ve sözleşme süresine uyulmuş olsaydı isteyebileceği tutarı tazminat olarak talep edebilecektir³⁰⁹. TBK m. 483/3'e göre bu tazminat tutarı gazetecinin altı aylık ücretinden fazla olamayacaktır.

Gazeteci ile işveren arasında belirli süreli iş sözleşmesi bulunmakla birlikte gazetecinin sözleşmede belirlenmiş olan zamanda işe başlamaması veya öngörülen bitiş zamanından önce işi bırakması halinde işveren gazetecinin aylık ücretinin dörtte biri tutarında bir tazminat ile ek zararları mevcutsa bunların giderilmesini de isteme hakkına sahiptir (TBK m. 439). İşveren otuz gün içinde dava veya takip yoluyla talepte bulunmalıdır. Mahkemece işverenin zarara uğramadığının veya gazetecinin aylık ücretinin dörtte birinden daha az miktarda zarara uğramış olduğunun tespit edilmesi halinde ise hâkim tazminatın indirilmesine karar verebilecektir.

Basın iş sözleşmesinin sona ermesinin hukuki sonuçlarından biri ölüm tazminatıdır. İşverenin ölümü kural olarak basın iş sözleşmesinin sona ermesine sebep olacak bir durum teşkil etmemektedir. Ancak gazetecinin ölümü halinde basın iş sözleşmesi sona erecek ve Basın İş Kanununun 18. maddesinde ölüm tazminatı başlığı altındaki düzenleme gereğince bu durumda gazetecinin eşi ve çocuklarına bunlar yoksa ailesinden bakımını üstlendiği kişilere bir tazminat ödemesi yapılması gerekecektir. Bu hükme göre tazminatın miktarı ölen gazetecinin aylık ücretinin üç mislinden az olmayacak şekilde kıdem hakkı tutarında olacaktır.

³⁰⁷ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 591-593; SÜMER, s. 203.

³⁰⁸ SÜZEK, s. 556.

³⁰⁹ SÜZEK, s. 560-561; SÜMER, s. 203; SOYER, Hizmet Sözleşmesi, s. 14-17.

Burada sözü edilen ölüm tazminatının niteliği ile ilgili çeşitli hukuki tartışmalar bulunmaktadır. Şakar'a göre ölüm tazminatı eskiden kıdem tazminatıyla bağlantılı olmayan ayrı bir tazminatken 212 sayılı kanunla yapılan değişiklikle gazetecinin ölümü kıdem tazminatını ödenmesini gerektiren hallerden biri haline gelmiştir³¹⁰. Bu görüşü savunanlara göre değişiklikten önce “*aylık ücretin üç misli miktarında bir tazminat*” ifadesi kullanılmaktayken sonrasında getirilen “*aylık ücretinin üç mislinden az olmamak üzere, kıdem hakkı tutarında ölüm tazminatı*” şeklindeki ifadeyle kastedilen ölüm halinde kıdem tazminatı ödeneceğini belirtmek içindir. Böylece yapılan değişiklikle amaçlanan gazetecinin ölümünün kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek hallerden biri olduğunu vurgulamaktır³¹¹.

Başka bir görüşe göre ise ölüm tazminatı, kıdem tazminatından ayrı bir tazminattır³¹². Çünkü ölüm tazminatının aylık ücretin üç katından az olamayacağı belirtilerek bunun mesleki kıdemle bir ilgisi olmadığı, yalnızca kıdem tazminatı gibi hesaplaması gerektiği ve mesleki kıdemi ne olursa olsun ölen gazetecinin mirasçılara ödeneceği belirtilmiştir³¹³. Zaten kanun koyucunun ölüm tazminatını kıdem tazminatı olarak düzenleme amacı olsaydı bu duruma 6. maddede yer verebilir; ölüm halinde ödenecek kıdem tazminatını üç aylık ücretten az olmayacak şekilde belirleyebilirdi³¹⁴. Oysa kanunda bu iki tazminat türü birbirinden ayrı tutulmuş; ölüm tazminatı gazetecinin ölümü ile ödenecek bir tazminat olarak nitelendirilirken kıdem tazminatı düzenlemesi için akdin belli koşullarda feshi öngörülmüştür. Yargıtay da ölüm tazminatını kıdem tazminatı olarak değerlendirmemekte; kıdem tazminatının ancak iki halde yani BİK m. 6 ve 11 kapsamında ödeneceğine hükmetmektedir³¹⁵.

Ölüm tazminatının hesabında gazetecinin kıdem süresine bağlı olarak hesaplama yapılacaktır. Bununla birlikte Kanunda asgari bir kıdem süresinden söz edilmediğinden,

³¹⁰ ŞAKAR, s. 107-108; ŞAKAR, Sona Erme, s. 18; NARMANLIOĞLU, Ünal, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Fakülteler Matbaası, 1973, s. 255 (Kıdem Tazminatı).

³¹¹ ŞAKAR, Gazeteci, s. 492; ŞAKAR, Sona Erme, s. 18.

³¹² OĞUZMAN, s. 880; TUNCAY, s. 81; İÇEL/ÜNVER s. 225; GÖKTAŞ/ÇİL, s253; SÜMER, s. 207.

³¹³ TUNCAY, s. 81; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 253; OĞUZMAN, s. 880; GÖKÇE, s. 62; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 938; GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 187, SOYER, Hizmet Sözleşmesi, s. 19.

³¹⁴ SÜMER, s. 207.

³¹⁵ Y HGK, 9-914/170, 12.03.1997, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

işverenin ölüm tazminatı ödeme yükümlülüğü gazetecinin kıdem süresinden bağımsız olarak söz konusu olacaktır.



II. KIDEM TAZMİNATI ve ÖDENMESİ

5. KIDEM TAZMİNATI

5.1. Kıdem Kavramı

Basın iş sözleşmesinin Kanunda belirtilen hallerden biriyle sona ermesi halinde ve gazetecinin en az bir yıllık kıdemi bulunması koşuluyla işverence ödenen ve miktarı gazetecinin son ücreti ve çalıştığı süreye göre tespit edilen tazminata “*kıdem tazminatı*” denmektedir. Basın İş Kanunu bakımından kıdem tazminatına hak kazandıracak haller basın iş sözleşmesine ya da toplu iş sözleşmesine konacak bir hükümle gazeteci yararına değiştirilebileceğinden, gerçekte gazeteciye kıdem tazminatı hakkı vermeyecek sona erme hallerinde de işverence kıdem tazminatı ödenmesi kararlaştırılabilecektir³¹⁶.

İş hukuku açısından temelde işçinin çalışma süresi olarak tanımlanabilecek kıdem kavramı, sonuçlarıyla işçinin çalışma hayatı açısından büyük önem taşıyan ve iş hukukundaki birçok kurumu şekillendiren bir kavramdır³¹⁷.

Türk Dil Kurumu’na göre kıdem, “*bir görevde rütbece eskilik, bir görevde geçirilen süre*” anlamlarına gelmektedir³¹⁸. Hukuk doktrini bakımından ise “*işte eskilik*” olarak ifade edilmektedir³¹⁹. İşçinin kıdemi arttıkça sahip olduğu bilgi, deneyim ve etkinliği de artacak; işine ve işyerine duyduğu sadakat gelişecek, buna bağlı olarak

³¹⁶ SÜMER, s. 209.

³¹⁷ İş hukukunda kıdem kavramı hakkında detaylı bilgi için bkz. ARSLAN DURMUŞ, Seda, İş Hukukunda Kıdem Kavramı, Oniki Levha Yayınları, İstanbul, 2021.

³¹⁸ <https://sozluk.gov.tr/>, ET 12.10.2023.

³¹⁹ NARMANLIOĞLU, Kıdem Tazminatı, s. 97; ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara, Olgaç Yayınları, 1986, s. 424.

işyerinden beklentileri fazlalaşacak ve kıdemlilik işçiye statü, kariyer, ücret artışı, feshe karşı korunma gibi çeşitli avantajları da beraberinde getirecektir³²⁰.

Kural olarak işçinin işe başladığı tarih ile başlayan kıdem süresi, iş akdinin sona erdiği tarihte de son bulacaktır. İş sözleşmesi akdedilmiş ancak işçi fiilen çalışma başlamamışsa, kıdem fiilen çalışmanın başladığı tarihten itibaren hesaplanacaktır³²¹. Bu durumun istisnasını işçinin iş görme borcunu yerine getirmeye hazır olduğu halde işverenden kaynaklanan bir sebeple fiilen çalışmanın başlamadığı durum oluşturacaktır. Bir başka deyişle, işçi çalışmaya hazır ancak işveren temerrüde düşmüşse, kıdem başlangıcı işçinin işverenin emrinde hazır olarak beklediği tarih olacaktır³²².

Fiilen çalışmanın olmadığı ancak yasal veya sözleşmeden kaynaklı olarak iş sözleşmesinin askıda bulunduğu hallerde ise bu sürelerin kıdemden sayılıp sayılmayacağı kıdeme bağlı hakların türüne ve Yüksek Mahkeme'nin kararlarına göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde hizmet akdinin devam süresinden kıdeme esas süre olarak bahsedilmekteyken, Yargıtay kararlarında fiilen çalışılan ve yasaya göre çalışılmış sayılan sürelerin toplamı esas alınmakta, iş akdinin askıda kaldığı süreler ise kıdem tazminatının hesabında kullanılmamaktadır³²³. İş güvencesinden yararlanmak için gereken altı aylık sürenin hesabında yalnızca fiili çalışma süreleri dikkate alınmaktadır. Yıllık ücretli izine hak kazanma koşulu olarak öngörülmüş olan bir yıllık sürenin belirlenmesinde ise hem fiilen çalışılmış süreler hem de Kanuna göre çalışılmış gibi sayılan süreler hesap edilmektedir³²⁴.

Grev ve lokavt süreleri ise kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaz. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu³²⁵ m. 67/3'e göre, grev ve lokavt

³²⁰ ARSLAN DURMUŞ, s. 5.

³²¹ SÜZEK, s. 773-774.

³²² ARSLAN DURMUŞ, s. 12.

³²³ Y 9. HGK, 9-1067/1169, 16.11.1983, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023;

Y HGK, 9-97/553, 21.05.1986, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023;

Y 9. HD, 30839/3851, 24.02.2016, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

³²⁴ ARSLAN DURMUŞ, s. 13.

³²⁵ RG 07.11.2012, 28460.

hallerinde iş sözleşmeleri askıya alınacak, bu süreler kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmayacak ve hatta bireysel ve toplu iş sözleşmelerine bu düzenlemelerin aksine hüküm konulamayacaktır.

Kıdem süresi kıdeme bağlı kazanımlara, iş güvencesi ile ilgili hükümlerden yararlanıp yararlanılmayacağına, hatta çeşitli işçilik alacakları ile bu alacakların miktarlarına dahi etki edebilir. Kıdem bu yönüyle, hakların doğumu, kapsamalarının genişletilmesi, hakların elde edilip edilememesi ve/veya ne miktarda elde edilebileceği gibi çeşitli konularda önemli bir kriter olarak ortaya çıkmaktadır³²⁶.

Kıdem çoğu kez bir işyerinde veya belirli bir işverenin emrinde belirli bir süre boyunca iş görmeyi, kimi zaman ise bir meslekte veya bu mesleğe özgü bir sıfatla belirli bir süre çalışmayı ifade etmektedir³²⁷. Kıdeme bağlı olarak ortaya çıkacak bazı kazanımlar için belli bir işyerinde veya belirli bir işverene bağlı olarak çalışma aranıyorsa “işverene bağlı kıdem”; bir meslekte ya da mesleki sıfatla çalışma koşulu öngörülmekteyse “mesleki kıdem” söz konusu olacaktır³²⁸.

Kıdeme bağlı kurumların düzenlendiği hukuk sistemlerinde genellikle işverene bağlı kıdem esas alınmakta, pek çok Avrupa ülkesinde hakların kazanımı mesleki kıdeme değil, belli bir işverene bağlı çalışmaya dayalı olarak tesis edilmektedir³²⁹. Türk hukuku bakımından da kural olarak benzer bir durum söz konusudur.

Hukukumuzda düzenlenen kıdem kavramının esası, kural olarak işçinin belli bir işyerinde veya işverenin yanında yahut aynı işverenin değişik işyerlerinde çalıştığı süreye dayanmaktadır. Bunun istisnasını oluşturan ve işverene bağlı kıdem yerine mesleki kıdem kavramına değer atfeden, hatta kıdeme bağlı haklar bakımından mesleki kıdem düzenlemesine sahip olan tek düzenleme Basın İş Kanununda yer almaktaydı.

³²⁶ NARMANLIOĞLU, Ünal, Aralıklarla Kurulmuş İş Sözleşmeleriyle Çalışan İşçinin Kıdem/Hizmet Süresinin Belirlenmesine İlişkin Kanuni Esaslar ve Yargıtay’ın Tutumu, Prof. Dr. Halid Kemal Elbir’e Armağan, İstanbul, 1996, s. 308 (Kıdem/Hizmet Süresi).

³²⁷ NARMANLIOĞLU, Kıdem/Hizmet Süresi, s. 309.

³²⁸ ARSLAN DURMUŞ, s. 10.

³²⁹ NARMANLIOĞLU, s. 98.

BİK m. 6/1 hükmüne göre gazetecinin kıdemi aynı gazetede veya aynı işverenin yanındaki çalışma yerine meslekte geçen çalışma süresine göre hesaplanacak ve “meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazetecilere” kıdem hakkı tanınacaktı. Aynı maddenin devamında “bir defa kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdemi, yeni işine girişinden itibaren hesaplanır. Ancak, buna aykırı olarak işverenle gazeteci arasında yapılacak mukavele muteberdir.” denmektedir.

İlgili düzenleme mesleki kıdem öngörmekle birlikte, burada öngörülen beş yıllık mesleki kıdem şartının diğer iş kanunlarıyla karşılaştırıldığında basın işçilerinin kıdem tazminatı hakkını güvence altına almakta yetersiz kaldığı ve Anayasa'nın 2., 5., 10., 11., 13. ve 48. maddelerine aykırı olduğu iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurulmuştur. Anayasa Mahkemesi, 04.05.2023 tarihinde bu konuda ilgili mesleki kıdem şartının Anayasanın 10. maddesindeki eşitlik ve 35. maddesindeki mülkiyet haklarına aykırılık teşkil ettiğini saptayarak hükmün iptaline karar vermiş ve ayrıca diğer maddeler yönünden inceleme yapmamıştır³³⁰.

İşçi ve işveren arasındaki hukuki ilişkiyi düzenleyen diğer kanunlarda ise mesleki kıdem düzenlemesi yoktur. Ayrıca bu kanunların hiçbirinde kıdeme bağlı haklar açısından beş yıllık bir çalışma süresi de öngörülmemektedir. Örneğin 4857 sayılı İş Kanununun 120. maddesindeki atıfla halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanununun³³¹ kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi ile Deniz İş Kanununun 20. maddesine göre işçinin kıdem tazminatına hak kazanması için bir yıllık kıdem süresi yeterli görülmektedir. Bu sebeple ilgili Basın İş Kanunu hükmünün iptal edilmesi ile farklı Kanunlara dayalı sözleşmelerle çalışan işçiler bakımından ayrımcılığın ortadan kaldırılması kanımızca isabetli olmuştur.

5.2. Kıdem Tazminatı Tanımı ve Hukuki Niteliği

Kıdem tazminatı; “yasada belirtilen asgari bir çalışma süresini tamamlayan işçinin iş sözleşmesinin yine yasada sayılan nedenlerden biriyle sona ermesi halinde

³³⁰ RG 14.06.2023, 32221.

³³¹ RG 01.09.1971, 13943.

işçiye veya mirasçılarına, işçinin kıdemi ve son ücreti dikkate alınarak ödenmesi gereken bir miktar para” olarak tanımlanmaktadır³³².

