T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

Yüksek Lisans Tezi

HAFİZE ÇETİN

İstanbul, 2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI

BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

Yüksek Lisans Tezi

HAFİZE ÇETİN

Danışman: DR. ÖĞR. ÜYESİ ARZU ARSLAN ERTÜRK

İstanbul, 2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÖZEL HUKUK Anabilim Dalı ÖZEL HUKUK Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi HAFİZE ÇETİN'nın BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 18.04.2019 tarih ve 2019-10/23 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy ~~çokluğu~~ ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 22/05/2019

Öğretim Üyesi Adı Soyadı			**İmzası**
1.	Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi ARZU ARSLAN ERTÜRK	
2.	Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi CANAN ÜNAL	
3.	Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi EFE YAMAKOĞLU	

GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı : Hafize Çetin
Anabilim Dalı : Hukuk
Programı : Özel Hukuk
Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Ü. Arzu Arslan Ertürk

Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans – 2019
Anahtar Kelimeler : Basın İş Sözleşmesinin Feshi, Basın İş Hukuku, Gazeteci

ÖZET

BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ

Ülkemizde basın sektörü İş Kanunu dışında ayrı ve özel bir kanunla düzenlenmiştir. 5953 sayılı "Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun" 20 Haziran 1952'de yürürlüğe girmiştir. Özellikle basın iş sözleşmesinin feshine ilişkin hükümlerde, gazetecilerin özel çalışma şartları ile ilgili olmayan, Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa göre yapıldığı döneme nazaran daha koruyucu ve gelişmiş haklar sağlayan ancak günümüz gelişmelerinin gerisinde kalan düzenlemeler mevcuttur. Basın iş sözleşmesinin bildirimli feshinde, bildirim süreleri, sözleşmeyi fesheden tarafa ve gazetecinin kıdemine göre değişiklik göstermektedir. 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen iş güvencesi hükümleri kıyasen gazetecilere uygulanırken bazı uyarlamalar yapmak gerekmiştir. Basın İş Kanunundaki haklı nedenle fesih hallerinin sınırlı sayıda düzenlenmiş olmasından dolayı uygulamada uyuşmazlıkların çözümü adına farklı görüşler benimsenmiştir. Basın iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceği hallerin tespitinde ortaya çıkan uyuşmazlık, basın iş sözleşmesinin feshi halinde gazeteciye ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesi konusunda da kendini göstermiştir. Çalışmamızda Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Basın İş Kanununu birlikte değerlendirilerek basın iş sözleşmesinin feshi ve sonuçları ayrıntıları ile ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Basın İş Sözleşmesinin Feshi, Basın İş Hukuku, Gazeteci*

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname	: Hafize Çetin
Field	: Law
Programme	: Private Law
Supervisor	: Dr. Öğr. Ü. Arzu Arslan Ertürk
Degree Awarded and Date	: Master - 2019
Keywords	: Termination of Press Labor Agreement, Press Labor Law, Journalist

ABSTRACT

TERMINATION OF PRESS LABOR AGREEMENT

The press sector in Turkey is regulated by a separate and special law other than Labor Law. The Law No. 5953 on "Arrangement of Relations between Employees and Employers in the Press Sector" was entered into force on June 20, 1952. Particularly, in the provisions relating to the termination of the press labor agreement, there are regulations which are not related to the special working conditions of journalists, which provide more protective and developed rights than the period in which Turkish Code of Obligations and Labor Law are made; however, which fall behind today's developments. In case of termination of press labor agreement upon notification, the notice periods shall vary depending on the party terminating the agreement and the seniority of the journalist. While the provisions of job security regulated in Labor Law No. 4857 are applied to the journalists, some adjustments have been required. Due to the fact that the cases of termination with a valid reason are regulated in a limited number in the Press Labor Law, different opinions have been adopted for the resolution of disputes in practice. The dispute emerging in the determination of the cases where the press labor agreement may be terminated with a valid reason has also manifested in the payment of severance and notice pay to the journalist, in case of the termination of the press labor agreement. In our study, the termination of the press labor agreement and its results have been discussed in detail by considering Turkish Code of Obligations, Labor Law and Press Labor Agreement together.

Keywords: *Termination of Press Labor Agreement, Press Labor Law, Journalist*

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZET……..…i
ABSTRACT……..…ii
İÇİNDEKİLER…….. iii
KISALTMALAR..……viii

GİRİŞ

I. İNCELEME GEREKLİLİĞİ VE YÖNTEM……1
A. İNCELEME GEREKLİLİĞİ……1
B. İNCELEME YÖNTEMİ……...9
II. BASIN İŞ SÖZLEŞMESİ……...……10
A. TANIMI…….....…….....10
B. HUKUKİ NİTELİĞİ……...11
C.ŞEKLİ……...……...16
D.TÜRLERİ……..……..20
1. Belirli-Belirsiz Süreli Basın İş Sözleşmesi…….20
2. Tam Süreli-Kısmi Süreli Basın İş Sözleşmesi……22
3. Deneme Süreli-Deneme Süresiz Basın İş Sözleşmesi……23
E. BİLDİRİLMESİ……..……...24
III. BASIN İŞ KANUNUNUN KİŞİ BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI……..25
A. GAZETECİ……25
1. Tanımı……...25
2. Unsurları……...28
a. Gazetecilik Mesleğini İfa Etme…….……...28
b. Enformasyon ve Aktüalite……30
c. Kanunda Sayılan İşyerlerinde Çalışma…….31
d. İş Kanunundaki İşçi Tanımı Dışında Kalma……...32
e. Ücret Karşılığı Çalışma……...33

3. Basın Kartı Sahibi Olmanın Gazeteci Kavramına Etkisi……..35
4. Basın İş Kanunu Bakımından "Gazeteci" Sayılan Unvanlar……...36
a. İdare Müdürü…….....36
b. Editör ve Editör Yardımcısı……38
c. Yazı İşleri Müdürü……..39
d. Muhabir……..39
e. Genel Yayın Yönetmeni……40
5. Uygulamada Karşılaşılan Bazı Gazeteci Unvanları……..……..40
a. Serbest Gazeteci……..40
b. Naylon Gazeteci……42
c. Kadrosuz Gazeteci……..42
d. Stajyer Gazeteci……..43
B. İŞVEREN……...44
IV. BASIN İŞ KANUNUNUN İŞ HUKUKU MEVZUATINDAKİ YERİ VE BOŞLUKLARIN DOLDURULMASI……..46
A. BASIN İŞ KANUNUNUN İŞ HUKUKU MEVZUATINDAKİ YERİ……46
B. BASIN İŞ KANUNUNUN KAPSAMI……47
1. Türkiye'de Yayınlanma Koşulu…..……47
2. Kanunda Sayılan İşyerleri……49
C. BASIN İŞ KANUNUNDAKİ BOŞLUKLARIN DOLDURULMASI……..56

BİRİNCİ BÖLÜM
BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRELİ FESİH BİLDİRİMİ İLE SONA ERDİRİLMESİ (BİLDİRİMLİ FESİH)

I. FESİH BİLDİRİMİ ……...64
A. GENEL OLARAK……64
B. FESİH BİLDİRİMİNDE ŞEKİL……...65
C. FESİH BİLDİRİMİNDE USUL…….....68
D. FESİH BİLDİRİMİNİN HÜKÜM DOĞURMASI.....69

II. BİLDİRİMLİ FESİH……..……..71
A. GENEL OLARAK……71
B. FESİH BİLDİRİM SÜRELERİNİN ARTIRILMASI……..…….75
C. İŞ ARAMA İZNİ……...79
III. GAZETECİ TARAFINDAN BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN BİLDİRİMLİ FESHİ…….84
IV. İŞVEREN TARAFINDAN BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN BİLDİRİMİ FESHİ……85
A. İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLMAYAN GAZETECİLER...……85
B. İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLAN GAZETECİLER……...….88
1. Genel Olarak……88
2. İş Güvencesi Hükümlerinden Yararlanabilme Şartları……89
a. Genel Olarak……89
b. İşyerinde Otuz veya Daha Fazla Gazeteci/İşçi Olması……...…90
c. Gazetecinin Belirsiz Süreli Basın İş Sözleşmesi ile Çalışması……92
d. Gazetecinin En Az Altı Aylık Kıdeme Sahip Olması…….93
e. Gazetecinin Kanunda Belirtilen İşveren Vekili Olmaması…….….98
3. Geçerli Sebepler……..99
a.Gazetecinin Yetersizliği veya Davranışlarından Kaynaklanan Sebepler……100
aa. Gazetecinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Sebepler……101
bb. Gazetecinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Sebepler……102
b. İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Sebepler.…103
c. Feshin Son Çare Olması ……...……...…105
4. Geçerli Sebep Sayılmayan Haller……..……106
5. Geçerli Sebeple Fesih Bildiriminde Usul…….....107
a. Geçerli Sebeple Fesih Bildiriminin Yapılma Süresi……..…108
b. Geçerli Sebeple Fesih Bildiriminin Şekli…….108
c. Gazetecinin Savunmasının Alınması……109
6. Fesih Bildirimine İtiraz……..111
7. İspat Yükü ve Yargılama Usulü……114

8. Geçersiz Feshin Sonuçları……..……..……..115
a. Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Tarafların Anlaşması……...115
b. Gazetecinin İş Mahkemesi veya Özel Hakeme Başvurması……..…...116
c. İş Güvencesi Tazminatının Hesaplanması……...121
d. Boşta Geçen Süreye İlişkin Ücretin Hesaplanması…….123
e. İş Güvencesi Tazminatı ve Boşta Geçen Süreye Ücretinin Belirlenmesi..124
9. Kötüniyet Tazminatı……..……..…126
10. Toplu Gazeteci Çıkarma…….....128
V. PEŞİN ÖDEME İLE FESİH ……..……130
VI. BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE ÖZEL HALLER……..…133
A. ASKERLİ SEBEBİYLE FESİH……...…133
B. İŞÇİ KURULUŞUNDA YÖNETİCİLİK SEBEBİYLE FESİH…….136

İKİNCİ BÖLÜM
BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRESİZ FESİH BİLDİRİMİ İLE SONA ERDİRİLMESİ (HAKLI NEDENLE FESİH)

I. GENEL OLARAK……...139
II. GAZETECİ TARAFINDAN HAKLI NEDENLE FESİH…….143
A. VİCDAN HÜKMÜ …….……..…...143
B. BASIN İŞ KANUNUNDA DÜZENLENMEYEN HALLER……....145
III. İŞVEREN TARAFINDAN HAKLI NEDENLE FESİH……..…….148
A. GAZETECİNİN YAYININ İTİBAR VE ŞÖHRETİNE ZARAR VERMESİ…149
B. GAZETECİNİN HASTALIK HALİ……..……151
C. BASIN İŞ KANUNUNDA DÜZENLENMEYEN HALLER…….....154
IV. HAKLI NEDENE DAYANMAYAN FESHİN SONUÇLARI……156
A. GAZETECİ TARAFINDAN YAPILAN HAKSIZ FESHİN SONUÇLARI.…157
1. Belirli Süreli Basın İş Sözleşmesinde……..157
2. Belirsiz Süreli Basın İş Sözleşmesinde……...158
B. İŞVEREN TARAFINDAN YAPILAN HAKSIZ FESHİN SONUÇLARI…….158
1. Belirli Süreli Basın İş Sözleşmesinde……..…158
2. Belirsiz Süreli Basın İş Sözleşmesinde……...159

a. İş Güvencesi Kapsamındaki Gazeteci Bakımından……..…159
b. İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki Gazeteci Bakımından…….160

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNİN HÜKÜM VE SONUÇLARI

I. GENEL OLARAK……..…….162
II. İHBAR TAZMİNATI…….…...163
A. GENEL OLARAK…….……..163
B. HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ……...166
III. KIDEM TAZMİNATI……..171
A. GENEL OLARAK……..…….171
B. HAK KAZANMA KOŞULLARI……..……..172
1. Hükümlerin Niteliği……..…172
2.Beş Yıl Kıdem Şartı……...…173
3. Basın İş Sözleşmesinin Kanunda Gösterilen Sebeplerle Sona Ermesi…….....177
a. Basın İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi……...179
b. Basın İş Sözleşmesinin Gazeteci Tarafından Feshi…….182
aa. Gazetecinin Ücretinin Ödenmemesi…….....187
bb. Gazetecinin Silah Altına Alınması……...192
cc Yaşlılık, Emeklilik veya Malullük Aylığı Almak İçin Gazetecinin Basın İş Sözleşmesini Feshi……..193
dd. Kadın Gazetecinin Evlenmesi……..197
ee. Gazetecinin İşçi Kuruluşuna Yönelik Görevi Sebebiyle Fesih…….198
C. HESAPLANMASI…….……..199
D. ÖDENMESİ…….……213
IV. ÇALIŞMA BELGESİ VERİLMESİ…….217
V. İBRANAME DÜZENLENMESİ……..…….218

SONUÇ…….220
KAYNAKÇA……...226

KISALTMALAR

AYM : Anayasa Mahkemesi

BİK : Basın İş Kanunu

bkz. : Bakınız

çev. : çeviren

ÇGD : Çağdaş Gazeteciler Derneği

dn. : dipnot

E. : Esas

f. : fıkra

HD : Hukuk Dairesi

HGK : Hukuk Genel Kurulu

HMK : 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu

ILO : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

İBGK : İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu

İMK : 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu

İÜHFM : İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası

İşK : 4857 sayılı İş Kanunu

K. : Karar

MÜHFHAD : Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi

m. : madde

RG : Resmi Gazete

SBE : Sosyal Bilimler Enstitüsü

STİSK : 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

s. : sayfa

ss. : sayfa aralığı

TBB : Türkiye Barolar Birliği

TBK : 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

TBMM : Türkiye Büyük Millet Meclisi

TÜHİS : Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası

Türk-İş : Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

TTK : Türk Tarih Kurumu

T. : Tarih

vd. : ve devamı

GİRİŞ

I. İNCELEME GEREKLİLİĞİ VE YÖNTEM

A. İNCELEME GEREKLİLİĞİ

Kişilerin toplumsal yaşamla ilgili olarak bilgi sahibi olmasını sağlayan en iyi araç "basın"dır[1]. Basın; *"düşünceyi açıklama özgürlüğüne bağlı olarak haber verme, etkileme, eğitme, eğlendirme vb. amaçlarla haberlerin ve fikirlerin toplanıp değerlendirildiği, bilgi ve görüşlerin kamuoyuna iletildiği süreklilik gösteren yazılı ve işitsel-görsel araçlar"* olarak tanımlanmaktadır[2]. Basının kendisini ilk gösterdiği fiziki argümanı olan gazetenin doğuşunda, insanoğlunun haber alma gereksinimi ve isteğinin büyük katkısı bulunmaktadır[3]. Tarihsel süreç içerisinde haber almayı sağlayan ilk araç "gazete" olmakla birlikte günümüzde toplumu güncel olaylar hakkında bilgilendirmek için radyo, televizyon ve internet gibi çeşitli yollar etkin olarak kullanılmaktadır. Bu etkin kullanım içinde tüm bu çeşitli yollarla fikri emeğini sunan ve geçimini bu meslekten sağlayan kişiler "gazeteci" sıfatını taşımaktadır[4].

Basın, çağdaş toplumlarda çok etkili bir güç olduğu gibi demokratik yönetimlerin dayanağı olan yasama, yürütme ve yargı kuvvetlerine dördüncü bir kuvvet olarak da sayılmaktadır[5]. Basın bu temel rolü ile birçok sektörde (politika, ekonomi

---

[1] A. Can Tuncay, **Hukuki Yönden Basında İşçi–İşveren İlişkileri,** İstanbul: Evrim Basım-Yayım-Dağıtım, 1989, s.1-2.

[2] Nuray Gökçek Karaca, Türkiye'de Basın Çalışanlarının İş İlişkileri ve Sorunları, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, **Doktora Tezi,** Ocak 2000, s.3-4; Diğer tanımlar için bkz. Çetin Özek, **Türk Basın Hukuku,** İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1978, s.6-7; M. Nuri İnuğur, **Basın ve Yayın Tarihi,** 3. Bası, İstanbul: Der Yayınları, 1993, s.20.

[3] Oya Tokgöz, **Temel Gazetecilik,** 5. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi, 2003, s.98.

[4] Müjdat Şakar, **Basın İş Hukuku Gazetecilerin Çalışma İlişkileri,** 1. Baskı, İstanbul: Beta, Ekim 2002, s.18; Nuray Gökçek Karaca, **Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması,** 1. Bası, İstanbul: Legal, Temmuz 2010, s.20.

[5] Suphi Nahit Okay, "Basın Sanayiinde Çalışma Mevzuatı Prensipleri", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,** Sayı.21 (1970), s.83-84; Şakar, Basın İş Hukuku, s.17; G. Bohere, **Gazetecilik Mesleği Gazetecilerin çalışma Koşulları Üzerine Bir İnceleme,** Çeviren: Nuran Süral, Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü, 1986, s.1; Ayhan Görmüş, "Basın İş Sözleşmesi", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi,** Cilt.21, Sayı.5-6, (Ağustos-Kasım 2008),

sosyal, sanat, din, spor, bilim vs.) meydana gelen gelişmeleri ve ileride gerçekleşebilecek yenilikleri duyurmaktadır[6]. Basın; açıklanan bu önemli toplumsal görevini yerine getirirken gelişme ve yenilikleri doğrudan bildirmez. Bu olaylara karşı yorumunu, açıklamasını ve eleştirisini yaparak ortaya bir iş çıkarır. Basın haberi seçiş ve sunuş biçimi ile kamuoyu üzerinde güçlü bir etki kurar ve gelişmelerin yönünü dahi değiştirebilir[7]. Bu yönüyle basının bir baskı grubu niteliği de taşıdığını söylemek mümkündür[8]. Basın; yalnızca bir hakkın kullanılması ve bir özgürlük değil modern toplumlarda sosyal eylemlerin dayanağıdır[9]. Bu bakımdan basın bir kamu hizmeti yerine getirir[10]. Basın, düşüncenin açıklanmasında etken bir araç olarak, kişilerin bilme ve öğrenme haklarını gerçekleştirirken, temelde toplumun sağlıklı tercihlerde bulunabilmesi ve yönelişlerini saptamakta rol oynamaktadır. Yani basın hem oluşturucu hem de oluşmuş düşüncenin açıklanması aracı olarak birbirini tamamlayan ve birbirini izleyen bir fonksiyon görmektedir[11].

Açıkladığımız üzere basın, toplum içinde önemli görevleri yerine getiren bir etkendir. Basın görevinin, toplumsal yarar ile olan ilişkisi nedeniyle basın çalışanlarının baskı ve etkilerden koruyacak özel düzenlemeye tabi olmaları zorunluluk teşkil etmiştir[12]. Gazetecilerin çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi, işverenlerine ve devlete karşı korunması ile olur ve ancak bu şekilde gazeteciler özgür bir çalışma ortamına sahip olabilirler[13]. Gazetecilerin devlete karşı korunması basın özgürlüğü kavramı ile Anayasa Hukukunun alanına girerken, işverenlerine karşı korunması Basın İş Hukuku alanına tabi olmaktadır.

---

s.60; Mehmet Ali Şuğle, **İş Hukuku Açısından Gazeteci,** Ankara: ÇGD Yayınları, 2001, s.15; Gökçek Karaca, Basın Çalışanları,(Doktora Tezi), s.8-9.

[6] Bohere, s.1-2.

[7] Bohere, s.2; Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.15.

[8] Okay, s.87.

[9] Ahmet Danışman, **Basın Özgürlüğü'nün Sağlanması Önlemleri, Devletin Basın Karşısındaki Aktif Tutumu,** Ankara: Ankara Üniversitesi Basın-Yayın Yüksek Okulu Yayınları No: 1,1982, s.4.

[10] Tuncay, s.2; Gökçek Karaca, Basın Çalışanları, (Doktora Tezi), s.8.

[11] Özek, Basın Hukuku, s.6,36.

[12] Nusret İlker Çolak, **Kitle İletişim Hukuku,** 2. Bası, İstanbul: On İki Levha, Kasım 2010, s.63.

[13] Tuncay, s.2-3.

Basının toplum içinde yaygınlaşmasıyla, gazete sahiplerinin tek başlarına gazetecilik faaliyetlerini gerçekleştirememesi sonucu doğmuş ve bugün birçok kişinin çalıştığı medya kuruluşları oluşmuştur. Bu durumun doğal sonucu olarak çalışanlar ile ücret karşılığı çalıştıranlar arasında ilişkilerin düzenlenmesi zorunlu hale gelmiştir[14]. Ülkemizde emek ile sermaye arasındaki ilişkiyi düzenleyen hükümler temel olarak önce Borçlar Kanunu ile daha sonra İş Kanunu ile düzenlenmiştir[15]. Başkasına bağımlı olarak çalışanların hukuki statülerinin özel olarak düzenlenmesi ve yasal olarak güvenceye alınmaları ülkemizde ilk olarak 08.06.1936 tarihinde kabul edilip 15.06.1936 tarihinde yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu[16] ile kanunlaşmıştır. Bu kanun ile çalışanlara özel düzenleme getirilmiş ancak kanun kapsamına bedeni çalışması fikri çalışmasına üstün veya eşit olan kişiler alınmıştır. Bu sebeple fikir işçileri bu kanun kapsamında da korumaya alınmamışlardır[17]. Fikir işçileri o dönem yürürlükte bulunan 818 sayılı Borçlar Kanununun[18] 313-354. maddelerinde düzenlenen hizmet sözleşmesi hükümlere tabi olmuşlardır[19]. Ancak bu hukuki düzenlemeler yeterli olmamış, gazetecilerin toplum içerisinde yerine getirdikleri görevin önemi ve hassasiyeti ile çalışma koşullarının da farklı oluşu dikkate alındığında diğer ücretli çalışanlara göre daha özel bir biçimde korunmaları gerekmiştir[20]. Bu gerek yerine getirilmez ve gazetecilerin emeği ve bağımsızlığı korunup güvence altına alınmazsa, "dördüncü kuvvet" basın değil basın işverenleri olacaktır[21].

Devlet ve iktidarın basına müdahalesini önlemek adına nasıl basın özgürlüğü ilkeleri kabul edilmişse, aynı zamanda basın özgürlüğü işverenlere, başka basın

---

[14] Şakar, Basın İş Hukuku, s.19.

[15] Çetin Özek, "Basın Hukukumuza Göre Fikir İşçileri İle İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet", **İÜHFM,** Cilt.28, Sayı.1-4, (1962), s.60; Özek, Basın Hukuku, s.799; Seracettin Göktaş ve Şahin Çil, **Açıklamalı–İçtihatlı Basın İş Kanunu,** 1. Bası, Ankara: Tuhan Kitabevi, Temmuz 2003, s.428.

[16] RG 15.06.1936-3330.

[17] M. Kemal Oğuzman, "Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması", **İÜHFM,** Cilt.32, Sayı.2-4, (1967), s.859; Şakar, Basın İş Hukuku, s.24-25.

[18] RG 29.04.1926-359.

[19] M. Nihad Ay, "Sosyal Politika Açısından Ücretle Çalışan Gazetecilerin Korunması", **Yayımlanmamış Doçentlik Tezi,** Ege Üniversitesi İşletme Fakültesi, 1981, s.99; Şakar, Basın İş Hukuku, s.25; Tuncay; s.21.

[20] Tuncay, s.6; Bohere, s.3.

[21] Şakar, Basın İş Hukuku, s.20.

işletmelerine ve hatta sendika gibi kolektif güçlere karşı da sağlanmalıdır. Buna "basının iç özgürlüğü" veya "basın içi demokrasi" denir[22]. Basının iç özgürlüğü sağlanamazsa, işverenine klasik anlamda işçi gibi bağlı bulunan bir gazetecinin üreteceği işlerde tarafsızlık ve şeffaflık sağlanamayacaktır. Gazetecinin kamu hizmeti yerine getirmesi ve toplum üzerindeki etkisi düşünülürse gazetecilerin diğer işçilerden daha çok ve özel olarak korunmaları, yaptıkları işin gereğidir ve gazeteciler görev ve sorumluluklarını en iyi biçimde ancak bu halde yerine getirebilirler[23]. Basın özgürlüğünün gerçekleşebilmesi gazetecilerin mesleki ve sosyal haklarının özel olarak güvence altına alınması ile gerçekleşeceği gibi basın özgürlüğü de gazetecilerin özel hükümler ile korunmasını gerektirir. Kısaca, gazetecilerin özel düzenlemeler ile korunması basın özgürlüğünün hem nedeni hem de sonucudur[24].

Uluslararası alanda gazetecilerin mesleki ve sosyal haklarının durumu incelenmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü 1928 yılında *"Gazetecilerin Hayatı ve Çalışma Şartları"* adında bir çalışma yapmış ve bu çalışma kapsamında hazırlanam raporda gazetecilerin çalışma hayatında özel bir yerleri olduğu ve gazeteciler için özel düzenlemeler yapılması gerektiği ortaya koyulmuştur[25]. Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi 1949 yılında Haberleşme Organları personelinin görevlerini gerekli şekilde yapabilmesi için 241 sayılı karar ile basın mensuplarına koruma sağlamamış üye devletlerinden bu konuda tedbirler almasını talep etmiştir[26].

Ülkemizde de gazetecilerin özel yasal düzenlemeler ile korunması tarihsel süreç içerinde dönem dönem ele alınmıştır. Gazeteciler için ilk özel düzenleme olarak

---

[22] Tuncay, s.9.

[23] Okay, s.90; Tuncay, s.9; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.24.

[24] Tuncay ,s.7.

[25] Okay, s.90-91; Hıfzı Topuz, "Basında İstihdam Meselesi", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,** 9-10-11. Kitap, (1960), s.115; Şakar, Basın İş Hukuku, s.22-23; Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.9-10; Mehmet Ali Şuğle, "30 Soruda Basın İş Kanunu'nda Gazeteci", **Mülkiye Dergisi,** Cilt.27, Sayı.239, (Ocak 2003), s.414; Mehmet Ali Şuğle, "Basın İş Kanunu'nun Kişi Bakımından Kapsamı, Gazeteci Kavramı ve İş Sözleşmesinin Kurulması", **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal 2005 Yılı Mayıs Toplantısı,** 1. Baskı, İstanbul: Legal, Şubat 2006, s.21.

[26] Okay, s.91; Şakar, Basın İş Hukuku, s. 23; Topuz, s.114.

kabul edilebilecek kanun, 27.06.1938 tarihli 3511 Sayılı Basın Birliği Kanunudur[27]. Gazetecilerin İş Hukuku bakımından korunmasına ilişkin ilk düzenleme 3511 Sayılı Basın Birliği Kanunu olmasına rağmen ilk düzenlemenin 1952'de yürürlüğe giren Basın İş Kanunu olduğu yönünde genel bir yanılgı mevcuttur[28]. 1946'da 4932 sayılı Basın Birliği Kanunu'nun Kaldırılması Hakkında Kanun[29] ile yürürlükten kaldırılıncaya kadar gazetecilerin mesleki ve sosyal hakları Basın Birliği Kanunu'nun "Gazete ve Mecmua Sahipleriyle Bunlarda Çalışan Birlik Mensupları Arasındaki Karşılıklı Münasebetler" başlığını taşıyan üçüncü faslı (m. 25-30) ile düzenlenmiş ve gazetecilerin hukuki statüleri bu kanunla güvence altına alınmıştır[30]. Kısa süre de olsa yürürlükte bulunan Basın Birliği Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanununun temelini oluşturmuştur[31]. 1946 yılında Basın Birliği Kanunu yürürlükten kalktıktan sonra gazeteciler tekrar 818 sayılı Borçlar Kanununun m.313-354 hükümlerine tabi olmuşlardır[32]. 1949 yılında gazeteciler de dahil tüm fikir işçilerini güvence altına almayı amaçlayan *"Özel Teşebbüs Müstahdemleri Kanunu"* adı altında bir kanun tasarısı hazırlanmıştır. Tüm fikir işçilerini bünyesinde koruma altına almayı amaçlaması sebebi ile çok geniş kapsamlı bulunan ve meclisin yeni bir seçim devresine girmesi ile kadük olan tasarı kanunlaşamamıştır[33]. Tüm fikir işçilerini kapsamına alan bir yasal düzenleme yapmanın zorluğu dolayısı ile her mesleğe uygun ve ayrı kanun tasarıları hazırlanması gerektiği kanaatinde olan yeni hükümet, gazetecilerin iş ilişkilerinin düzenleyen bir kanun tasarısı hazırlamış ve 13.06.1952 tarihli oturumda ivedilik ve öncelikle görüşülerek maddeler

---

[27] RG 14.7.1938-3959. Ayrıntılı bilgi için bkz. Hasan Üstün, "Türk Basın Birliği'nin 1939-1946 arasında Gazetecilerin Çalışma İlişkilerini Kurumlaştırma Girişimleri ve Günümüze Bıraktığı Miras", **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi,** Sayı.45, (2003/II), s.152.

[28] Bu yöndeki görüşler için bkz. Tuncay, s.20; Danışman, s.186; Oğuzman, s.859; Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.19; Olcay Uçak, "Medyada Fikir İşçilerine Tanınan Haklar Süreci ve Karşılaştırmalı Uygulama Örnekleri", **III. Sosyal haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, Petrol-İş Yayınları, Ekim 2011, s.388.

[29] RG 18.06.1946-6336.

[30] Orhan Erinç, "Gazetecilerin Çalışma Koşulları ile İş Güvencelerinin İlk Belirlenişine İlişkin Notlar", **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi,** Sayı.1-2, (1992), s.197.

[31] Şenol Öztürk, "Türkiye'de Gazetecilerin Çalışma Sorunları", **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** Cilt.6, Sayı.1, (2017), s.94.

[32] Şakar, Basın İş Hukuku, s.27-28; Öztürk, s.95.

[33] Şakar, Basın İş Hukuku, s.28; Okay, s.91; Oğuzman, s.859; Özek, Fikir İşçileri, s.60-61; Özek, Basın Hukuku, s.800; Göktaş/Çil, s.428; Gökçek Karaca, Gazetecilerin Hakları, s.40; Ay, s.100.

üzerinde hiçbir müzakere yapılmadan mevcut tasarı kanunlaşmıştır. Basın İş Hukukunun mevzuatı olan 5953 Sayılı *"Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun*[34]*"* 20 Haziran 1952'de yürürlüğe girmiştir[35]. 27 Mayıs 1960 ihtilalinden sonra yasama görevini yürüten Milli Birlik Komitesi, 04.01.1961 tarihinde kabul edilip 10.01.1961 tarihinde yürürlüğe giren 212 Sayılı Kanun[36] ile Basın İş Kanununda[37] değişiklik yapmıştır. Bu değişiklik Basın İş Kanununda o kadar önemli değişiklikler gerçekleştirmiş ve çalışanlar ile çalıştıranlar arasında o kadar büyük yankı uyandırmıştır ki 5953 sayılı Kanun'dan *"212 sayılı Kanun"* olarak bahsedilmeye başlanmıştır. 212 sayılı Kanun'un yürürlük tarihi olan 10 Ocak günü basın sektörü açısından büyük önem arz etmiştir. Bu sebeple o dönem bayram olarak kutlanmış ancak günümüzde, basının ve basın çalışanlarının fiili durumu karşında bir bayramdan söz edilemeyeceğinden dolayı "*Çalışan Gazeteciler Günü*" olarak kutlanmaya devam etmektedir[38].

Gazeteciler için yapılan özel düzenlemenin gerekliliği Basın İş Kanununun gerekçesinde şu ifadeler ile belirtilmiştir.*"Kanuni teminata bağlanacak muhtelif nev'i fikri çalışma mevzuaları arasında, umumi ve sosyal hayatımız içinde ayrı ve bariz bir ehemmiyeti olan basın mensuplarının durumu ön planda ele alınmıştır. Memleketimizde şimdiye kadar yalnız Borçlar Kanunu'nun ve meslek temayüllerinin ve mukavelelerin tanzimi sahasına terk edilmiş bulunan basın mensuplarının çalışma şartlarını kanuni esaslara bağlamak üzere bu mevzuu yıllarca evvel hususi kanunlarla iş hukuku nizamı içine almış olan diğer memleketlerin bu sahadaki mevzuatı mukayeseli bir şekilde etüd edilmiş ve Milletlerarası Çalışma Bürosu Neşriyatından istifade edilerek ilişik tasarı*

[34] RG 20.6.1952-8140.

[35] Göktaş/Çil, s.429; Ay, s.101; Şakar, Basın İş Hukuku, s.28-29.

[36] Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki 5953 Sayılı Kanunun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesine ve Bu Kanuna Bazı Maddeler Eklenmesine Dair Kanun, RG 10.01.1961-10703.

[37] Kanunun adı, "Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun" olmakla birlikte çalışmamızda "Basın İş Kanunu" olarak kullanılacaktır.

[38] Fikret İlkiz, "Basın İş Yasası Tarihi Gelişim ve Başlıca Uygulama Sorunları", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** Cilt.1, Sayı.1, (2004), s.57; Tuncay, s.23; Danışman, s.186; Okay, s.91-92; Şakar, Basın İş Hukuku, s.29-30; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, s.413; Ay, s.107-109.

vücuda getirilmiştir."[39]. Yargıtay da basın işinin kendine özgü yanları ve kamusal niteliğine dikkat çekerek özel bir yasal düzenleme yapıldığına işaret etmektedir[40].

Ülkemizde, Basın İş Kanunu ile gazeteciler için özel kanun hükümleri düzenlenmiş olup bazı basın grupları özel düzenleme yapmak adına toplu iş sözleşmeleri de imzalamaktadır. Bugün itibari ile yürürlükte olan toplu iş sözleşmelerine örnek olarak, Türkiye Gazeteciler Sendikası ile Evrensel Gazetesi ve BirGün Gazetesinin imzalamış olduğu toplu iş sözleşmeleri verilebilir[41]. Ancak ülkemizdeki bu özel yasal düzenleme ve yapılan kısıtlı sayıdaki toplu iş sözleşmelerinin gazetecilerin hukuki konumlarını güçlendirdiği söylenemeyecektir. Zira tekelleşme sorunu mevcut hakların dahi kullanılmasına, uyuşmazlıkların yargı önüne getirilmesine mani olmaktadır[42].

Basın İş Kanunu, yürürlüğe girdiği dönem mevcut olan İş Kanununa göre gazetecilere ayrıcalıklar tanımıştır. Gazeteciyi maddi ve manevi bakımdan işverene karşı koruyan, sözleşmeyi fesih yetkisi veren o dönem için reform niteliğinde hükümler getirmiştir. Kanunda, gazetecilerin işverene karşı hem fikri hem de maddi hürriyetine dair hükümler yer almıştır. Örneğin, gazeteciler yıllık ücretli izin hakkını Basın İş Kanunu ile 1952 yılında kazanmış iken, İş Kanununa tabi işçiler 3008 sayılı İş Kanununda 1960 yılında yapılan değişiklik ile bu hakka kavuşabilmişlerdir. Yine basın mensupları için Basın İş Kanunu, İş Kanunundan farklı olarak tek işçi çalışan işyerini de kapsamına almıştır[43]. Gerçekten, 212 sayılı Kanun değişikliği ile getirilen haklar basın iş kolunda adeta devrim niteliği taşımıştır. O dönem İş Kanununda sözü dahi

---

[39] Göktaş/Çil, s.429.

[40] "*…Çalışma yaşamında iş yapan işverenler ile çalışanların faaliyet gösterdiği alanın kendine özgü olması nedeniyle çalışanlar için farklı hukuki düzenlemelere gereksinim duyulmuştur. Basın işi kendine özgü yanları olan ve kamusal nitelik taşıyan özellikleri nedeniyle bu faaliyet alanında iş yapan işverenler ve çalışanlar ayrı bir mevzuata tabi tutulmuştur. Basında çalışmanın farklı özelliklere ve ihtiyaçlara sahip olması nedeniyle basın işinde çalışan işçiyle işverenin 4857 sayılı Yasadan farklı kurallara tabi olmasını gerektirmiş ve bu amaçla 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki özel kanun çıkarılmıştır…*", Yargıtay 7. HD T.03.03.2014, E.2013/19484, K.2014/4944, www.kazanci.com (11.12.2018).

[41] Bkz. https://tgs.org.tr/konu/toplu-is-sozlesmeleri/page/2/ (11.10.2018).

[42] Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.13; Şakar, Basın İş Hukuku, s.20; Şuğle, Basın İş Sempozyumu, s.20.

[43] Sibel Gökçe, **Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorunları,** Birinci Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2010, s.7; Özek, Fikir İşçileri, s.61.

edilmeyen ya da çok kısıtlı olarak tanınan birçok hak Basın İş Kanununda çok geniş şekilde düzenlemiştir. Ancak o dönem gazetecilere büyük olanaklar tanıyan Basın İş Kanunu bugün İş Hukuku gelişmelerinin gerisinde kaldığı gözlenmektedir[44]. Türk Borçlar Kanunu[45] ve 4857 sayılı İş Kanununda[46] düzenlenen ve işçilere tanınan hakların birçoğu bugün gazeteciler için düzenlenmiş değildir. Bu sebeple Basın İş Kanununda oluşan bu boşluklar nedeniyle gazetecilerin bu haklardan mahrum olduğunu savunan bir takım görüşler olduğu gibi Basın İş Kanununun güncel olmaması sebebiyle düzenlenmemiş bu haklardan gazetecileri mahrum bırakmanın doğru olmadığını bu sebeple kanundaki boşlukların diğer kanun hükümleri ile doldurulması gerektiğini savunan görüşler de mevcuttur.

Sonuç olarak ve özetle söylenebilir ki, gazetecilik mesleği ile ilgilenenler için ayrı bir kanun ülkemizde yürürlüktedir. Basın sektörünü İş Kanunu dışında ayrı ve özel bir kanunla düzenleyen az sayıda ülkeden birisi de Türkiye'dir[47]. 1949 yılında hazırlanan ve tüm fikir işçilerini aynı kanun altında korumaya alan tasarının kanunlaşamaması sonucu, bireysel iş hukuku alanında farklı çalışan gruplar için farklı kanun yapma yolu seçilmiş ve bu sebeple İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu[48] ve Basın İş Kanunu olarak üç farklı kanun ortaya çıkmıştır. Özel bir düzenleme yapıldığında o kanundan beklenen, mesleğin özelliklerini içermesi yani gazetecilik mesleğini diğer mesleklerden ayıran hususları da ele alarak ayrıntılı hükümler ihtiva etmesidir. Fakat Basın İş Kanununda gazetecilerin özel çalışma şartları ile ilgili olmayan ve İş Kanunu ile Deniz İş Kanununa göre yapıldığı döneme göre daha koruyucu ve gelişmiş haklar sağlayan hükümler mevcuttur. Bu şekilde kanunlar arasında mesleğin özellikleri dışında adil olmayan düzenleme farklılıkları oluşmuştur. Baskı grubu güçlü olan kesim daha imtiyazlı hükümlere sahip olma imkanına kavuşmuş ve bu konuda da iktidar ile olan münasebeti sebebi ile gazeteciler bir çok avantaj

[44] Özek, Basın Hukuku, s.801-802.

[45] RG 04.02.2011-27836.

[46] RG 10.06.2003-25134.

[47] Öztürk, s.94.

[48] RG 29.04.1967-12586.

sağlamıştır[49]. Basın İş Kanununda özellikle basın iş sözleşmesinin feshinde pek çok hüküm Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunundan farklı şekilde düzenlenmiştir. Ancak bu düzenlemeler gazetecilerin mesleklerinden kaynaklanan özel düzenlemeler niteliğinde değildir. Ayrıca Basın İş Kanununda hiç düzenlenmemiş olan ancak çalışma şartları gereği ortaya çıkan sorunlar nedeniyle kanunda boşluk oluşan durumlar da uygulamada sorunlara yol açmaktadır. Bu sorunun çözümü adına gazeteciler için uygulanabilecek yürürlükte bulunan Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Basın İş Kanununu birlikte değerlendirmek gerekmektedir. Burada önem arz eden husus kanunların hangisinin özel hangisinin genel kanun niteliğinde olduğunun ve Basın İş Kanununda boşluk bulunduğu durumlarda hangi kanunun uygulanması gerektiği hususunun tespitidir. Bu durumun en çok önem taşıdığı bölüm basın iş sözleşmesinin feshine ilişkin şartlarda ve hukuki sonuçlarında ortaya çıkmaktadır. Bu sebeplerle "basın iş sözleşmesinin feshi" bu çalışmanın konusu olarak seçilmiş ve detaylı olarak incelednmiştir. Bu incelemede, de Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Basın İş Kanunu hükümlerini karşılaştırmalı olarak ele almak gerekmiştir.

B. İNCELEME YÖNTEMİ

Bu çalışmada gazetecinin basın iş sözleşmesinin feshi inceleme konusu yapılırken çalışmanın giriş kısmında konunun daha iyi izah edilebilmesi için ön hazırlık olmak üzere genel olarak basın iş sözleşmesi, basın iş sözleşmesinin hukuki niteliği, basın iş sözleşmesinin tarafları, Basın İş Kanununun uygulama alanı ve Basın İş Kanunundaki boşlukların doldurulması konusunda genel bilgiler verilecektir.

Ardından çalışmamızın birinci bölümünde basın iş sözleşmesinin süreli fesih bildirimi ile sona erdirilmesi konusu ele alınmıştır. Bu başlık altında genel olarak fesih bildirimi kavramı ile gazeteci ve işveren tarafından basın iş sözleşmesinin süreli fesih bildiriminde bulunma şartları incelenecektir.

[49] Şakar, Basın İş Hukuku, s.40-41; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri,** Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul: Beta, 2018, s.21; Günümüz itibari ile gazetecilerin İş Kanunu ve Deniz İş Kanununa göre sahip olmadıkları birçok hak da mevcuttur.

Çalışmamızın "Basın İş Sözleşmesinin Süresiz Fesih Bildirimi ile Sona Erdirilmesi" başlıklı ikinci bölümünde ise gazeteci ve işveren tarafından basın iş sözleşmesinin derhal fesih şartları incelenecektir.

Nihayetinde çalışmamızın üçüncü bölümünde ise basın iş sözleşmesinin feshinin hukuki sonuçları ele alınacaktır. Gazeteciler bakımından büyük önem arz etmesi sebebiyle kıdem tazminatı konusu detaylarıyla incelenecektir. Bunun dışında ihbar tazminatı, iş güvencesi hükümleri kapsamındaki gazetecinin işe iadesi, çalışma belgesi verilmesi ve ibraname düzenlenmesi hususlarına da değinilecektir.

Belirtelim ki, çalışma konumuzun önemi üzerine basın iş sözleşmesinin feshi hususu incelenirken Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu hükümleri ile karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır.

II. BASIN İŞ SÖZLEŞMESİ

A. TANIMI

Basın İş Kanununda gazeteci ile işvereni arasındaki iş ilişkisini düzenleyen sözleşmenin tanımı yapılmamıştır. Kanunda bu sözleşmeden bahsedilirken *"iş akdi"* terimi kullanılmıştır. Doktrinde Basın İş Hukuku alanında ülkemizdeki temel ve ilk çalışmaları yapan ***Şakar,*** gazeteci ile işveren arasındaki hizmet sözleşmesinin diğer hizmet sözleşmelerinden farklı, kendine özgü *(sui generis)* niteliğinin olması dolayısı ile Basın İş Kanunu kapsamında yapılan sözleşmeyi *"basın iş sözleşmesi"* olarak adlandırmaktadır[50]. Ancak doktrinde Basın İş Kanunu kapsamında yapılan sözleşmeler için de "iş sözleşmesi"[51] veya "hizmet sözleşmesi"[52] kavramını kullanan yazarlar da mevcuttur. Yargıtay'da gazeteci ile işvereni arasındaki sözleşmeye ilişkin bazı kararlarında "hizmet sözleşmesi"[53] bazı kararlarında "iş sözleşmesi"[54] ifadesini kullanmaktadır. Ancak Yargıtay'ın hizmet sözleşmesi veya iş sözleşmesi terimini

[50] Şakar, Basın İş Hukuku, s.48.

[51] Çolak, 64; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.95.

[52] Tuncay, s.43; Ay, s.113.

[53] Yargıtay 9. HD T.10.11.1999, E.1999/13623, K.1999/16996; (Göktaş/Çil, s.17).

[54] Yargıtay 9. HD T.25.04.2017, E.2015/2046, K.2017/7238, www.kazanci.com (18.10.2018).

kullanması gazeteci ile işvereni arasındaki sözleşmenin kendine özgü niteliğini dikkate alarak karar vermediği anlamına gelmemektedir. Yargıtay kavram olarak iş sözleşmesi veya hizmet sözleşmesi ifadesini kullansa da gazeteci ile işvereni arasındaki hukuki uyuşmazlıkların çözümünde Basın İş Kanunu hükümlerine göre karar vermektedir. Biz de çalışmamızda, gazeteci ile işvereni arasındaki sözleşmeyi "basın iş sözleşmesi" olarak ifade etmekteyiz.

Basit ve genel bir tanımla basın iş sözleşmesi; gazetecinin gevşek de olsa bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de bunun karşılığında ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak tanımlanabilir[55].

B. HUKUKİ NİTELİĞİ

Basın iş sözleşmesi; iki tarafa borç yükleyen, ani edimli bir sözleşmedir. Basın iş sözleşmesinde, gazetecinin üstlendiği iş görme edimi ile işverenin üstlendiği ücret ödeme edimi; belirli veya belirsiz, kısa veya uzun bir süre de olsa devam eden bir borç ilişkisi doğurmaktadır[56]. Basın iş sözleşmesi, bir özel hukuk sözleşmesidir. Ancak basın iş sözleşmesi diğer özel hukuk sözleşmelerinden bazı yönleriyle farklılık göstermektedir[57]. Bu sebeple basın iş sözleşmesinin hukuki niteliği doktrinde tartışılmakta ve çeşitli sözleşmeler ile karşılaştırılmaktadır.

Öncelikle basın iş sözleşmesi doktrinde, hizmet sözleşmesi ve iş sözleşmesi ile karşılaştırılmaktadır. Türk Borçlar Kanununda geçen "hizmet sözleşmesi" ile İş Kanununda geçen "iş sözleşmesi" terimleri aynı şekilde tanımlanmalarına rağmen yabancı metinlerden yapılan çeviriler sonucu farklı terimler olarak mevzuatımızda kullanılmaya devam edilmektedir[58]. Oysa ki hizmet sözleşmesi ve iş sözleşmesi aynıdır ve iki tarafa borç yükleyen, sürekli borç doğuran ve işçinin kişiliğine bağlı bir sözleşme

[55] Haluk Hadi Sümer, **Bireysel Basın İş Hukuku,** 2. Baskı, Ankara: Seçkin, Kasım 2016, s.61.

[56] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.99-100; Sümer, s.65-66.

[57] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.99; Özek, Fikir İşçileri, s.70; Sümer, s.65.

[58] Cevdet Yavuz, Faruk Acar ve Burak Özen, **Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler,** Yenilenmiş 10. Bası, İstanbul: Beta, Kasım 2014, s.871.

olarak tanımlanabilir[59]. Yukarıda değinildiği üzere basın iş sözleşmesi de iki tarafa borç yükleyen, ani edimli ve gazetecinin kişiliğine bağlı bir sözleşmedir. Ancak basın iş sözleşmesini, diğer iki tarafa borç yükleyen iş sözleşmelerinden ayıran bazı özel durumlar mevcuttur. Gazetecinin bazı hususlarda hukuki olarak korunması amacıyla, kanunda belirtilen özel hallerde, gazeteci iş görme edimini yerine getiremese dahi işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam etmektedir[60]. Basın İş Kanunu m.17 hükmüne göre, gazetecinin bir yazısı veya mesleği gereği yaptığı bir iş dolayısı ile mahkumiyeti halinde iş görme edimini yerine getiremediği süre boyunca da işverenin ücret ödeme borcunun devam etmesi bu duruma bir örnektir[61]. Yine Basın İş Kanunu m.17 hükmüne göre yayının kesilmesi halinde, işverenin ücret ödeme borcunun iki ay daha devam etmesi de bir diğer örnek olarak verilebilir.

Hukuk sistemindeki özel konumu sebebi ile gazeteci, sıradan bir ücretle çalışan değildir. Bu nedenle gazeteci, hizmet sözleşmelerinin bazı genel kurallarından kaçınabilecektir[62]. Hizmet sözleşmesinde, işçi işverene karşı hukuki olarak bağımlıdır. Bağımlılık unsuru, hizmet sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran en önemli unsurdur[63]. Bağımlılık unsuru, işçinin belirli ya da belirsiz bir süre işverenin emir ve talimatlarına göre, işverenin denetimi ve otoritesi altında işini yapmasını ifade eder[64]. Türk Borçlar Kanunu m.393/1 hükmünde hizmet sözleşmesi; *"işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir"* şeklinde tanımlanmıştır. İş Kanunu m.8/1 hükmünde iş sözleşmesi; *"bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir."* şeklinde tanımlanmaktadır. Tanımlarda görüldüğü üzere, hem Türk Borçlar Kanunu hem de İş

[59] Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Özel Hükümler,** Ankara: Yetkin, 2014, s.535-536; Yavuz/Acar/Özen, s.882-883; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.172-173.

[60] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.100; Özek, Fikir İşçileri, s.76; Oğuzman, s.869; Devrim Ulucan, "Basın İş Kanunu'nda Ücret ve Hükümleri", **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal 2005 Yılı Mayıs Toplantısı,** 1. Baskı, İstanbul: Legal, Şubat 2006, s.38.

[61] Özek, Fikir İşçileri, s.80; Oğuzman, s.871; Ulucan, Basın İş Sempozyumu, s.41.

[62] Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.18.

[63] Yavuz/Acar/Özen, s.873-874; Eren, Özel Hükümler, s.531; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.166 vd; Yürekli, s.43.

[64] Yavuz/Acar/Özen, s.885; Tamer Soysal, "Tele Çalışma", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** Cilt.3, Sayı.9, (2006), s.154.

Kanununda *"bağımlılık"* unsuru sözleşmenin temel öğesi olarak yer almaktadır. Basın iş sözleşmesinde ise gazeteci ile işveren arasında bağımlılık ilişkisi olmakla birlikte bu gevşektir[65]. Nitekim Anayasa ile korunan ve Basın İş Kanunu ile gazetecilerin özel olarak korunmasını gerektiren "basın özgürlüğü", "ifade özgürlüğü", "düşünce özgürlüğü" ve "basın içi demokrasi" gibi kavramlar varken salt bir bağımlılığı basın iş sözleşmesinin temel unsuru saymak, Basın İş Hukukunun var olma sebebiyle çelişecektir. İşvereninin emir ve talimatlarına sıkı bir şekilde bağlı olan bir gazetecinin, ifade ve düşünce özgürlüğünden bahsetmek mümkün olmayacaktır[66]. Gazeteci, hizmet sözleşmesinde olduğu gibi işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğü altında değildir. Aksi halde gazetecinin halka doğru bilgi verme ve halkı aydınlatma görevini yerine getirmesi ve basın özgürlüğünün sağlanması olanaksız hale gelecektir[67]. Gazeteciye derhal fesih hakkı tanıyan Basın İş Kanunu m.11 hükmü, birçok ülkede "vicdan hükmü" olarak uygulama alanı bulmaktadır. Bu hükümde, bir basın organının dünya görüşü ve siyasi çizgisi (veche ve karakteri), gazetecinin şöhretini veya manevi menfaatlerini ihlal edecek derecede değişikliğe uğrarsa, gazetecinin ihbar süresine uymadan sözleşmeyi feshedebileceği düzenlenmiştir. Bu hüküm basın iş sözleşmesinin işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğünün olmadığını ve bu yönüyle diğer hizmet sözleşmelerinden farklı nitelikler taşıdığını gösteren somut örnektir[68]. Gazeteciler için geçerli olacak bağımlılık unsuru, gevşek bir şekilde uygulanabilecektir. Gazeteci; çalışma programı, görev alanı, araç ve gereçlerin kullanılması, diğer gazeteciler ile işbirliği ve işyeri güvenliği gibi hususlarda işverenden talimat alabilecektir. Gazetecinin talimat almasının sınırını, basın özgürlüğü çizer. Gazeteci basın özgürlüğünü sınırlandıran talimatlara uymak zorunda değildir[69].

Hizmet sözleşmelerinin diğer sözleşmelerden farkını ortaya koymak için bağımlılık unsurunun içinde yer alan *"işin görüldüğü yer"* kriteri, teknolojik gelişmelerin günümüzdeki şatlarına ulaşmasından önce önemli bir unsur olarak görülmekteydi. Hizmet sözleşmelerinde işçi işi, işyerinde görmekte iken gazetecilerin

[65] Sümer, s.66.

[66] Şakar s.49; Görmüş, s.61; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.97-98.

[67] Gökçe, s.25-26.

[68] Şakar, Basın İş Hukuku, s.50.

[69] Sümer, s.25.

fikir ve sanat işini icra ederken işyerinde olma zaruretlerinin olmaması, hizmet sözleşmesi ile basın iş sözleşmesinin farkını ortaya koymaktaydı. Ancak gelişen teknoloji ile hizmet sözleşmelerinde de işin işverenin işyerinde görülmesi zaruretinden uzaklaşılmıştır. Hizmet sözleşmeleri için de "tele çalışma" denen kavram hukukumuza girmiştir[70]. Tele çalışma klasik işyerinde istihdam modellerinin dışında teknolojik gelişmeler sonucunda yeni istihdam modellerinin oluşumu ile ortaya çıkmış güncel bir kavramdır[71]. Hizmet sözleşmelerinde bağımlılık ile birlikte bir unsur olarak ortaya çıkan "işverenin işyerinde çalışma" kavramı her ne kadar hizmet sözleşmelerinde de zayıflamış olsa da gazeteci için bu durum daha da geniş bir anlam ifade etmektedir. Gelişen teknoloji sayesinde gazeteci işyerine hiç gitmeden de mesleğini icra edebilir. Günümüzde gazetecilerin büyük çoğunluğu işlerini bu şekilde yürütmektedir. Gazeteciler için işin işverenin işyerinde görülmesi zarureti bulunmamaktadır[72]. Bu yönüyle de hizmet sözleşmelerinden ayrılan basın iş sözleşmesinin kendine özgü yapıda olduğunun kabulü gerekmektedir[73].

Basın iş sözleşmesi, eser sözleşmesi ile de karşılaştırılmaktadır. Türk Borçlar Kanunu m. 470 hükmünde düzenlenen eser sözleşmesi; *"yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşme"* olarak tanımlanmıştır. Eser sözleşmesinde yüklenicinin borcu, iş sahibinin istediği gibi bir eser meydana getirmek olduğundan dolayı yüklenicinin eseri nasıl ve nerede yerine getirdiği iş sahibi açısından önem teşkil etmemektedir[74]. Eser sözleşmesinin bu özelliği basın iş sözleşmesi ile benzerlik taşımaktadır. Zira gazeteci fikri ve sanatsal çalışması sonucu ortaya bir iş çıkarmakta ve bunu yaparken de işverene bağımlılığının az olması ve işyerinin öneminin bulunmaması dolayısı ile eser sözleşmesinin unsurlarını bünyesinde barındırmaktadır. Gazetecinin fikri ve sanatsal işini yerine getirirken nerede ve nasıl çalıştığı işveren bakımından önem taşımamaktadır. Gazetecinin basın iş sözleşmesi kapsamında borcu, fikir ve sanat işi niteliğinde bir faaliyet gerçekleştirmesi

[70] Soysal, s.135, 154; Yavuz/Acar/Özen, s.885; Şakar, Basın İş Hukuku, s.50-51.

[71] Soysal, s.134.

[72] Şakar, Basın İş Hukuku, s.50-51.

[73] Şakar, Basın İş Hukuku, s.48.

[74] Yavuz/Acar/Özen, s.986 vd; İhsan Erdoğan, "İstisna Sözleşmesi ve Bazı İşgörme Sözleşmeleri ile Karşılaştırılması", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt.3, Sayı.1, (1990), s.164-165.

olup işveren için önemli olan husus bu borcun yerine getirilmiş olmasıdır. Bununla birlikte eser sözleşmesinde, yüklenicinin şahsen ifa borcu vardır[75]. Eser sözleşmesinde olduğu gibi basın iş sözleşmesinde de gazetecinin şahsen ifa borcu bulunmaktadır. Eser sözleşmesinde ücret karşılığı üretilecek eser tüm özellikleri ve nitelikleriyle iş sahibi tarafından belirlenmektedir[76]. Basın iş sözleşmesinde ise eser sözleşmesinden farklı olarak gazeteci fikri emeğini ortaya koyar ve işverenin talepleri doğrultusunda bir eser çıkarmaz. Gazeteci, işverene karşı sıkı bir bağımlılık içinde bulunmadığından dolayı işverenin uygun bulmadığı içerikleri taşıyan işler de yapabilir[77]. Bu durum gazetecinin basın ve ifade özgürlüğünün ve aynı zamanda işveren karşı basın içi özgürlüğünün sağlanması bakımından zorunluluk taşımaktadır. Eser sözleşmesinde yüklenici, yaptığı ve teslim ettiği eserin karşılığı olarak ücret almaktadır. Bu ücret devamlılık arz eden bir ücret olmayıp bedelin götürü veya yaklaşık olarak belirlenmesi mümkündür. Ayrıca eser sözleşmesinde ücret, işin bitirilmesi esasına dayanır. İş sahibinin edimi olan ücret ödeme borcu, eserin sözleşme şartlarına uygun bitimine bağlıdır[78]. Oysa gazeteci fikri ve sanatsal çalışmasının karşılığını ücret ile almaktadır. Basın iş sözleşmesi, eser sözleşmesi ile ücret konusunda oldukça farklılık gösterir. Gazeteci basın iş sözleşmesi ile çalışırken ortaya bir iş çıkarmasa da hizmetinin karşılığını ücret ile alacaktır. Yine eser sözleşmesi ani edimli bir sözleşme[79] olmasına karşın basın iş sözleşmesi sürekli edimli sözleşmedir. Görüldüğü üzere eser sözleşmesi basın iş sözleşmesi ile benzer özellikler taşımakla birlikte özellikle ücret ve bağımlılık gibi önemli konularda farklılık göstermektedir.

Basın iş sözleşmesi ile karşılaştırılan bir diğer iş görme sözleşmesi TBK'da yer alan vekalet sözleşmesidir.Basın iş sözleşmesini vekalet sözleşmesinden ayıran en önemli unsur da ücrettir. Basın İş Kanununda ücrete ilişkin birçok hüküm mevcuttur. Basın iş sözleşmesine göre, gazetecinin ücreti, ücret bordrosu üzerinden ve yasal kesintiler yapılarak ödenmektedir ve ücretin varlığı basın iş sözleşmesi açısından

[75] Yavuz/Acar/Özen, s.1007 vd; Erdoğan, s.138-139.

[76] Yavuz/Acar/Özen, s.986 vd.

[77] Şakar, Basın İş Hukuku, s.51-52; Görmüş, s.61.

[78] Yavuz/Acar/Özen, s.1042 vd; Erdoğan, s.152-154.

[79] Yavuz/Acar/Özen, s.994; Erdoğan, s.153.

zorunludur[80]. Oysa vekalet sözleşmesinde ücret zorunlu bir unsur değildir[81]. Vekalet sözleşmesinde vekil, bağımsız olarak iş görmektedir. Vekil, faaliyetini sürdüreceği zamanı ve yeri seçme serbestisine sahiptir[82]. Bağımlılık unsurunu sıkı bir biçimde bünyesinde barındırmıyor olması bakımından vekalet sözleşmesi ile basın iş sözleşmesi paralellik göstermektedir.

Kanunda tanımlanan bazı sözleşme türlerine kimi özellikleri ile benzerlik gösteren basın iş sözleşmesi farklı nitelikler de taşıdığı için kendine özgü yapıdadır. Basın iş sözleşmesinin varlığını tespit için, uyuşmazlıkların çözümünde, hakim yukarıda açıklanan tüm unsurları bir arada değerlendirilmeli ve somut durumun özelliklerini dikkate alarak hüküm kurmalıdır. Tek bir unsura dayanarak bir kanaate varmak yanlış sonuca ulaşılmasına sebep olabilecektir[83].

C. ŞEKLİ

Türk Borçlar Kanunu m.12/1 *"Sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir."* hükmü ile hukuk sistemimizde sözleşmelerin geçerliliği bakımından şekil serbestisini genel kural olarak düzenlemiştir. Ancak Türk Borçlar Kanunu m.12/2 hükmü, kanunda açıkça belirtilen şekil şartları varsa bunların geçerlilik şekli olduğunu hüküm altına almıştır. Bu durumda genel kural sözleşmelerin bir şekle tabi olmadan kurulması olup kanunda bir şekil şartı öngörüldüğü zaman da bunun geçerlilik şekli olarak kabul edilmesidir.

Basın İş Kanunu m.4/1 "Gazeteci ile kendisini çalıştıran işveren arasındaki iş akdinin yazılı şekilde yapılması mecburidir." hükmü ile gazeteci ile işveren arasındaki basın iş sözleşmesinin yazılı yapılmasının zorunlu olduğunu düzenlemektedir. Hükümdeki yazılı şekilden kasıt; adi yazılı şekildir[84]. Basın İş Kanununda düzenlenen

[80] Şakar, Basın İş Hukuku, s.52.

[81] Yavuz/Acar/Özen, s.1165; Yürekli, s.44.

[82] Yavuz/Acar/Özen, s.1168; Yürekli, s.44.

[83] Şakar, Basın İş Hukuku, s.52.

[84] Göktaş/Çil, s.27; Sümer, s.81; Muhammet Özekes, "Basın İş Kanunu'ndan Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Sorunları", **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal 2005 Yılı Mayıs Toplantısı,** 1. Baskı, İstanbul: Legal, Şubat 2006, s.197; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.109; Ahmet Sevimli, "İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı", **Çimento İşveren Dergisi,** Sayı.2, Cilt.17, (Mart 2003), s.14.

yazılı şekil şartına uymayan işverene, Basın İş Kanunu m.26/a hükmüne göre idari para cezası verilir. Basın İş Kanunundan farklı olarak, Türk Borçlar Kanununun genel hizmet sözleşmesinin şeklini düzenleyen m.394/1 hükmü, genel kural olarak hizmet sözleşmesinin geçerliliği için şekil şartı düzenlememiştir. Yine İş Kanunu m.8 hükmü de iş sözleşmesinin geçerliliği için genel kural olarak bir şekil şartı aramamaktadır. Uygulamada Yargıtay da Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki hizmet sözleşmesinin geçerliliği için yazılı şekil şartı aramadığı[85] gibi İş Kanunu kapsamındaki iş sözleşmesinin geçerliliği için de yazılı şekil şartı aramamaktadır[86].

Basın İş Kanunu m.4/2 hükmüne göre, "Mukavelede aşağıdaki hususların gösterilmesi şarttır: a) İşin nev'i, b) Ücret miktarı, c) Gazetecinin kıdemi". BİK m.4/3 "İş nev'inin ve ücretin değişikliğinde mukaveleye derci mecburidir" hükmünü düzenlemiştir. Basın iş sözleşmesi, Kanunun m.4/1 hükmüne uygun olarak yazılı şekilde yapılsa dahi m.4/2 hükmündeki unsurları içermiyorsa şekle aykırılık sebebiyle işverene Basın İş Kanunu m.26 hükmü uyarınca cezai yaptırım uygulanacaktır. Basın İş Kanununda belirtilen hususların basın iş sözleşmesinde gösterilme zorunluluğu, gazetecinin kıdem süresi ve ücretin tespiti konusunda kanunun uygulanabilmesi bakımından önem taşımaktadır[87].

Basın İş Kanunu m.4 hükmündeki yazılı şekil şartının hukuki niteliği doktrinde tartışmalıdır. Doktrindeki baskın görüş, Basın İş Kanunu m.4 hükmünde düzenlenen yazılı şekil şartının, ispat şartı olduğunu savunmaktadır. Bu görüşü savunanlara göre, yazılı şekil şartına uyulmadan yapılmış olan basın iş sözleşmesini geçersiz saymak mümkün değildir[88]. Doktrindeki bu görüşü savunanlar, Basın İş Kanunu m.26. hükmünde, yazılı yapılmayan sözleşmeler sebebiyle işverene para cezası öngörüldüğünden dolayı yazılı şekil şartının, ispat şartı olduğunu kabul etmek gerektiği kanaatindedir. Burada önemli olan sözleşmenin şekli veya adı değil gazetecinin yaptığı

[85] Yargıtay 11. HD T.18.09.2008, E.2008/8441, K.2008/10218, (Yürekli, s.54, dn.185).

[86] Yargıtay 9. HD T.08.02.2001, E.2001/1338, K.2001/1978, www.kazanci.com (16.03.2019).

[87] Özek, Basın Hukuku, s.807.

[88] Göktaş/Çil, s.27; Mehmet Uçum ve Hüseyin Karataş, "Baslıca Esasları Yönünden İş Kanunu – Basın İş Kanunu Karşılaştırması", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** Cilt.4, Sayı.14, (2007), s.581; Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.115; Özekes, Basın İş Sempozyumu, s.196; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.111; Arzu Arslan Ertürk, **İş Sözleşmesinde Şekil,** İstanbul: Vedat, Haziran 2017, s.144; Gökçe, s.24.

işin niteliğidir. Taraflar arasında basın iş sözleşmesi adı altında ve Basın İş Kanunu m.4 hükmündeki sözleşme şekline uygun olarak yapılmış olan bir sözleşme mevcut olsa da, gazetecilik mesleği icra edilmiyorsa uyuşmazlığın çözümünde Basın İş Kanunu uygulanmamalıdır. Taraflar arasında basın iş sözleşmesi yapılmamış veya Basın İş Kanunu m.4 hükmüne uyulmadan yapılmışsa ancak gazetecilik mesleği icra ediliyorsa, geçerli bir basın iş sözleşmesinin varlığı kabul edilmeli ve Basın İş Kanunu uygulanmalıdır. Uyuşmazlık durumunda gazetecilik mesleğinin icra edildiği; çalışma belgesi, ücret bordosu veya tanık beyanı ile ispatlanabilir[89].

Doktrindeki diğer görüş ise, Basın İş Kanunu m.4 hükmünde düzenlenen yazılı şeklin gazetecinin haklarını koruma amacıyla getirilmiş ve işverene yüklenmiş bir yükümlülük olduğunu savunmaktadır[90]. ***Şakar,*** Basın İş Kanunu m.4 hükmündeki *"mecburi"* ifadesinden yazılılık şartının geçerlilik şekli olduğu yönünde bir algı oluşsa da İş Hukukunun işçiyi koruma ilkesi gereğince, bu şartın işverene yüklenmiş bir yükümlülük olduğunu kabul etmek gerektiğini ifade etmektedir[91].

Doktrindeki bir diğer görüş ise, Basın İş Kanunu m.4 hükmündeki yazılı şekil zorunluluğunun geçerlilik şartı olduğunu kabul etmektedir. Söz konusu görüşe göre; yazılı yapılmayan basın iş sözleşmeleri hükümsüz sayılmaktadır[92]. Ancak doktrinde yazılı şekli geçerlilik şartı olarak kabul edilmesi, diğer görüşü savunan yazarlar tarafından eleştirilmektedir. Her ne kadar İş Hukukunda sözleşmelerin hükümsüzlüğü ileri etkili olarak uygulansa da şekil şartına aykırılık sebebiyle basın iş sözleşmesinin hükümsüz sayılmasının gazetecinin korunması ilkesi ile çeliştiği gerekçesi ileri sürülmektedir[93]. Ancak yazılı şeklin geçerlilik şekli olduğunu savunan görüş, bu durumun gazetecinin korunması ilkesine aykırılık teşkil etmediğini, sözleşmenin ileriye

[89] Göktaş/Çil, s.27; Uçum/Karataş, s.581; Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.115; Tek başına tanık beyanıyla ispatın mümkün olmadığına ilişkin görüş için bkz. Özekes, Basın İş Sempozyumu, s.196.

[90] Şakar, Basın İş Hukuku, s.53-54; Tuncay, s.44; Oğuzman, s.867-868, dn.23.

[91] Şakar, Basın İş Hukuku, s.53-54.

[92] Sümer, s.81.

[93] Şakar, Basın İş Hukuku, s.54; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.111; Görmüş, s.62-63; Sevimli, Yazılı Şekil, s.16.

yönelik geçersiz sayılmasının her halde kötü niyetle ileri sürülen geçersizlik iddiasını korumayacağını belirterek savunmaktadır[94].

Uygulamada Yargıtay 1964 yılında verdiği eski tarihli bir kararla Basın İş Kanunu m.4 hükmündeki yazılı şekil şartını, işverene yüklenmiş bir mükellefiyet olarak kabul etmiştir[95]. Yargıtay'ın daha sonraki kararları, Basın İş Kanunu m.4 hükmündeki yazılı şekil şartının, ispat şartı olduğu yönünde istikrar kazanmıştır[96]. Ayrıca Yargıtay yazılı şekli geçerlilik şekli olarak aramadığı gibi basın iş sözleşmesinin varlığını tespit ederken sözleşmenin unsurlarının taraflar arasında mevcut olup olmadığına göre hüküm kurmaktadır[97].

Kanaatimizce, gazeteciyi işverene karşı koruma amacıyla düzenlenmiş olan Basın İş Kanunu m.4 hükmünün, geçerlilik şekli olarak kabulü, gazetecinin birçok

---

[94] Sevimli, Yazılı Şekil, s.14-15.

[95] *"…Basın İş Kanunu'nun değişik 4. maddesi hükmünce gazeteci ile kendini çalıştıran işveren arasında iş sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması mecburidir. Bu hüküm bir geçerlilik şartı niteliğinde bulunmadığından ödenmesi gerekir. Maddenin yazılışında ve yazılı iş sözleşmesi yapmayan işverenin aynı kanunun ceza hükümleri uyarınca sorumlu tutulmuş olmasından, anılan mecburiyetin işverene yükletilmiş bir mükellefiyet olduğu anlamı çıkmaktadır. Davacının işverenin gözü önünde gazetesine fıkra yazdığı ve bu fıkraların gazetede yayınlandığı da anlaşılırsa, davacı fikir işçisine bu emeğinin karşılığının verilmesi zorunludur."* Yargıtay 4. HD T.13.02.1964, E.562, K.761, (Şakar, Basın İş Hukuku, s.54, dn.13; Göktaş/Çil, s.32; Kayıhan İçel ve Yener Ünver, **Kitle İletişim Hukuku,** 9. Bası, İstanbul: Beta, 2012, s.196; Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.198, dn.154).

[96] *"…sözleşmenin yazılı şekilde sokulması bir kanuni yüküm teşkil etmesi ve geçerlilik şartı olmaması yönünden, bu yükümün yerine getirilmemiş olunması, kazanılan "gazeteci" sıfatını ve bu sıfata bağlı olan hak ve borçları etkilemez…"* Yargıtay 9. HD T.11.07.1969, E.1969/5050, K.1969/8083, (Göktaş/Çil, s.153); *"…Kanun'un 4. Maddesinde öngörülen yazılı şekil bir geçerlilik şartı değildir."* Yargıtay 9. HD T.18.10.1999, E.1999/13238, K.1999/15919, (Arslan Ertürk, Şekil, s.143, dn.518; Özekes, Basın İş Sempozyumu, s.196); *"5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun* 4. Maddesinde hizmet akdinin yazılı yapılması yönündeki düzenleme geçerlilik şartı olmadığından…" Yargıtay 9. HD T.24.02.2000, E.1999/19854, K.2000/2080, (Göktaş/Çil, s.170).

[97] *"…Öncelikle belirtmek gerekir ki 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetler Hakkındaki Kanun'un 4. maddesinde öngörülen yazılı şekil bir geçerlilik şartı değildir. Dosya içinde müteaddit aylar muhabirlere mahsus ödeme icmal cetveli ile muntazam şekilde aylık ödemeleri davacıya ücret adı altında yapıldığı gibi tedavi giderleri de karşılanmış olup davacı tanıkları da bu yazılı belgeleri doğrular şekilde açıklamalarda bulunmuşlardır. Bilirkişi raporunda da ücretten söz edilmektedir. Birkaç yıl bu şekilde ilişkinin sürdürülmüş olması arada telif akdi ilişkisi olmayıp hizmet akdi ilişkisi olduğunu göstermektedir. Bu delil durumu karşısında dosya değerlendirmeye tabi tutularak her bir hak türü ile ilgili olarak sonuca gidilmelidir…",* Yargıtay 9. HD T.18.10.1999, E.1999/13238, K.1999/15919, (Arslan Ertürk, Şekil, s.143, dn.518; Özekes, Basın İş Sempozyumu, s.196).

uyuşmazlıkta Basın İş Kanunu kapsamı dışında kalmasına sebep olacaktır. Doktrindeki baskın görüş ve Yargıtay uygulamaları doğrultusunda, yazılı şeklin, ispat şekli olduğunu kabul etmek kanunun amacına daha uygun olacaktır.

Basın iş sözleşmesine dayanarak talepte bulunan gazeteci veya işveren, genel ispat kuralı çerçevesinde basın iş sözleşmesinin varlığını ispat yükünü üzerinde taşıyacaktır[98].

D. TÜRLERİ

Basın iş sözleşmesi; belirli veya belirsiz süreli, tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli veya deneme süresiz olarak düzenlenebilir[99].

1. Belirli-Belirsiz Süreli Basın İş Sözleşmesi

Basın iş sözleşmesi yapılırken ne zaman sona ereceği belirlenmişse buna belirli süreli basın iş sözleşmesi, ne zaman sona ereceği belirlenmemişse belirsiz süreli basın iş sözleşmesi denir[100]. Basın İş Kanunu m.6 hükmünde *"müteaddit mukaveleye istinaden"* ifadesinden anlaşılacağı üzere belirli süreli basın iş sözleşmesinin, Basın İş Kanunu m.5 hükmünde *"müddet muayyen olmayan"* ifadesinden de belirsiz süreli basın iş sözleşmesinin yapılabileceği anlaşılmaktadır[101].

İş Kanunu m.11 hükmündeki *"İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır."* şeklindeki ifadeden ve TBK m.430. hükmünde *"belirli süreli hizmet sözleşmesi",* m.431 ve m.432. hükümlerinde *"belirsiz süreli hizmet sözleşmesi*"ne ilişkin düzenlemelerden anlaşıldığı üzere Basın İş Kanununda

---

[98] Gazetecinin ispat yükünü taşıdığı durumlarda delil gösterme yükünün işverende olduğu durumlar söz konusu olabilecektir. Özekes, Basın İş Sempozyumu, s.195.

[99] Şakar, Basın İş Hukuku, s.56; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.101; Görmüş, s.64; Tuba Karahisar, "Basın İş Kanunu'na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları", **Marmara İletişim Dergisi,** Cilt.13, Sayı.13, (2008), s.69.

[100] Şakar, Basın İş Hukuku, s.56; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.101-102; Gökçek Karaca, Basın Çalışanları, (Doktora Tezi), s.129-130; Görmüş, s.64; Sümer, s.66-67.

[101] Şakar, Basın İş Hukuku, s.56-57; Görmüş, s.64.

olduğu gibi Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununda da sürelerine göre sözleşmeler, belirli süreli ve belirsiz süreli olarak yapılmaktadır[102].

Belirli süreli sözleşmelerin yapılması bakımından Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu bazı şartlar aramış olmasına rağmen Basın İş Kanununda buna ilişkin bir düzenleme yoktur. Doktrinde belirli süreli basın iş sözleşmesi yapılmasına ilişkin şartlarda oluşan boşluğun hangi kanun hükmü ile doldurulacağı konusu tartışmalıdır. Doktrindeki bir görüş, bu boşluğun İş Kanunu hükümleri ile doldurulması ve İş Kanunu m.11 hükmündeki şartların gazetecilerin belirli süreli basın iş sözleşmesi yapmaları için de aranması gerektiği görüşünü savunmaktadır[103]. Doktrindeki diğer görüş ise Basın İş Kanununda oluşan bu konudaki boşluğun genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu ile doldurulması gerektiği görüşünü benimsemektedir[104].