Kıdem tazminatının hukuki niteliği ile ilgili olarak doktrinde farklı görüşler dile getirilmiştir. Kıdem tazminatının ödemesi ileriye bırakılmış ücret³³³, tazminat³³⁴, ikramiye³³⁵ veya işçinin işyerine bağlılığının karşılığı bir ödeme³³⁶ niteliğinde olduğu görüşlerinin yanı sıra iş sözleşmesinin keyfi olarak feshini engelleyen³³⁷, iş güvencesi sağlayan³³⁸ ya da işsizlik sigortasının henüz hayata geçirilmediği dönemde bir nevi işsizlik sigortası fonksiyonu taşıyan³³⁹ bir kurum olduğu gibi çok çeşitli görüşler savunulmuştur. Ancak kıdem tazminatı hükmü ilk kez düzenlendiği tarihten sonra çeşitli sebeplerle çok sayıda değişikliğe uğramıştır. Bu yüzden günümüzde kıdem tazminatı kurumunun geçmişte dile getirilen görüşlerden hiçbiri ile tam olarak açıklanmasının mümkün olmadığı, fonksiyonu bakımından Türk Hukukuna has³⁴⁰ ve dolayısıyla kendine özgü bir hukuki kurum niteliğine dönüştüğü görüşü³⁴¹ de doktrinde çok sayıda yazarca dile getirilmektedir.

5.3. Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Tarihçesi

Avrupa hukukunda önceleri bir örf ve âdet kuralı olarak ortaya çıkmış olan, bazı iş kollarında çalışan işçilerin işten çıkarılmalarına karşı hizmet akitlerine bir işten

³³² ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 705; SÜZEK, s. 754; NARMANLIOĞLU, s. 4; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 27; ŞAKAR, s. 109; TUNCAY, s. 83; GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 189.

³³³ NARMANLIOĞLU, s. 326-327.

³³⁴ ESENER, s. 244-256; ELBİR, Halid Kemal, İş Hukuku, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1987, s. 127; KUTAL, Metin, İş Hukuku Ders Notları, İstanbul, 1969, s. 165.

³³⁵ SAYMEN, s. 590-592; OĞUZMAN, M. Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi, İstanbul, 1955, s.256 (İş Akdinin Feshi).

³³⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 338; EKONOMİ, İş Hukuku, s. 229-230.

³³⁷ ELBİR, s. 102.

³³⁸ DEMİR, Fevzi, İş Güvencesi Hukuku, İzmir, 1999, s. 157 vd.

³³⁹ SIZMAZOĞLU, Turgut, İş Akdinin Feshi ve Kıdem Tazminatı, İstanbul, 1953, s. 110.

³⁴⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 337.

³⁴¹ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 706; SÜZEK, s. 755; NARMANLIOĞLU, s. 336-337; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 31-33; AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, Ankara, 2018, s. 359 (İş Hukuku); ÇENBERCİ, s. 283; ELBİR, s. 102; BAŞTERZİ, Süleyman, Kıdem Tazminatı-İşsizlik Sigortası İlişkisi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1-4, Ankara, 1995, s. 321 (Kıdem Tazminatı); BAŞTERZİ, Süleyman, İşsizlik Sigortası, Ankara, 1996, s. 208 (İşsizlik Sigortası); ŞAKAR, Müjdat, Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonu, Emeğin Hukuku Kurultayı, Ankara, 2016, s.249; REİSOĞLU, Safa, Kıdem Tazminatı, Ankara, 1976, s. 23-24.

çıkarma tazminatı hükmü konmasıyla başlayan ve bir nevi işten çıkarma tazminatı olarak görülen kıdem tazminatı³⁴², Türk iş hukukunda ilk kez 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanununun³⁴³ 13. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili hükümde kıdem tazminatı kavramı kullanılmamakla beraber fesihlerde işverence işçiye beş yıldan fazla olan her bir iş yılı için 15 günlük ücret tutarında tazminat verileceği belirtilmiştir. Ancak bu kanundaki işçi tanımı “*bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan kimse*” olarak yapıldığından, fikir işçileri 818 sayılı mülga Borçlar Kanununun³⁴⁴ hizmet sözleşmesi hükümlerine göre sınırlı bir korumaya alınmıştır³⁴⁵. Kanundaki düzenleniş yeri, şekli ve kanunlaşma dönemi dikkate alındığında, kıdem tazminatının o dönemde bir çeşit işsizlik sigortası olarak mevzuata konduğu değerlendirilmiştir³⁴⁶. Burada feshin sebebi ile ilgili herhangi bir sınırlandırma yapılmadığından, iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi durumunda da kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılmayacağı hususu Yargıtay tarafından karara bağlanmış ve işçilerin de sözleşmeyi feshi halinde kıdem tazminatına hak kazanacakları hüküm altına alınmıştır³⁴⁷.

Yargıtay’ın işçi ve işverence yapılan tüm fesihlerde kıdem tazminatı ödenmesi kararı uygulanmakta iken yürürlüğe giren 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanununun³⁴⁸ 40. maddesinde, yaşlılık aylığı almak üzere iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılamayacağı hükmünün yer almasını müteakip kıdem tazminatını ilk kez düzenleyen ilgili madde 5518 sayılı Kanunla³⁴⁹ değiştirilmiştir. Buna göre kıdem tazminatı feshin sağlık sebepleri, mücbir sebepler ve askerlik sebeplerinden biriyle yapılması halinde ve işçinin işverenin bir veya birden fazla işyerinde üç yıldan fazla çalışmış olması kaydıyla yapılacaktır. Önceki düzenlemede beş yıl olarak belirtilmiş olan kıdem şartı üç yıla indirilmiş ve tazminat miktarı işçinin işe başladığı tarihten itibaren her bir tam iş yılı için 15 günlük ücret tutarında öngörülmüştür. Daha

³⁴² ESENER, s. 243.

³⁴³ RG 15.06.1936, 3330.

³⁴⁴ RG 29.04.1926, 359.

³⁴⁵ ŞAKAR, s. 24-25.

³⁴⁶ ODYAKMAZ, A. Nevzad, BAYAZIT, Sancar, BAYER, İsmail, Kıdem Tazminatı, Ankara, 1985, s. 1.

³⁴⁷ Yargıtay Tevhidi İçtihat Genel Kurulu, 11/7, 03.11.1948, RG 28.02.1949, 7143, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

³⁴⁸ RG 02.06.1949, 7227.

³⁴⁹ RG 31.01.1950, 7420.

sonra 5868 sayılı Kanunla³⁵⁰ yalnızca ihtiyarlık sigortasından aylık veya toptan ödeme almak için sözleşmesini fesheden işçinin bu ödemeye hak kazandığını belgelemesi ve 01.04.1950 tarihinden önceki hizmet sürelerinin de hesaba katılması halinde de kıdem tazminatı alabileceği düzenlenerek İhtiyarlık Sigortası Kanunu ile getirilen sınırlama ortadan kaldırılmıştır³⁵¹.

3008 sayılı İş Kanunu, yerine getirilen 931 sayılı İş Kanunu³⁵² ile yürürlükten kaldırılmıştır. Kıdem tazminatı bu Kanunun 14. maddesinde, önceki düzenlemelerden daha detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Öncelikle ilgili Kanunun 5. maddesinde kapsam dışında bırakılan işler dışında kalan tüm işlere uygulanacağı belirtilerek kanunun kimlere uygulanacağı konusu ve elbette kıdem tazminatı özelinde bu tazminattan yararlanabilecekler açıklığa kavuşturulmuştur. Ayrıca işçi tarafından sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ile askerlik nedeniyle yapılan tüm fesihlerde; işveren tarafından ise ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller dışındaki tüm fesihlerde işçiye kıdem tazminatı ödeneceği belirtilerek fesih sebepleri netleştirilmiştir. Ödenecek kıdem tazminatı miktarının ise önceki düzenleme ile benzer olarak üç yıldan fazla çalışılmış olması kaydıyla her bir tam yıl için 15 günlük ücret tutarında olarak hesaplanacağı hüküm altına alınmıştır. Bundan başka altı aydan fazla olan sürelerin bir yıla tamamlanacağı ve işçinin ölümü halinde bu tazminatın yasal varislerine ödeneceği belirtilmiştir. Tüm bu hükümleriyle kıdem tazminatı açısından daha detaylı bir düzenleme içeren 931 sayılı Kanun, kanunlaşma prosedüründe eksiklikler bulunması sebebiyle 14.05.1970 tarihli Anayasa Mahkemesi kararı³⁵³ ile iptal edilmiş ve 12.11.1970 tarihine dek yeni bir iş kanunun çıkarılmasına karar verilmiştir.

Anayasa Mahkemesi tarafından öngörülen tarihe kadar yeni bir iş kanunu hazırlanamamıştır. Bu tarihten yaklaşık 10 ay sonra hazırlanarak 01.09.1971 tarihli Resmî Gazete’de yayınlanan 1475 sayılı İş Kanununun yürürlük tarihi ise hukuki bir belirsizlik olmaması açısından 12.11.1970 olarak belirlenmiş, buna rağmen iş

³⁵⁰ RG 13.02.1952, 8033.

³⁵¹ AKYİĞİT, s.28; ÜNAL, s. 8; TUNÇOMAĞ, s. 916; ERGİN, Berin, Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar, İstanbul, 1989, s. 18.

³⁵² RG 12.08.1967, 12672.

³⁵³ RG 11.05.1971, 13833.

ilişkilerinde hangi kanunun uygulanacağı yönünde tereddütler ve mahkemelerce verilen farklı kararlar sebebiyle belirsiz ve istikrarsız bir dönem yaşanmıştır³⁵⁴.

Nihayetinde hem kanun sistematığı hem de madde numaraları itibarıyla 931 sayılı Kanunun neredeyse tekrarı niteliğinde olan 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatı hükmünde, tazminat miktarı olan on beş günlük ücretin iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleriyle arttırılabileceği ve yaşlılık aylığı ile ödemeye hak kazananlar bakımından 04.01.1950 tarihinden önceki hizmet sürelerinin göz önünde bulundurulacağına dair sınırlamanın kaldırılması öngörülmüştür. Böylece kıdem tazminatıyla yaşlılık aylığının birbirinden farklı ödemeler olduğu vurgulanmıştır³⁵⁵.

1415 sayılı Kanunda 1927³⁵⁶, 2320³⁵⁷, 2457³⁵⁸, 2762³⁵⁹ ve 2869³⁶⁰ sayılı kanunlarla çeşitli değişiklikler yapılarak hüküm bugünkü şeklini almıştır. 1927 sayılı Kanunla kıdem süresi üç yıldan bir yıla düşürülmüş, bir yıldan artan süreler için aynı oran üzerinden ödeme yapılacağı kararlaştırılmış ve her tam kıdem yılı için 15 günlük ücret olarak belirlenmiş olan tazminat miktarı 30 günlük ücret olarak değiştirilmiştir. Bu değişiklik ile ayrıca kıdem tazminatının yıllık miktarının asgari ücretin otuz günlük tutarının 7.5 katını aşamayacağına dair tavan sınırlaması belirlenmiş ancak bu hükmün şekil yönünden Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi³⁶¹ üzerine aynı sınırlama 2320 sayılı Kanunla yeniden getirilmiştir.

Sonraki yıllarda yapılan düzenlemeler ile bugünkü şeklini alan kıdem tazminatına, 4857 sayılı İş Kanununda yer verilmemiştir. Bunun sebebi bu kanunun Geçici 6. maddesi uyarınca kıdem tazminatı için bir fon kurulmasının öngörülmüş olmasıdır. Bu fona ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe dek ise 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi hükümlerine göre işçilerin kıdem tazminatına ilişkin hakları

³⁵⁴ TUNÇOMAĞ, (1979), s. 244.

³⁵⁵ ERGİN, s. 21.

³⁵⁶ RG 12.07.1975, 15293.

³⁵⁷ RG 23.10.1980, 17140.

³⁵⁸ RG 08.05.1981, 17334.

³⁵⁹ RG 11.12.1982, 17895.

³⁶⁰ RG 30.07.1983, 18120.

³⁶¹ RG 23.01.1970, 16609.

saklı tutulmuştur. Kıdem tazminatı fonu, muhtemeldir ki işverenlerin ödeme güçlüklerini ortadan kaldıracak ve işçilerin de bu tazminattan yoksun kalmalarını önleyecek bir fon kurmanın yarattığı teknik zorluklar ve sosyal sıkıntılar sebebiyle, bugüne dek kurulamamıştır³⁶². Bu sebeple 1475 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış olmasına rağmen kıdem tazminatı ile ilgili olan 14. maddesi halen yürürlüktedir.

Deniz iş hukukunda kıdem tazminatı ilk kez 1954 yılında 6379 sayılı Deniz İş Kanununda³⁶³ düzenlenmiştir. İlgili kanunun tazminat başlıklı 16. maddesinde iş akdinin gemi adamı ya da işveren/işveren vekili/kaptan tarafından hangi koşullarda feshedilmesi halinde tazminata hak kazanılacağı belirtilmektedir. Buna göre gemi adamı, ücretinin ödenmemesi; işveren, işveren vekili veya kaptanın kendisine karşı kanun, iç yönetmelikler, iş akdi ya da ahlak ve edebe aykırı hareket etmesi yahut denizcilik usul ve teamüllerini ağır bir şekilde ihlal etmesi hallerinden herhangi biri sebebiyle iş sözleşmesini feshederse tazminata hak kazanacaktır. Yine işveren, işveren vekili veya kaptan geminin zıyaı, savaş ganimeti ilan edilmesi, Türk bayrağından ayrılması veya herhangi bir nedenle otuz günden fazla bir süre için seferden kalması gibi hallerde gemi adamının akdini feshederse, bu durum da gemi adamına tazminata hak kazandıracaktır. Ödenecek tazminat miktarı aynı işverenin hizmetinde veya aynı gemideki hizmet süresi ile bağlantılı olarak saptanacak; bu süre üç yıldan az sürmüştse 30 günlük, üç yıldan fazla sürmüştse 60 günlük ücret tutarında tazminat ödenecektir.

1967 yılında 854 sayılı Deniz İş Kanunu³⁶⁴ çıkarılmış ve gemi adamının kıdem tazminatı hakkı ve koşulları bu kanunun 20. maddesinde düzenlenmiştir. İş Kanunu gibi bu kanunda da yapılan pek çok değişiklik ile bugünkü halini alan Deniz İş Kanununun kıdem tazminatı düzenlemesi, bugünkü haliyle İş Kanununa çok benzer şekilde düzenlenmiştir.

Basın İş Kanununda kıdem tazminatı, önceki bölümde de açıklandığı üzere mesleki kıdem kavramına dayalı olarak ve diğer iş kanunlarından farklı bir şekilde

³⁶² ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 705.

³⁶³ RG 20.03.1954, 8663.

³⁶⁴ RG 20.04.1967, 12586.

düzenlenmekteydi. İlk kez 1952 yılında 5953 sayılı Basın İş Kanunu³⁶⁵ ile gazetecilerin kıdem tazminatı hakkına yönelik bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemede kanunda basın işyeri olarak tanımlanan bir işyerinde aralıksız beş yıllık kıdem süresi bulunan bir gazetecinin iş akdinin belli koşullarda sona ermesi halinde her hizmet yılı için son aylık ücreti miktarında tazminat verileceği belirtilmektedir.

Basın İş Kanununda yer alan ilk düzenlemeye göre gazeteci sözleşmesinin işverence ihbar süresine uyularak feshedilmesinde olduğu gibi kendisi tarafından akdi derhal sona erdirmesini gerektirecek bir halin bulunması durumunda da kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Bu durum Kanunda *“bir mevkutenin veçhe ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöretini veya umumiyetle manevi menfaatlerini ihlal edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bariz bir değişiklik vukuu”* olarak açıklanmaktadır. Buna göre bir mevkutenin yön ve karakteri bariz bir şekilde değişir ve bu değişiklik gazetecinin şerefini, şöretini veya manevi çıkarlarını bozacak şekilde olursa gazeteci sözleşmeyi ihbar süresini beklemezsizin feshedebilecek ve tıpkı sözleşmeyi işverenin kusuru sonucu feshetmiş gibi tazminat isteyebilecektir. Yine gazetecinin kendi kastı veya ağır bir ihmali olmaksızın hastalanması veya kaza geçirerek iş göremez hale gelmesi; kişisel ve meşru bir sebeple mecbur kaldığı yasal bir görevden ötürü iş göremez hale gelmesi; ya da bu sebeplerden kaynaklı olarak art arda iki iş gününden fazla veya bir ayda üç iş gününden fazla çalışamaması hallerinde de işveren ihbar ve tazminat yükümlülüklerini yerine getirerek sözleşmeyi feshedebilecektir.

6253 sayılı Kanun ile 5953 sayılı Kanunun ücret ve fazla çalışma konularında değişiklikler yapılmış ancak kıdem tazminatına ilişkin bir değişiklik söz konusu olmamıştır. Medya sektöründe iş yaşamı bakımından adeta bir devrim niteliği taşıyan 212 sayılı Kanun³⁶⁶ ile ise gazetecilere kıdem tazminatının yanı sıra çok çeşitli konularda geniş haklar tanınmıştır³⁶⁷. Bu kanun ile meslekte beş yıl çalışmış gazeteciye kıdem hakkı tanınacağı, sözleşmesi ilgili hükümlere göre feshedilen gazeteciye her hizmet yılı veya kusuru için son ücreti üzerinden hesaplanarak her yıl için bir aylık ücreti kadar tazminat verileceği düzenlenmiştir.

³⁶⁵ RG 20.06.1952, 8140.

³⁶⁶ RG 10.01.1961, 10703.

³⁶⁷ GÖKÇEK KARACA, s. 53-53.

Basın İş Kanununda kıdemle ilgili son değişiklik ise önceki bölümde de belirtildiği üzere beş yıllık mesleki kıdem düzenlemesini ortadan kaldıran Anayasa Mahkemesi kararıdır. İlgili iptal kararının gerekçesinde de açıklandığı üzere Anayasa'nın 10. maddesinde düzenlenen kanun önünde eşitlik ilkesi hukuksal durumları aynı olanlar için söz konusudur. Bu ilkeyle eylemli değil hukuksal eşitlik öngörölmüş olup ilkenin amacı aynı durumdaki kişilerin kanun karşısında aynı işleme bağlı tutulmalarını sağlamak, ayırım yapılmasını ve ayrıcalık tanınmasını önlemektir. Böylece durumlarındaki özellikler kimi kişi ve topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirse de aynı durumda bulunan kişi ve topluluklara aynı kuralların uygulanarak kanun karşısında eşitliğin ihlali yasaklanmaktadır. Anayasa'da öngörölen eşitlik ilkesi ancak aynı hukuksal durumlar aynı, farklı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa zedelenmeyecektir.

Bu kararda eşitlik ilkesi yönünden anayasallık denetimi yapılmış ve öncelikle Anayasa'nın bu madde çerçevesinde aynı ya da benzer durumdaki kişilere farklı muamele yapıp yapmadığının tespit edilmesi ve farklı muamele yapılmaktaysa bu muamelenin nesnel ve makul bir temele dayanıp dayanmadığı ile ölçülü olup olmadığının irdelenmesi gerektiği belirtilmiştir. Yapılan incelemede kıdem tazminatı uygulaması bakımından karşılaştırma yapmaya müsait olacak şekilde benzer durumda olanlardan 4857 sayılı İş Kanununa tabi olarak çalışan işçilere 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi uyarınca öngörölmüş olan bir yıllık kıdem süresine karşın 5953 sayılı Kanuna tabi çalışan gazeteciler için bu sürenin beş yıl olarak düzenlenmesi ile farklı kanunlara tabi olarak çalışan işçiler arasında bir farklılığın yaratıldığı anlaşılmıştır. Yine gerekçede açıklandığı üzere demokratik toplumlar için önemli rol oynayan gazeteciler için ücret ve diğer alacaklarının teminat altına alınması için gazeteciler lehine özel düzenlemeler yapılabileceği, ancak gazetecilik meslek kıdemi sayesinde farklı işverenler nezdindeki çalışmaların birleştirilebilmesi ve kıdem tazminatı tavanı bulunmaması gibi avantajlara rağmen beş yıl olarak belirlenen kıdem süresinin gazeteciler aleyhine olduğu ve bu durumun nesnel ve makul bir temele dayanmadığı saptanmış; bu durumun mülkiyet hakkı bağlamında eşitlik ilkesine aykırılık oluşturduğu sonucuna varılmıştır. Bu karar ile çeşitli iş kanunlarındaki kıdeme dair düzenlemeler arasındaki farklılık ortadan kaldırılmış, tıpkı İş Kanununa tabi olan işçiler ile Deniz İş Kanunu kapsamında

bulunan gemi adamları gibi gazetecilerin de bir yıllık kıdem ile kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri mümkün hale gelmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan işçiler için ise bu kanunda herhangi bir kıdem tazminatı düzenlemesi bulunmamaktadır. Bu işçiler için ancak sözleşmelerinde özel bir hüküm öngörülmüş olması kaydıyla kıdem tazminatı hakkında bahsetmek mümkün olacaktır.

5.4. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları

5.4.1. Genel Olarak

Türk iş hukuku bakımından kıdem tazminatına hak kazanmak için öncelikli koşul, İş Kanunlarından biri kapsamında çalışmaktır. Hukukumuzda kıdem tazminatına dair düzenlemeler İş Kanununa tabi bir işçi bakımından 4857 sayılı İşK geçici md. 6 atfıyla 1475 sayılı İş Kanununun halen yürürlükte bulunan 14. maddesinde; Deniz İş Kanununa tabi bir gemi adamı bakımından 854 sayılı DİK 20. maddesinde ve Basın İş Kanununa tabi bir gazeteci bakımından 5953 sayılı BİK 6. vd. maddelerinde yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatı fonu kurulması öngörülmekle birlikte bu fon henüz kurulmamış olduğundan, bu fona ilişkin kanun yürürlüğe girinceye dek 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi uyarınca işçilerin kıdem tazminatları saklı tutulmuştur³⁶⁸.

Kıdem tazminatı uygulaması, bu kanunlar çerçevesinde çalışan işçiler bakımından bir hak niteliğinde iken herhangi bir iş kanununa tabi olmayan işyerlerinde Borçlar Kanununa tabi olarak çalışan işçiler için, eğer bu konuda özel bir hüküm konulmuş sözleşme de yoksa, kıdem tazminatından yararlanamamak şeklinde temel bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır³⁶⁹.

³⁶⁸ ÇELİK/CANIKLIÖĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 705.

³⁶⁹ KARADENİZ, Oğuz, Kıdem Tazminatı Fonu, İstanbul, 2011, s. 104.

5.4.2. İş Kanununa Göre

Kıdem tazminatına ilişkin en detaylı düzenleme İş Kanununda yer almaktadır. İşK m. 4'te Kanunun istisnaları, yani kimlere İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı açıkça sayılmış ve bazı işlerde çalışanların ilgili yasa hükümlerine tabi olacağı da ayrıca belirtilmiştir. İş Kanununa göre kıdem tazminatına hak kazanmak için öncelikle bu kanun kapsamında işçi sayılmak, sonrasında ise iş sözleşmesinin Kanunda öngörülen sebeplerden biriyle sona ermesi ve bu esnada işçinin en az bir yıllık kıdeminin bulunması gerekmektedir. Kural olarak sözleşme fesih niteliği taşımayan bir sebeple sona eriyorsa kıdem tazminatı hakkı da bulunmayacaktır³⁷⁰.

Kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme halleri işverenin İşK m. 25/2 dışında kalan bir sebeple sözleşmeyi feshetmesi olabileceği gibi işçinin İşK m. 24 uyarınca, muvazzaf askerlik sebebiyle, emeklilik veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla, emeklilik için yaş koşulu dışında sigortalılık ve prim ödeme gün sayısını doldurması sebebiyle, kadın işçi için ise ayrıca evlilik nedeniyle olabilir. Üstelik bu sebeplere dayanarak sözleşmesini sona erdiren işçinin, örneğin emeklilik için yaş koşulu dışındaki şartları sağlaması halinde kıdem tazminatını alacak şekilde akdi sona erdirmesi ve bununla birlikte Anayasanın 48. maddesindeki çalışma hakkı ve özgürlüğü kapsamında yeni bir iş bularak çalışması da mümkündür³⁷¹. Bunlardan başka işçinin ölümü de İş Kanunu uyarınca kıdem tazminatına hak kazandıran bir sebep olup bu durumda ödeme işçinin kanuni mirasçılara yapılacaktır.

İşverenin feshi ile akdin sona ermesi durumunda işçinin kıdem tazminatına hak kazanamaması ancak feshin İşK m. 25/2'de sayılan bir nedenle yapılması halinde söz konusu olacaktır. Bu hüküm iş sözleşmesini ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık

³⁷⁰ SÜZEK, s. 755.

³⁷¹ CANIKLIOĞLU, Nurşen, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, İstanbul, 2019, s. 347; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 711; ÖZKARACA, Ercüment, Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebeple Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 36, 2013/1, s. 172; MUTLAY, Faruk Barış, Kıdem Tazminatına Hak Kazanmak İçin Aranılan 15 Yıl Sigortalılık Süresini Tamamlama 3600 Gün Prim Bildirme Şartlarının Dayanağı ve Farklı Şartların Dikkate Alınma Zorunluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 40, 2018, s. 130 vd.; YAMAKOĞLU, Efe, Emekliliğe Hak Kazanmanın İş İlişkisine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 40, 2018, s. 156-157.

nedeniyle fesheden işvereni kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünden kurtarmaktadır. Bir başka deyişle işveren, bu hüküm dışında kalan tüm haklı ve geçerli nedenle yaptığı fesihlerde; sözleşmeyi ister sağlık sebepleriyle ister zorlayıcı nedenlerle yahut işçinin tutuklanması sebebiyle ya da İşK m. 17 veya 18 kapsamında süreli fesih yoluyla sona erdirsin, her hâlükârda işçiye kıdemine göre bir tazminat ödemek durumunda kalacaktır. Bu duruma bir istisna olarak STİSK m. 70/1'e göre yasa dışı grev nedeniyle iş akdinin haklı nedenle feshi belirtilmelidir ki; zira bu durumda da işçiye kıdem tazminatı ödenmesi yapılmayacağı Kanunla belirlenmektedir³⁷².

İşverence İşK m. 25 hükmüne aykırı olarak gerçekleştirilen belirsiz ve belirli süreli iş akitlerinin haksız feshi ile İşK m. 17 ve 18'e aykırı olarak yapılan usulsüz fesihler, fesih hakkının işverence kötüye kullanılması veya feshin geçersiz olduğu haller de işçiye kıdem tazminatı hakkı veren durumlardır³⁷³.

İşçinin yapacağı feshin kıdem tazminatına hak kazandırması için bu feshin İşK m. 24'te belirtilen sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık ya da zorlayıcı sebeplerden birine dayanması zorunludur. İşçinin akdi İşK m. 17'ye göre süreli fesihle yani istifa ederek sona erdirmesi halinde ise kural olarak kıdem tazminatı hakkı bulunmaz. Ancak kıdem tazminatı hükümleri kural olarak nispi emredici nitelikte olduğundan, işçinin istifası halinde de kıdem tazminatı ödeneceğine dair bireysel ya da toplu iş sözleşmesi hükümleri ile işyeri uygulamaları da geçerli sayılacaktır³⁷⁴. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ayrıca işveren tarafından kıdem tazminatı ödeneceği yönündeki haklı güvene dayanarak istifa eden işçinin de kıdem tazminatına hak kazanacağına karar vermiştir³⁷⁵.

Benzer şekilde aralarındaki iş ilişkisini ikale sözleşmesi yaparak sona erdiren işçi ve işverenin de böyle bir sözleşmede kıdem tazminatı ödeneceğini kararlaştırmaları

³⁷² SÜZEK, s. 756.

³⁷³ SÜZEK, s. 756.

³⁷⁴ SÜZEK, s. 763.

³⁷⁵ YHGK, 9-39/71, 10.02.2010, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

mümkündür³⁷⁶. İşçinin STİSK m. 70/3 uyarınca kanun dışı lokavta maruz kalması ve sözleşmesini bu nedenle feshetmesi durumunda da kıdem tazminatı hakkı bulunmaktadır³⁷⁷.

Kanuna göre iş sözleşmesinin muvazzaf askerlik sebebiyle feshi ister işçi ister işveren tarafından yapılmış olsun, kıdem tazminatına hak kazandırır³⁷⁸. Ancak burada sözleşmenin askerlik nedeniyle feshedildiğinden söz edebilmek için fesih ile askere gitme arasında makul bir süre bulunmalıdır³⁷⁹. Yargıtay da bu durumda işçinin askere gidişi ile işyerinden ayrılışı arasında kısa ve makul bir süre bulunması gerektiğini belirtmektedir³⁸⁰.

Kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddenin 1. fıkrasının 4. bendine göre iş sözleşmesinin “bağlı buldukları kanunla veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla” feshedilmesi ile yine aynı fıkranın 5. bendine göre işçinin “506 sayılı Kanunun 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi isteği ile işten ayrılması” hallerinde de işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağı hüküm altına alınmıştır. Her iki durumda da işçinin aynı veya bir başka işverene ait işyerinde çalışması mümkün olup işçinin kıdem tazminatına hak kazanması için çalışma yaşamından çekilmesi gerekmemektedir³⁸¹.

³⁷⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 342.

³⁷⁷ SÜZEK, s. 757; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 342-343.

³⁷⁸ TAŞDEMİR, Yasemin, 7146 Sayılı Kanun ve 7179 Sayılı Askeralma Kanunu Kapsamındaki Bedelli Askerlik Uygulaması Bağlamında Kıdem Tazminatına Hak Kazanılıp Kazanılmamasına İlişkin Değerlendirme, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi – Arş. Gör. Ceren Damar Şenel Armağanı, Cilt 5, S.1, 2020, s. 3090.

³⁷⁹ TAŞDEMİR, s. 3090; ASLAN ERTÜRK, Arzu, 7146 Sayılı Kanunla Yapılan Bedelli Askerlik Düzenlemesi ve Düşündürdükleri, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 25, S. 2, 2019, s. 788; MANAV ÖZDEMİR Eda, GÖK, Seracettin, Bedelli Askerliğin İş İlişisine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 40, 2018, s. 57.

³⁸⁰ Y HGK, 9-700/811, 07.11.2001, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

³⁸¹ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 711; ÖZKARACA, s. 172; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 344.

Kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini kendi isteğiyle sona erdirmesi de kıdem tazminatına hak kazandırır. Böyle bir durumda evliliğin işçinin ilk evliliği olması gerekmediği gibi işçinin sonradan boşanması da bu hakkı ortadan kaldırmaz³⁸².

İş sözleşmesinin işçinin ölümü ile son bulması halinde kıdem tazminatı işçinin kanuni mirasçılara ödenecektir. Kanunda ölümün nedeni ya da niteliği ile ilgili bir ayırım yapılmadığından, ölümün işçinin eceliyle olması, iş kazası, meslek hastalığı, hastalık veya kaza sonucu gerçekleşmesi, üçüncü kişilerin ya da kendisinin kusurlu davranışıyla yahut işçinin intihar etmesi ya da cinayet sonucu meydana gelmesi kıdem tazminatı hakkı bakımından bir fark yaratmayacaktır³⁸³. Ancak Yargıtay burada Kanunun açık ve mutlak anlatımına rağmen kusurlu davranışı ile kendi ölümüne neden olan işçinin bu davranışının işveren yönünden haklı nedenle derhal fesih hakkı doğuran bir neden olması halinde kıdem tazminatı ödenmeyeceğine karar vermekte³⁸⁴, bu durum da doktrinde çokça eleştirilmektedir³⁸⁵.