Türk Borçlar Kanunu m.430/3 hükmü üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi yapılmasını esaslı sebebin varlığı şartına bağlamıştır. Üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi yapmanın esaslı bir sebebin varlığı halinde mümkün olabilmesi hükmü, Türk Borçlar Kanunu ile Borçlar Hukukuna girmiştir ve böylece İş Kanunu m.11 hükmü ile paralel bir düzenleme getirmiştir[105]. İş Kanunu m.11 hükmü, Türk Borçlar Kanunu m.430 hükmünden farklı olarak ilk defa[106] da olsa iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapılabilmesi için "objektif neden"lerin varlığını aramaktadır. Oysa Türk Borçlar Kanunu m.430/3 hükmü yalnızca zincirleme belirli süreli hizmet sözleşmelerinde esaslı bir sebebin varlığını aramaktadır[107]. İş Kanunu m.11 hükmüne göre objektif bir neden

---

[102] Yavuz/Acar/Özen, s.890; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.101; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.175.

[103] Fevzi Şahlanan, "İş Güvencesinin Genel Esasları ve Gazetecinin Feshe Karşı Korunması", **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal 2005 Yılı Mayıs Toplantısı,** 1. Baskı, İstanbul: Legal, Şubat 2006, s.131.

[104] Sümer, s.68.

[105] M. Polat Soyer, "Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi", **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Sayı.22, (Haziran 2011), s.13.

[106] İş Kanunu m.11 hükmüne göre belirli süreli iş sözleşmesinin bir defa yapıldığında objektif nedenin aranmayacağını savunan görüş için bakınız. Savaş Taşkent, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı", **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Sayı.9, (2008), s.18.

[107] Başak Güneş ve Faruk Barış Mutlay, "Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum,** Sayı.30, (2011/3), s.240-241.

olmadan yapılan ilk belirli süreli iş sözleşmesi de, zincirleme belirli süreli iş sözleşmeleri de baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir[108].

Kanaatimizce Basın İş Kanununda belirli süreli basın iş sözleşmelerinin yapılabilme şartlarına ilişkin var olan boşluk, genel kanun niteliğinde olan Türk Borçlar Kanunu hükümlerine göre doldurulması gerekmektedir. Bu durumda belirli süreli basın iş sözleşmesi TBK m.430 hükmüne göre yapılacaktır. Basın İş Kanununda belirli süreli basın iş sözleşmesi yapma konusunda Türk Borçlar Kanunundaki gibi şartlar arayan bir hükmün bulunmaması bu esasların uygulanmayacağı anlamına gelmez. Ancak belirli süreli basın iş sözleşmesi yapabilmek için aranan esaslı sebep saptanırken, gazetecilerin çalışma ilişkilerine ait özelliklerin de dikkate alınması gerekmektedir[109].

Daha önce değinildiği üzere, Basın İş Kanununda basın iş sözleşmelerinin yapılması bakımından, belirli veya belirsiz süreli sözleşme ayrımı yapılmadan yazılılık şartı aranmış ancak bu şartın geçerlilik şartı olmadığı doktrindeki baskın görüş ve Yargıtay uygulamalarınca kabul edilmiştir. Türk Borçlar Kanununun genel hizmet sözleşmesini düzenleyen hükümlerine göre kanunda aksine hüküm olmadıkça hizmet sözleşmelerinin şekle tabi olmadığını düzenlemiştir. Yani Borçlar Hukukunda belirli veya belirsiz süreli sözleşmelerin akdedilmesinde kural olarak herhangi bir şekil şartı öngörülmemiştir. Ancak İş Kanunu m.11 hükmü belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılacağını düzenlemiştir.

Belirtelim ki, basın iş sözleşmesinin belirli süreli veya belirsiz süreli olmasının tespiti, sözleşmelerin sona ermesinde ve özellikle gazetecilerin iş güvencesi hükümleri kapsamında olup olmadığının belirlenmesinde önem arz etmektedir[110].

2. Tam Süreli-Kısmi Süreli Basın İş Sözleşmesi

Gazeteci, günlük ve haftalık çalışma süresine uygun olarak tüm çalışmasını bir işverene karşı yerine getiriyorsa, tam süreli basın iş sözleşmesi; günlük ve haftalık

[108] Ünal Narmanlıoğlu, "Belirli Süreli İş Sözleşmesini Sona Erdiren Olgular ve İşlemler", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** Sayı.35, (2012), s.11.

[109] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.131-132.

[110] Şakar, Basın İş Hukuku, s.57; Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.131-132.

çalışma süresinin tamamını bir işverene ayırmıyorsa, kısmi süreli basın iş sözleşmesinden bahsedilecektir[111]. Kısmi süreli basın iş sözleşmesi ile çalışan gazeteci ile serbest gazeteci birbirine benzemekle beraber farklı kurumlardır. Zira tarafların arasındaki sözleşme türleri farklıdır[112].

Basın İş Kanunu m.13 hükmü, sözleşmede aksi kararlaştırılmadıkça, gazetecinin basınla ilgili veya ilgisiz başka bir işte çalışmasını mümkün kılmaktadır. Bu hükümden de anlaşıldığı üzere gazeteci kısmi olarak çalışabilecek ve tüm çalışmasını bir işverene karşı gerçekleştirmek zorunda kalmayacaktır.[113]. Ancak birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de birden fazla işveren için çalışma yasal olarak serbest olsa dahi uygulamada işverenin rızası aranmaktadır[114].

3. Deneme Süreli-Deneme Süresiz Basın İş Sözleşmesi

Gazeteci ve işverenin birbirlerini denemeleri için sözleşmede deneme süresi belirlemeleri mümkündür. Basın iş sözleşmesi kurulurken taraflar arasında deneme süresi öngörülmüşse deneme süreli basın iş sözleşmesinden, deneme süresi öngörülmemişse deneme süresiz basın iş sözleşmesinden bahsedilecektir[115]. Deneme süresi Kanunun m. 10 hükmünün lafzı gereği ancak mesleğe yeni başlayan gazeteciler için kararlaştırılabilir ve deneme süresinde çalışan gazeteciye *"stajyer gazeteci"* denir[116]. Uygulamada Yargıtay mesleğe yeni girmeyen gazeteciler için deneme süresi öngörülemeyeceğine karar vermektedir[117]. Basın İş Kanunu m.10 hükmünde belirtildiği üzere, deneme süresi en çok üç ay olarak belirlenebilir. Üç aydan daha uzun süreli

---

[111] Şakar, Basın İş Hukuku, s.57; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.105; Şuğle, Basın İş Sempozyumu, s.35; Görmüş, s.65; Sümer, s.69.

[112] Şakar, Basın İş Hukuku, s.57; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.106; Görmüş, s.65; ayrıntılı bilgi için bkz. aşağıda Giriş, III, A, 5, a.

[113] Şakar, Basın İş Hukuku, s.57; Oğuzman, s.874; Mehmet Ali Şuğle, "Basın İş Kanunu'na Göre Gazetecinin Başka İşte Çalışması", **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan,** İstanbul: Beta, 2011, s.188; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, s.424; Görmüş, s.65; Danışman, s.189.

[114] Bohere, s.29; Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.89; Şuğle, Gazetecinin Başka İşte Çalışması, s.189.

[115] Sümer, s.73.

[116] Şakar, Basın İş Hukuku, s.58-59; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.102-105; Görmüş, s.66-67; Tuncay, s.45-46; Çolak, s.64-65.

[117] Yargıtay 4. HD T.11.03.1963, E.13761, K.9654, (Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.104, dn.203).

deneme süresi belirlenmiş ise bu süre üç ay için geçerli olacaktır. Deneme süresi içinde taraflar basın iş sözleşmesini ihbar sürelerine uymadan ve tazminat ödeme yükümlülüğü altında bulunmadan feshedebilirler[118]. Uygulamada Yargıtay'da deneme süresi içinde sözleşmeyi feshetmenin tazminat ödeme zarureti gerektirmediğine hükmetmiştir[119]. Gazeteci, deneme süresi içinde sözleşmeden doğan haklarından yararlanır. Taraflardan biri sözleşmeyi sona erdirmemişse, deneme süresi sonunda yazılı sözleşme yapma zorunluluğu vardır[120]. Basın İş Kanunu m.10 hükmüne göre stajyer gazeteci sayısının sınırı, sözleşmeli yazı işleri kadrosunun %10'u olarak belirlenmiştir.

İş Kanunu m.15 hükmüne göre deneme süresi bireysel iş sözleşmelerinde iki ay, toplu iş sözleşmelerinde dört ay; Türk Borçlar Kanunu m.433 hükmü gereği hizmet sözleşmelerinde de deneme süresi en fazla iki ay olarak belirlenebilirken; Basın İş Kanunu m.10 hükmüne göre üç ay deneme süresi öngörmüştür. Basın İş Kanunundaki deneme süresi toplu iş sözleşmesi ile azaltılabilir ancak artırılamaz. İş Kanununa göre ise toplu iş sözleşmesiyle deneme süresi dört aya çıkarılabilir. Basın İş Kanununa göre deneme süresi biten gazeteciye başka bir işyerinde de olsa tekrar deneme süresi tayin edilemez. Ancak Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununda işçinin farklı işyerlerinde çalışması durumunda tekrar deneme süresi öngörülebilir. Basın İş Kanunundan farklı olarak Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa göre mesleğe yeni girmiş olmasa da bir işçi deneme süresi ile çalıştırılabilir[121]. Basın İş Kanununda olduğu gibi Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununda da deneme süresi içerisinde taraflar fesih sürelerine uymadan ve tazminat ödeme zorunluluğu bulunmadan sözleşmeyi feshedebilirler[122].

E. BİLDİRİLMESİ

Basın İş Kanunu m.9 hükmüne göre, taraflar arasında basın iş sözleşmesi kurulduğunda işveren; sözleşme feshedildiğinde fesheden; Çalışma ve İş Kurumu İl

[118] Şakar, Basın İş Hukuku, s.58-59; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.104; Görmüş, s.66-67; Tuncay, s.45-46; Çolak, s.64-65.

[119] Yargıtay 4. HD T.22.01.1962, E.1961/14239, K.1962/597, (Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.104, dn.203).

[120] Şakar, Basın İş Hukuku, s.58-59; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.104; Görmüş, s.66-67; Tuncay, s.45-46; Çolak, s.64-65.

[121] Uçum/Karataş, s.581.

[122] Yavuz/Acar/Özen, s.890; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.222.

Müdürlüğü'ne, mülki amirliğe, gazeteci sendika üyesi ise sendikasına değilse en fazla üyesi olan meslek kuruluşuna 15 gün içinde beyanname ile bildirir. Mülki amirler bu beyannamelerin bir örneğini gazetecinin kıdemine esas olmak üzere Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı'na[123] gönderirler. Bu beyannamelerin önemi uyuşmazlıkların çözümünde ortaya çıkmaktadır. Yargılama esnasında çalışanın, Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olup olmadığı Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı'na sorularak hüküm kurulmaktadır[124]. Ayrıca gazetecinin kıdem ve ücret hakları ile ilgili tarihlerin saptanabilmesi bakımından bu bildirim önem taşımaktadır[125]. Söz konusu beyannamelerin önemine rağmen bildirim yükümlülüğüne uymamanın cezai yaptırımı kanunda belirlenmemiştir[126].

III. BASIN İŞ KANUNUNUN KİŞİ BAKIMINDAN UYGULAMA ALANI

A. GAZETECİ

1. Tanımı

Basın İş Hukuku gazetecilerin iş ilişkilerinin düzenlediği için Basın İş Hukukunda temel kavram; basın iş sözleşmesinin tarafı olan *"gazeteci"*dir. Gazeteci tanımının belirlenmesi, Basın İş Hukukunun kapsamının da sınırlarını çizecektir[127]. Zaten Basın İş Kanunu m.1 hükmü, kanunun kapsamını belirtirken buna bağlı olarak

---

[123] Başbakanlık Basın Yayın Enformasyon Genel Müdürlüğü 703 sayılı KHK ile kapatılarak tüm yetki ve görevleri Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı'na devredilmiştir.

[124] *"…Basın İlan Kurumu kişilerin gazeteci olup olmadığına karar verecek merci değildir. Davacının gazeteci olup olmadığının araştırılması gereken kurum T.C. Başbakanlık Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü'dür. O halde mahkemece davacının gazeteci olup olmadığı, gazeteci ise kaç yıllık gazeteci olduğu hangi basın yayın organında ne kadar süre ile çalıştığı T.C. Başbakanlık Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü'nden sorularak gelecek cevabi yazı sonucuna göre karar verilmesi gerekirken bu konuda görüş belirtmeye yetkili olmayan kurum cevabı dikkate alınarak sonuca varılmış olması isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir…"* Yargıtay 9. HD T.03.04.2017, E.2017/1727, K.2017/5788, Yargıtay 7. HD T.16.03.2015, E.2013/3396, K.2015/4654, www.kazanci.com (20.10.2018); Yargıtay 9. HD T.17.12,2002, E.2002/11858, K.2002/23804; Yargıtay 9. HD T.13.02.2001, E.2001/17440, K.2001/2151; Yargıtay 9. HD T.06.02.2001, E.2000/18260, K.2001/1812, (Göktaş/Çil, s.150).

[125] Özek, Basın Hukuku, s.807.

[126] Şakar, Basın İş Hukuku, s.56; Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.115; Şuğle, Basın İş Sempozyumu, s.32; Görmüş, s.65; Göktaş/Çil, s.150.

[127] Bohere, s.7; Göktaş/Çil, s.5.

gazetecinin de tanımını yapmaktadır: "*Bu Kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunu'ndaki "İşçi" tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu kanun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir."* Bu tanım birçok unsuru içinde barındırmaktadır[128].

Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (International Fedaration of Journalist-IFJ) profesyonel gazeteciyi; *"asli, sürekli ve ücretli işi bir veya birkaç yazılı veya görsel-işitsel kitle iletişim aracına yazı veya resimle katkıda bulunmak olan ve kazancının çoğunu böylece sağlayan kişi"* olarak tanımlamaktadır[129].

ILO'nun, mesleklerin uluslararası standart sınıflandırmasında, gazeteci; *"gazetelerde ve süreli yayınlarda yayımlanmak veya radyo veya televizyondan yayınlanmak üzere güncel olayları ve haberleri toplayan, veren ve yorumlayan kişi"* olarak tanımlanmıştır[130].

Basın İş Kanununun iktibas edildiği Fransa Hukukunda profesyonel gazeteci; *"başlıca işi düzenli olarak ve ücret karşılığında bir günlük gazete veya süreli yayında çalışmak olan ve geçimini büyük ölçüde bu işten sağlayan kişi"* olarak tanımlamıştır[131].

Türkiye Gazeteciler Cemiyeti'nin 1998 yılında hazırladığı Türkiye Gazetecileri Hak ve Sorumlulukları Bildirgesi'nde de gazeteci; *"düzenli bir şekilde, günlük yahut süreli bir yazılı, görüntülü, sesli elektronik veya dijital basın ve yayın organında, kadrolu, sözleşmeli ya da telif karşılığı, haber alma, işleme, iletme ve görüş fikir belirtme görevi üstlenen ve asıl işi başlıca geçim kaynağı bu olup, çalıştığı işletme ile ilgili yasalar karşısındaki konumu bu tanıma uygun olanlar"* şeklinde tanımlanmıştır[132].

---

[128] Şuğle, Basın İş Sempozyumu, s.26, Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.38; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, s.416; Münir Ekonomi, **Ferdi İş Hukuku, Cilt.1**, İstanbul: Teknik Üniversite Matbaası, 1984, s.72.

[129] Bohere, s.8.

[130] Şakar, Basın İş Hukuku, s.61; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.57.

[131] Bohere, s.8.

[132] Bkz. https://www.tgc.org.tr/bildirgeler/turkiye-gazetecilik-hak-ve-sorumluluk-bildirgesi.html (19.10.2018).

***Göktaş ve Çil*;** *"Basın İş Kanunu kapsamına giren bir veya birden fazla işyerinde, basın iş sözleşmesine göre ve başlıca geçim kaynağını teşkil etmek üzere ücret karşılığı fikir ve sanat işlerinde çalışan kişi"* şeklinde gazeteciyi tanımlamıştır[133].

Gökçek Karaca gazeteciyi; *"gazete, mevkute, haber ve fotoğraf ajansları, radyo ve televizyon kuruluşlarının haberle ilgili birimlerinde her türlü fikir ve sanat işlerinde İş Kanunu'ndaki işçi tarifi şümulü dışında kalan ücretle çalışan kimse"* olarak tanımlamıştır[134].

Tokgöz gazeteciyi;*"gazeteci erişmek istediği kitle için en önemli diye nitelendirdiği enformasyonu toplayarak haber yapan, kişileri düşünmeye sevk eden kişi"* olarak tanımlamaktadır[135].

Yapılan çeşitli tanımlardan da anlaşılacağı üzere, gazeteciye ilişkin ortak bir tanıma varılamamaktadır. Kimlerin Basın İş Kanunu anlamında gazeteci olduğunu tespit etmek için bazı unsurlara bakmak gerekecektir. Gazetecinin tespitini yaparken eğitimi ölçü olarak kullanmak mümkün değildir. Gazeteciler arasındaki iş ve eğitim farklılığı gazetecinin tanımını yapmayı zorlaştırmaktadır. Mesela avukat olmak için hukuk fakültesi mezunu, doktor olmak için tıp fakültesi mezunu olmak gerekirken gazeteci olmak için herhangi bir eğitim görme zarureti yoktur. İlkokul mezunu veya üniversite mezunu birisi gazeteci olabilmektedir. Her ne kadar eğitim bir zorunluluk olmasa da günümüzde basın kuruluşlarında gazetecilik üzerine eğitim almış kişilerin çalıştırılması oranı oldukça yüksektir. Bunun dışında, başka meslek grupları da gazeteci olabilmektedir. Bu sebeple gazeteci tanımlamasını yapmak daha da zorlaşmaktadır. Aslında kanun koyucunun gazetecinin tanımını yaparken kesin ve net ifadelerle tanımlamasını beklemek de yerinde olmayacaktır. Zira gazetecilik mesleği her geçen gün gelişmekte ve değişmektedir. Ancak Basın İş Kanununun hangi çalışanlara ait

[133] Göktaş/Çil, s.5.

[134] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.72.

[135] Tokgöz, s.98.

uyuşmazlıklarda uygulanacağını belirlemek de oldukça önemlidir. Bu konuda yargı organlarına büyük görev düşmektedir[136].

Kendisinin gazeteci olduğunu belirterek bir hak talep eden kimse, ispat yükünün temel kuralı olan "iddia edilen bir vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan, lehine hak çıkaran o vakıanın ispat yükünü taşır" ilkesi gereğince gazeteci sıfatını ispat etmelidir. Ancak ispat yükü ile delil gösterme yükü birbirinden farklıdır. Gazeteci, gazetecilik sıfatını ispat yükünü üzerinde taşısa da gerekli belge ve bilgilerin tamamı veya bir kısmının işverende olduğunu iddia ediyorsa, delil gösterme yükü işverende olur[137].

2. Unsurları

a. Gazetecilik Mesleğini İfa Etme

Basın İş Kanununda gazetecinin tanımı yapılırken *"her türlü fikir ve sanat işi"* unsuru vurgulanmıştır. Ancak gazetecilik mesleğine özgü yapılan fikir işçiliği olan fikir sanat işinin tanımı kanunlarımızda bulunmamaktadır[138]. Bu sebeple gazetecinin kim olduğunun belirlenebilmesi için bu unsurun açıklığa kavuşturması gerekmektedir. Fikir ve sanat işi; gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili ve bu mesleğin yapılmasına yönelik işlerdir[139]. Bir basın kuruluşunda fikir ve sanat işi yapmak da gazetecinin belirlenmesinde tek başına bir ölçü olarak kullanılamaz. Tek başına bu tanımlama ile gazetede çalışan avukat ile gazetecinin ayrımını yapmak mümkün olmayacaktır. Gazete de çalışan avukatın Basın İş Kanunu kapsamında korunmayacağı açıktır[140].

***Narmanlıoğlu, Tuncay ve Gökçek Karaca*;** fikir ve sanat işi kavramını fikir işi kavramının alt kavramı olarak görmektedir. Basın İş Kanununun yürürlüğe girdiği tarihte fikri iş-bedeni iş ayrımının yapılmasından dolayı gazetecileri kapsamına almayan İş Kanunu sebebi ile gazetecileri özel olarak kapsamına alacak bir kanun yapılmıştır.

[136] Şuğle, Basın İş Sempozyumu, s.25-26; Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.28-29, 38, 59-60; Şuğle 30 Soruda Gazeteci, s.420.

[137] Özekes, Basın İş Sempozyumu, s.194.

[138] Göktaş/Çil, s.7.

[139] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.75.

[140] Şuğle, Basın İş Sempozyumu, s.29, Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.60-61; Oğuzman, s.861.

Burada kanunun kapsamına, kanunda sayılan işyerlerinde çalışan tüm fikir işçileri değil fikir ve sanat işi icra ederek çalışanlar girecektir. Fikir ve sanat işi dışındaki fikir işleri İş Kanununa tabi olacaklardır[141].

Şuğle *ve* ***Başterzi***'ye göre; fikir ve sanat işi iki ayrı iştir. Fikir ya da sanat işçiliğinin tek tek açıklanması zor iken ikisinin bir araya gelerek hem fikir hem sanat işini yapan kişinin tanımlanması daha da zordur. Her iki işi yapan kişiyi gazeteci olarak belirlemek demek birçok basın çalışanının gazeteci olarak kabul edilememesi ve Basın İş Kanunu kapsamın dışında bırakılması sonucunu doğuracaktır. Fikir ve sanat işini aynı kişide aramak demek; fikir işi yapan yazarı ve sanat işi yapan karikatüristi kanun kapsamı dışında bırakmak demek olacaktır. Burada kanunun ifade etmek istediği fikir ya da sanat işinde çalışma olmalıdır[142].

Fikir ve sanat işi yapmaktan maksat; *"gazetecilik mesleğini ifa etmek"*tir. Yani gazete dergi gibi yazılı eser basan veya bunlara haber ve fotoğraf sağlayan ajanslarda çalışan yazar, muhabir, redaktör, fotoğrafçı, ressam, karikatürist, çevirmen, düzeltmen gibi gazetecilik mesleği ile doğrudan ilgili olan ve fikren çalışan kişilere gazeteci denir. Bu şekilde yapılan bir çalışma gazetecilik mesleğine özgü bir sanatı da içermektedir. Kanunun belirttiği işyerlerinde çalışmakla beraber ilan, pazarlama, satış, personel, muhasebe bölümleri gibi yardımcı teknik ve hizmet bölümlerinde çalışanlar, sekreter ve daktilo işleri ile uğraşanlar fikir işçisi olsalar da gazeteci sayılmayacaktır[143]. Uygulamada Yargıtay'da bu görüşe dayanarak karar vermektedir[144]. Yargıtay 9. Hukuk

---

[141] Ünal Narmanlıoğlu, "Gazeteciye Kıdem Tazminatı Talep Hakkı Sağlayan Sona Erme Durumları Üzerine Düşünceler", **Dokuz Eylül Üniveristesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan,** Cilt.19, Özel Sayı, (2017), s.1728; Tuncay, s.32; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.75.

[142] Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.65; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, 420-421; Süleyman Başterzi, "İş İlişkisinin kurulması ve işin düzenlenmesi açısından Yargıtay 2009 yılı kararlarının değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009,** Ankara: Kamu-İş, 2011, s.23-24.

[143] Tuncay, s.31-32; Şakar, Basın İş Hukuku, s.62-63, İçel/Ünver, s.197; Sümer, s.40; Sarper Süzek, **İş Hukuku Genel Esaslar–Bireysel İş Hukuku,** Yenilenmiş 14. Baskı, İstanbul: Beta, 2017, s.232; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt:1 Bireysel İş Hukuku,** Ankara: Lykeion, 2017, s.101.

[144] *"...Fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya ilgili alanlarda çalışmayı ifade eder. Buna göre yazar, muhabir, redaktör, düzeltmen, çevirmen, fotoğrafçı, kameraman, ressam, karikatürist gibi çalışanlar gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili olup, gazeteci olarak değerlendirilmelidir. Ancak aynı tür işyerlerinde teknik sorumlu şoför, sekreter, muhasebe elemanı, satış ve*

Dairesi gazete işletmesinde çalışan güvenlik görevlisini[145], makine operatörünü[146], matbaa işyerinde çalışan paketçiyi[147] ve muhasebe müdürünü[148] Basın İş Kanunu anlamında gazeteci olarak kabul etmemiş ve İş Kanununa göre uyuşmazlıkları çözmüştür. Kanaatimizce de Yargıtay kararları doğrultusunda gazetecilik mesleğini icra eden kişinin fikir ve sanat işi yaptığının kabulü daha yerindedir.

b. Enformasyon ve Aktüalite

Basın İş Kanununda fikir ve sanat işi vurgusunun yapılması ile kastedilen enformasyon kavramının gazetecinin tespitinde ölçü olarak kullanılmak istenmesidir. Zira Basın İş Kanununun iktibas edildiği Fransa'da, kanunda yer almamasına rağmen gazetecinin tanımının yapılmasında *"enformasyon ve aktüalite (güncellik)"* kavramlarının yargı kararlarında kullanıldığı görülmektedir. 1927'de Cenevre'de Milletler Cemiyeti tarafından enformasyon; *"herhangi bir anlatım biçimine bağlı olmayan ve değeri yenilik içermesinden oluşan herhangi bir bilgi"* olarak tanımlanmıştır. Enformasyon; bir haberin ya da bilginin soruşturulmasından yazımına ve kamuya sunumuna kadar geçen bir süreci oluşturur. Bu sürecin içerisinde haber ya da bilginin araştırılması, soruşturulması, elde edildikten sonra sınıflandırılması, geliştirilmesi, yorumlanması, yazılması gibi aşamaları içinde barındırır. Gazeteci bu sürecin tüm aşamalarında varlık gösterebileceği gibi yalnızca bir aşamasında da var olabilecektir. Basın İş Kanununda yer alan fikir ve sanat işlerinde çalışma ifadesi enformasyon sürecinin herhangi bir aşamasında yer almak demektir. Enformasyon ölçütü gazete veya dergide yazı yazan herkesin gazeteci olup olmayacağı hususunun tespitinde kendini gösterir. Bir avukatın salt mesleği ile ilgili yazdığı yazılar sebebi ile gazeteci olarak değerlendirilmesi mümkün olmayacaktır. Bir hukuk olayını gazetecinin

---

pazarlama gibi işlerde çalışanlar gazeteci olarak değerlendirilemezler…" Yargıtay 9. HD T.31.03.2009, E.2018/30660, K.2009/8953, (Başterzi, s.23); Yargıtay HGK T.26.02.2014, E.2013/9-592, K.2014/183, (M. Polat Soyer, "Basın İş Kanununun Kapsamı ve Yargıtay Uygulaması", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** Cilt.13, Sayı.50, (2016), s.619, dn.41); Yargıtay 9. HD T.07.03.2013, E.2010/42505, K.2013/8051; Yargıtay HGK T.07.06.2017, E.2015/9-2310, K.2017/1086, www.kazanci.com (20.10.2018).

[145] Yargıtay 9.HD T.25.09.2002, E.2002/3191, K.2002/17598, (Göktaş/Çil, s.12).

[146] Yargıtay 9.HD T.25.09.2002, E.2002/3194, K.2002/17601, (Göktaş/Çil, s.12).

[147] Yargıtay 9.HD T.25.09.2002, E.2002/3193, K.2002/17600, (Göktaş/Çil, s.12).

[148] Yargıtay 9.HD T.18.11.1971, E.1971/19051, K.1971/22744, (Göktaş/Çil, s.20).

haber olarak sunması ile avukatın hukuki olarak değerlendirmesi arasındaki fark enformasyon ile açıklanabilecektir. Enformasyon kavramının içerisinde doğal olarak varlık gösteren aktüalite kavramı da ölçüt olarak kullanılabilecek unsurlardan birisidir. Bu sebeple bir kimsenin gazeteci olarak adlandırılabilmesi için fikir ve sanat işi yapmasından anlaşılması gereken; yapılan işin enformasyon sunma amaçlı olması ve bünyesinde az ya da çok güncellik de barındırmasıdır. Ancak işin içeriğinde, enformasyon ve aktüalite arama ölçütü, katı olarak uygulanmamalı gazete veya dergiye sürekli ve düzenli olarak yazı yazan ve başlıca işi ve geliri bu olan kişiler bakımından daha esnek kullanılmalıdır[149].

c. Kanunda Sayılan İşyerlerinde Çalışma

Basın İş Kanunu m.1 hükmüne göre *"gazete ve mevkuteler ile haber ve fotoğraf ajansları"* gazeteci için işin yapıldığı yeri (işyerini) ifade etmektedir. Gazetecinin çalışma yerleri Basın İş Kanununda sınırlı olarak belirlenmiştir[150]. Bunun dışında 03.03.2011 tarihinde yayınlanan ve özel radyo – televizyon kuruluşlarını düzenleyen 6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanunun[151] m.23 hükmüne göre medya hizmet sağlayıcılarının haber birimlerinde çalışan basın kartlı personeller de gazeteci olarak kabul edilecektir.

Basın İş Kanununun istisnalar başlığını taşıyan m.2 hükmü ise hangi işyerinde çalışanların gazeteci olamayacağını düzenlemiştir: *"Birinci maddenin şümulü dahilinde bulunup da Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayenin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz."* Basın İş Kanunu m.1 hükmündeki şartları taşıdığı halde m.2 hükmünde belirtilen işyerlerinde çalışan kimseler Basın İş Kanunu hükümlerine tabi gazeteci sıfatını taşıyamayacaktır[152]. Söz konusu kurumlarda çalışanlar, memur statüsünde olmalarından dolayı tabi oldukları

[149] Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.65-76; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, s.421-422; Şuğle, Basın İş Sempozyumu, s.30.

[150] Şuğle; Basın İş Sempozyumu, s.27; Göktaş/Çil, s.5; Oğuzman, s.861; Özek, Fikir İşçileri, s. 63; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.66.

[151] RG 03.03.2011-27863.

[152] Özek, Fikir İşçileri, s.67; Şuğle, Basın İş Sempozyumu, s.32; Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1726.

kanun gereği hukuki koruma altındadırlar. Bu sebeple sadece özel sektördeki fikir işçilerinin kanun kapsamına alınmaları amaçlanmıştır[153]. Basın İş Kanununun Çalışma Komisyonu gerekçesinde açıkça m.2 hükmünde istisna olarak sayılan memurların 3656 Devlet Memurlar Aylıklarının Tevhid ve Teadülüne Dair Kanun ve bu kanunda değişiklik yapan 3659 sayılı kanun ile korunduğu bu kanunun yalnızca özel sektörde çalışan fikir işçilerini korumak amacıyla yapıldığı ve bu konudaki boşluğu dolduracağı belirtilmiştir[154].

d. İş Kanunundaki İşçi Tanımı Dışında Kalma

Basın İş Kanunu m.1 hükmünde, kanunun kapsamına girebilmek için İş Kanununun *"işçi tarifi şümulü haricinde kalma"* şartı aranmaktadır. Basın İş Kanununun yürürlüğe girdiği dönemde yürürlükte bulunan 3008 sayılı İş Kanununun fikri çalışma-bedeni çalışma ayrımı yapması ve bedeni çalışması fikri çalışmasına üstün veya eşit olan işçileri kapsamına alması ve fikir işçilerini kapsamı dışında bırakmasından dolayı *"İş Kanunu'nun işçi tarifi şümulü haricinde kalma"* şartı Basın İş Kanununda yer almıştır. Bu şartın anlamı; gazete, mevkute, haber ve fotoğraf ajanslarında fikren çalışanları Basın İş Kanunu kapsamına almak, bedeni çalışma yapan matbaa işçisi, teknisyen, muhasebeci gibi kişileri kapsamı dışında bırakmaktır. 3008 sayılı iş Kanununun yürürlükten kalkması ile bedeni çalışma-fikri çalışma ayrımının da kalkması; söz konusu şartın varlığının eleştirilmesine sebep olsa da kanunun bir hükmü olmaya devam etmektedir.

Yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu fikir ve sanat işçisi olan gazetecileri kapsamı dışında bırakmasa da özel bir yasa olan Basın İş Kanununun düzenlenmiş olması sebebi ile gazeteciler İş Kanunu kapsamında kabul edilemeyecek Basın İş Kanunu hükümlerine tabi olacaklardır[155].

---

[153] Tuncay, s.30; Özek, Fikir İşçileri, s.67.

[154] Göktaş/Çil, s. 431; Özek, Fikir İşçileri, s.67; Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1729-1730.

[155] Tuncay, s.38; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.82; Şuğle, Basın İş Sempozyumu, s.31; Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, 77; Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1730; Soyer, Basın İş Kanununun Kapsamı, s.622.

e. Ücret Karşılığı Çalışma

Basın İş Kanununa göre; kanunda belirtilen işyerlerinde fikir ve sanat işi yapan kişinin gazeteci olarak kabul edilebilmesi için çalışmasını ücret karşılığında yapması gerekmektedir[156]. Ücret alma ile kastedilen; gazeteci ile işvereni arasında Basın İş Kanunu anlamında bir sözleşmenin varlığının aranmasıdır[157]. Basın iş sözleşmesine göre gazeteci iş görme, işveren ücret ödeme borcu altına girer[158]. Gazeteci ile işvereni arasındaki basın iş sözleşmesinin varlığını, gazetecinin işvereninden ücret alması kanıtlayacaktır[159]. Uygulamada Yargıtay'da uyuşmazlıkların Basın İş Kanunu kapsamında olup olmadığını tespit ederken ücret karşılığı çalışmanın varlığını aramaktadır[160]. Burada ücretten anlaşılması gereken telif sözleşmesi, yayın sözleşmesi veya eser sözleşmesi anlamında bir ücret olmayıp hizmet sözleşmesi bağlamında yapılan işin karşılığı olan ve devamlı surette ödenen bir ücrettir[161].

Kanunda belirtilmemekle beraber doktrinde, gazeteciliğin başlıca geçim kaynağı olarak seçilmesi gerektiğini savunan bir görüş mevcuttur[162]. Doktrindeki baskın görüşe göre, gazeteciliğin başlıca geçim kaynağı olmasından kasıt; gazeteci sayılmanın en önemli kriteri olan, gazeteciliğin (asli iş) meslek edinilmiş olmasıdır. Basın İş Kanununda başlıca geçim kaynağının gazetecilik mesleği olması şartı yer almasa da bu

---

[156] Özek, Fikir İşçileri, s.64; Oğuzman, s.862; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.82; Nuray Gökçek Karaca, **Türkiye'de Basın Çalışanlarının İş İlişkileri ve Sorunları,** 1. Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2004, s.31; Göktaş/Çil, s.8; Gökçe, s.20; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.100.

[157] Özek, Fikir İşçileri, s.64; Özek, Basın Hukuku, s.803; Oğuzman, s.862; Okay, s.95; Soyer, Basın İş Kanununun Kapsamı, s.626.

[158] Sümer, s.44.

[159] Tuncay, s.36.

[160] *"...Davalı muayyen zamanlarda belli bir ücret ödemediğine göre ortada bir iş akdi yoktur. Davacı telif hakkı ücreti aldığına göre gazeteci sayılamaz ve statüye tabi olamaz..."* Yargıtay 9. HD T.18.02.1964, E.1964/412, K.1964/861, (Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.83); *"...Dosya içinde müteaddit aylar muhabirlere ödeme icmal defteri ile muntazam şekilde aylık ödemeleri davacıya ücret adı altında yapıldığı gibi tedavi giderleri de karşılanmış olup davacı tanıkları da bu yazılı belgeleri doğrular şekilde açıklamalarda bulunmuşlardır. Bilirkişi raporunda da ücretten söz edilmektedir. Birkaç yıl bu şekilde ilişkinin sürdürülmüş olması arada telif akdi ilişkisi olmayıp hizmet akdi ilişkisi olduğunu göstermektedir..."* Yargıtay 9. HD T.18.10.1999, E.1999/13238, K.1999/15919, (Özekes, Basın İş Sempozyumu, s.196).

[161] Özek, Fikir İşçileri, s.64.

[162] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.82; Gökçe, s.20.

şart gazetecilik mesleğinin doğasından gelmektedir[163]. Bu kriterin kabulü halinde bir gazete veya dergiye sürekli ve düzenli olarak yazı yazan edebiyatçı, hukukçu, doktor; gazeteci sayılmayacaktır[164]. Her ne kadar Basın İş Kanununda başka işte çalışmak yasaklanmamışsa da gazeteci basın dışında başka iş yapabilecek ancak gazetecilik statüsünden yararlanmak için gazetecililik mesleğini ilk ve asıl işi olarak tutması gerekecektir[165]. Basın İş Kanununun iktibas edildiği Fransa'da bu konuda ayrım yapmak için, birden fazla meslek icra eden kişinin mesleklerden elde ettiği gelirler karşılaştırılır ve gazetecilik mesleğinden elde edilen gelir yüksek ise gazetecilik mesleğini icra ettiği kabul edilir[166]. Zira Basın İş Kanununun model aldığı Fransa Hukukunda da gazeteci tanımlanırken *"...geçimini büyük ölçüde bu işten sağlayan..."* ifadesine yer verilmiştir. Uluslararası Gazeteciler Federasyonu profesyonel gazeteciyi tanımlarken *"...kazancının çoğunu böyle sağlayan kişi..."* ifadesini kullanmıştır[167]. Türkiye Gazeteciler Cemiyeti'nin 1998 yılında hazırladığı Türkiye Gazetecileri Hak ve Sorumlulukları Bildirgesi'nde de gazeteci tanımı yapılırken, "*…asıl işi başlıca geçim kaynağı bu olup..."* ifadesine yer verilmiştir[168]. Söz konusu tanımlamalardan anlaşılacağı üzere gazetecinin geçim kaynağının gazetecilik mesleğinden sağlanması şartı aranmaktadır.

Doktrindeki karşı görüşe göre ise, gazeteci niteliğinin kazanılması açısından gazeteciliğin başlıca geçim kaynağı olarak seçilmesi zarureti yoktur. Basın İş Kanunu m.13 hükmü gazetecinin işveren ile aksine sözleşme yapmadığı müddetçe basınla ilgili veya ilgisiz başka bir iş yapma konusunda serbest olduğunu düzenlemiştir. Gazeteci ücret karşılığı çalıştığı müddetçe gazetecilik mesleğinin başlıca geçim kaynağı olması zorunluluğundan bahsedilemeyecektir[169].

---

[163] Tuncay, s.37; Göktaş/Çil, s.9; Şakar, Basın İş Hukuku, s.65; Gökçe, s.21; Şuğle, İş Hukuku Açsısından Gazeteci, s.100; Soyer, Basın İş Kanununun Kapsamı, s.627.

[164] Tuncay, s.37.

[165] Şuğle, İş Hukuku Açsısından Gazeteci, s.94-95.

[166] Şuğle, Gazetecinin Başka İşte Çalışması, s.195.

[167] Bohere, s.8.

[168] https://www.tgc.org.tr/bildirgeler/turkiye-gazetecilik-hak-ve-sorumluluk-bildirgesi.html (19.10.2018).

[169] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.82; Sümer, s. 46; Ercan Akyiğit, **İş Kanunu Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı (Öğreti–Uygulama),** Ankara: Seçkin, 1999, s.887.

Kanaatimizce, Basın İş Kanununda basınla ilgili veya ilgisiz başka bir iş yapmak yasaklanmadığına göre ve hükmün lafzından açıkça gazetecilik mesleğinin başlıca geçim kaynağı olması şartı arandığına dair bir sonuç çıkarılamadığından dolayı doktrindeki baskın görüşün aksine kişi geçimini gazetecilik mesleğinden sağlamıyor olsa da gazeteci sıfatı taşıyabilecektir.

3. Basın Kartı Sahibi Olmanın Gazeteci Kavramına Etkisi

Tespit edilmesi gereken önemli bir konu da basın kartı sahiplerinin, Basın İş Kanunu anlamında gazeteci sayılıp sayılmayacaklarıdır. Basın kartı ile gazeteciler mesleklerinin icrasında bir takım kolaylıklara sahip olmaktadır. Ancak basın kartı sahibi olmak gazeteci sayılmanın şartı olarak sayılmamıştır[170]. Uygulamada Yargıtay da basın kartına sahip olmanın başlı başına gazeteci sayılmak için yeterli olmadığı görüşünü benimsemektedir[171]. Bununla beraber basın kartı taşıyan bir kişinin gazeteci olduğu yönünde bir karinenin varlığı da kabul edilmektedir[172].

Öte yandan, Basın Kartı Yönetmeliği'ne[173] göre basın kartı sadece gazetecilere değil, gazetecilik mesleğinden olmayan yönetmelikteki şartları taşıyan kişilere de verilmektedir[174]. Mevzuatımızda Basın İş Kanunu ile Basın Kartı Yönetmeliği arasında bu konuda önemli farklılıklar mevcuttur. Örneğin, Basın İş Kanunu gazetecinin aksi kararlaştırılmadıkça başka işte çalışmasını yasaklamazken, basın kartı sahibi olmak için gazetecilik mesleği dışında ticari, sınai veya zirai bir faaliyette bulunmama şartı aranmaktadır. Bu gibi sebeplerle basın kartı sahibi olmasına rağmen gazeteci olmayan ancak gazeteci olmasına rağmen de basın kartı sahibi olamayan birçok kişi vardır[175].

---

[170] Göktaş/Çil, s.11; Şakar, Basın İş Hukuku, s.66; Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.25; Şuğle, Basın İş Sempozyumu, s.23; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.101.

[171] Yargıtay 9. HD 24.02.2015, E.2013/9508, K.2015/7896, (Soyer, Basın İş Kanununun Kapsamı, s.612; www.legalbank.net (23.10.2018)).

[172] Tuncay, s.28; Göktaş/Çil, s.11.

[173] RG 25.08.2015-29456.

[174] Göktaş/Çil, s.10-11.

[175] Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.25-26; Şuğle, Basın İş Sempozyumu, s.23; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, s.416.

4. Basın İş Kanunu Bakımından "Gazeteci" Sayılan Unvanlar

a. İdare Müdürü

Doktrinde, "fikir ve sanat işi"nin farklı tanımlanması, idare müdürlerinin gazeteci sayılıp sayılmayacakları konusunda da farklı görüşlerin oluşmasına yol açmıştır. Bu tartışmaların ortaya çıkmasındaki en büyük etken Basın İş Kanunundaki 212 sayılı Kanun ile yapılan değişikliktir. Basın İş Kanununun ilk metninin, m.1 hükmünde fikir ve sanat işinde çalışanlardan bir kısmı örnek olarak sayılmış olmasına rağmen 212 sayılı Kanun değişikliği ile bu uygulamaya son verilmiştir. Kanunun ilk metninde "idare müdürü" gazeteci olarak açıkça sayılmış, değişiklikten sonra örnekleme uygulamasından vazgeçilmesi ile idare müdürlerinin hukuki statüsü tartışılmaya başlanmıştır.

Doktrindeki baskın görüş; idare müdürlerinin gazeteci sayılamayacağı yönündedir. Bu görüşü savunan yazarlar gerekçe olarak ikiye ayrılmaktadır. İdare müdürlerinin gazeteci sayılamayacağını kabul eden görüşü savunan bir kısım yazar; idare müdürlüğünün fikir işçiliği olmakla beraber gazetecilik mesleği ile doğrudan ilişkili olmadığından dolayı gazeteci olarak kabul edilmeyeceklerini, gazetecilik anlamında sanat yönünün bulunmadığını, idare müdürlerinin fikir ve sanat işçisi değil sadece fikir işçisi olduğunu ileri sürmektedir[176]. Yine idare müdürlerinin gazeteci sayılamayacağını savuna bir kısım yazar ise; idare müdürlerinin gazeteci sayılıp sayılmayacakları konusunda kanun koyucunun iradesine bakmak gerektiğini ve kanun koyucunun 212 sayılı Kanun görüşmelerinde idare müdürlerinin gazeteci sayılamayacağının açıkça ifade edilmesi sebebiyle idare müdürlerini gazeteci olarak kabul edilemeyeceğini savunmaktadırlar[177].

Doktrindeki aksi görüşü savunan ***Özek*** ise; 212 sayılı Kanun ile yapılan değişikliğin amacının Basın İş Kanununun hükümlerini daraltma amacı taşımadığını, Kanunda örnek vererek sayma işleminden vazgeçilmesinin idare müdürlerinin gazeteci

[176] Tuncay, s.32; Oğuzman, s.861-862; Şakar, Basın İş Hukuku, s.64-65, Gökçe Karaca, Gazetecinin Hakları, s.78; Jale Sarmaşık, "Basında Çalışanların Sosyal ve Mesleki Haklarının Gerçekleşmesi", **Marmara İletişim Dergisi,** Sayı.8, (Ekim 1994), s.190.

[177] Göktaş/Çil, s.7.

olarak kabul edilmemesi sonucunu doğurmadığını, Kanunun ilk metninde fikir ve sanat işi yaptığına örnek olarak kabul edilen idare müdürünün değişiklikten sonra da gazeteci olarak kabulünün gerektiğini savunmaktadır[178]. Özek'in bu görüşü ***Oğuzman*** tarafından fikir işçisi ile fikir ve sanat işçisini birbirine karıştırdığı gerekçesi ile eleştirilmektedir[179].

Üçüncü bir görüş olarak ***Şuğle*** ise; idare müdürünün (veya gazete yöneticisinin) gazeteci sayılması açısından tek bir görüşte bulunmanın doğru olmadığını, idare müdürü gazetecilik çalışması faaliyetinde bulunuluyorsa yani makale, fıkra haber yazıyor ya da makale seçmek, yayın çizgisini belirlemek gibi soyut gazetecilik faaliyetlerinde bulunuyorsa gazeteci sayılması gerektiğini, her somut uyuşmazlığın kendi içerisinde değerlendirileceğini, idare müdürü gazetecilik faaliyeti yapmıyor ise gazeteci sayılmayacağını savunmaktadır[180].

212 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten sonra 1963 yılında Yargıtay 4. Hukuk Dairesi idare müdürlerinin gazeteci olup olmadığına karar vermek için bilirkişi incelemesi yapılması gerektiğini belirtmiştir[181]. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1966 tarihli bir kararında ise idare müdürünün gazeteci olduğunu kabul etmiştir[182]. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1972 tarihinde bir uyuşmazlığın çözümünde, idare müdürü yardımcısını Basın İş Kanunu kapsamında kabul ederek karar vermiştir[183].

Kanaatimizce, Şuğle'nin görüşü doğrultusunda her somut olayın özelliğine göre idare müdürünün gazetecilik mesleğini icra edip etmediği tespit edilmeli ve bu şekilde bir sonuca ulaşılmalıdır. Zira yayın kuruluşundaki idare müdürüne ilişkin görev tanımına göre söz konusu tespit değişiklik gösterebilecektir.

---

[178] Özek, Fikir İşçileri, s.65-66; Özek, Basın Hukuku, s.804-805.

[179] Oğuzman, s.861-862.

[180] Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.108-109; Sümer, s.50.

[181] Yargıtay 4. HD T.24.06.1963, E.7642, K.6542, (Tuncay, s.33).

[182] Yargıtay 9. HD T.31.01.1996, 53-682, (Göktaş/Çil, s.20).

[183] Yargıtay HGK T.17.06.1972, E.1971/9-805, K.1972/666, www.kazanci.com (29.10.2018).

b. Editör ve Editör Yardımcısı

ILO'nun mesleklerin uluslararası standart sınıflandırmasına göre editöre ilişkin düzenleme şu şekilde yapılmıştır: *"gazetelerde ve süreli yayınlarda malzemeyi seçer, gözden geçirir ve yayına hazırlar. Muhabirlere ve fotoğrafçılara görev dağıtır; sunulan raporları, yorumları ve fotoğrafları değerlendirir, hangilerinin yayınlanacağına karar verir, başmakalelerin ve önemli makalelerin yazılması için uzman yazarları görevlendirir. Yazıların izlenen politika ile yayın ilkelerine uygunluğunu inceler ve gerektiğinde yeniden kaleme alır, verilecek haberlerin yerlerini ve sütunlarını kararlaştırır ve matbaa çalışanına kullanılacak tipo konusunda talimat verir. Editör, bu nedenle, her baskının görünüşünü ve içeriğini kararlarıyla yönlendiren anahtar kişidir. Editörün pozisyonu, yükümlülüğünün iki yönlü olması nedeniyle belirsiz olabilir: bir tarafta oluşturduğu ve yönlendirdiği yazı işleri ekibi, diğer tarafta ise işin işletmecilik yönü açısından işveren (yani gazetenin sahibi veya gazete sahibinin vekili)."*

Editörün iş yoğunluğu sebebi ile genellikle bir editör yardımcısı editörün iş yükünü hafifletir. Mesleklerin uluslararası standart sınıflandırmasına göre editör yardımcısı, *"gazetelerin, dergilerin, ticaret dergilerinin ve diğer yayınların çıkarılmasına yardımcı olur; yazım ilkelerine ve kurallara uygunluğu denetler; standart referansları kullanarak yazılardaki verileri doğrular; daha uyumlu, daha açık olmaları veya ayrılan yere göre ayarlanmaları amaçlarıyla yazıları yeniden kaleme alır; sayfa düzenini, resimlerin yerlerini ve büyüklüklerinin göstererek hazırlar; gazeteye dışarıdan gönderilen yazıları okur ve aralarından bazılarını editör tarafından yeniden gözden geçirilmek üzere seçer, başlıkları ve alt başlıkları belirler; yayınla ilgili yazışmaları yanıtlar"*[184].

Uygulamada Yargıtay yakın tarihte editörün Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olduğu yönünde birçok karar vermiş[185], editör yardımcısının gazeteci sıfatını

[184] Bohere, s.14-15.

[185] Yargıtay 9. HD T.27.03.2018, 2015/20628, K.2018/6767; Yargıtay 9. HD T.15.05.2018, E.2015/29560, K.2018/10817; Yargıtay 9. HD T.10.10.2017, E.2016/28842, K.2017/15271; Yargıtay 9. HD T.06.06.2017, E.2015/22566, K.2017/9853; Yargıtay 22. HD T.18.12.2017, E.2017/43471, K.2017/28825, www.kazanci.com (18.10.2018).

taşıyıp taşımadığına ise somut olaya göre araştırılarak karar verilmesine hükmetmiştir[186]. Kanaatimizce, editör ve editör yardımcısının tanımlamalarına ve uygulamadaki faaliyetlerine bakılarak gazeteci sıfatını taşıdıkları konusunda tereddüt bulunmamaktadır.

c. Yazı İşleri Müdürü

Yazı işleri müdürü veya redaktör sıfatı ile bir gazete veya mevkutede çalışan kişi, fikri malzemeyi toplayan, inceleyen, düzenleyen, gerektiğinde, değişiklik yaparak yayına hazır duruma getiren kişidir. Bazen bir yayın organın da iş bölümü içinde birden fazla yazı işleri müdürü bulunur. Bu kişiler fikir ve sanat işinde çalıştıklarından gazetecilik mesleğinden sayılırlar[187]. Gazete yazı işleri müdürlerinin fikir ve sanat işi yaptıkları hem doktrin hem de Yargıtay tarafından istikrarlı olarak kabul edilmiştir[188].

d. Muhabir

Bir yayın organının bel kemiği sayılmasını gerektirecek kadar büyük öneme sahip olan çalışan grubu muhabirlerdir[189]. Mesleklerin uluslararası standart sınıflandırılmasına göre muhabir; *"gazetede yayınlanmak üzere kamuyu ilgilendiren enformasyonu araştırı ve bildirir, görev yerine –haber verilmiş bir suç, dava, yangın, kaza, önemli bir kamusal olay, spor karşılaşması veya moda gösterisi gibi- gider, görev konusu hakkında edinebilecek tüm enformasyonu gözlem, röportaj, araştırma yoluyla ve özellikle konunun gazete okuyucularının ilgisini çekecek yönlerini araştırarak toplar, topladığı enformasyona dayanarak haberleri yazar, onaylanmak ve yayına hazırlanmak üzere yazı işleri servisine sunar"*[190]. Gazetenin temel taşı olan muhabirin kanun

[186] Yargıtay 9. HD T.13.06.2013, E.2011/16381, K.2013/18293, www.kazanci.com (18.10.2018)

[187] Şakar, Basın İş Hukuku, s.63; Sümer, s.48.

[188]. Yargıtay 9. HD T.03.02.1987, E.1986/10722, K.1987/952; Yargıtay 9. HD T.01.12.1999, E.1999/15662, K.1999/18182, (Göktaş/Çil, s.7,16); Yargıtay 9. HD T.14.01.1997, E.1996/17415, K.1997/151, (İlkiz, Basın, s.75); Yargıtay HGK T.07.06.2017, E.2015/9-2310, K.2017/1086; Yargıtay 9. HD T.19.01.2015, E.2013/8162, K.2015/884; Yargıtay 9. HD T.19.06.2017, E.2017/21651, K.2017/10875. www.kazanci.com (18.10.2018).

[189] Şakar, Basın İş Hukuku, s.64.

[190] Bohere, s.16.

kapsamında olduğuna kuşku yoktur[191]. Uygulamada Yargıtay da muhabirin Basın İş Kanunu anlamında gazeteci sıfatını taşıdığına dair istikrarlı kararlar vermektedir[192].

e. Genel Yayın Yönetmeni

Genel yayın yönetmeni; genellikle yüksek tirajlı gazetelerde görülen, yayına ilişkin redaksiyon faaliyetinin başında bulunan ve koordinasyon görevini üstlenen kişidir[193]. Uygulamada Yargıtay genel yayın yönetmeninin Basın İş Kanunu anlamında gazeteci olduğunu kabul etmektedir[194].

Bunların dışında Yargıtay haber programı yapımcısını ve sunucusunu[195], televizyon işlerinde çalışan haber yönetmenini[196], fotoğrafçıyı[197], düzeltmeni[198], haber merkezi müdürünü[199] gazeteci olarak kabul etmiş ve Basın İş Kanunu kapsamında değerlendirmiştir.

5. Uygulamada Karşılaşılan Bazı Gazeteci Unvanları

a. Serbest Gazeteci

Mesleği gazetecilik olsa dahi bu mesleği, belli bir gazete işletmesine bağımlı olarak değil de bağımsız olarak sürdüren kişiye, serbest gazeteci denir[200]. Serbest gazeteciye "bağımsız gazeteci", "hiçbir basın kuruluşuna bağlı olmadan çalışan gazeteci" de denmektedir. Doğrudan doğruya veya bir ajans vasıtasıyla, kararlaştırılacak bir ücret karşılığında, belirli bir iş (makale, resim, fotoğraf veya radyo veya televizyon

[191] Sümer, s.50.

[192] Yargıtay 9. HD T.20.03.2018, E.2017/27800, K.2018/5816, Yargıtay 9. HD T.25.04.2017, E.2015/20465, K.2017/7238, www.kazanci.com (18.10.2018); Yargıtay 9. HD T.24.02.2000, E.1999/19854, K.2000/2080, (Göktaş/Çil, s.15-16).

[193] Şakar, Basın İş Hukuku, s.63; Sümer, s.48.

[194] Yargıtay 9.HD T 21.07.2009, E.2008/1780, K.2009/21864; Yargıtay 9.HD T.13.09.2017, E.2017/23155, K.2017/13221, www.kazanci.com (18.10.2018).

[195] Yargıtay 9.HD T.18.03.2003, E.2002/19755, K.2003/4241, (Göktaş/Çil, s.11).

[196] Yargıtay 9. HD T.29.01.2001, E.2000/16836, K.2001/1373, (Göktaş/Çil, s.14-15).

[197] Yargıtay 9. HD T.24.02.2000, E.1999/19854, K.2000/2080, (Göktaş/Çil, s.15-16).

[198] Yargıtay 9. HD T.23.09.1997, E.1997/9746, K.1997/16258, (Göktaş/Çil, s.18).

[199] Yargıtay 9. HD T.27.05.1986, E.1986/3076, K.1986/5476, (Göktaş/Çil, s.19).

[200] Tuncay, s.36; Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.109; Ay, s.16.

programı) teklif eden veya tamamlanmış bir çalışmayı bir gazeteye satmaya uğraşan kişileri ifade eder. Birçok batı ülkesinde yaygın olan serbest gazetecilik, ülkemizde de son yıllarda artış göstermeye başlamıştır. Serbest gazeteci aynı anda bir veya birden fazla gazeteye düzenli veya düzensiz olarak katkıda bulunabilir. Bağımsız olmanın avantajının yanında hiçbir güvencesinin olmaması sorun teşkil etmektedir. Ayrıca serbest gazeteciler basın kartı alırken problemlerle karşılaşmaktadırlar. Ücret konusunda da tatmin edici bir güvencelerinin bulunmamasından dolayı gelirleri gazetecinin pazarlık kabiliyetine bağlıdır. Basının tekelleşmesine karşı korumasız olan ve özellikle mesleğe yeni başlamış serbest gazetecilerin düşük ücretlerle iş yaptıkları görülmektedir[201]. Serbest gazeteci aynı anda birden fazla gazeteye düzenli veya düzensiz olarak katkıda bulunabilirse de basın alanındaki genel rekabet hükümlerine uymalı ve aynı işi aynı sektörde çalışan birden fazla gazeteye satmamalıdır[202].

Serbest gazeteci Basın İş Kanunu kapsamında değildir. Serbest gazetecinin çalışmasının hukuki niteliği; yayım sözleşmesi (TBK m.487-501), eser sözleşmesi (TBK m.470-486) veya vekalet sözleşmesi (TBK m.502-514) kapsamlarında olabilir. Bu sebeple Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabidir[203].

Serbest gazetecilik ülkemizde, işverenler için yasal düzenlemelerden kaçışı sağlayan, genellikle gazeteciler aleyhine kullanılan bir kurum haline gelmiştir. İşveren bağımlı olarak çalıştırdığı gazeteciyi yaptığı usulsüz sözleşmelerle serbest gazeteci gibi göstererek bir takım yükümlülüklerden kaçınmaktadır. Bu durumda gazeteci basın iş sözleşmesi ile çalıştığını kanıtlayamamaktadır[204]. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu[205] hükümleri gazeteciler ve işverenleri içinde uygulama alanı

[201] Bohere, s.11; Tuncay, s.39; Sümer, s.45; Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.109; Uçak, s.387.

[202] Bohere, s.27.

[203] Tuncay, s.39; Şakar, Basın İş Hukuku, s.47; Göktaş/Çil, s.8; Tuba Karahisar, **Türkiye'de Medya Sektörü ve Gazeteciler,** 1. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2012, s.20.

[204] Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.110; Uçak, s.387.

[205] RG 07.11.2012-28460.

bulduğundan dolayı Kanunun m.4 hükmü ile serbest gazetecilere de sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkı tanınmıştır[206].

b. Naylon Gazeteci

Fiilen bir gazete veya mevkutede çalışmadıkları halde, sırf gazetecilik mesleği mensuplarına bazı imkanlar tanıyan basın kartını alabilmek için çalışıyor gibi gösterilen kişiye, naylon gazeteci denir[207]. Bu kişiler genellikle işverenlerin yakınlarıdır. Naylon gazeteci kavramı yasal bir kavram olmayıp, usulsüz uygulamalar sonucu karşımıza çıkan bir kavramdır. İşsiz olmasına karşın basın kartlarını taşımaya devam etmek uğruna vergi dairesine gelir vergisi (işveren payı dahil), sosyal sigorta ve genel sağlık sigortası primi ödeyen, gazetede aslında çalışmayan ama çalışıyor gibi gözüken kişilerdir[208]. Naylon gazetecilerin varlığı ile işveren; şişkin görünümlü kadrosu sayesinde Basın İlan Kurumu'ndan daha fazla ilan alma ve böylece daha fazla gelir elde etme imkanı sağlamış olur[209]. Naylon gazeteci tabirine "kadrolu görünümde gazeteci" de denmektedir[210].

c. Kadrosuz Gazeteci

İşveren ile aralarında basın iş sözleşmesi varmış gibi fiilen çalışan gazetecilerdir. Herhangi bir çalışma güvenceleri olmadan çalışırlar. Bir gün kadroya alınacakları günü beklerler. Ülkemizde de bazı gazete işletmelerinde oldukça fazla sayıda kadrosuz gazeteci mevcuttur[211]. Bir uyuşmazlık durumunda, kadrosuz gazeteci, gazetecilik mesleğini basın iş sözleşmesi ile bir işverene bağlı olarak icra ettiğini ispatladığı takdirde Basın İş Kanunundaki haklardan yararlanacaktır. Nitekim, yukarıda açıklandığı üzere basın iş sözleşmesinin geçerliliği yazılı sözleşmenin varlığına bağlı

---

[206] Tuncay, s.39; Semra Atılgan, **Türk Basınında İstihdam Sorunları ve Çözüm Yolları, Gazetecilerin Korunması,** İstanbul: Gazeteciler Cemiyeti Yayınları, 1991, s.27.

[207] Şakar, Basın İş Kanunu, s.62; Tuncay, s.40; Karahisar, Türkiye'de Medya, s.19; Atılgan, s.28.

[208] Tuncay, s.40.

[209] Şakar, Basın İş Kanunu, s.62; Tuncay, s.40; Atılgan, s.28.

[210] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.58.

[211] Tuncay, s.40.

değildir. Fiilen çalışma olduğu için kadrosuz olarak çalıştırılan gazeteciler, gazeteci olarak çalıştığının tespiti için geriye dönük 5 yıl için tespit davası açabilirler[212].

d. Stajyer Gazeteci

Basın İş Kanunu m.10 hükmünde belirtildiği üzere; mesleğe yeni giren ve en çok üç ay süren deneme süresi ile çalışan gazeteciye, stajyer gazeteci denir. Basın İş Kanunu anlamında stajyer gazeteci, mesleki öğrenimin bir parçası olarak staj yapan öğrenciyi değil, deneme süresi içinde bulunan mesleğe yeni girmiş gazeteciyi tanımlar[213]. Daha önce başka bir işyerinde stajyer gazetecilik yapmış veya profesyonel olarak çalışmış bir gazeteci yeni bir işyerinde farklı bir iş yapacak olsa dahi tekrar stajyer gazeteci olarak çalıştırılamaz[214] Uygulamada Yargıtay da yazı işleri müdürlüğüne kadar yükselmiş bir gazetecinin görev tanımına bakarak deneme süresi içinde olamayacağını bu sebeple stajyer gazeteci sıfatını taşıyamayacağına hükmetmiştir[215]. Daha önce değinildiği üzere, üç aylık deneme süresi içinde taraflar basın iş sözleşmesini, ihbar sürelerine uymadan ve tazminat ödeme yükümlülüğü bulunmadan feshedebilirler[216]. Gazetecinin deneme süresi dolmadan da yazılı basın iş sözleşmesi yapabilirler[217]. Ancak üç aylık deneme süresinin sonunda sözleşme feshedilmemiş ise yazılı basın iş sözleşmesi yapma zorunluluğu vardır[218]. Deneme süresinde çalışan gazetecinin bu çalışması kıdemine dahildir[219].

---

[212] Müjdat Şakar, "Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Çalışma ve Toplum,** Sayı.17, (2008/2), s.20; Müjdat Şakar, "Gazetecilik Sözleşmesinin Sona Ermesi, İhbar ve Kıdem Tazminatı", **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal 2005 Yılı Mayıs Toplantısı,** 1. Baskı, İstanbul: Legal, Şubat 2006, s.112.

[213] Şakar, Basın İş Hukuku, s.40-41; Şuğle, Basın İş Sempozyumu, s.34; Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.112-113; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, s.427; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.92; Göktaş/Çil, s.151-152.

[214] Şakar, Basın İş Hukuku, s.40-41; Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.113; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, s.427; Göktaş/Çil, s.151; Uçum/Karataş, s.581; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.93; Atılgan, s.28.

[215] Yargıtay 9. HD T.22.04.1965, E.1965/1141, K.1964/3469, (İçel/Ünver, s.197).

[216] Şakar, Basın İş Hukuku, s.40-41; İçel/Ünver, s.197; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, s.427; Göktaş/Çil, s.152.

[217] Göktaş/Çil, s.152.

[218] İçel/Ünver, s.197; Göktaş/Çil, s.152; *"...üç aydan sonraki çalışmaların "deneme" olarak düşünülmesi mümkün bulunmamaktadır. Bir başka söyleyişle, üç aylık deneme süresinin bitiminde şayet çalışma devam eder ve mevcut iş kati bozulmazsa, mesleğe ilk intisap eden gazeteci, sözü edilen kanunun 1 nci maddesinin tanımına giren "gazeteci"*

Deneme süresinin tayininde işveren yararına eşitlik ilkesinin bozulması geçerli değilken gazeteci yararına hüküm eklenmesi geçerli olacaktır. Örneğin; deneme süresinin sadece işveren lehine verilmesi veya işveren yönünden 1 ay deneme süresi verilirken gazeteci yönünden deneme süresinin 1 hafta olarak belirlenmesi mümkün değildir. Ancak gazeteci yönünden 1 ay deneme süresi belirlenirken, işveren yönünden 1 hafta olarak belirlenmesi mümkündür[220].

Basın İş Kanunu m.10/2 hükmüne göre stajyer gazeteci sayısı, işyerindeki yazı işleri kadrosunun %10'unu geçemez. Nispi emredici olan bu sınırlama oranı, toplu iş sözleşmeleri ile indirilebilir[221].

B. İŞVEREN

Basın İş Kanununda işveren kavramının tanımı yapılmamıştır. Ancak Basın İş Kanunundaki gazeteci tanımına bağlı olarak işveren; *"bir basın iş sözleşmesine dayanarak Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında veya radyo ve televizyon kuruluşlarının haber birimlerinde ve her türlü fikir ve sanat işinde ücret karşılığı gazeteci çalıştıran gerçek veya özel hukuk tüzel kişisi"* olarak tanımlanabilir[222].

Gazeteci sıfatının kazanılmasında olduğu gibi, gazetecinin edimini sunduğu kişinin işveren olarak kabulü tarafların arasında basın iş sözleşmesinin varlığına

---

niteliğini kazanır. Aynı zamanda işveren için sözleşmenin yazılı olarak yapılması zorunluluğu doğar…" Yargıtay 9. HD T.11.07.1969, E.1969/5050, K.1969/8083, (Göktaş/Çil, s.153).

[219] Göktaş/Çil, s.152.

[220] Göktaş/Çil, s.152.

[221] Şakar, Bain İş Hukuku, s.41; Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.114; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, s.427; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.93; Karahisar, Türkiye'de Medya, s.18. [TGS ile Hürriyet Gazetecilik ve Matbaacılık A.Ş. arasında imzalanan 01.01.1989-31.12.1990 tarihlerini kapsayan toplu iş sözleşmesinde, Hürriyet Gazetecilik ve Matbaacılık ve Hürriyet Haber Ajansı ile imzalanan 01.01.1993-31.12.1994 tarihlerini kapsayan toplu iş sözleşmesinde, Milliyet Gazetecilik A.Ş ile imzalanan 01.09.1990-31.08.1992 tarihlerini kapsayan toplu iş sözleşmesinde stajyer gazeteci oranının sözleşmeli fikir işçileri kadrosunun %5'ini geçemeyeceği hükmü yer almıştır. Bkz. Atılgan, s.28; www.tgs.org.tr (29.10.2018)].

[222] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.85; Nuray Gökçek Karaca, "Basın İş Kanununa Göre İşveren Kavramı", **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt.18, Sayı.1-2, (2002), s.140-141.

bağlıdır[223]. Basın İş Kanunu m.1. hükmünde belirtildiği üzere işveren; Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkute veya haber ve fotoğraf ajanları yahut Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanunun m.23 hükmünde belirtilen medya hizmet sağlayıcılarının haber birimleri olabilecektir[224].

Basın İş Kanunu m.2 hükmü gereği de işveren; devlet, vilayet, belediyeler ve iktisadi devlet teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirket olmamalıdır. Bu işyerlerinde işverenler gazeteci çalıştırsalar da Basın İş Kanunu anlamında işveren olarak kabul edilmeyeceklerdir[225]. Uygulamada Yargıtay 2014 tarihli bir kararında TRT'nin Basın İş Kanunu anlamında işveren olamayacağını gerekçe göstererek uyuşmazlığın çözümünde İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasına karar vermiş, gazetecinin Basın İş Kanunundan yararlanması için çalıştığı işverenin de aynı kanun kapsamında işveren olarak kabul edilmesi şartını aramıştır.[226]. Ancak bir kamu işletmesi olsa da Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş olan Anadolu Ajansı özel hukuk tüzel kişisi olduğundan Basın İş Kanunu anlamında işveren olarak kabul edilmektedir[227]. İş Kanununa göre işveren, hem gerçek kişi hem de kamu ve özel hukuk tüzel kişisi olabilirken; Basın İş Kanunu m.2 hükmü gereği Basın İş Kanununa göre işveren, gerçek kişi ve özel hukuk tüzel kişisi olabilir ancak kamu hukuku tüzel kişisi olamaz[228]. Uygulamada Yargıtay eski tarihli kararlarında özel hukuk tüzel kişisi olan sendikaların Basın İş Kanunu kapsamında işveren sıfatı taşıyabileceklerini kabul etmiştir[229]. Ancak 2009 yılından sonraki kararlarında gazete ve mevkute işletmesinin varlığını aramış ve özel hukuk tüzel kişisi

[223] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.85, Gökçek Karaca, İşveren, s.142.

[224] Tuncay,s.41; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.86, Gökçek Karaca, İşveren, s.143.

[225] Tuncay,s.41-42; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.86-87, Gökçek Karaca, İşveren, s.143; Şakar, Basın İş Hukuku, s.62.

[226] Yargıtay 9. HD T.22.09.2014, E.2012/24828, K.2014/27340, (Soyer, Basın İş Kanununun Kapsamı, s.617).

[227] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.87; Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1726, dn.5.

[228] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.87-88; Gökçek Karaca, İşveren, s.144.

[229] Yargıtay 9. HD T.03.02.1987, E.1986/10722, K.1987/952, (Tuncay, s.29); Yargıtay 9. HD T.01.12.1999, E.1999/15662, K.1999/18182, (Göktaş/Çil, s.16).

olsa da işverenin basın işletmesi sahibi olabileceğini kabul etmiştir[230]. Basın İş Kanunu kapsamında sayılmak için, gazeteci tanımında olduğu gibi işverenin de Türk vatandaşı olması zarureti bulunmamaktadır[231].

Her ne kadar Basın İş Kanununda işveren vekili kavramı mevcut olmasa da basın işverenleri gibi işveren vekilleri de olabilecektir. İş Kanununda olduğu gibi işveren vekili, işyerinde işveren adına hareket etme yetkisine sahip olmalı ve işin ve işyerinin yönetiminde görevli olmalıdır. Basın İş Kanunu anlamında işveren vekili işverene ait özellikleri taşımalıdır. Ancak işveren, özel hukuk tüzel kişisi olabilecekken; işveren vekili, yalnızca gerçek kişi olabilecektir[232].

IV. BASIN İŞ KANUNUNUN İŞ HUKUKU MEVZUATINDAKİ YERİ VE BOŞLUKLARIN DOLDURULMASI

A. BASIN İŞ KANUNUNUN İŞ HUKUKU MEVZUATINDAKİ YERİ

Gazetecilerin iş ilişkilerinin özel olarak düzenlemesinin gerekliliği çalışmamızın "İnceleme Gerekliliği" başlığı altında açıklanmıştır. Ülkemizde gazeteciler için bu özel düzenleme öncelikle özel bir kanun ile yapılmıştır. 1475 sayılı İş Kanununun[233] yürürlüğe girmesi ile İş Kanunundaki fikri-bedeni çalışma ayrımı kaldırılmıştır. Ancak Basın İş Kanununun gazetecilerin iş ilişkilerini özel olarak düzenlemiş olması sebebi ile gazeteciler ne 1475 sayılı İş Kanunu ne de 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmiştir[234].

Her ne kadar gazeteciler İş Kanunu kapsamında olmasalar da Basın İş Hukukunun, İş Hukukunun bir alt dalı olması sebebi ile İş Hukukunda geçerli olan

---

[230] Yargıtay 9. HD T.31.03.2009, E.2008/30660, K.2009/8953; Yargıtay 9. HD T.20.05.2010, E.2008/25166, K.2010/1401; Yargıtay HGK T.26.02.2014, 2013/9-592, K.2014/183, (Soyer, Basın İş Kanununun Kapsamı, s.618, dn.39).

[231] Tuncay,s.42; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.88; Gökçek Karaca, İşveren, s.145; Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1727.

[232] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.89-90.

[233] RG 01.09.1971-13943.

[234] Götaş/Çil, s.9.

"işçinin korunması ilkesi" ve "işçi yararına yorum ilkesi"[235] Basın İş Hukukunda "gazetecinin korunması ilkesi" ve "gazeteci yararına yorum" ilkeleri olarak geçerli olacaktır. Bu ilkeler, "basının iç özgürlüğü" veya "basın içi demokrasi" diye tabir edilen gazetecilerin işveren baskısından uzak çalışmalarına imkan sağlayan ilkelerdir[236].

İş Hukukunun alt dalı olan Basın İş Hukukunun alanının tespit edilmesi için Basın İş Kanununun kapsamının saptanması gerekmektedir.

B. BASIN İŞ KANUNUNUN KAPSAMI

1. Türkiye'de Yayınlanma Koşulu

Basın İş Kanunu m.1 hükmünde kanunun kapsamı ile birlikte "gazeteci" kavramının tanımı verilmiştir: "*Bu Kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunu'ndaki "İşçi" tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu kanun Şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir."* Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci sayılabilmek için Türkiye'de yayınlanma şartı aranmaktadır[237]. Ancak Türk vatandaşı olma ve dilinin Türkçe olması gibi şartlar aramamıştır[238]. Türkiye'de yayınlanma şartı, Türk vatandaşı olsa dahi yabancı basın yayın organlarının Türkiye'de çalışan gazetecilerinin kanun kapsamına girmesine engel olmaktadır[239]. Kanunda Türkiye'de yayınlanma şartı getirilmesine rağmen "Türkiye'de yayınlanmanın" ne anlama geldiği açıklanmamıştır.

Belirtelim ki, Türkiye'de yayınlanma şartının, kanunumuza girmesine sebep olan ve kaynak olarak kullandığımız Fransa'daki Gazetecilerin Profesyonel Statüsü Kanunu, 1974 yılında değiştirilmiş ve Fransa'da yayınlanma şartı kaldırılmıştır. Fransız

---

[235] Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.26-27; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.4-8.

[236] Sümer, s.14-15.

[237] Süzek, İş Hukuku, s.231; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, s.417-418; Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.39-44;.Göktaş/Çil, s.26-27; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.68; Tuncay, s.27; Şakar, Basın İş Hukuku, s.45; Uçum/Karataş, s.578.

[238] Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.39-40; Soyer, Basın İş Kanununun Kapsamı, s.612.

[239] Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.101; Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.39-44; Şuğle, Basın İş Sempozyumu, s.26-27; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, s.417-418.

Hukukundaki bu değişikliğin ülkemizde de yapılması gerekmektedir. Zira gelişen teknoloji sebebi ile yayınlanma tabirinin anlamı günümüz koşullarında oldukça belirsizdir. Gazete veya süreli yayınların belirli bir yerde basımı yapılıp dağıtılsa da söz konusu gazete ve süreli yayın birçok farklı yerde okuyucu, izleyici ve dinleyici kitlesine ulaşabilmektedir. Bu ayrım gazeteciler için adil olmayan sonuçlar doğurmaktadır. Basın İş Kanununun kapsamını belirleme bakımından Türkiye'de yayınlanma şartı yerine, gazetecinin Türkiye'de çalışması şartının aranması daha yerinde olacaktır. Hatta Fransız Kanununda olduğu gibi, Türk bir yayın organının yurtdışında gazetecilik yapan Türk vatandaşları da koruma altına alınmalı; bulunduğu ülkenin kanunları yeterli ölçüde koruma sağlamıyor ise Basın İş Kanununun korumasından yararlanmalıdır[240].

Türkiye'de yayınlanma şartı, internet yayıncılığının ve internet gazeteciliğinin[241] yaygınlaşması ile uygulamada tespit sorunları yaşanmasına sebep olmaktadır. Kanunun bu tür teknolojik gelişmelere cevap verememesi bu sonucu doğurmaktadır[242]. Durum böyle olunca bu görev yargıya düşmektedir. Doktrinde de bu konuda farklı görüşler oluşmuştur.

Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal*;** elektronik ortamda yayınlanan gazete çalışanlarının da Basın İş Kanunu kapsamında olduğunu kabul etmektedir[243]. Ancak ***Sümer; Basın İş Kanununun değişikliğe uğramadan bu hali ile internet üzerinden yayın yapan haber sitelerinde çalışan kişiler hakkında uygulanamayacağını savunmaktadır[244].

Uygulamada ise, ilk olarak 2007 yılında Yargıtay'ın verdiği bir kararda gazetenin yayınlanması tabirinden sadece fiziki olarak basım ve dağıtım yapılmasını değil günümüzdeki teknoloji ve iletişimin geldiği seviyenin de göz önüne alınarak

---

[240] Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.39-44; Şuğle, Basın İş Sempozyumu, s.26-27; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, s.417-418.

[241] İnternet gazeteleri ve gazetecilerinin Basın İş Kanununda yer almasını da içeren"Basın Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" 12.03.2014 tarihinde TBMM'ye sunulmuş ancak kabul edilmemiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Döndü Özlem Dolgunyürek, Gazeteciliğin Yeni Bir Boyutu: İnternet Gazeteciliği, Gazi Üniversitesi SBE, **Yüksek Lisans Tezi,** Temmuz 2018, s.261-263.

[242] Uçum/Karataş, s.580; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.68-69.

[243] Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.101.

[244] Sümer, s.35.

gazetenin elektronik ortamda yayınlanması ve okuyucuya sunulmasının da anlaşılmasının gerektiği belirtilmektedir. Bu kapsamda elektronik gazetelerin yayın koordinatörlüğünü yapan kişinin Basın İş Kanunu kapsamında olduğu belirtilmiştir[245]. Söz konusu Yargıtay kararı daha sonra Yargıtay'ın Basın İş Kanununun kapsamını tespit etmede emsal olarak kullandığı bir karar haline gelmiştir[246].

Yayınlanma, günümüzün iletişim teknolojileri nedeniyle sınırlarının belirlenmesi oldukça güç bir kavram halini almıştır. Bugün Basın Hukukunda, yayınlanmanın gazetenin basılması gibi, satışa sunulması, dağıtılması, elektronik ortamda ya da başka şekillerde kamuoyuna sunulmasını da içerdiği kabul edilmektedir. Nitekim 5680 sayılı Basın Kanununda da "yayınlanma", basılmış bir eserle ilgili önlemlerin alınması, sorumluluğun belirlenmesi amacıyla geniş kapsamıyla tanımlanmıştır. Basın İş Hukukunun amacı Basın Hukukundan farklı olsa da geniş bir yorumla elektronik ortamda kamuya açılmayı Basın İş Kanununa göre yayınlanma kapsamında değerlendirmek gerekir[247].

Kanaatimizce, Basın İş Kanununda internet yayıncılığı ve internet gazeteciliği açıkça yer almasa da günümüz teknolojisinde yayınlanma kavramının tanımının değişmesi sebebi ile elektronik ortamla çeşitli yollarla yayınlanan gazete, süreli yayın, haber programı çalışanları Basın İş Kanunu kapsamında kabul edilmelidir. Ancak çeşitli yorum ve tartışmaların önünün kapanması için Basın İş Kanununda bu konuda açık bir düzenleme yapılması gerekliliği de unutulmamalıdır.

2. Kanunda Sayılan İşyerleri

Basın İş Kanunu yalnız dönemsel yayın kuruluşlarında çalışan fikir işçilerini kapsamına almıştır. Dönemsel olmayan yayın kuruluşlarında çalışanlar bu kanun kapsamında değerlendirilemeyecektir. Bu sebeple gazetenin devamlılık göstermesi ve belli büyüklükte bir kesime hitap etmesi gerekmektedir. Çok küçük bir çevreye sunulan ve düzenli aralıklarla devamı olmayan yayın çalışanlarını Basın İş Kanunu kapsamında

[245] Yargıtay 9. HD T.17.04.2007, E.2006/33909, K.2007/11104, (Soyer, Basın İş Kanununun Kapsamı, s.613).

[246] Yargıtay HGK T.07.06.2017, E.2015/9-2310, K.2017/1086; Yargıtay HGK T.26.02.2014, E.2013/9-592, K.2014/183; Yargıtay 9. HD T.07.03.2013, E.2010/42505, K.2013/8051, www.kazanci.com (20.10.2018).

[247] Başterzi, s.21.

ele almak mümkün değildir[248]. Uygulamada Yargıtay'da gazetenin, dönemsel olarak yayınlanması ve belirli bir kesime hitap etmesi şartlarını aramaktadır[249].

Basın İş Kanununda "işyeri" kavramı tanımlanmadığı gibi geçici m.1 hükmü haricinde işyeri terimi kullanılmamış, onun yerine "müessese" kavramı kullanılmıştır. Bununla birlikte genel bir tanımlama ile işyeri, "gazetecinin bilfiil çalıştığı yer olarak" tanımlanabilir[250].

Basın İş Kanunu m.1 hükmüne göre "gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajansları" gazeteci için işin yapıldığı yeri (işyerini) ifade etmektedir. Gazetecinin çalışma yerleri yasada sınırlı olarak belirlenmiştir[251]. Bunun dışında Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanunun m. 23 hükmünde belirtildiği üzere medya hizmet sağlayıcılarının haber birimleri de işyeri olarak kabul edilmektedir[252]. Burada ortaya çıkan sorun, gazete ve dergilerde her türlü eserin fikri çalışanı kanun kapsamında sayılacak mıdır yoksa kanun kapsamında olmak için gazete ve dergi işletmesinin varlığı mı gereklidir[253]. Doktrinde bu konuda farklı görüşler mevcuttur.

Doktrindeki bir görüş; gazete ya da mevkuteyi çıkaran kuruluşun niteliğinin önemi olmadığını, gazeteyi çıkaran kuruluş bir gazete işletmesi olmasa da bu gazetede fikir ve sanat işi yapan kişilerin kanun kapsamında olduğunun kabul edileceğini savunmaktadır. Burada önemli olan çalışan kişinin yaptığı işin niteliğidir. Yayının ücretli ya da ücretsiz, enformasyon ya da reklam amaçlı, profesyonel editörler ya da

---

[248] İçel/Ünver, s..52-54; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.101.

[249] *"…Günlük veya çok kısa aralıklarla yayınlanan, günlük haber ileten, nispeten büyük boyutta basılı eser olarak tanımlanabilen gazetenin umuma hitap etmesi ve devamlılık göstermesi gerekir…"* Yargıtay 9. HD T.17.04.2007, E.2006/33909, K.2007/11104, www.kazanci.com (16.10.2018); Yargıtay HGK T.07.06.2017, E.2015/9-2310, K.2017/1086; Yargıtay HGK T.26.02.2014, E.2013/9-592, K.2014/183; Yargıtay 9. HD T.07.03.2013, E.2010/42505, K.2013/8051, www.kazanci.com (20.10.2018).

[250] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.65-66.

[251] Şuğle; Basın İş Sempozyumu, s.27; Göktaş/Çil, s.5; Oğuzman, s.861; Özek, Fikir İşçileri, s. 63; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.66; Gökçek Karaca, Basın Çalışanları, s.30.

[252] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.66.

[253] Şuğle, Basın İş Sempozyumu, s.27; Sümer 32.

dernek, sendika, ticari veya endüstri işletmelerince çıkarılmış olmasının çalışanların kanun kapsamına girmesine etkisi olmadığı görüşündedir[254].

Doktrindeki karşı görüş ise; "gazete ve mevkute" kavramının nesne anlamında olmadığını, günlük gazete ya da daha uzun dönemsel yayınların basıldığı yer olan işletmenin anlaşılması gerektiğini[255], yani nesne anlamında gazete ve mevkuteyi basıp ortaya çıkaran yerin Basın İş Kanunu anlamında işyeri olarak kabul edildiğini ve ancak bu işyerlerinde çalışan gazetecilerin kanun kapsamında olabileceğini savunmaktadır[256]. Yani bir kimsenin Basın İş Kanunu kapsamında olabilmesi; çalıştığı kuruluşun bir basın işletmesi olmasına bağlıdır. Güncel olay ya da haberlerin kamuoyuna yayımı, işletmenin temel amacı olmalıdır. İşletmenin asıl işinin yanında ikinci iş olarak sunulan yayın çalışmaları genellikle işletmenin ilk iş olarak yaptığı hizmetlere destek amaçlıdır[257].

Uygulamada Yargıtay'ın bu konuda 1987 ve 1999 yıllarında vermiş olduğu kararlarda, işçi sendikasının çıkardığı gazetede yazı işleri müdürü olarak çalışan kişiler kanun kapsamında kabul edilmiştir. Bu kararlarda Yargıtay işin niteliğine bakarak karar vermiş ve gazetenin işletme olarak varlığını aramamıştır[258]. Ancak 2009 yılından sonra Yargıtay'ın bu konudaki görüşünü değiştirerek gazete ve dönemsel yayının işletme olarak varlığını aradığını görmekteyiz[259].

Kanaatimizce, Basın İş Kanunu kapsamında değerlendirilecek bir işyerinin tespiti için işletmenin temel amacının gazetecilik faaliyeti üzerine kurulmuş olması şartı

---

[254] Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.46-48; Şuğle, Basın İş Sempozyumu, s.27.

[255] İçel/Ünver, s.196; Tuncay, s.28; Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.49; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, s.419; Göktaş/Çil, s.4; Sümer, s.32-33; Olcay Uçak, "Medyada Fikir İşçilerine Tanınan Haklar Süreci ve Karşılaştırmalı Uygulama Örnekleri", **III. Sosyal haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, Petrol-İş Yayınları, Ekim 2011, s.387; Soyer, Basın İş Kanununun Kapsamı, s.618.

[256] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.66-67; Göktaş/Çil, s.4; Sümer, s.32-33.

[257] Şuğle, Basın İş Sempozyumu, s.27-28.

[258] Yargıtay 9. HD T.03.02.1987, E.1986/10722, K.1987/952, (Tuncay, s.29); Yargıtay 9. HD T.01.12.1999, E.1999/15662, K.1999/18182, (Göktaş/Çil, s.16).

[259] Yargıtay 9. HD T.31.03.2009, E.2008/30660, K.2009/8953; Yargıtay 9. HD T.20.05.2010, E.2008/25166, K.2010/1401; Yargıtay HGK T.26.02.2014, 2013/9-592, K.2014/183, (Soyer, Basın İş Kanununun Kapsamı, s.618, dn.39).

aranmamalıdır. Zira asıl faaliyeti gazetecilik dışında olan bir işletmenin dönemsel yayınında yer alan çalışanlar gazetecilik mesleğini icra ediyor ve çalışmamızın gazetecinin tanımını ve unsurlarını açıkladığımız bölümde belirttiğimiz şartları taşıyor ise söz konusu işyeri de Basın İş Kanunu anlamında işyeri sıfatını taşıyacak ve çalışan da gazeteci sıfatına haiz olacaktır. Aksinin kabulü halinde asıl amacının yanında ülke çapında önemli dönemsel yayınlar yapan ve kendi alanında yankı uyandıran gazetecilerin kendilerine tanınması beklenen Basın İş Kanunu haklarından mahrum kalması sonucu ortaya çıkacaktır. Bu durumun kanımızca adil bir hukuksal düzende yeri olmamalıdır.

Gazete ve mevkute dışında, çalışanları Basın İş Kanunu kapsamında olan işyerleri "haber ve fotoğraf ajansları" olarak ifade edilmiştir. Genellikle haber ve fotoğraf işleri birlikte yürütüldüğünden uygulamada bu işyerleri "basın ajansları" olarak adlandırılmaktadır. Basın ajansları; gazete ve diğer dönemsel yayın organları ile radyo ve televizyon istasyonlarına haberler, makaleler, röportajlar, fotoğraflar gibi haber öğelerini ücret karşılığında sağlayan kuruluşlardır[260].

Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanunun "haber birimlerinde çalışanlar" başlıklı m.23 hükmüne göre, medya hizmet sağlayıcılarının haber birimlerinde çalışan basın kartlı personellerin de Basın İş Kanununa tabi oldukları belirtilmiştir. Bu hükümle birlikte kanunun kapsamına gazete ve dönemsel yayınlarla, haber ve fotoğraf ajanslarında çalışanların yanında medya hizmet sağlayıcılarının haber birimlerinde çalışan basın kartlı personeller de girmiş olacaktır[261]. Bu durumda medya hizmet sağlayıcı işyerleri de Basın İş Kanunu anlamında işyeri sıfatını taşıyacaktır.

6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanundan önce yürürlükte bulunan 3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanunun m.38 hükmünde; maddenin kenar başlığında "haber birimlerinde çalışanlar" olmasına karşın madde metninde "haberle ilgili birimlerde

[260] Göktaş/Çil, s.5; Şuğle; İş Hukuku Açısından Gazeteci, s.56.

[261] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.45; Şakar, Basın İş Hukuku, s.46; Sümer, s.13; Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1726; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.101.

çalışanlar" ibaresi kullanılmıştı. Bu farklılık nedeni ile Basın İş Kanununa tabi kesimin haber dairesinde çalışanlarla sınırlı mı tutulduğu yoksa haberle ilgili yan uğraşlarda bulunanların da kanun kapsamında mı olduğu konusunda görüş farklılıkları mevcuttu[262]. Kenar başlığı ile başlığın bulunduğu madde metni arasındaki ifade uyuşmazlıklarında, madde metnindeki ifadenin üstün tutulması gerektiği anlayışı sebebiyle, madde metni esas alınarak, Basın İş Kanununun uygulama alanına radyo ve televizyon kuruluşlarının haberle ilgili birimlerinin girdiği kabul ediliyordu[263]. 3984 sayılı Kanunun 6112 sayılı Kanun ile yürürlükten kalkmasıyla bu tartışmalar da son bulmuştur. Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanunun m.23 hükmünün kenar başlığı "haber birimlerinde çalışanlar" olarak kalmış, madde metni ise "medya hizmet sağlayıcılarının haber birimlerinde çalışanlar" olarak değiştirilmiş ve kenar başlığı ile madde metni arasındaki uyuşmazlık bu şekilde giderilmiştir. Bu düzenleme ile kanun kapsamına yalnızca haberle ilgili birimlerde çalışanların gireceği, haberle ilgili yan uğraşlarda bulunanların kanun kapsamında olamayacağı hususu açıklığa kavuşmuştur.

Yargıtay 1998 yılında verdiği bir kararda, yerel bir televizyon istasyonunun haber bölümünde, haber müdürü olarak çalışan bir basın işçisine ilişkin bir uyuşmazlıkta, Basın İş Kanununda gazetecilerin çalışma yeri olarak sayılan "haber ve fotoğraf ajansları" ifadesinin televizyon istasyonlarını da kapsadığını belirterek, Basın İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasına karar vermiştir. Karar her ne kadar hüküm kısmıyla doğru olsa da yanlış bir gerekçeye dayandırılmıştır. Kararın verildiği dönem yürürlükte bulunan 3984 sayılı Kanun, özel televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanları, Basın İş Kanunu kapsamında kabul ediyorken böyle bir gerekçeyle karar verilmesi isabetli olmamıştır[264]. Ayrıca Yargıtay 2002 yılında verdiği bir kararında, radyo ve televizyon kuruluşlarının haberle ilgili birimlerinde çalışanların tümünü doğrudan Basın İş Kanunu kapsamında saymamış, fikir ve sanat işi yapma koşulunu da

[262] Gökçe, s.18; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.67-68.

[263] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.68.

[264] *"...5953 sayılı Kanun'un 212 sayılı Yasa ile değişik 1. maddesi kapsamında olduğu açıktır. Gerçekten anılan madde de "haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan" sözcüklerine yer verilmiştir ki,bu düzenleme içine televizyon istasyonları da dahildir."* Yargıtay 9. HD T.09.03.1998, E.1998/75, K.1998/3605, (Soyer, Basın İş Kanununun Kapsamı, s.615; Göktaş/Çil, s.18).

aramıştır[265]. Ancak daha yakın tarihli kararlarında, haberle ilgili birimlerde çalışanlar yönünden fikir ve sanat işi yapma koşulunu aramamıştır[266]. Yargıtay'ın son dönemde verdiği ve çalışanın fikir ve sanat işi yapma şartını aramadan doğrudan Basın İş Kanunu kapsamında değerlendirdiği bu kararların isabeti doktrinde eleştirilmiştir. Kararda belirtilen *"haberin oluşumuna doğrudan katkı sağlama"* ölçütünün belirsizliği sebebiyle uygulamada birçok tespit hataları olacaktır. Örneğin bu ölçüte göre, görevi spikeri görüntülemekten ibaret olan kameraman Basın İş Kanunu kapsamında sayılacaktır. Oysa özel radyo ve televizyonların haber birimlerinde çalışanların da fikir ve sanat işi yapması ölçü olarak dikkate alınmalıdır. Zira 3984 sayılı Kanun ile 2001 yılında bunun yerini alan 6112 sayılı Kanunlarda; Basın İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı kabul edilirken, yalnızca *"yer bakımından uygulama alanı"* genişletilmiştir[267].

Basın İş Kanunu kapsamındaki işyerlerinde çalışmak doğrudan kanun kapsamında olma sonucunu doğurmaz. Basın İş Kanununda sayılan işyerlerinden herhangi birinde basın iş sözleşmesi dışında yayım sözleşmesi, eser sözleşmesi veya

---

[265] *"...3984 Sayılı Türkiye Radyo Televizyon Kurumu Kanunu'nun 38. maddesinde ise, Radyo ve Televizyon Kuruluşlarının haberle ilgili birimlerinde çalışanların da 5953 sayılı yasaya tabi olduğu yazılıdır. Anılan düzenleme ile 5953 sayılı yasada yazılı olan işyerlerinde Radyo ve Televizyon Kuruluşlarının da eklendiği açıktır. Bu belirlemeden sonra "fikir ve sanat işi" yapmış olması koşulu da gerçekleşmelidir. Bir başka anlatımla Radyo ve Televizyon Kuruluşlarının haberle ilgili birimlerinde çalışanların tamamının 5953 sayılı yasa kapsamında değerlendirilmesi olanağı yoktur. Fiilen yapılan İşin de bu konuda dikkate alınması gerekir. Davacının perfore elemanı olarak görev yaptığı tartışmasızdır. Mahkemece yapılacak iş, gerekirse keşif de yapılarak davacının fikir ve sanat işinde çalışıp çalışmadığının belirlenebilmesi bakımından Üniversitelerin iletişim fakültesinden seçilecek bilirkişiden rapor alınmasından ibarettir. Alınacak olan rapor mahkemece bir değerlendirmeye tabi tutularak istekler yönünden bir karar verilmelidir..."* Yargıtay 9. HD T.19.03.2002, E.2001/19623, K.2002/4369, (Göktaş/Çil, s.13); Yargıtay 9. HD T.19.03.2002, E.2001/19623, K.2002/5369, (Soyer, Basın İş Kanununun Kapsamı, s.625, dn.84).

[266] *"...3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanunun 38. Maddesinde, Özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanların da 5953 sayılı Kanunun kapsamında olduğunu açıklamıştır. Özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanlar yönünden fikir ve sanat işi yapma koşulu söz konusu değildir. Ancak haberle ilgili biriminde çalışma kavramı, haberin oluşumuna doğrudan katkı sağlama olarak değerlendirilmelidir. Buna göre haber müdürü, muhabir, foto muhabiri, spiker, haber kameramanı gibi çalışanlar gazeteci olarak değerlendirilmelidir..."* Yargıtay 9. HD T.31.03.2009, E.2018/30660, K.2009/8953, www.kazanci.com (18.10.2018); Yargıtay 9. HD T.23.11.2015, E.2014/20789, K.2015/33082; Yargıtay 9. HD T.24.05.2016, E.2015/1791, K.2016/12325, www.legalbank.net (19.10.2018).

[267] Soyer, Basın İş Kanununun Kapsamı, s.625; Gökçek Karaca, Basın Çalışanları, s.31.

vekalet sözleşmesi ile çalışan serbest gazeteciler, Türk Borçlar Kanunu kapsamında olacaktır[268].

Basın İş Kanununun istisnalar başlığını taşıyan m.2 hükmü ise Kanun hangi işyerlerini kapsamadığını belirtir: *"Birinci maddenin şümulü dahilinde bulunup da Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayenin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz."* Bu durumda Basın İş Kanunu m.1 hükmündeki şartları taşıdığı halde m.2 hükmünde belirtilen işyerlerinde çalışan kimseler Basın İş Kanunu hükümlerine tabi olmayacaktır[269]. Söz konusu kurumlarda çalışanların memur statüsünde olmalarından dolayı zaten tabi oldukları kanun gereği korumaya alındıkları, bu sebeple sadece özel sektördeki fikir işçilerinin kanun kapsamına alınmalarını amaçlamıştır[270]. Basın İş Kanununun Çalışma Komisyonu gerekçesinde açıkça m.2 hükmünde istisna olarak sayılan memurların 3656 ve 3659 sayılı kanunlar ile korunduğu bu kanunun yalnızca özel sektörde çalışan fikir işçilerini korumak amacıyla yapıldığı ve bu konudaki boşluğu dolduracağı belirtilmiştir[271]. Ayrıca memurlar 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu[272] m.28 hükmüne göre ticaret ve diğer kazanç getirici faaliyetlerde bulunamazlar. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu[273] m.12 hükmünde belirtilen gazetecilik, m.2 hükmü delaletiyle ticari faaliyetler arasında sayılmaktadır. Basın İş Kanununun kabul edildiği dönemde yürürlükte bulunan 865 sayılı Kanun[274] m.20 hükmüne göre de gazetecilik ticari faaliyetten sayılıyor ve memurlar, gazete ve dergilerde gazetecilik yapamıyorlardı[275].

Daha önce değinildiği üzere Yargıtay 2014 tarihli bir kararında, tarafsız bir kamu tüzel kişisi olan TRT'de iş sözleşmesine dayanarak çalıştığı ispat edilen bir

---

[268] Sümer, s.35.

[269] Özek, Fikir İşçileri, s.67; Özek, Basın Hukuku, s.805; Göktaş/Çil, s.21.

[270] Tuncay, s.30; Özek, Fikir İşçileri, s.67; Özek, Basın Hukuku, s.806; Şakar, Basın İş Hukuku, s.47.

[271] Göktaş/Çil, s. 431; Özek, Fikir İşçileri, s.67; Özek, Basın Hukuku, s.806; Soyer, Basın İş Kanununun Kapsamı, s.616.

[272] RG 20.07.1965-12053.

[273] RG 14.02.2011-27846.

[274] RG 28.06.1926-406.

[275] Hamdi Mollamahmutoğlu ve Muhittin Astarlı, **İş Hukuku,** 4. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, 2011, s.280.

gazeteciye ait uyuşmazlıkta, Basın İş Kanunu m.2 hükmündeki istisnalar sebebi ile TRT çalışanlarının iş sözleşmesi ile de çalışsa kanun kapsamında olamayacağı gerekçesi ile İş Kanunu hükümlerinin uygulanmasına karar vermiştir[276].

Basın İş Kanununun iktibas edildiği Fransız Kanununda kamu görevlilerinin gazeteci sayılamayacağı hususu açıkça belirtilmemiş olsa da uygulamada gazeteciye sağlanan haklardan yararlanamamaktadırlar. 1986 yılında Fransa'da Danıştay tarafından da onaylanan ve Basın Kartları Yüksek Komisyonunun bir kararında, bir belediye tarafından, belediyenin haber merkezinde yazı işleri sorumlusu olarak işe alınan kişinin gazeteci sayılması istemi bu kişinin sözleşmeli bir kamu ajanı olması sebebiyle reddedilmiştir. Gerekçe olarak, kamu görevlisinin kurumuna karşı kısıtlı durumda olduğu ve tam bir bağımsızlık içinde olamayacağı hususu gösterilmiştir[277]. Ülkemizde Yargıtay da, Basın İş Kanunu m.2 hükmünde sayılan işyerlerinde çalışan fikir ve sanat işçilerinin kanun kapsamında olmamasını, *"gazeteci kavramı ile bağımsızlık ve tarafsızlık unsuru arasında bağ kurulması"* olarak ifade etmektedir[278].

C. BASIN İŞ KANUNUNDAKİ BOŞLUKLARIN DOLDURULMASI

Çalışmamızın "İnceleme Gerekliliği" başlığı altında değindiğimiz üzere, Basın İş Kanunun güncel olmaması ve günümüz ihtiyaçlarına cevap verememesi sebebi ile Basın İş Kanununda bazı boşluklar ortaya çıkmaktadır. Bu boşlukların İş Kanunu hükümleri ile mi yoksa Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile mi doldurulacağı sorunu gündeme gelmektedir[279]. Bu sorunun cevabını verebilmek için öncelikle Basın İş Kanununa göre genel kanunun tespitinin yapılması gerekmektedir. Genel kanun-özel kanun ayrımında dikkate alınması gereken ölçüt; kanunların düzenledikleri menfaat ve durumların genellik derecesidir. Kapsam itibariyle geniş bir konuyu düzenleyen

[276] Yargıtay 9. HD T.22.09.2014, E.2012/24828, K.2014/27340, (Soyer, Basın İş Kanununun Kapsamı, s.617).

[277] Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci, 78-80.

[278] Yargıtay HGK T.07.06.2017, E.2015/9-2310, K.2017/1086; Yargıtay HGK T.26.02.2014, E.2013/9-592, K.2014/183; Yargıtay 9. HD T.07.03.2013, E.2010/42505, K.2013/8051, www.kazancı.com (20.10.2018).

[279] Şakar, Basın İş Hukuku, s.41-42.

kanunlara, genel kanun; sınırlı konuda düzenleme yapan ve belirli bir alanla ilgili olarak çıkartılan kanunlar, özel kanun niteliğindedir[280].

Basın İş Kanunu ile İş Kanunu arasında özel kanun-genel kanun ilişkisinin varlığı kabul edilirse, İş Kanununun Basın İş Kanununa aykırı olmayan hükümleri gazeteciler için de uygulanacaktır[281]. Basın İş Kanununa göre genel kanun, Türk Borçlar Kanunu olarak kabul edilirse, Basın İş Kanununda boşluk bulunan haller Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile doldurulacaktır. Basın İş Kanunundaki boşlukların hangi kanun hükümleri ile doldurulacağı hususunun tespiti, özellikle basın iş sözleşmesinin feshi ve feshi halinde ortaya çıkacak hukuki sonuçlar bakımından oldukça önem taşımaktadır.

Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve özel iş kanunları arasındaki genel kanun-özel kanun ilişkisinin mevcudiyeti bakımından doktrinde çeşitli tartışmalar mevcut olup görüş birliği sağlanamamıştır.

Doktrindeki baskın görüş, diğer İş Kanunları ile dolayısıyla Basın İş Kanunu ile İş Kanunu arasında özel kanun-genel kanun ilişkisi olmadığı, tüm iş kanunları bakımından genel kanun niteliğini Türk Borçlar Kanununun taşıdığı yönündedir[282]. Bu görüş benimsendiğinde, Basın İş Kanunundaki boşluklar Türk Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri ile doldurulabilecektir[283].

Baskın görüşe katılan ***Tuncay, Şuğle*** *ve* ***İlkiz'e*** göre; Basın İş Kanununda boşluk bulunan hallerde, Türk Borçlar Kanununu hükümlerini uygulamak daha yerinde

---

[280] Ejder Yılmaz, "Genel Kanun–Özel Kanun İlişkisi; Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında", **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Sayı.22, (Haziran 2011), s.23-24; Yürekli, s.57.

[281] Göktaş/Çil, s.9.

[282] Göktaş/Çil, s.9; Tuncay, s.26; Ercan Akyiğit, "Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları", **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Sayı.22, (Haziran 2011), s.39; Sarper Süzek, "İş Hukukunda Düzenleme Boşluklarının Doldurulması", **Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı,** Ankara: TTK Basımevi, 1993, s.132; Süzek, İş Hukuku, s.40-41; Yılmaz, s.28; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.20; Güneş/Mutlay, s.245.

[283] Süzek, İş Hukuku**,** s.232-233; Arzu Arslan Ertürk, "Yeni Türk Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına ve Tarafların Borçlarına İlişkin Esasları", **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi Sempozyumu, Cevdet Yavuz'a Armağan, MÜHFHAD,** Özel Hukuk Sempozyumu Özel Sayısı, 2012, s.532; Güneş/Mutlay, s.245.

olacaktır. Ancak hakim kanun yaratmak zorunda kalır ise İş Kanunu hükümlerinden yararlanabilecektir[284].

Yine baskın görüşten yana olan ***Göktaş ve Çil***'e göre; Basın İş Kanunu ve İş Kanununda, özel kanun-genel kanun ilişkisinin varlığını gerektirecek bir düzenleme yer almadığından ve kabul gerekçeleri ile düzenleme alanları farklı olduğundan, Basın İş Kanununda boşluk bulunan hallerde, Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulanmalıdır. Zira Basın İş Kanunu yürürlüğe girmeden önce gazeteciler de dahil tüm fikir işçileri o dönem yürürlükte bulunan 818 sayılı Borçlar Kanununun hizmet sözleşmesine ilişkin m.313-354 hükümlerine tabi idi[285].

Yine baskın görüşten yana olan ***Uçum ve Karataş***'a göre; açık bir düzenleme olmaması sebebi ile Basın İş Kanunu ile İş Kanunu arasında genel kanun-özel kanun ilişkisinin varlığını kabul etmek mümkün değildir. Hatta İş Kanunu m.116 hükmü ile Basın İş Kanunu m.6 hükmü değiştirilmiş ve İş Kanunu m.18, 19, 20, 21 ve 29 hükümlerinin kıyas yoluyla uygulanacağı kabul edilmiştir. Basın İş Kanunu kapsamında uygulanabilecek İş Kanunu hükümlerinin açık pozitif kurallarla belirtilmesi, boşluk halinde İş Kanunu hükümlerinin doğrudan uygulanabilir olmadığının da göstergesidir[286].

Basın İş Kanununa göre genel kanunun Türk Borçlar Kanunu olduğunu savunan ***Süzek, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat ve Karaçöp/Yamakoğlu***'na göre; Basın İş Kanununda hüküm bulunmayan hallerde boşluk, Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile doldurulmalıdır. Ancak Türk Borçlar Kanunu, İş Hukukunun "özel karakterine aykırı düşmediği müddetçe" uygulanabilecektir. İş Kanununun diğer iş kanunları üzerinde genel kanun niteliği taşıdığına dair bir hüküm bulunmamakla birlikte tam aksine bazı hükümlerle İş Kanununda yer alan hususların diğer iş kanunlarına da uygulanacağı belirtilmektedir. Bu durum İş Kanunu ile diğer iş kanunları arasında genel kanun-özel

[284] Tuncay, s.26; Şuğle, Basın İş Sempozyumu, s.24; İlkiz, Basın, s.65.

[285] Göktaş/Çil, s.10.

[286] Uçum/Karataş, s.578.

kanun ilişkisi bulunmadığını açıkça vurgulamaktadır[287]. Türk Medeni Kanunu m.5 *"bu Kanun ve Borçlar Kanunu'nun genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır"* hükmünü düzenlemiştir. Bu hükümden de anlaşılacağı üzere boşluk bulunan hallerde, "uygun düştüğü ölçüde" Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile boşluk doldurulacaktır. Burada ortaya çıkan sorun; *"uygun düştüğü ölçü"* ve *"özel karaktere aykırı düşmemek"* kavramlarının neyi ifade ettiğidir. İş Hukukunun Medeni Hukuk ve Borçlar Hukukundan farklı bir yapısı vardır. İş Hukuku güçsüz durumdaki işçiyi korumayı amaçlayan ve emredici hükümler ihtiva eden karma nitelikte bir hukuk dalıdır. Borçlar Hukukunun sözleşme serbestisi prensibine karşı İş Hukukunun işçinin korunması ilkesine itibar ediyor olması, işçiyi korurken doğal olarak sözleşme özgürlüğünün kısıtlanmasına sebep olacaktır. Bu sebeple Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile boşluk doldurulurken bazı uyarlamalar yapmak gerekecektir. Bu uyarlama yapma yetkisi ise yargılamayı yürüten hakimdedir. Ancak hakimin uyarlama yaparken keyfi davranması söz konusu olamaz. Kanunda bir boşluk yoksa hakimin de uyarlama yolu ile Türk Borçlar Kanunu hükümlerini uygulaması mümkün değildir[288].

Doktrindeki aksi görüş ise; İş Kanununun Basın İş Kanununa göre genel nitelikte olması sebebiyle, Basın İş Kanunundaki boşlukların İş Kanunu hükümleri ile doldurulacağını savunmaktadır[289].

Aksi görüşten yana olan ***Gökçek Karaca***'ya *göre*; İş Kanunu ile Basın İş Kanunu arasında genel kanun-özel kanun ilişkisi olup olmadığı, tarihsel bir yaklaşımla değerlendirilebilir. Basın İş Kanunu, 3008 sayılı İş Kanununun kapsamına girmeyen fikir işçilerinden sadece gazetecilere yönelik hükümler içermektedir. Dolayısı ile 3008 sayılı İş Kanunu ile Basın İş Kanunu arasında genel kanun-özel kanun ilişkisinden söz edilemez. Nitekim Basın İş Kanunu yürürlüğe girmeden önce gazeteci-işveren ilişkileri 818 sayılı Borçlar Kanununun liberal hükümleri çerçevesinde yürütülmekteydi. Dolayısı

---

[287] Süzek, İş Hukuku, s.40-41,232-233; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.19-20; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.12,102; Eda Karaçöp ve Efe Yamakoğlu, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları ile İlişkisi", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** Cilt.10, Sayı.38, (2013), s.87.

[288] Süzek, s.41-44; Karaçöp/Yamakoğlu, s.87-88.

[289] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.62.

ile 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girinceye kadar genel kanun, 818 sayılı Borçlar Kanunudur. 1475 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesiyle beden işçisi-fikir işçisi ayrımı kaldırılarak fikir işçilerinin de İş Kanunu kapsamına alınması, Basın İş Kanunu ile İş Kanunu arasında özel kanun-genel kanun ilişkisini ortaya çıkarmıştır. Bu durumda tek genel kanun Türk Borçlar Kanunu değildir. 1475 sayılı İş Kanunu da genel kanun konumuna geçmiştir. Fikri çalışma-bedeni çalışma ayrımı yapmayan yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu için de durum böyledir[290]. Zira 4857 sayılı İş Kanunu m.4 hükmünde İş Kanunu kapsamı dışındaki işler sayılırken, fikir ve sanat işi yapan gazeteciler sayılmamıştır. Bu durumda gazeteciler İş Kanunu kapsamında kalmışlardır. Basın İş Kanunundaki boşluklar, Türk Borçlar Kanununun liberal ve bireyci hükümlerine karşılık, nispi emredici ve işçinin korunmasına yönelik hükümler içeren İş Kanunu hükümleri ile doldurulmalıdır[291]. Ancak Basın İş Kanununda hüküm bulunmayan hallerde İş Kanunu hükümleri, Basın İş Hukukunun özel karakterine aykırı düşmediği ölçüde ve Basın İş Hukukunun toplumsal yanının elverdiği oranda uygulanabilecektir[292].

Doktrindeki her iki görüşten de farklı bir açıyla değerlendirme yapan ***Şakar***'a göre; Türk Medeni Kanunu m.1 hükmü gereği, kanun boşluklarının doldurulması konusunda öncelikle yazılı hukukta bir kural aranacaktır. Boşluğu doldurmak için uygulanacak kuralın hukuki ilişkinin özelliklere uygun olması gerekliliği tartışmasızdır. Bu sebeple Basın İş Kanununda boşluk bulunan hallerde uygulanacak hüküm muhtemelen İş Kanununda bulunacaktır. Genel kanun-özel kanun farkı aramak yerine uygulanacak kuralın hukuki ilişkiye uygun olup olmadığı değerlendirmesi yapılmalıdır. Bu sebeple Basın İş Kanununun gazeteciyi koruyucu niteliğine daha uygun olacağından öncelikle İş Kanunu hükümleri değerlendirilmeli hüküm bulunamaz ise Türk Borçlar Kanunu hükümlerinden yararlanılmalıdır[293].

---

[290] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.61-62.

[291] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.62; Nuray Gökçek Karaca, "Basın İş Kanunu'na Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma", **Kamu-İş,** Cilt.7, Sayı.2, (2003), s.2-3; Gökçek Karaca, Basın Çalışanları, (Doktora Tezi), s.85-86.

[292] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.62; Gökçek Karaca, Basın Çalışanları, (Doktora Tezi), s.85-86.

[293] Şakar, Basın İş Hukuku, s.43-44; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.106-107.

Basın İş Kanununun yürürlüğe girdiği tarihten günümüze kadar gelen süreçte, Basın İş Kanunundaki boşlukların doldurulması konusunda Yargıtay uygulamaları bakımından da istikrar sağlanamamış ve dönem dönem çeşitli görüşlerle farklı kararlar verilmiştir.

1964 yılında Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin verdiği bir kararda, Basın İş Kanununda hüküm bulunmayan hallerde, genel kanuna gidilerek Borçlar Kanununun uygulanacağına hükmedilmiştir[294]. Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 1967 yılında verdiği bir kararda ise İş Kanununun diğer özel iş kanunlarına göre "ana kanun" niteliğinde olduğu, bu sebeple boşluk bulunan hallerde öncelikle İş Kanununa gidileceği, hüküm bulunamazsa, Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanacağı hüküm altına alınmıştır[295]. 1993 yılında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, gazetecinin kıdem hakkına ilişkin bir uyuşmazlıkta işyeri devrine ilişkin bir hususu çözümlerken ortaya çıkan boşluğu İş Kanununu hükümleri ile doldurmuştur[296]. 2000 yılında yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İş Kanunu ile Basın İş Kanunu arasında genel-özel kanun ilişkisi bulunmadığına hükmetmiştir[297]. 2001 yılında Yargıtay Hukuk Genel Kurulu; iki yasa arasında özel kanun-genel kanun ilişkisi bulunmadığından dolayı, Basın İş Kanununda hüküm bulunmayan hallerde İş Kanununun uygulanamayacağı yönünde karar vermiştir[298]. 2008 yılında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Basın İş Kanununa göre genel kanunun Borçlar Kanunu olduğuna karar vermiştir[299]. 2014 yılında 7. Hukuk Dairesi de; Borçlar Kanununun, Basın İş Kanunu göre genel kanun hükmünde olduğuna ve Basın İş Kanununda boşluk bulunan hallerde Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin

---

[294] Yargıtay 9. HD T.26.10.1964, E.1964/6723, K.1964/7191, (Göktaş/Çil, s.172).

[295] Yargıtay 9. HD T.04.05.1967, E.1967/4311, K.1967/377, (Şakar, Basın İş Hukuku, s.42, dn.7).

[296] Yargıtay 9. HD T.21.10.1993, E.1993/3494, K.1993/14976, (**Çimento İşveren Dergisi,** Sayı.1, Cilt.8, Ocak 1994,s.28-29).

[297] Yargıtay 9. HD T.20.10.2000, E.2000/8226, K.2000/12788, (Göktaş/Çil, s.10, 167-168).

[298] Yargıtay HGK T.16.05.2001, E.2001/9-417, K.2001/419, www.kazanci.com (01.12.2018).

[299] *"…Borçlar Kanunu, Genel Kanun'dur. Bu kanun ile Basın İş Kanunu arasında genel-özel kanun ilişkisi olduğu açıktır. Özel kanunda düzenleme olmaması halinde, genel kanun hükümlerinin uygulanması gerektiği tartışmasızdır…",* Yargıtay 9. HD T.14.04.2008, E.2007/14130, K.2008/8314; www.kazanci.com (02.12.2018); Yargıtay 9. HD T.24.06.2008, E.2008/17396, K.2008/17526, (Şahin Çil, **Açıklamalı-İçtihatlı Kıdem Tazminatı,** Ankara: Turhan Kitabevi, Ekim 2009, s.654-655).

uygulanacağına karar vermiştir[300]. 2014 ve 2015 yıllarında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, daha önceki kararlarından farklı olarak Basın İş Kanunu karşısında genel kanunun Türk Borçlar Kanunu olduğuna ancak kıyas yolu ile İş Kanunu hükümlerinin de uygulanmasının mümkün olduğuna, en önemlisi boşluğun çalışma yasası gereklerine uygun olarak doldurulması gerektiğine ve boşluk halinde doğrudan İş Kanununa gitmek yerine konunun çalışma yaşamı ile ilgili gerçek bir ihtiyaca cevap verecek hükme gidilmesinin daha yerinde olacağına karar vermiştir. Bu kararları ile Yargıtay, Basın İş Kanununa göre genel kanunun Türk Borçlar Kanunu olduğunu kabul etmekle beraber Basın İş Kanunundaki boşlukların Türk Borçlar Kanunu veya İş Kanunu hükümleri ile doldurulması konusunda kesin bir kanaat belirtmemiş, sorunun çözümü için gerekli hukuk kuralının tespitinin önemini vurgulamıştır[301].

Tüm bu tartışmaların neticesinde kanaatimizce, Basın İş Kanununa göre genel kanunun Türk Borçlar Kanunu olduğu kuşkusuzdur. Zira tarihsel süreç göz önüne alındığında Basın İş Kanunu yürürlüğe girmeden önceki dönemde gazeteciler İş Kanunu değil Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olmuştur. Bu sebeple öncelikle Basın İş Kanunundaki boşluklar Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile doldurulmalıdır. Bunun yanında Yargıtay'ın son dönemde verdiği kararlar ışığında, Basın İş Kanunundaki boşlukların doldurulması bakımından çalışma yasası gereklerine göre ihtiyaca cevap verecek hükmün tespiti için Türk Borçlar Kanununun da cevapsız kaldığı konularda zaman zaman İş Kanunu hükümlerinin de kıyas yoluyla uygulama alanı bulacağını kabul etmek gerekmektedir. Günümüz koşullarında ortaya çıkan hukuki sorunlara cevap bulamayan Basın İş Kanunu kapsamındaki gazeteciler için bu tarz bir çözüm yolu bazı durumlarda uygulama sorunlarına ve uygulayıcı hakimlere göre istikrarsız sonuçlara yol açabileceği gerekçesiyle eleştirilebilirse de yerleşik içtihatlarla bu sorunun çözümü sağlanabilecektir. Zira diğer ücretle çalışanlardan daha özel hukuki korumaya muhtaç

[300] *"...5953 sayılı Kanun özel bir yasa olup, bu yasaya göre genel kanun Türk Borçlar Kanunudur. 5953 sayılı Kanunda boşluk bulunan hallerde 4857 sayılı Kanunun uygulanacağına dair bir hüküm bulunmamaktadır..."* Yargıtay 7. HD T.02.04.2014, E. 2013/26958, K.2014/7294, (Sümer, s.212); *"...6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 5053 sayılı Kanuna göre genel kanun niteliğindedir...",* Yargıtay 7. HD T.03.03.2014, E.2013/19484, K.2014/4944, www.kazanci.com (11.12.2018).

[301] Yargıtay 9. HD T.25.11.2014, E.2013/2104, K.2014/35348, www.kazanci.com (03.12.2018); Yargıtay 9. HD T.22.01.2015, E.2013/8444, K.2015/1828, [**Çalışma ve Toplum,** Sayı.48, (2016/1), s.394-398].

olan gazeteciler için daha kısıtlı hakların varlığını kabul etmek Basın İş Hukukunun amacına uygun düşmemektedir. Her ne kadar günümüz mevzuatı çerçevesinde gazeteciler için bu şekilde bir çözüme gidilse de en yakın süreçte yeni ve güncel yasal düzenlemelerin yapılmasının adil bir hukuk düzeni için gerekli ve zorunlu olduğu unutulmamalıdır.

Tüm bu teori ve uygulamadaki tartışmalar haricinde sonuç olarak; hakim yazılı hukukta Basın İş Kanunundaki boşluğu dolduracak herhangi bir kural bulamazsa, Türk Medeni Kanunu m.1 hükmünün kendisine tanıdığı yetki uyarınca önce örf ve adet hukukunda bir kural bulunup bulunmadığını araştıracak, bir örf ve adet hukuku kuralı mevcut değilse ortaya çıkan hukuk boşluğunu doktrin ve yargı kararlarından da yararlanarak kendisi bir hukuk kuralı yaratacak ve koyacağı kurala göre dolduracaktır[302].

Basın İş Kanunundaki boşlukların doldurulması konusunda verdiğimiz genel bilgiler sonrasında basın iş sözleşmesinin feshi halinde ortaya çıkan kanun boşlukları ve karşılaşılan hukuki uyuşmazlıklara da değinilerek, basın iş sözleşmesinin süreli fesih bildirimiyle ve süresiz fesih bildirimiyle sona erdirilmesi konusu ardında da hukuki sonuçları ele alınacaktır.

[302] M. Kemal Oğuzman ve Nami Barlas, **Medeni Hukuk,** 14. Bası, İstanbul: Arıkan, Kasım 2007, s.84; Erhan Adal, **Hukukun Temel İlkeleri,** 12. Bası, İstanbul: Legal, Eylül 2012, s.371.

BİRİNCİ BÖLÜM
BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRELİ FESİH BİLDİRİMİ İLE SONA ERDİRİLMESİ (BİLDİRİMLİ FESİH)

I. FESİH BİLDİRİMİ

A. GENEL OLARAK

Basın iş sözleşmesi, gazeteci veya işveren tarafından tek taraflı bir irade beyanı ile sona erdirilebilir. Bu beyana *"fesih bildirimi"* denir. Fesih bildirimi, sözleşmeyi haklı sebeple derhal veya bildirim süresinin bitiminde sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi gereken, tek taraflı bozucu yenilik doğuran irade beyanıdır[303].

Fesih bildirimi bozucu yenilik doğuran hak olduğundan dolayı, karşı tarafın hukuki durumunu etkileyici, değiştirici nitelikte bir irade beyanı olup belirli ve açık şekilde yapılması gerekmektedir[304]. Her ne kadar fesih bildiriminin açık yapılması gerektiği belirtilse de, taraflardan birinin sözleşmeyi sona erdirdiği anlaşılıyorsa, bu davranışın fesih olarak kabulü gerekmektedir[305]. Uygulamada Yargıtay bu tür fesihleri *"eylemli fesih"* olarak adlandırmaktadır[306]. Fesih bildirimlerinin kayıtsız ve şartsız olması gerekir[307]. Bu sebeple gazetecinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi

---

[303] Şakar, Basın İş Hukuku, s.94, Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.13; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.107; Müjdat Şakar, "Gazeteci ile İşveren Arasındaki Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları", **Prof. Dr. Halid Kemal Elbir'e Armağan,** İstanbul: Beta, 1996, s.489; Tuncay, s.76-77; Özekes, Basın İş Sempozyumu, s.198; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.157; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.440; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.268; Süzek, İş Hukuku, s.531; Arslan Ertürk, Şekil, s.269; Sümer, s.153.

[304] Tuncay, s.77; Göktaş/Çil, s.34; Sümer, s.154; Yavuz/Acar/Özen, s.955; Karahisar, Basın, s.73; Süzek, İş Hukuku, s.531; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.314.

[305] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.441; Süzek, İş Hukuku, s.535-536; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.314; *"…davalı şirketin işveren vekili tarafından davacıyla yapılan tartışma neticesinde "defol git" diye hitap ettiği, dolayısı ile iş akdinin davalı tarafça haksız olarak feshedildiği…"* Yargıtay 9.HD T.07.03.2007, E.2006/21210, K.2007/6065, (Sümer, s.154, dn.617); Yargıtay 9. HD T.16.09.1996, E.1996/5611, K. 1996/16826, (Göktaş/Çil, s.43).

[306] Yargıtay 9. HD T.20.12.2018, E.2015/27725, K.2018/23800; Yargıtay 9. HD T.18.12.2019, E.2017/10343, K.2018/23555, www.kazanci.com (07.03.2019).

[307] Göktaş/Çil, s.33-34; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.157; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.443; Süzek, İş Hukuku, s.535; Yargıtay 9. HD T.29.01.2014, E.2011/52614, K.2014/2342, www.kazanci.com (07.03.2019).

koşuluyla işten ayrılma talebi fesih yada başka bir ifadeyle koşullu istifa olarak değil, ikale sözleşmesi yapma yönünden icap olarak kabul edilmektedir[308].

B. FESİH BİLDİRİMİNDE ŞEKİL

Basın İş Kanununda, bildirimli fesih hallerini düzenleyen m.6 ve m.7. hükümleri ile haklı nedenle feshi düzenleyen m.11 hükmü fesih bildirimlerin yazılı yapılacağını ifade etmektedir. Basın İş Kanununda her ne kadar yazılı fesih bildiriminden bahsedilse de iş güvencesi hükümlerinin uygulanmadığı hallerde fesih bildirimini yazılı yapılmasının geçerlilik şartı değil, ispat şartı olduğu kabul edilmektedir[309].

Basın İş Kanunu m.6 hükmü gereği; İş Kanununun iş güvencesini düzenleyen m.18, 19, 20, 21 ve 29. hükümleri kıyasen basın iş sözleşmelerine de uygulanacaktır. Bu sebeple iş güvencesi kapsamında bulunan gazeteciler için işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapması geçerlilik şartıdır. Buna göre otuz ve daha fazla gazeteci/işçi çalıştıran işyerlerinde, fesih bildirimi, yazılı olarak yapılacak ve bu bildirimde fesih nedeni açık ve kesin bir şekilde belirtilecektir. Aksi halde fesih geçersiz sayılır[310].

İş Kanununun bildirimli feshi düzenleyen m.17 hükmünde, fesih bildirimi şekil şartına bağlanmamıştır. Yine İş Kanununun işçi ve işveren bakımından haklı nedenle feshi düzenleyen m.24 ve m.25 hükümlerinde de fesih bildirimine ilişkin şekil şartı öngörülmemiştir. Ancak İş Kanunu m.109 hükmünde belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi ve bildirim süresi tanınıp tanınmaması ayrımı yapılmadan, "*Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir.*" şeklinde düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme ile birlikte doktrinde, iş güvencesi

---

[308] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.154*; "…işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilmelidir…"* Yargıtay 9. HD T.25.06.2018, E.2017/27227, K.2018/13691, www.kazanci.com (11.11.2018).

[309] Şakar, Basın İş Hukuku, s.94, Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.13; Tuncay, s.78; Göktaş/Çil, s.34; Özekes, Basın İş Sempozyumu, s.198; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.157; Arslan Ertürk, Şekil, s.293,314.

[310] Göktaş/Çil, s.34-35; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.170; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.527; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.314-315; Arslan Ertürk, Şekil, s.288; Yargıtay 22. HD T.10.12.2018, E.2018/15777, K.2018/26595; Yargıtay 22. HD T.23.01.2017, E.2017/794, K.2017/652, www.kazanci.com (20.03.2019); Yargıtay 9. HD T.01.06.2009, E.36528, K.2009/16179, (Sümer, s.155, dn.624).

kapsamı dışındaki işçilerin, iş sözleşmesini sona erdirecek fesih bildiriminin yazılı ve imza karşılığı yapılmasının geçerlilik şartı mı ispat şartı mı olduğu tartışması yapılmıştır. Doktrindeki baskın görüş, İş Kanunu m.109 hükmündeki yazılılık ve imza şeklinin geçerlilik şartı olmadığını, ispat şartı olarak arandığını savunmaktadır[311]. ***Demir*** ise, İş Kanunu m.109 hükmündeki yazılılık ve imza şeklinin geçerlilik şartı olarak aranması gerektiği kanaatindedir[312]. Doktrindeki diğer görüş ise, sözleşmenin kurulmasında kanunen veya tarafların anlaşması ile bir geçerlilik şekli aranıyorsa, fesih bildiriminin de söz konusu şekle uyularak yapılması gerektiğini savunmaktadır. Bu durumda sözleşmenin kurulmasında aranan şekil, fesih bildirimi için de geçerlilik şartı olarak aranmalıdır[313]. Bu görüşe göre örneğin, İş Kanunu m.11 hükmüne göre; geçerliliği yazılı şekilde yapılmasına bağlı olan belirli süreli iş sözleşmesinin fesih bildiriminin de yazılı yapılmasının geçerlilik şartı olduğu ileri sürülmektedir. Yahut taraflar iş sözleşmesinin noter tarafından düzenlenme şeklini geçerlilik şartı olarak aramışlarsa fesih bildiriminin de noter tarafından düzenlenmiş olması geçerlilik şartı olarak aranmalıdır. Doktrindeki bu görüşün aksine İş Kanunu m.109 hükmünün gerekçesinde, ispat yönünden bildirimlerin yazılı yapılması öngörülmüş, geçerlilik şartı olmadığı vurgulanmıştır[314]. Uygulamada Yargıtay da yazılılık ve imza şartının ispat şartı olduğunu kabul etmektedir[315]. Kanaatimizce, İş Kanunu m.109 hükmünün gerekçesi dışına çıkılarak yazılılık ve imza şeklinin geçerlilik şartı olduğunu kabul etmek mümkün olmayacaktır. Ayrıca fesih bildirimi geçerli şekil şartına uyulmadan yapıldığı iddiası ile fiilen son bulmuş bir iş sözleşmesinin devam ettiğini ileri sürmek ve hukuki sonuçlarını buna bağlamak mümkün değildir. Bu sebeple sözleşmenin

---

[311] Yavuz/Acar/Özen, 959; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri-I;** 5.Bası, İstanbul: Beta, 2014, s.354; Şakar, Basın İş Hukuku, s.94, Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.13; Tuncay, s.78; Göktaş/Çil, s.34; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.157; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.446; Süzek, İş Hukuku, s.535; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.314; Arslan Ertürk, Şekil, s.278-280; Yürekli, s.165.

[312] Fevzi Demir, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması,** 7. Baskı, İzmir: ALBİ Yayıncılık, 2013, s.250-251.

[313] Göktaş/Çil, s.34; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.314.

[314] İspat yönünden bildirimlerin yazılı olarak yapılması öngörülmüştür. www.tbmm.gov.tr (25.12.2018).

[315] *"...Fesih bildiriminin yazılı olarak yapılması, 4857 Sayılı İş Kanununun 109. maddesinin bir sonucudur. Ancak yazılı şekil şartı, geçerlilik koşulu olmayıp ispat şartıdır...",* Yargıtay 9. HD T.11.10.2018, E.2015/22136, K.2018/18058, www.kazanci.com (25.12.2018); Yargıtay 9. HD T.29.01.2014, E.2011/52614, K.2014/2342, www.kazanci.com (07.03.2019); Yargıtay İBGK T.18.12.1959, E.28, K.17, (Şakar, Basın İş Hukuku, s.94, dn.4).

kurulmasında kanunen veya tarafların iradesine bağlı olarak bir geçerlilik şekli aransa dahi feshinde geçerlilik şartı aranmamalıdır.

Türk Borçlar Kanununun bildirimli fesih sürelerini düzenleyen m.432 hükmü de İş Kanunu m.17 hükmüne paralel bir düzenleme ile fesih bildirim şekli öngörmemiştir. Bu sebeple Türk Borçlar Kanunu kapsamında hizmet sözleşmesinin süreli fesih bildirimi ile sona erdirilmesinde şekil yönünden geçerlilik şartı aranmayacaktır[316]. Ancak Türk Borçlar Kanununun haklı sebeple feshi düzenleyen m.435 hükmü, İş Kanunu m.24 ve m.25 hükmünden farklı olarak İş Kanunu m.19 hükmündeki iş güvencesi hükümlerine paralel bir düzenleme ile fesih bildirimi ile fesih sebebinin yazılı yapılması zaruretini düzenlemiştir Hükmün lafzından TBK m.435 hükmündeki yazılı şeklin, İş Kanunu m.19 hükmünde olduğu gibi geçerlilik şartı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu halde Türk Borçlar Kanunu hükümlerine göre yapılan haklı nedenle fesihlerde; fesih bildirimi ve fesih sebebi yazılı olarak yapılmalı, fesih iradesi açık ve kesin olarak fesih bildiriminden anlaşılır olmalıdır. Aksi halde geçerli şekle uyulmamış olması sebebiyle feshin haksız yapıldığı kabul edilir[317]. Doktrinde bir görüş, Türk Borçlar Kanunundaki haklı nedenle feshe ilişkin düzenlenen geçerlilik şartının, İş Hukuku ve Basın İş Hukuku bakımından da uygulama alanı bulacağını savunmaktadır. Bu görüşe göre iş güvencesi kapsamında olsun veya olmasın gazeteci ve işveren haklı nedenle fesih bildirimini yazılı olarak yapmalı ve haklı sebebi açıkça göstermelidir[318]. Bu durumda haklı fesih sebebini belirten taraf, açıklamış olduğu sebepler ile bağlıdır ve daha sonra başka sebeplerin varlığını ileri süremez[319]. ***Yürekli***, Türk Borçlar Kanunu m.435 hükmü uyarınca haklı nedenle fesih sebebi olarak bildirilenler dışındaki sebeplerin, bildirilen sebep ile bağlantılı olması halinde fesheden tarafın daha sonra da bildirebileceğini kabul etmektedir[320]. Doktrindeki aksi görüş ise, Türk Borçlar Kanunu m.425 hükmünde aranan geçerlilik şeklinin diğer iş ilişkileri için geçerli olmadığı yalnızca Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki hizmet sözleşmeleri için

[316] Arslan Ertürk, Şekil, s.282; Yürekli, s.163.

[317] Yavuz/Acar/Özen, 959; Eren, Özel Hükümler, s.560; Yürekli, s.235; Mollamahmutoğlu/Astarlı,Baysal, s.270.

[318] Sümer, s.210; Soyer, Hizmet Sözleşmesinin, s.14; Yürekli, s.235; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.271.

[319] Sümer, s.211; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.271.

[320] Yürekli, s.236.

geçerli olabileceğini savunmaktadır[321]. Sonuç olarak şekle ilişkin konuda kanaatimizce, Türk Borçlar Kanununda düzenlenen haklı nedenle feshe ilişkin geçerlilik şekli, basın iş sözleşmesinin feshinde aranmayacaktır. Zira Basın İş Kanunu m.11 hükmü haklı nedenle feshin yazılı yapılması gerektiğini düzenlemiş olup bu konuda Basın İş Kanununda boşluk bulunmamaktadır. Basın İş Kanununda düzenlenen şekil şartlarının gazeteciyi koruma amacı taşıması sebebiyle ispat şartı olarak arandığı hususu değerlendirmeye alındığında basın iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde TBK m.435 hükmünde belirtilen geçerlilik şartı aranmayacaktır. Basın İş Kanununda boşluk bulunmayan hallerde Türk Borçlar Kanunu hükümlerini uygulamak mümkün değildir.

C. FESİH BİLDİRİMİNDE USUL

Fesih bildiriminin yapılma yeri ve zamanı ile ilgili Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Basın İş Kanununda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu sebeple Türk Medeni Kanunu m.2 hükmü uyarınca fesih bildirimi uygun yer ve zamanda yapılmalıdır[322]. Fesih bildiriminin işyeri içinde veya dışında, çalışma saatleri içinde veya dışında yapılması mümkündür. Türk Medeni Kanunu m.2 hükmü anlamında uygun olmayan yer ve zamanda yapılan fesih bildirimi ise ancak karşı tarafça kabul edildiği takdirde, karşı tarafa ulaşma şartını yerine getirdiği kabul edilir ve geçerli sayılır. Karşı tarafça kabul edilmeyen fesih bildirimi beyanları ulaşma şartının yerine gelmemesi sebebiyle geçersiz sayılacaktır[323].

Fesih bildirimi kural olarak sözleşmenin taraflarınca yapılır[324]. Ancak genel hükümlere göre kanuni temsil ve iradi temsil hükümleri uygulanabilecektir[325]. İşveren adına sözleşmeyi bu konuda yetkilendirilmiş işveren vekilleri de yapabilir. Mesela,

---

[321] Arslan Ertürk, Şekil, s.310; Nuri Çelik, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndaki Hizmet Sözleşmelerinin İsabetli Olmayan Bazı Düzenlemeleri", **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Sayı.25, (Mart 2012), s.8; Gülsevil Alpagut, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** Cilt.8, Sayı.31, (2011), s.938.

[322] Göktaş/Çil, s.35; Gökçe, s.65; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.447; Arslan Ertürk, Şekil, s.277; Yürekli, s.167; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.315.

[323] Göktaş/Çil s.35; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.447.

[324] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.440; Göktaş/Çil, s.35; Yürekli, s.166.

[325] Göktaş/Çil, s.35.

basın iş sözleşmesini sona erdirme konusunda yetkilendirilmiş genel müdür veya personel müdürü, gazetecinin sözleşmesini feshedebilir[326].

Daha önce değinildiği üzere; basın iş sözleşmesi feshedildiğinde, fesheden Basın İş Kanunu m.9 hükmüne göre bildirim yükümlülüğünü yerine getirecektir[327].

D. FESİH BİLDİRİMİNİN HÜKÜM DOĞURMASI

Basın İş Kanununda fesih bildiriminin hüküm doğurma anına ilişkin bir düzenleme mevcut değildir.

Türk Borçlar Kanunu m.432 hükmünde *"bildirimin diğer tarafa ulaşmasından başlayarak"* ifadesine yer verilmesi fesih bildiriminin muhataba ulaştığı andan itibaren hüküm doğuracağı sonucuna götürmektedir. Muhataba ulaşmadan kasıt, hakimiyet alanına girdiği andır[328].

İş Kanunu m.17 hükmünde ise, *"durumun diğer tarafa bildirilmesi"* ve *"bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak"* ifadelerine yer verilmesi doktrinde fesih bildiriminin muhataba ulaştığı anda mı yoksa muhatabın öğrendiği anda mı fesih bildiriminin hüküm doğuracağı konusunda farklı görüşlerin oluşmasına neden olmuştur[329]. Doktrinde baskın görüş fesih bildirimine ilişkin irade beyanının muhataba ulaşması ile hüküm ve sonuçlarını doğurduğunu savunmaktadır. Bu görüşe göre, fesih bildirimi bozucu yenilik doğuran hak olduğundan dolayı, fesih bildiriminin karşı tarafa ulaştırılması yeterli olup, karşı tarafın kabulü aranmaz[330]. Doktrindeki aksi görüş ise, fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşmasını değil, muhatabın fesih bildirimini öğrenme anını hüküm doğurma anı olarak kabul etmektedir[331]. Uygulamada Yargıtay da baskın görüş doğrultusunda fesih bildiriminin muhataba ulaştığı anda hüküm ve sonuçlarını

---

[326] Sümer, s.154; Yürekli, s.166.

[327] Bkz. yukarıda Giriş, II, E.

[328] Yürekli, s.167; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.315.

[329] Yürekli, s.168; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.444.

[330] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.440-441; Fevzi Demir, s.293; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.349; Süzek, İş Hukuku, s.531; Yürekli, s.168; Arslan Ertürk, s.274; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.315.

[331] M. Kemal Oğuzman, **Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi,** İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1955, s.174.

doğuracağını kabul etmiş ve ulaşmayı muhatabın hakimiyet alanına girme anı olarak tanımlamıştır[332]. Kanaatimizce de doktrindeki baskın görüş ve Yargıtay uygulamaları doğrultusunda fesih bildiriminin hüküm ve sonuçlarını doğuracağı anı muhataba ulaşma anı olarak kabul etmek gerekmektedir.

Basın İş Kanunundaki fesih bildiriminin hüküm doğurma anına ilişkin oluşan düzenleme boşluğunu teknik kural olarak genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile doldurmak gerekirse de İş Kanunu hükümlerine göre baskın görüş ve Yargıtay uygulamaları da Türk Borçlar Kanunu düzenlemesinden farklı değildir. Bu durumda basın iş sözleşmesini fesheden taraf fesih bildirimini karşı tarafa ulaştırdığı anda fesih bildirimi hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır[333].

Basın iş sözleşmesinin askıda olduğu durumlarda, sözleşme varlığını sürdürdüğü için fesih bildiriminde bulunmak mümkün olsa da hukuki sonuç doğurmayacaktır. Bildirim süreleri de askı halinde işlemeyecektir[334]. Fesih bildirimi yenilik doğuran bir hak olduğundan karşı tarafa ulaştıktan sonra tek taraflı olarak dönülemez. Ancak muhataba ulaşmasından önce fesih bildiriminde bulunan taraf tek taraflı olarak fesih bildiriminden dönebilir. Ancak taraflar fesih bildirimi muhataba ulaştıktan sonra anlaşarak fesih bildiriminin sonuç doğurmasını engelleyebilirler[335]. ***Sümer*** ve ***Yürekli*****;** haklı nedenle derhal fesihlerde, fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşmasından sonra tarafların anlaşmasıyla da olsa sonuçlarını doğurmasını engellemenin mümkün olmadığını savunmaktadır. Zira fesih bildiriminin muhataba ulaşmasıyla sözleşme derhal son bulmuş olacaktır. Taraflar dilerse yeniden sözleşme yapabileceklerdir[336]. Ancak sözleşmesi haklı nedenle feshedilen taraf, ileri sürülen sebebin haklı neden teşkil etmediğini yahut fesih hakkının geçerli şekilde kullanılmadığını iddia ediyorsa, sözleşmenin devamı iradesini ortaya koymuş

[332] Yargıtay 9. HD T.29.01.2014, E.2011/52614, K.2014/2342, www.kazanci.com (07.03.2019).

[333] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.157; Sümer, s.154; Göktaş/Çil, s.33-35.

[334] Soyer, Hizmet Sözleşmesinin, s.15; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.445; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.317; Sümer, s.158; Göktaş/Çil, s.35-36.

[335] Göktaş/Çil, s.36; Gökçe, s.65; Karahisar, Basın, s.73; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.444,447; Yürekli, s.170-171.

[336] Sümer, s.217; Yürekli, s.233.

bulunduğundan fesih beyanı muhataba ulaşmış olsa da fesheden tarafından geri alınabilir ve bu durumda sözleşme ilişkisi devam eder[337].

Fesih, sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik irade açıklamasının hüküm ve sonuçlarını doğurma anına göre *"süreli fesih" (feshi ihbar, bildirimli fesih, ihbar önelli fesih)* ve *"süresiz fesih" (bildirimsiz fesih, haklı sebeple fesih, derhal fesih, İhbar önelsiz fesih)* olmak üzere ikiye ayrılır[338].

II. BİLDİRİMLİ FESİH

A. GENEL OLARAK

Basın iş sözleşmesine süresiz olarak bağlı kalmak istemeyen tarafa sözleşmeyi sona erdirme hakkı tanımak ne kadar gerekli ise diğer tarafın da bu sona ermeden kaynaklanacak muhtemel zararlarının önlenmesi için süre tanımakta o kadar gerekli ve önemlidir. Bu sebeple belirsiz süreli basın iş sözleşmelerinin herhangi bir haklı neden olmadan feshi halinde fesih iradesinin karşı tarafa bildirilmesinden itibaren ortaya çıkacak zararların önlenmesi için belirli bir sürenin geçmesi gerekmektedir[339].

Basın İş Kanunu m.5/1 hükmüne göre, belirsiz süreli basın iş sözleşmesi Kanunun ilgili bölümlerinde yazılı fesih bildirim sürelerine uyularak her zaman feshedilebilir. Buna göre sözleşme fesih bildirimi ile sona ermemekte, bir süre daha devam etmektedir[340]. Gazeteci veya işverenin (iş güvencesi hükümleri kapsamındakiler hariç) bildirimli fesih ile sözleşmeyi sona erdirmesi için haklı veya makul bir sebebin varlığı aranmaz[341]. Sözleşmenin sona erdirilmesi amacıyla yapılan fesih bildirimi ile sözleşmenin sona ermesi arasında geçen zamana *"bildirim süresi"* denir[342].

İş Kanununa ve Türk Borçlar Kanununa göre iş sözleşmesinin bildirimli feshinde olduğu gibi, basın iş sözleşmesinin bildirimli feshinde de bildirim süresi

---

[337] Yürekli, s.233-234.

[338] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.158; Arslan Ertürk, Şekil, s.269; Demir, s.249.

[339] Yürekli, s.171; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.159; Sümer, s.156-157; Süzek, İş Hukuku, s.533.

[340] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.158; Gökçe, s.66; Sümer, s.156.

[341] Göktaş/Çil, s.36.

[342] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.159; Süzek, İş Hukuku, s.537.

içerisinde; taraflar sözleşme hükümlerine göre borçlarını aynen yerine getirmek zorundadır. Buna göre gazeteci iş görmeye, işveren de ücret ödemeye devam eder[343]. Uygulamada Yargıtay da bildirim süresi içinde sözleşmenin geçerliliğini sürdürdüğünü kabul etmektedir[344]. Bildirim süreleri hizmet süresinden sayıldığından gazetecinin kıdem süresinin belirlenmesinde hesaba katılacaktır[345]. Bildirimli fesihte, belirsiz süreli basın iş sözleşmesinin, fesih bildirimi ile bildirim sürelerinin bitiminde sona ereceği belirlenmiş olur ve belirsiz süreli basın iş sözleşmesinin ne zaman sona ereceği taraflarca bilinir hale gelir[346].

Taraflar bildirim süresi içerisinde açık veya zımni bir anlaşma ile bildirim süresinin bitmesini beklemeden sözleşmenin sona ermesini kararlaştırabilirler. Bu durumda basın iş sözleşmesi tarafların anlaşması ile yani ikale sözleşmesiyle son bulmuş olur ve buna ilişkin hüküm ve sonuçlar doğar[347]. Basın İş Kanununda ikale hususunu düzenleyen bir hüküm bulunmadığı gibi yürürlükteki İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanununda da bir düzenleme mevcut değildir. İkale bir sözleşme olduğundan Türk Borçlar Kanununun genel hükümlerine göre düzenlenecektir. Ancak Basın İş Kanunu kapsamında gerçekleştirilen ikale sözleşmeleri için gazeteci yararına yorum ilkesinin de dikkate alınarak uyuşmazlıkların çözümüne gidilmesi gerekmektedir[348].

---

[343] Tuncay, s.78; Göktaş/Çil, s.36; Şakar, Gazeteci, s.490; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.160; Sümer, s.156,159; Gökçe, s.66; Süzek, İş Hukuku, s.542; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.448; Yürekli, s.199.

[344] *"...var olan bir hukuksal durum, fesih bildirimi hakkının kullanılmasıyla, önel sonunda bozulmaktadır. Bu temel ilkenin doğal sonucu olarak, iş akdi, bildirimin yapılmasından sonra başlayan dönemde dahi hükmünü yürüttüğü için, taraflar haklarına sahip ve borçlarıyla sorumlu olmakta devam ederler..."* Yargıtay HGK T.23.11.2005, E.2005/9-631, K.2005/643, (Sümer, s.159, dn.644).

[345] Gökçe, s.75; Şakar, Basın İş Hukuku, s.113; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.28; Ay, s.117; Şakar, Gazeteci, s.496; Ercan Akyiğit, "Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi,** Cilt.24, Sayı.3-4-5, (Ağustos-Kasım 2012/Şubat 2013), s.18-19; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.892; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.197; Nuray Gökçek Karaca, "Gazetecilerin Kıdem Tazminatı", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi,** Cilt.18, Sayı.5, (Şubat 2004), s.11; Sümer, s.240.

[346] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.159; Yürekli, s.171.

[347] Göktaş/Çil, s.37; Sümer, s.160; Gökçe, s.67; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.450.

[348] Hakan Keser, "Yargıtay Kararları Işığında İş Sözleşmesinin İkale (Bozma Sözleşmesi) ve Bildirim Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi Ayrımına İlişkin Bir Değerlendirme", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** Sayı.54, (2017), s.638; *"...Bu anlamda bozma sözleşmesinin şekli, yapılması, kapsam ve geçerliliği Borçlar Kanunu hükümlerine göre saptanacaktır. Buna karşılık iş sözleşmesinin bozma sözleşmesi yoluyla sona erdirilmesi, İş Hukukunu yakından ilgilendirdiği için ikalenin yorumunda iş sözleşmesinin yorumunda olduğu gibi genel*

İkale sözleşmesi ile basın iş sözleşmesinin sona ermesinde kural olarak tazminat hakkı doğmaz[349]. Ancak Basın İş Kanununun kıdem tazminatını düzenleyen m.6 hükmü nispi emredici nitelikte olduğundan kanunen tazminat ödenmesini gerektirmeyen bir durumda da tarafların aksini kararlaştırmış olması sebebi ile kıdem tazminatı ödenebilir[350].

Bildirim süresi içerisinde haklı nedenle feshi gerektirecek bir durumun gerçekleşmesi halinde bildirim süresinin bitmesi beklenmeden derhal fesih hakkı kullanılabilir[351].

Kural olarak İş Hukuku ve Borçlar Hukukunda bildirimli fesih, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde mümkündür[352]. Ancak istisnaen İş Kanunları için de uygulama alanı bulacak olan Türk Borçlar Kanunu m.430/3 hükmünde belirli süreli hizmet sözleşmeleri için de bildirimli fesih hakkı düzenlemiştir. Söz konusu maddeye göre "*Taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder"*.Bu hükümle belirli süreli sözleşmelerin de bildirimli fesih ile sona erdirilebilmesi düzenlenmiş ve gazeteci ile işverene tazminat ödeme yükümlülüğü olmadan sözleşmeyi fesih imkanı tanınmıştır[353].

Kural olarak taraflardan biri fesih bildiriminde bulunduktan ve bildirim süresi dolduktan sonra gazeteci çalışmaya devam eder, işveren de basın iş sözleşmesi kapsamında ücret ödemeye devam ederse ve çalışma mutad hale gelirse, yeni bir basın iş sözleşmesi kurulduğu kabul edilir[354]. Yargıtay bir kararında bildirim süresinin

---

hükümler dışında İş Hukukunda yararına yorum ilkesi göz önünde bulundurulacaktır..", . Yargıtay 22. HD T.08.10.2018, E.2018/11682, K.2018/21214, www.kazanci.com (23.12.2018).

[349] Sümer, s.149; Uçum/Karataş, s.596.

[350] Uçum/Karataş, s.596; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.154; Sümer, s.149.

[351] Süzek, İş Hukuku, s.542; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.448; Yargıtay 9. HD T.11.03.2004, E.13738, K.2004/3488, (Sümer, s.160, dn.645); Yargıtay 9. HD T.20.04.2005, E.2004/25001, K.2005/13861, www.kazanci.com (04.11.2018).

[352] Göktaş/Çil, s.36; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.447; Yürekli, s.160.

[353] Yavuz/Acar/Özen, s.955; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.158-159; Sümer, s.156; Narmanlıoğlu, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, s.12; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.313. Maddenin eleştirisi için bakınız. Soyer, Hizmet Sözleşmesinin, s.13; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.447.

[354] Sümer, s.158.

dolmasından itibaren 19-20 gün daha hizmet ilişkisinin devam etmesini yeni bir sözleşme kurulması olarak kabul etmemiş, bildirim süresinin uzatılması olarak değerlendirmiştir[355]. Kanaatimizce, Yargıtay'ın bu kararında yeni bir sözleşmenin kurulduğunu kabul etmemiş olması hizmet ilişkisinin mutad hale gelmemesinden, kısa bir süre devam etmiş olmasından kaynaklanmaktadır.

Bildirim süreleri, yıllık izin süresi ile geçirilemez[356]. Uygulamada Yargıtay da yıllık izin süresi ile bildirim süresinin iç içe geçmeyeceğini kabul etmiştir[357]. Ayrıca yine Yargıtay gazetecinin kullanmadığı iznin ihbar süresinden sayılmasını isteyerek işi terk etmesinin mümkün olmadığına hükmetmektedir[358].