İş Kanunu kapsamında bulunan bir işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasının ikinci koşulu en az bir yıllık kıdemi bulunmasıdır. İlgili hüküm Kanundaki düzenlemede “... işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücretinden tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır” şeklinde yer almaktadır.

Kıdem süresi işçinin işe başladığı tarihte başlayıp iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte son bulacaktır. İşçinin fiilen çalışmaya başladığı ya da çalışmaya başlamış sayıldığı tarih kıdemin başlangıcını oluşturacaktır. Sözleşmenin süreli fesih yoluyla sona erdirildiği hallerde bildirim süresinin bittiği, süresiz fesihlerde bildirim vardı, işçinin

³⁸² SÜZEK, s. 766; ŞAKAR, s. 257; ÖZKARACA, s. 177-178.

³⁸³ SÜZEK, s. 767-768; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 720; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 346.

³⁸⁴ Y HGK, 9-1041/1634, 21.12.1979, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

³⁸⁵ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 720; SÜZEK, s. 768; AKYİĞİT, s. 108-109; EKONOMİ, s. 236-237; NARMANLIOĞLU, s. 583.

ölümü halinde ise ölüm günü sürenin sonu yani kıdem sonu olacaktır³⁸⁶. Yargıtay'a göre bildirim süresi ücreti işverence peşin olarak ödendiye bildirim süresi kıdem hesabında göz önünde bulundurulmayacaktır³⁸⁷.

Doktrindeki baskın görüşe ve kanundaki açık ifadeye göre kıdem süresinin hesabında işçinin fiilen çalıştığı süreler yerine bir takvim yılı dikkate alınmalı ve iş sözleşmesinin devamı süresine göre hesaplama yapılmalıdır³⁸⁸. Ancak kimi yazarların görüşü³⁸⁹ ve Yargıtay uygulaması aksi yöndedir. Yüksek Mahkemeye göre kıdem tazminatının hesaplanmasında iş akdinin askıda kaldığı süreler değil fiilen çalışılan ve İşK m. 55'e göre çalışılmış sayılan sürelerin toplamı kıdeme dahil edilecektir³⁹⁰.

5.4.3. Deniz İş Kanununa Göre

Deniz İş Kanununun 20. maddesinde yer alan kıdem tazminatı hükmü İş Kanunundakine benzer bir düzenleme içermektedir. İlgili hükme göre öncelikle bu kanuna tabi gemi adamı olmak gerekmektedir. Gemi adamı, Kanunun 2. maddesinde *“Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimseler”* olarak tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre çalışan kişinin iş akdinin yine bu Kanunda öngörülen sebeplerle feshedilmesi ve en az bir yıllık kıdemi bulunması şartıyla kıdem tazminatına hak kazanacağı; tazminatın miktarının akdin devamı süresince geçen her tam yıl için 30 günlük ücret tutarında olduğu ve bir yıldan artan süreler için aynı oran üzerinden hesaplama yapılacağı belirtilmektedir. Kanuna göre buradaki kıdem hesabında sözleşmenin devam etmiş ya da ara verilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik gemilerinde çalışılmış süreler toplanacak; geminin devri ya da herhangi bir sebeple başka bir işverene intikali söz konusu olsa bile kıdem işyerindeki akitlerin toplam süresi üzerinden ele alınacaktır.

³⁸⁶ ESENER, s. 249; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 724; SÜZEK, s. 773; BAŞTERZİ, s. 330; EKONOMİ, İş Hukuku, s. 177-182.

³⁸⁷ Y9. HD, 3470/3357, 27.03.2000, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

³⁸⁸ ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 723-724; SÜZEK, s. 774; ESENER, s. 249; EKONOMİ, İş Hukuku, s. 238; NARMANLIOĞLU, s. 556; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 485-486.

³⁸⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 350.

³⁹⁰ Y 9. HD, 18182/6283, 24.06.2020, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

Sözü edilen Kanuna göre sözleşmenin işverence feshi söz konusu ise kıdem tazminatı ancak bu Kanununun 14/1 maddesinde öngörülen sebeplerle fesih halinde ödenmeyecektir. Bu hükümdeki düzenleme “*gemi adamının herhangi bir limanda gemiye dönerek hizmete girmemesi ya da hiç dönmemesi; tutukluluk, hapis, gemide çalışmaktan men gibi sebeplerle gemide çalışmasının imkânsız hale gelmesi; işveren veya işveren vekiline karşı, kanuna, iş akdine, çalışma şartlarına, denizcilik kural ve teamüllerine ya da ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi gibi ağır olarak nitelendirilebilecek durumlara*” işaret etmektedir. Bir başka deyişle, gemi adamının sözleşmesi işveren tarafından bu sayılanlar dışında bir sebeple feshedilirse, kıdem tazminatı hakkı doğacaktır.

Gemi adamının sözleşmeyi DİK m. 14/2 uyarınca feshetmesi de kıdem tazminatına hak kazandıracaktır. Bu hükümde sözü edilen sebepler “*gemi adamına ücretinin ödenmemesi; işverenin veya işveren vekilinin kendisine karşı kanuna, iş akdine, çalışma şartlarına, denizcilik kural ve teamüllerine ya da ahlak ve adaba aykırı hareket etmesidir*”.

“*Geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süre için seferden kaldırılması ya da gemi adamının gemide çalışmaya engel olacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesi durumlarında*” ise işveren, işveren vekili ve gemi adamının akdi feshetme hakkı bulunmaktadır. Yine İş Kanunu ile benzer şekilde muvazzaf askerlik hizmeti; yaşlılık, emeklilik veya malûllük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla fesih halleri ve gemi adamının ölümü de kıdem tazminatına hak kazandırır. Bu son durumda ödeme ölen gemi adamının kanuni mirasçılara yapılacaktır.

Son olarak sözleşmenin DİK m. 14/4’te söz edildiği üzere “*geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi veyahut Türk Bayrağından ayrılması halleri sebebiyle infisahı halinde*” de işverence kıdem tazminatı ödenmesi öngörülmektedir.

5.4.4. Basın İş Kanununa Göre

Basın iş hukuku bakımından kıdem tazminatı, “*belirli bir süre çalışmış olan ve basın iş sözleşmesi kanunda gösterilen sebeplerden biriyle sona eren gazeteciye işverence kanun gereği ödenmesi gereken ve miktarı gazetecinin çalışma süresi ve ücretine göre belirlenen paradır*”³⁹¹.

Kıdem tazminatı, Basın İş Kanununda İş Kanunundan farklı esaslarla ele alınmış olup 1475 sayılı İş Kanunundaki hükümlere kıyasla bir hayli dar, özgün ve çok sınırlıdır³⁹². Gazeteciler için öngörülen kıdem tazminatına hak kazandıran haller oldukça sınırlandırılmış, hak kazanma koşulları ise ağırlaştırılmıştır³⁹³. Bununla birlikte, 5953 sayılı Kanunun kıdem tazminatına ilişkin koşulları İş Kanununda olduğu gibi emredici değil, esnek, nispi emredici yani tamamlayıcı nitelikte olduğundan bu hükümler gazeteci lehine olmak koşulu ile değiştirilebilmekte ve Kanundakinin aksine sözleşme hükümleri geçerli kabul edilmektedir³⁹⁴.

BİK kapsamında bulunan gazetecilerin kıdem tazminatı alabilmeleri için ön koşul Kanun kapsamında gazeteci sayılmaktır. Zira bu kapsamda gazeteci sayılmayan bir kişinin BİK hükümlerine göre kıdem tazminatı hakkında söz edilemeyecektir. Bu koşulu sağlayan gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanması için ise basın iş sözleşmesinin Kanunda öngörülen hallerden biri ile sona ermiş olması ve gazetecinin bir yıllık kıdem koşulunu sağlaması gerekmektedir.

5.4.4.1. Basın İş Kanununa Göre Gazeteci Olarak Çalışma

Önceki bölümde de detaylı bir şekilde ele alındığı üzere Basın İş Kanununa göre gazeteci olarak değerlendirilmek için kişinin bu Kanun kapsamındaki bir işyerinde, basın iş sözleşmesi ile gazetecilik faaliyeti kapsamında fikir veya sanat işinde çalışması gerekmektedir.

³⁹¹ ŞAKAR, Sona Erme, s. 19; ŞAKAR, s. 109; TUNCAY, s. 83; GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 189; AKYİĞİT, Basın İş, s. 1 vd.

³⁹² NARMANLIOĞLU, Gazeteci, s. 1722; GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 183.

³⁹³ NARMANLIOĞLU, Gazeteci, s. 1722.

³⁹⁴ AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 940; ŞAKAR, s. 111; TUNCAY, s. 94; GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 184; NARMANLIOĞLU, Kıdem Tazminatı, s. 57.

5.4.4.2. Basın İş Sözleşmesinin Kanunda Öngörülen Hallerden Biriyle Sona Ermiş Olması

Gazetecinin BİK'e göre kıdem tazminatına hak kazanması için akdin Kanunda öngörülen sebeplerden biriyle sona ermesi gerekir. Bu sebepleri işveren ve gazeteci tarafından yapılan fesihler olarak ayrı ayrı incelemek mümkündür.

Basın iş sözleşmesinin belirli süreli olup da süresinin sona ermesi, tarafların anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmesi, sözleşmenin geçersizlik veya imkânsızlık nedeniyle sona ermesi ya da gazetecinin ölümü Kanuna göre kıdem tazminatına hak kazandıran durumlardan değildir³⁹⁵. Ancak önceki bölümlerde de belirtildiği üzere bu durumun aksi kararlaştırılabilir. Gazete yayınının herhangi bir sebeple durdurulması halinde de gazeteciye ücreti iki ay boyunca ödenecek ve sözleşme bu sürenin sonunda kendiliğinden sona ermiş kabul edilecek ve sözleşmesi bu şekilde sona eren gazetecilerin kıdem tazminatları ödenecektir³⁹⁶ (BİK m. 17/4).

5.4.4.2.1. İşveren Tarafından Yapılan Fesih

Kanunda açıkça kıdem tazminatı ifadesinin zikredildiği tek madde olan ve “*akdin işveren tarafından feshi ve kıdem tazminatı*” başlıklı 6. maddede işverenin süreli fesih yoluyla yani önceden bildirimde bulunarak gazetecinin akdini feshetmesi halinde tazminat ödeyeceği belirtilmiştir. Buna göre gazetecinin belirsiz süreli iş sözleşmesi haklı bir sebep olmaksızın sona erdirildiyse gazeteciye kıdem tazminatı ödenmesi gerekecektir³⁹⁷ (BİK m. 6/7). Bunun için sözleşmenin Kanunda öngörülen bildirim sürelerine uyularak feshedilmesi gerekir. Ancak kıdem tazminatına hak kazanmak için akdin usulüne uygun olarak feshedilmesi şart değildir; iş akdi işverence usulsüz olarak feshedilen gazeteci de kıdem tazminatına hak kazanacaktır³⁹⁸. Bu durumda ihbar

³⁹⁵ SÜMER, s. 209; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 938; NARMANLIOĞLU, Gazeteci, s. 1746.

³⁹⁶ OĞUZMAN, s. 875; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 938; ŞAKAR, s. 94; TUNCAY, s. 76; GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 155.

³⁹⁷ GÖKÇEK KARACA, s. 185; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 937; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 54; ÖZEK, Fikir İşçileri, s. 90; OĞUZMAN, s. 875-876.

³⁹⁸ NARMANLIOĞLU, Gazeteci, s. 1742; SÜMER, s. 210; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 54; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 940; İÇEL/ÜNVER, s. 224; GÖKÇE, s. 78; ÖZEK, Fikir İşçileri, s. 93-94.

süresinin son günü olan tarih tazminata esas tutulacak ve yıllık izinden sayılmayacaktır (BİK m. 6/5).

İşverenin haklı nedenle derhal fesih yaparak akdi sona erdirmesi halinde kıdem tazminatı ödenmesinin gerekip gerekmeyeceği öncelikle BİK m. 11 ve 12 hükümlerinden hareketle ele alınacaktır. BİK m. 11/3'e göre gazetecinin göreviyle ilgili hususlarda "*bilerek veya ağır bir ihmali neticesi olarak*" yayının onur ve şöhretine zarar verecek hareketlerde bulunması işverene ihbar süresini beklemeden akdi derhal feshetme hakkı tanıyan ağır bir sebep olarak sayılmıştır. Bu durumda gazeteciye kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceği konusunda Kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak doktrinde baskın görüş böyle bir durumda gazetecinin kıdem tazminatı hakkı bulunmadığı yönündedir³⁹⁹. Gökçek Karaca'ya göre bu boşluk, İşK m. 25/2 hükmü ile doldurulmalı ve akdi feshetmekte haklı sebebi olan işverenin kıdem tazminatı ödeme zorunluluğu olmadığı kabul edilmelidir⁴⁰⁰.

İşverence gazetecinin uzun süren hastalığı sebebiyle fesih yapılacaksa, gazetecinin uğradığı hastalığının altı aydan daha uzun sürmesi ve gazetecinin görevini yapmaya devam etmesinin mümkün olmaması gerekir. Bu durumda işveren gazeteciye kıdem tazminatını vererek sözleşmeyi feshedebilir (BİK m. 12). Gazetecinin hastalığının ortaya çıkmasında kusuru olsa dahi işveren kıdem tazminatını ödemekle yükümlü olacaktır⁴⁰¹.

İşverenin akdi gazetecinin yetersizliğinden, davranışlarından veya işyeri, işletme ve işin gereklerinden kaynaklanan bir nedenle feshetmesi halinde ise gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanacağını kabul etmek gerekir⁴⁰². Zira haklı bir nedenin varlığıyla akdin derhal feshedilebileceği böyle durumlarda gazetecinin kıdem tazminatı hakkı ortadan kalkmaz.

³⁹⁹ GÖKÇEK KARACA, s. 186; TUNCAY, s. 85; ŞAKAR, s. 111; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 54; İÇEL/ÜNVER, s. 225; OĞUZMAN, s. 878.

⁴⁰⁰ GÖKÇEK KARACA, s. 186.

⁴⁰¹ ÖZEK, Fikir İşçileri, s. 93.

⁴⁰² GÖKTAŞ/ÇİL, s. 59; UÇUM/KARATAŞ, s. 596.

5.4.4.2.2. Gazeteci Tarafından Yapılan Fesih

Gazetecinin süreli fesih yoluyla sözleşmesini sona erdirmesi BİK'in 7. maddesinde yer almaktadır. Buna göre gazeteci en az bir ay önceden işverene yazılı bildirimde bulunmak koşuluyla akdi her zaman sona erdirebilecektir. Ancak bu durumda gazeteciye kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceği hususunda Kanunda açıkça bir hüküm bulunmadığından, kural olarak gazetecinin kıdem tazminatı hakkı bulunmadığını söylemek mümkündür⁴⁰³. Zira bu boşluk benzer bir durumu düzenleyen İşK m. 17 hükmü ile de doldurulsa bile sonuç aynı olacaktır⁴⁰⁴. Haklı bir sebep olmaksızın akdi fesheden gazeteci kıdem tazminatına hak kazanamayacak ancak aksi basın iş sözleşmesi ya da toplu sözleşme ile kararlaştırılabilecektir. Yargıtay da gazetecinin istifası söz konusu ise ve feshin haklı nedene dayandığını iddia edilmemiş yahut ispatlanamamışsa, kıdem tazminatı isteğinin kabul edilmeyeceğine karar vermektedir⁴⁰⁵.