Basın İş Kanununda bildirim süresi, fesih bildiriminde bulunan tarafa ve gazetecinin kıdemine göre farklılık göstermektedir[359]. Oysa İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanununda fesih bildiriminde bulunacak tarafa göre bir ayrım yapılmamış, sadece bildirim süresinin tespiti açısından işçinin kıdemi esas alınmıştır. Basın İş Kanunu m.6 hükmüne göre işverenin yapacağı bildirimli fesihlerde, gazetecinin kıdemi beş yıldan az ise bir ay, beş yıldan fazla ise üç ay; m.7 hükmüne göre gazetecinin yapacağı bildirimli fesihlerde gazetecinin kıdemine bakılmaksızın bir aylık bildirim süresi öngörülmüştür. İş Kanunu m.17 hükmü ise, işi altı aydan az sürmüş işçi için iki hafta; işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için dört hafta; işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş işçi için altı hafta ve işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için sekiz hafta fesih bildirim süresi öngörmüştür. Türk Borçlar Kanunu m.432/2 hükmüne göre fesih bildirim süreleri; hizmet süresi bir yıla kadar sürmüş işçi için iki hafta, bir yıldan beş yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürenler içinde altı hafta olarak belirlenmiştir. Türk Borçlar Kanunda düzenlenen fesih bildirim süreleri özel bir kanunla fesih bildirim sürelerine ilişkin bir düzenleme yapılmadığı hallerde ve taraflarca aksi kararlaştırılmamış ise uygulanır. Basın İş Kanunu ve İş Kanunu, Borçlar Kanununa göre

[355] Yargıtay HGK T.26.06.1985, E.1985/9-775, K.1985/623, (Göktaş/Çil, s.41).

[356] Sümer, s.159; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.317; Fevzi Demir, s.298.

[357] Yargıtay 9. HD T.20.04.2005, E.2004/25001, K.2005/13861, www.kazanci.com (04.11.2018).

[358] Yargıtay 9. HD T.08.05.1997, E.3705, K. 1997/8536, (Sümer, s.159, dn.643).

[359] Gökçe, s.66; Göktaş/Çil, s.139; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.159; Süzek, İş Hukuku, s.538; İskender Demirci, s.92.

özel kanun niteliğinde olduğundan İş Kanunu kapsamındaki işçiler ile Basın İş Kanunu kapsamındaki gazeteciler için Türk Borçlar Kanunu m.432/2 hükmü uygulama alanı bulmayacaktır[360].

B. FESİH BİLDİRİM SÜRELERİNİN ARTIRILMASI

Türk Borçlar Kanunu m.432/3 hükmü ve İş Kanunu m.17/3 hükmünde olduğu gibi Basın İş Kanununda belirlenmiş fesih bildirim süreleri de emredici hüküm niteliğinde değildir[361]. Türk Borçlar Kanunu m.432/3 hükmü *"Bu süreler kısaltılamaz, ancak sözleşmeyle artırılabilir."*; İş Kanunu m.17/3 hükmü *"Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir."* ve Basın İş Kanunu m.8 hükmü *"...yazılı ihbar müddetleri asgari olup mukavele ile artırılabilir."* düzenlemeleri birbiri ile paralel şekilde mevzuatta yer almıştır.

Basın İş Kanunu m.8 hükmü, Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen ihbar sürelerinin sözleşme ile artırılabileceğini düzenlemiş olup bu artırım bireysel basın iş sözleşmesi ile yapılabileceği gibi toplu iş sözleşmesi ile de yapılabilir[362]. Basın İş Kanununda belirlenmiş olan bildirim süreleri artırılabilir ancak azaltılamaz[363]. Bildirim sürelerinin artırılması konusunda anlaşma açık yapılabileceği gibi zımni olarak da yapılabilir. Yargıtay bir Hukuk Genel Kurulu kararı ile yasal bildirim süresinin bitiminden sonra 20 gün daha çalışmaya devam edilmesi halinde yeni bir sözleşme yapılmadığını, zımni olarak bildirim süresinin uzatıldığını kabul etmiştir[364].

İş Hukuku doktrininde baskın olarak kabul edilen ve Yargıtay kararlarıyla da uygulanmakta olan, fesih bildirim sürelerinin nispi emredici olduğu ve yalnızca işçi

---

[360] Yavuz/Acar/Özen, s.956.

[361] Gökçe, s.68; Göktaş/Çil, s147; Yavuz/Acar/Özen, s.957; Eren, Özel Hükümler, s.558; Süzek, İş Hukuku, s.538; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.450-451; Fevzi Demir, s.292; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.361.

[362] Şakar, Basın İş Hukuku, s.95; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.13; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.107; Tuncay, s.78-79; Özek, Fikir İşçileri; s.85; Göktaş/Çil, s.37,147; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.159; Çolak, s.68; Sümer, s.157-158; Gökçe, s.67,84.

[363] Özek, Fikir İşçileri; s.85,90; Özek, Basın Hukuku, s.811; Çolak, s.68; Ay, s.116; İçel/Ünver, s.199; Ay, s.116; Zeynep Şişli ve Dilek Dulay Yangın, "Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İhbar Önellerinin Sözleşme ile Artırıldığı Hallerde İşçinin "İhbar Tazminatı" Sorumluluğu", **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt.4, Sayı.2, (2014), s.81.

[364] Yargıtay HGK T.26.06.1985, E.1985/9-775, K.1985/623, (Göktaş/Çil, s.41).

yararına artırılabileceği ilkesi[365] Basın İş Hukukunda da ihbar bildirim sürelerinin yalnızca gazeteci lehine artırılabileceği şeklinde geçerlidir[366]. Ancak doktrinde bildirim sürelerinin gazeteci aleyhine de artırılabileceğini kabul eden bir görüş de mevcuttur[367]. Uygulamada Yargıtay'ın bazı kararlarının karşı oy yazılarında fesih bildirim sürelerinin artırılabileceğini düzenleyen hükümde, sadece işçi/gazeteci lehine artırıma dair bir hükmün bulunmaması sebebiyle, toplu iş sözleşmelerinde işçi aleyhine de olsa artırım yapılmasını ve bu durumda işçi tarafından ödenecek tazminatın da kanundaki sürelerden fazla olabileceği belirtilmiştir[368]. Kanaatimizce İş Hukukunun karma nitelikli bir hukuk dalı olması sebebi ile fesih bildirim sürelerinin yalnızca işçi ve gazeteci yararına artırılabileceğini kabul etmek daha yerinde olacaktır. Bu sebeple görüşümüze göre gazeteci aleyhine bir artırımın yapıldığı hallerde, kanundaki asgari süreler geçerli olacak ve gazetecinin ihbar tazminatı ödemesi gereken hallerde kanundaki ihbar sürelerine göre

---

[365] Göktaş/Çil, s.37; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.451; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.316; Yargıtay 9. HD T.03.05.2000, E.2000/2417, K.2000/6515; Yargıtay 9. HD T.09.05.2000, E.2000/2834, K.2000/6715; Yargıtay 9. HD T.29.09.1998, E.1998/11002, K.1998/13716, www.kazanci.com (03.11.2018); Yargıtay 9.HD T.08.04.1999, E.1999/4175, K.1999/6937; Yargıtay 9.HD T.04.03.1998, E.1998/564, K.1998/3399, (Göktaş/Çil, s.148).

[366] Uçum/Karataş, s.600; Göktaş/Çil, s.37; Gökçe, s.67.

[367] Göktaş/Çil, s.147; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.451; Süzek, İş Hukuku, s.538-539; M. Polat Soyer, "İş Sözleşmesinin Feshinde İhbar Önellerinin Eşitliği İlkesi", **İÜHFM Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayı Cilt I,** 2016, s.669.

[368] *"…1475 sayılı İş Yasasının 13. maddesinin (A) fıkrasında öngörülen önellerin asgari olup, sözleşme ile arttırılabileceği aynı maddenin (B) fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Bu durumda (A) fıkrasında öngörülen öneller değişkenlik özelliği göstermektedir. Kanun koyucu bu sürelerin asgari olduğunu belirlemiş ve tarafların sözleşme ile bu süreleri arttırabileceğini kabul etmiştir. Dairemiz uygulamalarında sürelerin ancak işçi lehine artırımının geçerli olabileceği kabul edilmekte ve bu kabule gerekçe olarak da İş Hukukunun temel amaçlarından birisinin de işçiyi koruma ilkesi olduğu vurgulanmaktadır. Ancak işveren tarafından davalı işçiye de uygulanması istenilen ihbar süresi Toplu İş Sözleşmesi ile yasanın öngördüğü sürenin üzerinde belirlenmiştir. İşveren ile sözleşmeyi imzalayan işçinin temsilcisi olan sendikadır. Sendikalar işçinin hak ve menfaatlerini koruyan kuruluşlar oluşları nedeniyle, güçlü bir teşekkül olarak işverenle serbest iradeleri altında sözleşme imzalamışlardır. Bu sözleşmede karşılıklı olarak hak ve mükellefiyetler kararlaştırılmıştır. Bunlardan biri de önellerin arttırılmasıdır. Yasanın ilgili maddesi emredici nitelikte olmadığından ve maddede önellerin sadece işçi lehine arttırılabileceği şeklinde bir düzenlemede bulunmadığından ve sendikasınca temsil edilen işçinin korumasız ve zayıf durumda bulunduğu da kabul edilemeyeceğinden, Toplu İş Sözleşmesinin ilgili maddesinin davalı işçi hakkında da uygulanması gerektiği düşüncesiyle, daire çoğunluğunun bozma kararına katılamıyor ve bu nedenle de onanması görüşündeyim…",* Yargıtay 9. HD T.30.04.2002, E.2001/20615, K.2002/6928, Karşı Oy Yazısı, www.kazanci.com (10.12.2018); Yargıtay 9. HD T.08.05.2001, E.2001/5253, K.2001/8029, Karşı Oy Yazısı, (Göktaş/Çil, s.148).

hesaplama yapılacaktır[369]. Ancak işverenin ihbar tazminatı ödemesi gereken hallerde artırılmış bildirim süreleri uygulanacaktır[370].

Türk Borçlar Kanunu m.432/5 hükmü, belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinde fesih bildirim sürelerinin her iki taraf içinde aynı olacağını, farklı süreler kararlaştırılmış ise, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresinin uygulanacağını hüküm altına almıştır[371]. Söz konusu hükme paralel bir düzenleme iş kanunlarımızda mevcut değildir. Bu sebeple söz konusu hükmün iş kanunlarımıza uygulanıp uygulanmayacağı doktrinde tartışma konusu olmuştur. Doktrinde bir görüş, Türk Borçlar Kanunu m.432/5 hükmünde yer alan bildirim sürelerinin eşitliği ilkesinin genel hüküm olarak tüm iş kanunlarına tabi sözleşmelerde de geçerli olduğu yönündedir[372]. ***Soyer***, İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu açısından TBK m.432/5 hükmündeki bildirim sürelerinin eşitliği ilkesinin geçerli olduğunu kabul etmekle beraber Basın İş Kanunundaki bildirim sürelerini düzenleyen m.6/4 ve m.7 hükümlerini değerlendirerek, beş yıldan fazla kıdemi olan gazeteci bakımından işverenin tabi tutulduğu ihbar bildirim süresinin üç ay olarak belirlenmesini işveren açısından daha uzun bildirim süresi tanınmasına olanak sağladığı düşüncesiyle TBK m.432/5 hükmünün basın iş sözleşmesinin tarafları için uygulama alanı bulmayacağı kanaatindedir[373]. Ancak doktrindeki diğer görüş, TBK m.432/5 hükmünün iş kanunlarına tabi sözleşmelere uygulanamayacağı yönündedir. Bu hükmün işçiyi koruma amacı ile getirildiği görüşü savunularak, sözleşme ile getirilen sürenin işçi ve gazeteci yönünden kısa tutulması halinde sözleşme hükmünü geçersiz, aksi durumda ise geçerli saymak gerekmektedir[374]. Aksi halde, işçi ve gazeteci için kısa

---

[369] Gökçe, s.84; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.451; *"...Dairemizin yerleşik kararları uyarınca ihbar tazminatı sosyal kamu düzeni ile ilgili olup artırılmış ihbar önellerine ait ücrete sadece işveren mahkum edilebilir. Davalı işçinin ihbar öneli tanımaksızın hizmet akdini feshetmiş olması nedeniyle sekiz haftalık yasal ihbar tazminatı yerine yazılı şekilde daha fazla ihbar tazminatından sorumlu tutulmuş olması hatalıdır...",* Yargıtay 9. HD T.30.04.2002, E.2001/20615, K.2002/6928, www.kazanci.com (10.12.2018).

[370] Sümer, s.200; Süzek, İş Hukuku, s.551;

[371] Sümer, s.158; Soyer, Hizmet Sözleşmesinin, s.15; Güneş/Mutlay, s.275; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.451; Eren, Özel Hükümler, s.558.

[372] Soyer, İhbar Önellerinin Eşitliği, s.668; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.451; Eren, Özel Hükümler, s.558; Fevzi Demir, s.292.

[373] Soyer, İhbar Önellerinin Eşitliği, s.668,673.

[374] Yavuz/Acar/Özen, s.957; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.362; Süzek, İş Hukuku, s.539; Alpagut, s.937; Şişli/Dulay Yangın, s.84.

işveren için uzun fesih bildirim süresi belirlenmesi halinde, işçi ve gazeteci tarafından yapılan bir fesihte işçi ve gazeteci aleyhine sonuç doğuracaktır[375]. Bildirim sürelerinin kanundakinden az olması sebebiyle, kararlaştırılan sürenin geçersiz sayıldığı hallerde, kanundaki fesih bildirim süreleri uygulanacaktır[376].

İş Hukukunda uygulanan "*bildirim süresinin bölünmezliği ilkesi"* Basın İş Hukukunda da geçerlidir[377]. Bildirim sürelerinin bölünmezliği ilkesi gereği, Basın İş Kanununda belirtilen bildirim sürelerinden daha az bildirim süresi tanınması; süresi fesih bildirimi ile basın iş sözleşmesinin sona erdirilmesi hükümlerinin uygulanmasını gerektirmektedir. Bildirim sürelerinin bir miktarına uyup, bir kısmı için tazminat ödenmesi de bildirim sürelerinin bölünmezliği ilkesine aykırı olduğundan, bu durumda basın iş sözleşmesini fesheden taraf, karşı tarafa tüm bildirim süresine ilişkin tazminatı ödemek zorunda kalacaktır[378]. Uygulamada Yargıtay da bildirim süresinin eksik kullandırılması halinde bildirim sürelerinin bölünmezliği ilkesini benimseyerek bildirim süresine uymayan tarafı tüm bildirim süresinden sorumlu tutmaktadır[379].

Basın İş Kanununda bildirim sürelerinin kanunda alt sınırı belirlenmiş olup üst sınır belirlenmemiştir. Ancak bu durum bildirim sürelerinde makul olmayan bir artış veya sınırsız bir bildirim süresi tayin edilebileceğini göstermez[380]. Uygulamada Yargıtay'da İş Kanunu kapsamındaki iş sözleşmelerinde bildirim sürelerinin artırılmasında, üst sınır ile ilgili Kanunda boşluk bulunduğunu belirtmiştir. Bu boşluğun doldurulması için TMK m.1 hükmünce, hakimin önce örf ve adete bakarak hüküm kurması bu da yoksa kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl bir düzenleme yapacak idiyse

---

[375] Soyer, Hizmet Sözleşmesinin, s.15.

[376] Yavuz/Acar/Özen, s.957; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.452.

[377] İskender Demirci, s.92; Sümer, s.159; Uçum Karataş, s.600.

[378] Göktaş/Çil, s.36-37; Gökçe,s.67; Fevzi Demir, s.298; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, 381-382; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.324.

[379] Yargıtay 9. HD T.13.03.2017, E.2017/12307, K.2017/3665; Yargıtay 9. HD T.17.06.2008, E.2008/12025, K.2008/16090; Yargıtay 9. HD T.14.10.1995, E.1995/17658, K.1995/34216, www.kazanci.com (03.11.2018); Yargıtay 9. HD T.18.06.1996, E.1996/1640, K.1996/13993; Yargıtay 9. HD T.14.10.1995, E.1995/17657, K.1995/34215; Yargıtay 9. HD T.25.09.1991, E.1991/9-338, K.1991/426; Yargıtay 9. HD T.07.02.1991, E.1990/9563, K.1991/1348, (Göktaş/Çil, s.44-46); Yargıtay 9. HD T.13.01.2005, E.2004/33705, K.2005/996, (Sümer, s.159); Yargıtay 9. HD T.21.11.2004, E.2004/10039, K.2004/25820, (Gökçe, s.67, dn.121).

[380] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.159; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.452; Süzek, İş Hukuku, s.540.

ona göre makul bir süre tayini yapması gerektiğine karar vermiştir[381]. Basın İş Hukukunun da kendine özgü nitelikleri ve gazetecinin korunması ilkesi göz önüne alınarak bildirim süresinin, makul miktarda artırılabileceğini kabul etmek gerekmektedir.

C. İŞ ARAMA İZNİ

İş Hukukunda iş sözleşmesinin bildirimli feshine dair hükümler, tarafların fesihten haberdar olmaları ve en az zarar görmelerini sağlamak amacıyla düzenlenmiştir. Fesihten zarar görmemek için işçi yeni bir iş bulacak, işveren de yeni bir işçi bulacaktır. Bildirim süresi içinde işveren sözleşmeden doğan borcunu yerine getirirken yeni bir işçi bulma konusunda büyük ölçüde bir sıkıntı yaşamayacaktır. Ancak işçinin bildirim süresi içinde hem sözleşmeden doğan borcunu eksiksiz olarak yerine getirmesi hem de yeni bir iş aramasının zorluğu göz önüne alınarak kanun koyucu tarafından iş arama iznine dair düzenlemeler yapılmıştır[382]. Bu kapsamda iş arama izni İş Kanununda m.27 hükmünde, Türk Borçlar Kanununda da m.421 hükmünde düzenlenmiştir. Basın İş Kanununda ise gazetecinin bildirim süresi içinde iş arama izni kullanmasına ilişkin bir düzenlenme mevcut değildir[383]. Gazetecilerin iş arama izni kullanmaları hususunda doktrinde çeşitli görüşler mevcuttur.

Doktrinde bir görüş, Basın İş Kanununda iş arama izninin düzenlenmemiş olması sebebiyle gazetecinin bildirim süresi içinde bu haktan yararlanamayacağını kabul etmektedir[384]. Bu görüş benimsendiği takdirde basın iş sözleşmesinin bildirimli feshinde, gazeteciye bildirim süresi içinde iş arama izni kullandırılmayacaktır. Ancak

---

[381] Yargıtay 9.HD T.21.03.2006, E.2006/109, K.2006/7052, www.kazanci.com (03.11.2018).

[382] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.453; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.366; Ekonomi, İş Arama İzni, s.124; Sevimli, İş Arama İzni, s.645-646; Vedat Laçiner, "Yeni İş Arama İzni Hakkı", **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi,** Cilt.10, Sayı.19, (2012), s.136; Yürekli, s.199-200; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.318.

[383] Göktaş/Çil, s.37; Şahin Çil, "Gazetecinin İş Güvencesi Uygulaması", **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal 2005 Yılı Mayıs Toplantısı,** 1. Baskı, İstanbul: Legal, Şubat 2006, s.159; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.161; Gökçe, s.67; Sümer, s.160; İskender Demirci, s.92; Laçiner, s.137; Ekonomi, İş Arama İzni, s.123.

[384] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.159; Uçum/Karataş, s.600.

taraflar bireysel basın iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile gazetecinin bildirim süresi içinde iş arama izni kullanmasına ilişkin düzenleme yapabilecektir.

Doktrinde gazetecinin iş arama izni kullanması konusunda Basın İş Kanununda boşluk bulunduğunu kabul eden görüş, kendi içerisinde ikiye ayrılmaktadır. Doktrindeki bir görüşe göre, bu boşluk, İş Kanunu hükümleri ile doldurulmalıdır[385]. Söz konusu görüşe göre, İş Kanunu m.27 hükmünde, işçinin bildirim süresi içinde, yeni iş arama izni kullanmasına ilişkin düzenleme gazetecilere de kıyas yoluyla uygulanacaktır. İş Kanunu m.27 hükmüne göre, belirsiz süreli basın iş sözleşmesinin bildirimli feshinde ister gazetecinin isterse de işverenin fesih bildiriminde bulunması halinde, bildirim süresi içinde işveren, gazeteciye günde iki saatten az olmamak kaydıyla, çalışma saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan iş arama izni vermek zorundadır. Gazeteci iş arama izni saatlerini birleştirerek kullanabilir. Bu durumda, bu hakkını işten ayrılacağı günden önceki günlerde kullanmak ve işverene bildirmek zorundadır. İş Kanunu m.27/2 hükmünde işverenin gazeteciye iş arama izni vermemesinin yaptırımı düzenlenmiştir. Bu hükme göre, işveren gazeteciye iş arama izni vermez veya eksik kullandırırsa, o süreye ilişkin ücreti gazeteciye ödemek zorundadır. İş Kanunu m.27/3 hükmüne göre, işveren iş arama izni esnasında gazeteciyi çalıştırırsa, gazetecinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder. İşverenin iş arama iznini vermemesi, gazeteciyi çalıştırdığı anlamına geldiğinden dolayı doktrinde m.27 hükmünün 2 ve 3. fıkralarının birbiri ile çeliştiği ifade edilmektedir. Bu durumda nasıl bir çözüme gidilmesi gerektiğine dair doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Doktrindeki baskın görüş, m.27/3 hükmünün uygulanarak gazeteciye kullandırılmayan iş arama izni süreleri için yüzde yüz zamlı ücret ödenerek bu çelişkinin çözüme ulaştırılması gerektiği kanaatindedir[386]. ***Sevimli*** ise, İş Kanunu m.27/2 ve m.27/3 hükümlerinin birbiri ile çatışması sonucu "gerçek çatışma" ortaya çıktığı, bu durumda hükümlerin birbirini yok ettiği ve kanun boşluğu bulunduğu gerekçesi ile hakimin hukuk yaratarak sorunun çözümüne ulaşacağı kanaatindedir[387].

[385] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.161; Gökçe, s.67.

[386] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.453-454; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.369; Süzek, İş Hukuku, s.546; Ekonomi, İş Arama İzni, s.150-151.

[387] Ahmet Sevimli, "Bir Normlar Çatışması Sorunu Olarak İş Kanunu Kapsamındaki İşçilere İş Arama İzni Verilmemesinin Yaptırımı", **İÜHFM Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan** Özel Sayı Cilt I, 2016, s.662.

Uygulamada Yargıtay da doktrindeki baskın görüşe paralel bir görüşle, kullandırılmayan iş arama izinleri için yüzde yüz zamlı ücret hesaplanarak hüküm kurulması gerektiği görüşündedir[388]. Kanaatimizce Basın İş Kanunundaki iş arama iznine ilişkin boşluğun, İş Kanunu m.27 hükmü ile doldurulacağı görüşü kabul edildiği takdirde, İş Kanununda iş arama izni verilmemesi durumunda uygulanacak yaptırıma ilişkin bir boşluğun olduğunu kabul etmek mümkün değildir. Doktrindeki baskın görüş ve Yargıtay uygulamasının kanun koyucunun düzenlemeyi yapma amacına daha uygun olması sebebiyle İş Kanunu m.27/3 hükmüne göre gazeteciye kullandırılmayan iş arama izinleri için yüzde yüz zamlı ücret ödenmesi görüşünü kabul etmek daha yerinde olacaktır.

İş Kanununda iş arama izninin kullandırılacağı zamana ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. İş arama iznini kullanma zamanını belirleme yetkisi işverendedir. Ancak dürüstlük kuralı dahilinde gazetecinin iş araması için en uygun zamanda iş arama izni kullandırılmalıdır[389]. ***Süzek,*** İş Kanununda iş arama izninin kullandırılacağı zamanın belirlenmemesindeki boşluğun genel kanun olan Türk Borçlar Kanunu m.421/3 hükmü ile doldurulması gerektiği ve iş arama izninin saat ve günlerinin işyerinin ve işçinin haklı menfaatlerinin göz önünde tutularak belirlenmesi gerektiği görüşündedir[390]. Uygulamada Yargıtay da iş arama iznini kullanma zamanını belirleme yetkisinin işverende olduğunu kabul etmektedir[391]. Gazeteciye Basın İş Kanunu düzenlemesi dışında da haklı nedenle fesih hakkı tanıyan görüş kapsamında, gazeteci iş arama iznini iş saatlerine uymaksızın kendi istediği zamanda kullanırsa, basın iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcunu yerine getirmemesi veya devamsızlığı nedeniyle iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir[392]. İşverenin de

[388] Yargıtay 9. HD T.11.03.2010, E.2008/42568, K.2010/6437, www.kazanci.com (16.02.2019).

[389] Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.368; Ekonomi, İş Arama İzni, s.143; Laçiner, s.139.

[390] Süzek, İş Hukuku, s.644.

[391] Yargıtay 9. HD T.21.03.2011, E.2009/7616, K.2011/7531, [**Çalışma ve Toplum**, Sayı.31, (2011/4), s.285-288].

[392] Süzek, İş Hukuku, s.644; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.368; Ekonomi, İş Arama İzni, s144.

gazeteciye yeni iş arama izni vermemesi veya eksik kullandırması gazeteciye "çalışma şartlarının uygulanmaması" nedeniyle haklı nedenle fesih hakkı verecektir[393].

Basın İş Kanununda iş arama izni konusunda boşluk olduğunu kabul eden diğer bir görüşe göre ise, bu boşluk, Türk Borçlar Kanunu hükümlerine ile doldurulmalıdır[394]. Kanaatimizce de Basın İş Kanununa göre genel kanun niteliğinde olan Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile söz konusu boşluğu doldurmak gerekmektedir. Türk Borçlar Kanunu m.421/2 *"İşveren, belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin feshi hâlinde, bildirim süresi içinde işçiye ücretinde bir kesinti olmaksızın, günde iki saat iş arama izni vermekle yükümlüdür."* hükmü ile yeni iş arama izni düzenlenmiştir. Bu görüşe göre gazeteciye TBK m.421 hükmü uyarınca iş arama izni kullandırılmak zorundadır. İş Kanununda olduğu gibi Türk Borçlar Kanununda da iş arama izninin süresi iki saat olarak belirlenmiş ve işçinin ücretinden kesinti yapılamayacağı açıkça belirtilmiştir. İş Kanununda işçinin iş arama izni sürelerini topluca kullanması imkanı tanınmışken, Türk Borçlar Kanununda bu yönde açık bir düzenleme yapılmamıştır.

Doktrindeki bir görüş, Türk Borçlar Kanunundaki iş arama iznini toplu kullanmaya ilişkin ortaya çıkan bu boşluğun İş Kanunu m.27 hükmü ile doldurularak gazetecinin iş arama iznini topluca kullanmak istemesi durumunda gazetecinin işten ayrılacağı günden önceki günlere getirmek ve işverene bildirmek şartıyla bu hakkını kullanacağını kabul etmektedir[395]. ***Güneş ve Mutlay***'a göre, işçinin iş arama iznini topluca kullanması yönünde Türk Borçlar Kanununda bir düzenleme yapılmamış olması işçinin iş arama iznini toplu kullanmasını talep edemeyeceği anlamına gelmeyecektir. Ancak Türk Borçlar Kanunu kapsamında söz konusu talebi işverenin kabul etme zorunluluğu bulunmamaktadır[396]. Kanaatimizce iş arama iznini toplu kullanmaya ilişkin Türk Borçlar Kanunundaki boşluğun İş Kanunu m.27 hükmünün kıyasen uygulanması ile doldurulması yerinde olacaktır. Zira çalışanlar arasında bu yönde farklı bir düzenleme yapılmasının bir gerekçesi bulunmamaktadır. Türk Borçlar Kanununa göre

[393] Süzek, İş Hukuku, s.546, Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.369; Laçiner, s.139; Sevimli, İş Arama İzni, s.654-655; Ekonomi, İş Arama İzni, s.151; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.320-321.

[394] Sümer, s.160; Laçiner, s.137; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.318.

[395] Sümer, s.160; Yürekli, s.202.

[396] Güneş/Mutlay, s.277.

iş arama iznini kullanma hakkını elde etme bakımından işverenin veya gazetecinin fesih bildiriminde bulunmasının farklılık oluşturup oluşturmadığı doktrinde tartışma konusudur.

Doktrindeki bir görüş, belirsiz süreli basın iş sözleşmesinin hem gazeteci hem de işveren tarafından bildirimli feshi halinde işverenin gazeteciye iş arama izni vermek zorunda olduğunu kabul etmektedir[397]. Ancak ***Güneş ve Mutlay***, belirsiz süreli basın iş sözleşmesinin yalnızca işveren tarafından bildirimli feshi halinde işverenin gazeteciye yeni iş arama izni vermek zorunda olduğunu savunmaktadır[398]. Kanaatimizce iş arama izninin amacı gazeteciye yeni bir iş bulmasını sağlamak olduğundan basın iş sözleşmesinin kim tarafından feshedildiğinin önemi olmamalıdır. Bu sebeple ister gazeteci ister işveren basın iş sözleşmesini feshetsin, gazeteciye iş arama izni kullandırılmalıdır. Ayrıca Türk Borçlar Kanunu m.421/2 hükmünde yalnızca işverenin sözleşmeyi feshetmesi halinde iş arama izni kullandırılacağına dair bir ibare mevcut değildir. TBK m.421/3 hükmü gereği iş arama izninin saatleri ve günlerinin belirlenmesinde işyerinin ve gazetecinin haklı menfaatleri göz önünde tutulmalıdır. Söz konusu hüküm çerçevesinde iş arama izninin zamanını belirleme yetkisi işverene aittir[399]. Türk Borçlar Kanununa göre, işveren gazeteciye iş arama izni vermezse hukuki sonucunun ne olacağına ilişkin bir hükmün kanunda bulunmaması sebebi ile İş Kanunu m.27/2-3 hükümleri kıyas yoluyla uygulanacak ve gazeteciye kullandırılmayan süreye ilişkin ücret yüzde yüz zamlı olarak ödenecektir[400]. Gazeteciye Basın İş Kanunu düzenlemesi dışında da haklı nedenle fesih hakkı tanıyan görüş kapsamında, Türk Borçlar Kanununa göre de İş Kanununda olduğu gibi gazetecinin işverenin onayını almadan kendi belirlediği saatlerde iş arama iznini kullanması, işverenin basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi imkanını doğurmaktadır. İşverenin de iş arama izni vermemesi veya eksik kullandırması "çalışma şartlarının uygulanmaması" anlamına gediğinden dolayı gazeteci de basın iş sözleşmesini haklı nedenle

[397].Soyer, Hizmet Sözleşmesinin, s.16; Sümer, s.160; Yürekli, s.200.

[398] Güneş/Mutlay, s.276.

[399] Yürekli, s.201.

[400] Sümer, s.160-161; Yürekli, s.204-205.

feshedebilecektir[401]. Uygulamada Yargıtay'ın gazetecinin iş arama iznini kullanmasına ilişkin bir kararı mevcut değildir.

III. GAZETECİ TARAFINDAN BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN BİLDİRİMLİ FESHİ

Gazeteci, en az bir ay önce işverene yazılı bildirimde bulunmak suretiyle belirsiz süreli basın iş sözleşmesini her zaman sona erdirebilir. Basın İş Kanunu m.7 hükmü açıkça gazetecinin fesih bildirim süresini belirlemiştir. ***Özek***; belirli süreli basın iş sözleşmesinin de gazeteci tarafından her zaman süreli fesih bildirimi ile sona erdirilebileceği görüşünü savunmaktadır[402]. Ancak Basın İş Kanunu m.5 hükmünün bildirimli fesih için belirsiz süreli basın iş sözleşmesini işaret ediyor olması bu görüşün kabulünü olanaksız kılmaktadır.

Daha önce değindiğimiz üzere, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanununda bildirim süreleri işçi ve işveren bakımından aynı sürelerle düzenlenmiş olmasına rağmen Basın İş Kanununda gazeteci yararına bir ayrım yapılarak; gazeteci ve işveren için farklı süreler belirlenmiştir[403].

Gazeteci fesih bildirim sürelerine uyarak basın iş sözleşmesini sona erdirirse, kıdem tazminatı hakkına sahip olamayacaktır[404]. Uygulamada Yargıtay da Basın İş Kanunu m.7 hükmü kapsamında basın iş sözleşmesini ihbar sürelerine uyarak fesheden gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanamadığına hükmetmektedir[405]. Ancak toplu iş sözleşmesi veya bireysel basın iş sözleşmesi ile gazetecinin süreli fesih bildirimi ile

---

[401] Yürekli, s.204-205.

[402] Özek, Fikir İşçileri; s.86; Özek, Basın Hukuku, s.811.

[403] Gökçe, s.66; Göktaş/Çil, s.139; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.159; Süzek, İş Hukuku, s.538.

[404] Oğuzman, s.875; Özek, Fikir İşçileri, s.89; Göktaş/Çil, s.139.

[405] Yargıtay 9. HD T.17.10.2000, E.2000/10706, K.2000/14005; Yargıtay 9. HD T.17.10.2000, E.2000/10707, K.2000/14006 (Göktaş/Çil, s.166-167); Yargıtay HGK T.12.03.1997, E.1996/9-914, K.1997/170, (Göktaş/Çil, s.139-141; İlkiz, Basın, s.66-71; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.895-896); Yargıtay 9. HD T.04.06.1996, E.1995/37779, K.1996/12636; 9. HD T.16.04.1996, E.1996/242, K.1996/8328, (Göktaş/Çil, s.146; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.897).

basın iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde de kıdem tazminatına hak kazanacağını düzenlemek mümkündür[406].

IV. İŞVEREN TARAFINDAN BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN BİLDİRİMLİ FESHİ

A. İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLMAYAN GAZETECİLER

Basın İş Kanununda, belirsiz süreli basın iş sözleşmesinin, işveren tarafından süreli fesih yoluyla sona erdirilmesinde gazetecinin hizmet süresi, bildirim süresinin miktarını belirleme de etkilidir[407]. Hizmet süresi; gazetecinin son işyerinde fiilen çalışmaya başladığı tarih ile fesih beyanının karşı tarafa ulaştığı tarih arasındaki zaman dilimidir. Söz konusu sürenin hesabında gazetecinin mesleki kıdemi etkili değildir[408].

Basın İş Kanunu m.6/4 hükmüne göre, Kanun kapsamında sayılan işyerlerinden birinde, aralıksız olarak bir veya daha fazla basın iş sözleşmesine dayanarak çalışan gazetecinin, hizmet süresi 5 yıldan az ise yazılı fesih bildiriminden itibaren bir ay; hizmet süresi beş yıldan fazla ise üç aylık bildirim sürelerine uyarak, işveren, belirsiz süreli basın iş sözleşmesini geçerli veya haklı bir nedene dayanmadan her zaman feshedebilir. Bu hizmet süreleri, fesih bildiriminde bulunan işverene ait işyerinde gazetecinin aralıksız olarak çalıştığı süredir[409].

İşveren tarafından belirsiz süreli basın iş sözleşmesi süreli fesih bildirimi ile sona erdirilmiş ve kıdem tazminatına ilişkin diğer şartlar da oluşmuş ise gazeteci kıdem tazminatına hak kazanır[410]. İşverenin basın iş sözleşmesini bildirimli feshederken

---

[406] Göktaş/Çil, s.139.

[407] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.160; Göktaş/Çil, s.36; Sümer, s.157; Gökçe, s.66.

[408] Sümer, s.157; Göktaş/Çil, s.37; Gökçe, s.68.

[409] İçel/Ünver, s.199; Göktaş/Çil, s.37; Gökçe, s.68; Yargıtay 9. HD T.10.11.2014, E.2013/3590, K.2014/33270, www.kazanci.com (13.12.2018); Yargıtay 9.HD T.28.02.2001, E.2000/228, K.2001/3606, (Göktaş/Çil, s.113); Yargıtay 4. HD T.18.03.1963, E.1963/2812, K.1963/2599, (Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.160, dn.322).

[410] Oğuzman, s.875; Şakar, Basın İş Hukuku, s.111; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.21; Şakar, Gazeteci, s.494; Tuncay, s.85; Göktaş/Çil, s.54; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.190; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.5; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, s.426; Akyiğit, Basın, s.9; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.889; Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1742; Ünal Narmanlıoğlu, **Türk Hukukunda Kıdem Tazminatı,** İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1973,

bildirim sürelerine gereği gibi uymaması veya usulüne uygun fesih bildirimi yapmaması, gazetecinin kıdem tazminatı alacağını değil ihbar tazminatı alacağını etkiler[411]. Basın iş sözleşmesinin süreli fesih bildirimi ile sona ermesinin sonuçları çalışmamızın üçüncü bölümünde ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

Belirsiz süreli bir basın iş sözleşmesi, taraflarca bildirim sürelerine uyulmadan feshedilmişse veya peşin ödeme fesihte ücret ödenmemiş veya eksik ödenmişse usulsüz fesih ortaya çıkar[412]. İşveren tarafından bildirim süresine uyulmaksızın basın iş sözleşmesinin feshi halinde, gazeteci bildirim süresi içinde doğacak tüm haklarını işverenden talep edebilir[413]. Uygulamada Yargıtay bildirim sürelerine uyulmadan yapılan fesih bildirimi halinde, ihbar tazminatı ödenmediği müddetçe basın iş sözleşmesi derhal değil, kanunda belirlenen bildirim sürelerinin sonunda ortadan kalkacağına hükmetmektedir. Bu durumda, bildirim süresi içinde gazeteci lehine gerçekleşen çalışma şartlarından gazeteci yararlanabilecek, ücrete yapılan artışlardan faydalanacak, bununla beraber bildirim süresi içinde taraflarca başka nedenle gerçekleştirilen fesih işlemleri de geçerli sayılacaktır[414]. Bunun yanında, belirsiz süreli basın iş sözleşmesi gazeteci veya işveren tarafından Basın İş Kanununda belirtilen bildirim sürelerine uyulmadan feshedilirse, yapılan fesih usulsüz olduğundan, bildirim sürelerine uymayan taraf, karşı tarafa bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında tazminat öder. Doktrin ve uygulamada bu tazminata *"ihbar tazminatı"* denir[415].

Basın İş Kanununda düzenlenen ihbar tazminatına ilişkin hükümler, İş Kanunu ile benzer nitelikte düzenlenmiştir. İş Kanununa göre de bildirim sürelerine uymadan iş sözleşmesini fesheden taraf bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminatı karşı

s.253; Gökçe, s.78; Sümer, s.227; Karahisar, Türkiye'de Medya, s.52; Yargıtay 9. HD T.04.06.1996, E.1996/37779, K.1996/12636, Yargıtay 9. HD T.16.04.1996, E.1996/242, K.1996/8328, (Göktaş/Çil, s.171-172).

[411] Göktaş/Çil, s.54; Akyiğit, Basın, s.12-13; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.890-891; Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1742; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s.253; Gökçe, s.78; Karahisar, Türkiye'de Medya, s.52; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.6.

[412] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.176-177; Süzek, İş Hukuku, s.549; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.321; Yürekli, s.208-209.

[413] Süzek, İş Hukuku, s.550; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.321-322; Yürekli, s.209.

[414] Yargıtay 9. HD T.01.03.2004, E.2004/13738, K.2004/3888, (Sümer, s.199,dn.797; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.456, dn.1262).

[415] Göktaş/Çil, s.38,139; Gökçe, s.68; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.176-177; Sümer, s.199.

tarafa *"ihbar tazminatı"* adı altında ödeyecektir[416]. İhbar tazminatına ilişkin açıklamalar, çalışmamızın "Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları" adlı üçüncü bölümünün "İhbar Tazminatı" başlığı altında incelecektir[417].

Basın İş Kanununda ve İş Kanununda, basın iş sözleşmesinin ve iş sözleşmesinin usulsüz feshi halinde tarafların ihbar tazminatı dışında bir tazminat talep edebilmelerine ilişkin düzenleme mevcut değildir. 1475 sayılı İş Kanunu m.13/son hükmünde tarafların ayrıca tazminat talep edebileceklerine ilişkin açık bir düzenleme yer almaktaydı. Ancak bu düzenlemeye 4857 sayılı İş Kanununda da Basın İş Kanununda olduğu gibi yer verilmemiştir. Ancak söz konusu kanunlarda usulsüz fesih halinde maddi-manevi tazminat talep edilmesine ilişkin düzenlemeye yer verilmemiş olması tarafların genel hükümlere göre ihbar tazminatını aşan miktardaki maddi tazminat ile kişilik haklarının ihlal edildiği durumlarda manevi tazminat talep etmesine engel değildir[418].

Türk Borçlar Kanunu düzenlemesi, İş Kanunu ve Basın İş Kanunu düzenlemelerinden farklı bir yol izlemiş ve işçi ile işverenin fesih bildirim sürelerine uymaması halinde ödeyecekleri tazminat miktarlarını farklı olarak belirlemiştir[419]. Türk Borçlar Kanununun süreli fesih bildirimi ile hizmet sözleşmesinin sona erdirilmesi hususunu düzenleyen m.431 ve m.432 hükümlerinde bildirim sürelerine uymayan tarafa uygulanacak yaptırıma ilişkin bir düzenleme mevcut değildir. Bu sebeple işverenin hizmet sözleşmesini usulsüz feshinde de işverenin hizmet sözleşmesini haksız feshi halinde uygulanan TBK m.438/1 hükmüne göre fesih bildirim süresine uyulmuş olsaydı işçinin kazanabileceği miktar tazminat olarak talep edilebilecektir. Yine işçinin hizmet sözleşmesini usulsüz feshinde de işçinin hizmet sözleşmesini haksız feshi halinde uygulanan TBK m.439/1 hükmüne göre işveren işçinin aylık ücretinin dörtte birine eşit miktarda tazminat isteme hakkına sahip olacaktır. Ayrıca bu hükme göre işveren ek zararlarının giderilmesini de talep edebilecektir. Türk Borçlar Kanunundaki bu

[416] Çelik/Caniklioğlu:/Canbolat, s.458; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.322; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.377; Fevzi Demir, s.298; Süzek, İş Hukuku, s.549; Yürekli, s.210.

[417] Bkz. aşağıda üçüncü bölüm, II.

[418] Süzek, İş Hukuku, s.552-553; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.389-390; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.325.

[419] Soyer, Hizmet Sözleşmesinin, s.15-16.

düzenleme ile hizmet sözleşmesinin tarafları arasında eşit olmayan miktarlarda tazminat ödenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Oysa yukarıda değindiğimiz üzere Basın İş Kanunu ve İş Kanunu kapsamında yapılan usulsüz fesihlerde sözleşmenin taraflarınca ödenecek tazminat miktarları eşit olarak belirlenmiştir[420].

Basın İş Kanununa göre basın iş sözleşmesinin, İş Kanununa göre de iş sözleşmesinin usulsüz feshinde; diğer şartları da varsa gazeteci ve işçi kapsamında olduğu kanuna göre kıdem tazminatı talep edebilir[421].

B. İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA OLAN GAZETECİLER

1. Genel Olarak

İş Kanunu m.116 hükmü ile Basın İş Kanunu m.6 hükmünün son fıkrası değiştirilerek *"İş Kanununun 18,19,20,21 ve 29. maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır."* kuralına yer verilmiştir. Böylece Basın İş Kanununa tabi gazetecilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmalarına olanak tanınmıştır. Kanunun ilgili maddesinde İş Kanununa atıf yapılırken iş güvencesi hükümlerinin doğrudan uygulanması değil *"kıyas yoluyla"* uygulanması düzenlenmiştir. Bunun anlamı; söz konusu hükümlerin Basın İş Kanunu yönünden uygulanabildiği kadarıyla uygulanmasıdır. Mesela, İş Kanunu m.19/2 hükmünde, yine İş Kanunu m.25/II hükmüne atıf yapılarak işçinin savunmasının alınmasının gerekli olmadığı haller düzenlenmiştir. Hükme göre, iş sözleşmesi İş Kanunu m.25/II hükmü uyarınca ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller dolayısıyla haklı nedenle feshedilen işçinin savunmasının alınması zarureti bulunmaz. Gazeteciler için bu hükmü doğrudan uygulanma imkanı bulunmamaktadır. Bu sebeple İş Kanunu m.19/2 hükmünün kıyasen uygulama ile Basın İş Kanunu m.11/3 hükmüne atıf yaptığı kabul edilecektir. Bu durumda gazetecinin basın iş sözleşmesi işveren tarafından Basın İş Kanunu m.11/3 hükmü uyarınca ve ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller dolayısıyla

[420] Yürekli, s.209-210.

[421] Ayrıntılı bilgi için bkz. aşağıda üçüncü bölüm, III.

feshedildiği takdirde savunmasının alınması zarureti bulunmamaktadır[422]. Örnekten de anlaşılacağı üzere, İş Kanununun ilgili hükümlerinin bir kısmının gazetecilere doğrudan uygulanma imkanı bulunmadığından kıyas yoluyla uygulanabildiği ölçüde uygulanmasına dair düzenleme yapılmıştır[423].

İş Kanunu, gazetecinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması için bazı şartların varlığını aramaktadır. Bu şartların varlığı halinde işveren gazetecinin basın iş sözleşmesini feshederken geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır[424].

2. İş Güvencesi Hükümlerinden Yararlanabilme Şartları

a. Genel Olarak

İş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmenin birincil şartı; İş Kanununa tabi işçi olarak yahut Basın İş Kanununa tabi gazeteci olarak iş görüyor olmaktır. Deniz İş Kanununa tabi gemi adamları ile Türk Borçlar Kanununa tabi işçiler (işyeri sendika temsilcileri hariç) iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır[425]. İş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmenin diğer öncül koşulu ise, sözleşmenin işveren tarafından feshedilmesidir. Gazeteci veya işçi tarafından feshedilen sözleşmelerde işe iade talep edilemeyecektir[426].

Basın İş Kanunu m.6/son hükmünün göndermesi ile İş Kanunu m.18 hükmü; gazetecilerin iş güvencesi hükümlerinden hangi şartlarda yararlanabileceklerini düzenlemiştir. Kanunda aksi açıkça düzenlenmedikçe kanundaki şartların yorumunda

---

[422] Göktaş/Çil, s.69-70; Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.130; Fevzi Şahlanan, "İş Güvencesinin Genel Esasları ve Gazetecinin Feshe Karşı Korunması", **İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan,** İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 2011, s.563; Çil, Basın İş Sempozyumu, s.174.

[423] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.173; Sümer, s.164, dn.657.

[424] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.162; Gökçe, s.90; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.473.

[425] Tankut Centel, **İş Güvencesi,** 1. Baskı, İstanbul: Legal, Mart 2013, s.29; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.473; Gizem Sarıbay, **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları,** 1. Baskı, İstanbul: Legal, Haziran 2007, s.38, Süzek, İş Hukuku, s.572-573; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.337.

[426] Sümer, s.164; Gökçe, s.91; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.474; Süzek, İş Hukuku, s.583; Sarıbay, s.39.

gazetecinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması yolunda yorumlanması yerinde olacaktır[427].

b. İşyerinde Otuz veya Daha Fazla Gazeteci/İşçi Olması

İş Kanunu m.18 hükmü, işçinin, iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için, fesih anında işyerinde otuz veya daha fazla işçinin çalışıyor olması şartını aramaktadır. Gazeteciler bakımından otuz işçinin tespiti için doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Doktrindeki baskın görüş, basın iş sözleşmesi ile çalışan gazeteciler ile İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin sayılarının toplamının otuz veya daha fazla olması şartını aramaktadır[428]. Doktrindeki diğer bir görüş ise, Basın İş Kanunu kapsamındaki işyerlerinde, basın iş sözleşmesiyle çalışan gazetecilerin sayısının otuz veya daha fazla olması şartını aramaktadır[429]. Kanaatimizce, gazetecilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için kanun hükümlerinin gazeteci lehine yorumlanması gerektiği hususu göz önüne alınmalı ve Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazeteciler ile İş Kanunu kapsamında çalışan işçilerin toplamının otuz veya daha fazla olması şartının gerçekleşmesi iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için yeterli olmalıdır.

İş Kanunu m.18/4 hükmüne göre, iş güvencesinden yararlanabilmek için aranan otuz gazeteci/işçinin tespiti yapılırken, işverenin aynı iş kolunda (basın-yayın ve gazetecilik iş kolu) birden fazla işyerinin bulunması halinde, bu işyerlerinde çalışan toplam gazeteci ve işçi sayısı dikkate alınır. Ancak işyerlerinin aynı il sınırları içinde olması şartı aranmaz. İş Kanunu m.18/5 hükmü uyarınca iş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakları olmayan işveren vekilleri otuz gazeteci/işçi tespitinin yapılmasında sayıya dahil edilmektedir[430].

---

[427] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.179.

[428] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.132; Şahlanan, İş Güvencesi, s.566; Çil, Basın İş Sempozyumu, s.175; Sümer, s.165; İlkiz, Basın, s.78; Aslıhan Kayık, "Basın İş Kanunu Kapsamındaki Gazetecilerin İş Güvencesi Hükümlerinden Yararlanma Koşulları", www.kazanci.com (26.09.2018), s.5.

[429] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.163.

[430] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.134; Şahlanan, İş Güvencesi, s.567; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.476; Fevzi Demir, s.253; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.335.

Otuz gazeteci/işçi sayısının tespitinde değerlendirilecek çalışanların fiilen çalıyor olması gerekmeyip, sözleşmenin devam etmesi yeterlidir[431]. Bu sebeple mahkemece işe iade edilen gazeteci veya işçi, işverence işe başlatılmadığı tarihe kadar geçen süre içinde de olsa feshin geçersizliğine karar verildiği için otuz gazeteci ve işçi sayısına dahil edilmelidir. Ayrıca Basın İş Kanunu m.12'de belirtilen sürelerde hastalık sebebiyle çalışamayan ve basın iş sözleşmesi feshedilemeyen gazeteci, m.16'da silah altına alınması dolayısıyla çalışamayan ve basın iş sözleşmesi feshedilemeyen gazeteci ve hamilelik ve doğum sebebiyle kanunen izinli sayılan gazeteci, m.17 gereği yayını dolayısıyla mahkum olan gazeteci, yayının durdurulması sebebiyle iki ay ücretini almaya devam eden gazeteci otuz gazeteci/işçi tespitinde sayıya dahil edilecektir[432].

Aynı zamanda, otuz gazeteci/işçi sayısının tespitinde, belirli-belirsiz süreli, kısmi-tam süreli, mevsimlik iş sözleşmesiyle çalışanlar, iş sözleşmesi askıda bulunanlar da dikkate alınır. Gazetecinin basın iş sözleşmesini feshederken, işverenin, çalışan sayısını otuzun altına düşürmek için muvazaalı bir işlem yaptığı tespit edilirse, gazeteci iş güvencesi hükümlerinden yararlanacaktır[433]. Ancak memur, stajyer, çırak, meslek eğitimi gören öğrenci, alt işverenin işçisi, ödünç işçi olarak çalışanlar otuz çalışan tespitinde sayıya dahil edilmezler[434]. Uygulamada Yargıtay otuz gazeteci/işçi sayısının belirlenmesinde belirli-belirsiz süreli, tam-kısmi süreli, daimi-mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında bir ayırım yapılmayacağına, otuz gazeteci/işçi tespitinde göz önünde bulundurulacakların iş sözleşmesinin devam etmekte olmasının yeterli olacağına, iş güvencesi kapsamı içerisinde olmayan işveren vekillerinin ve yardımcılarının da işyerinde çalışan gazeteci/işçi sayısının belirlenmesinde dikkate alınması gerektiğine karar vermektedir[435]. Basın iş sözleşmesinin feshi anında işyerinde otuz veya daha fazla gazetecinin/işçinin çalıştığını ispat yükü gazetecidedir[436].

---

[431] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.479; Süzek, İş Hukuku, s.575; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.336.

[432] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.176; Sümer, s.166-167.

[433] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.133-134; Şahlanan, İş Güvencesi, s.566; Sümer, s.166; Gökçe, s.90; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.478; Süzek, İş Hukuku, s.575-576; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.336.

[434] Sümer, s.167; Gökçe, s.90; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.478; Sarıbay, s.52; Süzek, İş Hukuku, s.576; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.336.

[435] Yargıtay 9. HD T.24.05.2018, E.2018/4616, K.2018/11626; Yargıtay 9. HD T.12.04.2018, E.2017/23664, K.2018/8529, www.kazanci.com (16.11.2018).

Otuz veya daha fazla gazeteci/işçi çalışması şartı, nispi emredici hüküm olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple otuzdan daha az sayıda gazeteci/işçi çalışan işyerlerinde de iş güvencesi hükümlerinin uygulanacağına dair hüküm, bireysel basın iş sözleşmelerine veya toplu iş sözleşmelerine eklenebilmektedir[437]. Uygulamada Yargıtay'da gazeteci/işçi sayısına dair hükmün nispi emredici nitelikte olduğunu ve daha az gazeteci/işçi sayısı öngören sözleşme hükümlerinin geçerli olduğunu kabul etmektedir[438].

c. Gazetecinin Belirsiz Süreli Basın İş Sözleşmesi ile Çalışması

İş ilişkisinde süreklilik sağlama ihtiyacı daha çok belirsiz süreli sözleşmelerde doğmaktadır[439]. Gazeteci de belirsiz süreli basın iş sözleşmesi ile çalışıyor ise iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir. Belirli süreli basın iş sözleşmesi ile çalışan gazeteciler, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Kısmi süreli çalışan gazeteciler de belirsiz süreli basın iş sözleşmesi ile çalışıyorlar ise iş güvencesi hükümlerinden yararlanacaklardır[440].

İşverenler, gazetecilerin iş güvencesi hükümleri kapsamında olmamaları için belirli süreli basın iş sözleşmesi yapma yoluna başvuruyor olabilirler. Bu durumun önlenmesi için 158 sayılı ILO sözleşmesinde buna ilişkin güvencelerin alınması gerektiği belirtilmiş ve 161 sayılı Tavsiyenin 3. maddesinde belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesinin belli şartlara bağlı kılınması, aksi halde belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edileceği düzenlenmiştir. Buna paralel olarak İş Kanunu m.11 hükmü belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını objektif koşulların varlığı halinde, Türk Borçlar Kanunu m.430 hükmü belirli süreli hizmet sözleşmesinin yapılmasını esaslı sebebin varlığı halinde mümkün kılmıştır. Aksi halde sözleşmenin belirsiz süreli

---

[436] Sümer, s.167; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.357.

[437] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.163-164; Sümer, s.168; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.487-488; Süzek, İş Hukuku, s.577; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.337.

[438] Yargıtay 22. HD T.13.09.2018, E.2018/11146, K.2018/18819, www.kazanci.com (16.11.2018).

[439] Göktaş/Çil, s.71.

[440] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.131; Göktaş/Çil, s.179; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s164; Sümer, s.164; Süzek, İş Hukuku, s.583; Fevzi Demir, s.256; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.487; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.337.

sayılacağı ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceği kabul edilmelidir. Daha önce değinildiği üzere, Basın İş Kanununda belirli süreli basın iş sözleşmesi yapma konusunda Türk Borçlar Kanunu veya İş Kanunundaki gibi şartlar arayan bir hükmün bulunmaması bu esasların uygulanmayacağı anlamına gelmez. Aksi durumda, gazeteciler için iş güvencesi hükümlerinin uygulamak imkansız hale gelecektir. Ancak belirli süreli basın iş sözleşmesi yapabilmek için aranan esaslı sebep veya objektif neden saptanırken, gazetecilerin çalışma ilişkilerine ait özelliklerin de dikkate alınması gerekmektedir[441].

d. Gazetecinin En Az Altı Aylık Kıdeme Sahip Olması

İş Kanunu m.18/1 hükmü uyarınca altı aylık kıdemi olmayan gazeteci, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Burada kastedilen kıdem, gazetecinin mesleki kıdemi olmayıp fiilen son işyerinde çalıştığı süredir[442]. İş Kanunu m.18/4 hükmü uyarınca, gazeteci aynı işverenin birden fazla işyerinde çalışmışsa bu sürelerin toplamı altı aylık sürenin hesabında dikkate alınır. Aynı gruba bağlı olsalar bile farklı işverenler nezdinde geçen süreler birleştirilerek altı aylık kıdem hesaplanamaz[443]. İş Kanununda işverenin işyerinde çalıştığı sürenin kesintisiz olması gerektiğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple gazetecinin çalışması aralıklı olsa da toplanan süreler altı ayı geçiyorsa iş güvencesi hükümlerinden yararlanacaktır[444]. ***Ekmekçi*** ise, sözleşme bir kere sona erdikten sonra aynı işveren nezdinde tekrar çalışmaya başlayan gazetecinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için yeni işe giriş tarihinden itibaren tekrar altı ay kıdemi doldurması gerektiği, eski hizmet süresi ile yeni hizmet süresinin birleştirilemeyeceği kanaatindedir[445]. Uygulamada Yargıtay gazetecinin

---

[441] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.131-132; Şahlanan, İş Güvencesi, s.564-565; Süzek, İş Hukuku, s.583.

[442] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.177; Sümer, s.168; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.483; Fevzi Demir, s.255; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.337.

[443] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.177; Centel, s.48; Sümer, s.168; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.483.

[444] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.133; Şahlanan, İş Güvencesi, s.566; Göktaş/Çil, s.71; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.164; Sümer, s.168-169; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.483; Fevzi Demir, s.255; Centel, s.47-48; Sarıbay, s.64; Süzek, İş Hukuku, s.578-579; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.338.

[445] Ömer Ekmekçi, "Sunulan Tebliğlerin Değerlendirilmesi", **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal 2005 Yılı Toplantısı,** 1. Baskı, İstanbul: Legal, Mayıs 2005, s174.

çalışması aralıklı da olsa hizmet sürelerinin birleştirileceği kanaatindedir[446]. Kanaatimizce de kanunda aralıksız iş görmeye dair bir düzenleme olmaması sebebiyle gazetecinin aralıklı da olsa çalışma süreleri toplanarak sonuca ulaşılmalıdır.

Aynı işverenin bir veya daha fazla işyerinde birden fazla sözleşme ile çalışılan hallerde, hizmet sürelerinin birleştirilmesi için sözleşmelerin sona eriş biçiminin önem taşıyıp taşımadığı hususu bakımından doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Doktrindeki bir görüş, birden fazla sözleşme ile aynı işveren nezdinde çalışılan hallerde, bir önceki sözleşmenin ne şekilde sona erdiğinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanma bakımından önemli olmadığını savunmaktadır. Önceki sözleşme ne şekilde sona ererse ersin süreler birleştirilir. Bu görüşe göre sözleşmenin sona eriş biçimi yerine altı ay süren bir sözleşmenin varlığının tespiti önem taşımaktadır[447]. Doktrindeki aksi görüş ise, gazetecinin istifa ederek veya kıdem tazminatına hak kazanarak önceki sözleşmeyi sona erdirdiği hallerde önceki hizmet süresinin altı aylık kıdem hesabında dikkate alınmayacağı yönündedir[448]. Uygulamada Yargıtay önceki iş sözleşmesinin tazminat ödenmek suretiyle sona erdiği durumlarda, altı aylık kıdem şartının tespitinde önceki hizmet süresi ile sonraki hizmet süresinin birleştirilemeyeceğine karar vermiştir[449]. Kanaatimizce, buradaki tartışma kanun koyucunun altı aylık kıdem şartını öngörmesindeki amacın tespit edilmesiyle çözümlenecektir. Kanun koyucu işverenin gazeteciyi tanıyıp deneme imkanı sağlaması için asgari bir hizmet süresi tayin etmiştir[450]. Bu sebeple önceki sözleşmenin sona eriş biçimi önem taşımayacaktır. Her ne sebeple sona ererse ersin işveren gazeteciyi altı aylık hizmet süresi boyunca çalışma

---

[446] Yargıtay 9. HD T.14.02.2011, E.2011/474, K.2011/2785, www.kazanci.com (16.11.2018).

[447] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.177; Sarıbay, s.66; Sümer, s.168-169.

[448] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.178.

[449] "*…Mahkemece kıdem süresinin belirlenmesinde işçinin aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde iş ilişkisi hukuken kesintiye uğramış olsa dahi, işçinin o işverene bağlı işyerlerinde geçen hizmet sürelerinin birleştirilmesi gerektiği ilkesi dikkate alınarak hüküm kurulmuş ise de, davacının davalı işverene ait işyerindeki 26.10.2007-31.03.2009 tarihleri arasındaki çalışma döneminin 4857 sayılı Yasa'nın 17. maddesince sona erdirildiği, bu döneme ilişkin alacak ve tazminatlarının ödendiği, 19.06.2009 tarihinde yeniden iş sözleşmesi imzalanarak yeni bir çalışma döneminin başlatıldığı, altı aylık kıdem süresinin hesaplanmasında alacak ve tazminatları ödenen önceki dönemin dikkate alınamayacağı gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalı olmuştur…",* Yargıtay 22. HD T.20.10.2011, E.2011/1014, K.2011/3133, www.kazanci.com (15.12.2018).

[450] Sarıbay, s.66.

ilişkisi içerisinde tanımış olacaktır. Açıklanan sebeple sözleşmenin sona eriş biçimi önem taşımaksızın gazetecinin hizmet süreleri birleştirilerek altı aylık kıdem tespiti yapılmalıdır.

Gazetecinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek amacıyla, işverenin iş sözleşmesini altı aylık sürenin bitimine birkaç gün kala feshetmesi halinde, nasıl bir çözüme gidilmesi gerektiğine ilişkin doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Doktrindeki baskın görüş, gazetecinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek amacıyla, işverenin iş sözleşmesini altı aylık sürenin bitimine birkaç gün kala feshetmesi halinde, dürüstlük kuralına aykırılıktan dolayı altı aylık kıdem tamamlanmış gibi sonuç doğurması gerektiğini savunmaktadır[451]. Doktrindeki diğer görüşe göre, bu durumda yapılan fesih geçerlidir. Ancak işveren kötü niyetle basın iş sözleşmesini feshettiğinden dolayı gazeteci kötüniyet tazminatına hak kazanır[452]. Doktrindeki başka bir görüş ise, işverenin altı aylık süre içinde dilediği zaman geçerli sebebe dayanmadan basın iş sözleşmesini feshedebileceğini savunmakta ve altı ayın dolmasına kısa bir süre kala basın iş sözleşmesinin feshedilmesine bir yaptırım uygulanmaması gerektiği görüşünü benimsemektedir[453]. Uygulamada Yargıtay'da bu konuda çeşitli görüşlere dayanarak çeşitli kararlar vermiştir. Yargıtay 2010 yılında doktrindeki baskın görüşe paralel olarak, altı aylık sürenin dolmasına iki gün kala işverenin sözleşmeyi feshetmesi halinde altı aylık kıdem şartı tamamlanmış gibi işçinin iş güvencesi hükümleri kapsamında olduğunu kabul etmiştir[454]. Ancak Yargıtay bazı kararlarında da altı aylık sürenin dolmasına az bir süre kala işverenin sözleşmeyi feshetmesi halinde altı aylık kıdem şartının sağlanmamış olması sebebiyle iş güvencesine ilişkin hükümlerin uygulanamayacağına karar vermiştir[455]. Kanaatimizce, işverene kanun hükmünce tanınan altı aylık sürede geçerli sebebe dayanmadan sözleşmeyi sona erdirme hakkını sınırlamayı gerektirecek bir düzenleme mevcut

[451] Centel, s.46; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.481; Fevzi Demir, s.255-256; Süzek, İş Hukuku, s.581.

[452] Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.339.

[453] Sarıbay, s.70.

[454] Yargıtay 9. HD T.15.10.2010, E.2009/30688, K.2010/29172, (Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.482).

[455] Yargıtay 22. HD T.14.02.2014, E.2014/2161, K.2014/2358; Yargıtay 7. HD T.29.09.2015, E.2015/27937, K.2015/17046, (Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.483).

değildir. Bu sebeple altı ayın dolmasına bir gün dahi kalmış olsa işveren geçerli sebebe dayanmadan gazeteciyi işten çıkarma imkanına sahip olmalıdır.

Altı aylık sürenin başlangıcı gazetecinin basın iş sözleşmesini imzaladığı tarih değil fiilen çalışmaya başladığı tarih olarak kabul edilir. Gazetecinin basın iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple askıda olduğu sürelerde altı aylık kıdem hesabına dahildir[456]. Gazetecinin Basın İş Kanunu m.12 hükmünde belirtilen hastalık halinde basın iş sözleşmesinin devam ettiği altı aylık süre, Basın İş Kanunu m.16 hükmüne göre silah altında iken ve hamilelik ve doğum sebebiyle izinli sayılan dönemler, Basın İş Kanunu m.17 hükmüne göre yayını sebebiyle mahkum olan gazetecinin mahkumiyet süresi, yayının kesilmesi halinde iki aylık sürelerde fiilen çalışma olmasa da basın iş sözleşmesi devam ettiğinden bu süreler gazetecinin altı aylık kıdeminde hesaba dahildir[457]. Altı aylık kıdem hesaplanırken; varsa gazetecinin deneme süresi kıdeme dahil edilir[458].

Altı aylık kıdem koşulunun belirlenmesi bakımından aynı işverenin değişik işyerlerinde çalışılması halinde, çalışmaların, belirli veya belirsiz süreli basın iş sözleşmesiyle olması veya daha önceki çalışmanın İş Kanunu veya Basın İş Kanunu kapsamında bir çalışma olup olmamasının bir önemi bulunmamaktadır[459]. Ancak ***Sarıbay,*** gazetecinin altı aylık kıdeminin tamamının basın iş sözleşmesi ile çalışılan hizmet süresi olması gerektiğini savunmaktadır[460]. Kanaatimizce, iş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakkı hem İş Kanununa tabi işçilere hem de Basın İş Kanununa tabi gazetecilere tanınmış olduğundan dolayı gazetecinin altı aylık kıdeminin hesabında hizmet süresinin tümünü gazeteci sıfatı ile geçirmiş olması şartı aranmamalıdır. Hem İş Kanununa tabi işçi hem de Basın İş Kanununa tabi gazeteci olarak geçirilen süreler birleştirilerek altı aylık kıdem süresi hesap edilmelidir.

---

[456] Sümer, s.169; Sarıbay, s.63; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.484; Süzek, İş Hukuku, s.578; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.338.

[457] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.177-179; Sümer, s.171; İlkiz, Basın, s.78; Kayık, s.6.

[458] Göktaş/Çil, s.71; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s165; Sümer, s.169-170; Sarıbay, s.63-64; Süzek, İş Hukuku, s.577.

[459] Centel, s.48; Sümer, s.171; Çil, Basın İş Sempozyumu, s.177-179; İlkiz, Basın, s.78; Kayık, s.6; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.338.

[460] Sarıbay, s.67.

Altı aylık kıdem hesabında, otuz işçi ölçütü ile ilgili düzenlemeden farklı olarak, işkolu ile ilgili açıkça bir düzenleme yer almadığından, daha önce çalışılan işyerlerinin aynı işkolunda bulunması şart değildir[461]. Uygulamada Yargıtay da altı aylık kıdem hesabında aynı işkolunda çalışma şartını aramamaktadır[462].

Altı ay kıdem süresinin basın iş sözleşmesini fesih bildiriminin gazeteciye ulaştığı tarihte dolmuş olması gerekmektedir. Sözleşme peşin ödeme ile bildirimsiz feshedilmişse bildirim süreleri altı aylık kıdem süresine dahil edilemez[463]. Sözleşme süreli fesih bildirimi ile sona erdirilmişse, yine bildirim süreleri altı aylık kıdem süresi içerisinde kabul edilmeyecektir[464]. Uygulamada Yargıtay da altı aylık sürenin fesih bildiriminin gazeteciye ulaştığı tarihte doldurulmuş olması şartını aramaktadır. Sürenin bildirim önelleri sonunda dolacak olmasını iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmek için yeterli görmemektedir[465]. Ancak ***Demir,*** bildirim süresinin, gazetecinin altı aylık kıdem süresinin hesabında dikkate alınması gerektiği görüşündedir[466]. Kanaatimizce söz konusu görüşü kabul etmek mümkün değildir. Yargıtay uygulaması doğrultusunda işverenin süreli fesih bildirimini gazeteciye ulaştırdığı anda gazetecinin kıdem süresi altı aylık kıdemin doldurulup doldurulmadığı hususunun tespitinde kullanılacak hizmet süresidir.

Otuz veya daha fazla çalışan şartında olduğu gibi gazetecinin altı aylık kıdemi olması şartı da nispi emredici olup bireysel basın iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile gazeteci lehine düzenleme yapılabilir[467]. Yargıtay'da söz konusu hükmün nispi emredici nitelikte olması sebebiyle bireysel veya toplu basın iş sözleşmesi

[461] Süzek, İş Hukuku, s.578; Fevzi Demir, s.255; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.484.

[462] Yargıtay 9. HD T.14.02.2011, E.2011/474, K.2011/2785, www.kazanci.com (16.11.2018).

[463] Sarıbay, s.69; Fevzi Demir, s.255; Yargıtay 9. HD T.14.02.2011, E.2011/474, K.2011/2785, www.kazanci.com (16.11.2018).

[464] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.177; Göktaş/Çil, s.177; Sümer, s.170; Centel, s.46; Sarıbay, s.69; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.481; Süzek, İş Hukuku, s.578; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.338-339.

[465] Yargıtay 9. HD T.14.02.2011,2011/474, K.2011/2785, (Sümer, s.169, dn.686).

[466] Fevzi Demir, s.255.

[467] Sümer, s.171; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.488; Fevzi Demir, s.256; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.339.

ile altı aylık sürenin kısaltılması ya da tamamen kaldırılmasını öngören sözleşme hükümlerini geçerli kabul etmektedir[468].

İşyeri sendika temsilcisinin, iş güvencesi hükümlerinden yararlanması için altı aylık kıdem koşulunu gerçekleştirmiş olması şartı aranmaz[469].

e. Gazetecinin Kanunda Belirtilen İşveren Vekili Olmaması

İş Kanunu m.18/5 hükmüne göre, gazetecinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için işletmenin bütününü sevk ve idare etmeye yetkili işveren vekili ve yardımcısı yahut işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve gazeteciyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili olmaması gerekir. Bu görevlere sahip işveren vekili iş güvencesi kapsamı dışında bırakılmıştır. Uygulamada Yargıtay iş güvencesi hükümlerinin kapsamında olmayan işveren vekilinin tespitini yaparken, unvana değil görev tanımına göre karar vermektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin verdiği bir kararda, işveren vekilinin genel müdür veya genel müdür yardımcısı unvanını taşıması iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaması için tek başına yeterli görülmemiştir. Genel müdür ve genel müdür yardımcısının kanundaki tanıma uygun olarak, işletmenin tümünü yönetiyor olması veya işyerinin tümünü yöneten genel müdür ve genel müdür yardımcısının işe alma ve işten çıkarma yetkisinin varlığı aranmıştır[470]. Bu durumda bir gazeteci, müdür veya genel müdür yardımcısı sıfatı taşımasa da kanunda sayılan görev ve yetkilere sahip ise iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır.

Kanuna göre iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında kalan bir diğer işveren vekili işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve aynı zamanda da işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilidir. Yalnızca işyerinin tümünü yöneten yahut yalnızca işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili iş güvencesi hükümlerinden yararlanır. Yani Kanunda tanımlanan görevleri yerine getiren işveren vekili dışındaki işveren vekilleri, Kanundaki diğer şartları taşımaları halinde iş

[468] Yargıtay 9. HD T.14.02.2011, E.2011/474, K.2011/2785, www.kazanci.com (16.11.2018); Yargıtay 22. HD T.20.10.2011, E.2011/1014, K.2011/3133, www.kazanci.com (15.12.2018).

[469] Centel, s.45.

[470] Yargıtay 22. HD T.13.09.2018, E.2018/11146, K.2018/18819, www.kazanci.com (16.11.2018).

güvencesi hükümlerinden yararlanacaklardır[471]. Ancak ***Demir,*** söz konusu kanun hükmünün doktrindeki baskın görüş gibi yorumlanamayacağını, hükmün lafzından işyerinin bütününü sevk ve idare eden işveren vekilinin işe alma ve işten çıkarma yetkisi olmasa da yahut işe alma veya işten çıkarma yetkisi olan işveren vekili işyerinin bütününü sevk ve idare etmese de iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağını savunmaktadır[472]. Kanaatimizce söz konusu görüşe katılmak mümkün değildir. İş Kanunu m.18/5 hükmünde düzenlenen*"işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan"* ifadesinde arada kullanılan *"ve*" bağlacının iki şartı da birlikte aranmak amacı ile getirildiği anlaşılmaktadır. Ayrıca hükmü yorumlamak gerekirse de gazeteci ve işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması yönünden geniş tutarak yorumlamak İş Hukukunun amacına daha uygun düşecektir.

İş Kanunu m.18/5 hükmüne göre, iş sözleşmesi İş Kanunu m.25 hükmüne göre işveren tarafından haklı nedene dayanılarak feshedilen işveren vekili, haklı neden bulunmadığını iddia etse dahi işe iade davası açamayacaktır. Bu hükmü gazetecilere uygularsak; Kanunda tanımlanan görevleri yerine getiren işveren vekilinin basın iş sözleşmesi, Basın İş Kanunu m.11/3 hükmüne göre haklı nedenle işverence feshedilse dahi haklı nedenin var olmadığını iddia eden gazeteci işveren vekili, işe iade davası açamayacaktır[473]. Ancak iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayan gazeteci işveren vekili, şartları varsa kötüniyet tazminatı talep edebilecektir[474].

3. Geçerli Sebepler

İş Kanunu m.18 hükmüne göre; işveren, iş güvencesi kapsamındaki gazetecinin belirsiz süreli basın iş sözleşmesini feshederken, gazetecinin *"yeterliliğinden (yetersizliğinden) veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe"* dayanması gerekir.

---

[471] Sümer, s.172; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.485; Süzek, İş Hukuku, s.583; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.339.

[472] Fevzi Demir, s.259-260.

[473] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.133-134; Şahlanan, İş Güvencesi, s.567.

[474] Ayrıntılı bilgi için bkz. Aşağıda ikinci bölüm, IV, B, 9.

Kanunda sayılan haklı nedenler, işveren için sözleşmenin devamını çekilmez hale getirirken; geçerli sebepler, haklı neden kadar ağırlıklı ve önemli olmayan, ancak işyerinde işin görülmesini ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen nedenlerdir[475]. Gazeteciler için geçerli sebep tespiti yaparken, işverenin gazetecinin basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshini düzenleyen Basın İş Kanunu m.11/3 hükmü baz alınarak değerlendirme yapılmalıdır[476].

Kanunda geçerli sebebin tanımı yapılmış ancak hangi nedenlerin geçerli neden olarak kabul edileceği açıkça sayılmamıştır. Bu nedenle geçerli sebeplerin tespitinde Yargıtay içtihatları önemli rol oynamaktadır[477]. Bu konuda İş Kanunu m.18'in gerekçesinde de*"İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerin, hangi durumlarda geçerli sebeplerden sayılacağı ve hangi durumların işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler olarak kabul edileceği ise ancak yargı kararları ile zaman içinde belirginleşebilecektir."* açıklamasının yapılması, kanunun somut uyuşmazlıklara tatbiki ile yerleşik bir uygulamanın çıkacağının kabul edilmesinden dolayıdır. Ancak Yargıtay'ın gazetecilerin işe iade davaları konusunda içtihatları oldukça sınırlıdır.

a. Gazetecinin Yetersizliği veya Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Sebepler

Gazetecinin yetersizliği ve davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler belirlenirken, gazetecinin çalışma şekli, gazetecilik mesleği içerisindeki konumu, unvanı, kıdemi gibi unsurlar göz önünde tutulmalıdır[478].

[475] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.135-136; Şahlanan, İş Güvencesi, 569; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.166; Gökçe, s.91; Sümer, s.173; Süzek, İş Hukuku, s.595; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.488; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.340-341.

[476] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.135-136; Şahlanan, İş Güvencesi, 569; Sümer, s.173.

[477] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.135; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.341.

[478] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.136; Şahlanan, İş Güvencesi, s.569; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.167.

Gazetecinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerle, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda geçerli sebebin varlığı kabul edilir[479].

Gazetecinin yetersizliğinden ve davranışlarından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara neden olduğu takdirde geçerli sebep olarak kabul edilebilir. Gazetecinin işyeri dışındaki olumsuz davranışları, işyerindeki işi ve iş ilişkilerini olumsuz etkilemiyorsa geçerli sebep olarak kabul edilemez[480].

aa. Gazetecinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Geçerli Sebepler

İş Kanununun gerekçesinde, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan geçerli sebeplere örnekler verilmiştir. Gerekçe metninde *"Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleri"* geçerli sebep olarak nitelendirilmiştir[481].

Gazetecinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler, gazetecinin fiziki yetersizliklerinden kaynaklanabileceği gibi gazetecilik mesleğini icra edebilmesi için gerekli izin, akreditasyon, ehliyet gibi belgelerin iptali gibi gazetecinin mesleki yetersizliklerinden de kaynaklanabilir[482]. Gazetecinin yetersizliğinin fesih sebebi

---

[479] 4857 sayılı İş Kanunu m.18 gerekçesi; Yargıtay 9. HD T.10.09.2018, E.2017/27765, K.2018/15409, Yargıtay 22. HD T.10.09.2018, E.2018/9331, K.2018/17945, Yargıtay 9. HD T.24.09.2018, E.2018/3730, K.2018/16452, www.kazanci.com (11.11.2018).

[480] Göktaş/Çil, s.72; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.167; Sümer, s.179; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.489; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.344.

[481] Göktaş/Çil, s.73; Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.136-137; Şahlanan, İş Güvencesi, s.569-571; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.166; Sümer, s.174; Gökçe, s.92; Fevzi Demir, s.262-264; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.493-494.

[482] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.136-137; Şahlanan, İş Güvencesi, s.569-571; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.166-167; Sümer, s.175; Süzek, İş Hukuku, s.587; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.496-501; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.342.

yapıldığı hallerde, uzun süre görevini başarı ile sürdüren gazetecinin kısa süreli ve geçici bir dönem için yeterli performansı gösterememesi, geçerli sebep olarak kabul edilmemelidir[483]. Yine gazetecinin yetersizliği ve verimsizliği, gazetecinin kusurundan kaynaklanabileceği gibi kusuru olmaksızın da ortaya çıkabilir[484].

bb. Gazetecinin Davranışlarından Kaynaklanan Geçerli Sebepler

Haklı sebeple fesih halleri kadar olmamakla birlikte gazetecinin iş sözleşmesine aykırı davranışları da geçerli sebep olarak kabul edilir. Yine İş Kanununun gerekçesinde işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeplere örnekler verilmiştir. Kanunun gerekçesine göre *"İşverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek*" gazetecinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeplerdir[485]. Davranışın sadece basın iş sözleşmesine aykırılık teşkil edip etmemesi değil, basın meslek etiği ilkeleri ve basın ile ilgili diğer düzenlemelere aykırılık teşkil edip etmediği de göz önünde tutulmalıdır[486]. Gazetecinin davranışlarından kaynaklanan fesih nedenlerinin geçerli sebep olup olmadığı değerlendirilirken, gazetecinin daha önce uyarılıp uyarılmadığı, uyarıya gerek olup olmadığı, davranışın tekrarlanma sayısı, daha önce benzer nitelikte eylemlerde bulunup bulunmadığı, işverenin daha önce benzer davranışlara tutumu gibi hususların değerlendirilmesi gerekir[487].

---

[483] Göktaş/Çil, s.73.

[484] Sümer, s.174; Süzek, İş Hukuku, s.587.

[485] Göktaş/Çil, s.74; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.167; Sümer, s.176-177; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.167; Gökçe, s.91; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.503-504; Fevzi Demir, s.266-167.

[486] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.138; Şahlanan, İş Güvencesi, s.572.

[487] Göktaş/Çil, s.74.

Gazetecinin yetersizliği ve verimsizliğinden kaynaklanan geçerli sebeplerden farklı olarak, gazetecinin davranışlarından kaynaklanan hallerde geçerli sebeple fesih yapabilmek için sözleşmeye aykırı davranışlarında gazetecinin kusurunun varlığı aranmaktadır. Bu halde gazetecinin davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeplerle fesih yapabilmek için gazetecinin basın iş sözleşmesini ihlal eden hareketinin kusurundan kaynaklanması ve ancak haklı neden oluşturacak kadar da ağır olmaması gerekmektedir[488]. Uygulamada Yargıtay'da gazetecinin kusurunun varlığını geçerli sebeple fesih için aramakta olup gazeteciye kusur ithaf edilemeyecek durumları geçerli sebep olarak kabul etmemektedir[489].

Yargıtay taraflar arasındaki güven ilişkisini yıkan bir şüphenin varlığı halinde *"şüphe feshi"*nden bahseder ve şüphe feshini geçerli sebeple fesih olarak kabul eder. Sözleşmeye aykırı davranış veya suç işlendiği[490] yönünde oluşan ciddi, önemli ve somut olayların haklı kıldığı şüphe ile sözleşme geçerli sebeple feshedilmiş olur[491]. Şüphe feshinden bahsederken gazetecilerin çalışma ilişkileri ve Basın İş Kanunu hükümleri göz önünde bulundurulmalıdır. Mesela gazetecinin bir yayın dolayısı ile suç işlediği şüphesinin oluşması durumunda işverenin şüphe feshi ile basın iş sözleşmesini sona erdirmesi söz konusu olamayacaktır. Zira gazetecinin bir yayın dolayısı ile mahkumiyet altında olması durumunda Basın İş Kanunu m.17 gazeteciyi ücret yönünden korumaktadır.

b. İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Sebepler

İş Kanunu işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklı geçerli nedenlerin ne olduğunu belirtmemiştir. Ancak Kanunun gerekçesinde, *"İşyeri dışından kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması;*

---

[488] Sümer, s.177; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.502-503; Fevzi Demir, s.266; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.343.

[489] Yargıtay 22. HD T.10.09.2018, E.2018/9331, K.2018/17945; Yargıtay 9. HD T.24.09.2018, E.2018/3730, K.2018/16452, www.kazanci.com (11.11.2018).

[490] *"…Davacı işçi hakkında Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından terör örgütü üyeliği kapsamında hazırlık soruşturması başlatılması, işveren yetkili kurulları tarafından yapılan feshin şüphe feshine dayandığını göstermektedir. Bu durumda işveren tarafından yapılan fesih geçerli nedene dayanmakta olup…"* Yargıtay 9. HD T.17.09.2018, E.2018/6413, K.2018/15908, www.kazanci.com (11.11.2018).

[491] Yargıtay 22. HD T.10.09.2018, E.2018/9331, K.2018/17945, www.kazanci.com (11.11.2018).

enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi. İşyeri içi sebepler ise; yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması; işyerinin daraltılması; yeni teknolojinin uygulanması; işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi; bazı iş türlerinin kaldırılması gibi sebepler" geçerli sebep olarak sayılmıştır. Sayılan tüm hususlar somut olayın özelliğine göre değerlendirilecektir[492]. Uygulamada Yargıtay, işletmenin kârının önceki yıla göre azalmasını geçerli sebep olarak kabul etmemiş ve işletme gereklerine göre istihdam fazlası olduğu iddia edilen işçi çıkarıldıktan kısa bir süre sonra personel alımı yapılması sebebiyle feshin geçerli sebebe dayanmadığına karar vermiştir[493]. Yine Yargıtay, işçinin emekliliğinin gelmiş olmasını ve emekli aylığına hak kazanmayı tek başına geçerli sebep olarak kabul etmemiş[494], işten çıkarma durumunu genel olarak ele almış ve bütçe yetersizliği, işçi fazlalığı, maliyetlerin yüksek oluşu sebebiyle işçi çıkarılacak bir durumda işçilerin emekliliğinin gelmiş olmasını ve emekli aylığına hak kazanmış olmasını iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebep olduğu sonucuna varmıştır[495]. Ayrıca Yargıtay emeklilik dolayısıyla iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebep sayılması için ayrım yapılmaksızın tüm emeklilik yaşı gelmiş işçilerin sözleşmelerinin feshedilmesini ve feshin son çare olması ilkesine uyulmasını aramıştır[496]. Ayrıca Yargıtay işletme gerekleriyle yapılan feshin geçerli olabilmesi için işletme gerekleri ile işveren tarafından yapılan fesih arasında illiyet bağı bulunması şartını da aramaktadır[497].

---

[492] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.138; Şahlanan, İş Güvencesi, s.572; Göktaş/Çil, s.74-75; Sümer, s.180; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.514; Fevzi Demir, s.276-277; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.345.

[493] Yargıtay 9. HD T.10.11.2003, E.18919, K.2003/18913, (Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.139).

[494] Yargıtay 9. HD T.19.01.2004, E.22196, K.2004/261, Yargıtay 9. HD T.15.04.2004, E.6141, K.2004/7644, (Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.137); Yargıtay 9. HD T.10.11.2003, E.2003/18926, K.2003/18920, (Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s168).

[495] Yargıtay 9. HD T.29.01.2004, E.23159, K.2004/1418; Yargıtay 9. HD T.23.10.2003, E.18090, K.2003/17878, (Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.139).

[496] Yargıtay 22. HD T.05.02.2018, E.2017/34012, K.2018/1700, www.kazanci.com (14.11.2018).

[497] Yargıtay 9. HD T.14.02.2011, E.2011/6396, K.2011/2628, (Sümer, s.179-180, dn.720).

c. Feshin Son Çare Olması

İşverenin basın iş sözleşmesini feshedebilmesi için geçerli sebebin gerçekleşmesi tek başına yeterli değildir. Her somut olayda önce süreli feshi önleyebilecek daha hafif önlemler araştırılmalı ve bunların yetersizliği halinde feshe son çare olarak başvurulmalıdır. *"Feshin son çare olması"* ilkesi İş Kanununda yer almamakla birlikte m.18 hükmünün gerekçesinde açıkça ifade edilmiştir. Fesihten kaçınma imkanı varsa dayanılan sebebin geçerli olduğu kabul edilemez[498]. Yargıtay da kararlarında, feshin son çare olması halinde feshi geçerli saymaktadır[499].

Bu sebeplerle Yargıtay, yapılan fesihlerden önce işverenin; fazla çalışmaları kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma sürelerini kısaltmak, esnek çalışma şekilleri uygulamak, işçileri başka işlerde çalıştırma yollarını aramak, eğitim vermek gibi yolları denemesini ve bu şekilde feshi engellemeye çalışmasını aramaktadır[500]. Çıkarılan bir işçinin yerine aynı nitelikte başka işçinin alınmış olması feshin geçersiz olmasına sebep olur[501].

Feshin işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle yapıldığı ileri sürüldüğünde; bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, iş görme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi - feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır[502]. Uygulamada Yargıtay, foto muhabiri olan gazetecinin basın iş

---

[498] Göktaş/Çil, s.72; Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.140; Sümer, s.180; Gökçe, s.92; Süzek, İş Hukuku, s.615-616; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.518; Fevzi Demir, s.278; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.347.

[499] Yargıtay 9. HD T.24.09.2018, E.2018/3730, K.2018/16452; Yargıtay 9. HD T.10.09.2018, E.2017/27715, K.2018/15430; Yargıtay 22. HD T.10.09.2018, E.2018/9648, K.2018/17959, www.kazanci.com (11.11.2018); Yargıtay 22. HD T.05.02.2018, E.2017/34012, K.2018/1700, www.kazanci.com (14.11.2018).

[500] Göktaş/Çil, s.75; Yargıtay 9. HD T.29.12.2003, E.23204, K.2003/22988; Yargıtay 9. HD T.08.07.2003, E.12442, K.2003/13123, (Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.140).

[501] Göktaş/Çil, s.75-76.

[502] Yargıtay 22. HD T.08.02.2018, E.2018/33, K.2018/2381, www.kazanci.com (14.11.2018).

sözleşmesinin feshinde, feshin son çare olduğunun kabulü için ilk derece mahkemesinin yeterli araştırma yapmamış olmasını bozma nedeni yapmıştır[503].

Gazetecilere özgü koşullar, çalışma şartları ve kanun hükümleri birlikte değerlendirilerek feshin son çare olması ilkesinin gerçekleşip gerçekleşmediği tespit edilmelidir. Örneğin, Cumhurbaşkanlığı muhabiri olan bir gazetecinin Cumhurbaşkanlığı binasına giriş akreditasyonunun kaldırılmış olması tek başına fesih sebebi olarak kabul edilmemeli ve feshin son çare olması ilkesi gereği muhabiri başka alanda çalıştırma imkanının olup olmadığı araştırılmalıdır[504].

4. Geçerli Sebep Sayılmayan Haller

İş Kanununda geçerli sebepler sayılmamış yalnızca nitelikleri belirlenmiştir. Ancak m.18 hükmünde hangi hallerin geçerli neden sayılmayacağı düzenlenmiştir.

İş Kanunu m.18/3; *"Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz*

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık."

[503] Yargıtay 9. HD T.03.04.2014, E.2014/496, K.2014/11244, www.kazanci.com (16.11.2018).

[504] Sümer, s.176.

İş Kanunu m.18/3'te sayılan geçerli neden kabul edilmeyecek hallerden "f" bendi gazeteciler için doğrudan uygulanamayacaktır. Bu bendin yerine;

i) Basın İş Kanunu m.16'da öngörülen silah altında geçen ve aynı zamanda kadın gazetecilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

ii) Hastalık veya kaza nedeniyle 12. maddede öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

iii) 17. maddede öngörülen yayın sebebiyle hürriyeti sınırlandırılan gazetecinin bu nedenle işine gelememesi ve eylemin yasanın 11/3 maddesi dışında yer alması geçerli fesih sebebi sayılamayacak haller kapsamında kabul edilmelidir[505].

Belirtilen nedenlere dayanarak yapılan fesihlerin geçerli sebebe dayanmadığı kabul edilir ve fesih geçersiz sayılır. Nitekim Yargıtay, Basın İş Kanunu m.12'de öngörülen altı aylık süre içinde gazetecinin devamsızlığı ve çalışmasında verim alınamaması sebebiyle basın iş sözleşmesi feshedilen muhabirin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18/3.f. ve Basın İş Kanunu m.12 hükmü uyarınca hastalık hali için beklenmesi gereken sürenin beklenmeden fesih yapılması sebebiyle, feshin geçersizliğine ve gazetecinin işe iadesine karar vermiştir[506].

5. Geçerli Sebeple Fesih Bildiriminde Usul

Uygulamada Yargıtay işe iade davalarında öncelikle fesih bildiriminin kanuna uygun şekilde yapılıp yapılmadığı hususunu inceler[507]. Feshin usulüne uygun yapılmaması başlı başına feshi geçersiz hale getireceğinden esasa ilişkin inceleme feshin usulüne uygun yapılmış olması halinde yapılır.

---

[505] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.180.

[506] Yargıtay 9. HD 08.04.2008, E.2007/27731, K.2008/7815, www.legalbank.net (06.11.2018).

[507] *"…İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu kanıtlayacaktır. Buna göre fesih işlemini yazılı yapmış olması, belli durumlarda işçinin savunmasını istediğinin belgelemesi, yazılı fesih işleminin içeriğinde dayandığı fesih sebeplerini somut ve açık olarak göstermiş olması gerekir…"* Yargıtay 9. HD T.24.09.2018, E.2018/3730, K.2018/16452, www.kazanci.com (11.11.2018); *"…işveren ispat yükünü yerine getirirken öncelikle feshin biçimsel şartlarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih sebeplerinin geçerli (veya haklı) olduğunu ispatlayacaktır…",* Yargıtay 22. HD T.05.02.2018, E.2017/34012, K.2018/1700, www.kazanci.com (14.11.2018).

a. Geçerli Sebeple Fesih Bildiriminin Yapılma Süresi

Geçerli fesih sebebinin doğması halinde işverenin fesih bildiriminde bulunabileceği süre İş Kanununda düzenlenmemiştir. Geçerli nedenle fesihte haklı nedenden farklı özellikler arandığı için haklı nedenle fesih hakkının kullanılmasında olduğu gibi altı işgünlük hak düşürücü süreye tabi olmaması isabetlidir. Doktrinde kabul gördüğü üzere, geçerli fesih sebebinin ortaya çıkmasından itibaren iyiniyet kurallarına göre işverenin *"makul süre"*de fesih hakkının kullanılması gerekmektedir[508]. Uygulamada Yargıtay'da geçerli sebeple sözleşmeyi feshetmek için İş Kanunundaki haklı nedenle fesihte aranan 6 işgünlük hakdüşürücü sürenin uygulanmayacağına, makul süre içinde işverenin geçerli sebebe dayanarak sözleşmeyi feshetmesi gerektiğine hükmetmektedir[509]. Makul süreyi tespit ederken somut olayın özelliğine ve fesih sebebine bakarak bir tespit yapmak gerekmektedir[510]. İş Kanunundan farklı olarak gazetecilerin basın iş sözleşmesinin feshinde makul sürenin tespiti, Basın İş Kanununun ve gazetecilerin çalışma ilişkilerinin kendine özgü özelliklerinin de dikkate alınarak saptanması gerektiği kuşkusuzdur.

b. Geçerli Sebeple Fesih Bildiriminin Şekli

Daha önce değinildiği üzere kural olarak, İş Hukukunda fesih bildiriminin yazılı yapılması geçerlilik şartı değildir. Ancak, İş Kanunu m.19/1 hükmü iş güvencesi kapsamındaki çalışanların fesih bildirimlerinin, işverence yazılı olarak yapılmasını geçerlilik şartı olarak aramaktadır. Fesih bildiriminin yazılı olması yeterli olmayıp fesih sebebinin de açık ve kesin olarak bildirilmesi geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Fesih bildirimi yazılı yapılmayan ve fesih nedeni açık ve kesin olarak belirtilmeyen fesihler geçerli sayılamaz. Bu hükme bağlı olarak İş Kanunu m.20 hükmü fesih bildiriminde

---

[508] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.142; Şahlanan, İş Güvencesi, s.575; Gökçe Karaca, Gazetecinin Hakları, s.170; Sümer, s.184; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.526; Süzek, İş Hukuku, s.623; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.353.

[509] Yargıtay 9. HD T.19.03.2018, E.2017/5041, K.2018/5643; Yargıtay 9. HD T.04.12.2017, E.2017/7367, K.2017/19706, www.kazanci.com (12.11.2018).

[510] Göktaş/Çil, s.79; Sümer, s.184.

sebep gösterilmemesini de işe iade talebinin dayanağı olarak kabul etmiştir[511]. Uygulamada Yargıtay, yazılı yapılmayan fesih bildirimleri ile açık ve kesin olarak sebep gösterilmeyen fesih bildirimlerini, fesih için sebep gösterilmemiş kabul eder ve feshin geçersizliğine karar verir[512]. Kanun *"fesih sebebinin gösterilmemesi"* ile *"geçerli sebep gösterilmemesini"* aynı hukuki sonuca bağlamıştır[513].

İşverence yapılan geçerli sebeple fesihte, feshin yazılı yapılması ve açık ve kesin sebep gösterilmesinin amacı gazeteciyi korumaktır. Zira işveren sözleşmeyi feshederken gösterdiği sebebiyle bağlıdır. Sonradan feshin başka bir sebebe dayandığını ileri süremez [514]. Uygulamada Yargıtay'da, işverenin, fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlı olduğuna, işe iade davasındaki savunmasında başka bir sebep ileri süremeyeceği gibi bu sebepten farklı bir sebebe de dayanamayacağına karar vermektedir[515].

c. Gazetecinin Savunmasının Alınması

İş Kanunu m.19/2 hükmü gereği, belirsiz süreli basın iş sözleşmesi, gazetecinin yetersizliği veya davranışlarından kaynaklanan geçerli sebeplerle feshedilecekse, gazetecinin savunmasının alınması gerekmektedir. Bu hallerde savunmanın alınmamış olması tek başına bu sebeple feshin geçersizliğine neden olacaktır. Gazetecinin savunmasının alınması zorunluluğu feshin, gazetecinin davranışına ve verimine

[511] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.142; Şahlanan, İş Güvencesi, s.576; Gökçe, s.93; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.170-171; Sümer, s.182-183; Süzek, İş Hukuku, s.624-625; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.527; Arslan Ertürk, Şekil, s.287-288; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.350-351.

[512] Yargıtay 9. HD T.19.12.2017, E.2016/32624, K.2017/21789; Yargıtay 22. HD T.08.02.2018, E.2018/33, K.2018/2381, www.kazanci.com (14.11.2018).

[513] Göktaş/Çil, s.76.

[514] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.142; Şahlanan, İş Güvencesi, s.576; Gökçe, s.93; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.170-171; Sümer, s.183; Süzek, İş Hukuku, s.624-625; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.527; Arslan Ertürk, Şekil, s.287; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.351.

[515] Yargıtay 9. HD T.08.02.2018, E.2017/28048, K.2018/2020; Yargıtay 22. HD T.18.06.2018, E.2015/34464, K.2018/14868, www.kazanci.com (14.11.2018).

dayandırılması halinde getirilmiş, işletme veya işin gereklerine dayanıldığında böyle bir yükümlülük öngörülmemiştir[516].

İşverenin savunma alma konusundaki yükümlülüğü, savunmasını vermesi için gazeteciye gerekli imkanı tanımasıdır. Fesih sebebini açık ve kesin şekilde yazılı olarak bildirdikten sonra uygun yer ve zamanda gazetecinin savunmasını vermesini istenmelidir. İşveren usulüne uygun bildirimde bulunduğunu buna rağmen gazetecinin savunma vermekten imtina ettiğini kanıtlamakla yükümlüdür. Gazeteci savunma verip vermemekte serbesttir[517]. Savunma talep edilmesine rağmen gazetecinin savunma vermekten kaçındığını ispat yükü işveren de olduğundan dolayı savunma talebine ilişkin işlemlerin yazılı yapılması ispat kolaylığı sağlayacaktır[518].

İş Kanunu m.19/2 hükmü, m.25/II hükmündeki haklı nedenle fesih hallerinden ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallerde içinin savunmanın alınmasının gerekli olmadığını düzenlemiştir. Bu hüküm gazeteciler için Basın İş Kanunu m.11/3 hükmü uyarınca işverene basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı tanıyan, gazetecinin yayının itibar ve şöhretine zarar vermesi kapsamında yapılan fesihlerde savunmanın alınmasının gerekmediği şeklinde uygulanmalıdır[519]. Ayrıca kanaatimizce, Basın İş Kanununda düzenlenmemiş olmakla beraber basın İş Kanunundaki boşluklar sebebiyle İş Kanunu m.25/II hükmünün kıyasen basın iş sözleşmesinin feshine de uygulandığı durumlarda gazetecinin savunmasının alınması gerekmemektedir. Örneğin, Basın İş Kanununda açıkça düzenlenmemiş olsa da gazetecinin işyerinde cinsel tacizde bulunması halinde basın iş sözleşmesi İş Kanunu m.25/II hükmünün kıyasen uygulanması ile haklı nedenle derhal feshedilebilecektir. Bu durumda gazetecinin savunmasının alınması zarureti bulunmamaktadır.

---

[516] Sümer, s.183-184; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.171; Arslan Ertürk, Şekil, s.283; Süzek, İş Hukuku, s.625; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.529; Fevzi Demir, s.274; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.350.

[517] Göktaş/Çil, s.77.

[518] Göktaş/Çil, s.79; Arslan Ertürk, Şekil, s.285; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.352.

[519] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.130,142; Şahlanan, İş Güvencesi, s.563,576; Göktaş/Çil, s.69-70; Çil, Basın İş Sempozyumu, s.174.

6. Fesih Bildirimine İtiraz

İş Mahkemeleri Kanunu m.11 ve m.12. hükümleriyle İş Kanununun m.20 ve m.21 hükümlerinde değişikliğe gidilmiş ve 01.01.2018 tarihinden itibaren iş güvencesi kapsamında çalışanların işe iade ve diğer yasal hakları bakımından doğrudan iş mahkemesine dava açma imkanları kalmamıştır. Arabulucuya başvurma özel bir dava şartı olarak kabul edilmiştir.

Basın iş sözleşmesi feshedilen gazeteci, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Bir aylık hak düşürücü süre içerisinde feshin geçersizliği iddiası ile arabulucuya başvurmayan gazeteci, işe iade davası açma hakkını kaybeder ve işveren tarafından yapılan fesih geçerli bir feshin hüküm ve sonuçlarını doğurur[520].

Gazetecinin basın iş sözleşmesinin süresiz fesih bildirimi ile feshedildiği durumlarda bir aylık arabulucuya başvuru süresi, fesih bildiriminin gazeteciye tebliği tarihinden itibaren başlamaktadır[521]. Doktrinde bir görüş, süreli fesih bildirimi ile basın iş sözleşmesi feshedildiğinde arabulucuya başvurusu için gerekli bir aylık sürenin bildirim süresinin sonunda basın iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten başladığını kabul etmektedir. Bu görüşe göre, aksi halde bildirim süresi içinde devam eden bir basın iş sözleşmesi varken işe iade için arabulucuya başvurulmuş olacaktır[522]. Doktrindeki aksi görüş ise, kanunun lafzına bakarak, arabulucuya başvuru süresinin, bildirim süresinin sona erdiği değil süreli fesih bildiriminin gazeteciye tebliğ edildiği tarihten itibaren başlayacağını kabul etmektedir[523]. Uygulamada Yargıtay, işe iade davalarının kısa

---

[520] Resul Kurt, "İş Yargılamasında "Arabuluculuk"", **TBB Dergisi,** Sayı.135, (2018), s.434; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.532.

[521] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.181.

[522] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.181; Fevzi Demir, s.311.

[523] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.532; Ünal Narmanlıoğlu, "İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında yaptığı Değişiklikler)", **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Sayı.38, 2017, s.14; Şahlanan, İş Güvencesi, s.577; Kurt, Arabuluculuk, s.434; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.355-356.

sürede sonuçlanmasını istediğinden, süreli fesih bildirimlerinde dahi fesih bildiriminin tebliğinden itibaren işe iade için başvurulması şartını aramış aksi halde hak düşürücü sürenin geçirilmesi sebebiyle işe iade isteminin reddi yoluna gidileceği yönünde kararlar vermiştir[524]. Kanaatimizce, İş Kanunu m.20 tartışmaya yer bırakmayacak derecede açık düzenlenmiştir. Fesih türüne göre bir ayrıma gidilmeden basın iş sözleşmesinin fesih bildiriminin gazeteciye tebliğ edildiği tarihten itibaren bir aylık arabulucuya başvuru süresi başlayacaktır.

İş Mahkemeleri Kanunu m.11 hükmüyle değişik İş Kanunu m.20 hükmü gereği; arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması halinde, dava şartı eksikliği sebebiyle dava usulden reddedilir. Mahkeme arabulucuya başvurmadan dava açılıp açılmadığını davanın her aşamasında resen göz önüne alabilecek ve taraflar da bunu her aşamada ileri sürebileceklerdir. Bu durumda mahkemenin verdiği kesinleşmiş ret kararının resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir[525]. Burada sorun teşkil eden husus; arabulucuya başvuru yapılmadan ne kadar süre içerisinde doğrudan iş mahkemesinde davanın açılmış olması durumunda, hakkın sona ermediği ve hala arabulucuya başvurma imkanı olduğu noktasındadır. Kanunda buna ilişkin açık bir düzenleme mevcut değildir. Örneğin; davacı fesih bildiriminden 3 ay sonra doğrudan iş mahkemesinde işe iade davası açsa ve kesinleşmiş ret kararının tebliğini izleyen iki hafta içinde arabulucuya başvursa hak düşürücü süreyi geçirdiği kabul edilebilecek midir? Bu konuda kanunda bir boşluk bulunduğu muhakkaktır. Arabulucuya başvuru süresine paralel olarak, işe iade talebiyle 1 ay içinde doğrudan iş mahkemesine dava açılması halinde, hak düşürücü süreyi kaçırmadan, kesinleşmiş ret kararının tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurma imkanının olduğunun kabul edilmesi gerekir. 1 aylık sürenin geçirilmesinden sonra açılan davalarda, hak düşürücü sürenin dolmasından dolayı davacının işe iade talebi hakkını kaybettiğini kabul etmek gerekir[526].

---

[524] Yargıtay 9. HD T.18.02.2008, E.2007/42462, K.2008/225; Yargıtay 9. HD T.12.02.2007, E.2006/32448, K.2007/3115; Yargıtay 9. HD T.11.12.2003, E.2003/20424, K.2003/20629, www.kazanci.com (12.11.2018).

[525] Faruk Barış Mutlay, "İşe İade Davalarında Arabuluculuk**", Çalışma ve Toplum,** Sayı.59, (2018/4), s.2135; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.533.

[526] Mutlay, s.2136-2137.

İş Mahkemeleri Kanunu m.3/10 hükmüne göre, arabulucu yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandırmalıdır. Arabulucunun işi sonuçlandırmasına süre getirilmesinin amacı, uzun görüşmelerin yapılmasının önlenmek istenmesidir[527].

İş Kanunu m.20/1 hükmü gereği arabuluculuk faaliyeti sonunda gazeteci ve işverenin anlaşmaya varamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Doktrinde bir görüşe göre, hak düşürücü süre olan iki haftalık sürenin başlangıcı kanunda her ne kadar *"son tutanağın düzenlendiği tarih"* olarak belirtilmişse de bu tutanağın gazeteciye tebliği tarihinden itibaren sürenin başladığını kabul etmektedir[528]. Ancak doktrindeki aksi görüş, tarafların arabulucu görüşmelerine katılımını sağlamak amacı ile tebliğ tarihi yerine tutanağın düzenlendiği tarihin iş mahkemesine başvuru için gerekli iki haftalık hak düşürücü sürenin başlangıcı olarak kabul edildiğini savunulmaktadır[529]. Kanaatimizce, tutanağın düzenlendiğinden haberi olmayan gazeteci için hak düşürücü sürenin başladığından bahsedilemeyeceğinden arabulucu görüşmesinde hazır bulunan gazeteci için son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, arabulucu görüşmesinde hazır bulunmayan gazeteci için ise son tutanağın tebliğ edildiği tarihten itibaren iki haftalık dava açma süresinin başlayacağı kabul edilmelidir.

Gazeteci veya işveren, son tutanağın gazeteciye tebliğ edildiği tarihten itibaren iki hafta içerisinde uyuşmazlığı iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Tahkim, arabuluculuktan farklı bir uyuşmazlık çözüm yoludur. Taraflar geçerli bir tahkim sözleşmesi kapsamında, aralarındaki uyuşmazlığın çözümünü kendi seçecekleri tarafsız üçüncü kişiden yani hakemden isterler. Bu durumda hakemin vereceği kararın bağlayıcı olduğunu kabul ederler ve mahkemenin yargı yetkisini ortadan kaldırırlar[530].

[527] Kurt, Arabuluculuk, s.434.

[528] Kurt, Arabuluculuk, s.434; Narmanlıoğlu, Feshin Geçersizliği, s.17.

[529] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.537.

[530] Mutlay, s.2136.

Basın iş sözleşmesi yapılırken veya sözleşme devam ederken uyuşmazlıkların özel hakemde çözüleceğine dair yapılan anlaşmalar geçersizdir[531]. Yargıtay iş sözleşmesi yapılırken veya sözleşme ilişkisi devam ederken yapılan tahkim sözleşmesinin, işverene karşı zayıf ve hukuken bağımlı olan işçinin korunması amacıyla işçiyi bağlamadığını kabul etmektedir[532]. Yargıtay ne zaman yapılırsa yapılsın toplu iş sözleşmelerinde yer alan tahkim şartının çalışanı bağlamayacağı görüşündedir[533].

Sözleşmenin feshinin ardından arabulucuya başvurmak için gerekli olan "bir aylık" süre, dava şartı eksikliğinden reddedilen davanın kesinleşmiş kararının tebliğinden itibaren arabulucuya başvurmak için gerekli olan "iki haftalık" süre ve arabulucuya başvurulmasına rağmen anlaşmaya varılamaması halinde iş mahkemesine dava açmak veya hakeme başvurmak için gerekli olan "iki haftalık" süreler nitelikleri itibariyle hak düşürücü sürelerdir.

7. İspat Yükü ve Yargılama Usulü

İş Kanunu m.20/2 hükmüne göre, arabuluculuk faaliyeti ile anlaşma sağlanamaması halinde uyuşmazlık İş Mahkemesi veya hakeme intikal ettiğinde, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. Gazeteci ise feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

İş Kanunu m. 20/3 hükmü, işe iade davalarında yargılama usulünü düzenlemektedir. Hükme göre, işe iade davaları ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi

---

[531] Şahlanan, İş Güvencesi, s.577; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.173; Süzek, İş Hukuku, s.633.

[532] *"...İş sözleşmesinin düzenlenmesinde; işçi işveren karşısında ekonomik açıdan zayıf ve işin ifası sırasında da işverene hukuken bağımlıdır. İş sözleşmesinin kuruluşunda bizzat sözleşme içeriğinde tahkim şartı öngörülmesi halinde işçi, işverene bağımlı durumda olduğundan tahkim şartının işçiyi bağladığından bahsedilemez. Ancak fesihten sonra taraflar arasında çıkacak uyuşmazlıklarda tahkim şartını öngören sözleşme düzenlenmesi halinde tahkim şartı geçerli olacaktır…",* Yargıtay 9. HD T.02.10.2017, E.2016/21367, K.2017/14609, www.kazanci.com (14.11.2018).

[533] *"…toplu iş sözleşmesindeki tahkim şartının işçiyi bağlamayacağı, bunu da işçi haklarında gözetilen kamu düzeni düşüncesinden ileri geldiği…",* Yargıtay 9. HD T.17.09.2014, E.2014/22697, K.2014/26896, www.kazanci.com (14.11.2018).

ivedilikle ve kesin olarak karar verir. Ayrıca İş Mahkemeleri Kanunu m.7 hükmü iş mahkemelerinde basit yargılama usulünün uygulanacağını düzenlemektedir[534].

8. Geçersiz Feshin Sonuçları

a. Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Tarafların Anlaşması

İş Kanunu m.21/7 hükmü gereği; gazetecinin itirazı üzerine yapılan arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflar, gazetecinin işe başlatılması konusunda anlaşırlarsa, anlaşma tutanağında; işe başlatma tarihini, boşta geçen süreye ilişkin ücreti ve diğer hakların parasal miktarını, gazetecinin işe başlatılmaması durumunda alacağı iş güvencesi tazminatının miktarını belirlemeleri zorunludur. Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların gazetecinin işe başlaması konusunda anlaşmalarına rağmen, işverenin işe başlatmamasının sonuçlarının da tutanakta düzenlenme zorunluluğu olumlu ve olumsuz yönde eleştiriler almakta, özellikle işe başlatılmama şartına bağlı bulunan alacakların uygulamada icra edilebilir olmaması eleştirilmektedir[535]. Hükme göre, Kanunda sayılmış olan ve tutanakta belirlenmesi gereken unsurların belirlenmemesi, anlaşmanın sağlanamamış olması anlamına gelir.

Gazetecinin arabulucu huzurunda kararlaştırılan tarihte, işe başlamaması durumunda fesih geçerli hâle gelir ve işveren geçerli nedenle yapılmış feshin hukuki sonuçları ile sorumlu olur. Taraflar arabulucu huzurunda boşta geçen süreye ilişkin ücreti ve iş güvencesi tazminatını belirlemelerine rağmen gazeteci belirlenen sürede işe başlamazsa, fesih geçerli sayılacağından boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatına hak kazanamayacak, şartları oluşmuşsa işveren gazeteciye kıdem ve ihbar tazminatı ödeyecektir[536].

---

[534] İş Kanunu m. 20/3 hükmü, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.11 ile değişikliğe uğramadan önce *"Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay kesin olarak karar verir."* şeklinde ve 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.7 hükmü de *"İş mahkemelerinde şifahi yargılama usulü uygulanır."* şeklinde idi. Söz konusu seri yargılama usulü ve şifahi yargılama usulü 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda düzenlenmemiş olduğundan dolayı Hukuk Muhakemeleri Kanununun yürürlüğe girdiği 01.10.2011 tarihinden itibaren "basit yargılama usulü" işe iade davalarında uygulanmaktaydı.

[535] Eleştiriler için bkz. Mutlay, s.2138-2141.

[536] Mutlay, s.2138-2140.

Gazetecinin itirazı üzerine yapılan arabuluculuk faaliyeti sonunda taraflar, gazetecinin işe başlatılmaması ve parasal sonuçların ödenmesi yönünde de anlaşma sağlamış olabilirler. Mahkeme ve hakem önünde böyle bir imkana sahip olunamasa da taraf iradelerinin ön planda olduğu arabuluculuk faaliyetinde bu olanağın mümkün olduğunu kabul etmek gerekir[537].

b. Gazetecinin İş Mahkemesi veya Özel Hakeme Başvurması

Arabuluculuk faaliyeti sonucunda taraflar anlaşamamış ve gazeteci yasal süresinde iş mahkemesinde işe iade davası açmış veya özel hakeme başvurulmuş ve gösterilen sebebin geçerli olduğuna hükmedilmişse, şartları varsa gazeteci kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacaktır. Bu durumda gazeteci işine iade edilme olanağı elde edemeyecektir[538].

Arabuluculuk faaliyeti sonucunda taraflar anlaşamamış ve gazeteci yasal süresinde iş mahkemesinde işe iade davası açmış veya özel hakeme başvurulmuş ve geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı kabul edilerek feshin geçersizliğine karar verilmişse, İş Kanunu m.21 hükmü gereği işveren gazeteciyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşveren gazeteciyi bir ay içinde işe başlatmazsa en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı ödemek zorundadır. Sözleşmenin feshinin geçersizliğine karar verilmesinin ardından gazetecinin yasal sürede işe başlama için başvuru yapması sonucu işveren gazeteciyi işe başlatsa da başlatmasa da en çok dört aya kadar doğmuş bulunan boşta geçen süreye ilişkin ücreti ve diğer yasal haklarını da gazeteciye ödemelidir.

İşverenin gazeteciyi işe başlatacağı bir aylık sürenin başlangıcı, İş Kanunu m.21/6 hükmüne göre gazetecinin işe başlama talebinde bulunduğu tarihten itibaren başlar. İş Kanunu m.21/6 hükmüne göre; feshin geçersizliğine ilişkin hakem veya mahkeme kararının kesinleşmesinden itibaren on işgünü içinde gazeteci işe başlamak için başvurmak zorundadır. Gazeteci on işgünü içinde işverene işe başlama talebiyle başvurmazsa, fesih geçerli hale gelir, gazeteci işe dönme hakkını kaybeder, iş güvencesi

[537] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.535.

[538] Süzek, İş Hukuku, s.644.

tazminatı ve boşta geçen süreye ilişkin ücrete hak kazanamaz. İşveren sadece geçerli sebeple yapılan feshin sonuçlarından sorumlu olur. Yani şartları varsa kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanır[539]. Gazetecinin işe başlama başvurusu, işverenin de işe daveti, ciddi ve samimi olmalıdır[540].

Gazetecinin işe başlatılmaması halinde işveren tarafından ödenecek en az dört aylık en çok sekiz aylık ücret tutarındaki iş güvencesi tazminatı miktarı ve dört aylık boşta geçen süre ücreti, feshin geçersizliğine karar verilirken, mahkeme veya hakem tarafından belirlenir. Geçersiz feshin sonucunda işe başlatılmama halinde iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süre ücreti kanundan kaynaklanır ve davacının işe iade dışında ayrıca iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ilişkin ücret talep edilmesine gerek olmadan da mahkemece hükmedilir[541]. Doktrinde her iki talebin dava dilekçesinde belirtilmesi şartını arayan görüş[542] ile yalnızca boşta geçen süre ücreti bakımından talep şartı arayan görüş[543] de mevcuttur. Yargıtay hem iş güvencesi tazminatı hem de boşta geçen süre ücreti için ayrı bir talep şartı aramamaktadır[544]. Kanaatimizce, asıl talep işe

---

[539] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.146-147; Şahlanan, İş Güvencesi, s.579-581; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.174-175; Süzek, İş Hukuku, s.647.

[540] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.549-550; Süzek, İş Hukuku, s.647-648; *"...işçinin işe iade yönündeki başvurusu ciddi ve samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı hâlde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yaptığı başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez... İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi ve samimi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı hâlde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez..."*, Yargıtay HGK T.27.06.2018, E.2016/22-2587, K.2018/1272, www.kazanci.com (17.11.2018).

[541] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.149; Şahlanan, İş Güvencesi, 580; Osman Güven Çankaya, Cevdet İlhan Günay ve Seracettin Göktaş, **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları,** 1. Baskı, Ankara: Yetkin Basımevi, 2005, s.190,198; Süzek, İş Hukuku, s.653.

[542] Ömer Faruk Demir, "İşe İade Davasında Yargılama", **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** Cilt.22, Sayı.37, (2007), s.305.

[543] Göktaş/Çil, s.83; Muhammet Özekes, "Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları", ", **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal 2005 Yılı Toplantısı,** 1. Baskı, İstanbul: Legal, Mayıs 2005, s.136; Ekmekçi, s.178.

[544] *"...Boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesi, feshin geçersizliğine bağlı ikincil bir sonuçtur. Talep olmasa da mahkemece dikkate alınması gerekir..."*, Yargıtay 22. HD T.10.09.2018, E.2018/9648, K.2018/17959, www.kazanci.com (14.11.2018); *"...İşçinin işe iade isteği, işe başlatılmama halinde ödenmesi gereken tazminatı ve en çok dört aya kadar boşta geçen süreye ait ücret taleplerini de içerir. Bir başka anlatımla, iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret istekleri olmasa dahi bu hususlar işe iadenin sonucu olup, mahkemece bu konularda*

iade olduğundan dolayı iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücreti açıkça talep edilmese de hüküm altına alınmalıdır.

İşveren, gazeteciyi işe başlatıp başlatmamakta serbesttir. Kanun işverene seçimlik hak tanımış, gazeteci ile tekrar çalışmak istemezse mahkeme veya hakemin belirlediği iş güvencesi tazminatını ödeyerek işe başlatma zorunluluğundan kurtulma imkanı sağlamıştır[545].

Sözleşmenin feshinin geçersizliğine karar verilmesinin ardından gazetecinin yasal sürede işe başlama için başvuru yapması sonucu işveren gazeteciyi işe başlatsa da başlatmasa da en çok dört aya kadar doğmuş bulunan boşta geçen süreye ilişkin ücreti ve diğer yasal haklarını gazeteciye ödemelidir[546]. Dört aylık süre kanun koyucunun yargılama süresini dikkate alarak düzenlemiş olduğu bir süredir. Fesih ile işe iade kararı sonrası başvuru arasında boşta geçen süre dört aylık sürenin altında kaldığında - genellikle daha da uzun sürmektedir- başvuru tarihine kadar ki ücret ve diğer haklar hüküm altına alınacaktır[547]. Gazeteci bildirimin yapıldığı tarih ile geçersiz feshe ilişkin kararın kesinleştiği tarih arasında başka bir işte çalışmış ise bu işten aldığı ücret ve hakların hüküm altına alınacak boşta geçen süreye ilişkin ücret ve haklardan indirilmesi ve varsa bakiyesine karar verilmesi gerekir. Gazeteci bir başka işte bir süre çalışmasına rağmen dört ay boşta kaldığını ispatlıyorsa herhangi bir indirim yapmaya gerek yoktur[548].

Gazetecinin basın iş sözleşmesi peşin ödeme ile derhal sona erdirilmişse veya kıdem tazminatı ödenmişse; işe başlatılması halinde bu miktarlar boşta geçen süreye ilişkin ücret hakkından mahsup edilir. Gazetecinin basın iş sözleşmesi, bildirim

---

da karar verilmelidir...", Yargıtay 9. HD T.11.09.2003, E.2003/14994, K.2003/14267, www.kazanci.com (03.02.2019).

[545] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.146; Şahlanan, İş Güvencesi, s.580; Süzek, İş Hukuku, s.646; *"...işçi 10 iş günü içinde işe başlatılmasını işverene bildirmiş ise bu durumda işveren işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. Ancak bu zorunluluk mutlak bir zorunluluk olmayıp, Kanun işverene bu noktada seçim hakkı tanımıştır. İşveren işçiyi işe başlatabileceği gibi, işe başlatmak yerine iş güvencesi tazminatı ödeme seçeneğini tercih edebilir...",* Yargıtay HGK T.11.04.2018, E.2018/9-241, K.2018/768, www.kazanci.com (14.11.2018).

[546] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.557; Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.151; Şahlanan, İş Güvencesi, s.581.

[547] Yargıtay 22. HD T.10.09.2018, E.2018/9648, K.2018/17959, www.kazanci.com (14.11.2018).

[548] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.558; Göktaş/Çil, s.83.

sürelerine uyulmadan ve bildirim süresine ilişkin ücret ödenmeden feshedilmişse ve işe de başlatılmazsa boşta geçen süre ücreti dışında bildirim sürelerine ilişkin ücreti de ayrıca ödenir[549]. Gazetecinin basın iş sözleşmesi ihbar ve kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş ve fesih geçersiz sayılmış olmasına rağmen işveren işe başlatmamış ise dört aylık boşta geçen süre gazetecinin kıdemine ilave edilerek aradaki fark ödenmelidir[550].

Yargıtay 2009 yılında verdiği bir kararında, geçersiz sayılan fesihte bildirim sürelerinin beklenmesine rağmen işverence işe başlatmama sebebiyle sözleşmenin sona erdiği durumda da işçinin ihbar tazminatına hak kazanacağına karar vermiştir[551]. Ancak daha sonraki kararlarında isabetli bir şekilde bu görüşünden dönerek, işveren sözleşmeyi feshederken bildirim sürelerine uymuş veya peşin ödeme ile derhal sözleşmenin feshini gerçekleştirmiş ise işçinin yasal sürede işe başlamak için başvurmasına rağmen işverenin işe başlatmaması halinde tekrar ihbar süresi vermek veya ihbar tazminatı ödemek zorunda olmadığına karar vermiştir[552].

Gazetecinin hak kazanacağı boşta geçen süreye ilişkin ücret ve iş güvencesi tazminatı haklarına ilişkin m.21/1-2-3. fıkra hükümleri emredici nitelikte olup sözleşme

---

[549] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.559; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.174,176; Süzek, İş Hukuku, s.650.

[550] Süzek, İş Hukuku, s.651; *"...İşçinin işe başlatılmaması fesih niteliğinde olmakla, işverence gerçekleşen bu feshe bağlı olarak ihbar tazminatı ile süre yönünden şartları mevcutsa kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti ödenmelidir. Hesaplamalar işe başlatmama yoluyla gerçekleşen fesih tarihindeki ücret ve kıdem tazminatı tavanı gözetilerek yapılmalıdır. İşçiye geçersiz sayılan fesih sırasında kıdem ve ihbar tazminatı ile izin ücreti ödenmişse, dört aylık boşta geçen süre ilavesiyle son ücrete göre yeniden hesaplama yapılmalı ve daha önce ödenenler mahsup edilerek sonuca gidilmelidir…",* Yargıtay 9. HD T.04.07.2018, E.2015/21094, K.2018/14781, www.kazanci.com (17.11.2018).

[551] *"…Somut olayda işe iade davası sonunda feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadeye karar verilmiş ve işçi yasal süresi içinde başvurmuş olmakla 31.12.2005 tarihinde gerçekleşen fesih tüm sonuçlarıyla ortadan kalkmıştır. Davacının iş sözleşmesi işe iade davası sonunda başvurusu üzerine işverence işe başlatılmamak suretiyle feshedilmiş olup anılan tarihe göre davacı işçiye ihbar tazminatı ödenmelidir. Geçersiz sayılan fesih öncesinde ihbar öneli kullandırılmış olması sebebiyle ihbar tazminatı isteğinin reddi hatalı olmuştur. İhbar tazminatı isteğinin kabulüne karar verilmek üzere hükmün bozulması gerekmiştir...",* Yargıtay HGK 23.11.2009, E.2009/9-526, K.2009/583, (Sümer, s.190, dn.763).

[552] *"…İhbar süresini iş akdini feshederken tanıyan işveren, işe iade davası sonucunda yaptığı feshin geçersizliğine karar verildiğinde, kendisine işe başlatılmak üzere başvuran işçiye tekrar ihbar süresi vermek zorunda değildir… geçersiz sayılan fesih sırasında ihbar öneli kullandırıldığından işe başlatılmayarak iş sözleşmesinin feshedildiği tarih itibari ile ihbar tazminatı talep etmesi mümkün değildir…",* Yargıtay HGK T.11.04.2018, E.2018/9-241, K.2018/768, www.kazanci.com (14.11.2018).

ile gazeteci lehine de olsa değiştirilemez. Buna ilişkin yapılan sözleşmelerin ilgili hükümleri geçersizdir. Söz konusu hükümler genel olarak nispi emredici hükümler ihtiva eden İş Kanununda istinai olarak düzenlenmiş mutlak emredici hükümlerdir[553].

Gazetecinin yasal süresinde işe başlama talebiyle başvurmasına rağmen, işveren bir ay içinde gazeteciyi işe başlatmamış olabilir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda gazetecinin işe iadesine ilişkin anlaşmaya varılması bir nevi feshin geçersiz sayılması olarak kabul edildiğinden[554] veya yargıya intikal eden durumlarda yargı kararıyla feshin geçersiz sayılması nedeniyle sözleşme ilişkisi kesilmeksizin taraflar arasında devam ettiğinden dolayı basın iş sözleşmesinin bir aylık işe başlatma süresinin dolması tarihinde veya bu süre içinde işverenin gazeteciyi işe başlatmamaya yönelik irade beyanını açıklaması tarihinde feshedilmiş olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Yani sözleşme geçersiz olarak feshedildiğinde değil işçinin işe başlatılmaması halinde feshedilmiş olur[555]. Uygulamada Yargıtay da bu yönde karar vererek sözleşmenin feshini işe başlatmama tarihi olarak belirlerken[556], işçi yararına bir yorumla işçinin kıdeminin hesabını 4 aylık boşta geçen sürenin sonuna göre belirlemiştir[557].

---

[553] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.564; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.176; Sümer, s.198; Süzek, İş Hukuku, s.659.

[554] Mutlay, s.2145.

[555] Mutlay, s.2144; Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.149,151; Şahlanan, İş Güvencesi, s.583, Süzek, İş Hukuku, s.651; Aksi görüş için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.549.

[556] "*…Her ne kadar İş Kanununun 21. maddesinde işverence yapılan feshin geçersizliğinden söz ediliyorsa da, mahkeme tarafından bu konuda verilen karar mutlak anlamda, genel hükümlere uygun, yargının karar vermesiyle hemen devreye giren bir geçersizlik değildir. İK 2'de mahkeme kararından sonra tarafların davranışlarına göre etkili olabilecek, yasada özel olarak düzenlenmiş deyim yerindeyse kendine özgü bir geçersizlik öngörülmüştür… iş akdi bir aylık işe başlatma süresinin dolması tarihinde veya bu süre içinde işverenin işçiyi işe başlatmamaya yönelik irade açıklamasıyla feshedilmiş sayılır. Başka bir deyişle iş akdi başta geçersiz fesih yapıldığında değil işçinin işe başlatılmaması tarihinde sona erer…",* Yargıtay HGK T.11.04.2018, E.2018/9-241, K.2018/768, www.kazanci.com (14.11.2018); *"...İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağının sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır…",* Yargıtay 9. HD T.04.07.2018, E.2015/21094, K.2018/14781, www.kazanci.com (17.11.2018).

[557] "*…Davacı işçinin iş sözleşmesinin 24.4.2003 tarihinde geçerli bir nedene dayanmaksızın feshedildiği dosya içindeki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Ardından açılan işe iade davasında feshin geçersizliğine karar verilmekle iş ilişkisi kesintisiz devam eder. Davacının işverence işe başlatılmadığı 17.11.2003 tarihinde iş ilişkisi sonlandığından, kıdem tazminatı hesabında bu tarihteki tavanın gözetilmesi, kıdem tazminatına esas alınacak sürenin*

c. İş Güvencesi Tazminatının Hesaplanması

Yargıtay iş güvencesi tazminatının miktarını, işçinin kıdemine ve iş sözleşmesinin fesih sebebine göre belirlemektedir[558]. Aynı zamanda kural olarak, iş güvencesi tazminatının miktarının alt sınırdan belirlenmesini kabul etmekte; alt sınırdan ayrılarak belirlenen iş güvencesi tazminatlarının nedeninin açıklanmasının gerektiği yönünde karar vermektedir[559]. Yargıtay iş güvencesi tazminatının belirlenmesinde İş Kanunu m.53'de düzenlenen yıllık ücretli izin hakkının tespitindeki kıdem sürelerine göre bir tespit sistemi oluşturmuştur[560]. İş Kanunu kapsamındaki işçiler için uygulanan bu sistem, gazetecilere göre uyarlanacak olursa, gazetecilerin yıllık ücretli izin haklarını düzenleyen Basın İş Kanunu m. 21 hükmü dikkate alınarak, mesleki kıdemi on yıldan az veya fazla olmasına göre hakim tarafından takdir edilecektir.

Yargıtay işçinin kıdemine göre iş güvencesi tazminatını belirlerken kesin ölçütler belirlememektedir. Bu sebeple birçok kararında çeşitli sürede kıdemlere göre

---

tespitinde ise feshi izleyen ilk 4 aylık sürenin dikkate alınması gerekir. Somut olayda davacı işçinin iş sözleşmesi 24.4.2003 tarihinde feshedilmiş ve 4 aylık süre 24.8.2003 tarihinde dolmuştur. Kıdem tazminatı bu süreye kadar hesaplanmalı, daha önce ödenen tutar indirilmek suretiyle bakiyesi hüküm altına alınmalıdır…", Yargıtay 9. HD T.12.04.2005, E.2004/18066, K.2005/12952, www.kazanci.com (12.11.2018); Yargıtay 9. HD T.05.06.2014, E.2012/14019, K.2014/18274, www.kazanci.com (08.01.2019).

[558] Fuat Bayram, "İş Güvencesi Tazminatının Miktarının Belirlenmesine İlişkin Ölçütler", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** Cilt.5, Sayı.20, (2008), s.1381; *"…Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir…",* Yargıtay 22. HD T.07.06.2018, E.2017/38076, K.2018/14597, www.kazanci.com (14.11.2018).

[559] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.149; Şahlanan, İş Güvencesi, s.583; *"Mahkemece feshin geçersizliğinin tespiti ile davacının işe iadesine dair kararı yerinde olmakla birlikte işe başlatmama tazminatının geçersiz olarak alt sınırdan uzaklaşılarak 6 aylık ücreti tutarında belirlenmesi hatalı olmuştur. Davacının işyerindeki kıdemi ve fesih nedenine göre tazminatın 4 ay olarak belirlenmesi gerekir…"* Yargıtay 9. HD T.27.02.2007, E.2007/4692, K.2007/5337, (Bayram, s.1382, dn.26); *"Mahkemece verilen feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine ilişkin karar dosya içeriğine, usul ve yasaya uygun bulunmuştur…gerekçe dahi gösterilmeden tazminatın alt sınırdan ayrılarak 8 ay olarak belirlenmesi fazladır…"* Yargıtay 9. HD T.06.11.2003, E.2003/17733, K.2003/18729, (Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.149; www.kazanci.com (11.11.2018)).

[560] *"… Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatının belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır…",* Yargıtay 22. HD T.07.06.2018, E.2017/38076, K.2018/14597, www.kazanci.com (14.11.2018). Kararın eleştirisi için bkz. Süzek, İş Hukuku, s.654.

çeşitli miktarda iş güvencesi tazminatlarına hükmedilmiştir. Ancak kıdemi çok olsa da emekliliğe hak kazanmış işçiler için alt sınırdan iş güvencesi tazminatı belirlenmesi yönünde istikrar kazanmış içtihatları bulunmaktadır[561]. Emekliliği gelen işçinin iş güvencesi tazminatının alt sınırdan belirlenip belirlenmemesine ilişkin içtihadı birleştirme başvurusu yapılmış anacak başvuru, kanun koyucunun takdir hakkını hakime bıraktığı durumlarda bağlayıcı nitelikte içtihadı birleştirme kararı ile sınırlama yapılmasının uygun düşmeyeceği görüşüyle içtihadı birleştirmeye gerek olmadığı belirtilerek reddedilmiştir[562].

İş güvencesi tazminatının hesabında Yargıtay'ın fesih sebebini de dikkate alması, işverenin hukuka aykırı davranışının ağırlığının göz önünde tutulmak istenmesinden kaynaklanmaktadır. İşveren feshi geçerli sebeplerin oluştuğu gerekçesiyle yapabileceği gibi haklı nedenlerin oluştuğu gerekçesiyle de yapabilecektir. İşverenin haklı nedenlerin varlığı iddiasıyla sözleşmeyi feshettiğinde veya geçerli sebeple fesih yapılsa da feshin kötü niyetle yapıldığının tespiti halinde, işçinin kişilik haklarının daha ağır biçimde ihlal edildiği göz önüne alınarak iş güvencesi tazminatı alt sınırdan uzaklaşılarak belirlenmelidir[563].

Yargıtay, İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Kanunu m.21 hükmünde değişiklik yapılmadan önce iş güvencesi tazminatının işe başlatmama tarihindeki ücrete göre hesaplanacağı yönünde kararlar vermekte idi[564]. Ancak İş Mahkemeleri Kanunu m.12 hükmüyle değişik İş Kanunu m.21/4 hükmü ile iş güvencesi tazminatı belirlenirken gazetecinin *"dava tarihindeki ücretinin"* esas alınarak hesaplama yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Dava tarihinden kasıt, davanın açıldığı tarihtir. Buna göre işe iade

---

[561] Bayram, s.1385; *"…işletme gerekleri ile fesihte emeklilik nedeninin gösterilmesi ve davacının emekliliğe hak kazanması halinde işe başlatmama tazminatı alt sınırdan belirlenmektedir…",* Yargıtay 22. HD T.07.06.2018, E.2017/38076, K.2018/14597, www.kazanci.com (14.11.2018). Kararın eleştirisi için bkz. Süzek, İş Hukuku, s.655.

[562] Yargıtay İBGK T.13.04.2018, E.2017/3, K.2018/3, www.kazanci.com (14.11.2018), ayrıntılı bilgi için bkz. Canan Ünal, "İşe Başlatmama Tazminatının Belirlenmesinde Emekliliğin Ölçüt Olarak Değerlendirilmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Sayı.38, (Aralık 2017), s.125-138.

[563] Bayram, s.1386; Süzek, İş Hukuku, s.654-655.

[564] Yargıtay 9. HD T.31.03.2009, E.2008/30657, K.2009/8950, www.kazanci.com (16.11.2018).

davasının açıldığı tarihte gazetecinin ücretinin ne olduğu tespit edilecek ve buna göre iş güvencesi tazminatı hesaplanacaktır[565].

İş güvencesi tazminatı gazetecinin çıplak brüt ücretinden hesaplanır[566]. İş güvencesi tazminatı, gazetecinin işe başlama amacı ile on gün içinde işverene başvurmasına rağmen işe başlatmayan işverene tanınan bir aylık sürenin sonunda yahut işverenin işe başlatmayacağını beyan ettiği tarihte muaccel olur[567]. Muacceliyet tarihinden itibaren faiz işletilir. Bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı değil yasal faiz uygulanır[568].

d. Boşta Geçen Süreye İlişkin Ücretin Hesaplanması

İş güvencesi tazminatında olduğu gibi İş Mahkemeleri Kanunu m.12 hükmüyle değişik İş Kanunu m.21/4 hükmü ile boşta geçen süre ücreti belirlenirken gazetecinin *"dava tarihindeki ücretinin"* esas alınarak hesaplama yapılacağı hüküm altına alınmıştır.

Boşta geçen süreye ilişkin ücret giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanır[569]. Boşta geçen süreye ilişkin ücret gazetecinin diğer ücret alacakları gibi olup tazminat niteliğinde değildir. Bu sebeple Basın İş Kanunu m.14/2 hükmü gereği %5 fazla ödeme

---

[565] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.551-552.

[566] Bayram s.1388; Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.151; Şahlanan, İş Güvencesi, s.584; İskender Demirci, s.100, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.551; Fevzi Demir, s.326-327; Süzek, İş Hukuku, s.653; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.366; *"...işe başlatmama tazminatının giydirilmiş brüt ücret üzerinden değil çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanması gerektiği...",* Yargıtay 9. HD T.22.06.2017, E.2017/21858, K.2017/11169, www.kazanci.com (08.01.2019); Yargıtay 7. HD T.16.09.2015, E.2015/26046, K.2015/15312, www.kararara.com (08.01.2019).

[567] Fevzi Demir, s.328; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.533; Süzek, İş Hukuku, s.655; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.366.

[568] Sümer, s.194; Süzek, İş Hukuku, s.655; *"...işe başlatmama tazminatı niteliği itibarıyla tazminat olduğundan uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır...",* Yargıtay 7. HD T.16.09.2015, E.2015/26046, K.2015/15312, www.kararara.com (08.01.2019).

[569] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.151; İskender Demirci, s.100, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.558; Fevzi Demir, s.326-327; Süzek, İş Hukuku, s.656; "*...boşta geçen süre ücreti ... giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanması gerekir...",* Yargıtay 7. HD T.16.09.2015, E.2015/26046, K.2015/15312, www.kararara.com (08.01.2019); Yargıtay 9. HD T.15.10.2018, E.2016/33400, K.2018/18240, www.kazanci.com (11.01.2019).

kuralına göre ödenir[570]. Boşta geçen süreye ilişkin ücret işverene işe başlama talebiyle başvuru yapılması halinde muaccel olacağından faizin başlangıcı dava tarihi değil işverene başvurma tarihi olarak kabul edilmelidir[571]. Tazminat niteliğinde olmayan boşta geçen süreye ilişkin ücrete uygulanacak faiz oranı konusunda Yargıtay çeşitli kararlar vermektedir. Bazı kararlarında yasal faiz uygulanmasına karar verirken[572] son dönem kararlarında İş Kanunu m.34 hükmünün boşta geçen süre ücretine işletilecek faiz için de uygulanacağını öngörerek bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanmasına karar vermektedir[573].

e. İş Güvencesi Tazminatı ve Boşta Geçen Süre Ücretinin Belirlenmesi

İş Kanunu m.21 hükmüne İş Mahkemeleri Kanun ile ek 4. fıkra eklenmeden önce Yargıtay, iş güvencesi tazminatının süre (ay) olarak tespit edilmesinin yeterli olduğuna, miktar olarak belirlenmesine gerek olmadığına karar verirken, boşta geçen süreye ilişkin ücreti miktar olarak belirlemekteydi. Bu şekilde kararın iş güvencesi tazminatına ilişkin kısmı tespit hükmü, boşta geçen süreye ilişkin kısmı eda hükmü

---

[570] *"...Feshin geçersizliğinin tespiti ve işçinin yasal süresi içinde başvurusu üzerine hak kazanılan en çok 4 aya kadar ücret, niteliği itibarıyla aylık, ücret gibi değerlendirilmelidir. Dairemizin uygulamasına göre işçi en çok 4 aya kadar bu dönemde adeta çalışıyormuş gibi değerlendirme yapılmalıdır. Sigorta primine tabi olan ve hizmet süresine eklenen sözü edilen süre ücretleri 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanununun 14.maddesinde sözü edilen aylık ücret gibi değerlendirilmelidir, O halde boşta geçen süreye ait ücretlerin gününde ödenmemesi halinde de anılan yasada öngörülen günlük yüzde beş fazla ödeme kuralı geçerli olur...",* Yargıtay 9. HD T.31.03.2009, E.2008/30657, K.2009/8950; Yargıtay 9. HD T.29.05.2018, E.2015/18723, K.2018/12027, www.kazanci.com (16.11.2018); Yargıtay 9. HD T.31.03.2009, E.2008/30661, K.2009/895, (Çil, Kıdem Tazminatı, s.649-650).

[571] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.151; Şahlanan, İş Güvencesi, s.585; Fevzi Demir, s.328; Süzek, İş Hukuku, s.657; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.369.

[572] *"...Ücret için bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde öngörülmüş ise de, davacı gazeteci olup 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanununda anılan faize yer verilmemiştir. Böyle olunca hüküm altına alınan 4 aya kadar boşta geçen süre ücreti yönünden yasal faiz yerine bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmesi de hatalı olup ayrı bir bozma nedenidir...",* Yargıtay 9. HD T.31.03.2009, E.2008/30657, K.2009/8950, www.kazanci.com (16.11.2018).

[573] *"...boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de 4857 sayılı Kanun'un 34 üncü maddesinde sözü edilen özel faiz türü uygulanmalıdır...",* Yargıtay 7. HD T.16.09.2015, E.2015/26046, K.2015/15312, www.kararara.com (08.01.2019); Yargıtay 9. HD T.18.11.2008, E.2007/32530, K.2008/31205, www.kazanci.com (16.11.2018).

niteliğinde olmaktaydı ve bu durum kararın infazında farklı icrai yolların kullanılmasını gerekli kılmaktaydı[574].

Yargıtay daha sonra bu konudaki yerleşik içtihadını değiştirmiş ve iş güvencesi tazminatının da boşta geçen süreye ilişkin ücrette olduğu gibi süre (ay) olarak tespit edilmesi gerektiği, miktar olarak belirlenmesine gerek olmadığı görüşünü benimsemiştir[575]. Bu durumda söz konusu alacakların ilamlı icra ile tahsili mümkün değildir[576]. İlamsız icra yolu ile tahsil edilmek istenen alacaklara karşı da işverenlerin haksız olarak takibe itiraz etmeleri sebebiyle[577] yeni uyuşmazlıklar ortaya çıkmaktaydı[578].

Ancak İş Mahkemeleri Kanunu m.12 hükmü ile 12.10.2017 tarihinde İş Kanunu m.21 hükmüne eklenen 4. fıkra ile iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin *"rakamsal"* olarak belirleneceği düzenlenmiştir. Bu fıkra düzenlemesi ile Yargıtay'ın iş güvencesi tazminatını ve boşta geçen süreye ilişkin ücreti süre (ay) olarak tespit edilmesi gerektiği görüşü uygulanabilirliğini kaybetmiştir. Bu hüküm ile iş güvencesi tazminatı ve boşta geçen süre ücretinin tahsilinde, yeni uyuşmazlıkların oluşumunun önlenmesi amaçlanmıştır[579].

---

[574] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.151; Şahlanan, İş Güvencesi, s.585; Süzek, İş Hukuku, s.653.

[575] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.152; Şahlanan, İş Güvencesi, s.586; Çankaya/Günay/Göktaş, s.190; *"...4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18 vd. maddeleri uyarınca feshin geçersizliği istemi yani işe iade davasında kurulacak hüküm tespit hükmü niteliğindedir. Dolayısıyla işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların miktar belirtilmeksizin, faiz ile ilgili herhangi bir ibare de kullanılmaksızın hüküm altına alınması ve ödenmesi gerektiğinin tespiti ile yetinilmesi gerekir. Tespit davalarında yalnızca tespit hükmü verilir, eda hükmü verilemez…",* Yargıtay 22. HD T.23.01.2017, E.2017/799, K.2017/667, www.kazanci.com (16.11.2018); Yargıtay 9. HD T.22.12.2004, E.13301, K.2004/29110, (Çankaya/Günay/Göktaş, s.190-191, dn.2).

[576] *"...Bakırköy 4. İş Mahkemesinin 30.6.2006 tarihli kararında, "alacaklının işe iadesine, işe başlatılmaması halinde 4 aylık tazminat tutarı ile 4 aya kadar ücret ve haklarının iadesine" karar verilmiştir. Takip dayanağı olan bu ilamın yargılama giderleri ve avukatlık ücreti dışındaki kısımlarının eda hükmünü içermediği anlaşılmaktadır. İlam bu hali ile tespit niteliğinde olduğundan ilamlı icra takibine konu olamaz..",* Yargıtay HGK T.25.06.2008, E.2008/12-451, K.2008/453, www.kazanci.com (16.11.2018).

[577] Yargıtay 9. HD T.29.05.2018, E.2015/18723, K.2018/12027, www.kazanci.com (16.11.2018).

[578] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.152; Şahlanan, İş Güvencesi, s.586.

[579] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.551-552.

9. Kötüniyet Tazminatı

Hem gazetecinin hem de işverenin Basın İş Kanununa göre sahip oldukları bildirimli fesih haklarını kötüye kullanmamaları gerekir. Fesih hakkının kötü niyetle kullanıldığını tespit objektif iyi niyet kurallarına uygun olup olmamasına göre belirlenecektir[580]. Basın İş Kanununda fesih hakkının kötüye kullanılması durumunda gazetecinin sahip olacağı haklara ilişkin düzenleme yapılmamıştır. İş Kanunu m.17/6 hükmünde ve Türk Borçlar Kanunu m.434 hükmünde işverenin bildirimli fesih hakkını kötüye kullanması halinde uygulanacak yaptırım düzenlenmiştir.

İş Kanunu m.17/6 hükmüne göre; iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmelerinin, fesih hakkı kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda, işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenmesi düzenlenmiştir. Doktrinde söz konusu tazminata *"kötüniyet tazminatı"* denir[581]. İş Kanunu m.17/6 hükmü ile paralel olarak düzenlenen Türk Borçlar Kanunu m.434 hükmünde *"feshe karşı koruma"* başlığıyla *"Hizmet sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işveren, işçiye fesih bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür."* hükmü düzenlemiştir.

Gazetecilerin basın iş sözleşmesinin kötü niyetli feshi halinde kötüniyet tazminatına hak kazanıp kazanamayacaklarına ilişkin doktrinde tartışmalar vardır.

Doktrinde bir görüş, Basın İş Kanunu m.6/son hükmü, İş Kanunu m.17 hükmünün kıyasen uygulanacağını düzenlemediğinden ve Basın İş Kanununda kötüniyetli feshe bir sonuç bağlanmadığından dolayı, doktrinde, iş güvencesi kapsamında olmayan gazetecilerin kötüniyet tazminatına hak kazanmalarının mümkün olmadığını savunmaktadır[582].

---

[580] Yürekli, s.223; Süzek, İş Hukuku, s.555; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.328.

[581] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.177; Uçum/Karataş, s.601; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.463-464; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.395; Süzek, İş Hukuku, s.554; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.330.

[582] Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.135; Çil, Basın İş Sempozyumu, s.159; Uçum/Karataş, s.601; Gökçe, s.97; İskender Demirci, s.97; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.400.

Doktrindeki başka bir görüş, basın iş sözleşmesinin kötü niyetli feshine ilişkin boşluğun İş Kanunu m.17/6 hükmü ile doldurulması gerektiğini ve işveren tarafından belirsiz süreli basın iş sözleşmesi kötü niyetle feshedilen gazetecinin bildirim süresinin üç katı tutarında kötüniyet tazminatına hak kazanması gerektiğini savunmaktadır[583].

Doktrindeki bir başka görüş ise, Basın İş Kanununa göre genel kanun niteliğinde olan Türk Borçlar Kanununun kötü niyetli feshe karşı düzenlediği m.434 hükmünün gazetecilere de uygulanabileceğini savunmaktadır. Söz konusu hükümle birlikte gazetecilerin basın iş sözleşmeleri de işveren tarafından kötü niyetle feshedildiği takdirde, gazeteci TBK m.434'e göre tazminat talebinde bulunabilecektir. Zira hem İş Kanunu kapsamında çalışan işçilere hem de Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışan işçilere tanınmış bir hakkın gazetecilerden esirgenmesinin haklı bir gerekçesi bulunmamaktadır[584].

Uygulamada Yargıtay 1997 yılında, Basın İş Kanununda kötüniyet tazminatının düzenlenmemesi sebebiyle gazeteciler için kötüniyet tazminatına hükmedilmesinin mümkün olmadığına karar vermiştir[585].

Kanaatimizce, Basın İş Kanunundaki kötü niyetli feshe uygulanacak yaptırım konusunda boşluk bulunmaktadır. Söz konusu boşluk genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu m.434 hükmü ile doldurulmalıdır. Bu durumda basın iş sözleşmesi kötü niyetle feshedilen gazeteci fesih bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında tazminat talep edebilecektir.

Kötü niyetli fesih, bildirim sürelerine uyularak usulüne uygun yapılan fesihte söz konusu olabileceği gibi usulsüz fesihte de söz konusu olabilir. Usulsüz fesih halinde gazeteci hem ihbar tazminatına hem de kötüniyet tazminatına hak kazanacaktır[586].

---

[583] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.463, dn.1302; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.177.

[584] Sümer, s.202-203; Soyer, Hizmet Sözleşmesinin, s.17; Yürekli, s.216.

[585] *"...Davacı işçi işyerinde gazeteci olarak çalıştığından kötüniyet tazminatı isteğinde bulunmuştur. Gerçekten yukarıdaki ikinci bendde adı geçen yasada kötüniyet tazminatı öngörülmüş değildir. 1475 sayılı İş Kanunu'na tabi işçiymiş gibi kötüniyet tazminatına karar verilmiş olması ayrı bir bozma nedeni oluşturur...",* Yargıtay 9. HD T.23.09.1997, E.1997/9746, K.1997/16258; Aynı Yönde Karar İçin Bakınız. Yargıtay 9. HD T.21.05.1997, E.1997/5873, K.1997/9610, (Göktaş/Çil, s.43).

TBK m.434 kötüniyet tazminatının hangi ücret esas alınarak hesaplanacağını düzenlemediğinden bu konudaki boşluk İş Kanunu m.17/7 hükmü ile doldurulacak ve giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanacaktır[587].

Kötü niyetli feshin özel bir şekli sendikal nedenle fesihtir. Gazetecinin basın iş sözleşmesinin sendika üyeliği veya sendikal faaliyet nedeniyle feshedilmesi halinde, gazeteci, STİSK m.25/5 hükmü gereği, İş Kanununun iş güvencesi hükümlerine göre işe iade davası açma hakkına sahiptir. Gazetecinin sendikal nedenle basın iş sözleşmesinin feshini ileri sürdüğü durumlarda işe iade davası açması için İş Kanunu m.18 hükmündeki otuz veya daha fazla işçi çalıştırılması ve altı aylık kıdem şartlarını taşıması zorunluluğu bulunmamaktadır. İşveren, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.25/4 hükmü gereği işe başlatma veya başlatmama şartına bağlı olmaksızın gazetecinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminat ödemekle yükümlüdür. Bu durumda gazetecinin işe başlatılmaması nedeniyle ayrıca iş güvencesi tazminatına hükmedilmez. Gazetecinin iş güvencesi hükümlerine göre dava açmamış olması sendikal tazminat talebini engellemeyecektir. Bu nedenle gazeteci dilerse doğrudan sendikal tazminat talebiyle dava açabilecektir[588]. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.25/6 hükmü feshin sendikal nedenle yapıldığı iddiası ile açılacak davalarda ispat yükünü özel olarak düzenlemiştir. Hükme göre, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşveren feshin sendikal nedenle yapılmadığını ispat yükümlülüğü altında değildir. İşveren feshin meşru ve makul nedene dayandığını ispat edecektir. Feshin sendikal nedene dayandığını iddia eden gazeteci ispat yükümlülüğü altındadır[589].

10. Toplu Gazeteci Çıkarma

İş Kanunu m.29 hükmü toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükmü düzenlemiştir. Basın İş Kanunu m.6/son gereği İş Kanunu m.29 gazeteciler içinde uygulanacaktır.

---

[586] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.177; Yürekli, s.223; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.464; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.331-332.

[587] Sümer, s.203.

[588] Sümer, s.205; Süzek, İş Hukuku, s.561-563; Yürekli, s.225-226.

[589] Süzek, İş Hukuku, s.565; Yürekli, s.226.

Kural olarak gazetecilerin basın iş sözleşmeleri bireysel olarak feshedilebilir. Ancak istisnai olarak işverenlerin toplu şekilde gazetecilerin basın iş sözleşmelerine son verdikleri de görülebilir ve bu sebeple gazetecileri koruyucu bazı önlemler almak gerekecektir. Bu sebeple hangi hallerin toplu gazeteci çıkarma sayılacağının belirlenmesi önemlidir.