Gazetecinin haklı nedenle derhal feshi Kanununun 11. maddesinin 1. ve 2. fıkralarında yer almaktadır. İlgili hükme göre bir yayının yön ve karakterinde gazetecinin şerefini, şöhretini ya da manevi çıkarlarını ihlal edecek kadar bariz bir değişiklik meydana geldiyse gazeteci ihbar süresi vermeksizin akdi derhal feshedebilecek ve bu feshi işverenin kusuru sonucu yapsaydı alabileceği tazminat miktarı kadar talepte bulunabilecektir. Kanundaki ifadenin açık olmaması sebebiyle burada sözü edilen kusurlu davranışlar ve tazminatın niteliği ve miktarı konusunda kesinlik yoktur. Ancak tazminat sözcüğü ile kastedilenin kıdem tazminatı olması gerektiği yönündeki görüş baskındır⁴⁰⁶. Yargıtay'da aynı görüştedir⁴⁰⁷.

1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin 1. fıkrasında işçinin akdi muvazzaf askerlik görevi, yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amaçlarıyla feshetmesi ile kadın işçinin evlenme sebebiyle akdi bir yıl içinde sona

⁴⁰³ AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s 938; ÖZEK, Fikir İşçileri, s, 88-89; OĞUZMAN, s. 875; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 56.

⁴⁰⁴ GÖKÇEK KARACA, s. 186.

⁴⁰⁵ Y HGK, 9-914/170, 12.03.1997, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴⁰⁶ ŞAKAR, s. 112; NARMANLIOĞLU, Gazeteci, s. 1743; NARMANLIOĞLU, Kıdem Tazminatı, s. 254; GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 192; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 938; SÜMER, s. 212; ÖZEK, Fikir İşçileri, s. 89.

⁴⁰⁷ Y 9. HD, 4840/8081, 07.06.2000, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

erdirmesi ona kıdem tazminatı isteme hakkı verirken benzer bir düzenlemeye Basın İş Kanununda yer verilmemiştir. Bu durum farklı iş kanunlarıyla çalışanlar bakımından ayrımcılık oluşturan bir durum yaratmakla birlikte muvazzaf askerlik ve evlilik sebebiyle gazeteci tarafından yapılacak fesihlerde kıdem tazminatı hakkı bulunmadığı görüşüne⁴⁰⁸ katılmaktayız. Ancak son dönemdeki Yargıtay kararlarında da hükmedildiği üzere gazetecinin emeklilik nedeniyle akdi feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanması gerekir⁴⁰⁹.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun sendika yöneticiliğinin güvencesini düzenleyen 25. maddesi uyarınca “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”. Buna göre, profesyonel sendika yöneticisi seçilen bir gazeteci basın iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Gazeteci sendika yöneticisi seçildiği sırada akdi feshetmez ancak daha sonra yöneticilik süresi içinde dilediği bir zamanda feshederse, bu süre boyunca sözleşmesi kanun gereği askıda bulunduğundan, kıdem tazminatını fesih tarihindeki emsal ücret üzerinden isteyebilecektir⁴¹⁰.

Hem işveren hem de gazeteci tarafından haklı nedenle derhal fesih hakkı BİK m. 11’de yer almaktadır. Ancak basın iş sözleşmesinin ilgili hükümde sayılanlar dışında ortaya çıkan haklı nedenlerle feshedilmesi halinde işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünün bulunup bulunmadığı hususunda farklı görüşler mevcuttur. Göktaş/Çil BİK m. 11/1’de belirtilen hususun sınırlı sayıda olup olmadığının önemli olduğunu belirtmektedir⁴¹¹. Ona göre örneğin gazeteci ücretinin ödenmemesi halinde haklı nedenle akdi derhal feshedebilecek ancak Basın İş Kanununda işverenin kusuru sonucunda gazetecinin feshi açıkça düzenlenmediğinden, gazeteci kıdem tazminatına değil Borçlar

⁴⁰⁸ AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 939.

⁴⁰⁹ Y 9. HD, 5480/16674, 25.09.2019, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴¹⁰ NARMANLIOĞLU, Gazeteci, s. 1744.

⁴¹¹ GÖKTAŞ/ÇİL, s. 56.

Kanunu kapsamında tazminata hak kazanacaktır⁴¹². Tuncay da benzer bir görüştür; kıdem tazminatı yasada sayılı ve sınırlı hallere münhasır bir biçimde düzenlendiğinden gazeteciye akdi haklı sebebe dayanarak ihbar süresi vermeksizin sona erdiren her halde kıdem tazminatı ödenmesi öngörülmemiştir⁴¹³.

Aksi görüşteki Akyiğit, gazetecinin başka bir haklı nedene dayanarak sözleşmeyi feshetmesi halinde kıdem tazminatı ödenmesinin yerinde olduğunu ancak bu haklı nedenlerin İşK değil TBK'ya dayanarak saptanması gerektiğini belirtmektedir⁴¹⁴. Gökçek Karaca da İş Kanununda olduğu gibi gazetecinin sözleşmeyi feshetmesinde haklı bir neden olduğuna göre, şartlar oluşmuşsa kendisine kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğini belirtmektedir⁴¹⁵. Bizim de katıldığımız doktrindeki baskın görüş, gazetecinin haklı nedene dayanarak yaptığı fesihlerde kıdem tazminatına hak kazanacağı şeklindedir⁴¹⁶.

Yargıtay'ın eski tarihli kararları gazetecinin haklı nedenle sözleşmeyi feshinde kıdem tazminatına hak kazanamayacağı yönündeydi⁴¹⁷. Örneğin önceki kararlarında gazetecinin ücret ve ikramiye ödemelerinin yapılmaması sebebiyle kıdem tazminatı hakkı bulunmadığını, çünkü ücreti ödenmeyen gazeteci için Kanunda günlük yüzde beş fazla ödeme kuralının bulunduğunu ve bu koruma karşısında ücreti ödenmeyen gazetecinin haklı sebeple fesih hakkının da mevcut olmadığını⁴¹⁸ hüküm altına almaktaydı. Ancak daha sonraları Yüksek Mahkeme iş sözleşmesinin temel bir unsuru olan ücretin ödenmemesi durumunda gazeteciye fesih hakkı tanınmamasının yeni bir eşitsizlik durumu yaratacağından hareketle bu konuda içtihat değişikliğine gitmiş ve gazetecinin ücretinin ödenmemiş olmasını⁴¹⁹ ya da ücretine sözleşmede öngörülen

⁴¹² GÖKTAŞ/ÇİL, s. 56.

⁴¹³ TUNCAY, s. 90-91.

⁴¹⁴ AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 939-940.

⁴¹⁵ GÖKÇEK KARACA, s. 187.

⁴¹⁶ NARMANLIOĞLU, Kıdem Tazminatı, s. 253-254; ŞAKAR, Gazeteci, s. 491; GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 192-193; SÜMER, s. 214.

⁴¹⁷ Y 9. HD, 37779/12636, 04.06.1996, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023;

Y 9. HD, 19680/5044, 25.03.2003, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴¹⁸ NARMANLIOĞLU, Gazeteci, s. 1746; Y 9. HD, 6785/11233, 03.07.2001, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴¹⁹ Y 22. HD, 28546/999, 22.01.2020, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

oranda artış yapılmamasını⁴²⁰ kıdem tazminatına hak kazandıran haklı fesih nedenleri olarak kabul etmeye başlamıştır⁴²¹.

5.4.4.3. Gazetecinin Kanunda Öngörülen Asgari Süre Kadar Çalışmış Olması

Anayasa Mahkemesi kararı ile iptal edilen BİK m. 6/1 hükmüne göre gazeteciye tanınacak kıdem hakkı meslekte en az beş yıl çalışmış olmasına bağlı bulunmaktaydı. Bir başka ifadeyle sözleşmesi Kanunda öngörülen fesih sebeplerinden biri ile sona ermiş olan gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için ayrıca basın iş sözleşmesi ile en az beş yıl süreyle çalışmış olması gerekecekti. Bu hükmün iptal edilmesi ile kıdem tazminatına hak kazanmak için gereken asgari süre BİK m. 6/7'ye göre hesaplanacaktır.

İlgili fıkrada, sözleşmesi bu maddeye göre feshedilen gazetecinin akdinin her yılı veya küsuru için son aylık ücreti esas alınmak suretiyle her yıl için bir aylık ücreti kadar tazminat ödeneceği belirtilmektedir. İlk yılda ise bu miktar hesaplanmayacaktır. Yıllık hizmetin altı aydan az kısmının dikkate alınmayacağını belirten cümle de yine Anayasa Mahkemesi kararıyla iptal edilmiştir. Bu ifadeden anlaşıldığı üzere gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için diğer iş kanunlarına benzer şekilde en az bir yıllık kıdemi bulunması gerekmektedir.

“Kıdem hakkı gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanır” (BİK m. 6/2). Bu tarih Başbakanlık Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü’ndeki gazeteciler için tutulan sicilden ya da uygulamada basın iş sözleşmesinde belirtilen kıdem başlangıç tarihinden alınır⁴²². Gazetecinin meslek kıdemi başlangıcının sözleşmeden farklı olması halinde bu durumun sicildeki kayıtlardan ispatlanması mümkün olduğu gibi sicildeki kaydın da aksi öne sürülerek ispatlanabilir. Yargıtay’a göre gazeteci, meslek kıdeminin daha önceden başladığını her tür yazılı belge ile kanıtlayabilecektir⁴²³. Kıdemin hesabında izin, tatil, deneme süresi ve basın iş

⁴²⁰ Y 22. HD, 12686/15624, 31.05.2016, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴²¹ NARMANLIOĞLU, Gazeteci, s. 1747.

⁴²² NARMANLIOĞLU, Kıdem Tazminatı, s. 158; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 941; AKYİĞİT, Basın İş, s. 18; SÜMER, s. 215-216.

⁴²³ Y 9. HD, 24106/352, 12.01.2016, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

sözleşmesinin askıda bulunduğu süreler dikkate alınacak; ancak grev ve lokavt süreleri sayılmayacaktır⁴²⁴.

Gazetecinin kıdem tazminatına esas alınacak sürenin sonu süreli fesihler bakımından BİK m. 6/5'te belirtildiği üzere ihbar süresinin son günü, derhal fesihlerde ise BİK m. 11 uyarınca feshin yapıldığı tarihtir. İhbar süresine ait ücret peşin olarak ödense bile bir görüşe göre her hâlükârda sonuç değişmeyecek ve ihbar süresinin son günü kıdem son günü sayılacaktır⁴²⁵. Ancak başka bir görüşe göre peşin ödemenin yapıldığı gün kıdem süresinin sonu olacaktır⁴²⁶. Yargıtay'ın görüşü de bu şekildedir⁴²⁷. Gazetecinin işe iadesine karar verilmesine rağmen işe başlatılmaması halinde işverence işe iadenin reddine ilişkin bildirim yapıldığı veya işe başlatma süresinin dolduğu tarih kıdem süresinin sonu sayılacaktır⁴²⁸.

Gazetecinin kıdem süresinin hesabında yalnızca gazetecilikte geçirilmiş süreler değerlendirilmeli; gazetecilik öncesi işçilikte geçen veya BİK'te belirtilen istisnalar kapsamında kalan çalışmalar bu hesaplamada kullanılmamalıdır⁴²⁹. Örneğin devlet memuriyetinde geçen veya Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu'nda çalışılan süreler BİK kapsamında olmadığından gazetecinin kıdeminde hesaba katılmayacaktır⁴³⁰. Şakar'a göre önceki dönemki çalışma bakımından 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde kıdem tazminatına hak kazanma durumu ayrıca değerlendirilmelidir⁴³¹.

Basın iş sözleşmesi ile BİK kapsamında gazeteci olarak beş yıldan az süreyle çalışıp sonrasında 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren başka bir işverene ait işyerinde çalışan işçinin akdi kıdem tazminatı ödenecek şekilde sona ererse, bir görüşe göre son işveren yalnızca İşK kapsamındaki çalışmayı esas alarak kıdem tazminatı

⁴²⁴ GÖKÇEK KARACA, *Gazeteci*, s. 197; AKYİĞİT, s. 941.

⁴²⁵ ŞAKAR, *Sona Erme*, s. 28; SÜMER, s. 222.

⁴²⁶ GÖKÇEK KARACA, s. 191.

⁴²⁷ Y 9. HD, 12252/16507, 02.01.1999, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023;

Y 9. HD, 10825/12960, 14.09.1999, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴²⁸ GÖKÇEK KARACA, s. 191; GÖKÇEK KARACA, *Gazeteci*, s. 199.

⁴²⁹ GÖKTAŞ/ÇİL, s. 57; GÖKÇEK s. 81.

⁴³⁰ Y 9. HD, 33897/34287, 16.11.1995, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴³¹ ŞAKAR, *Sona Erme*, s. 20.

ödeyecek⁴³²; ancak bizim de katıldığımız başka bir görüşe göre ise son işveren önceki işyerinde yapılan çalışmayı da hesaba katarak kıdem tazminatı ödeyecektir⁴³³. Yargıtay da bu konu ile ilgili bir kararda gazeteci olarak çalışan kişinin sonraki hizmetinin İŞK'ya tabi olduğunun kabul edilmesinin önceki dönemde BİK'e göre kazanılmış hakkını ortadan kaldırmayacağına ve bu nedenle son işverenin işçinin kıdem tazminatını gazeteci olarak mesleğe başladığı tarihten itibaren ödemek zorunda olduğuna karar vermiştir⁴³⁴.

BİK m. 6/8'e göre bir kez kıdem tazminatı ödemesi alan gazetecinin kıdemi yeni işe giriş tarihinden itibaren hesaplanacaktır. Buna gazetecinin kıdemini sıfırlanması denmektedir⁴³⁵. Ancak gazetecinin kıdem tazminatı alarak kıdemini sıfırlanması mümkünse de bunun o güne dek olan mesleki kıdemini sıfırlanması anlamına gelmeyeceği özellikle beş yıllık mesleki kıdem şartı uygulamasının bulunduğu dönemde çokça zikredilmiştir. Zira mesleki kıdem gazetecinin o meslekte geçirdiği süreyi ifade eder. Sözü edilen hükümle amaçlanan gazetecinin aynı dönem için birden fazla kıdem tazminatı almamasını öngörmek, yani önceki işverenden kıdem tazminatı alınması halinde son işverenin önceki döneme ait meslek kıdeminden sorumlu tutulmamasını sağlamaktır⁴³⁶.

İş Kanunundan farklı olarak meslek kıdemini esas alan Basın İş Kanununda kıdem hakkı için belirli bir işyerinde veya işverenin yanında çalışma zorunluluğu öngörülmemiştir⁴³⁷. Gazetecinin kıdem hakkı o işverenle yapılan basın iş sözleşmesine göre değil mesleğe giriş gününe göre hesaplanır. Bu yüzden işine son verilen gazeteciye ödenecek kıdem tazminatı işverenin yanında çalışılan süreye göre değil, daha önceki işyerlerinde kıdem tazminatı alınmamış olması kaydıyla mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanacak süreye göre belirlenecek ve arada başka işverenlerce yapılmış

⁴³² SÜMER, s. 222.

⁴³³ GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 199.

⁴³⁴ Y 9. HD, 10722/952, 03.02.1987, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴³⁵ Y 9. HD, 14130/8314, 14.04.2008, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴³⁶ Y 22. HD, 14770/20740, 02.10.2018, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴³⁷ NARMANLIOĞLU, Gazeteci, s. 1734.

ödemeler varsa bunlar mahsup edilecektir⁴³⁸. Gazeteci lehine olmak kaydıyla bu hükmün aksine düzenleme yapılabileceğinden, tazminat olarak işten ayrılan gazeteci ile bu süre için de yeniden tazminat ödenmesini gerektirecek şekilde sözleşme yapılması da mümkündür. Kanun özellikle kıdem hakkı yönünden gazetecinin tüm basın işverenlerini tek bir işveren gibi kabul etmektedir⁴³⁹. Gazetecinin başka işyerlerinde edindiği kıdem sonraki işverenler açısından belli yükümlülükler getirmekte olduğundan kimi zaman tüm tazminatın tek işverene yüklenmesi sonucunu getirmesi sebebiyle adaletsiz olduğu yorumu yapılmıştır⁴⁴⁰. Bununla beraber Yargıtay kıdemli gazeteciyi çalıştırmanın işveren için sağladığı önemli faydalardan yararlanan işverenin bunun sonucuna katlanması gerektiğini belirtmektedir⁴⁴¹.

Gazeteci önceki işyerlerindeki çalışması için kıdem tazminatı talep etmeyeceği konusunda taahhütte bulunmuş olsa dahi önceki çalışmalarının karşılığında kıdem tazminatı almamışsa, son işvereninden tüm bu çalışmaları kapsayacak şekilde talepte bulunabilir⁴⁴². Ancak burada gazetecinin önceki işverenle ya da işverenlerle basın iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği dikkate alınmalıdır⁴⁴³. Gazetecinin akdinin işveren tarafından BİK m. 11/3 uyarınca haklı nedenle feshedilmesi ya da kendisinin süreli fesih yoluyla sözleşmeyi sona erdirmesi söz konusu ise bu sürelerin bir başka işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü kapsamında dikkate alınmaması, ancak gazetecinin aynı işverenin yanında tekrar işe girmiş olması söz konusu ise bu sürelerin de kıdem tazminatı hesabında değerlendirilmesi öngörülmüştür⁴⁴⁴. Yargıtay da bir kararında istifa eden gazetecinin bu çalışmaya ait süresinin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmayacağına karar vermiştir⁴⁴⁵.

Gazetecinin başka işverenin yanındaki çalışmasını da içerecek şekilde kıdem tazminatı ödeyen işverenin önceki işverenlere rücu edip edemeyeceği konusunda açık

⁴³⁸ GÖKÇEK KARACA, s. 189; GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 194; SÜMER, s. 217.

⁴³⁹ Y 4. HD, 13761/9654, 11.03.1963, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴⁴⁰ NARMANLIOĞLU, Gazeteci, s. 1734.

⁴⁴¹ Y 9. HD, 34834/19627, 12.11.2019, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴⁴² Y 9. HD, 7548/19199, 15.10.2002, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴⁴³ SÜMER, s. 218.

⁴⁴⁴ SÜMER, s. 218.

⁴⁴⁵ Y 9. HD, 13927/21548, 03.07.2007, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

bir düzenleme mevcut değildir. Doktrinde kimi yazarlar rücu hakkının bulunduğunu belirtmekte⁴⁴⁶; kimi yazarlar ise bu konuda yasal bir dayanak olmadığından rücu hakkının kabul edilemeyeceğini dile getirmektedir⁴⁴⁷.

Gazetecinin bir işyerinde beş yıldan uzun süre çalışıp kıdem tazminatı aldıktan sonra tekrar kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için yeni bir işyerinde yeniden beş yıllık bir çalışma yapmasının gerekip gerekmeyeceği doktrinde tartışılmıştır. Baskın görüşe göre gazetecinin böyle bir durumda yeniden beş yıl çalışması gerekmeyecek, diğer şartların sağlanması koşuluyla gazeteci beş yıldan az çalışsa dahi çalıştığı süreye göre kıdem tazminatına hak kazanabilecektir⁴⁴⁸.

Yargıtay uygulamalarında önceleri kıdem tazminatını alarak işten ayrılan gazetecinin tekrar kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için yeni bir işyerinde tekrar beş yıllık bir süre geçirmesi gerektiğine hükmedilmekteyken⁴⁴⁹ 2003 yılında verilen bir kararla bu görüşten dönülmüş⁴⁵⁰ ve mesleğinde bir kez beş yılı dolduran gazeteci için tekrar beş yıl koşulunun aranmayacağı belirtilmeye devam edilmiştir⁴⁵¹.

Beş yıllık mesleki kıdem süresine sahip gazeteci bakımından yeni işyerinde tamamlaması gereken asgari bir süre bulunup bulunmadığı konusunda ise doktrinde farklı görüşler öne sürülmüştür. Şakar, bir kez beş yıllık kıdem koşuluna sahip olan gazeteci bakımından asgari bir süre gerekmeyeceğini, örneğin yeni işyerinde üç ay çalışan gazetecinin de kıdem tazminatına hak kazanacağı görüşünü öne sürmekteyken⁴⁵² Göktaş/Çil ve Sümer kıdem tazminatına hak kazanma bakımından en az altı aylık çalışmanın şart olduğunu belirtmekteydi⁴⁵³.

⁴⁴⁶ ÖZEK, s. 95; GÖKÇE, s. 77.

⁴⁴⁷ OĞUZMAN, s. 877, GÖKÇEK KARACA, Gazeteci, s. 199; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 53; SÜMER, s. 224.

⁴⁴⁸ ŞAKAR, s. 114; ÇİL, s. 160; GÖKÇEK KARACA, s. 191; SÜMER, s. 220.

⁴⁴⁹ YHGK, 9-417/419, 16.05.2001, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴⁵⁰ Y 9. HD, 20457/1376, 04.02.2003, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴⁵¹ Y 9. HD, 3638/20448, 15.07.2008, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴⁵² ŞAKAR, s. 114.

⁴⁵³ GÖKTAŞ/ÇİL, s. 52; ÇİL, Kıdem Tazminatı, s. 71-72; SÜMER, s. 221.

İlgili hükümdeki beş yıllık mesleki kıdem şartı ve çalışmanın altı aydan az bölümünün kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınmayacağını belirten fıkraların iptaliyle gazetecinin kıdem tazminatı hakkı diğer İş Kanunları ile uyumlu hale gelmiştir. Düzenlemenin yeni şekline göre gazetecinin sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek bir sebeple sona ererse her yıl için bir aylık tazminat verilecek ve ilk mukavele yılında bu miktar hesaplanmayacaktır (BİK m. 6/7).

Kıdem hakkının mesleğe ilk girişten itibaren hesaplanacağı hükmü halen ikinci fıkrada yer almaktadır. Buradan hareketle gazetecilikte ilk yılını bir işverenin yanında tamamlayan ancak daha sonra başka bir işverenin yanında çalışmaya başlayan gazetecinin kıdem hakkının nasıl hesaplanacağı ile ilgili henüz bir açıklık bulunmamaktadır. Ancak Basın İş Kanununun gazeteciye koruyucu yapısı, önceki dönemdeki Yargıtay uygulamaları ve doktrin görüşleri birlikte değerlendirildiğinde, gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için gereken çalışma süresiyle ilgili olarak meslekte bir yılı doldurmuş olması gerektiği açıktır. Ancak bir kez bu süreyi dolduran ve kıdem tazminatı almadan başka bir işyerinde yahut işverenin yanında çalışmaya başlayan gazetecinin önceki iş sözleşmesinin de kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermiş olması koşuluyla tüm süre için yeni işverenden talepte bulunabileceğini, bu işverenin yanındaki çalışmasının asgari bir süreye tabi olmadığını söylemek mümkün olmalıdır. Elbette gazeteci önceki dönem için kıdem tazminatını almış veya bu dönemdeki çalışması kıdem tazminatına hak kazandırmaksızın sona ermişse bu durumda yeni işyerinde yeniden bir yıllık çalışma koşulu aranmalıdır. Gazeteci ile işveren arasında buna aykırı olarak yapılacak sözleşme de geçerli sayılmalıdır (BİK m. 6/8).

6. KIDEM TAZMİNATININ ÖDENMESİ

6.1. Kıdem Tazminatının Miktarı ve Hesaplanması

Kanuna göre kıdem tazminatına hak kazanan gazeteciye, son aylığı esas alınmak suretiyle, her çalışma yılı veya küsuru için bir aylık ücreti kadar tazminat verilecektir. Sözleşmenin yapıldığı ilk yılda bu miktar hesaplanmayacaktır. (BİK m. 6/7). Hükümde

sözü edilen bir aylık ücret sözleşme ile arttırılabilecek, ancak miktarda gazeteci aleyhine bir değişiklik yapılamayacaktır. Buna göre gazetecinin kıdem tazminatı; son aylık ücretinin kıdem süresi ile çarpılması sonucu elde edilecektir.

Kıdem tazminatı gazetecinin son ücreti üzerinden hesaplanır⁴⁵⁴. Bu ücret brüt ücrettir⁴⁵⁵. Gazetecinin ücreti gerçekte daha yüksek olmasına rağmen bordroda daha düşük olarak gösterilmişse, gerçek ücretinin araştırılması gerekir. Yargıtay’a göre gazetecinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücret gibi konular göz önüne alınarak imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıkarsa tanık beyanları, gazetecinin mesleki kıdemi, çalışma süresi, unvanı, fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalar ve ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücret araştırması yapılarak ve tüm delillerle gerçek ücret konusunda bir sonuca varılmalıdır⁴⁵⁶.

Kıdem tazminatının hesabında dar anlamda ücret esas alınacaktır⁴⁵⁷. Gökçek Karaca ise hesaplamada geniş anlamda ücretin yani giydirilmiş ücretin esas alınması gerektiği görüşündedir⁴⁵⁸. Bu hesaplamaya göre gazetecinin çıplak ücretine ek olarak gazeteciye sağlanmış olan para ve para ile ölçülebilen yasadan ve sözleşmeden doğan menfaatler de eklenmelidir⁴⁵⁹. Ancak Yüksek Mahkeme aksi görüştedir; Yargıtay’a göre sözleşme ile açıkça kararlaştırılmış olması halinde kıdem tazminatı giydirilmiş ücrete göre hesaplanabilecek⁴⁶⁰; aksi halde hesaplamada ikramiye, giyecek, yakacak yardımı gibi sosyal yardımlar göz ardı edilerek çıplak ücret esas alınacaktır⁴⁶¹.

1475 sayılı İş Kanunu ile 854 sayılı Deniz İş Kanunu kıdem tazminatının miktarına bir sınırlama getirmektedir. Buna göre “iş sözleşmesi veya toplu sözleşme ile

⁴⁵⁴ GÖKTAŞ/ÇİL, s. 133.

⁴⁵⁵ AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 943; AKYİĞİT, Basın İş, s. 20; ŞAKAR, s. 113; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 57.

⁴⁵⁶ Y 9. HD, 28399/43752, 26.11.2011, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴⁵⁷ AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 943; ŞAKAR, s. 113; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 57.

⁴⁵⁸ GÖKÇEK KARACA, s. Gazeteci, s. 196.

⁴⁵⁹ ERKUL, İlhan, GÖKÇEK KARACA, Nihal, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Nisan Kitabevi, 2004, s. 190.

⁴⁶⁰ Y 9. HD, 2771/15686, 30.09.2003, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴⁶¹ Y 9. HD, 3921/7382, 30.04.2001, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023;

Y 9. HD, 20058/15437, 22.06.2004, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek devlet memuruna bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.” Yargıtay’a göre kıdem tazminatının tavanını düzenleyen kural mutlak emredici nitelikte olup iş sözleşmesi veya toplu sözleşme ile tavanın arttırılmasını öngören hükümler geçersiz sayılmalıdır⁴⁶². Ancak Basın İş Kanununda kıdem tazminatı miktarına bu kanunlardaki gibi bir tavan sınırlaması getirilmemiştir. Yargıtay da bir kararında Basın İş Kanunu bakımından kıdem tazminatı tavanı olmadığını açıkça vurgulamıştır⁴⁶³.

Basın İş Kanunu ve diğer iş kanunlarına göre yapılan tüm kıdem tazminatı ödemelerinden binde 7,59 oranında damga vergisi kesilecektir⁴⁶⁴. Gazetecinin kıdem tazminatında tavan sınırlandırması bulunmamasıyla birlikte Gelir Vergisi Kanunu⁴⁶⁵ m. 25/7 uyarınca gazeteciye ödenen kıdem tazminatının 24 aylık ücrete karşılık gelen kısmı gelir vergisinden müstesna olup ancak bu miktarı aşan kısım için gelir vergisi hesaplanması gerekecektir⁴⁶⁶. İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu bakımından ise ödenecek kıdem tazminatlarının tamamı gelir vergisinden istisna edilmiştir.

Gazetecinin kıdem tazminatı esas olarak basın iş sözleşmesinin sona erdiği anda, bir defada ve derhal ödenmelidir. Ancak işverenin maddi imkânsızlık sebebiyle tazminatı tek seferde ödeyememesi halinde taksitlerin tamamının süresinin bir yılı geçmemesi koşuluyla ve en çok dört taksitte ödeme yapılabilecektir (BİK m. 6/9). Taksitler halinde ödeme yalnızca işverenin bağlı bulunduğu vergi dairesi tarafından kurumun zarar etmekte olduğuna karar verilmesi halinde mümkün olacaktır⁴⁶⁷. Taksit için Kanunda aranan koşulların gerçekleşmesi halinde ayrıca gazetecinin bu konuda rızası aranmayacak; taksitlerin bir yıldan daha uzun sürede ve dörtten fazla taksitte

⁴⁶² Y 7. HD, 16781/3765, 13.02.2014, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴⁶³ Y 9. HD, 10141/13526, 03.07.1997, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴⁶⁴ SÜMER, s. 225.

⁴⁶⁵ RG 06.01.1961, 10700.

⁴⁶⁶ TUNCA, s. 93-94.

⁴⁶⁷ Y 22. HD, 10953/10176, 11.04.2019, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023; SÜMER, s. 226; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 56-57; ŞAKAR, Sona Erme, s. 27.

ödenmesi ise ancak gazetecinin bireysel rızası veya toplu iş sözleşmesi ile mümkün olabilecektir⁴⁶⁸.

6.2. Zamanaşımı ve Gecikme Faizi

4857 sayılı İş Kanununa 12.10.2017 tarihli ve 7036 sayılı Kanun ile eklenen ek madde 3'te zamanaşımı süresi başlığı altında yapılan düzenlemeye göre, iş sözleşmesinden kaynaklanmak koşuluyla hangi kanuna tabi olursa olsun zamanaşımı süresi beş yıl olarak belirlenmiştir. Gazetecinin kıdem tazminatına hak kazandığı tarih, zamanaşımı süresinin başlangıcı olacaktır⁴⁶⁹.

Basın İş Kanununda kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde uygulanacak özel bir faiz türü belirtilmediğinden, uygulanması gereken faiz bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz değil, yasal faiz olacaktır⁴⁷⁰. Yargıtay'a göre de Kanunda bu konu ile ilgili hususi bir düzenleme yapılmadığından, kıdem tazminatı faizi olarak İş Kanununun 14. maddesinde öngörülen en yüksek mevduat faizinin gazeteci bakımından da uygulanması söz konusu değildir⁴⁷¹. Bu sebeple gazetecinin kıdem tazminatı ödemesine işverenin temerrüdü sebebiyle uygulanması gereken faiz yasal faiz⁴⁷² olup toplu sözleşme ile farklı bir faiz oranının belirlenmesi mümkündür⁴⁷³.

Kıdem tazminatı ödemesinin gecikmesi durumunda bir görüşe göre faizin başlangıcı sözleşmenin sona erdiği tarih olup bu bakımdan ayrıca işverenin temerrüde düşürülmesi gerekmeyecektir⁴⁷⁴. Doktrinde kimi yazarlar ise karşıt görüştedir⁴⁷⁵. Yargıtay da kıdem tazminatı için fesih tarihinden itibaren faiz yürütülmesini hatalı

⁴⁶⁸ AKYİĞİT, Basın İş, s. 22.