İş Kanunu m.29 hükmüne göre; işverenin çalışan gazeteci sayısı 20 ile 100 arasındaysa, en az 10 gazetecinin; 101 ile 300 arasındaysa, çalışan gazetecilerin en az %10'unun ve 301 ve daha fazlasıysa en az 30 gazetecinin işine son verilmesi toplu gazeteci çıkarma olarak kabul edilir. Bir ay içerisinde basın iş sözleşmesi bildirim sürelerine uyularak feshedilen gazetecilerin sayıları, kanundaki sayıları buluyorsa toplu gazeteci çıkarma sayılır.

İşveren, toplu gazeteci çıkarmaya; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucunda ihtiyaç duymalıdır.

İş Kanunu m.29/1 hükmüne göre, toplu gazeteci çıkarmak isteyen işveren, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirir. İş Kanunu m.29/3 hükmü, bu bildirimde bulunması gereken hususları belirlemektedir. Buna göre, bildirimde gazeteci çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek gazeteci sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

İş Kanunu m.29/4 hükmü gereği, bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu gazeteci çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak gazeteci sayısının azaltılması yahut çıkarmanın gazeteciler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Fesih bildirimlerinin, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini Müdürlüğe bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracağı m.29/5 hükmünde düzenlenmiştir. Buna göre gazetecilerin kıdemine göre belirlenen fesih bildirim süreleri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yapılan bildirimden otuz gün sonra işlemeye başlar ve bildirim sürelerinin sonunda basın iş sözleşmeleri sona erer. İşyerinin bütünüyle

kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren yalnızca durumu en az otuz gün önceden ilgili Müdürlüğe ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür.

İş Kanunu m.29/6 hükmüne göre, işveren toplu gazeteci çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden gazeteci almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

İşveren toplu gazeteci çıkarılmasına ilişkin hükümleri iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde gazeteci işe iade davası açabilir. Yani basın iş sözleşmesine m.29 kapsamında son verilen gazeteciler toplu gazeteci çıkarmanın geçerli bir sebebe dayanmadığını iddia ederlerse İş Kanunu m.18 vd. hükümlerine göre dava açabilir ve işe iadelerini talep edebilir[590].

V. PEŞİN ÖDEME İLE FESİH

Kural olarak ihbar süresi içinde çalışma ilişkisi devam eder. Ancak Basın İş Kanunu m.5/2 hükmü, fesih bildiriminde bulunan tarafın, ister gazeteci ister işveren olsun, bildirim süresinin dolmasını beklemek istememesi halinde, bildirim süresine ait ücret tutarını diğer tarafa ödeyerek, sözleşmeyi derhal de sona erdirebileceğini düzenlemiştir[591]. Belirsiz süreli basın iş sözleşmesini, ihbar süresini beklemeden derhal feshetmek isteyen gazeteci bildirim süresi olan 1 aylık ücretini, işveren de gazetecinin kıdemine göre 1 veya 3 aylık ücretini karşı tarafa peşin olarak ödeyerek derhal sözleşmeyi sona erdirebilir[592].

Basın İş Kanunundaki hükme benzer nitelikte olan ancak yalnızca işverene peşin ödeme ile bildirimsiz fesih hakkı tanıyan İş Kanunu m.17/5 hükmü mevcuttur. Buna göre yalnızca işveren bildirim sürelerine ait ücreti peşin ödeyerek iş sözleşmesini

---

[590] Ayrıntılı bilgi için bkz. Şahlanan, Basın İş Sempozyumu, s.153-154; Şahlanan, İş Güvencesi, s.587-588; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.615-620; Süzek, İş Hukuku, s.627-631; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.374-376.

[591] Şakar, Basın İş Hukuku, s.95; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.13; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.107; Şakar, Gazeteci, s.490; Tuncay, s.78; Özek, Fikir İşçileri; s.89,91; Oğuzman, s.875; Göktaş/Çil, s.39; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.160; Çolak, s.65; Ay, s.116; İçel/Ünver, s.199; Sümer, s.161; Gökçe, s.66,70.

[592] Tuncay, s.82.

derhal sona erdirebilir[593]. İş Kanunundaki düzenleme ile birebir örtüşen Türk Borçlar Kanunu m.432/4 hükmü de yalnızca işverene, peşin ödeme ile derhal fesih hakkı tanımaktadır[594]. Türk Borçlar Kanunu m.342/4 hükmü ve İş Kanunu m. 17/5 hükmü peşin ödeme ile bildirimsiz fesih hakkını yalnızca işverene tanımış iken Basın İş Kanunu hem gazeteciye hem de işverene bu hakkı tanımıştır[595].

Basın İş Kanunu m.14 hükmü uyarınca gazeteci ücretini her ay peşin olarak almaktadır. Bu sebeple basın iş sözleşmesinin gazeteci tarafından peşin ödeme ile derhal feshi halinde, gazeteci peşin olarak almış olduğu ücretten, çalışmadığı dönemin ücretini, işverene iade edecektir. Kanunda açık bir düzenleme olmamasına rağmen ücret hizmet karşılığı işverence ödendiğinden dolayı, gazeteci hizmet ifa etmediği sürenin ücretine hak kazanmamış olacaktır[596].

Peşin ödeme ile fesih yapılan hallerde, beklenmeyen bildirim sürelerinin kıdeme dahil olup olmadığı hususu Borçlar Hukukunda, İş Hukukunda ve Basın İş Hukukunda tartışılmaktadır. Doktrindeki baskın görüşe göre; peşin ödeme ile basın iş sözleşmesinin feshedildiği hallerde, beklenmeyen bildirim süreleri; gazetecinin kıdemine dahil edilmelidir[597]. ***Göktaş ve Çil***'e göre; sözleşmenin derhal sona ermesinden bahsedildiğinden dolayı bildirim süreleri gazetecinin hizmet süresinden sayılamayacaktır[598]. Uygulamada Yargıtay da peşin ödeme ile yapılan fesihlerde ödemenin yapılmasıyla iş ilişkisinin kesin biçimde sona ermiş olacağını ve beklenmeyen bildirim sürelerinin kıdeme dahil olmadığını kabul etmektedir[599]. Kanaatimizce, peşin ödeme ile basın iş sözleşmesinin feshedildiği hallerde bildirim süresi gazetecinin kıdemine dahil edilmemelidir. Aksi halde peşin ödeme ile basın iş

[593] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.455; Fevzi Demir, s.295; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.369; Süzek, İş Hukuku, s.546; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.352.

[594] Güneş/Mutlay, s.275; Eren, Özel Hükümler, s.558; Yürekli, s.205.

[595] Göktaş/Çil, s.39; Gökçe, s.70; Soyer, Hizmet Sözleşmesinin, s.15; İskender Demirci, s.91.

[596] Özek, Fikir İşçileri; s.90.

[597] Şakar, Basın İş Hukuku, s.113; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.28; Şakar, Gazeteci, s.496; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.161; Sümer, s.161-162; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.157; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.455-456; Süzek, İş Hukuku, s.548; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.327.

[598] Göktaş/Çil, s.39.

[599] Yargıtay HGK T.05.05.1999, E.1999/9-258, K.1999/276, (Göktaş/Çil, s.41); Yargıtay 9. HD T.20.04.2005, E.25001, K.2005/13861, (Sümer, s.162, dn.653).

sözleşmesi feshedilen gazeteci, feshin hemen ardından yeni bir basın iş sözleşmesi kapsamında çalışmaya başlarsa aynı zaman dilimi için gazetecinin kıdemi iki kez artırılmış olacaktır.

Peşin ödeme ile fesihte, bildirim süresinin gazetecinin hizmetinden sayılmayacağı görüşünü savunanlara göre; bildirim süresi beklenmediği için bildirim süresi içerisinde meydana gelen yeni haklardan gazeteci yararlanamayacaktır. Ancak taraflar peşin ödeme ile fesih halinde, bildirim süresi içinde gerçekleşen yeni haklardan gazetecinin faydalanacağına dair sözleşme yapabilir[600]. Uygulamada Yargıtay da bu görüş doğrultusunda peşin ödeme gerçekleşmediği için bildirim süresi içinde işyerinde çalışanlara gerçekleştirilen haklardan sözleşmesi feshedilen işçinin de yararlanılacağına[601], peşin ödeme gerçekleştiği takdirde ise sözleşmesi feshedilen işçinin bu haklardan yararlanamayacağına[602] karar vermektedir. Ancak işverenin sırf gazetecinin bildirim süresi içinde gerçekleşecek yeni haklardan yararlanmasını engellemek için peşin ödeme ile fesih yaptığı anlaşılırsa, Türk Medeni Kanunu m.2 hükmü uyarınca, gazetecinin bu haklardan faydalanması mümkün olabilecektir[603]. Örneğin, kıdeminin beşinci yılını doldurmasına 1 ay kala, basın iş sözleşmesi işvereni tarafından peşin ödeme feshedilen gazeteci, Türk Medeni Kanunu m.2 hükmü uyarınca kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Uygulamada Yargıtay'da, fesihle işverenin bildirim süresi içinde doğacak yeni haklardan işçiyi yararlandırmamak amacı ile hareket ettiğinin anlaşıldığı durumlarda işçinin bildirim süresi içinde gerçekleşen haklara göre istekte bulunmasının mümkün olduğuna hükmetmektedir[604].

---

[600] Göktaş/Çil, s.39.

[601] *"...İhbar tazminatı peşin olarak ödenmediğine göre önel içinde gerçekleşen ücret artışından yararlandırılması gerekir..."* Yargıtay 9. HD T.03.06.2003, E.2003/137, K.2003/10048, www.kazanci.com (04.11.2018); Yargıtay HGK T.05.05.1999, E.1999/9-258, K.1999/276, (Göktaş/Çil, s.41); Yargıtay 9. HD T.14.11.1995, E.1995/17665, K.1995/34222, (Göktaş/Çil, s.45).

[602] *"...Davacının hizmet akdi 24.8.2001 tarihinde ihbar ve kıdem tazminatları peşin ödenerek feshedildiğinden davacının daha sonra 1.9.2001 tarihinde yürürlüğe giren Toplu iş sözleşmesi zamlarından yararlanması mümkün değildir...",* Yargıtay 9. HD T.20.04.2005, E.2004/25001, K.2005/13861, www.kazanci.com (26.12.2018).

[603] Göktaş/Çil, s.39; Gökçe, s.71; Yürekli, s.207.

[604] Yargıtay 9. HD T.08.04.1991, E.1990/4473, K.1991/7311, www.kazanci.com (26.12.2018).

Peşin ödemeden bahsedilebilmesi için tazminatın tümünü en geç fesih bildiriminin karşı tarafa ulaştığı anda ödenmesi gerekir[605]. Yargıtay'da taksitle ödenen ihbar tazminatlarında, peşin ödeme ile bildirimsiz feshin varlığını kabul etmemektedir[606]. Bildirim süreleri bölünerek bir kısmı için peşin ödeme, bir kısmı için bildirim süresinin kullandırılması bildirim sürelerinin bölünmezliği ilkesine aykırı olduğu için mümkün değildir[607]. Bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabı ihbar tazminatının hesaplanması gibi olup[608] çalışmamızın üçüncü bölümünde ihbar tazminatının "Hesaplanması ve Ödenmesi" başlığı altında ele alınmaktadır[609].

VI. BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE ÖZEL HALLER

A. ASKERLİK SEBEBİYLE FESİH

Basın İş Kanunu m.16 hükmü, gazetecinin askerlik sebebiyle silah altına alınması durumunda alacağı ücreti ve basın iş sözleşmesinin akıbetini, İş Kanununa nazaran daha çok gazeteciyi koruyucu tarzda düzenlemiştir[610]. Basın İş Kanunu bazı hallerde basın iş sözleşmesinin süreli fesih bildirimiyle sona erdirilmesini engellemiştir[611]. Basın İş Kanunu m.16 hükmü de bu duruma örnek olabilecek niteliktedir.

Basın iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasına bakılmaksızın, gazetecinin talim veya manevra dolayısıyla silah altında bulunduğu tüm süre boyunca, gazeteci kısmi veya genel seferberlik dolayısıyla silah altına alınmışsa; üç ay boyunca (seferberlik hali daha kısa sürmüşse seferberlik süresince), gazeteci ilk muvazzaf askerlik hizmeti için silah altında ise; normal askerlik süresi[612] bitinceye kadar basın iş

[605] Göktaş/Çil, s.39; Sümer, s.161; Gökçe, s.70.

[606] Yargıtay HGK T.05.05.1999, E.1999/9-258, K.1999/276, (Göktaş/Çil, s.40-41).

[607] Süzek, İş Hukuku, s.547; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.327.

[608] Sümer, s.162; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.327.

[609] Bkz. aşağıda üçüncü bölüm, II, B.

[610] Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.13-14.

[611] Sümer, s.156.

[612] Hükümdeki, normal askerlik süresi bitinceye kadar ifadesinden anlaşıldığı üzere; gazetecinin askerlikte almış olduğu ceza ya da başka sebeplerle terhislerin durdurulması halinde işverenin basın iş sözleşmesini feshetme engeli ortadan kalkacaktır. Göktaş/Çil, s.245.

sözleşmesi işverence süreli fesih bildirimi ile feshedilemeyecektir[613]. Basın İş Kanununda fesih yasağı düzenlenmiş olmakla beraber işverenin fesih bildiriminde bulunmasının yaptırımı düzenlenmemiştir. Doktrinde bir görüş, belirtilen bu zaman dilimleri içinde yapılan süreli fesih bildirimlerinin tamamen geçersiz olmadığını, fesih bildirim sürelerinin Basın İş Kanunu m.16 hükmünde belirtilen sürelerin bitiminde işlemeye başlayacağını savunmaktadır[614]. Doktrindeki diğer görüş ise, işverenin bu sürelerde fesih bildiriminde bulunmasının yasak olmasından dolayı gazetecinin işe iade davası açabileceğini savunmaktadır[615]. Kanaatimizce, İş Kanunu m.16 hükmü ile silah altındaki gazeteciyi koruyucu tarzda bir düzenleme yapılmasının amacı, basın iş sözleşmesinin devamlılığını sağlamaktır. Bu sebeple iş güvencesi hükümlerinden yararlanma hakkına sahip gazetecilerin işe iade davası açma hakkı olduğunu kabul etmek gerekmektedir.

Belirli süreli basın iş sözleşmesinin mevcut olduğu durumlarda m.16 hükmünde belirtilen süre içerisinde basın iş sözleşmesinin süresi dolmuş ise sözleşme kendiliğinden sona erecektir[616]. Ayrıca işveren basın iş sözleşmesini, Basın İş Kanunu m. 11/3 hükmüne göre haklı nedenle feshediyorsa, gazetecinin silah altında olması feshe engel olmayacaktır[617].

İş Kanununa göre silah altına alınan işçinin iş sözleşmesinin durumu, Basın İş Kanununa göre oldukça farklı düzenlenmiştir. İş Kanunu m.31 hükmünde ise işçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında yaptığı askerlik hizmetine ilişkin hükümler düzenlenmiştir. Buna göre, muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi, işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır. İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en

[613] Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.14; Göktaş/Çil, s.244-245; Çil, Basın İş Sempozyumu, s.165; Sinan Binbir, "İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu Uyarınca Askerlik Nedeniyle İş Sözleşmesinin Durumu ve Hukuki Sonuçları", Yaklaşım Dergisi, Eylül 2004, Sayı.141, www.yaklasim.com (26.09.2018), s.3; Arslan Ertürk, Şekil, s.292.

[614] Sümer, s.156; Arslan Ertürk, Şekil, s.292-293.

[615] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.165; Göktaş/Çil, s.244; Gökçe, s.52.

[616] Sümer, s.111.

[617] Göktaş/Çil, s.244.

az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez. Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu hükümler uygulanmaz. İşçinin muvazzaf askerlik süresinden sonra işveren tarafından işe alınma zorunluluğu olmamasına rağmen muvazzaf askerlik dışındaki durumlarda işverenin işçiyi talep olması halinde işe alma zorunluluğu vardır. Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder. İşçinin muvazzaf askerlik dışında bir nedenle silah altına alınması halinin, iki ayı (işçinin çalıştığı her yıl için 2 gün eklenirse en çok 90 günü) geçmesi durumunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılacağından işçiye kıdem tazminatının ödenmesi gerekmektedir[618].

İş Kanununa göre muvazzaf askerlik dışında silah altına alınması sebebiyle işçi, iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır[619]. Ancak muvazzaf askerlik sebebiyle işçi, iş sözleşmesini feshediyorsa kanundaki diğer şartları da taşıdığı takdirde işveren kıdem tazminatını ödeyecektir[620]. Bu durumda iş sözleşmesi işçi tarafından sona erdirildiğinden askerlik süresinin sonunda eski işine dönmek isteyen işçi ile işveren arasında yeni bir sözleşme yapılması gerekmekte olup işverenin işçi ile sözleşme yapma zorunluluğu bulunmamaktadır[621]. İş Kanunu işçinin muvazzaf askerlik dolayısıyla iş sözleşmesini feshi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağını düzenlemekle beraber, askere giden işçinin iş sözleşmesi taraflarca feshedilmezse,

[618] Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.573, dn.669.

[619] Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.572-573.

[620] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.632; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.572; Binbir, s.1-2.

[621] Binbir, s.1-2.

sözleşme askerlik süresince askıya alınmış olur ve işçinin askerlik sonrası işe başlamasıyla sözleşme hükümlerini icra etmeye devam eder[622].

Basın İş Kanunu ile İş Kanununda düzenlenen askerlik sebebiyle fesih hükümleri incelendiğinde, sözleşmelerin akıbetinin ve çalışanın hak edeceği tazminat alacaklarının oldukça farklı düzenlendiği görülmektedir. Basın İş Kanununa göre sözleşmenin devamı olanağı sağlanmışken İş Kanununa göre daha çok işçinin tazminat alacakları koruma altına alınmıştır. Örneğin, İş Kanunu muvazzaf askerlik sebebiyle işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımıştır. Oysa Basın İş Kanunu, basın iş sözleşmesinin muvazzaf askerlik süresince işveren tarafından feshedilemeyeceğini öngörmüştür[623].

Basın iş sözleşmesinin feshedilmesinin yasak olduğu ve bu sebeple silah altından çıktıktan sonra işe başlatılması gereken gazetecinin askerlik dönüşü hangi ücrete göre iş görmeye başlayacağı hususu Basın İş Kanununda düzenlenmemiştir. İş Kanunu m.31 hükmünün son bendine göre işverenin işçiyi *"o andaki şartlarla işe alma zorunluluğu"* vardır. İş Kanununda geçerli olan bu kuralın ve gazeteci yararına yorum ilkesinin de göz önüne alınmasıyla, gazetecinin de işe alınmasında o andaki şartların esas alınarak ücret ve diğer çalışma koşullarının belirlenmesi gerekmektedir[624].

Basın İş Kanunu m.16/6 hükmü, silah altındaki gazeteciye kanunen tanınan haklardan daha elverişli hak ve menfaat sağlayan sözleşme, teamül veya örfün geçerli olduğunu açıkça düzenlemiştir.

B. İŞÇİ KURULUŞUNDA YÖNETİCİLİK SEBEBİYLE FESİH

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.2 hükmünde, Kanunun kapsamına aldığı işçileri tanımlarken 4857 sayılı İş Kanununa atıf yapılmış olsa da

[622] Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.573, dn.667.

[623] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.165.

[624] Binbir, s.4.

Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanununa göre işçi sayılanlar da aynı şekilde STİSK hükümlerinden yararlanacaklardır[625].

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun yürürlüğe girdiği 07.11.2012 tarihinden itibaren[626] sendika yöneticisi olan gazetecilerin basın iş sözleşmesi, STİSK m.23 hükmü uyarınca askıda kalır. Ancak yönetici olan gazeteci, dilerse işten ayrıldığı tarihte basın iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın veya sözleşme süresinin bitimini beklemeksizin feshedebilir. İşten ayrılırken basın iş sözleşmesini feshetmeyen ve basın iş sözleşmesi askıda olan gazeteci bu süre içinde de yöneticiliği sebebiyle basın iş sözleşmesini feshedebilir. Gazeteci, yöneticiliği sebebiyle basın iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatına hak kazanacaktır[627].

Gazetecinin STİSK m.23 hükmüne dayanarak basın iş sözleşmesini feshedebilmesi için sözleşmenin başka bir koşulla sona ermemiş olması gerekmektedir. İşveren basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmiş veya sözleşme süresinin bitimi gibi sebeplerle basın iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermiş ise gazeteci, işçi kuruluşunda yönetici olması sebebiyle basın iş sözleşmesini feshedemez. Ancak bildirimli fesihte, bildirim süreleri içinde sözleşme devam ettiğinden dolayı bu süre içinde gazeteci STİSK m.23 hükmüne dayanarak basın iş sözleşmesini feshedebilir ve kıdem tazminatı talebinde bulunabilir[628].

Gazetecinin, işçi kuruluşunda yönetici olması sebebiyle yapacağı fesih bildiriminin şekli konusunda STİSK herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple Basın İş Kanununa ilişkin genel kurallar uygulanacak ve yazılı fesih bildirimi ispat açısından kolaylık sağlasa da geçerlilik şartı olarak kabul edilmeyecektir[629].

---

[625] Yusuf Yiğit, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması", **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi,** Cilt.11, Sayı.22, (2013), s.40.

[626] Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu yürürlüğe girmeden (07.11.2012'den) önce sendika yöneticisi olan ve bu sebeple muhtemelen basın iş sözleşmesi feshedilen gazeteciler için geçici madde 5 hükmü ile bir takım düzenlemeler yapılmış ve Kanunun yayımı tarihinde sendika yönetici olduğu için basın iş sözleşmesi feshedilmiş gazetecilere de Kanunun m.23 hükmünün 2 ve 3. fıkralarının uygulanacağı düzenlenmiştir. Akyiğit, Basın, s.16-17.

[627] Akyiğit, Basın, s.13; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.639.

[628] Akyiğit, Basın, s.14.

[629] Akyiğit, Basın, s.14.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.23/2 hükmüne göre "*İş sözleşmesi askıya alınan yönetici; sendikanın tüzel kişiliğinin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek suretiyle görevinin sona ermesi hâlinde, sona erme tarihinden itibaren bir ay içinde ayrıldığı işyerinde işe başlatılmak üzere işverene başvurabilir. İşveren, talep tarihinden itibaren bir ay içinde bu kişileri o andaki şartlarla eski işlerine veya eski işlerine uygun bir diğer işe başlatmak zorundadır. Bu kişiler süresi içinde işe başlatılmadığı takdirde, iş sözleşmeleri işverence feshedilmiş sayılır".* Bu durumda gazeteci kıdem tazminatına hak kazanacak ancak süresiz fesih sebebiyle ihbar tazminatına hak kazanamayacaktır.

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 23/3 hükmüne göre gazetecinin yöneticilik görevi tüzel kişiliğin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek dışında bir sebeple sona ererse, işverenden işe başlamayı talep hakkı bulunmamakta ancak başvurusu halinde kıdem tazminatı alacağına hak kazanmaktadır. Bu durumda basın iş sözleşmesinin gazeteci tarafından bildirimsiz feshi söz konusu olup kanundaki özel düzenleme sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanacağı kabul edilmektedir[630].

[630] Akyiğit, Basın, s.15; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.639.

İKİNCİ BÖLÜM
BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SÜRESİZ FESİH BİLDİRİMİ İLE SONA ERDİRİLMESİ (HAKLI NEDENLE DERHAL FESİH)

I. GENEL OLARAK

Haklı nedenle fesihte, basın iş sözleşmesi ister belirli süreli olsun ister belirsiz süreli olsun, belirli bir süre beklenmesine gerek kalmaksızın, fesih bildiriminin muhataba ulaşmasıyla derhal sona erer. Haklı nedenle derhal fesih türünün amacı; objektif iyi niyet kuralı gereğince kendisinden sözleşme ilişkisi sürdürülmesi beklenemeyecek olan tarafa, sözleşmeyi sona erdirme imkanının verilmesidir[631]. Kanundaki haklı nedenle feshe imkan veren durumların varlığı, kendiliğinden sözleşmeyi sona erdirmeyecek; haklı nedeni bulunan tarafın fesih bildiriminde bulunması ile sözleşme sona erecektir[632]. Basın iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesheden taraf, haklı nedenin varlığını ispat etmelidir[633].

Basın iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden taraf, karşı tarafa beyan ettiği haklı nedenle bağlıdır. Sözleşmeyi fesheden taraf daha sonradan başka bir nedeni haklı neden olarak ileri süremez[634]. Haklı nedenle feshe ilişkin uyuşmazlıklarda bir eylem veya durumun haklı neden teşkil edip etmediğini hakim takdir edecektir[635].

---

631 Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.178; Sümer, s.210; Yürekli, s.229; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.405; Süzek, İş Hukuku, s.700; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.575; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.268-269.

632 Sümer, s.210; Yürekli, s.231; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.575; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.270.

633 Gökçe, s.86; Sümer, s.211; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.575.

634 Sümer, s.211; Yürekli, s.236; Fevzi Demir, s.329; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.575; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.271.

635 Sümer, s.214; *"...muhabir iken bu kere büro işi teklif edildiğine göre, bir bilirkişi marifetiyle yeni işin şeref ve haysiyeti kırıcı mahiyette olup olmadığının tetkik ettirilmesi lazımdır...."* Yargıtay 4. HD T.27.11.1961, E.1961/11658, K.1961/9875, (Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s. 179, dn.354).

Basın İş Kanunda gösterilen haklı sebeplerin varlığı halinde, belirli veya belirsiz süreli basın iş sözleşmeleri, gazeteci veya işveren tarafından bildirim süresi verilmeksizin derhal feshedilebilir[636].

Basın İş Kanununda haklı nedenle basın iş sözleşmesinin feshini düzenleyen hüküm İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanununa göre oldukça sınırlıdır. İş Kanunu m.24 ve 25 hükmünde haklı neden oluşturan haller sınıflandırılarak madde madde sayılmışken, Türk Borçlar Kanununda genel bir ifade ile dürüstlük kuralına göre iş ilişkisinin sürdürülmesinin beklenilmediği tüm durum ve koşulların haklı neden teşkil edeceğini hükme bağlamıştır[637]. Basın İş Kanununda ise gazeteci bakımından bir tane (m.11/1), işveren bakımından da iki tane (m.11/3 ve m.12/1) haklı nedenle fesih hali düzenlenmiş bunun dışında basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshedilebilecek özel veya genel nitelikte bir düzenleme yapılmamıştır. Bu sınırlı düzenleme sebebiyle gazetecilerin, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışanların yararlandığı bir takım haklı nedenle fesih hallerinden yararlanıp yararlanamayacakları hem doktrin hem de Yargıtay tarafından tartışma konusu olmaktadır.

Doktrinde bir görüş, Basın İş Kanununda haklı nedenle fesih hallerinin sınırlı olarak belirlenmiş olduğunu ve bu konuda bir boşluk bulunmadığını, bu sebeple Basın İş Kanununda sayılan haller dışında işveren ve gazeteciye basın iş sözleşmesini haklı sebeple fesih imkanının tanınmadığını savunmaktadır[638]. Doktrindeki diğer görüş ise, Basın İş Kanunundaki haklı nedenle fesih hallerinde boşluk bulunduğunu kabul etmektedir. Bu görüş söz konusu boşluğun hangi konun hükümleri ile doldurulacağı konusunda kendi arasında ikiye ayrılmaktadır. Basın İş Kanunundaki haklı nedenle feshe ilişkin boşluk bulunduğunu kabul eden görüşü savunanlardan bir kısmı bu boşluğun İş Kanunu hükümleri ile kıyasen doldurulacağı kanaatindedir[639]. Basın İş Kanunundaki haklı nedenle feshe ilişkin boşluk bulunduğunu kabul eden görüşü

[636] Şakar, Basın İş Hukuku, s.95-96; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.14; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.108; Tuncay, s.79. Göktaş/Çil, s.156; Gökçe, s.87-88; Sümer, s.212-213.

[637] Yavuz/Acar/Özen, s.959; Yürekli, s.229; Süzek, İş Hukuku, s.700; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.576; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.269-270.

[638] Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1750; Gökçe, s.85.

[639] Şakar, Basın İş Hukuku, s.97-98; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.109-110; Şakar, Gazeteci, s.491.

savunanlardan diğer bir kısmı bu boşluğun Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile kıyasen doldurulacağı kanaatindedir[640].

Uygulamada Yargıtay da Basın İş Kanununda düzenlenmeyen hallerde basın iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine dair çeşitli kararlar vermektedir. Yargıtay bazı kararlarında; Basın İş Kanununda sayılmayan sebeplerle, basın iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilemeyeceğine karar vermiştir[641]. Ancak Yargıtay son dönemdeki bazı kararlarında, basın iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinin Basın İş Kanunu ile sınırlı olmadığına karar vermektedir[642]. Kanaatimizce, basın iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini, güncellikten uzak olan Basın İş Kanununda sayılan sebeplerle sınırlı saymak mümkün değildir. Gazetecinin ve işverenin basın iş sözleşmesini hangi hallerde haklı nedenle feshedebileceği hususu çalışmamızın ilerleyen başlıklarında detaylı olarak ele alınacaktır.

Gazeteci veya işverenin haklı nedenle feshi oluşturan davranışı sebebiyle feshin hangi süre içerisinde kullanılacağına ilişkin Basın İş Kanununda bir süre belirlenmemiştir. Yine Türk Borçlar Kanununda da haklı nedenle feshin kullanma süresine ilişkin bir düzenleme mevcut değildir. İş Kanunu m.26 hükmü ise haklı nedenle feshi kullanma süresini açıkça düzenlemiştir.

Türk Borçlar Kanununa göre haklı nedenle feshi kullanma süresi düzenlenmemiş olması haklı neden oluşturan eylemin meydana gelmesinden sonra istenildiği zaman söz konusu hakkın kullanılabileceği anlamına gelmemektedir. Haklı neden oluşturan eylem meydana geldikten sonra işin niteliğine uygun bir süre içinde bildirimde bulunulması gerekmektedir. Niteliği gereği uygun sürenin önceden ve kesin

---

[640] Tuncay, 79-80; Sümer, s.211; Ahmet Sevimli, "Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı", İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt.2, Sayı.1, (2000), https://www.isguc.org/?p=article&id=90&cilt=2&sayi=1&yil=2000 (10.10.2018).

[641] Yargıtay 7. HD T.02.04.2014, E. 2013/26958, K.2014/7294, (Sümer, s.212); Yargıtay HGK T.16.05.2001, E.2001/9-417, K.2001/419, www.kazanci.com (01.12.2018).

[642] Yargıtay 9. HD T.29.09.2014, E.2012/29539, K.2014/28464, www.kazanci.com (02.12.2018); Yargıtay 9. HD T.22.01.2015, E.2013/8444, K.2015/1828, [**Çalışma ve Toplum,** Sayı.48, (2016/1), s.394-398].

olarak belirlenmesi mümkün olmadığından, hizmet sözleşmesinin uygun sürede feshedilip edilmediği her somut olayın özelliğine göre tespit edilmelidir[643].

İş Kanunu m.26 hükmüne göre ise, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi ve işveren için tanınmış olan haklı nedenle fesih hakkı, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve herhalde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Hak düşürücü süre geçirilmiş ise, fesih haksız hale gelir[644]. İşçinin iş sözleşmesinin feshine, disiplin kurulunun karar vermesinin kararlaştırıldığı durumlarda, bu süre disiplin kurulu kararının feshe yetkili kişi veya makama ulaştığı tarihten itibaren işlemeye başlar. Süreklilik gösteren fiillerde, fiil devam ettiği sürece fesih nedeni yenileneceğinden, bu halde fesih sürelerinin başlangıcı en geç fiilin bittiği tarihtir. Bu süreler yalnızca ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller nedeniyle yapılan fesihler için geçerlidir. Sağlık sebepleriyle yapılacak fesihlerde iyi niyet kurallarına göre "makul sürede" fesih hakkının kullanılması gerekmektedir[645].

Basın İş Kanununa göre haklı nedenle feshin kullanılma süresine ilişkin doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Doktrinde bir görüşe göre, işçi yararına hükümleri ihtiva eden İş Kanunu m.26 hükmü ile Basın İş Kanunundaki haklı nedenle fesih hakkını kullanma süresine ilişkin boşluk doldurulmalıdır[646]. Doktrindeki diğer görüşe göre ise, İş Kanunundaki altı iş günlük hak düşürücü sürenin Basın İş Kanununda düzenlenmemiş olması sebebiyle, bu hükmün uygulanmasının mümkün olmadığını ve tarafların haklı neden oluşturan eylem gerçekleştikten sonra her zaman fesih hakkını kullanabileceklerini savunmaktadır[647]. ***Çil*** ise, haklı nedenle fesih sebebinin

---

[643] Öz Seçer, "Hizmet Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi", www.linkedin.com (18.01.2019); Yürekli, s.262-263; Arslan Ertürk, Şekil, s.301; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.271.

[644] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.613; Süzek, İş Hukuku, s.724; Arslan Ertürk, Şekil, s.300; Yürekli, s.264.

[645] Sümer, s.216-217; Süzek, İş Hukuku, s.724-725; Fevzi Demir, s.352-353; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.612; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.272.

[646] Şakar, Basın İş Hukuku, s.96; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.14; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.108; Şakar, Gazeteci, s.490; Sümer, s.215; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.182.

[647] Resul Kurt, "5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nda Gazetecilerin Kıdem Tazminatı", Yaklaşım Dergisi, Eylül 2006, Sayı.165, www.yaklasim.com (26.09.2018), s.5; Şevket Tezel, "5953 Sayılı Basın İş Kanunu'na Tabi Çalışanların

gerçekleşmesi durumunda İş Kanunundaki altı işgünlük hak düşürücü sürenin geçerli olmayacağını ancak feshin makul sürede kullanılması gerektiği ve haklı nedenle feshe yol açabilecek bir olaydan sonra uzun süre gazetecinin aynı işyerinde çalışması halinde söz konusu olaya ilişkin karşı tarafın affedilmiş olacağı ve buna dayanarak haklı nedenle fesih yapılamayacağını kabul etmektedir[648]. Uygulamada Yargıtay 2000 yılında verdiği bir kararda bu boşluğun İş Kanunu hükümleri ile doldurulamayacağını belirtmiş[649] Ancak 2014 yılında, verdiği bir kararla eski görüşünden dönerek İş Kanunu m.26 hükmünde düzenlenen altı iş günlük hak düşürücü süreyi Basın İş Kanunu kapsamında çıkan uyuşmazlıklara da uygulamıştır[650]. Kanaatimizce, İş Kanununda düzenlenen haklı nedenle feshe ilişkin altı işgünlük süre basın iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde kullanılamayacaktır. Zira İş Kanununun haklı nedenle feshi düzenleme biçimi ile Basın İş Kanununun düzenleme biçimi oldukça farklıdır. İş Kanununda haklı nedenle fesih halleri ayrıntılı ve detaylı hükümlerle düzenlenmişken Basın İş Kanunundaki sınırlı düzenleme altı iş gününün tespitinde zorluk teşkil edecektir. Türk Borçlar Kanununda olduğu gibi basın iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini dürüstlük kuralı içinde işin niteliğine uygun bir sürede kullanmak gerekmektedir.

II. GAZETECİ TARAFINDAN HAKLI NEDENLE FESİH

A. VİCDAN HÜKMÜ

Basın İş Kanunu m.11/1 hükmü gazetecinin haklı nedenle fesih hakkını düzenlemiştir. Buna göre, bir yayın organının[651] yön ve karakterinde, gazeteci için şeref ve şöhretine ya da genel olarak manevi değerlerine zarar verici açık bir değişiklik

---

Fesih ve Kıdem Tazminatı Şartları ve Bu Şartların 4857 Sayılı İş Kanunu'na Tabi Çalışanların Fesih ve Kıdem Tazminatı Şartları ile Karşılaştırılması", Yaklaşım Dergisi, Kasım 2009, Sayı.203, www.yaklasim.com (26.09.2018), s.2.

[648] Çil, Kıdem Tazminatı, s.74; Çil, Basın İş Sempozyumu, s.162-163.

[649] Yargıtay 9. HD T.07.06.2000, E.2000/4840, K.2000/8081, (Göktaş/Çil, s.119-120).

[650] Yargıtay 22. HD 07.05.2014, E.10810, 2014/11780, (Sümer, s.215, dn.872).

[651] Madde metninde yalnızca "mevkute" tabiri kullanılmış olup bunun sebebi, maddenin kötü bir şekilde yazılmasıdır. Bu haliyle maddenin lafzi anlamından, haklı sebeple fesih hakkını sadece mevkutede çalışan gazetecilerin kullanabileceği gibi bir kanı oluşsa da, böyle bir ayrıma gitmenin mantıklı bir açıklaması olmadığı için hem doktrinde hem Yargıtay kararlarında bu konu üzerinde durulmamış ve Basın İş Kanunu anlamında sayılan tüm işyerinde çalışan gazeteciler için haklı sebeple fesih hakkı kabul edilmiştir. Göktaş/Çil, s.155; Özek, Fikir İşçileri, s. 87.

meydana gelirse, gazeteci bildirim süresi vermeden ve bu süreye ilişkin bir tazminat ödemeden basın iş sözleşmesini derhal fesih hakkına sahiptir. Bu hüküm ile gazetecinin bağımsızlığının işverene karşı korunması sağlanmış[652], düşünce özgürlüğünün sağlanması bakımından[653] fikirlerine aykırı bir tutum içinde bulunan bir yayın kuruluşunda çalışmak zorunda bırakılması engellenmiştir[654]. Bu hükme birçok ülkede rastlanmakta ve *"vicdan hükmü" (conscience clause)* olarak adlandırılmaktadır[655].

Vicdan hükmü, Fransız İş Kodundan Basın İş Kanunumuza intikal etmiştir. Söz konusu hüküm ile gazetenin politik çizgisini değiştirmesi halinde, gazetecinin bildirimsiz olarak sözleşmeyi feshedebilmesi imkanı tanınmaktadır. Yine aynı hüküm gazetecinin tazminat hakkını da koruma altına almaktadır. Ancak burada bahsedilen söz konusu değişiklik önemli ölçüde olmalı, yalnızca yayının politik havasını değil, kapsadığı enformasyonu da etkilemeli, gazetecinin vicdanını incitici nitelikte olmalıdır[656].

Basın İş Kanunu m.11/1 hükmüne göre basın iş sözleşmesini feshedebilmesi, gazetecinin şeref ve şöhretini veya manevi değerlerini ihlali edici yeni bir durumun ortaya çıkması halinde mümkündür. Basın iş sözleşmesi kurulurken var olan bir durumun daha sonra ileri sürülmesi gazeteciye haklı nedenle derhal fesih hakkı vermez. Yine gazetecinin şeref ve şöhretine veya manevi değerlerini ihlali edici durumun, dönemsel yayının yön ve karakterinde meydana gelmesi gerekir. Aksi halde işverenin şahsında veya dönemsel yayından bağımsız değişikliklerde gazeteci haklı nedenle derhal fesih hakkı elde edemez[657]. Gazeteci, belli bir siyasi görüş sahibi olarak girdiği gazete veya derginin, siyasi görüşünü değiştirmesi halinde de BİK m.11/1 hükmüne dayanarak sözleşmeyi feshedebilecektir. Çünkü belli bir siyasi çizgide gazetecilik

[652] Gökçe, s.87.

[653] Özek, Fikir İşçileri, s.86;

[654] İçel/Ünver, s.199;

[655] Bohere, s.68; Sümer, s.212.

[656] Bohere, s.68.

[657] Özek, Fikir İşçileri, s.86.

mesleğini icra eden gazetecinin başka bir fikri savunmak zorunda bırakılması, hem düşünce özgürlüğünün hem de manevi değerlerinin ihlali olacaktır.[658].

Yargıtay 2003 yılında verdiği bazı kararlarda, madde 11 hükmünü gazeteci lehine geniş yorumlamakta, gazetecinin haber kaynağının yayın organı tarafından deşifre edilmesi halinde, vicdan hükmü gereği gazeteciye basın iş sözleşmesini feshetme hakkı vermektedir[659].

Yargıtay'a göre, gazetenin bundan böyle belli bir grubun haklarını savunan ve sadece bu gruba ait kişilerin haberlerini yayınlayan bir yapıya gireceği, buna uyum sağlamayanların ayrılıp gitmesi gerektiği şeklindeki işveren yetkililerince yapılan açıklamalar üzerine basın iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden gazeteci kıdem tazminatına da hak kazanacaktır[660].

B. BASIN İŞ KANUNUNDA DÜZENLENMEYEN HALLER

Basın İş Kanununda gazetecinin basın iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebileceği tek hal m.11/1 hükmünde düzenlenmiştir. İş Kanunu m.24 hükmü ise, işçinin iş sözleşmesinin feshini ayrıntılı olarak düzenlenmiş ve genel olarak üç başlık altında ele alınmıştır. Buna göre; sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve zorlayıcı nedenler ile işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilme hakkına sahiptir[661]. Türk Borçlar Kanunu, hizmet sözleşmesinin haklı nedenle feshi halini düzenlerken, İş Kanunu ve Basın İş Kanunundan farklı olarak; işçi

---

[658] Özek, Fikir İşçileri, s.86; Sümer, s.211.

[659] *"...Anılan fıkranın gazetenin dünya görüşü veya siyasi çizgisindeki değişikliğin bir müeyyidesi olarak yorumlanması oldukça dar bir yorumdur. Yasanın konuluş amacı karşısında yetersiz kalır. Gazeteciye gerekli koruma sağlamaz. Veçhe ve karakter sözcükleri (objektiflik) ile gazetecinin şeref ve şöhreti manevi menfaati (subjektif) sözcüklerini birlikte ele almak gerekir. Gazetenin dünya görüşü, siyasi çizgisi yanında insanlık ve sosyolojik boyutunda basın meslek etiğinin de göz önünde tutulması gerekir. Başka bir anlatımla, gazetenin çalışma şeklinin meslek etik ilkelerine uygun olması gerekir. Aksi bir tutum ve davranışın ortaya konulması ve diğer basın organlarına yansıması Basın İş Kanunu'nun 11. maddesinin ilk fıkrasına aykırılık oluşturur..."* Yargıtay 9. HD T.03.03.2003, E. 2003/1375, K.2003/2718, (Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.15-16; Göktaş/Çil, s.164-165); Yargıtay 9. HD T.03.03.2003, E.2003/1376, K.2003/2719, (Göktaş/Çil, s.162-163).

[660] Yargıtay 9. HD T.14.12.2004, E.2004/26672, K.2004/27757, (Çil, Basın İş Sempozyumu, s.156).

[661] Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.577-586; Fevzi Demir, s.331-337. Süzek, İş Hukuku, s.714-723; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.277-286.

ve işveren için farklı düzenlemeler getirmemiştir. Türk Borçlar Kanununda haklı nedenle fesih sebepleri bakımından taraflar arasında eşitlik ilkesi vardır. TBK m.435 hükmü, taraflardan her birinin haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal feshedebileceğini düzenlemiştir. Ancak haklı sebeplerin tanımını genel bir ifade ile düzenlemiştir. Söz konusu hükme göre, dürüstlük kuralına göre hizmet ilişkisinin sürdürülmesi beklenmeyen bütün durum ve koşullar haklı sebep sayılmaktadır[662].

Basın İş Kanunu m.11/1 hükmü dışındaki bir sebeple basın iş sözleşmesinin gazeteci tarafından haklı nedenle feshine ilişkin bir düzenleme Basın İş Kanununda mevcut değildir. Bu sebeple doktrinde ve Yargıtay kararlarında birçok farklı görüş ortaya çıkmıştır.

Doktrinde bir görüş Basın İş Kanununda gazetecinin basın iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hallerinin sınırlı olarak belirlenmiş olduğunu ve bu konuda bir boşluk bulunmadığını, bu sebeple Basın İş Kanununda sayılan haller dışında gazeteciye basın iş sözleşmesini haklı sebeple fesih imkanının tanınmadığını savunmaktadır[663].

Doktrindeki diğer görüş ise, Basın İş Kanununda gazetecinin basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshi hallerinde boşluk bulunduğunu kabul etmektedir. Bu görüş söz konusu boşluğun hangi konun hükümleri ile doldurulacağı konusunda kendi arasında ikiye ayrılmaktadır. Basın İş Kanununda gazetecinin haklı nedenle basın iş sözleşmesini feshine ilişkin boşluk bulunduğunu kabul eden görüşü savunanlardan bir kısmı bu boşluğun İş Kanunu hükümleri ile kıyasen doldurulacağı kanaatindedir[664]**.** Basın İş Kanununda gazetecinin haklı nedenle feshine ilişkin boşluk bulunduğunu kabul eden görüşü benimseyenlerden diğer bir kısmı ise, boşluğun Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile kıyasen doldurulacağını kabul etmektedir[665].

---

[662] Sümer, s.211; Eren, Özel Hükümler, s.559-560.

[663] Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1750**;** Kurt, 5953 Sayılı, s.3; Gökçe, s.85.

[664] Şakar, Basın İş Hukuku, s.97; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.109; Şakar, Gazeteci, s.491; Fahrettin Korkmaz, "Basın İş Hukuku Açısından Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi,** Sayı.19, (2004), s.62.

[665] Tuncay, 80; Sümer, s.211; Sevimli, Kıdem Tazminatı, www.isguc.org (10.10.2018).

Uygulamada Yargıtay'ın da Basın İş Kanununda sayılmayan sebeplerle, gazetecinin basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshine ilişkin çeşitli kararları vardır. Yargıtay bazı kararlarında Basın İş Kanununda düzenlenmemiş olması sebebiyle, ücreti ödenmeyen gazetecinin basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyeceğine hükmetmiştir[666]. Ancak Yargıtay'ın Basın İş Kanununda düzenlenmemiş olmasına rağmen bazı kararlarında gazetecinin ücretinin ödenmemesini haklı nedenle fesih sebebi olarak kabul ettiğini de görmekteyiz[667].

Kanaatimizce, gazetecinin basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshini Basın İş Kanunu m.11 hükmü ile sınırlı kabul etmek mümkün değildir. Bu sebeple gazetecinin haklı nedenle feshine ilişkin boşluğun öncelikle genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile doldurulması gerekmektedir. Ancak Türk Borçlar Kanununun da gazetecinin haklı nedenle feshine ilişkin boşluğu doldurmakta yetersiz kaldığı durumlarda çalışma yaşamı gereklerine uygun olarak İş Kanunu m.24 hükmünün de kıyasen uygulanabileceğini kabul etmek gerekmektedir. Zira gazetecinin cinsel ve psikolojik tacize uğraması, ücretinin ödenmemesi gibi durumlarda gazetecinin söz konusu basın iş sözleşmesini sürdürmesini beklemek mümkün değildir.

Yukarıda açıklanan haklı nedenle fesih halleri dışında, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.70/3 hükmüne göre; kanun dışı lokavt halinde de gazetecinin haklı nedenle fesih hakkı vardır[668]. Söz konusu hükme göre işverenin kanun dışı lokavt uyguladığı hallerde gazeteci basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. Haklı nedenle feshin doğuracağı kıdem tazminatı alacağı dışında işveren, gazetecilerin lokavt süresine ilişkin basın iş sözleşmesinden doğan tüm haklarını hizmet karşılığı olmaksızın ödemek ve uğranılan zararları tazmin etmekle yükümlüdür.

Basın İş Kanunu m.11/2 hükmüne göre, haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanan gazeteci, işverenin kusuru sonucu sözleşmeyi feshetmiş olsaydı, ne miktar

---

[666] Yargıtay 7. HD T.18.06.2014, E.2014/6629, K.2014/13776, www.kazanci.com (23.12.2018); Yargıtay 9. HD T.02.10.2000, E.2000/8226, K.2000/12788, (Göktaş/Çil, s.167).

[667] Yargıtay 9. HD T.14.04.2008, E.2007/14130, K.2008/8314; Yargıtay 9. HD T.31.01.2013, E.2010/38715, K.2013/3706; Yargıtay 9. HD T.20.03.2014, E.2012/3001, K.2014/9215; Yargıtay 9. HD T.29.09.2014, E.2012/29539, K.2014/28464, www.kazanci.com (02.12.2018).

[668] Sümer, s.212.

tazminat alacaksa, o miktarda tazminat hakkına sahiptir. Ancak bu önemli hükümde, işverenin feshe yol açacak kusurlu davranışlarının neler olduğu, tazminatın niteliği, miktarı ve hesaplama yöntemi düzenlenmemiştir. Doktrindeki baskın olarak kabul edildiği üzere Basın İş Kanununda bahsedilen bu tazminat *"kıdem tazminatı"*dır[669]. Uygulamada Yargıtay'da söz konusu tazminatın kıdem tazminatı olduğunu kabul etmekte ve bu doğrultuda hüküm kurmaktadır[670] Basın iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden gazeteci ihbar tazminatına hak kazanamayacaktır[671].

III. İŞVEREN TARAFINDAN HAKLI NEDENLE FESİH

Basın İş Kanunu göre, işveren tarafından haklı nedenle fesih, iki halde mümkündür. Basın İş Kanunu m.11/3 hükmü uyarınca, gazetecinin yayının itibar ve şöhretine zarar vermesi halinde ve Basın İş Kanunu m.12 hükmü uyarıca, gazetecinin hastalığı halinde işveren tarafından basın iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilecektir.

Belirli süreli basın iş sözleşmesinin haklı nedenle işverence feshinde gazeteci sözleşmenin geri kalan süresi için ücret talebinde bulunamaz[672]. Basın İş Kanununda açıkça düzenlenmemekle beraber, m.14/3 hükmünün olumsuz şekilde yorumlanmasından varılacak sonuç gereği; gazetecinin basın iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi halinde, gazeteci peşin olarak ödenen aylık ücretinden, çalışmamış olduğu süre için olan kısmı, işverene iade etmek zorundadır[673].

Basın iş sözleşmesinin haklı nedenle işveren tarafından feshinde, fesih sebebine göre gazetecinin ihbar ve kıdem tazminatı talep edebilme durumu değişiklik göstermekte olup ilgili başlıklar altında ele alınacaktır.

---

[669] Şakar, Basın İş Hukuku, s.96; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.108; Şakar, Gazeteci, s.491; Özek, Fikir İşçileri, s.88; Gökçe, s.79,87; Göktaş/Çil, s.156; Sümer, s.229.

[670] Yargıtay HGK T.12.03.1997, E.1996/9-914, K.1997/170; Yargıtay 9. HD T.04.06.1996, E.1996/37779, K.1996/12636; Yargıtay 9. HD T.16.04.1996, E.1996/242, K.1996/8328, (Göktaş/Çil, s.158-161,171-172).

[671] Yargıtay 9. HD T.10.05.2000, E.2000/2951, K.2000/6809, (Göktaş/Çil, s.169).

[672] Göktaş/Çil, s.157.

[673] Şakar, Basın İş Hukuku, s.97; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.17; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.109; Şakar, Gazeteci, s.491; Özek, Fikir İşçileri, s.96; Göktaş/Çil, s.181; İçel/Ünver, s.201.

A. GAZETECİNİN, YAYININ İTİBAR VE ŞÖHRETİNE ZARAR VERMESİ

Basın İş Kanunu m.11/3 hükmüne göre, görevin ifasıyla ilgili konularda gazetecinin, bilerek veya ağır bir ihmali sonucunda dönemsel yayın organının itibar ve şöhretine zarar verecek bir harekette bulunması halinde işveren haklı nedenle derhal fesih hakkına sahiptir.

Basın İş Kanun m.11/3 hükmünde *"vazifesinin ifasıyla"* tabirinin kullanılması dolayısıyla; gazetecinin, dönemsel yayın organının itibar ve şöhretine zarar verecek davranışı, mesleğinin icrası ile ilgili olmalıdır. Bu sebeple örneğin; gazetecinin kumarbaz veya alkolik olması mesleğinin icrasında etkili değilse, dönemsel yayının itibar ve şöhretine zarar verse de işverene bu madde kapsamında derhal fesih hakkı vermez. Ancak gazeteci resmi bir iş toplantısına sarhoş geliyorsa, görevin ifası ile ilgili olduğundan Basın İş Kanunu m.11/3 hükmü kapsamında basın iş sözleşmesi feshedilebilecektir[674]. Basın İş Kanun m.11/3 hükmündeki *"bilerek veya ağır bir ihmal"* tabiri sebebiyle, gazeteci kusuru bulunmadan veya hafif sayılabilecek derecede bir kusurla, yayın organının itibar ve şöhretine zarar vermiş olsa dahi işveren bu madde hükmü kapsamında basın iş sözleşmesini feshedemeyecektir[675]. Uygulamada Yargıtay, Basın İş Kanunu m.11/3 hükmünün işverene bildirim süresini beklemeksizin haklı nedenle fesih hakkını "*ağır sebepler"*in bulunması halinde verdiğini belirtmektedir. Bu hükme ilişkin olarak, gazetecinin ancak kasıt veya ağır ihmal ile dönemsel yayın organının itibar ve şöhretini ihlal edecek davranış sergilemesi ağır sebep sayılmaktadır[676]. Yargıtay 2014 yılında, gazetecinin işverene kasten haber atlatmasının, Basın İş Kanunu m.11/3 kapsamında işverene haklı nedenle fesih imkanı verdiğini kabul etmiştir[677]. Bu konuya ilişkin olarak; gazetecinin davranışının, görevinin ifası ile

[674] Özek, Fikir İşçileri, s.91.

[675] Özek, Fikir İşçileri, s.92.

[676] Yargıtay 9. HD T.24.02.2000, E.1999/19854, K.2000/2080, (Göktaş/Çil, s.170).

[677] Yargıtay 22. HD 07.05.2014, E.10810, 2014/11780, www.legalbank.net (06.11.2018).

ilgili olup olmadığı, yayın organının itibar ve şöhretine gerçekten zarar verip vermediği ve gazetecinin kusur oranı hakim tarafından takdir edecektir[678].

Basın İş Kanunu m.11/4 hükmüne göre, gazetecinin kendisinin itibar ve şöhretine zarar verebilecek mahiyette bir fiil veya harekette bulunmasının, işverence istenmesi ve bunun yerine getirilmemesi durumunda işverenin haklı nedenle fesih hakkı bulunmamaktadır. Bu madde hükmü gazeteciyi koruma amacıyla getirilmiş olsa da maddenin karşıt anlamından şu ifade çıkmaktadır: İşverenin verdiği bir görev gazetecinin şeref ve şöhretine zarar vermemesine rağmen gazeteci tarafından yerine getirilmiyorsa işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir. Oysa Basın İş Kanununda bu hususa ilişkin bir düzenleme mevcut değildir. ***Göktaş ve Çil,*** Basın İş Kanununun kötü anlatım tarzının bu şekilde bir sorunun ortaya çıkmasına sebep olduğu kanaatindedir[679]. ***Özek*** ise bu hükmü, işveren tarafından istenilen hizmetin ifa edilmemesinin, yayın organının itibar ve şöhretine zarar vermesi halinde dahi gazetecinin istenen hizmeti ifa etmemesi, basın iş sözleşmesini işveren tarafından haklı nedenle fesih hakkı olmadığı şeklinde yorumlamaktadır[680]. Kanaatimizce, Basın İş Kanunu m.11/4 hükmü, gazetecinin kişisel haklarının korunması ve basın içi özgürlüğün sağlanmasının önemine dikkat çekmek ve bir nevi gazeteci için teminat olmak üzere düzenlenmiştir. Söz konusu hükmün doğru bir şekilde yorumlanması için Basın İş Kanunu m.11 hükmünün tamamının birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Basın İş Kanunu m.11/1 hükmü, gazetecinin şeref ve şöhretini korumakta iken m.11/3 hükmü de dönemsel yayın organının itibar ve şöhretini korumaktadır. Basın İş Kanununun gazetecilerin hak ve menfaatlerini düzenlemek amacıyla yürürlüğe girmiş olması ve İş Kanununa göre daha ayrıcalıklı ve özel hükümler ihtiva etmesi, gazetecinin işverene karşı sıkı bir bağımlılık ilişkisi içinde olmamakla beraber tamamen bağımsız da olmaması hususları birlikte değerlendirilmelidir. Bu durumda m.11/4 hükmü işverenin, gazetecinin itibar ve şöhretine zarar verecek bir davranışta bulunmasını talep ettiği takdirde gazetecinin söz konusu fiili yerine getirme zaruretinin olmadığını ve işvereninde bu durumda haklı nedenle fesih imkanının bulunmadığını düzenlemektedir.

[678] Sümer, s.214.

[679] Göktaş/Çil, s.157.

[680] Özek, Fikir İşçileri, s.92.

Ancak işverenin gazeteciden talep ettiği davranış, gazetecinin şeref ve şöhretine zarar vermemesine rağmen, söz konusu davranışın yerine getirilmemiş olması dönemsel yayın organının itibar ve şöhretine zarar veriyor ise işverenin basın iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkının olmadığını kabul etmekte mümkün değildir. Somut olayın özelliğine göre gazetecinin itibar ve şöhreti ile dönemsel yayın organının itibar ve şöhretinin korunması bakımından denge kurularak uyuşmazlıkların çözümüne gidilmelidir.

Basın iş sözleşmesinin işveren tarafından, gazetecinin yayının itibar ve şöhretine zarar vermesi sebebiyle haklı nedenle sona erdirilmesi halinde, gazeteci ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır[681].

B. GAZETECİNİN HASTALIK HALİ

Basın İş Kanunu m.12 hükmü kural olarak, gazetecinin hastalığı sebebiyle basın iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilemeyeceğini düzenlemektedir. Gazetecinin hastalığının işyerinden kaynaklanmamış olması, hatta gazetecinin kendi kusuru ile bu hastalığa maruz kalması kanunun sağladığı bu korumayı ortadan kaldırmaz[682]. Ancak gazetecinin, görevini yapamayacak duruma düşmesine sebep olan hastalığının, altı aydan fazla uzaması halinde, işveren tazminat ödeyerek, basın iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Gazetecinin hastalığı görevine engel teşkil etmiyorsa, işveren bu sebeple basın iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshedemez[683].

İş Kanununa göre işçinin sağlık sebebine dayanılarak haklı nedenle iş sözleşmesinin feshedilmesi m.25/I hükmünde düzenlenmiştir. İş Kanunu m.25/I-a hükmüne göre, işçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi

---

[681] Şakar, Basın İş Hukuku, s.97; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.17; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.109; Şakar, Gazeteci, s.491; Oğuzman, s.878; Göktaş/Çil, s.156; İçel/Ünver, s.199; Gökçe, s.78; Basın iş sözleşmesi işveren tarafından m.11/3 hükmü uyarınca haklı nedenle feshedilse de gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanacağına dair görüş için bkz. Özek, Fikir İşçileri, s.93.

[682] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.164.

[683] Şakar, Basın İş Hukuku, s.97; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.17; Şakar, Gazeteci, s.491; Tuncay, s.80; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.182; Sümer, s.215.

durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi durumunda ve 25/I-b bendine göre de işçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğunun Sağlık Kurulunca saptanması durumunda işveren, iş sözleşmesini sağlık nedenlerine dayanarak haklı nedenle feshedebilir. İş Kanunu m.25/I-a hükmü dışında, hastalık, kaza gibi durumlara m.17 hükmüne göre belirlenen bildirim sürelerinden, doğum ve gebelik gibi durumlarda da m.74 hükmünde belirlenen izin sürelerinden altı hafta geçtikten sonra işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.

Haklı nedenle feshi gerektirmemekle beraber hastalık ve kaza nedeniyle kısa süreli olarak gazetecinin iş görememesi durumunda ücrete hak kazanıp kazanamayacağına ilişkin Basın İş Kanununda hüküm bulunmamaktadır[684]. İş Kanunu m.25/I hükmüne göre sağlık nedenleri ile iş sözleşmesinin askıya alındığı durumlarda, işveren işçiye ücret ödemeyecektir[685]. Basın İş Kanunundaki bu boşluğu genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu m.409 hükmü ile doldurmak gerekmektedir. Söz konusu hükme göre, hastalık veya kaza sebebiyle gazetecinin kısa süreli iş görememesi halinde hakkaniyete uygun bir ücretin işveren tarafından ödenmesi gerekmektedir[686].

Gazetecinin hastalığı dolayısıyla işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullandığı durumda ödenecek tazminatın niteliği kanunda açıkça belirtilmemiş olsa da doktrinde baskın görüş söz konusu tazminatın *"kıdem tazminatı"* olduğu kabul edilmiştir[687]. ***Oğuzman*** ve ***Sevimli,*** söz konusu tazminatın kıdem tazminatı olmadığını savunmaktadır[688]. ***Sevimli,*** söz konusu tazminatın miktarının belirlenmesi konusunda İş Kanunu hükümleri ile gazetecinin kıdeminin dikkate alınması gerektiği kanaatindedir[689]. Kanaatimizce, işverenin gazetecinin hastalığı nedenle basın iş sözleşmesini feshettiği hallerde kanun koyucu, hasta gazeteciyi korumak amacı ile kıdem tazminatının ödenmesi yönünde bir düzenleme yapmıştır. Basın İş Kanunu m.12

[684] Şakar, Basın İş Hukuku, s.76.

[685] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.587; Süzek, İş Hukuku, s.701; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.289.

[686] Şakar, Basın İş Hukuku, s.76.

[687] Şakar, Basın İş Sempozyumu; s.110; Şakar, Gazeteci, s.491; Özek, Fikir İşçileri, s.93; Göktaş/Çil, s.174-175; Gökçe, s.88.

[688] Oğuzman; s.879; Sevimli, Kıdem Tazminatı, www.isguc.org (10.10.2018).

[689] Sevimli, Kıdem Tazminatı, www.isguc.org (10.10.2018).

hükmünde "tazminat" ibaresinin kullanılması kıdem tazminatı olmadığı anlamına gelmemelidir. Zira Kanun kıdem tazminatını düzenleyen m.6 hükmünde de açıkça kıdem tazminatı ifadesine yer vermemiştir. Sonuç olarak doktrindeki bu tartışma da Kanunun özensiz yazılışından kaynaklanmaktadır. Gazetecinin hastalığı dolayısıyla haklı nedenle fesih halinde ihbar tazminatı ödenmesi söz konusu olmayacaktır[690]. Özetle; gazetecinin hastalığı dolayısı ile altı ay dolmadan basın iş sözleşmesini fesheden işveren, gazeteci iş güvencesi hükümleri kapsamında değilse yahut gazeteci işe iade istemiyorsa hem kıdem tazminatı hem de ihbar tazminatını ödeyecekken; altı ay dolduktan sonra fesheden işveren yalnızca kıdem tazminatı ödeyecektir[691].

İşveren gazetecinin hastalığı sebebiyle basın iş sözleşmesini feshetme yasağı bulunduğu altı aylık dönemde sözleşmeyi feshederse, iş güvencesi hükümlerinden yararlanma şartlarını taşıyan gazeteci, işe iade ve boşta geçen süre ücreti ile iş güvencesi tazminatını talep edebilecektir. Ancak gazeteci iş güvencesi hükümleri kapsamında değilse, Basın İş Kanunu m.6 hükmü kapsamında yalnızca kıdem tazminatı talep edebilecektir[692]. Uygulamada Yargıtay'da altı aydan kısa süren istirahat raporuna dayanarak basın iş sözleşmesi feshedilen muhabirin İş Kanunu m.18/3-f hükmü ve Basın İş Kanunu m.12 hükmü uyarınca hastalık hali için beklenmesi gereken sürenin beklenmemiş olması sebebiyle, feshinin geçersizliğine ve gazetecinin işe iadesine karar vermiştir[693].

Basın İş Kanunu m.12/2 hükmü yeniden işe alma mecburiyetini düzenlemiştir. Hastalığı sebebiyle, işveren tarafından basın iş sözleşmesine son verilen gazetecinin, bir yıl içerisinde iyileşmesi halinde, işveren gazeteciyi öncelikli olarak işe almak zorundadır. Ancak bu hükme uyulmaması haline bir müeyyide getirilmediği gibi işvereni bağlayıcılığı da yoktur[694]. Bununla birlikte Basın İş Kanunu m.12/2 hükmüne göre yeniden işe alınması gereken gazeteci, işveren tarafından işe alınmazsa, iş

[690] Şakar, Basın İş Hukuku, s.97; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.17; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.110; Şakar, Gazeteci, s.491; Gökçe, s.78,88.

[691] Göktaş/Çil, s. 174.

[692] Göktaş/Çil, s. 173-174; Gökçe, s.88.

[693] Yargıtay 9. HD 08.04.2008, E.2007/27731, K.2008/7815, www.legalbank.net (06.11.2018).

[694] Göktaş/Çil, s. 174; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.110; Gökçe, s.88.

güvencesi hükümleri çerçevesinde işe iade davası da açamayacaktır[695]. İşe alma mecburiyeti düzenleyerek gazeteciyi koruma altına almaya çalışan bu hüküm, uyulmadığı takdirde işverene bir müeyyide düzenlememiş olması sebebiyle uygulanabilirlik taşımamaktadır. Kanaatimizce işe alma mecburiyetine uymayan işveren karşı genel hükümlere göre tazminat davası açılarak işe alınmama sebebiyle uğranılan zararın tazmini talep edilebilecektir.

C. BASIN İŞ KANUNUNDA DÜZENLENMEYEN HALLER

Çalışmamızın önceki bölümlerinde değinildiği üzere; Basın İş Kanununda işverenin basın iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebileceği haller oldukça sınırlıdır. Türk Borçlar Kanunu m.435 hükmü ile taraflardan her birinin haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal feshedebileceğini düzenlemiş; haklı sebeplerin neler olduğunu genel bir ifade ile belirterek; dürüstlük kuralına göre hizmet ilişkisinin sürdürülmesi beklenmeyen bütün durum ve koşulların haklı sebep sayılacağını düzenlemiştir[696]. İş Kanunu m.25 hükmünde ise işverenin iş sözleşmesinin feshi ayrıntılı olarak düzenlenmiş ve genel olarak üç başlık altında ele alınmıştır. Buna göre; sağlık nedenleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve zorlayıcı nedenler ile işveren iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilme hakkına sahiptir[697].

Doktrinde bir görüş, Basın İş Kanununda işverenin basın iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hallerinin sınırlı olarak belirlenmiş olduğunu ve bu konuda bir boşluk bulunmadığını, bu sebeple Basın İş Kanununda sayılan haller dışında işverene basın iş sözleşmesini haklı sebeple fesih imkanının tanınmadığını savunmaktadır[698]. İşverenin basın iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hallerinin Basın İş Kanununda sınırlı olarak belirlenmiş olduğunu savunan bu görüş, gazetecinin devamsızlıkta bulunması, işverene

[695] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.164.

[696] Sümer, s.211; Eren, Özel Hükümler, s.559-560.

[697] Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.586-601; Fevzi Demir, s.337-349; Süzek, İş Hukuku, s.701-714; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.286-300.

[698] Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1750; Kurt, 5953 Sayılı, s.3; Gökçe, s.85.

zarar vermesi, güveni kötüye kullanması, suç işlemesi gibi hallerde işverenin haklı nedenle basın iş sözleşmesini feshetme imkanı bulunmadığı savunmaktadır[699].

Doktrindeki diğer görüş ise, Basın İş Kanununda işverenin basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshi hallerinde boşluk bulunduğunu kabul etmektedir. Bu görüş söz konusu boşluğun hangi konun hükümleri ile doldurulacağı konusunda kendi arasında ikiye ayrılmaktadır. Basın İş Kanununda işverenin haklı nedenle basın iş sözleşmesini feshine ilişkin boşluk bulunduğunu kabul eden görüşü savunanlardan bir kısmı bu boşluğun İş Kanunu hükümleri ile kıyasen doldurulacağı kanaatindedir[700]. Basın İş Kanununda gazetecinin haklı nedenle feshine ilişkin boşluk bulunduğunu kabul eden görüşü benimseyenlerden diğer bir kısmı ise, boşluğun Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile kıyasen doldurulacağını kabul etmektedir[701].

Uygulamada Yargıtay, 2014 yılında bu konuya ilişkin verdiği bir kararında; Basın İş Kanununda sayılmayan sebeplerle, basın iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilemeyeceğine, bu sebeple gazetecinin devamsızlık yapmasının işverene basın iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanı sağlamayacağına hükmetmiştir[702]. Ancak Yargıtay 2015 yılında bu konuda verdiği başka bir kararında, gazetecinin işyerinde cinsel tacizde bulunması, işyerinde hırsızlık yapması gibi halleri örnek vererek işverenin haklı nedenle feshi hallerinin Basın İş Kanunu ile sınırlı olmadığını açıkça karara bağlamıştır[703].

Kanaatimizce, işverenin basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshini Basın İş Kanunu m.11 ve m.12 hükmü ile sınırlı kabul etmek mümkün değildir. Bu sebeple

---

[699] Göktaş/Çil, s.198; Kurt, 5953 Sayılı, s.4.

[700] Şakar, Basın İş Hukuku, s.98; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.110; Şakar, Gazeteci, s.491; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.17.

[701] Tuncay, 79; Sümer, s.211; Sevimli, Kıdem Tazminatı, www.isguc.org (10.10.2018).

[702] *"...5953 sayılı Kanunun 11. maddesinde hangi nedenlerle işçinin ve işverenin ihbar müddetini beklemeksizin iş akdini feshedebilecekleri bildirilmiştir. İşçinin devamsızlık yapması bu nedenler arasında sayılmamıştır. 5953 sayılı Kanun özel bir yasa olup, bu yasaya göre genel kanun Türk Borçlar Kanunudur. 5953 sayılı Kanunda boşluk bulunan hallerde 4857 sayılı Kanunun uygulanacağına dair bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle işverence iş akdinin devamsızlık nedeni ile feshedilmesi 5953 sayılı Kanun kapsamında haklı nedenle fesih değildir..."* Yargıtay 7. HD T.02.04.2014, E. 2013/26958, K.2014/7294, (Sümer, s.212).

[703] Yargıtay 9. HD T.22.01.2015, E.2013/8444, K.2015/1828, [**Çalışma ve Toplum,** Sayı.48, (2016/1), s.394-398].

işverenin haklı nedenle feshine ilişkin boşluğun öncelikle genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile doldurulması gerekmektedir. Ancak Türk Borçlar Kanununun da işverenin haklı nedenle feshine ilişkin boşluğu doldurmakta yetersiz kaldığı durumlarda çalışma yaşamı gereklerine uygun olarak İş Kanunu m.25 hükmünün de kıyasen uygulanabileceğini kabul etmek gerekmektedir. Zira gazetecinin işyerinde cinsel tacizde bulunması, işyerinde hırsızlık yapması, şeref ve haysiyeti kırıcı isnatlarda bulunması ve devamsızlık yapması gibi durumlarda, işverenin basın iş sözleşmesini sürdürmesini beklemek mümkün değildir.

Yukarıda açıklanan haklı nedenle fesih halleri dışında, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 70/1 hükmüne göre; gazetecinin kanundışı greve katılması, işveren açısından haklı nedenle fesih sebebi oluşturmaktadır[704]. Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devama teşvik eden gazetecilerin basın iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir. Ayrıca STİSK m.70/2 hükmü uyarınca, kanun dışı grev nedeniyle işverenin uğradığı zarar, greve karar veren gazeteci kuruluşu veya kanun dışı grev herhangi bir gazeteci kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan gazeteciler tarafından karşılanır.

IV. HAKLI NEDENE DAYANMAYAN FESHİN SONUÇLARI

İşveren veya gazeteci tarafından haklı nedene dayanmadan yapılan fesihlerde veya haklı neden olduğu iddia edilmekle beraber kanunen haklı neden sayılmayan, haklı nedenin ispat edilemediği haller ve kanuni süresinde kullanılmayan haklı nedenle fesih durumlarında haksız fesih söz konusudur[705]. Haksız feshin hüküm ve sonuçlarına ilişkin bir hüküm İş Kanunu ve Basın İş Kanununda düzenlenmemiş olup genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacaktır[706].

[704] Sümer, s.212.

[705] Sümer, s.218; Yürekli, s.274-275; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.300.

[706] Sümer, s.218; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.615; Soyer, Hizmet Sözleşmesinin, s.14; Nihat Yavuz, **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi,** 2. Baskı, Ankara: Adalet Yayınevi, 2015, s.2380-2381.

A. GAZETECİ TARAFINDAN YAPILAN HAKSIZ FESHİN SONUÇLARI

1. Belirli Süreli Basın İş Sözleşmesinde

Belirli süreli basın iş sözleşmesinde, gazeteci, haksız olarak işe başlamaz veya aniden işi bırakırsa, TBK m.439/1 hükmü uyarınca *"işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşveren, ayrıca ek zararının giderilmesini isteme hakkı"*na da sahip olacaktır. Hükme göre, gazetecinin ücretinin dörtte birine eşit bir tazminata götürü olarak hükmedilmektedir. Bunun dışında işverenin aynı işi yapacak yeni bir gazeteci buluncaya kadar işin yapılmaması sebebiyle uğradığı zarar, işin geçici olarak dışarıdan üçüncü bir gazeteciye yaptırılmasından dolayı oluşan zarar, uygun olmayan bir anda gazetecinin işi bırakmasından dolayı dönemsel yayın organının uğradığı kazanç kaybı gibi sonucunda götürü tazminatı aşan zararlar varsa ek zararların giderilmesini talep hakkı da doğmaktadır[707]. Ancak Türk Borçlar Kanunu m.439/2 hükmüne göre; işveren zarara uğramamışsa veya zararı gazetecinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise hakim tazminatta indirim yapabilecektir. Bu hüküm ile m.439/1 hükmünde düzenlenen götürü tazminat niteliği değişmektedir. Gazeteci, işverenin zarar uğramadığını veya zararın aylık ücretinin dörtte birinden az olduğunu ispatlarsa tazminatta indirim yapılabilecektir[708].

Belirli süreli basın iş sözleşmesinin gazeteci tarafından haksız olarak feshinde işverenin Türk Borçlar Kanunu m.439 hükmüne göre talep edebileceği tazminat isteme hakkını kullanma süresi hükmün son fıkrasında düzenlenmiştir. Söz konusu fıkraya göre; tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse işveren, gazetecinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından başlayarak otuz gün içinde, dava veya takip yoluyla bu hakkını kullanmak zorundadır. Aksi takdirde tazminat isteme hakkı düşer. Hükümde düzenlenen otuz günlük hak düşürücü süre m.439/1 hükmünün ilk cümlesi ile

[707] Süzek, İş Hukuku, s.739; Yürekli, s.288-289.

[708] Süzek, İş Hukuku, s.739; Yürekli, s.289.

düzenlenen götürü tazminata ilişkin olup götürü tazminatı aşan ek zararların tazmini genel zamanaşımı süresi olan 10 yıllık zamanaşımı süresine tabidir[709].

2. Belirsiz Süreli Basın İş Sözleşmesinde

İşçinin haksız olarak işe başlamaması veya işi bırakmasını düzenleyen Türk Borçlar Kanunu m.439 hükmü belirli süreli ve belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ayrımı yapılmadan düzenlenmiştir. Ancak Basın İş Kanunu ve İş Kanununda belirsiz süreli basın iş sözleşmesinin gazeteci ve işçi tarafından haksız olarak derhal feshi usulsüz fesih olarak adlandırılmakta olup bu konuda iş kanunlarında boşluk bulunmamaktadır. Bu sebeple TBK m.439 hükmü belirsiz süreli basın iş sözleşmesinin gazeteci tarafından be belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından haksız feshinde uygulama alanı bulmayacaktır[710]. Haklı bir sebep olmadan belirsiz süreli basın iş sözleşmesini derhal fesheden gazeteci, Basın İş Kanununda belirtilen bildirim sürelerini beklememiş olmasından dolayı ihbar sürelerine ilişkin miktarda ihbar tazminatı ödemek zorundadır[711].