⁴⁶⁹ SÜMER, s. 227.

⁴⁷⁰ Y 9. HD, 953/23521, 19.10.2004, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023; ŞAKAR, s. 116; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 944.

⁴⁷¹ Y 9. HD, 18354/1650, 29.01.2002, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴⁷² Y 9. HD, 12273/15701, 10.10.2001, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴⁷³ Y 9. HD, 8136/11518, 11.06.1997, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴⁷⁴ SÜMER, s. 228.

⁴⁷⁵ ŞAKAR, s. 116; GÖKTAŞ/ÇİL, s. 58; AKYİĞİT, Kıdem Tazminatı, s. 943.

görmekte⁴⁷⁶; işverenin daha önce temerrüde düşürülmemiş olması koşuluyla faizin başlangıcını dava tarihi olarak kabul etmektedir⁴⁷⁷.

Kıdem tazminatının taksitle ödenmesini kabul eden gazeteci bu konuda iradesinin fesada uğratıldığını ileri sürüp kanıtlamadığı takdirde ve taksitlerin zamanında ödenmesi koşuluyla, faiz hakkından vazgeçmiş sayılacaktır. Gazeteci tarafından taksitle ödeme kan-bul edilmiş ancak taksitlerden bir ya da bir birkaçı zamanında ödenmemişse, kıdem tazminatının tamamı için faize karar verilmesi gerekecektir⁴⁷⁸. Zira işçinin taksitle ödemeyi kabul etmesi ancak taksitlerin zamanında ödenmemesi halinde işveren yararına sonuç doğuracak, aksi halde gazetecinin taksit anlaşmasıyla bağlı olduğundan söz edilemeyecektir. Böyle bir durumda gazeteci, kıdem tazminatının tamamı için fesih tarihinden itibaren faize hak kazanacak ve önceki ödemeler öncelikli olarak faiz ve masraflara sayılacaktır⁴⁷⁹.

BİK m. 26 hükmünde gazeteciye kıdem tazminatını ödemeyen işveren bakımından ayrıca idari para cezası düzenlenmiştir.

6.3. İşyerinin Devri Halinde Kıdem Tazminatından Sorumluluk

Basın İş Kanununda işyerinin devri halinde kıdem tazminatından sorumluluğu düzenleyen bir hüküm bulunmamaktadır. İş Kanununda yer alan işyeri devri hükümlerine göre kıdem tazminatından her iki işverenin de sorumlu olup devreden işverenin sorumluluğunun işçiyi çalıştırmış olduğu süre ve o dönemde almış olduğu ücretle sınırlı olacağı hükmünün ise bu kanun bakımından uygulanması mümkün değildir. Bu sebeple, işyerinin devri söz konusu olduğunda, Borçlar Kanunundaki hükümler kıyasen uygulanmalıdır.

Borçlar Kanunundaki düzenlemeye göre işyerinin devir tarihinde mevcut olan hizmet sözleşmeleri bütün hak ve borçlarıyla birlikte devralana geçecek ve işçinin

⁴⁷⁶ Y 9. HD, 28892/1271, 19.01.2016, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴⁷⁷ Y 9. HD, 10010/11241, 22.06.1999, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴⁷⁸ Y 9. HD, 36361/1770, 25.01.2012, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

⁴⁷⁹ Y 9. HD, 36361/1770, 25.01.2012, www.kazanci.com, ET: 14.10.2023.

hizmet süresine bağlı hakları bakımından devreden işveren yanındaki işe başlama tarihi esas alınacaktır (TBK m. 428). Devir tarihinden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işverenin müteselsil sorumluluğu söz konusu ise de bu müteselsil sorumluluğun kıdem tazminatı hakkında da uygulanması mümkün değildir. Zira işyerinin devri basın iş sözleşmesini sona erdirmez ve bu nedenle gazetecinin devreden işverenden kıdem tazminatı istemesine olanak sağlamaz⁴⁸⁰. Kaldı ki akdin hala devam etmekte olduğu bu noktada basın iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıracak bir sebeple sona erip ermeyeceği de belirsizdir. Dolayısıyla işyerinin devri sırasında kıdem tazminatı ödeme borcundan söz edilemeyecek ve gazetecinin basın iş sözleşmesinin devirden sonraki bir zamanda kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek bir şekilde sona ermesi halinde bu tazminatın tamamından yalnızca devralan işveren sorumlu olacaktır⁴⁸¹.

⁴⁸⁰ ÇİL, İş Güvencesi, s. 162.

⁴⁸¹ SÜMER, s. 227.

SONUÇ

Hukuk doktrini bakımından “işte eskilik” olarak nitelendirilebilecek kıdem esasında gazetecinin çalışma süresidir. Kural olarak işe başlama tarihi ile başlayan kıdem, basın iş sözleşmesi süresince devam eder ve sözleşmenin sona erdiği tarihte de son bulur. Kıdeme bağlı haklardan en önemlisi olan kıdem tazminatı hakkı, basın iş sözleşmesinin yasada öngörülen hallerden biriyle sona ermiş olmasına ve bu esnada gazetecinin en az bir yıllık kıdemi bulunmasına bağlıdır.

Türk İş Hukuku bakımından belirli bir işyerinde veya işverenin yanında çalışmaya bağlı olarak tanımlanmış olan kıdem, Basın İş Kanunu bakımından ise mesleki kıdem kavramı ile nitelendirilmiştir. Bu kanundaki düzenleme 04.05.2023 tarihinde Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilinceye dek gazeteci bakımından beş yıllık mesleki kıdem şartı bulunmaktaydı. Diğer iş kanunlarında böyle bir koşul öngörülmemiş olması sebebiyle hükmün Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ettiği fikrinden hareketle iptali istenmiş ve nihayetinde beş yıllık mesleki kıdem şartı iptal edilmiştir. Bundan başka ilgili hükümdeki hizmetin altı aydan az kısmının kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmayacağı ile ilgili olan bölümü de iptal edilmiş böylelikle gazetecinin çalışma süresinin her yıldan artan kısmı için de orantısız olarak kıdem tazminatı hesabı yapılmasına karar verilmiştir.

Hukuki niteliği bakımından değerlendirildiğinde kıdem tazminatının ne ücret ne tazminat ne ikramiye ne de işyerine bağlılığın karşılığı bir ödeme olduğunu söylemek mümkündür. Kendine özgü niteliği olan kıdem tazminatı geçmişte çeşitli fonksiyonlara sahip olsa da günümüzde bir nevi işsizlik sigortası ya da iş güvencesi de değildir. İş Kanunlarına tabi olarak çalışan işçinin iş sözleşmesinin sonlandığı belli hallerde kendisine işverence ödenecek bir paradır. Ancak Borçlar Kanununa tabi olan çalışan işçinin özel olarak sözleşmesine bu türden bir hüküm konmadıysa, böyle bir hakkı da bulunmamaktadır.

Gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, Basın İş Kanununa göre gazeteci olarak çalışması, en az bir yıllık kıdemi bulunması ve basın iş sözleşmesinin belirli nedenlerle sona ermiş olması gerekir. İşveren tarafından sözleşmesi BİK m. 11/3 dışında herhangi bir sebeple sona erdirilen gazeteci kıdem tazminatına hak kazanacaktır. BİK m. 11/3 hükmü gazetecinin göreviyle ilgili bir konuda bilerek veya ağır bir ihmal sonucunda hareket etmesini gerektirir. Üstelik gazetecinin sırf bu şekilde hareket etmiş olması da yeterli olmayıp neticede yayının onur ve şöhretine zarar verecek hareketlerde bulunması da gerekmektedir. İşverence bu hal dışında yapılacak tüm fesihler ister ihbar öneli verilerek yapılsın ister haklı nedenle derhal fesih kapsamında olsun, gazeteciye kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecektir.

Gazetecinin ihbar öneli vererek sözleşmeyi sona erdirmesi kural olarak kendisine kıdem tazminatı hakkı tanımayacak ancak aksi kararlaştırılabilecektir. BİK m. 11/1-2 hükmüne göre yön ve karakterini bariz bir şekilde değiştiren yayının ise bu değişikliklerle gazetecinin şerefini, şöhretini veya manevi menfaatlerini ihlal etmesi halinde gazetecinin haklı nedenle derhal fesih yapma ve kıdem tazminatının ödenmesini isteme hakkı mevcuttur. İş Kanunu kapsamında çalışan işçinin askerlik, emeklilik, evlilik ve emeklilik için yaş dışındaki koşulların sağlanması gibi hallerde sözleşmeyi feshedip kıdem tazminatı alması mümkünken gazeteci bu anlamda sınırlandırılmıştır; Yargıtay'a göre bu durumlardan ancak emeklilik sebebiyle yapacağı fesihlerde kıdem tazminatına hak kazanması mümkün olup diğer koşullarda böyle bir hakkı bulunmamaktadır.

Gazetecinin sendika yöneticisi seçilmesi ve sözleşmeyi buna bağlı olarak feshetmesi kendisine kıdem tazminatı hakkı verir. Öte yandan gazetecinin altı aydan uzun sürüp görevini yapmasına engel olan ağır hastalığı nedeniyle de tazminatı ödenerek işten çıkartılması mümkündür. Gazetecinin ölümü halinde kıdem tazminatı ödemesi kanuni mirasçılara yapılacaktır. BİK m. 11 kapsamı dışında kalan haklı nedenle derhal fesihlerde ise gazetecinin kıdem tazminatı hakkı doktrinde tartışmalı bir konu olmakla birlikte kanımızca fesih haklı sebeple yapılıyorsa kıdem tazminatını talep etme hakkı da olacaktır.

Gazeteciye ödenecek kıdem tazminatı son ücreti üzerinden ve çalıştığı süreye göre, her tam yıl ve küsuru için bir aylık ücreti üzerinden hesaplanarak ve peşin olarak ödenecektir. Basın İş Kanununda kıdem tazminatı için bir tavan öngörülmemiş, özel bir faiz türü belirlenmemiştir. Kıdem tazminatının 24 aylık kısmı gelir vergisinden muaf olup bu kısmı aşan kısım için vergi ödemesi söz konusu olabilecektir. İşyerinin devri söz konusu olduysa son işveren kıdem tazminatının tamamından sorumlu olacaktır.

İş hukukumuzda getirildiği günden beri çeşitli değişikliklere uğrayan kıdem tazminatı uygulamasının yerine kıdem tazminatı fonu kurulacağı belirtilmiş olmasına rağmen bu konuda henüz bir adım atılmamıştır. Bu sebeple fon kuruluncaya dek gazeteci ve işçilerin Kanunlardaki kıdem tazminatı uygulamaları geçerliliğini korumaktadır. Uygulamada farklı hak kazanma koşulları bulunan, farklı ücretler üzerinden hesaplanan, değişik sınırlamaları bulunan ve vergisel kesintiler bakımından da ayrı olan çeşitli iş Kanunlarının hiç değilse kıdem tazminatı hükümlerinin ortak bir metinde toplanması ve bu anlamda tüm çalışanlara eşit muamele edilmesi önemlidir. Böyle bir düzenleme yoluna gidilirse çalışanlar arasındaki ayrımcılık ortadan kaldırılmış olacaktır. Sonuç olarak böyle bir değişiklik çalışanların yararına olduğu kadar toplumsal eşitlik ve barışın sağlanması açısından da anlamlı olacaktır.

KAYNAKÇA

AKYİĞİT, Ercan, Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 24, S. 3-4-5, Ağustos-Kasım 2012/Şubat 2013, s. 1-23. (Basın İş)

AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, Ankara, 2018. (İş Hukuku)

AKYİĞİT, Ercan, İş Kanunu Şerhi, Cilt 1, Ankara, 2008. (Şerh)

AKYİĞİT, Ercan, İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Kamu-İş, Cilt 7, S. 4, 2004, s. 2-17. (İşveren Vekili)

AKYİĞİT, Ercan, Kıdem Tazminatı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2010. (Kıdem Tazminatı)

AKYİĞİT, Ercan, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2007. (İş Güvencesi)

ALP, Mustafa, İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası), DEÜHF Dergisi, 2003/1, s. 1-40.

ALP, Mustafa, Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma), Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Cilt 1, İstanbul, 2011, s. 795-854.

ALPAGUT, Gülsevil, Belirli Süreli, Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmelerinin Kurulması ve Hükümleri, İş Hukukunda Güncel Sorunlar 1, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 2012, s. 101-135.

ALPAGUT, Gülsevil, İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı-Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/1, s. 71-83.

ALPAGUT, Gülsevil, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, TİSK, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, 20-21 Eylül 2011 İstanbul, Ankara, 2012, s. 139-140.

ARSLAN DURMUŞ, Seda, İş Hukukunda Kıdem Kavramı, Oniki Levha Yayınları, İstanbul, 2021.

ASLAN ERTÜRK, Arzu, 7146 Sayılı Kanunla Yapılan Bedelli Askerlik Düzenlemesi ve Düşündürdükleri, Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağanı, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 25, S. 2, 2019, s. 781-807.

ASTARLI, Muhittin, İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Geçerli Feshinde İhtar, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2009/23, s. 963-991.

ATILGAN, Semra, Mesleği: Gazeteci Gazetecilik Mesleği, Marmara Üniversitesi İletişim Dergisi, Sayı:6, 1994, s. 283-294. (Gazeteci)

ATILGAN, Semra, Türk Basın Sendikacılığında Gazetecilerin Yasal Hakları, Türkiye Gazeteciler Cemiyeti Yayınları, İstanbul, 2001.

AVCI, Mustafa, Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/5, s. 90-93.

AYDIN, Ufuk, İş Sözleşmesinin Anlaşma Yoluyla Sona Erdirilmesi, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 18, S.3, 2004, s. 4-9.

AYDINÖZ, Gonca, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2014.

BARDOEL, Jo L. H., DEUZE, Mark, Network Journalism: Converging Competences of Old and New Media Professionals, Australian Journalism Review, 23 (2), 2001, s. 91-103.

BAŞTERZİ, Süleyman, Kıdem Tazminatı-İşsizlik Sigortası İlişkisi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S. 1-4, Ankara, 1995, s. 313-334. (Kıdem Tazminatı)

BAŞTERZİ, 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, On İki Levha Yayıncılık, Ankara, 2011, s. 1-131.

BAŞTERZİ, Süleyman, İşsizlik Sigortası, Ankara, 1996. (İşsizlik Sigortası)

BAYSAL, Ulaş, İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebep İle İş Sözleşmesinin Feshi, Ankara, 2011.

BİNARK, Mutlu, Yeni Medya Çalışmalarında Araştırma Yöntem ve Teknikleri, Ayrıntı Yayınları, İstanbul, 2014.

BOHERE, G., Gazetecilik Mesleği – Gazetecilerin Çalışma Koşulları Üzerine Bir İnceleme, (Çeviren: Nurhan Süral), Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara, 1986.

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Sendikal Güvenceler, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuka Genç Yaklaşımlar Konferans Serisi No. 5, İstanbul, 2014, s. 167-243.

CANBOLAT, Talat, İşe İade Kararının Uygulanmasında Dürüstlük Kuralı, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, İstanbul, 2011, s. 83-134.

CANİKLİOĞLU, Nurşen, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, İstanbul, 2019, s. 181-368.

CANİKLİOĞLU, Nurşen, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi, TİSK, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, 20-21 Eylül İstanbul, Ankara, 2012, s. 84-85.

CANİKLİOĞLU, Nurşen, YAMAKOĞLU, Efe, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından Kısmi Süreli Çalışma, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 27, S. 4, 2013, s. 6-21.

CENTEL, Tankut, Ekonomik Nedenle İşten Çıkarma, Tekstil İşveren Dergisi, S. 286, Ekim 2003, s. 32-38.

CENTEL, Tankut, İş Güvencesi, Legal Yayınları, Ankara, 2020.

ÇAKIR, Hamza, Geleneksel Gazetecilik Karşısında İnternet Gazeteciliği, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Kayseri, 2007, s. 123-149.

ÇAPMAN, Nedim, Gazetecilik Tekniği Kitle Haberleşmesi I (Mass Communication), Başkent Yayınevi, Ankara, 1970.

ÇELİK, Nuri, CANİKLİOĞLU, Nurşen, CANBOLAT, Talat, ÖZKARACA, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023.

ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara, Olgaç Yayınları, 1986.

ÇİL, Şahin, Gazetecinin İş Güvencesi Uygulaması, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Legal Yayınları, İstanbul, 2006, s. 154-188.

DANESI, Marcel, Dictionary of Media and Communications, M.E. Sharpe Inc., New York, 2009.

DALGALIDERE, Sertaç, TOSYALI, Hikmet, ÇELİK, Ramazan, Geleneksel Gazetecilik ve Online Gazeteciliğin Karşılaştırmalı Örneği, Yeni ve Geleneksel Medya Okumaları, İskenderiye Kitap, 2015, s. 13-33.

DEMİR, Ender, İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gereklileriyle Yapılan Fesihler Bağlamında Sendikal Tazminat, Fasikül Hukuk Dergisi, Cilt 10, S. 100, 2018, s. 201-205.

DEMİR, Fevzi, Geçerli Sebep Kavramı ve Uygulama, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006/10, s. 469-498. (Geçerli Sebep)

DEMİR, Fevzi, İş Güvencesi Hukuku, İzmir, 1999.

DEMİR, Fevzi, İş Güvencesi ve 4857 Sayılı İş Kanununun Başlıca Yenilikleri, Ankara, 2003.

DÖNMEZER, Sulhi, Basın Hukuku, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No: 303, 4. Baskı, İstanbul, 1968.

DULAY, Dilek, İş Sözleşmesinin Performansa Dayalı Olarak Feshedilmesi, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2010/27, s. 963-977.

EKMEKÇİ, Ömer, 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası Karşısında Yargının Durumu ve Ortaya Çıkabilecek Uygulama Sorunları Üzerine, Mercek Dergisi, Ekim 2002, s. 96-111.

EKONOMİ, Münir, 4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Hukuka Uygunluğu, İHSGHD, 9, 2006, s. 15-32.

EKONOMİ, Münir, Feshin Geçersizliği İstemi ile Açılan Dava Sürecinde İşe Başlatma Daveti, Şartları ve Hukuki Sonuçları, Legal YKİ Yargıtay Kararları ve İncelemeleri Dergisi, 2008/8, s. 113-124.

EKONOMİ, Münir, Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 17, S. 2, Mart 2003 Özel Eki, s. 1-40. (Hizmet Akdi)

EKONOMİ, Münir, İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku, İstanbul, 1984. (İş Hukuku)

EKONOMİ, Münir, Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, Kamu ve Özel Kesim İşletmelerinde Yönetimin Beşeri Yönü ve Endüstriyel İlişkiler Sistemimiz, İstanbul, 1986, s. 173-198.

ELBİR, Halid Kemal, İş Hukuku, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1987.

ERGİN, Berin, Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar, İstanbul, 1989.

ERKUL, İlhan, GÖKÇEK KARACA, Nihal, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Nisan Kitabevi, 2004.

ESENER, Turhan, İş Hukuku, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara, 1978.

EYRENCİ, Öner, TAŞKENT, Savaş, ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2019.

EYRENCİ, Öner, Tele Çalışma ve İş Hukuku, İş Hukuku Dergisi, Nisan-Haziran 1991, s. 199-209.

EYRENCİ, Öner, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul, Mozaik Basım ve Yayıncılık, 1989. (Kısmi Süreli)

GEREK, Nüvit, 4857 Sayılı Kanun Kapsamında İş Güvencesi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 23, S. 2-3, 2011, s. 1-16.

GÖKÇE, Sibel, Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorunları, Adalet Yayınevi, Ankara, 2007.

GÖKÇEK KARACA, Nuray, Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri), Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

GÖKÇEK KARACA, Nuray, Basın İş Kanununa Göre İşveren Kavramı, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2002, Cilt 18, S. 1, s. 139-146. (İşveren)

GÖKÇEK KARACA, Nuray, Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010. (Gazeteci)

GÖKTAŞ, Seracettin, İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Çalışma ve Toplum, 2009/1, s. 61-73.

GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Ankara, 2020.

GÖKTAŞ, Seracettin/ÇİL, Şahin, Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu, İlgili Mevzuat, Turhan Kitabevi, Ankara, 2003.

GÖRMÜŞ, Ayhan, Basın İş Sözleşmesi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 21, S. 5-6, Ağustos-Kasım 2008, s. 60-69.

GÜMÜŞ, İskender, Basın İş Hukukunda Gazetecilerin Çalışma İlişkileri, Yeni ve Geleneksel Medya Okumaları, İskenderiye Kitap, 2015, s. 47-64.

GÜNAY, Cevdet İlhan, İkale Sözleşmesi, Çimento İşveren Dergisi, Cilt 23, S.5, 2009, s. 4-25.

GÜNAY, Cevdet İlhan, İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Fesih, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2009/14, s. 60-76.

GÜVEN, Ercan, AYDIN, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, Nisan Yayınevi, Eskişehir, 2017.

GÜZEL, Ali, İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi, İstanbul Üniversitesi ve Galatasaray Üniversitesi 2004 Yılı Toplantısı, İş Güvencesi, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi Grev Lokavt Yasası Semineri, İstanbul, 2004, s. 15-145. (İş Güvencesi)

GÜZEL, Ali, İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları, Prof. Dr. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005, s. 57-90.

HOHENBERG, John, Gazetecilik Mesleği, Çeviren Filiz Ofluoğlu, Gazeteciler Cemiyeti Yayınları No: 1, İstanbul, 1963.

İÇEL, Kayıhan/ÜNVER, Yener, Kitle Haberleşme Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2009.

İLKİZ, Fikret, Basın İş Yasası Tarihi Gelişim ve Başlıca Uygulama Sorunları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayınları, 2004/1, s. 57-80.

KANDEMİR, Murat, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Tele Çalışma, İstanbul, 2011.

KAR, Bektaş, Deneme Süreli İş Sözleşmesi, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara, 2010, s. 15-32. (Deneme Süreli)

KAR, Bektaş, Performans Düşüklüğü veya Yetersizliği Nedeni ile Fesihle Yargısal Denetim, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/11, s. 34-42.

KARADENİZ, Oğuz, Kıdem Tazminatı Fonu, İstanbul, 2011.

KILIÇOĞLU, Mustafa, Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Cilt 2, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 1207-1229.

KOLOĞLU, Orhan Eşref, Osmanlı'dan 21. Yüzyıla Basın Tarihi, Pozitif Yayınları, İstanbul, 2006.

KÖME AKPULAT, Ayşe, Gazetecinin Başka İşte Çalışma Serbestisi ve Sınırları: Basın İş Kanununun 13. Maddesi Kapsamında Bir İnceleme, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 10, S.1, 2019, s. 224-236.

KURTIŞOĞLU YÜCEL, Ezel, Basın Özgürlüğü Bağlamında Basın İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Doktora Tezi, Eskişehir, 2022.

KUTAL, Metin, İş Hukuku Ders Notları, İstanbul, 1969.

MANAV ÖZDEMİR, Eda, GÖK, Seracettin, Bedelli Askerliğin İş İlişkinine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 40, 2018, s. 48-65.

MANAV, Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Turhan Kitabevi, Ankara, 2009.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, ASTARLI, Muhittin, BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara, Lykeion Yayınları, 2020.

MUTLAY, Faruk Barış, Kıdem Tazminatına Hak Kazanmak İçin Aranan 15 Yıl Sigortalılık Süresini Tamamlama 3600 Gün Prim Bildirme Şartlarının Dayanağı ve Farklı Şartların Dikkate Alınma Zorunluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 40, 2018, s. 130-151.

NARMANLIOĞLU, Gazeteciye Kıdem Tazminatı Talep Hakkı Sağlayan Sona Erme Durumları Üzerine Düşünceler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, C. 19, 2017, s. 1719-1751. (Gazeteci)

NARMANLIOĞLU, Ünal, Aralıklarla Kurulmuş İş Sözleşmeleriyle Çalışan İşçinin Kıdem/Hizmet Süresinin Belirlenmesine İlişkin Kanuni Esaslar ve Yargıtay'ın Tutumu, Prof. Dr. Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul, 1996, s. 307-364. (Kıdem/Hizmet Süresi)

NARMANLIOĞLU, Ünal, Belirli Süreli İş Sözleşmesini Sona Erdiren Olgular ve İşlemler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 35, 2012, s. 3-23.

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2014.

NARMANLIOĞLU, Ünal, Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Fakülteler Matbaası, 1973. (Kıdem Tazminatı)

ODYAKMAZ, A. Nevzat, BAYAZIT, Sancar, BAYER, İsmail, Kıdem Tazminatı, Ankara, 1985.

ÖĞUZMAN, M. Kemal, Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Fakülteler Matbaası, Cilt 32, Sayı: 2-4, İstanbul, 1966, s. 858-883.

ÖĞUZMAN, M. Kemal, Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre İş Akdinin Feshi, İstanbul, 1955. (İş Akdinin Feshi)

ÖKE, Mim Kemal, Gazeteci, Türkiye’de Basın Çalışanları Üzerine Bir İnceleme, ÇGD Yayınları, Ankara, 1994.

ÖZEK, Çetin, Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri İle İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 38, S. 1, İstanbul, 1962, s. 60-99. (Fikir İşçileri)

ÖZEK, Çetin, Türk Basın Hukuku, İstanbul Üniversitesi Yayınları, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1978.

ÖZEKES, Muhammet, Basın İş Kanunu’ndan Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Sorunları, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, 2005 Yılı Mayıs Ayı Toplantısı, İstanbul, 2006, s. 189-207.

ÖZKARACA, Ercüment, Sigortalılık Süresi ve Prim Ödeme Gün Sayısını Tamamlama Suretiyle Kıdem Tazminatı Hakkı ve Bu Sebep ile Yapılan Feshin Sözleşmesel Kayıtlara Etkisi, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 36, 2013/1, s. 149-186.

REİSOĞLU, Safa, Kıdem Tazminatı, Ankara, 1976.

SARIBAY, Gizem, Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları, Legal Yayınları, İstanbul, 2007.

SAYMEN, Ferit Hakkı, Türk İş Hukuku, Hak Kitabevi, İstanbul, 1954.

SIZMAZOĞLU, Turgut, İş Akdinin Feshi ve Kıdem Tazminatı, İstanbul, 1953.

SOYER, M. Polat, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/22, s. 12-21. (Hizmet Sözleşmesi)

SOYER, M. Polat, Basın İş Kanununun Kapsamı ve Yargıtay Uygulaması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 13, S.50, 2016, s. 609-629. (Basın İş)

SOYER, M. Polat, Deneme Süreli ve Deneme Amaçlı İş Sözleşmeleri, Çalışma ve Toplum, 2008/1, s. 27-38. (Deneme Süreli)

SOYER, M. Polat, Feshe Karşı Korunmanın Genel Çerçevesi ve Yargıtay Kararları Işığında Uygulama Sorunları, İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları Konulu Legal 2005 Yılı Toplantısı, İstanbul, 2005, s. 27-69.

SOYER, M. Polat, Küresel Kriz Sürecinde İşletme Gereklere Dayanan Fesihler ve İstihdam Sorunu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/12, s. 68-72.

SÜMER, Haluk Hadi, Basın İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 20, S. 1, 2014, s. 91-121. (Fazla Çalışma)

SÜMER, Halûk Hâdi, Bireysel Basın İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023.

SÜZEK, Sarper, İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, Prof. Dr. A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul, 2005, s. 565-586.

ŞAHLANAN, Fevzi, İş Güvencesinin Genel Esasları ve Gazetecinin Feshe Karşı Korunması, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, İstanbul, 2011, s. 127-153. (İş Güvencesi)

ŞAHLANAN, Fevzi, Şirket Birleşmelerinde İşletme Gereklere ile İş Akdinin Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/4, s. 13-19.

ŞAKAR, Müjdat, Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonu, Emeğin Hukuku Kurultayı, Ankara, 2016, s. 247-278. (Kıdem Tazminatı)

ŞAKAR, Müjdat, Basın İş Hukuku, Gazetecilerin Çalışma İlişkileri, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2002.

ŞAKAR, Müjdat, Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 17, 2008/2, s. 11-29. (Sona Erme)

ŞAKAR, Müjdat, Gazeteci ile İşveren Arasındaki Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları, Prof. Dr. Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul, 1996, s. 488-498. (Gazeteci)

ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2018. (İş Hukuku)

ŞENOCAK, Kemal, KILIÇOĞLU, Mustafa, İş Güvencesi Hukuku, Legal Yayınları, Ankara, 2007.

ŞUĞLE, Mehmet Ali, Basın İş Kanunu'nun Kişi Bakımından Kapsamı, Gazeteci Kavramı ve İş Sözleşmesinin Kurulması, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2006, s. 20-36. (Kişi Bakımından Kapsam)

ŞUĞLE, Mehmet Ali, İş Hukuku Açısından Gazeteci, ÇGD Yayınları, Ankara, 2001.

TAŞDEMİR, Yasemin, 7146 Sayılı Kanun ve 7179 Sayılı Askeralma Kanunu Kapsamındaki Bedelli Askerlik Uygulaması Bağlamında Kıdem Tazminatına Hak Kazanılıp Kazanılmamasına İlişkin Değerlendirme, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi – Arş. Gör. Ceren Damar Şenel Armağanı, Cilt 5, S.1, 2020, s. 3083-3104.

TAŞKENT, Savaş, Geçerli Sebep Bağlamında Belirli İlkeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2011/ 21, s. 15-24.

TAŞKENT, Savaş, İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı Korunması), Belediye-İş Sendikası Eğitim Yayınları, İstanbul, 1991.

TAŞKENT, Savaş, İş Güvencesi ve Yeni Yasal Düzenleme, Belediye-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Ankara, 2002.

TAŞKENT, Savaş, İş Sözleşmesinin İkale Yoluyla Sona Erdirilmesi, Kamu-İş Dergisi, Cilt 11, S.4, 2011, s. 1-8.

TOKGÖZ, Oya, Temel Gazetecilik, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Yayınları: 476, 100. Doğum Yılında Atatürk'e Armağan Dizisi: 19, Ankara, 1981.

TOPUZ, Hıfzı, II. Mahmut'tan Holdinglere Türk Basın Tarihi, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2012.

TULUKÇU, N. Binnur, Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleri ile İş Sözleşmesinin Feshi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/6, s. 129-142.

TUNCAY, A. Can, Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Esneklik, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Ankara, 1995, s. 57-74. (Çalışma Süreleri)

TUNCAY, A. Can, Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri, Evrim Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1989.

TUNÇOMAĞ, Kenan, CENTEL; Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2018.

UÇUM, Mehmet, KARATAŞ, Hüseyin, Başlıca Esasları Yönünden İş Kanunu – Basın İş Kanunu Karşılaştırması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul, 2007/14, s. 575-604.

ULUCAN, Devrim, İş Güvencesi, İstanbul, 2005. (İş Güvencesi)

UŞAN, M. Fatih, Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davalarının Sonuçları, Kamu-İş, C. 10, S.1, 2008, s. 1-48.

YAMAĞOĞLU, Efe, Emekliliğe Hak Kazanmanın İş İlişkisine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 40, 2018, s. 145-165.

YILDIZ, Gaye Burcu, İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulamasında Otuz İşçi Ölçütünün Nispi Emredici Niteliği, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayınları, 2006/11, s. 901-911.