B. İŞVEREN TARAFINDAN YAPILAN HAKSIZ FESHİN SONUÇLARI

1. Belirli Süreli Basın İş Sözleşmesinde

İşverenin haklı neden olmadan basın iş sözleşmesini feshetmesi halinde uygulanacak yaptırım TBK m.438 hükmünde düzenlenmiştir. Hükme göre, haklı neden olmadan feshedilen basın iş sözleşmesi belirli süreli ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelere uyulmuş olsa idi kazanılabilecek miktarı gazeteci tazminat olarak isteyebilir. Bu hüküm şartları gerçekleştiği takdirde gazetecinin kıdem tazminatına hak edilmesine engel olmaz. Ancak sözleşmenin sona ermesi sebebiyle gazetecinin tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir tazminattan indirilir.

---

[709] Süzek, İş Hukuku, s.739; Yavuz, s.2386; Yürekli, s.295.

[710] Yürekli, s.286; Mollamhmuroğlu/Astarlı/Baysal, s.307.

[711] Şakar, Basın İş Hukuku, s.106; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.18; Şakar, Gazeteci, s.492; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.176-177; İskender Demirci, s.91; Sümer, s.219.

İş Kanununa göre işçi kural olarak ücretini çalışmasının sonunda en geç bir aylık sürelerle alır. Basın İş Kanunu m.14 hükmüne göre ise gazeteci ücretini her ay peşin olarak alır[712]. Belirli süreli basın iş sözleşmesinde, basın iş sözleşmesi işverence haklı bir nedene dayanmadan sürenin dolmasından önce feshedilirse, gazetecinin m.14 hükmüne göre peşin aldığı ücretin iadesi gerekmemektedir. Gazeteciye ücretinin peşin ödenmesi Basın İş Kanunu m.14 hükmünde emredici olarak düzenlenmektedir[713]. Bu sebeple işveren gazetecinin ücretini peşin olarak ödememişse de belirli süreli basın iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedene dayanmadan feshedildiğinde, peşin alması gereken ücretin tamamına hak kazanacaktır. Zira peşin ödeme yükümlülüğüne uymayan işverenin bu durumdan kendisi lehine kazanç elde etmesi kabul edilemeyecektir[714].

2. Belirsiz Süreli Basın İş Sözleşmesinde

a. İş Güvencesi Kapsamındaki Gazeteci Bakımından

İşveren iş güvencesi hükümleri kapsamındaki gazetecinin belirsiz süreli basın iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshetmişse ve gazeteci işverenin feshe dayanak oluşturduğu durum veya eylemin gerçekleşmediğini veya haklı neden oluşturmadığını düşünüyorsa, Basın İş Kanunu m.6/son ve İş Kanununun iş güvencesi hükümlerini düzenleyen m.18 vd. hükümlerine göre işe iade talebiyle yargı yoluna başvurabilir. Her ne kadar Basın İş Kanununda haklı sebeple yapılan fesihte işe iade müessesi düzenlenmemiş olsa da, temel amacı gazetecileri korumak olan iş güvencesi hükümlerinin bu durumda da uygulanması gerekir[715]. Aksi halde, haklı nedene dayansın veya dayanmasın işveren her türlü feshi Basın İş Kanunu m.11/3 kapsamında gerçekleştirir ve böylece iş güvencesi hükümleri kapsamının dışında bırakılmış olur[716]. İş güvencesi kapsamındaki gazetecilere haksız fesih tazminatı ödenmeyecektir[717].

---

[712] Kazım Selim Özkan, "Fikir İşçilerine Yönelik Özel Hükümler ve Basın İş Kanunu ile İş Kanununun Karşılaştırılması", www.kazanci.com (26.09.2018), s.7.

[713] Göktaş/Çil, s.181; Özek, Fikir İşçileri, s.96; İçel/Ünver, s.201; Ulucan, Basın İş Sempozyumu, s.42-43; Mikdat Güler, "Ücrette İşverenin Temerrüdü ve Özellikle Gazeteci Ücretinde Temerrüdün Sonuçları", **Legal Hukuk Dergisi,** Cilt.2, Sayı.19, (2005), s.1852.

[714] Göktaş/Çil, s.181.

[715] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.174; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.182-183; Sümer, s.219.

[716] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.174.

b. İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki Gazeteci Bakımından

İşverenin haklı neden olmadan hizmet sözleşmesini feshetmesi halinde uygulanacak yaptırım TBK m.438 hükmünde düzenlenmiştir. Hükme göre, haklı neden olmadan feshedilen basın iş sözleşmesi; belirsiz süreli ise gazeteci, fesih bildirim süresine uymuş olsa idi kazanabileceği miktarı tazminat olarak isteyebilir. Söz konusu hüküm, ihbar tazminatına işaret etmektedir. Basın İş Kanununda ihbar sürelerine ilişkin düzenleme mevcut olduğu için o düzenleme geçerlidir. Bu hüküm şartları gerçekleştiği takdirde gazetecinin kıdem tazminatına hak edilmesine engel olmaz. Ancak sözleşmenin sona ermesi sebebiyle gazetecinin tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir tazminattan indirilir.

Türk Borçlar Kanunu m.438 hükmü belirsiz süreli basın iş sözleşmelerine ilişkin tazminat miktarlarını belirledikten sonra gazeteci lehine, hakimin tüm durum ve koşulları göz önünde tutarak miktarını serbestçe belirleyebileceği tazminatın ödenmesine karar verebileceğini düzenlemiştir. Söz konusu tazminatın miktarı gazetecinin altı aylık ücretinden fazla olamayacaktır. Söz konusu tazminata doktrinde "haksız fesih tazminatı" denmektedir[718]. Haksız fesih tazminatında esas alınacak ücrete ilişkin Türk Borçlar Kanununda özel bir düzenleme yapılmamış olması sebebiyle çıplak ücret üzerinden hesaplama yapılmalıdır[719]. Ayrıca TBK m.438 hükmü nispi emredici nitelikte olduğundan, altı aylık ücret tutarındaki üst sınır bireysel basın iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile artırılabilir[720].

Belirsiz süreli basın iş sözleşmelerinin işveren tarafından haklı nedene dayanmayan feshinde ise, işveren ihbar süresi tanıdığı takdirde, gazeteci ücretini peşin almış olsa da son aya ilişkin ücret basın iş sözleşmesinin sona erme süresine göre belirleneceğinden iadesi gereken ücret bulunmayacaktır. Belirsiz süreli basın iş sözleşmelerinin işveren tarafından haklı nedene dayanmayan ve ihbar süresini beklemeden derhal fesih yapılan hallerde ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğünde

---

[717] Yürekli, s.275; Soyer, Hizmet Sözleşmesinin, s.17; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.304.

[718] Sümer, s.219; Yürekli, s.275; Süzek, İş Hukuku, s.736; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.304.

[719] Süzek, İş Hukuku, s.736. Yavuz, s.2381; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.305.

[720] Süzek, İş Hukuku, s.736. Yavuz, s.2381.

bulunacağından ve peşin alınan ücretin çalışılmayan süreleri ihbar tazminatına esas olan bildirim süresi içinde kaldığından bu süreye ilişkin mükerrer ödemeye sebep olmaması için ücretin iadesi veya ihbar tazminatından mahsubu gerekecektir[721].

[721] Göktaş/Çil, s.182; Ulucan, Basın İş Sempozyumu, s.44.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
BASIN İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNİN HÜKÜM VE SONUÇLARI

I. GENEL OLARAK

Basın iş sözleşmesinin sona ermesinde, sona erme sebebine göre çeşitli hukuki sonuçlar doğmaktadır. Öncelikle basın iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, tarafların basın iş sözleşmesinden kaynaklanan borçları ortadan kalkar. Basın İş Kanunu m.6/6 hükmüne göre gazetecinin kullanmadığı yıllık ücretli izni varsa izin süresine ait ücreti gazeteciye peşin olarak ödenir. Türk Borçlar Kanunu m.443 gereği taraflar basın iş sözleşmesi gereği elinde bulundurduğu her türlü eşyayı geri vermekle yükümlü olur. Yine Türk Borçlar Kanunu m.442 hükmü gereği basın iş sözleşmesinin sona ermesiyle sözleşmeden doğan tüm haklar muaccel hale gelir[722].

Basın İş Kanunu m.9 hükmüne göre, sözleşme feshedildiğinde, fesheden; Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne, mülki amirliğe, gazeteci sendika üyesi ise sendikasına değilse en fazla üyesi olan meslek kuruluşuna 15 gün içinde beyanname ile bildirir. Mülki amirler bu beyannamelerin bir örneğini gazetecinin kıdemine esas olmak üzere Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı'na gönderirler.

Basın İş Kanununa göre basın iş sözleşmesinin feshinin taraflara özellikle de işverene yüklediği bir takım yükümlülükler vardır. Bunlar durumun özelliklerine göre ihbar tazminatı, kıdem tazminatı ödenmesi; gazetecinin işe iadesi, çalışma belgesi verilmesi ve ibraname düzenlenmesidir.

[722] Sümer, s.220; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.417.

II. İHBAR TAZMİNATI

A. GENEL OLARAK

Taraflar arasında belirsiz süreli basın iş sözleşmesinin mevcut olduğu durumlarda, gazeteci veya işveren basın iş sözleşmesini sona erdirmek isterse, fesih bildiriminde bulunarak Basın İş Kanununda öngörülen bildirim sürelerini beklemelidir. Bu süre içerisinde taraflar arasındaki çalışma ilişkisi devam edecektir[723].

Basın İş Kanununda basın iş sözleşmesini fesheden tarafa göre ve işverenin feshi halinde gazetecinin kıdemine göre ihbar süreleri farklılık göstermektedir[724]. Basın İş Kanununa göre ihbar süreleri; gazeteci tarafından basın iş sözleşmesinin feshedileceği hallerde 1 ay (m.7); işveren tarafından basın iş sözleşmesinin feshedileceği hallerde aynı işyerinde 5 yıl ve daha fazla çalışan gazeteciler için 3 ay, 5 yılın altında kıdemi olan gazeteciler için ise 1 aydır (m.6/4). Daha önce değinildiği üzere söz konusu sürelere uyulmaması halinde usulsüz fesihten bahsedilir.

Belirsiz süreli basın iş sözleşmesi, gazeteci veya işveren tarafından haklı nedenle fesih sebepleri olmadan ve Basın İş Kanununda belirtilen bildirim sürelerine uyulmadan feshedilirse, bildirim sürelerine uymayan taraf, karşı tarafa bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında[725] tazminat öder. Doktrin ve uygulamada bu tazminata *"ihbar tazminatı"* denir[726]. İş Kanunu m.17/4 hükmü Basın İş Kanunu ile paralel düzenlenmiş olup iş sözleşmesinin feshinde İş Kanunundaki bildirim sürelerine

[723] Şakar, Basın İş Hukuku, s.106; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.158; Gökçe, s.66; Sümer, s.156.

[724] Gökçe, s.66; Göktaş/Çil, s.139; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.159; Tuncay, s.82; Çil, Basın İş Sempozyumu, s.159; İskender Demirci, s.92; Süzek, İş Hukuku, s.538.

[725] Mesleki kıdem süresinin ve ihbar bildirim sürelerinin önemi olmadan, ihbar tazminatının, o işyerindeki her hizmet yılı için bir aylık ücret tutarında ödeneceğini savunan görüş için bakınız. Özek, Fikir İşçileri, s.94; Çil, Basın İş Sempozyumu, s.159.

[726] Şakar, Basın İş Hukuku, s.106; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.18; Şakar, Gazeteci, s.492; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.176-177; İskender Demirci, s.91; Göktaş/Çil, s.139; Gökçe, s.68; Sümer, s.199;

uymayan taraf bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat öder ve söz konusu tazminata doktrinde *"ihbar tazminatı"* adı verilir[727].

İhbar tazminatının gündeme gelebilmesi için öncelikle belirsiz süreli basın iş sözleşmesinin varlığı, Kanunda ya da sözleşmede öngörülen ihbar sürelerine uyulmadan feshin yapılması ve basın iş sözleşmesini sona erdirmeyi gerektiren haklı fesih nedenlerinin bulunmaması gerekmektedir. Belirli süreli basın iş sözleşmesinin varlığı[728] halinde ve belirsiz süreli basın iş sözleşmesi olmakla beraber haklı fesih nedenlerinin mevcut olduğu durumlarda ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğmayacaktır[729].

Hem İş Kanununa hem de Basın İş Kanununa göre ihbar tazminatı alacaklısı olan tarafın zarara uğrama veya zarara uğradığını ispatlama zorunluluğu yoktur. Zira ihbar tazminatı hem gazeteci/işçi hem de işveren için öngörülmüş, götürü ve zarar şartına bağlı olmayan yasal bir tazminattır[730].

Türk Borçlar Kanunu m.438/1 hükmü, işverenin belirsiz süreli hizmet sözleşmesini bildirim sürelerine uymadan feshetmesi halinde uygulanacak yaptırımı düzenlemiştir. Buna göre, işveren, haklı sebep olmadan ve fesih bildirim süresine uyulmadan belirsiz süreli hizmet sözleşmesini derhal feshederse işçi, bu sürelere uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak işverenden talep edebilir. Türk Borçlar Kanunu m.439/1 hükmü de işçinin bildirim sürelerine uymaması halinde uygulanacak yaptırımı düzenlemiştir. Buna göre işçi, belirsiz süreli hizmet sözleşmesini bildirim sürelerine uymadan fesheder veya haksız olarak işe başlamazsa, işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararının giderilmesini isteme hakkı da vardır. Ancak yine TBK m.439/2 hükmüne göre;

---

[727] Süzek, İş Hukuku, s.549; Narmanlıoğlu/, İş Hukuku, s.377; Fevzi Demir, s.298; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.458; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.332.

[728] *"…süresi belli olmayan iş akitlerinde ihbar tazminatı öngörülmüştür. Bu davada süreli iş akdinin davalı muhabir tarafından feshedilmiş olması sebebiyle davacı taraf ihbar tazminatı isteyemez…",* Yargıtay 9. HD T.09.10.2000, E.2000/8810, K.2000/13208, (Göktaş/Çil, s.42).

[729] Göktaş/Çil, s.38; Sümer, s.200; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.379; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.323.

[730] Göktaş/Çil, s.38; İskender Demirci, s.92; Gökçe, s.68; Sümer, s.200; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.186; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.458; Fevzi Demir, s.298; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.382; Süzek, İş Hukuku, s.550; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.323.

işçinin bildirim sürelerine uymadan hizmet sözleşmesini feshetmesi ile işveren bir zarara uğramamışsa veya zararı işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az ise hakim tazminatta indirim yapabilecektir[731].

Bu hükümler çerçevesinde Türk Borçlar Kanunu düzenlemesi, İş Kanunu ve Basın İş Kanunu düzenlemesinden farklı bir yol izlemiş ve işçi ve işverenin fesih bildirim sürelerine uymaması halinde ödeyecekleri tazminat miktarlarını birbirinden farklı olarak belirlemiştir[732].

Gazeteci belirsiz süreli basın iş sözleşmesini haklı neden olmadan ve bildirim sürelerine uymadan feshederse, işveren de zarara uğradığını ispat etmek zorunda kalmadan gazeteciden ihbar tazminatı talep edebilir[733]. Aynı şekilde İş Kanunu düzenlemesine göre de, işçi belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı neden olmadan ve bildirim sürelerine uymadan feshederse, işveren zarara uğradığını ispat etmek zorunda olmadan işçiden ihbar tazminatı talep edebilecek ve işverenin zarara uğraması veya uğramaması tazminatın miktarını etkilemeyecektir. Ancak Türk Borçlar Kanununa göre belirsiz süreli hizmet sözleşmesini haklı neden olmadan ve bildirim sürelerine uymadan fesheden yahut haksız olarak işe başlamayan işçiden kanunda belirlenen tazminatı talep eden işverenin uğradığı zarar, tazminatın miktarı bakımından önem taşımaktadır[734].

Doktrinde ***Tuncay,*** Basın İş Kanunun da öngörülen bir aylık ihbar süresinin bir kısmında çalışan gazetecinin işverene bir aylık ücret tutarında ihbar tazminatı ödemesi gerekmeyip yalnızca çalışmadığı sürelere tekabül eden ücret tutarında bir tazminat ödenmesi gerektiğini savunmaktadır[735]. Ancak İş Hukukunda olduğu gibi Basın İş Hukukunda da geçerli olan bildirim sürelerinin bölünmezliği ilkesine aykırı olan bu görüşü kabul etmek mümkün olmayacaktır.

Basın İş Kanunu m.12 hükmü uyarınca gazetecinin hastalığının altı aydan uzun sürmesi ve işverence basın iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde kıdem tazminatının

[731] Soyer, Hizmet Sözleşmesinin, s.15-16; Güneş/Mutlay, s.276.

[732] Soyer, Hizmet Sözleşmesinin, s.16.

[733] Sümer, s.201; Çil, Basın İş Sempozyumu, s.159.

[734] Güneş/Mutlay, s.276.

[735] Tuncay, s.82.

ödeneceği kabul edilse de işverene ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğmayacaktır[736].

B. HESAPLANMASI VE ÖDENMESİ

Basın İş Kanununa göre gazeteci tarafından basın iş sözleşmesinin bildirim sürelerine uyulmadan feshedildiği hallerde bir ay; işveren tarafından basın iş sözleşmesinin bildirim sürelerine uyulmadan feshedildiği hallerde aynı işyerinde beş yıl ve daha fazla çalışan gazeteciler için üç ay, beş yılın altında kıdemi olan gazeteciler için ise bir aylık ücret tutarında ihbar tazminatı ödenecektir. Uygulamada Yargıtay'da hizmet süresi 5 yıldan fazla olan gazetecinin ihbar tazminatı alacağının 3 aylık ihbar süresi üzerinden hesaplanacağına[737], 5 yıldan az hizmet süresi olan gazetecinin ihbar tazminatı alacağının 1 aylık ihbar süresi üzerinden hesaplanacağına[738] karar vermiştir.

İş Kanununa göre ihbar tazminatı "ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler" de göz önünde tutularak yani fesih anındaki giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanır[739]. Basın İş Kanununda ise ihbar tazminatının hangi ücret üzerinden hesaplanacağına dair bir hüküm mevcut değildir[740]. Doktrindeki baskın görüşe göre, İş Kanunundaki gibi

---

[736] Şakar, Basın İş Hukuku, s.97; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.17; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.110; Şakar, Gazeteci, s.491; Gökçe, s.78.

[737] *"...işveren ile olan hizmet ilişkisinin 212 sayılı Kanunu'nun 6. maddesinin öngördüğü 5 yıllık süreden fazla bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu durum karşısında davacının isteyebileceği ihbar tazminatının 3 aylık ücret tutarına göre, hesap edilmesi zorunluluğu meydana çıkmaktadır...",* Yargıtay 9. HD T.31.01.1966, E.53, K.1966/682, (Göktaş/Çil, s.47).

[738] *"...davacı, davalıya ait işyerinde Basın İş Kanunu kapsamında 3 yıl 5 ay 17 gün süreyle çalışmış olup aynı Kanunun 6. maddesi uyarınca ihbar öneli süresi 1 aydır. Mahkemece, davacının ihbar tazminatı alacağının 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17 maddesi uyarınca 8 hafta kabul edilmesi isabetsizdir...",* Yargıtay 9. HD T.10.11.2014, E.2013/3590, K.2014/33270, www.kazanci.com (13.12.2018).

Yargıtay 9.HD T.28.02.2001, E.2000/228, K.2001/3606, (Göktaş/Çil, s.113); *"...Basın işyerinde beş seneden az çalışanlar bir aylık ihbara tabidir..."* Yargıtay 4. HD T.18.03.1963, E.1963/2812, K.1963/2599, (Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.160, dn.322).

[739] Çelik,Caniklioğlu/Canbolat, s.460; Fevzi Demir, s.299; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.384; Süzek, İş Hukuku, s.551; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.324; Gökçe; s.69; Göktaş/Çil, s.38; *"...Kıdem ve ihbar tazminatları giydirilmiş ücretten, diğer işçilik alacaklarının ise çıplak ücretten hesaplanması gerekir...",* Yargıtay 22. HD T.20.09.2018, E.2015/21318, K.2018/16305, www.kazanci.com (13.12.2018).

[740] Göktaş/Çil, s.38; Gökçe, s.69; Sümer, s.200.

giydirilmiş ücret üzerinden hesaplama yapılacağına ilişkin Basın İş Kanununda düzenleme mevcut olmadığı için gazetecinin ihbar tazminatının çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanacağı kabul edilmektedir[741]. Ancak doktrinde ***Gökçek Karaca*** ve ***Sümer,*** Basın İş Kanununda ihbar tazminatının hesaplanacağı ücretin niteliğine ilişkin boşluk bulunduğu, bu boşluğun İş Kanunu m.17/7 hükmü ile doldurulması gerektiğini ve ihbar tazminatının gazetecinin basın iş sözleşmesinin feshedildiği tarihteki giydirilmiş brüt ücreti üzerinden hesaplanacağını savunmaktadır[742]. Uygulamada Yargıtay, baskın görüş doğrultusunda, Basın İş Kanununda düzenleme bulunmamış olması sebebiyle ihbar tazminatının çıplak brüt ücret üzerinden hesaplanacağına karar vermektedir[743]. Kanaatimizce, iş sözleşmesinin taraflarına tanınan bu haktan basın iş sözleşmesinin taraflarını mahrum bırakmanın bir gerekçesi bulunmamaktadır. Basın İş Kanununda söz konusu düzenlemenin bulunmaması kanun koyucunun özel bir amaç ve irade ile bu tutumu sergilediğini göstermez. Basın İş Kanununun güncellikten uzak ve özensiz yazım tarzı bu sonucun doğmasına sebep olmuştur. Bu sebeple Basın İş Kanunundaki ihbar tazminatının hesaplanmasında kullanılacak ücretin niteliğine ilişkin boşluk, genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanununda ihbar tazminatının düzenlenmemiş olması sebebiyle İş Kanunu m.17/7 hükmü ile doldurulmalı gazetecinin basın iş sözleşmesinin feshedildiği tarihteki giydirilmiş brüt ücretinden hesaplanmalıdır.

İhbar tazminatını, fesih bildirim sürelerine uymadan fesheden gazeteci veya işveren ödemekle yükümlüdür. İşyeri çeşitli sebeplerle el değiştirdiğinde basın iş sözleşmesi yeni işveren tarafından feshedilirse önceki işveren ihbar tazminatından sorumlu tutulamaz[744].

İş Kanununda ihbar tazminatı için kıdem tazminatında olduğu gibi özel bir temerrüt tarihi öngörülmediğinden dolayı faiz, borçlunun temerrüde düşürülmesinden itibaren yürütülebilecektir. Davalı, dava tarihinden önce temerrüde düşürülmemiş ise

[741] Gökçe, s.69; İskender Demirci, s.92; Uçum/Karataş, s.600; Göktaş/Çil, s.38.

[742] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.186; Sümer, s.200;

[743] Yargıtay 9. HD T.10.11.2014, E.2013/3590, K.2014/33270; Yargıtay 9. HD T.07.10.2013, E.2013/5765, K.2013/25158, www.kazanci.com (13.12.2018); Yargıtay 9. HD T.06.10.2003, E.2003/2919, K.2003/16215, www.kazanci.com (06.12.2018).

[744] Göktaş/Çil, s.38.

dava tarihinden itibaren faiz işletilebilir[745]. Uygulamada Yargıtay'da İş Kanununa göre ihbar tazminatının özel bir temerrüt tarihi olmadığını borçlu daha önce genel kurallara göre temerrüde düşürülmemiş ise dava tarihinden itibaren faiz işletilebileceğini kabul etmektedir[746]. Keza Basın İş Kanununda da ihbar tazminatının ödeme zamanı konusunda bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak ihbar tazminatını ödeme yükümlülüğünün, bildirim sürelerine uyulmadan yapılan fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşmasından itibaren doğduğu kabul edilmektedir. Bununla beraber faiz başlangıç tarihi olarak İş Kanunundaki gibi genel hükümlere göre temerrüt tarihi esas alınır. Basın İş Kanununda hüküm bulunmaması sebebiyle genel kural olarak Türk Borçlar Kanunu m.117/1 hükmü gereği gazetecinin ihtarıyla işveren ihbar tazminatını ödeme konusunda temerrüde düşmüş kabul edilir. Dava açılmadan önce ihbar tazminatı borçlusu temerrüde düşürülmemiş ise dava tarihinden itibaren faiz işleyecektir[747]. Yine Türk Borçlar Kanunu m.117/2 hükmü, taraflar arasında borcun ödeneceği günün belirlenmesi halinde, belirlenen günde borcun ödenmemesiyle ihtara gerek kalmadan borçlunun temerrüde düşmüş kabul edileceğini düzenlemiştir. Bu durumda taraflar ödeme gününü belirlemiş olduklarından dolayı belirlenen zamanda borç ödenmezse borçlu, mütemerrit olur. Türk Borçlar Kanunundaki bu hüküm gazeteci ile işvereni arasındaki ihbar tazminatı ödenmesi hususunda da geçerlidir. Gazeteci ile işveren basın iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile basın iş sözleşmesinin ihbar tazminatı gerektirecek şekilde sona ermesi hallerinde, ihbar tazminatının ödeme zamanını belirlemişlerse, o gün ihbar tazminatının ödenmemesiyle borçlu taraf herhangi bir bildirim yapılmadan temerrüde düşmüş olur ve dolayısıyla faiz o tarihten itibaren işlemeye başlar[748].

İş Hukukunda ihbar tazminatına, temerrüt tarihinden itibaren "yasal faiz" uygulanır. Zira kıdem tazminatında olduğu gibi mevduata uygulana en yüksek faizin

---

[745] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.460-461; Fevzi Demir, s.299; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.386-387; Süzek, İş Hukuku, s.552; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.324.

[746] Yargıtay 9. HD T.14.01.2013, E.2010/38449, K.2013/254, [**Çalışma ve Toplum,** Sayı.37, (2013/2), s.397-398]; Yargıtay HGK T.12.6.1991, E.1991/9-287, K.1991/349, www.kazanci.com (26.12.2018).

[747] Göktaş/Çil, s.39; Gökçe, s.69-70; Sümer, s.201-202; İskender Demirci, s.93.

[748] Gökçe, s.70; Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler,** 14. Baskı, Ankara: Yetkin, s.1098; Yavuz/Acar/Özen, s.751.

uygulanacağına dair bir düzenleme ihbar tazminatı için mevcut değildir[749]. Uygulamada Yargıtay'da İş Kanununda özel bir düzenleme bulunmaması sebebiyle genel kurallar çerçevesinde ihbar tazminatına yasal faiz uygulanması gerektiği kanaatindedir[750].

Basın İş Kanununda da ihbar tazminatına uygulanacak faiz türü özel olarak düzenlenmediğinden yasal faiz üzerinde hesaplama yapılması gerekmektedir[751]. Uygulamada Yargıtay'da Basın İş Kanununda en yüksek mevduat faizinin uygulanmasına dair bir düzenleme bulunmaması sebebiyle ihbar tazminatına yasal faiz işletilebileceğine hükmetmektedir[752]. Ancak taraflar aksi yönde bir sözleşme yapmışlar ise sözleşmede kararlaştırılan faiz türü yasal faizin altında kalmamak şartıyla ihbar tazminatının hesabında dikkate alınacaktır[753].

Basın İş Kanunu m.14/2 hükmüne göre, gazetecilere ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenler, bu ücretleri, geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemek zorundadırlar. Ancak ihbar tazminatı ücret niteliğinde olmadığından[754], Basın İş Kanunu 14/2 hükmündeki %5 fazla ödeme kuralına tabi tutulamaz[755]. Uygulamada Yargıtay'da ihbar tazminatına Basın İş Kanunu m.14/2 hükmü uyarınca %5 fazla ödeme kuralının işletilemeyeceğine hükmetmektedir[756].

Basın İş Kanunu m.6/9 hükmünde düzenlenen, kıdem tazminatının dört taksitte ödenebilmesine imkan veren hükmün, ihbar tazminatının ödenmesi bakımından

---

[749] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.461; Fevzi Demir, s.299; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.384-385; Süzek, İş Hukuku, s.551; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.324.

[750] Yargıtay 9. HD T.14.11.2018, E.2015/23932, K.2018/20519, www.kazanci.com (26.12.2018); Yargıtay 9. HD T.14.01.2013, E.2010/38449, K.2013/254, [**Çalışma ve Toplum,** Sayı.37, (2013/2), s.397-398].

[751] Göktaş/Çil, s.39; İskender Demirci, s.93; Sümer, s.201; Gökçe, s.70.

[752] Yargıtay 9. HD T.10.11.2014, E.2013/3590, K.2014/33270, www.kazanci.com (13.12.2018).

[753] *"...İhbar tazminatı bakımından uygulanması gereken faiz oranı değişen oranlara göre yasal faiz olmalıdır. Bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde farklı bir faiz türü öngörülmüşse, yasal faizin altında olmamak kaydıyla kararlaştırılan faiz uygulanır...",* Yargıtay 22. HD T.27.03.2018, E.2015/23897, K.2018/6666, www.kazanci.com (11.12.2018).

[754] Süzek, İş Hukuku, s.551; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.389; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.323.

[755] Devrim Ulucan, "Ücreti Zamanında Ödenmeyen Gazeteciye Geciken Her gün İçin Ödenmesi Gereken Yüzde Beş Faizin Anayasa'ya Uygunluğu Sorunu", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** Cilt.2, Sayı.6, (2005), s.528.

[756] Yargıtay 9. HD T.24.04.1969, E.18243, K.1969/4742, (Göktaş/Çil, s.47).

uygulanıp uygulanmayacağı konusunda farklı görüşler mevcuttur. Doktrinde bir görüş, kıdem tazminatının dört taksitte ödenebilmesi şartlarını düzenleyen Basın İş Kanunu m.6/9 hükmünün ihbar tazminatının ödenmesi bakımından da uygulanabilir olduğunu savunmaktadır[757]. Doktrindeki aksi görüş ise, Basın İş Kanunu m.6/9 hükmünün ihbar tazminatının ödenmesi bakımından uygulanamayacağını savunmaktadır[758]. Kanaatimizce; Basın İş Kanunu m.6/9 hükmü, gazetecilerin mesleki kıdemlerine göre hesaplanan ve genellikle yüksek miktarları içeren kıdem tazminatlarının ödenmesi bakımından işverene ödeme kolaylığı sağlaması amacıyla düzenlenmiştir. Gazeteciye ödenecek ihbar tazminatı miktarı, kıdem tazminatlarına oranla oldukça düşük miktarda olacağından, işvereni ödeme bakımından hukuki koruma altına alma ihtiyacı doğmayacaktır. Ayrıca Kanunda, özel olarak kıdem tazminatı için düzenlenen bu hükmün, ihbar tazminatı için uygulanabilir olduğunu gösteren hiçbir ibare yer almamaktadır. Ayrıca ihbar tazminatının borçlusu her zaman işveren değildir. İşveren dört taksitle ödeme hakkı tanınırken gazeteciye hangi şartlar altında dört taksitle ödeme imkanı tanınacağına ilişkin açıklık da bulunmamaktadır. Kanun koyucu kıdem tazminatında söz konusu düzenlemeyi yaparken ihbar tazminatında sessiz kalmışsa söz konusu sessizliğin kasıtlı olduğu açıktır. Açıklanan bu sebeplerle Basın İş Kanunu m.6/9 hükmünde düzenlenen taksitle ödeme imkanının, ihbar tazminatının ödenmesi bakımından uygulama alanı bulmayacağı kanaatindeyiz. Ancak taraflar ihbar tazminatının taksitle ödenmesi konusunda, basın iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine hüküm ekleyebilirler.

İhbar tazminatı bakımından zamanaşımı süresine ilişkin İş Kanunu ve Basın İş Kanununda bir düzenleme yapılmamıştır. Bu sebeple TBK m.146 hükmünün uygulama alanı bulduğu ve ihbar tazminatı için on yıllık zamanaşımı süresinin geçerli olduğu kabul edilmekteydi[759]. Ancak 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununa[760] eklenen ek madde 3/b ile hem İş Kanunu, hem Deniz İş Kanunu hem de Basın İş Kanunundan kaynaklanan ihbar tazminatı alacaklarına uygulanacak 5 yıllık zamanaşımı süresi

[757] Uçum/Karataş, s.601; Karahisar, Türkiye'de Medya, s.50.

[758] Sümer, s.202, dn.811.

[759] Göktaş/Çil, s.39; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.186; İskender Demirci, s.93; Sümer, s.201; Gökçe, s.70; Fevzi Demir, s.393; Süzek, İş Hukuku, s.551; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.324.

[760] RG 25.10.2017-30221.

düzenlenmiştir. İş Mahkemeleri Kanununun Geçici 8. maddesi ile 5 yıllık zamanaşımı süresinin, hükmün yürürlüğe girdiği 25.10.2017 tarihinden sonra sona eren sözleşmelere ilişkin ihbar tazminatları için geçerli olduğu, hükmün yürürlüğe girmesinden önce sona eren sözleşmelere dayanan ihbar tazminatları için işlemeye başlayan zamanaşımı sürelerinin değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam ettiği, ancak zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı 5 yıldan uzun ise 5 yıllık sürenin geçmesiyle ihbar tazminatına ilişkin zamanaşımı süresinin dolmuş olacağı hüküm altına alınmıştır[761].

III. KIDEM TAZMİNATI

A. GENEL OLARAK

Belirli bir süre basın iş sözleşmesi ile çalışmış olan gazetecinin, kanunda belirtilen şekillerde basın iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işverence kanun gereği ödenecek olan ve miktarı gazetecinin kıdemi ve ücretine göre değişen paraya "kıdem tazminatı" denir[762]. Uygulamada Yargıtay da kıdem tazminatını çeşitli şekillerde tanımlamaktadır. *"…tabi olduğu kanunda belirtilen asgari çalışma süresini dolduran bir işçinin iş sözleşmesinin kanunda sayılı nedenlerden biriyle son bulması halinde işverence işçiye veya mirasçılarına ödenen tazminat"*[763] veya "*…bir işyerinde ya da işverenin buyruğunda veya belirli bir meslekte uzun süre çalışmış bir işçinin işini kaybetmesi halinde onun işyerine katkıda bulunmuş olması, işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye toplu bir para…"*[764] şeklinde tanımlamalar yapılmıştır.

Kıdem tazminatının borçlusu işveren, alacaklısı ise gazetecidir[765]. Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren, özel şahıslara veya sigorta şirketine sigorta ettiremez. Zira sigortada riskin üstlenilmesi söz konusu iken burada risk söz konusu

[761] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.459-460.

[762] Şakar, Basın İş Hukuku, s.109; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.19; Şakar, Gazeteci, s.493; Tuncay, s.83; Korkmaz, s.58; Sümer, s.224; Karahisar, Türkiye'de Medya, s.51; İskender Demirci, s.93.

[763] Yargıtay HGK T.09.02.2011, E.2010/9-713, K.2011/51, www.kazanci.com (18.11.2018).

[764] Yargıtay 9. HD T.25.11.2014, E.2013/2104, K.2014/35348, www.kazanci.com (03.12.2018).

[765] Sümer, s.224; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.189.

olmayıp basın iş sözleşmesinin getirdiği bir kanuni yükümlülük vardır[766]. Kıdem tazminatı talep hakkı, gazeteciye önemli bir iş güvencesi sağlar. Zira meslek kıdemini esas alan düzenleme ve özellikle daha önce gazetecinin kıdem tazminatı almamış olması halinde işverence haklı bir neden olmadan gazetecinin basın iş sözleşmesinin feshine belli ölçüde engel oluşturur[767].

Basın İş Kanunu m.6 hükmünde kıdem tazminatı, İş Kanununa göre oldukça farklı düzenlenmiştir[768]. 4857 sayılı İş Kanununun geçici 6. maddesi kıdem tazminatı için bir fon kurulmasını öngörmüş ancak fonla ilgili yasal düzenleme yapılıncaya kadar işçilerin kıdemleri hakkında 1475 sayılı İş Kanunu m.14 hükümlerinin uygulanmaya devam edeceğini belirtmiştir.

Uygulamada sıkça karşımıza çıkan kıdem tazminatına ilişkin hüküm Basın İş Kanununda kötü ve karmaşık bir biçimde yazılmış bu sebeple doktrinde değişik yorumların ortaya çıkmasına sebep olmuştur[769].

B. HAK KAZANMA KOŞULLARI

1. Hükümlerin Niteliği

Kıdem tazminatına ilişkin, özellikle uygulamada önem arz etmesi sebebiyle hak kazanma koşullarına ilişkin hükümler, Basın İş Kanununda nispi emredici hükümlerden oluşmakta ve gazeteci lehine sözleşme ile değişiklik yapılmasını mümkün kılmaktadır[770].

4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden önce 1475 sayılı İş Kanunu döneminde m.98/D hükmü gereği kıdem tazminatına ilişkin hükümler emredici nitelikte

---

[766] Gökçe, s.74.

[767] Çil, Kıdem Tazminatı, s.70; Çil, Basın İş Sempozyumu, s.159.

[768] Tuncay, s.83; Süzek, İş Hukuku, s.755; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.537; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.630.

[769] Şakar, Basın İş Hukuku, s.109; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.19; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.111; Şakar, Gazeteci, s.493; Tuncay, s.83; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, s.426; Korkmaz, s.58; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s.250; Sümer, s.224.

[770] Şakar, Basın İş Hukuku, s.111; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.21; Şakar, Gazeteci, s.494; Tuncay, s.83-84; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, s.426; Göktaş/Çil, s.51; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.537, dn.570.

bulunduğundan sözleşme ile işçi lehine dahi düzenleme yapılamamakta idi[771]. 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesiyle 1475 sayılı İş Kanununda mevcut olan m.98/D hükmü kaldırılmış ve yeni kanun kapsamına da bu nitelikte bir hüküm alınmamıştır. 4857 sayılı İş Kanunu döneminde 1475 sayılı İş Kanunu m.14 hükmü de mutlak emredici olma niteliğini kaybetmiş ve nispi emredici nitelik kazanmıştır[772].

Yürürlükteki kanunlar bakımından hem İş Kanunu hem de Basın İş Kanununun kıdem tazminatına hak kazanma koşullarına ilişkin hükümleri nispi emredicilik taşısa da, İş Kanununda nispi emredicilik kanunda açıkça düzenlenmemiş iken Basın İş Kanunu m.6/8 hükmü açıkça kanuna aykırı olarak yapılacak sözleşmelerin geçerli olduğunu düzenlemiştir. Nispi emredici hükümler gereği gazeteci ve işçi aleyhine düzenlenen sözleşme hükümleri geçersizdir. Zira Basın İş Kanunundaki kıdem tazminatına ilişkin hükümler gazeteciler için asgari hükümlerdir. Gazeteciye kanundakinden daha az hak tanıyan veya kıdem tazminatına hak kazanma şartlarını zorlaştıran sözleşme hükümlerini geçerli saymak mümkün değildir[773].

2. Beş Yıl Kıdem Şartı

Basın İş Kanunu m.6 hükmüne göre meslekte en az beş yılını[774] geçirmiş olan gazeteciye "kıdem hakkı[775]" tanınır. Gazetecinin kıdem tazminatına esas kıdemi, mesleki kıdem olup mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanır. Yani gazetecinin çalışmasının bir işyerine veya bir işverene bağlı olarak belirli bir gazetede/işletmede geçmiş olması zorunluluğu yoktur[776]. Basın İş Kanununun nispi emredici özelliği

---

[771] Göktaş/Çil, s.51.

[772] Sami Karacan, "İş Kanunu'na göre Kıdem Tazminatının Muhasebeleştirilmesi", Mevzuat Dergisi, Kasım 2006, Sayı.107, www.mevzuatdergisi.com (18.11.2018); Fevzi Demir, s.394; Süzek, İş Hukuku, s.756; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.538-539; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.667; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.379.

[773] Akyiğit, Basın, s.17; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.891.

[774] 212 sayılı Kanun değişikliği için Milli Birlik Komitesi görüşmelerinde gazetecilik mesleğinin en az ancak 5 yıllık çalışma sonucunda kazanabileceği görüşmeler içinde yer almıştır. (Çil, s.60-70; Göktaş/Çil, s.452).

[775] Kanunda kıdem tazminatı kavramı dışında kıdem hakkı kavramının da kullanılması bir takım tereddütlere sebep olsa da doktrinde kıdem hakkı kavramının kıdem tazminatına hak kazanabilmek için geçecek süre olduğu kabul edilmektedir. Göktaş/Çil, s.51.

[776] Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1733; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s.156; Sümer, s.234; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.194; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.9.

sebebiyle taraflar bireysel basın iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile 5 yıldan daha kısa sürede, gazeteciye kıdem tazminatı ödeneceğini kararlaştırabilirler[777]. Uygulamada Yargıtay'da Basın İş Kanununa göre kıdem tazminatı hükümlerinin nispi emredici olduğu vurgusunu yaparak sözleşme ile gazetecinin mesleki kıdeminin beş yılın altında olduğu durumlarda da kıdem tazminatına hak kazanabileceğine dair düzenleme yapılabileceğine hükmetmektedir[778]. Ancak gazeteci aleyhine olacak şekilde kıdem tazminatı hakkını daha uzun sürede elde edeceğine dair yapılan sözleşmeler[779] ile gazetecinin mesleğe giriş tarihinden sonraki bir tarihten itibaren mesleki kıdeminin başlayacağına dair yapılan sözleşmeler[780] geçersizdir.

Doktrindeki baskın görüş, gazetecinin bir defa beş yıllık kıdemi kazanması halinde her bir işveren yanında yeni bir beş yıl kıdem şartı aranmayacağı kanaatindedir[781]. ***Çil'***e göre, Milli Birlik Komitesinin 212 sayılı Kanun değişikliği ile ilgili yaptığı görüşmelerde, gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanması için aranan beş yıl kıdem şartının, gazetecilik mesleğinin kazanılması amacıyla aradığından bahsedilmektedir. Bu sebeple beş yıl gazetecilik yapmış bir kimsenin bundan sonraki süreler için gazetecilik mesleğini tekrar kazanması gerektiğinden bahsetmek mümkün değildir[782]. Ancak ***Sevimli*** ve ***Gökçe,*** gazetecinin bir defa kıdem tazminatı aldıktan sonra yeni işyerinden kıdem tazminatı talep edebilmek için tekrar 5 yıllık kıdemini doldurması gerektiği kanaatindedir[783]. Uygulamada Yargıtay'ın eski tarihli bazı kararları Sevimli ve Gökçe'nin görüşü doğrultusunda, kıdem tazminatı alarak basın iş sözleşmesi sona eren gazetecinin yeni işverenden kıdem tazminatı talep edebilmesi için

[777] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.193; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.8-9; Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1735; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s.157-158; Göktaş/Çil, s.51; Çil, Kıdem Tazminatı, s.72; Sümer, s.235.

[778] Yargıtay HGK T.09.02.2011, E.2010/9-713, K.2011/51, www.kazanci.com (18.11.2018).

[779] Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1735; Sümer, s.235.

[780] Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s.157; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.194; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.9.

[781] Çil, Kıdem Tazminatı, s.71; Çil, Basın İş Sempozyumu, s.160; Sümer, s.237.

[782] Çil, Kıdem Tazminatı, s.70.

[783] Sevimli, Kıdem Tazminatı; www.isguc.org (10.10.2018); Gökçe, s.77,81.

tekrar bir beş yıllık kıdem doldurması gerektiği yönündedir[784]. Ancak Yargıtay'ın yeni tarihli kararları baskın görüş doğrultusunda, gazetecinin beş yıllık mesleki kıdemi doldurduktan sonra kıdem tazminatına hak kazanması için işverenin yanında yeni bir beş yıl kıdem doldurması şartını aramamaktadır[785]. Kanaatimizce, Basın İş Kanunu m.6/1 hükmünün lafzından her işverenin işyerinde beş yıl kıdem doldurma şartının arandığına yahut bir kere kıdem tazminatı alan gazetecinin yeni işverenden kıdem tazminatı talep edebilmesi için tekrar beş yıl kıdem doldurması gerektiğine dair bir hüküm çıkarmak mümkün değildir.

Basın İş Kanununda kıdem tazminatına hak kazanma açısından gerekli süre İş Kanunu düzenlemesinden oldukça farklıdır. 4857 sayılı İş Kanununun atfı ile 1475 sayılı İş Kanununa göre işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için aynı işverenin bir veya birden fazla işyerlerinde en az 1 yıl çalışmış olması şartı aranmaktadır[786].

Gazetecinin mesleki kıdemi, Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı nezdinde gazetecilere özel tutulan kayıtlara göre tespit edilir[787]. Uygulamada işveren tarafından SGK'ya basın çalışanı olarak bildirilmiş süreler de gazetecilik mesleğinde geçirilmiş kabul edilir[788]. Ancak gazetecinin mesleki kıdeminin daha önce başladığı her türlü yazılı belge ile ispatlanabilir. Gazeteci ile işveren arasında yazılı bir sözleşme yapılmamış olması ya da işe başladığının ilgili kurumlara bildirilmemesi halinde dahi

---

[784] Yargıtay HGK T.16.05.2001, E.2001/9-417, K.2001/419, www.kazanci.com (01.12.2018); Yargıtay 9. HD T.22.10.2002, E.2002/7576, K.2002/20030, (Göktaş/Çil, s.108).

[785] Yargıtay 9. HD T.12.01.2016, E.2014/24106, K.2016/352; Yargıtay HGK T.09.02.2011, E.2010/9-713, K.2011/51, www.kazanci.com (18.11.2018); Yargıtay 9. HD T.15.07.2008, E.2008/3647, K.2008/20448, (Çil, Kıdem Tazminatı, s.652-654); Yargıtay 9. HD T.04.02.2003, E.2002/20457, K.2003/1376; Yargıtay 9. HD T.04.02.2003, E.2002/20507, K.2003/1377, (Göktaş/Çil, s.105).

[786] Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1733; Nur Birinci Gemici ve Cihat Gemici, "5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı Düzenlemesi", **İş ve Hayat Dergisi,** Sayı.5, (2017), s.281; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.643; Fevzi Demir, s.372; Süzek, İş Hukuku, s.756; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.543; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.390.

[787] Şakar, Basın İş Hukuku, s.109-110; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.20; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.111; Şakar, Gazeteci, s.494; Tuncay, s.84; Korkmaz, s.59; Göktaş/Çil, s.51; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.892; Sümer, s.232.

[788] Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.20; Yargıtay gazetecinin yalnızca sigorta giriş bildirgeleri dikkate alınarak kıdem süresinin hesaplanmasının hatalı sonuca götürebileceği kanaatinde olup sicili tutmakla yetkili kuruma sorularak tespit yapılması gerektiği görüşündedir. Bkz. Yargıtay 9. HD T.09.03.2004, E.2003/12155, K.2004/4512 (Özkan Ertekin, **Açıklamalı İçtihatlı Kıdem Tazminatı Hukuku 2. Cilt,** 1.Bası, Ankara: Kartal Yayınevi, s.2580).

meslek kıdemi her türlü delille ispatlanabilir[789]. Gazetecilik sıfatı, başlı başına bir hukuki işlem olmadığından senetle ispat zorunluluğu bulunmamaktadır[790].

Basın İş Kanununda açıkça düzenlenmese de gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanması için gerekli 5 yıllık sürede mesleğin icra edilmesi gerekmektedir[791]. Çalışılmadan veya gazetecilik mesleği dışında başka bir meslekte geçirilen süreler kıdeme dahil edilemez[792]. Ancak aksi ispat edilmediği müddetçe gazetecinin çalışmasının sürekli devam ettiği karine olarak kabul edilir[793]. Sicildeki kayıtta gazetecinin kesintisiz çalıştığı gözükmesine rağmen bunun aksi kıdem tazminatı ödemekle yükümlü işveren tarafından ispatlanabilir[794].

Deneme süresi gazetecinin kıdemine dahildir[795]. Gazetecinin sadece fiilen çalıştığı günler değil; izinli, istirahatli veya tatilde olduğu günlerde kıdemine dahildir[796]. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.67/3 hükmüne göre grev ve lokavt süresince basın iş sözleşmesi devam etmeyip askıda olduğundan kıdeme dahil değildir[797]. Emredici hüküm niteliğinde olan m.67/3 gereği toplu iş sözleşmesi veya basın iş sözleşmesi ile bu hükmün aksine yapılan sözleşme hükümleri geçersizdir[798]. Ayrıca STİSK m.67/3 hükmü dışında da her ne sebeple olursa olsun basın iş sözleşmesinin askıda kaldığı süreler gazetecinin kıdem süresine dahil

---

[789] Yargıtay HGK T.09.02.2011, E.2010/9-713, K.2011/51, www.kazanci.com (18.11.2018); Yargıtay 9. HD T.25.11.2014, E.2013/2104, K.2014/35348, www.kazanci.com (03.12.2018).

[790] Özekes, Basın İş Sempozyumu, s.194.

[791] Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1734; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s.156.

[792] Yargıtay HGK T.09.02.2011, E.2010/9-713, K.2011/51, www.kazanci.com (18.11.2018).

[793] Tuncay, s.84; Şakar, Gazeteci, s.494; Karinenin varlığını kabul etmeyen ve ispat yükünün gazetecide olduğunu kabul eden görüş için bakınız. Göktaş/Çil, s.51; Sümer, s.233.

[794] Sümer, s.233.

[795] Şakar, Basın İş Hukuku, s.110; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.20; Şakar, Gazeteci, s.494; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.195; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.9; Akyiğit, Basın, s.18; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.891; Sümer, s.234; *"...Beş yıllık sürenin hesaplanmasında stajyerlik (deneme) süresi de dahil edilmelidir..."*, Yargıtay HGK T.09.02.2011, E.2010/9-713, K.2011/51, www.kazanci.com (18.11.2018).

[796] Korkmaz, s.61; Sümer, s.234.

[797] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.197; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.11; Korkmaz, s.61; Akyiğit, Basın, s.19; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.892; Gökçe, s. 75-76; Sümer, s.234; Yargıtay HGK T.09.02.2011, E.2010/9-713, K.2011/51, www.kazanci.com (18.11.2018).

[798] Akyiğit, Basın, s.19; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.892; Gökçe, s.76; Sümer, s.234.

edilemeyecektir[799]. Kadrosuz olarak çalıştırılan gazeteciler, gazeteci olarak çalıştığının tespiti için geriye dönük 5 yıl için tespit davası açabilirler ve bu dava sonucunda gazetecinin fiilen çalışmasının ispatlandığı süreler de kıdemden sayılır[800].

3. Basın İş Sözleşmesinin Kanunda Gösterilen Sebeplerle Sona Ermesi

Gazetecinin kıdem tazminatı almaya hak kazanmasının en önemli koşulu basın iş sözleşmesinin kanunda öngörülen ve kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden biri ile sona ermesidir[801]. Biz çalışmamızın kapsamı itibariyle kıdem tazminatının basın iş sözleşmesini feshi halinde ödeneceği durumları ele alacağız.

Basın İş Kanununda düzenlenen kıdem tazminatına hak kazandıran basın iş sözleşmesinin sona ermesi halleri oldukça sınırlı olup kötü düzenleme biçimiyle de doktrinde birçok farklı görüşün ortaya çıkmasına sebep olmuştur.

Doktrinde bir görüş, Basın İş Kanununda kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme hallerinin sınırlı olarak belirlenmiş olduğunu ve bu konuda bir boşluk bulunmadığını, bu sebeple Basın İş Kanununda sayılan haller dışında gazeteciye kıdem tazminatı hakkı tanınmadığını savunmaktadır[802].

Doktrindeki diğer görüş ise, Basın İş Kanunundaki kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme hallerinde boşluk bulunduğu kabul etmektedir. Bu görüş söz konusu boşluğun hangi konun hükümleri ile doldurulacağı konusunda kendi arasında ikiye ayrılmaktadır. Basın İş Kanunundaki kıdem tazminatına hak kazandıran hallere ilişkin boşluk bulunduğunu kabul eden görüşü savunanlardan bir kısmı bu boşluğun İş Kanunu hükümleri ile kıyasen doldurulacağı kanaatindedir[803] Basın İş Kanunundaki kıdem tazminatına hak kazandıran hallere ilişkin boşluk bulunduğunu kabul eden

[799] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.197; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.11; 6356 sayılı Kanun'un 67/3 maddesi dışındaki bir sebeple basın iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürelerin gazetecinin mesleki kıdemine dahil edileceği yönünde görüş için bakınız. Sümer, s.234.

[800] Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.20; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.112.

[801] Sümer, s.225; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.5.

[802] Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1736; Oğuzman, s.875, dn.34.

[803] Şakar, Basın İş Hukuku, s.97-98; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.109-110; Şakar, Gazeteci, s.491.

görüşü savunanlardan diğer bir kısmı bu boşluğun Türk Borçlar Kanunu hükümleriyle kıyasen doldurulacağı kanaatindedir[804].

Narmanlıoğlu, ülkemizde kıdem tazminatının tarihi gelişimi dikkate alındığında, yapılan kanuni değişikliklerle sözleşmelerin sona erme durumları bakımından kıdem tazminatına hak kazanmayı sağlayan hallerin artırıldığı ancak tüm iş kanunları açısından da kıdem tazminatına hak kazandıran hallerin "sınırlı sayıda" olması esasına da bağlı kalındığının tespiti üzerine kanunda öngörülmeyen sona erme hallerinin kıdem tazminatına hak kazandırmayacağını savunmaktadır[805].

Oğuzman, Basın İş Kanunu m.6 hükmü dışında işverenin basın iş sözleşmesinin feshetmesi halinde kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmadığını savunmaktadır[806].

Şakar, İş Kanununda kıdem tazminatının ödenmesi gereken hallerin sınırlı sayıda düzenlendiğini, İş Kanununda düzenlenmeyen hallerde kıdem tazminatının ödenmeyeceğini, Basın İş Kanununda ise kıdem tazminatının ödenmesi gereken tüm hallerin sayılmamış olduğu bu sebeple Basın İş Kanununda gazeteciye kıdem tazminatının ödenmeyeceğine dair bir düzenleme olmadığı müddetçe kıdem tazminatının ödenmesi gerektiğini savunmaktadır[807].

Özek ve ***Ulucan***, Basın İş Kanunu m.6 hükmünün fesih sebebi ayırmaksızın gazeteciye kıdem tazminatı ödeneceği hükmünü düzenlediğini, kıdem tazminatına hak kazanmak için basın iş sözleşmesinin fesih ile sona ermesinin yeterli olduğunu savunmaktadır[808].

---

[804] Tuncay, 79-80; Sümer, s.211; Sevimli, Kıdem Tazminatı, www.isguc.org (10.10.2018).

[805] Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1736.

[806] Oğuzman, s.875, dn.34.

[807] Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.113.

[808] Özek, Fikir İşçileri, s.93; Özek, Basın Hukuku, s.811; Devrim Ulucan, **İş Akdinin Gazeteci Tarafından Feshi ve Kıdem Tazminatı,** İHUb BasİşK. 6, No:1, aktaran: Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1741.

a. Basın İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi

Basın İş Kanunu m.6 hükmüne göre, işveren gazetecinin belirsiz süreli basın iş sözleşmesini haklı neden olmadan süreli fesih bildirimi ile sona erdirirse gazeteciye kıdem tazminatı ödeyecektir[809]. Her ne kadar Basın İş Kanununda işverenin basın iş sözleşmesini bildirimli feshi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı düzenlenmişse de işverenin bildirim sürelerine uymadan basın iş sözleşmesini feshetmesi halinde de gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanacağı hususunda tereddüt bulunmamaktadır[810]. Uygulamada Yargıtay'da gazetecinin basın iş sözleşmesinin, işveren tarafından bildirimsiz feshedildiği hallerde de kıdem tazminatına hükmetmektedir[811]. Ayrıca Basın İş Kanunu m.6 hükmü belirsiz süreli basın iş sözleşmesinin feshinden bahsetse de işveren belirli süreli basın iş sözleşmesini de haklı neden olmadan feshederse gazeteci kıdem tazminatına hak kazanacaktır[812].

Doktrinde baskın görüş, işverenin gazetecinin basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi halinde kıdem tazminatı ödemek zorunda olmadığını kabul etmektedir[813]. Bu görüşü savunan ***Şakar*** ve ***Gökçek Karaca,*** işverenin basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshini düzenleyen Basın İş Kanunu m.11/3 hükmünde

---

[809] Oğuzman, s.875; Şakar, Basın İş Hukuku, s.111; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.21; Şakar, Gazeteci, s.494; Tuncay, s.85; Göktaş/Çil, s.54; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.190; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.5; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, s.426; Akyiğit, Basın, s.9; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.889; Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1742; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s.253; Gökçe, s.78; Gökçe, s.78; Sümer, s.227; Karahisar, Türkiye'de Medya, s.52.

[810] Göktaş/Çil, s.54; Akyiğit, Basın, s.12-13; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.890-891; Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1742; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s.253; Gökçe, s.78; Karahisar, Türkiye'de Medya, s.52; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.6.

[811] *"…Yaptığı işin fikir ve sanat işi olduğu ve 5953 Sayılı Basın İş Kanunu kapsamında kaldığı anlaşıldığından mahkemece uyuşmazlığın bu kanun kapsamında çözümlenmesi isabetli bulunmuştur. Dosyadaki delillere ve özellikle işten ayrılma bildirgesinde işverenin önelsiz haksız feshi kodu ile iş sözleşmesinin sona erdirildiği dikkate alındığında, mahkemece iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haksız feshedildiği ve davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığının kabulü doğrudur…",* Yargıtay 9. HD 24.02.2015, E.2013/9508, K.2015/7896, www.legalbank.net (23.10.2018); Yargıtay 9. HD T.10.11.2014, E.2013/3590, K.2014/33270, www.kazanci.com (13.12.2018).

[812] Göktaş/Çil, s.54.

[813] Şakar, Basın İş Hukuku, s.111; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.21; Şakar, Gazeteci, s.495; Tuncay, s.85; Göktaş/Çil, s.54; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.191; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.6; Gökçe, s.78; Sümer, s.230; Karahisar, Türkiye'de Medya, s.52.

işverenin haklı nedenle sözleşmeyi feshinde kıdem tazminatı ödenmeyeceğine ilişkin açık bir hüküm bulunmamasına karşın bu boşluğun İş Kanunu m. 25/II hükümleri ile doldurulması gerektiğini ve de Medeni Kanun m.2 hükmünde düzenlenen dürüstlük kuralına göre kıdem tazminatı ödenmeyeceği sonucuna ulaşıldığını savunmaktadır[814]. Ancak ***Özek*** ve ***Ulucan,*** işverenin haklı nedenle sözleşmeyi feshetmesi halinde de kıdem tazminatı ödemek zorunda olduğunu zira kıdem tazminatını düzenleyen Basın İş Kanunu m.6 hükmünün fesih sebebi ayırmaksızın gazeteciye kıdem tazminatı ödeneceğinin düzenlediğini savunmaktadır[815]. Kanaatimizce, basın iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işverenin gazeteciye kıdem tazminatı ödemesi zarureti bulunmamaktadır. Ancak tarafların basın iş sözleşmesine yahut toplu iş sözleşmesine bu yönde bir hüküm koymaları mümkündür.

Gazetecinin altı aydan uzun süren hastalık halinde işverene basın iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanı veren Basın İş Kanunu m.12 hükmüne göre, işveren basın iş sözleşmesini derhal sona erdirme yetkisine sahip olsa da kıdem tazminatı ödemek zorundadır. Zira kanun koyucu bu durumda işverene tazminat ödeme zaruretini açıkça düzenlemiştir[816].

İş güvencesi hükümleri çerçevesinde açılan bir davada basın iş sözleşmesinin geçerli bir sebeple feshedildiği hüküm altına alınsa da gazeteci kıdem tazminatına hak kazanacaktır[817].

Benimsediğimiz görüşe göre, basın iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshinde kıdem tazminatı ödenmeyecek olması dolayısı ile işverenin haklı nedenle fesih hallerinin tespiti oldukça önem taşımaktadır. Bu sebeple basın iş sözleşmesinin işveren tarafından kanunda öngörülen haller dışında haklı nedenle feshedilip feshedilemeyeceği tartışmasındaki benimsediğimiz görüş kıdem tazminatının

---

[814] Şakar, Basın İş Hukuku, s.111; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.21; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.191; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.6.

[815] Özek, Fikir İşçileri, s.93; Özek, Basın Hukuku, s.811; Devrim Ulucan, **İş Akdinin Gazeteci Tarafından Feshi ve Kıdem Tazminatı,** İHUb BasİşK. 6, No:1, aktaran: Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1741.

[816] Şakar, Basın İş Hukuku, s.111; Şakar, Gazeteci, s.495; Gökçe, s.78; Sümer, s.230; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.191; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.7.

[817] Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1742; Uçum/Karataş, s.596; Sümer, s.227.

kanunda öngörülen haller dışında söz konusu olup olamayacağı cevabının da yanıtını oluşturmaktadır. Daha önce açıkladığımız üzere, Basın İş Kanununda işverenin haklı nedenle basın iş sözleşmesini feshi konusunda kanunda boşluk bulunmaktadır. Söz konusu boşluk öncelikle genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile doldurulmalı, Türk Borçlar Kanununun cevapsız kalması halinde de çalışma yaşamı gereklerince İş Kanunu m.25 hükmü kıyasen uygulanmalıdır[818]. Basın iş sözleşmesinin Basın İş Kanununda düzenlenmemekle beraber haklı nedenle feshedilebileceğini kabul ettiğimiz hallerde işverenin gazeteciye kıdem tazminatı ödeme borcu da doğmayacaktır. Bu sebeple gazetecinin, devamsızlık yapması, görevi hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi, işyerinde cinsel tacizde bulunması ve hırsızlık yapması gibi durumlarda işveren basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecek ve gazeteciye kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünde de bulunmayacaktır.

Ancak doktrinde, gazetecinin devamsızlıkta bulunması, işverene zarar vermesi, güveni kötüye kullanması, suç işlemesi gibi hallerde işverenin haklı nedenle basın iş sözleşmesini feshetme imkanı bulunmadığı ve bu nedenlere dayanarak basın iş sözleşmesini fesheden işverenin gazeteciye kıdem tazminatı ödemesi gerektiği görüşü de benimsenmektedir[819].

Uygulamada Yargıtay, 2003 yılında verdiği bir kararda, Basın İş Kanununda bulunmamakla birlikte İş Kanununa göre gazetecinin yapmakla görevli olduğu işi hatırlatıldığı halde yapmamasını işveren tarafından haklı nedenle fesih olarak kabul etmemiş ve işveren tarafından basın iş sözleşmesinin haklı nedene dayanmadan feshedildiği, bu sebeple kıdem tazminatına hükmedilmesi gerektiği sonucuna varmıştır[820].

Yine Yargıtay 2014 yılında verdiği bir kararda, devamsızlıkta bulunan gazetecinin basın iş sözleşmesinin Basın İş Kanununda düzenlenmemiş olması

[818] Ayrıntılı bilgi içi bkz. yukarıda Giriş, IV, C.

[819] Göktaş/Çil, s.198; Kurt, 5953 Sayılı, s.4.

[820] Yargıtay 9. HD T.25.03.2003, E.2002/19680, K.2003/5044, (Göktaş/Çil, s.100).

sebebiyle işveren tarafından haklı nedenle feshedilemeyeceği, bu sebeple işverenin gazeteciye kıdem tazminatı ödemesi gerektiği yönünde hüküm kurmuştur[821].

Ancak 2015 yılında Yargıtay gazetecinin işyerinde cinsel tacizde bulunması, hırsızlık yapması gibi halleri örnek vererek Basın İş Kanununda düzenlenmese de işverenin süresiz fesih bildirimi ile basın iş sözleşmesini sona erdirme hakkı olduğunu kabul etmiş ve kıdem tazminatı ödenmeyeceğine hükmetmiştir[822].

b. Basın İş Sözleşmesinin Gazeteci Tarafından Feshi

Basın İş Kanununda gazeteci tarafından yapılan bildirimli fesih halinde kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceğine ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Doktrindeki baskın görüş, gazetecinin haklı neden olmadan belirsiz süreli basın iş sözleşmesini Basın İş Kanunu m.7 hükmüne göre süreli fesih bildirimi ile sona erdirirse kıdem tazminatına hak kazanamayacağı yönündedir[823]. ***Gökçek Karaca,*** bu konudaki düzenleme boşluğunun İş Kanunu hükümleri ile doldurulması gerektiğini ve bu sebeple gazetecinin kıdem tazminatı hakkı kazanamayacağını kabul etmektedir[824]. Ancak doktrinde aksi görüş, gazeteci Basın İş Kanunu m.7 hükmüne göre basın iş sözleşmesini süreli fesih bildirimi ile sona erdirirse de kıdem tazminatına hak kazanacağını savunmaktadır[825]. ***Şakar,*** 1996 yılında Halid Kemal Elbir'e Armağan'da yayımlanan makalesinde ve 2002 basım tarihli Basın İş Hukuku kitabında gazetecinin Basın İş Kanunu m.7 kapsamında bildirim sürelerine uyarak ancak haklı neden belirtmeden basın iş sözleşmesini feshinde kıdem tazminatına hak kazanamayacağını belirtirken[826]; 2005 yılındaki Basın İş Sempozyumu'nda ve 2008 yılında Çalışma ve Toplum Dergisi'nde yayımlanan makalesinde gazetecinin bahsi geçen şekilde basın iş

[821] Aksi yönde karar için bakınız. Yargıtay 7. HD T.02.04.2014, E.2013/26958, K.2014/7294, (Sümer, s.212).

[822] Yargıtay 9. HD T.22.01.2015, E.2013/8444, K.2015/1828, [**Çalışma ve Toplum,** Sayı.48, (2016/1), s.394-398].

[823] Tuncay, s.85; Göktaş/Çil, s.55; Korkmaz, s.62; Akyiğit, Basın, s.10; Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1742; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s.253; Sümer, s.226; Şakar, Gazeteci, 1996, s.495; Şakar, Basın İş Hukuku, 2002, s.112.

[824] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.192.

[825] Şakar, Basın İş Sempozyumu, 2006, s.113-114; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, 2008, s.26-27; Özek, Basın Hukuku, s.811.

[826] .Şakar, Gazeteci, 1996, s.495; Şakar, Basın İş Hukuku, 2002, s.112.

sözleşmesini feshetmesinin kıdem tazminatı kazanmasına engel olmadığını ve Yargıtay'ın aksi yöndeki görüşünün hatalı olduğunu savunmaktadır[827]. Uygulamada 1961 yılından 1997 yılındaki bir Hukuk Genel Kurulu kararına kadar istifa eden gazeteciye işverenler kıdem tazminatı ödemişlerdir[828]. Ancak daha sonra Yargıtay gazetecinin bildirim sürelerine uyarak ve haklı neden bildirmeden istifası halinde işverenin kıdem tazminatı ödemeyeceğine, süresiz fesih bildirimi nedenleri olmadan veya nedensiz olarak istifası halinde, gazeteciye kıdem tazminatı ödenmesi yolunda bir düzenlemeye yer verilmediğine hükmetmiştir[829]. Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 1997 yılında verdiği kararın karşı oy yazısında basın iş sözleşmesini, gazetecinin haklı neden göstermeden m.7 hükmüne göre feshetmesi halinde de gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanacağı savunulmuştur[830]. Kanaatimizce, basın iş sözleşmesini Basın İş Kanunu m.7 hükmüne göre bildirim sürelerine uyarak yahut bildirim sürelerine uymadan fesheden gazetecinin kıdem tazminatı talep hakkı bulunmayacaktır.

Yargıtay işverenin baskısı ile gazetecinin istifa etmesini geçersiz saymış ve gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanacağına karar vermiştir[831].

---

[827] Şakar, Basın İş Sempozyumu, 2006, s.113-114; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, 2008, s.26-27.

[828] Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.112.

[829] *"...Davacı 5953 Sayılı Yasaya tabi gazeteci olarak çalıştığı sırada ihbar öneli tanımak suretiyle sözleşmesini feshettiğini bildirmiş ayrıca ödenmeyen bir kısım işçilik alacaklarının tahsilini de istemiştir...işyerinden istifa etmek suretiyle sözleşmesini fesheden gazeteci işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Dairemizin Hukuk Genel Kurulu tarafından da benimsenen kararlılık kazanmış görüşü bu doğrultudadır...",* Yargıtay 9. HD T.17.10.2000, E.2000/10706, K.2000/14005, www.kazanci.com (03.12.2018); *"...5953 sayılı Kanun'da 11/1 maddesi dışında bir nedenle veya nedensiz olarak istifası halinde, gazeteciye kıdem tazminatı ödenmesi yolunda bir düzenlemeye yer verilmemiştir...",* Yargıtay HGK T.12.03.1997, E.1996/9-914, K.1997/170, (İlkiz, Basın, s.66-68).

[830] *"...Basın iş Yasasında; işveren ve işçi tarafından iş akdinin feshini düzenleyen 6 ve 7. maddelerde iş akdinin feshi için sebep gösterme zorunluluğu yoktur. 6. maddeye dayanarak iş akdini fesheden işveren, işçisine 5 yıllık gazetecilik mesleğinde çalışması varsa kıdem tazminatı ödemek zorundadır. 6. maddenin hemen arkasından gelen ve 6. maddeye paralel olarak 7. maddede işçi tarafından sebep gösterilmeksizin iş akdinin feshedileceği belirtilmiştir. Yasa koyucu, basın mesleğinin niteliğini göz önünde tutarak iş akdinde tarafların sebepsiz iş akdini feshetmelerini haklı görmüştür. Yasa koyucu hak ve vecibeleri düzenlerken, hak ve adalet ve eşitlik kurallarına uyar. 7. maddenin başlığında kıdem tazminatı sözcüğünün olmaması, işçinin iş akdini feshetmesi halinde kıdem tazminatı alamayacağını göstermez..."* Yargıtay HGK T.12.03.1997, E.1996/9-914, K.1997/170, karşı oy yazısı. (İlkiz, Basın, s.68-71).

[831] Yargıtay 9. HD T.06.07.2004, E.2004/12270, K.2004/17120, (Sümer, s.226-227, dn.911).

Her ne kadar Yargıtay istifa eden gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağına hükmetse de, Basın İş Kanununda kıdem tazminatı mutlak emredici nitelikte düzenlenmediğinden dolayı gazetecinin basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmediği, istifa ettiği hallerde de işveren tarafından kıdem tazminatı ödeneceğine dair düzenleme yapılabilir[832]. Nitekim Türkiye Gazeteciler Sendikasının Yön Radyo ile imzaladığı ve yürürlükte bulunan 1. Dönem toplu iş sözleşmesinde beş yıl kıdemi bulunan gazetecilerin istifa etmeleri halinde de kıdem tazminatına hak kazanacakları düzenlenmiştir[833]. Yargıtay'da toplu iş sözleşmesi ile getirilen bu hükümleri geçerli kabul etmektedir[834].

Basın iş sözleşmesini haklı nedenlere dayanarak fesheden gazeteci kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Basın İş Kanununda gazetecinin haklı nedenle feshini düzenleyen vicdan hükmü gereği feshedilmesi halinde işveren kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür[835]. Zira Basın İş Kanunu m.11/2 basın iş sözleşmesinin vicdan hükmü ile fesheden gazetecinin *"işverenin kusuru neticesinde iş akdini feshetmiş olsa idi ne miktar tazminat alacak idiyse, o miktar tazminat isteyebilir"* hükmü düzenlenmiştir. İşverenin kusuru neticesinde basın iş sözleşmesinin feshedilmiş olması durumunda ödenecek tazminat kavramının niteliği konusunda doktrinde farklı görüşler mevcuttur. ***Şakar,*** işverenin kusurlu davranışları sebebi ile haklı fesih hallerinin ve buna ilişkin tazminatın niteliği konusundaki boşluğun İş Kanunu hükümleri ile doldurulacağını savunmaktadır[836]. ***Oğuzman, Tuncay*** ve ***Danışman*** ise, işverenin

---

[832] Şakar, Basın İş Hukuku, s.112; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.22; Şakar, Gazeteci, s.495; Göktaş/Çil, s.55; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.192; Sümer, s.226.

[833] Yön Radyo 1. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, https://tgs.org.tr/yon-radyo-1-donem-tis-01-02-2018-01-02-2020/ (22.11.2018).

[834] *"...davacının istifa dilekçesini verdiği Şubat 1991 tarihinde işyerinde yürürlükte bulunan 14. dönem Toplu İş Sözleşmesinin 13. maddesinde "...212 sayılı yasa ile değişik 5953 sayılı yasaya tabi T.G.S. üyesi istifa etmesi halinde de kıdem tazminatına hak kazanır..." hükmüne yer verilmiş ve bu düzenlemeye dayanılarak davacıya bu tarihte kıdem tazminatı ödendiği anlaşılmaktadır...",* Yargıtay 9. HD T.25.04.2001, E.2001/6069, K.2001/7121, www.kazanci.com (23.11.2018); aynı yönde karar Yargıtay HGK T.13.12.1972, E.1972/21, K.1972/355, (Göktaş/Çil, s.99-100).

[835] Şakar, Basın İş Hukuku, s.112; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.21; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.112; Şakar, Gazeteci, s.495; Ay, s.117; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.889; Göktaş/Çil, s.55; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, s.426; Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1743; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s.254; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.192-193; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.7-8; Gökçe, s.79.

[836] Şakar, Basın İş Hukuku, s.97; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.108; Şakar, Gazeteci, s.491.

kusurlu davranışları sebebi ile haklı fesih hallerinin ve buna ilişkin tazminatın niteliği konusundaki boşluğun Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile doldurulacağı kanaatindedir[837].

Doktrinde baskın görüş, işverenin kusuru neticesinde basın iş sözleşmesini feshetmiş olsaydı ödeyeceği tazminat kavramının, kıdem tazminatını kastettiği kabul etmektedir[838].

Narmanlıoğlu, gazetecinin haklı nedenle fesih hakkının yalnızca Basın İş Kanunu m.11/1hükmünde düzenlenen vicdan hükmü ile sınırlı olduğunu ve bu sebeple Basın İş Kanununda gazetecinin haklı nedenle feshi hususunda bir boşluk bulunmadığını, gazetecinin başka bir sebeple basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyeceği gibi kıdem tazminatına hak kazanmasının mümkün olmadığı kabul etmektedir[839].

Kurt'a göre, gazeteci, Basın İş Kanununda düzenlenmemesi nedeniyle İş Kanununda işçiye haklı nedenle fesih hakkı veren durumlara dayanarak basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshedemez ve kıdem tazminatı talep edemez[840].

Şakar *ve* ***Korkmaz*** ise, Basın İş Kanununda haklı nedenle feshi düzenleyen hükümde boşluk olduğunu kabul ederek bu boşluğun İş Kanunu hükümleri ile doldurulacağını kabul etmiştir[841]. Bu kapsamda gazetecinin Basın İş Kanununda açıkça zikredilen veya Basın İş Kanununda açıkça zikredilmeyen sebeplerle basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi durumunda bir ayrım gözetmemiş ve kıdem tazminatına hak kazanacağını savunmuştur[842].

Oğuzman *ve* ***Danışma'a*** göre, Basın İş Kanunu m.11/2 hükmünde bahsedilen tazminat kıdem tazminatı değildir. Kıdem tazminatı yalnızca basın iş sözleşmesinin

[837] Oğuzman, s.878; Danışman, s.190; Tuncay, s.80.

[838] Şakar, Basın İş Hukuku, s.96; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.108; Şakar, Gazeteci, s.491; Özek, Fikir İşçileri, s.88; Gökçe, s.79,87; Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1743-1744; Göktaş/Çil, s.156; Sümer, s.229.

[839] Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1750; Birinci Gemici/Gemici, s.284.

[840] Kurt, 5953 Sayılı, s.3.

[841] Şakar, Basın İş Hukuku, s.97; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.109; Korkmaz, s.62.

[842] Şakar, Basın İş Hukuku, s.112; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.21; Kokmaz, s.62.

işveren tarafından yapılan haksız fesihlerde söz konusu olabilecektir. Basın İş Kanunu m.11/2 hükmündeki tazminat genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanununa göre hesaplanacaktır[843].

Tuncay, Göktaş/Çil ve ***Sevimli*** ise, Basın İş Kanunu m.11/1 dışında gazetecinin Borçlar Kanunu m.435 hükmüne göre haklı nedenle basın iş sözleşmesini feshetme hakkı olduğunu savunmakla birlikte Basın İş Kanunu m.11/1 haricindeki fesihlerde kıdem tazminatı hakkı olmadığını, TBK m.437 hükmüne göre tazminata hükmedilebileceğini kabul etmektedir[844].

Akyiğit ise, Basın İş Kanununda haklı nedenle feshi düzenleyen hükümde boşluk olduğunu kabul ederek bu boşluğun Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile doldurulacağını ve Türk Borçlar Kanunundaki sebeplerle gazetecinin haklı nedenle basın iş sözleşmesini feshetmesi durumunda da Basın İş Kanununa göre kıdem tazminatına hak kazanacağını savunmaktadır[845].

Özek ise, gazetecinin haklı neden olmadan da basın iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağını savunmaktadır. Daha önce de değinildiği üzere Özek, Basın İş Kanunu m.6 hükmünün herhangi bir fesih sebebi ayırt etmeksizin beş yıl kıdem şartını taşıyan gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanacağını savunmaktadır[846].

Uygulamada Yargıtay, Basın İş Kanunu m.11/2 hükmünde bahsi geçen "*işverenin kusuru neticesinde iş akdini feshetmiş olsa idi ne miktar tazminat alacak idiyse, o miktar tazminat"* ifadesinin, kıdem tazminatı olduğunu kabul etmektedir[847]. Ayrıca Yargıtay Basın İş Kanunu m.11/1 hükmünde açıkça zikredilen haklı nedenle

[843] Oğuzman, s.878; Danışman, s.190.

[844] Tuncay, s.80,90-91; Göktaş/Çil, s.55; Sevimli, Kıdem Tazminatı.

[845] Akyiğit, Basın, s.12-13; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.890-891.

[846] Özek, Fikir İşçileri, s.93.

[847] Yargıtay 9. HD T.14.12.2004, E.2004/26672, K.2004/27757, (Çil, Basın İş Sempozyumu, s.156); Yargıtay HGK T.12.03.1997, E.1996/9-914, K.1997/170; Yargıtay 9. HD T.04.06.1996, E.1996/37779, K.1996/12636; Yargıtay 9. HD T.16.04.1996, E.1996/242, K.1996/8328, (Göktaş/Çil, s.158-161,171-172).

fesih hali dışında da gazetecinin basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi halinde gazeteci lehine kıdem tazminatına hükmetmektedir[848].

Kanaatimizce, Basın İş Kanunu m.11/2 hükmünde işaret edilen tazminat, kıdem tazminatıdır. Görüşümüze göre, gazeteci tarafından haklı nedenle feshin Basın İş Kanunu m.11/1 hükmü ile sınırlı olmadığı göz önüne alındığında, Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin ve çalışma yaşamı gereklerince İş Kanunu hükümlerinin kıyasen uygulanması ile gazetecinin basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği hallerde Basın İş Kanunu hükümlerine göre kıdem tazminatı hesaplanmalıdır.

Uygulamada önem arz etmesi bakımından gazetecinin basın iş sözleşmesini feshettiği bazı durumlarda kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağı hususu ayrıntılı olarak incelenmiştir.

aa. Gazetecinin Ücretinin Ödenmemesi

İş sözleşmesi kapsamında ücret, işçinin iş görme borcuna karşılık işverenin temel borcunu oluşturmakta ve genel olarak İş Hukukunda işçinin önce emeğini sunup sonra ücrete hak kazanması söz konusu olmaktadır. Basın İş Hukukunda ise bu kuralın tersi geçerlidir. Zira Basın İş Kanunu m.14 hükmü gazetecinin ücretinin her ay peşin ödeneceğini hüküm altına almıştır. Ayrıca gazetecinin korunmasına hizmet etmesi için işverenin ödemede temerrüde düşmesi halinde, her gün için %5 fazla ödeme kuralı[849] getirmiştir[850].

---

[848] Yargıtay 9. HD T.29.09.2014, E.2012/29539, K.2014/28464, www.kazanci.com (02.12.2018); Yargıtay 9. HD T.22.01.2015, E.2013/8444, K.2015/1828, [**Çalışma ve Toplum,** Sayı.48, (2016/1), s.394-398].

[849] Hükmün iptali için Anayasaya aykırılık iddiası ile AYM'ye başvurulmuş ancak AYM tarafından reddedilmiştir. AYM T.12.06.2008, E.2005/28, K.2008/122, RG 13.11.2008-27053, www.kazanci.com (06.12.2018); Ayrıntılı bilgi içi bakınız. Çil, Kıdem Tazminatı, s.75-77; İskender Demirci, s.74 vd.; Ulucan, Basın İş Sempozyumu, s.46-53; Ulucan, Ücreti, s.527-533.

[850] Ercan Akyiğit, "Ücretinin Zamanında Ödenmemesi Gazeteciye Akdi Fesih Hakkı Verir Mi?", **Yargı Dünyası,** Sayı.75, (Mart 2002), s.19; Ercan Akyiğit, "Gazetecinin Ücretinde Gecikme", **Yargı Dünyası,** Sayı.77, (Mayıs 2002) s.10,12; Güler, s.1852-1853.

İş Kanunu m.24 hükmünde *"işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı"* başlığı altında işverenin, işçinin ücretini ödememesi halinde, işçinin iş sözleşmesini derhal feshedebileceği ve bu durumda kıdem tazminatına hak kazanacağı düzenlenmiştir.

Basın İş Kanununda gazetecinin ücretinin ödenmemesi veya geç ödenmesi halinde gazeteciye haklı nedenle fesih hakkı tanıyan açık bir düzenleme olmaması ve Basın İş Kanunu m.14 hükmünde gazetecinin ücretinde temerrüde düşülmesi halinde uygulanacak özel düzenlemenin mevcut olması ve Basın İş Kanunu m.27 hükmüne göre ücretin ödenmemesi veya geç ödenmesi halinde işverene ceza hükmünün uygulanması dolayısıyla gazetecinin ücretinin ödenmemesi veya geç ödenmesinin gazeteciye haklı nedenle fesih hakkı verip vermediği hususunda doktrinde çeşitli görüşler ortaya çıkmış ve Yargıtay'da dönem dönem farklı kararlar vermiştir[851].

Çil, Gökçe ve ***Tezel***, gazetecinin haklı fesih imkanının m.11/1 hükmü ile bariz bir şekilde sınırlı olmasını ve bu sebeple basın iş sözleşmesindeki en temel hak olan ücretin ödenmemesi sebebiyle gazetecinin basın iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatı talep etmesinin Basın İş Kanununa göre mümkün olmadığını kabul etmekle birlikte bu durumu eleştirmektedir[852]. Ancak bununla beraber ***Çil,*** ücretin ödenmemesinin ve ödenmeyen ücret için %5 fazla talep hakkının bulunmasının, işverenin basın iş sözleşmesine aykırı davranışına rağmen gazetecinin iş ilişkisine devam etmesi gerektiği sonucunu doğurmadığını, genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu m.435 hükmüne göre gazetecinin basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği ve kıdem tazminatı yerine Türk Borçlar Kanunundan kaynaklanan tazminat hakkını elde edeceğini savunmakta, bu tazminatın hesabında da Basın İş Kanununda düzenlenen kıdem tazminatının hesaplanmasına ilişkin usullerin uygulanabileceğini kabul etmektedir[853].

[851] Akyiğit, Ücretinin, s.20-21.

[852] Çil, Kıdem Tazminatı, s.72; Tezel, s.3; Gökçe, s.80.

[853] Çil, Kıdem Tazminatı, s.77-78.

Göktaş ve Çil'e göre, ücret, ikramiye, fazla mesai gibi parasal haklarının ödenmemesi, sigorta primlerinin yatırılmaması veya eksik yatırılması gazeteciye haklı nedenle fesih hakkı ve dolayısıyla kıdem tazminatı talep hakkı vermemektedir[854].

Şakar, Basın İş Kanunundaki bu boşluğun İş Kanunu m.24/II-e hükmü ile doldurulacağını, gazetecinin ücretinin ödenmemesinin haklı nedenle fesih sebebi olarak kabul edileceğini ve gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanacağını savunmaktadır[855].

Akyiğit ise, Basın İş Kanunundaki mevcut boşlukların Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile doldurulması gerektiğini, ücretin ödenmemesinin işveren açısından kusurlu bir davranış olduğunun açık olduğunu ve bu sebeple TBK m.435 hükmü gereği sözleşmenin devamının gazeteci için çekilmez olduğunu kabul etmekte ve gazetecinin ücretinin ödenmemesi veya geç ödenmesinin haklı nedenle fesih sebebi olarak kabul etmektedir. Gazeteci temelde Basın İş Kanunu m.11/2 hükmünde bahsedilen "kusur" kavramından hareketle basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğinden dolayı kıdem tazminatına da hak kazanacaktır[856].

Yargıtay 1964 yılında verdiği bir kararda, belirli süreli basın iş sözleşmesinin varlığı halinde, işverenin gazetecinin ücretini ödememesi sebebiyle gazeteci tarafından basın iş sözleşmesinin feshini haklı nedenle fesih kabul etmiş ve gazetecinin talebi doğrultusunda sözleşmenin süresinden önce sona erdirilmiş olması sebebiyle elde edeceği alacakların Türk Borçlar Kanunu uyarınca gazeteciye tazminat olarak ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir. Söz konusu kararda ayrıca kıdem tazminatı ödenmesine dair bir hükme yer verilmemiştir[857].

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından 2001 yılında verilen ve 7. Hukuk Dairesi tarafından 2014 yılında verilen kararlarda, basın iş sözleşmesi gereği gazeteciye ödenmesi gereken ücretin geç ödenmesi veya hiç ödenmemesinin İş Kanununda olduğu gibi gazeteciye haklı nedenle sözleşmeyi fesih imkanı vermediği, ücretin ödenmemesi halinde Basın İş Kanunu m.14 hükmüne göre %5 fazla ödeme ile gazetecinin ücret ve

[854] Göktaş/Çil, s.197.

[855] Şakar, Basın İş Hukuku, s.97; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.109; Şakar, Gazeteci, s.491; Korkmaz, s.62.

[856] Akyiğit, Ücretinin, s.24,27; Akyiğit, Gazetecinin, s.26.

[857] Yargıtay 9. HD T.26.10.1964, E.1964/6723, K.1964/7191, (Göktaş/Çil, s.172).

diğer işçilik haklarının gününde ödenmemesinin yaptırımının zaten mevcut olduğu ve bu sebebe dayanarak gazetecinin basın iş sözleşmesini feshetmesi halinde de kıdem tazminatına hak kazanamayacağı hüküm altına alınmıştır[858]. Kararı inceleyen ***Akyiğit***'e göre, işverenin gazetecinin ücretini ödememesi halinde geciken ücret için Basın İş Kanunu m.14 hükmünde %5 fazla ödeme kuralı getirilmiş olması basın iş sözleşmesinin gazeteci tarafından haklı nedenle feshedebilmesine engel olmamakla birlikte gazeteciye bu halde kıdem tazminatı da ödenecektir. Aksi halde gazetecinin, %5 fazla ücret hakkını da tahsil edemediği hallerde hiç ücret almadan çalışmaya devam etmesi söz konusu olacaktır. Bu durumda gazetecinin basın iş sözleşmesini feshedemeyeceği veya kıdem tazminatına hak kazanamayacağını kabul etmek mümkün değildir[859]. Nitekim 2001 tarihli Hukuk Genel Kurulu Kararının karşı oy yazısında, gazeteciye ücretinin ödenmemesinin basın iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanı verdiği görüşü savunulmuştur[860]. Karşı Oy yazısında savunulan bu görüşte, gazeteciler için kıyasen İş

---

[858] *"…5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16. maddesinde olduğu gibi ücretlerin zamanında ödenmemesinin işçiye haklı fesih hakkı verdiği hususunda bir düzenleme bulunmamaktadır. 5953 sayılı yasa ücretin zamanında ödenmemesinin yaptırımını, 14/2. maddesinde "Gazetecilere ücretlerini zamanında ödemeyen işverenler, bu ücretleri her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemeye mecburdurlar." Hükmünü getirerek ortaya koymuş, diğer iş yasalarından farklı bir düzenlemeye gitmiştir…",* Yargıtay HGK T.16.05.2001, E.2001/9-417, K.2001/419, www.kazanci.com (01.12.2018); *"…mahkemece davacının bir kısım işçilik alacaklarının ödenmediğinin anlaşılması nedeniyle davacının iş akdini haklı nedenle feshettiği gerekçesine dayanılmış ise de davacı gazeteci olup 5953 sayılı Basın İş Kanununa tabi bir çalışandır. Basın İş Kanunu'nda ücretlerin ödenmemesi gazeteciye tanınan haklı fesih sebepleri arasında sayılmamıştır. Basın İş Kanunu'nda ücretlerin ödenmemesinin yaptırımı olarak günlük %5 gecikme zammı ödenmesi öngörülmüştür. Bu nedenle Basın İş Kanunu'na tabi bir işçinin ücretlerinin ödenmemesi haklı fesih nedeni değildir…",* Yargıtay 7. HD T.18.06.2014, E.2014/6629, K.2014/13776, www.kazanci.com (23.12.2018); *"…5953 sayılı Yasa'da ücretlerin düzenli ödenmemiş olması, yemek yardımının yapılmamış olmasının işçiye kıdem tazminatı ödenecek şekilde haklı fesih hakkı vereceğine ilişkin 4857 sayılı Yasa'ya koşut bir düzenleme bulunmamaktadır. 5953 sayılı Yasa'da ücretlerin süresi içinde ödenmemesinin müeyyidesi 14.maddesinde belirtilmiş olup gazetecinin ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenlerin bu ücretleri geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemeye mecbur oldukları bildirilmiştir. 5953 sayılı Yasanın 11. maddesinde basın işçisinin hangi halde iş akdini feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı açıkça düzenlenmiş olup gazetecinin ücretlerinin ödenmemesi veya geç ödenmesi nedeniyle iş akdini feshetmesi halinde kıdem tazminatı alması mümkün olmayıp mahkemece kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmiş olması isabetsiz olmuştur…",* Yargıtay 7. HD T.03.03.2014, E.2013/19484, K.2014/4944, www.kazanci.com (11.12.2018).

[859] Akyiğit, Basın, s.12.

[860] *"…Basın İş Yasasının 11/2. maddesinde yer alan, "...gazeteci işverenin kusuru neticesinde iş akdini feshetmiş olsa idi ne miktar tazminat alacak idiyse..." sözlerinin taşıdığı anlamı belirlemek ve tartışmak gerekir. Bu düzenlemede anlatılmak istenen husus; işveren kusurlu hareket edecek olursa gazeteci iş akdini feshedebilecek ve tazminat*

Kanunu hükümlerinin uygulanması yoluna gidilmemiş Basın İş Kanunu m.11/2 hükmünden kaynaklanan "kusur" olgusuna vurgu yapılarak gazetecinin haklı nedenle fesih ve kıdem tazminatı hakkının Basın İş Kanununa dayandığı hususu ele alınmıştır[861].

Yine Yargıtay 2001 yılında, gazetecinin ücret artışının beklenenin altında kalması ve ikramiyesinin ödenmemesi halinin gazeteciye haklı nedenle fesih hakkı vermediği, dolayısıyla kıdem tazminatına hak kazanmayacağına dair bir karar vermiştir[862].

Ancak Yargıtay bazı kararlarında, gazeteciye ücretinin ödenmemesi halinde basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkanının verilmesi gerektiğine hükmetmektedir. Söz konusu karara göre Basın İş Kanununda bu konuda açık boşluk bulunduğu kabul edilmiştir. Gazetecinin ücretinin ödenmemesinin TBK m.435 hükmünde düzenlenen dürüstlük kuralına göre sözleşmenin devamının

---

talebinde bulunabilecektir…Ücret, işçi yönünden en esaslı hak; işveren yönünden ise başlıca borçtur. Bu nedenle işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesap edilmez veya ödenmezse işçinin bildirimsiz fesih hakkı doğar. İşveren ücret borcunu yasa hükmü gereğince peşin olarak ödemezse kusurlu duruma düşer. Kusurlu duruma düşme halinde fesih hakkı karşılıklı çalışma ilişkisinden ve bu olayda Basın-İş Yasasından kaynaklanmaktadır. Her ne kadar Basın-İş Yasasında 1475 sayılı İş Yasasının 16/II-d maddesinde bildirildiği şeklinde açık bir düzenleme yok ise de, 16/II-d madde-fıkrasında da ücreti kanun hükmü gereği ödemeyen işveren kusurlu kabul edilmektedir. Ücretin zamanında ödenmesi durumunda işvereni kusurlu sayan açık bir düzenleme Basın-İş Yasasın da bulunmamakta ise de, ücreti süresinde ödemeyen işverenin kusurlu sayılması için yasal düzenlemeye ihtiyaç bulunmamaktadır. Yine Basın-İş Yasasının 14/2. maddesinde ki "gazetecilere ücretlerini vaktinde ödemeyen işverenler, bu ücretlerini, geçecek her gün için yüzde beş fazlasıyla ödemeye mecburdurlar..." şeklinde ki düzenlemede işverenin kusurunu ortadan kaldıracak nitelikte olmayıp, akit feshedilmeden de bu fazla ödeme talep edilebilir. Bütün bu anlatımlar karşısında ücreti süresinde ödenmeyen gazeteci, işverenin bu kusurlu eylemi sonucunda iş akdini feshetmek zorunda kalmış olup, bu feshin tabii sonucu olan kıdem tazminatına hak kazanacaktır…", Yargıtay HGK T.16.05.2001, E.2001/9-417, K.2001/419, Karşı Oy Yazısı, www.kazanci.com (01.12.2018).

[861] Akyiğit, Ücretinin, s.23.

[862] *"…5953 sayılı yasada 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak ödenmeyen ücretler sebebiyle çalışanın sözleşmesini feshetmesi durumunda kıdem tazminatı ödeneceğine dair bir kurala yer verilmiş değildir. Dairemizin Hukuk Genel Kurulu tarafından da benimsenen görüşüne göre, ücretlerin zamanında ödenmemesi durumunda gazetecinin haklı olarak sözleşmesini feshi imkanı yoktur. Somut olayda olduğu gibi, davacı gazeteci, ücret artışının beklenenin altında kalması ve ikramiyelerinin ödenmemesi sebebiyle sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanamaz…",* Yargıtay 9. HD T.03.07.2001, E.2001/6785, K.2001/11233, www.kazanci.com (04.12.2018).

beklenemeyeceği hallerden olduğu açıktır. Boşluğun genel kanun olan Türk Borçlar Kanunu m.435 hükmü ile doldurulması ve yorum ve kıyas yoluna başvurulduğunda İş Kanunu m.24/II-e hükmünün kıyasen gazeteciler içinde uygulanması gerektiğine ve gazeteciye kıdem tazminatı ödenmesine karar vermiştir[863].

Kanaatimizce de gazetecinin ücretinin ödenmemesi veya eksik ödenmesi basın iş sözleşmesinin haklı nedenle gazeteci tarafından feshi sebebidir. Gazetecinin ücretinin ödenmemesi genel kanun olan Türk Borçlar Kanunu m.435 kapsamında dürüstlük kuralı gereğince sözleşmenin devamının beklenemeyeceği hallerdedir. Bu sebeple gazeteci Basın İş Kanunundaki şartlarda kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

bb. Gazetecinin Silah Altına Alınması

Basın İş Kanunu m.16/4 hükmü uyarınca, muvazzaf askerlik hizmeti için de silah altına alınan gazetecinin basın iş sözleşmesi bu sebeple sona erdirilemez[864]. İş Kanununa göre ise, muvazzaf askerlik sebebiyle işçinin, iş sözleşmesini feshetmesi halinde kanundaki diğer şartları da taşıyorsa, işveren işçiye kıdem tazminatını ödeyecektir[865]. Basın İş Kanununda, İş Kanunundaki düzenlemeden farklı olarak, muvazzaf askerlik sebebiyle gazetecinin basın iş sözleşmesini feshetmesi halinde

---

[863] Fikret İlkiz, "Gazetecinin Akit Feshi", **Ereğli Önder Gazetesi,** 26 Ocak 2009, www.ereglionder.com.tr (05.10.2018); *"...Ücretin zamanında ödenmemesi iş sözleşmesinin açıkça ihlali ve muhik bir nedendir. Kanununda ücretin özel bir biçimde korunması ve geç ödenmesinden dolayı günlük %5 fazla ödeme öngörülmesi, muhik nedenle fesih olanağını ortadan kaldırmaz. Ayrıca ·yukarıda açıklandığı gibi, açık boşluk halinde somut olaya uygulanacak kuralın tespiti için yorum yapıldığında ve kıyas yoluna başvurulduğunda, öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II.e maddesinin kıyasen uygulanması yerinde olacaktır. Basın İş Kanunu'na tabi çalışan işçinin ücretinin zamanında ödenmemesi nedeni ile iş sözleşmesini bildirimsiz feshinde belirtilen hükümler nedeni ile kıdem tazminatına hak kazandığının kabulü gerekir. Mahkemece haklı nedenle basın iş çalışanının iş sözleşmesini feshettiği ve kıdem tazminatına hak kazanması gerektiği yönündeki gerekçesi açıklanan hukuksal olgular nedeni ile doğru bulunmuştur...",* Yargıtay 9. HD T.14.04.2008, E.2007/14130, K.2008/8314; Yargıtay 9. HD T.31.01.2013, E.2010/38715, K.2013/3706; Yargıtay 9. HD T.20.03.2014, E.2012/3001, K.2014/9215; Yargıtay 9. HD T.29.09.2014, E.2012/29539, K.2014/28464, www.kazanci.com (02.12.2018); Yargıtay 9. HD T.01.04.2009, E.2007/40865, K.2009/9116; Yargıtay 9. HD T.24.06.2008, E.2008/17396, K.2008/17526; (Çil, Kıdem Tazminatı, s.644-649,654-656).

[864] Göktaş/Çil, s.245.

[865] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.632; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.572; Fevzi Demir, s.368; Süzek, İş Hukuku, s.765; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.383.

işverenin kıdem tazminatı ödeyeceğine ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır[866]. Bu sebeple doktrinde gazetecinin muvazzaf askerlik hizmet dolayısıyla basın iş sözleşmesi feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı konusunda farklı görüşler oluşmuştur.

Doktrinde ***Uçum ve Karataş,*** Basın İş Kanununda düzenlenme bulunmadığında dolayı gazetecinin muvazzaf askerlik sebebiyle basın iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatı ödenmeyeceği görüşündedir[867]. ***Binbir,*** gazetecinin muvazzaf askerlik sebebiyle basın iş sözleşmesini feshetmesi halinde Basın İş Kanunu m.6 ve m.16 hükümlerini birlikte değerlendirerek gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanacağı sonucuna varmaktadır[868]. ***Gökçek Karaca*** ise, Basın İş Kanunundaki bu konudaki boşluğun 1475 sayılı İş Kanunu m.14 hükmü ile doldurulması ve bu sebeple gazeteciye kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği kanaatindedir[869]. Uygulamada Yargıtay bir kararında, dolaylı olarak askerlik dolayısıyla basın iş sözleşmesinin gazeteci tarafından feshi halinin Basın İş Kanununda düzenlenmemiş olduğuna ve kıdem tazminatı talep hakkı doğurmayacağına değinmiştir[870]. Kanaatimizce, Basın İş Kanununda bu konuda boşluk olduğu açıktır. Genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanununda askerlik hizmeti ve kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme bulunmaması sebebiyle çalışma yaşamı gereklerine uygun olarak İş Kanunu hükümlerini kıyasen uygulamak gerekmektedir. Bu sebeple gazetecinin muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla basın iş sözleşmesini feshetmesi halinde işveren kıdem tazminatı ödemek zorundadır.

cc. Yaşlılık, Emeklilik veya Malullük Aylığı Almak İçin Gazetecinin Basın İş Sözleşmesini Feshetmesi

İş Kanununa göre işçinin iş sözleşmesini bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshetmesi durumunda diğer şartlarında oluşması halinde işveren

[866] Binbir, s.4; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.193.

[867] Uçum/Karataş, s.595.

[868] Binbir, s.3.

[869] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.193.

[870] Yargıtay 7. HD T.03.03.2014, E.2013/19484, K.2014/4944, www.kazanci.com (11.12.2018).

tarafından kıdem tazminatı ödenecektir[871]. İşverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünün ve dolayısıyla faiz başlangıcının, işçinin kuruma yaptığı başvuru belgesinin işverene verildiği tarihten başlayacağı kabul edilmektedir[872].

Yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödemesi almak için basın iş sözleşmesinin gazeteci tarafından feshinde, gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağına ilişkin Basın İş Kanununda bir düzenleme bulunmamaktadır[873].

Doktrindeki baskın görüşe göre, Basın İş Kanununda düzenleme olmaması sebebiyle emeklilik nedenine bağlı olarak gazetecinin basın iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde gazeteci kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır[874].

Gökçek Karaca'ya göre ise, Basın İş Kanunundaki boşluk İş Kanunu hükümleri ile doldurulmalı ve gazetecinin emeklilik sebebiyle basın iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatı ödenmelidir[875].

Uygulamada Yargıtay'ın eski tarihli verdiği bir kararda, gazetecinin yaşlılık aylığı tahsisi için basın iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanamayacağı ancak bu konuda taraflar arasında yapılan açık veya örtülü bir anlaşma var ise geçerli olacağına hükmedilmiştir[876].

---

[871] Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.633; Fevzi Demir, s.369; Süzek, İş Hukuku, s.766; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.574-575; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.384; Efe Yamakoğlu, "Emekliliğe Hak Kazanmanın İş İlişkisine Etkisi", **Sicil İş Hukuku Dergisi,** Sayı.40, (Aralık 2018), s.153 vd.

[872] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.633; Fevzi Demir, s.369.

[873] Sümer, s.227.

[874] Sümer, s.227; Yamakoğlu, s.154-155; Göktaş/Çil, s.197; Çil, Basın İş Sempozyumu, s.161; Çil, Kıdem Tazminatı, s.72; Tezel, s.3; Uçum/Karataş, s.595.

[875] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.193.

[876] "*…Davacı gazetecinin tabi olduğu 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanununda yaşlılık aylığı bağlanması için çalışanın ayrılması halinde kıdem tazminatı hakkı yasada öngörülmemişse de, tarafların kıdem tazminatı ödenmesi konusunda anlaşmalarını yasaklayan bir kurala da yer verilmemiştir…",* Yargıtay 9. HD T.27.05.2008, E.2008/3051, K.2008/12820, www.kazanci.com (03.12.2018).

Yargıtay son yıllarda gazeteciler için büyük önem taşıyan bir karar vermiştir. Gazetecilerin emeklilik aylığına hak kazanması sebebiyle basın iş sözleşmesini sona erdirmesi üzerine kıdem tazminatına hak kazanacağına ilişkin karar ile Yargıtay isabetli olarak önceki görüşünden vazgeçmiştir. Yargıtay'a göre çalışanın emeklilik hakkı, sosyal güvenlik hakkı kapsamında olup belli koşulları sağlayan çalışanın aktif çalışma yaşamından çekilmesine ve çalışırken ödediği sigorta primlerinin karşılığında bağlanan yaşlılık aylığı ile geçimini sağlamasına imkân tanır. Gazetecinin emekli olması halinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından toplu bir ödeme yapılmayıp, sadece yaşlılık aylığı tahsis edildiği bilinmektedir. Bu durumda gazetecinin kıdem hakkına dair yasal düzenlemelerin geniş şekilde yorumlanması ihtiyacı vardır. 1952 yılında yürürlüğe girmiş olan sözü edilen Basın İş Kanununun gazeteci ile işverenler arasındaki çalışma ilişkilerini düzenleme noktasında son derece yetersiz kaldığı açıktır. En önemli sosyal güvenlik hakkı olan yaşlılık aylığı tahsisinde kıdem hakkının tanınmamış olması yasal bir eksiklik olup, kanun boşluğu, genel Kanun nitelindeki Türk Borçlar Kanunu ile yahut kıyas yoluyla 4857 sayılı İş Kanunu ile doldurulmalıdır. Aksi halde on yıllarca süreyle çalışan ve yaşlılık aylığı hakkını kazanan gazetecinin işinde yıpranması karşılıksız kalacak ve gazetecinin sözü edilen sosyal güvenlik hakkını kullanması aleyhine sonuçlar doğuracaktır. Davacının işyerinden emeklilik sebebiyle ayrıldığı tarihte yürürlükte olan ve genel kanun niteliğindeki 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 344. maddesinde muhik sebeple fesih ve 345. maddede muhik sebeple feshe bağlı tazminat öngörülmüş ise de, emeklilik sebebiyle iş sözleşmesinin bozulması fesih niteliğinde olmadığından sözü edilen hükümlere göre de gazeteciye tazminat ödenmesi gerektiğinden söz edilemez. 4857 sayılı İş Kanunu m.120 hükmü yollamasıyla halen yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu m.14 hükmünde işçiye yaşlılık aylığı tahsisi halinde kıdem tazminatı ödeneceği öngörülmüş olmakla, aynı hüküm emeklilik suretiyle ayrılan gazeteci yönünden de uygulanmalıdır. Bu noktada davacı gazetecinin kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmelidir[877].

[877] Yargıtay 9. HD T.22.01.2015, E.2013/8444, K.2015/1828, [**Çalışma ve Toplum,** Sayı.48, (2016/1), s.394-398]; Yargıtay 9. HD T.25.11.2014, E.2013/2104, K.2014/35348, www.kazanci.com (03.12.2018); Aynı yönde karar için bakınız Yargıtay 9. HD T.13.02.2014, E.2011/54927, 2014/4416, (Sümer, s.228, dn.919); Ekrem Taşbaşı, "Emekli Olan Gazeteciye Kıdem Tazminatı Ödenir Mi?", Yaklaşım Dergisi, Temmuz 2016, Sayı.283, www.yaklasim.com

Kanaatimizce, Basın İş Kanununda yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla gazetecinin basın iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kıdem tazminatı ödeneceğine yönelik düzenleme yapılmamış olması Kanunun güncel olmamasından kaynaklanmaktadır. Genel kanun olan Türk Borçlar Kanununda bu yönde bir düzenleme bulunmaması sebebiyle İş Kanunu hükümleri kıyasen uygulanmalı ve gazetecinin bahsedilen sebeplerle basın iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatı ödenmelidir.

25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Yasa'nın 45. maddesi ile 1475 sayılı (eski) İş Kanunu m.14 hükmünde yapılan düzenlemeye göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılan işçiler kıdem tazminatına hak kazanacaklardır[878]. Buna göre işçinin yaşı bekleyerek emekli olabilmesi ve kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için kanunda belirtilen asgari sigortalılık süresini ve prim ödeme gününü tamamlamış olması ve kurumdan belge alarak işverene teslim etmesi gerekmektedir[879]. Basın İş Kanununda ise gazetecinin sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamladığı hallerde doldurmaları gereken emeklilik yaşını beklerken kendi istekleri ile işten ayrılmaları durumunda kıdem tazminatına hak kazanabilecekleri yönünde bir düzenleme bulunmamaktadır.

Doktrinde ***Temir,*** Basın İş Kanunu'nda bu duruma ilişkin bir düzenleme olmaması sebebiyle gazetecilerin, sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını doldurmuş ancak yaş için öngörülen süreyi doldurmamış olmaları durumunda istekleri halinde işyerinden ayrılarak bu durumlarını belgeleyen yazıyı ilgili Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüklerinden temin ederek işverene vermek suretiyle kıdem tazminatını alamayacakları görüşünü savunmaktadır[880]. Ancak kanaatimizce, Yargıtay'ın son yıllarda verdiği, gazetecinin basın iş sözleşmesini yaşlılık, emeklilik veya malullük

---

(26.09.2018); Özgür Demir, "Gazetecilerin Basın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Haklarının İncelenmesi", **Mali Çözüm Dergisi,** Sayı.146, (Mart-Nisan 2018), s.287-288.

[878] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.634-635; Süzek, İş Hukuku, s.767; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.581-582; Arif Temir, "Emeklilik İçin Yaşı Bekleyen Gazeteci Kıdem Tazminatını Alarak İşten Ayrılabilir Mi?", Yaklaşım Dergisi, Haziran 2010, Sayı.210, www.yaklasim.com (26.09.2018), s.2.

[879] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.635.

[880] Temir, s.2.

aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshetmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanacağı kararından ve bu kararı verirken İş Kanunu hükümlerinin kıyasen gazeteciler için de uygulanabileceği görüşünden yola çıkarak, gazetecinin de sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını doldurmuş olması şartıyla, yaş için öngörülen süreyi beklemesi halinde basın iş sözleşmesini feshettiği durumlarda kıdem tazminatına hak kazanacağını kabul etmek gerekmektedir.

dd. Kadın Gazetecinin Evlenmesi

1475 sayılı İş Kanunu m.14 hükmüne göre kadın işçi evlenme tarihinden itibaren 1 yıl içinde kendi isteği ile iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatına hak kazanacaktır[881]. Bu durumda kadın işçinin iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur. Yargıtay'da kadın işçinin belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışması halinde de evlilikten itibaren 1 yıl içinde iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanacağına hükmetmiştir[882].

Basın İş Kanununda kadın gazetecinin evlenmesinden itibaren bir yıl inde basın iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağına dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Bireysel basın iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile kadın gazetecinin evlenmeden itibaren bir yıl içinde basın iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanacağına ilişkin düzenleme yapılabilecektir[883].

Doktrinde bir görüş, kadın gazetecinin evlenme nedeni ile evlenme tarihinden itibaren bir yıl içinde basın iş sözleşmesini feshetmesi halinde Basın İş Kanununda bu

---

[881] Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.638; Fevzi Demir, s.370; Süzek, İş Hukuku, s.768; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.577; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.386.

[882] *"…1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin 1. fıkrasında, işçi kadının evlendiği tarihten bir yıl içerisinde kendi arzusu ile hizmet sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmiştir. Dairemizin uygulamasına göre, süresi belirli hizmet akitlerinde de, süresi belirsiz hizmet akitlerinde olduğu gibi, kadın işçinin evlenmesi halinde kıdem tazminatı istemeye hakkı vardır. Hizmet sözleşmesinin yeni dönem için işverence yenilenmesi teklifini kendisine verilen sürede davacının cevaplandırmamış olması, iş akdini fesih anlamına gelmediği gibi, Yasanın kendisine evlenme nedeniyle tanımış olduğu kıdem tazminatı isteme hakkını ortadan kaldırmaz…*", Yargıtay 9. HD T.29.04.1993, E.1992/12219, K.1993/7209, www.kazanci.com (19.12.2018).

[883] Akyiğit, Basın, s.11.

yönde bir düzenleme bulunmaması gerekçesi ile kıdem tazminatına hak kazanamayacağını savunmaktadır[884].

Gökçek Karaca, Basın İş Kanunundaki bu boşluğun İş Kanunu hükümleri ile doldurulacağını kabul etmekte ve kadın gazetecinin de evlenmesinden itibaren bir yıl içinde basın iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanacağı görüşünü benimsemektedir[885].

Uygulamada Yargıtay 2013 tarihli bir kararında, gazetecinin evlilik nedeni ile basın iş sözleşmesini feshedip feshedemeyeceği hususuna açıklık getirmemekle birlikte davacı kadın gazetecinin evliliğinden sonra bir yıl içinde basın iş sözleşmesini feshetmesi sebebiyle açtığı kıdem tazminatı talebini içeren davayı reddetmiştir[886].

Kanaatimizce, Basın İş Kanunundaki boşluk genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile düzenlenmemiş olduğundan dolayı kıyasen İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulacak ve kadın gazetecinin evlenmesinden itibaren bir yıl içinde basın iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı kabul edilecektir.

ee. Gazetecinin İşçi Kuruluşuna Yönelik Görevi Sebebiyle Fesih

Gazetecinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m.23 hükmüne göre işçi kuruluşundan yönetici olması sebebiyle basın iş sözleşmesini feshetmesi halinde veya yöneticiliği tüzel kişiliğin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek sebepleriyle sona ermesine rağmen işverene kanuni süresi içinde başvurup işveren 1 ay içinde gazeteciyi işe başlatmazsa, yahut gazetecinin yöneticiliği tüzel kişiliğin sona ermesi, seçime girmemek, yeniden seçilmemek veya kendi isteği ile çekilmek sebepleri dışında bir sebeple sona ererse ve gazeteci işverene

[884] Akyiğit, Basın, s.11; Akyiğit, Ücretinin, s.27; Göktaş/Çil, s.198; Çil, Basın İş Sempozyumu, s.161.

[885] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.193.

[886] Yargıtay 22. HD T.25.03.2013, E.2012/18018, K.2013/6128, www.kazanci.com (27.11.2018).

kıdem tazminatının ödenmesi talebiyle başvurursa gazeteci kıdem tazminatına hak kazanacaktır[887].

Gazeteci işçi kuruluşuna yönetici seçildiğinde işten ayrıldığı tarihte basın iş sözleşmesini feshederse son aldığı brüt ücrete göre kıdem tazminatı hesaplanacaktır. Ancak gazeteci işten ayrıldığı tarihte basın iş sözleşmesini feshetmez, basın iş sözleşmesi bir süre askıda kaldıktan sonra yöneticiliği sebebiyle sözleşmeyi fesheder yahut yöneticiliğin sona ermesi sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanması halinde ise fesih tarihindeki emsal ücrete göre kıdem tazminatı hesaplanacaktır[888].

C. HESAPLANMASI

Basın İş Kanunu m.6/7 hükmü kıdem tazminatının miktarını, gazetecinin son aylığı esas alınmak suretiyle basın iş sözleşmesinin ilişkili olduğu her hizmet yılı ve küsuru için bir aylık ücret[889] tutarında belirlemiştir. Basın İş Kanununa göre hizmet yılının küsuru altı aydan az olan süreler için kıdem tazminatı ödemesi yapılmaz. Doktrindeki baskın görüş, hizmet yılının küsuru, altı ay veya daha fazla ise yıla oranlanarak hesaba dahil edilmesi gerektiğini savunmaktadır[890]. Ancak uygulamada Yargıtay 1963 yılında verdiği bir kararında, gazetecinin hizmet yılının 6 ay ve daha fazla küsurlarını bir tam yıl hizmet süresi varmış gibi hesaplamıştır[891]. 1475 sayılı İş Kanununda ise buna ilişkin hüküm açıkça düzenlenmiş olup m.14 hükmüne göre, işçinin işe başladığı tarihten iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için otuz günlük ücreti[892] tutarında kıdem tazminatı ödeneceği ve bir yıldan artan süreler için

---

[887] Akyiğit, Basın, s.13-15; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.639.

[888] Akyiğit, Basın, s.13-15.

[889] Sözleşme ile gazetecinin her bir kıdem yılı için bir aylık ücret miktarından daha fazlası kararlaştırılabilir. Bkz. Yargıtay 9. HD T.30.04.2001, E.2001/3922, K.2001/7383, (Göktaş/Çil, s.111).

[890] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.198; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.11; Akyiğit, Basın, s.20; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.892; İskender Demirci, s.94; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s.288; Şakar, Basın İş Hukuku, s.113; Şakar, Gazeteci, s.496.

[891] *"...Kıdemin hesabında 6 aydan fazla kesirler bir yıl sayılır...",* Yargıtay 4. HD T.04.03.1963, E.1963/752, K.1963/2065, (Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.198, dn.397; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.11, dn.47).

[892] Basın İş Kanununda olduğu gibi nispi emredici bir hüküm olması dolayısı ile bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile işçi yararına artırılabilecektir bkz. Fevzi Demir, s.388; Süzek, İş Hukuku, s.791; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.597; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.406.

günlük ücret tespit edilerek aynı oran üzerinden hesaplama yapılacağı düzenlenmiştir. Kanaatimizce doktrindeki baskın görüş doğrultusunda, gazetecinin hizmet yılının altı ay ve daha fazla küsuru bir yıla oranlanarak kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmalıdır.

İş Kanununda olduğu gibi[893] Basın İş Kanununa göre de kıdem tazminatının hesaplanmasında esas alınacak ücretin, gazetecinin son ücreti[894] olduğu konusunda tereddüt bulunmamakla birlikte bu ücret bordroda gösterilen değil gazeteciye ödenen gerçek ücrettir[895]. İş Kanunu kapsamındaki iş yargılamalarında, bordro ücreti ile gerçek ücret arasında fark bulunması durumunda mahkemeler; işçi ve işveren meslek kuruluşlarından emsal ücretin tespiti için bilgi almakta, işçinin yaptığı iş, tahsil durumu, kıdemi gibi diğer hususlarla birlikte değerlendirilerek bir karara varılmaktadır[896]. Kanaatimizce gazetecinin gerçek ücretinin tespiti bakımından da aynı usulün uygulanması gerektiği kuşkusuzdur.

İş Kanunu düzenlemesinde olduğu gibi[897] gazetecinin de son aylık ücretini, brüt ücret olarak anlamak gerekir[898].

---

[893] *"...Kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücret, işçinin son ücretidir. Başka bir anlatımla, iş sözleşmesinin feshedildiği anda geçerli olan ücrettir...",* Yargıtay 22. HD T.18.06.2018, E.2015/34938, K.2018/15027, www.kazanci.com (13.12.2018).

[894] Yargıtay gazetecinin ücretinin basın iş sözleşmesi devam ederken düşürülmesi ve düşük ücretle bir müddet çalıştıktan sonra basın iş sözleşmesinin feshi halinde son ücretin esas alınması gerektiğini daha önceki yüksek ücretin kıdem tazminatının hesabında kullanılamayacağına hükmetmiştir. Yargıtay 9. HD T. 05.03.1996, E.1995/29909, K.1996/3828, (Göktaş/Çil, s.133).

[895] Korkmaz, s. 63; Birinci Gemici/Gemici, s.285; *"...ihbar ve kıdem tazminatlarının müfettiş raporundaki olgular da dikkate alınarak ödenmekte olan gerçek ücret üzerinden hesaplanmaları cihetine gidilmelidir...",* Yargıtay 9. HD 27.03.2000, E.2000/3470, K.2000/3357, (Korkmaz, s.63; www.kazanci.com (24.11.2018)).

[896] Fevzi Demir, s.389; Yargıtay 7. HD T.08.09.2014, E.2014/9943, K.2014/16455, www.sinerjimevzuat.com.tr (24.11.2018).

[897] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.661; Fevzi Demir, s.389; Süzek, İş Hukuku, s.791; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.585-586; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.404-405; "*…Kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gereken ücret, işçinin brüt ücretidir. O halde, kıdem tazminatı, işçinin fiilen eline geçen ücreti üzerinden değil, sigorta primi, vergi sendika aidatı gibi kesintiler yapılmaksızın belirlenen brüt ücret göz önünde tutularak hesaplanır…",* Yargıtay 22. HD T.05.07.2018, E.2018/9793, K.2018/17192, Yargıtay 22. HD T.18.06.2018, E.2015/34938, K.2018/15027, www.kazanci.com (13.12.2018).

[898] Şakar, Basın İş Hukuku, s.113; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.27; Şakar, Gazeteci, s.496; Göktaş/Çil, s.57; Sümer, s.241; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.893; Birinci Gemici/Gemici, s.285; *"...Basın çalışanlarıyla ilgili 5953 sayılı*

1475 sayılı İş Kanunu m.14 hükmüne göre işçilerin hak kazandıkları kıdem tazminatı hesaplanırken "işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler" de göz önünde tutulur. Yani İş Kanununa göre kıdem tazminatı "giydirilmiş ücret" üzerinden hesaplanacaktır[899]. Basın İş Kanununda ise bu duruma ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

Doktrinde baskın görüş, İş Kanununun aksine Basın İş Kanununda kıdem tazminatının hesaplanmasında giydirilmiş ücretin esas alınacağına dair hüküm bulunmadığından dolayı gazetecinin son aylık çıplak ücreti üzerinden hesaplama yapılacağını savunmaktadır[900]. Bu görüşe göre, gazeteci ve işveren arasında imzalanan basın iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kıdem tazminatının giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanması yönünde düzenleme yapılabilecektir[901].

Gökçek Karaca ise, Basın İş Kanunundaki bu boşluğun, İş Kanunu hükümleri ile doldurularak İş Kanununda olduğu gibi gazeteciler için de kıdem tazminatının hesabında gazetecinin son aylık giydirilmiş ücretinin dikkate alınması gerektiğini savunmaktadır[902].

Uygulamada Yargıtay eski tarihli bir kararında toplu iş sözleşmesinde yer alan ve gazeteciye ödenmesi hususunda süreklilik gösteren sosyal hakların kıdem tazminatı hesaplamasına esas ücrete eklenmesi gerektiği yönünde karar vermiştir[903].

Yasada kıdem tazminatı hesabında giydirilmiş ücret üzerinden hesaplama yapılacağı öngörülmemiştir Bu sebeple kıdem tazminatı brüt ücret üzerinden hesaplanmalı…", Yargıtay 22. HD T.18.12.2017, E.2017/43471, K.2017/28825; Yargıtay HGK T.09.02.2011, E.2010/9-713, K.2011/51, www.kazanci.com (18.11.2018).

[899] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.662; Gökçe; s.69; Fevzi Demir, s.389; Süzek, İş Hukuku, s.791; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.587; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.403-404; *"…Kıdem ve ihbar tazminatları giydirilmiş ücretten, diğer işçilik alacaklarının ise çıplak ücretten hesaplanması gerekir…",* Yargıtay 22. HD T.20.09.2018, E.2015/21318, K.2018/16305, www.kazanci.com (13.12.2018).

[900] Göktaş/Çil, s.57; Çil, Kıdem Tazminatı, s.78; Şakar, Basın İş Hukuku, s.113; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.27; Şakar, Gazeteci, s.496; Korkmaz, s.63; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.893; İskender Demirci, s.94-95.

[901] Şakar, Basın İş Hukuku, s.113; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.27; Şakar, Gazeteci, s.496; Sümer, s.242.

[902] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.198; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.11-12.

[903] *"…Davacının ferdi hizmet akidleri Aslı Gazetecilik ve Matbaacılık A.Ş. ile davacı arasında akdedilmiş ise de davacı bu şirkete ait akşam gazetesinde çalıştırılmış olduğundan ve Akşam Gazetesi işyeri de teşmil kararnamesi içinde yer aldığından davacının tazminatları belirlenirken toplu iş sözleşmesinde yer alan sosyal yardım ve ek*

Ancak daha sonraki yıllarda Yargıtay kararları, Basın İş Kanununda bu konuda açık bir düzenleme olmaması sebebiyle gazetecinin kıdem tazminatının çıplak ücret üzerinden hesaplanması konusunda istikrar kazanmıştır[904].

Ancak Yargıtay, gazeteci ve işveren arasında imzalanan basın iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kıdem tazminatının giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanması yönünde düzenleme yapılabileceğini kabul etmektedir[905].

Kanaatimizce, iş sözleşmesinin tarafı işçiye tanınan bu haktan basın iş sözleşmesinin tarafı gazeteciyi mahrum bırakmanın bir gerekçesi bulunmamaktadır. Basın İş Kanununda söz konusu düzenlemenin bulunmaması kanun koyucunun özel bir amaç ve irade ile bu tutumu sergilediğini göstermez. Basın İş Kanununun güncellikten

---

ödemeler yanında aile yardımı ve sorumluluk tazminatlarının da süreklilik göstermeleri nedeniyle değerlendirmeye alınması gerekirken bu sosyal hakların hesaplamalarda göz önüne alınmaması hatalıdır…", Yargıtay 9. HD T.05.11.1998, E.1998/13251, K.1998/15668, (Göktaş/Çil, s.129).

904 *"…Basın çalışanlarıyla ilgili 5953 sayılı Yasada kıdem tazminatı hesabında giydirilmiş ücret üzerinden hesaplama yapılacağı öngörülmemiştir…",* Yargıtay 22. HD T.18.12.2017, E.2017/43471, K.2017/28825; Yargıtay HGK T.09.02.2011, E.2010/9-713, K.2011/51, www.kazanci.com (18.11.2018); *"…Davacı, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu kapsamında muhabir olarak çalışmıştır…4857 sayılı İş Kanunu'nun aksine Basın İş Kanunu'nda, gazetecilerin kıdem-ihbar tazminatı alacaklarının giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanacağına dair bir hüküm bulunmamaktadır. Mahkemece, davacının kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacağı hesaplanırken ikramiye ödemesinin de çıplak brüt ücrete eklenerek belirlenmesi usul ve yasaya aykırıdır..",* Yargıtay 9. HD T.10.11.2014, E.2013/3590, K.2014/33270; Yargıtay 9. HD T.07.10.2013, E.2013/5765, K.2013/25158, www.kazanci.com (13.12.2018); *"…5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi hakkındaki Kanun'un altıncı maddesinde giydirilmiş ücretle ilgili bir kurala yer verilmediği için, kıdem tazminatı hesabına esas ücretin tespitinde ikramiyenin ücrete yansıtılması doğru olmaz. Bu nedenle günlük ücret ikramiyeye yansıtılmadan hesaplama yapılıp sonuca gidilmelidir…",* Yargıtay 9. HD T.30.04.2001, E.2001/3921, K.2001/7382, (Göktaş/Çil, s.112; Korkmaz, s.63); *"…5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinde kıdem tazminatının son aylık ücretinden hesaplanacağı belirtilmiş olmakla birlikte, ücrete ek olarak sağlanan para veya para ile ölçülebilir diğer menfaatlerin tazminat hesabında dikkate alınacağına dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda ikramiyeni tazminata esas ücrete yansıtılması hatalı olup…",* Yargıtay 9. HD T.25.06.2002, E.2002/5021, K.2002/9711, (Göktaş/Çil, s.108).

905 *"…Taraflar arasında imzalanmış olan iş sözleşmesinin 5. maddesinde, "Kıdem tazminatına esas olan ücret, gazetecinin son aylık ücretine bir yıl İçinde almakta olduğu ayni ve nakdi bütün ödemelerin 1/12'sinin ilavesi ile bulunan miktardır..." hükmü mevcuttur. Davacı gazeteci bakımından anılan sözleşme hükmü geçerli olup, davacının ihbar ve kıdem tazminatlarının ikramiye, yol ve yemek yardımı eklemek suretiyle hesaplanmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır…",* Yargıtay 9. HD T.30.09.2003, E.2003/2771, K.2003/15686, (Çil, Kıdem Tazminatı, s.672-673); Yargıtay 9. HD T.05.11.1998, E.1998/13251, K.1998/15668, (Göktaş/Çil, s.128-129).

uzak ve özensiz yazım tarzı bu sonucun doğmasına sebep olmuştur. Bu sebeple Basın İş Kanunundaki kıdem tazminatının hesaplanmasında kullanılacak ücretin niteliğine ilişkin boşluk, genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanununda kıdem tazminatının düzenlenmemiş olması sebebiyle 1475 sayılı İş Kanunu m.14 hükmü ile doldurulmalı ve gazetecinin basın iş sözleşmesinin feshedildiği tarihteki giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanmalıdır.

Kısmi süreli basın iş sözleşmesi ile çalışan gazetecinin birden fazla işverene ait işyerinde çalışması durumunda hesaplanacak kıdem tazminatı, gazeteciye çalışma karşılığı makbuzla ödenen ücret esas alınarak hesaplanmalıdır. Bu durumda gazeteciye aynı tarihler arasındaki farklı çalışmaları için farklı işverenler tarafından yapılan kıdem tazminatı ödemeleri, gazeteciye iki kere kıdem tazminatı ödendiği anlamına gelmez[906].

Basın İş Kanunu m.6/2 hükmü sebebiyle gazetecinin kıdem tazminatında, hizmet süresi kural olarak mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanmaktadır. Ancak Basın İş Kanunu m.6/8 hükmüne göre bir defa kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdemi yeni işine giriş tarihinden itibaren hesaplanır. Daha önce değindiğimiz üzere burada kastedilen gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanmak için doldurmak zorunda kaldığı süre değildir. Aynı kıdem süresi için iki defa kıdem tazminatı alınamayacağının kural olduğu düzenlenmektedir[907]. Gazetecinin önceki işvereninden kıdem tazminatı almasına rağmen yeni işvereninden kıdem tazminatını mesleki kıdemine göre alabileceğine dair

[906] Korkmaz, s. 64.

[907] Şakar, Basın İş Hukuku, s.114; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.28; Şakar, Gazeteci, s.496; *"...5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 6. maddesinin 8. fıkrasında, bir defa kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdeminin yeni işe giriş tarihinden itibaren hesaplanacağı kuralı mevcuttur. Anılan hüküm, uygulamada gazetecinin kıdemini sıfırlanması olarak bilinse de, en az 5 yıllık meslek kıdeminin sıfırlanması söz konusu olmaz. Bahsi geçen düzenleme, gazetecinin aynı dönme için birden fazla kıdem tazminatı almamasını öngörmektedir. Başka bir anlatımla, gazetecinin önceki işverenden kıdem tazminatını alması durumunda, son işverenin önceki döneme ait meslek kıdeminden sorumlu tutulamayacağı kabul edilmelidir...."*, Yargıtay HGK T.09.02.2011, E.2010/9-713, K.2011/51, www.kazanci.com (18.11.2018).

yapılan sözleşmeler geçerli olacaktır[908]. Böyle bir sözleşmenin varlığı halinde, gazeteci aynı kıdem süresi için birden fazla defa kıdem tazminatı alabilecektir[909].

Uygulamada işverenlerin gazetecilerden daha önceki çalışmalarından kaynaklanan kıdem alacağı bulunmadığı veya kıdeme esas sürenin yeni işe başladığı tarihten itibaren başlayacağına ilişkin taahhütname aldıkları veya basın iş sözleşmelerine buna ilişkin hükümler koydukları görülmektedir. Doktrinde bir görüş, bu taahhütnamelerin veya sözleşme hükümlerinin geçerli olduğunu kabul etmektedir[910]. ***Apaydın*** ise, söz konusu taahhütnamelerin ve sözleşme hükümlerinin geçerli olmadığını görüşünü benimsemektedir[911]. ***Özekes***'e göre, gazetecinin önceki işvereninden kıdem tazminatı aldığına dair basın iş sözleşmesine hüküm koyulmuşsa ve uyuşmazlık halinde gazetecinin bu hükme bir itirazı varsa, söz konusu hükmün geçerliliği bakımından genel hükümlere göre bir değerlendirme yapılmalı ve deliller toplanmalıdır[912].

Uygulamada Yargıtay isabetli bir kararla, kıdem tazminatına ilişkin hizmet süresinin başlangıcının yeni işe giriş tarihi olarak kabul edilebilmesi için gazetecinin işe girerken kıdem tazminatına esas hizmet süresinin o işe giriş tarihi olduğuna ilişkin taahhütname vermesini tek başına geçerli saymamış ve daha önceki işyerinin gazeteciye kıdem tazminatının ödenmiş olması şartını aramıştır[913]. Ancak Yargıtay 2004 yılında verdiği bir kararında gazetecinin daha önceki işverenden kıdem tazminatını alıp

---

[908] Şakar, Basın İş Hukuku, s.114; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.28; Şakar Gazeteci, s.497; Tuncay, s.92; İçel/Ünver, s.200; Çolak, s.66; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.893; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s.15; Gökçe, s.76; Sümer, s.236.

[909] Şakar, Basın İş Hukuku, s.114; Şakar Gazeteci, s.497; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.891; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.196.

[910] Göktaş/Çil, s.53; Uçum/Karataş, s.597.

[911] Apaydın, s. LV, aktaran: Göktaş/Çil, s.53.

[912] Özekes, Basın İş Sempozyumu, s.195.

[913] *"...Somut olayda davacı gazetecinin davalıya ait işyerinde beş yıldan daha az çalışmış olması ve işe girişte imzaladığı taahhütname dikkate alınarak kıdem tazminatına hak kazanamayacağı sonucuna varılmıştır. Bu konuda belirtmek gerekir ki, anılan taahhütname "...göreve başladığım 13.3.2000 tarihinin bu işyerindeki kıdem tazminatının başlangıç tarihi olacağını, bu tarihten önceki çalışmalarımla ilgili olarak ... şirketinden hiçbir hak talebinde bulunmayacağımı..." şeklinde bir açıklama mevcuttur. Taahhütnamede daha önce çalışılan işyerlerinden kıdem tazminat ödendiğine dair bir ifade bulunmamaktadır. Oysa yukarıda belirtilen 6. maddenin 8. fıkrası uyarınca kıdemin yeniden işe giriş tarihinden başlatılması için kıdem tazminatının önceki işyerlerinden ödenmiş olması şarttır…",* Yargıtay 9. HD T.15.10.2002, E.2002/7548, K.2002/19199, www.kazanci.com (22.11.2018).

almadığını araştırmadan basın iş sözleşmesinde belirlenen kıdem başlangıç tarihini geçerli kabul etmiştir[914].

Kanaatimizce, uygulamada sıklıkla işverenler gazetecilere dayatma ile basın iş sözleşmelerini imzalatmaktadır. Bu sebeple işe başlamak için imzalanmak zorunda olunan basın iş sözleşmelerinde yer alan ve gazetecinin kıdem tazminata ilişkin kıdem süresinin başlangıcının yeni işe başlama tarihi olarak düzenlendiği hükümleri tek başına kabul etmek mümkün değildir. Bir uyuşmazlık durumunda, hakim, gazetecinin daha önceki hizmetine ilişkin kıdem tazminatını alıp almadığını araştırmalı ve sonuca göre hüküm kurmalıdır.

Yargıtay, basın iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandırmayacak şekilde sona ermesi durumunda, bu hizmet sürelerini gazetecinin başka bir işveren nezdinde çalıştıktan sonra o işverenden talep edeceği kıdem tazminatı hesabında dikkate almaz[915]. Yani gazeteci basın iş sözleşmesini haklı neden olmadan sona erdirmiş veya işverence gazetecinin basın iş sözleşmesi haklı nedenle kıdem tazminatına hak kazanılamayacak şekilde son verilmişse; gazetecinin yeni işyerinden kıdem tazminatı talep etmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılamayacak şekilde sona erdirilmiş hizmet süreleri kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz[916].

Daha önce değindiğimiz üzere, gazetecinin bir işverenden kıdem tazminatı aldıktan sonra yeni işvereninden kıdem tazminatı talep edebilmesi için yeni işveren nezdinde tekrar 5 yıl çalışması şartı aranmamaktadır. Bununla beraber bir işverenden

---

914 *"…Basın İş Yasasına göre sözleşmelerde kıdem tazminatına esas sürenin başlangıcının belirlenmesi mümkündür. Bu nedenle işverenin hizmet sözleşmesine uygun şekilde kıdem tazminatı ödemesi yaptığı saptandığından, sözleşmede belirtilen süreden önceki basın yasasına tabi çalışmaların kıdem tazminatı hesabında nazara alınarak fark kıdem tazminatı isteğinin hüküm altına alınması hatalıdır…",* Yargıtay 9. HD T.02.06.2004, E.2004/806, K.2004/13266, (Çil, Kıdem Tazminatı, s.669).

915 *"…davacının 1.1.1998 tarihinde AD Yayıncılık Şirketi ile imzaladığı sözleşmeyi 31.12.1998 tarihinde istifa ederek sonlandırdığı ve 1.1.1999 tarihinde Hürgüç Gazetecilik şirketi ile sözleşme imzaladığı ve kıdeminin 1.1.1999 olduğunu kabul ettiği anlaşılmaktadır. Her iki şirketin 1.4.1999 tarihinde birleşmesi sonucu davalı şirket ortaya çıkmışsa da, istifa ile sonlanan dönemin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması doğru olmaz. Davacının 1.1.1999 tarihinden sonraki hizmetleri için kıdem tazminatı hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır…",* Yargıtay 9. HD T.03.07.2007, E.2007/13927, K.2007/21548, (Çil, Kıdem Tazminatı, s.663).

916 Sümer, s.235.

kıdem tazminatı aldıktan sonra başka bir işveren nezdinde çalışmaya başlayan gazetecinin yeni işverenden kıdem tazminatı alabilmesi için asgari bir çalışma süresinin olup olmadığı hususunda doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Basın İş Kanunu m.6/7 hükmünde "altı ayın altındaki sürelerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı" düzenlemesinin yapılması yeni işveren nezdinde gazetecinin en az altı ay çalışması şartının arandığı kanaatinin oluştururken, m.6/7 hükmünün devamında "ilk mukavele yılında bu miktar hesaplanmaz" şeklinde bir düzenlemenin de mevcut olması sebebiyle gazetecinin altı aydan az hizmet süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaması halinin ancak yeni işveren nezdindeki basın iş sözleşmesinin ilk yılında sona ermesi durumunda geçerli olacağı kanaatini oluşturmaktadır. Bunun yanında gazetecinin yeni işverenden kıdem tazminatı talep hakkının doğabilmesi için asgari bir yıl çalışması şartının arandığını da düşünmek mümkün hale gelmektedir[917].

Çil, gazetecinin bir kere kıdem tazminatı aldıktan sonra yeni işveren nezdinde çalışmaya başladığı ilk yıl içinde kalan ve altı ayı aşmayan hizmet süresi içinde bir fesih olması durumunda kıdem tazminatı verilmeyeceği kanaatindedir. Bununla beraber aynı işveren nezdinde beş yıllık mesleki kıdemini dolduran veya farklı işveren nezdinde olmakla beraber yeni işverenin işyerinde ilk sözleşme yılını dolduran gazetecinin ilk sözleşme yılı tamamlanmış olduğundan altı aydan az olan sürelerde kıdem tazminatının hesabında dikkate alınır ve kıstelyevm usulü hesaplama yapılır[918]. Çil'in bu görüşüne göre gazetecinin bir kere kıdem tazminatı aldıktan sonra yeni işverenden kıdem tazminatı talep edebilmesi için asgari bir yıl çalışması şartının arandığı görülmektedir[919].

Yargıtay 2007 yılında verdiği bir kararında, Basın İş Kanununun her hizmet yılı ve kusuru için bir aylık ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceğini düzenlediğinden dolayı gazetecinin beş yıldan fazla mesleki kıdemi olsa da önceki

[917] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.160; Çil, Kıdem Tazminatı, s.71-72.

[918] Çil, Basın İş Sempozyumu, s.160; Çil, Kıdem Tazminatı, s.71-72.

[919] Aynı yönde görüş için bkz.. Akyiğit, Ücretinin, s.30.

işvereninden kıdem tazminatı alması sebebiyle gazetecinin kıdemi sıfırlandıktan sonra yeni işveren nezdinde bir yıl çalışması şartını aramıştır[920].

Narmanlıoğlu ve ***Kurt;*** Çil'in görüşünün aksine, Basın İş Kanunu, gazetecinin altı aydan az olan çalışma süresini kıdem tazminatı hesaplanırken göz önüne alınmayacağını ifade etiğinden, bir yıldan arta kalan ve altı aydan az olan sürelerin ilk sözleşme yılı olmasa da hesaba dahil edilmemesi gerektiği görüşündedir[921]. Ancak gazetecinin hizmet süresinin altı aydan az kısmının kıdem tazminatı hesabına dahil edileceğine ilişkin taraflar arasında sözleşme yapılabilir[922].

Göktaş/Çil ve ***Sümer*** ise, Basın İş Kanunu m.6/7 hükmünde "altı aydan az kısmı nazara alınmaz" düzenlemesinin yapılması sebebiyle mesleki kıdemi beş yılı aşmış gazetecinin yeni işverenden kıdem tazminatı talep etmesi için yeni işverenin işyerinde en az altı ay çalışması gerektiğini savunmaktadır[923].

Şakar ise, bir kere kıdem tazminatı aldıktan sonra yeni işverenin işyerinde asgari çalışma süresi aramamakta bunu da yeni işyerinde 3 ay çalışan gazetecinin de kıdem tazminatına hak kazanacağı örneğinin vererek izah etmektedir[924].

Yargıtay 2015 yılında verdiği bir kararında ise, gazetecinin eski işvereninden kıdem tazminatı almadan ayrılmasından sonra yeni işverenin işyerinde 1 ay 21 gün çalışması halinde kıdem tazminatına hak kazanacağına ve gazetecinin hizmet süresinin 6 aydan az kısmının kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaması nedeniyle 5 yıl 16

---

[920] "*…Davacının gazeteci olarak 5 yıldan fazla kıdemi var ise de önceki süre sıfırlandıktan sonra işverenle yaptığı sözleşmede aksi kararlaştırılmadığından kıdemi yeni işe giriş tarihinden itibaren hesaplanacaktır. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştığı 7 ay 12 gün için Basın İş Kanunu 6/VII. maddesi uyarınca kıdem tazminatına hak kazanılamaz. Zira, anılan yasa hükmü her hizmet yılı ve küsuru için 1 aylık ücret miktarında kıdem tazminatı öngörülmüştür. Davacının yeni işverendeki hizmeti 1 yılı aşmadığı için kıdem tazminatı söz konusu edilemez…",* Yargıtay 9. HD T.30.10.2007, E.2007/5797, K.2007/31895, www.kazanci.com (12.12.2018).

[921] Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s.288; Kurt, 5953 Sayılı, s.5.

[922] Gökçe, s.80.

[923] Göktaş/Çil, s.52; Sümer, s.238.

[924] Şakar, Basın İş Hukuku, s.114; Şakar, Gazeteci, s.497.

gün hizmet süresi olan gazetecinin kıdem tazminatının 5 yıl üzerinden hesaplanması gerektiğine karar vermiştir[925].

Kanaatimizce, Basın İş Kanunu m.6/7 hükmünün birinci cümlesinde kıdem tazminatının hesaplanmasına ilişkin açılama yapılmıştır. Hükmün ikinci cümlesinde yer alan "altı aydan az kısmı nazara alınmaz" ifadesi gazetecinin hizmet süresinin altı aydan az kısmının kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı ancak altı ay ve daha fazla kısmının bir yıla oranlanarak kıdem tazminatı hesabında dikkate alınacağı sonucu çıkmaktadır. Hükmün üçüncü cümlesinde yer alan "ilk mukavele yılında bu miktar hesaplanmaz" ifadesine yer verilmiş olması, gazetecinin beş yıldan fazla mesleki kıdemi olduğu hallerde önceki işvereninden kıdem tazminatı alıp almamasının önemi olmadan, yeni işveren nezdinde bir yıl çalışması şartının arandığı izlenimini doğurmaktadır. Örnek vererek açıklamak gerekirse, gazeteci bir işveren nezdinde 6 yıl çalıştıktan sonra kıdem tazminatını almadan işyerinden ayrılır ve yeni işveren nezdinde 1 ay çalıştıktan sonra basın iş sözleşmesi kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecek şekilde sona ererse, yen işvereninden 6 yıllık hizmet süresine ilişkin kıdem tazminatı talep edecektir. Oysa yeni işveren nezdinde kısa süre çalışan gazeteciye işverenin yüksek miktarda kıdem tazminatı ödemesi hakkaniyete aykırı olacaktır. Oysa gazetecinin yeni işveren nezdinde m.6/7-c.3 uyarınca bir yıl çalışması şartı aranırsa gazeteci işverene bir müddet hizmet etmiş olacak ve aralarında sürekli bir çalışma ilişkisi doğmuş olacaktır.

Kıdem tazminatının hesaplanmasına ilişkin olarak kabul ettiğimiz Basın İş Kanunu m.6/7 hükmü doktrinde bazı yazarlar tarafından ayrı bir tazminat olarak kabul edilmektedir. Bu görüşe göre meslekte en az beş yılını doldurmuş olan gazeteciler mesleğe ilk giriş tarihinden hesaplanacak ve son çalıştığı işyerindeki hizmet süresini kapsamayan kıdem tazminatının yanı sıra, meslek kıdemine bakılmaksızın sırf fesihten dolayı son işyerindeki çalışma süresi üzerinden son ücreti ile hesaplanacak bir ***"fesih tazminatı"*** alacaklarıdır. Bu görüşe göre, mesleki kıdemi 5 yıl olmamış gazeteciler

[925] *"...Somut olayda, davacının, davalıya ait işyerindeki hizmet süresi 1 ay 21 gündür. Davacının gazetecilikteki toplam hizmet süresi5 yıldan fazla olduğundan mahkemece, kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerinde ise de, Basın İş Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca 6 aydan az sürelerin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaması gerekirken mahkemece davacının kıdem tazminatı alacağının 5 yıl 16 gün üzerinden hesaplanması hatalıdır...",* Yargıtay 9. HD T.10.09.2015, E.11084, K.2015/25324, (Sümer, s.240, dn.963).

işveren tarafından basın iş sözleşmeleri feshedildiği takdirde kıdem tazminatına hak kazanamasalar da fesih tazminatına hak kazanacaklardır[926].

Gazetecinin kıdem süresi hesaplanırken, Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olarak çalıştığı süreler dikkate alınmalıdır. Gazetecinin mesleki kıdemine ve kıdem tazminatına esas olacak kıdemine, Basın İş Kanununa kapsamı dışında çalıştığı süreler eklenemez[927]. Yargıtay'da gazetecinin TRT'de çalıştığı hizmet sürelerinin[928] ve devlet memurluğunda geçen hizmet sürelerinin[929] Basın İş Kanunu m.2 hükmünde yer alan istisnaların içerisinde olması ve bu süredeki çalışmalarında gazeteci olarak kabulünün mümkün olmaması sebebiyle kıdem tazminatına esas kıdeme dahil edilemeyeceğini kabul etmiştir[930].

Gazetecinin aynı işverene bağlı işyerinde İş Kanunu hükümlerine tabi işçi olarak çalışırken daha sonra Basın İş Kanununa tabi gazeteci olarak çalışmaya başlaması durumunda kıdem süresi ve tazminat durumu hesaplanırken, İş Kanununa tabi olarak çalıştığı dönemin sonunda İş Kanununa göre kıdemi hesaplanmalı ve şartları varsa ödenmeli, gazeteci olarak çalıştığı süre ayrıca Basın İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin hükümlerine tabi olmalıdır[931]. Bu durumun aksine aynı işverenin işyerinde önce Basın İş Kanununa tabi gazeteci olarak çalışıp daha sonra İş Kanunu kapsamında işçi olarak çalışmaya devam ederse sözleşmenin sona erdiği andan İş Kanunu hükümlerine tabi olduğu için kıdem tazminatın da bu kanun hükümlerince hesaplanması gerekmektedir[932].

---

[926] Özek, Fikir İşçileri, s.94; İçel/Ünver, s.200; Özkan, s.4.

[927] Göktaş/Çil, s.57; Sümer, s.233.

[928] Yargıtay 9. HD T.16.11.1995, E.1995/33897, K.1995/34287, (Göktaş/Çil, s.134; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.897).

[929] Yargıtay 9. HD T.17.04.1973, E.1972/22734, K.1973/11505, (Göktaş/Çil, s.136).

[930] Sümer, s.239.

[931] Şakar, Basın İş Hukuku, s.110; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.20; Şakar, Gazeteci, s.494;

[932] Şakar, Basın İş Hukuku, s.115; Korkmaz, s.65-66.

Basın İş Kanunu kapsamında bir süre çalıştıktan sonra başka bir işverenin işyerinde İş Kanununa göre hizmet gören işçinin kıdem tazminatı son işyerinde çalıştığı süre üzerinden[933] İş Kanunu hükümlerine göre hesaplanır[934].

Gazetecinin kıdeminin sonu derhal fesihlerde feshin yapıldığı tarihtir[935]. Basın İş Kanunu m.6/5 hükmünün açık düzenlemesi gereği ve bildirim süreleri içinde basın iş sözleşmesinin devam etmesi dolayısıyla, Basın iş sözleşmesi bildirim sürelerine uyularak bildirim sürelerinin sonunda feshedilmişse bildirim süreleri kıdem süresine dahil edilir[936]. İşveren basın iş sözleşmesini peşin ödeme ile feshetmişse kabul ettiğimiz görüşe göre, bildirim süresi gazetecinin kıdemine dahil edilmemelidir[937].

Gazetecinin işe iade kararı üzerine, işveren gazeteci tarafından gerekli başvuru yapılmış olmasına rağmen yasal süresinde işe başlatmazsa, işe başlatma süresinin bitimi yahut işe başlatmayacağını açıkça bildirdiği tarih fesih tarihi sayılmakla[938] beraber 4 aylık boşta geçen süre gazetecinin kıdem süresinin sonu kabul edilir[939].

Gazetecinin kıdemi hesaplanırken aralıksız çalışması şartı yoktur. Bu sebeple aynı işverenin tek veya birden fazla işyerinde aralıklarla çalışan gazetecinin toplam kıdemi en az beş yılı buluyorsa kıdem tazminatına hak kazanacaktır[940].

---

[933] Son işverenin mesleki kıdem üzerinden kıdem tazminatı ödeyeceğine ilişkin görüş için bakınız. Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.199; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.12.

[934] Sümer, s.239.

[935] Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.197; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.11.

[936] Şakar, Basın İş Hukuku, s.113; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.28; Ay, s.117; Şakar, Gazeteci, s.496; Akyiğit, Basın, s.18-19; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.892; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.197; Gökçek Karaca, Gazetecilerin, s.11; Sümer, s.240; Yargıtay HGK T.09.02.2011, E.2010/9-713, K.2011/51, www.kazanci.com (18.11.2018).

[937] Ayrıntılı bilgi için bkz. yukarıda, birinci bölüm, V.

[938] Yargıtay HGK T.11.04.2018, E.2018/9-241, K.2018/768, www.kazanci.com (14.11.2018); Yargıtay 9. HD T.04.07.2018, E.2015/21094, K.2018/14781, www.kazanci.com (17.11.2018).

[939] Yargıtay 9. HD T.12.04.2005, E.2004/18066, K.2005/12952, www.kazanci.com (12.11.2018); Yargıtay 9. HD T.05.06.2014, E.2012/14019, K.2014/18274, www.kazanci.com (08.01.2019); İşe başlatmama tarihinin kıdem süresinin sonu olduğu görüşü için bakınız. Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.197.

[940] Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı, s.1734; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s.157; Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için aynı işyerinde fasılasız olarak beş yıl çalışma şartı arayan görüş için bakınız. S.Zaim, **Türkiye Fikir İşçileri ve İstihdam Şartları,** İstanbul, 1962, s.14, aktaran: Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s.13, dn.228.

Kıdem tazminatı hesaplanırken gazetecinin aynı iş sözleşmesiyle işyerinin (TBK m.428) veya iş sözleşmesinin devri (TBK m.429) yahut ödünç/geçici iş ilişkisi kapsamında ayrı işverenler yanında geçirdiği sürelerin de hesaba katılması gerekir[941].

İş Kanununa göre kural olarak işveren, işçinin kendi işyerinde çalıştığı hizmet süresinden kaynaklanan kıdem tazminatından sorumludur. Ancak işveren, işyerinin devri gibi bir hukuki ilişkinin içine girmiş ise işçinin daha önceki işverenin nezdinde çalıştığı sürelere ilişkin kıdem tazminatından sonraki işveren ve önceki işveren birlikte sorumlu olur[942]. Ancak Basın İş Kanununa göre işyeri veya iş sözleşmesinin devri gibi bir hukuki ilişkinin bulunmamasına rağmen işveren gazetecinin mesleki kıdeminden kaynaklanan kıdem tazminatından sorumludur. İşverene diğer işverenlere karşı rücu imkanı da tanınmamıştır. Adil olmayan bu sitem doktrinde birçok eleştiriye maruz kalmaktadır[943]. Ancak ***Göktaş ve Çil*** bu uygulamanın nedenini, kıdemli gazeteciyi çalıştırmanın işveren için önemli bir fayda sağlaması ve yararlanan işverenin bunun sonucuna katlanması gerektiği şeklinde açıklamaktadır[944]. Uygulamada Yargıtay'da kıdem tazminatı konusunda yeni işverenin eski işverenlere rücu hakkının olmamasını, kıdemli gazeteciyi çalıştırmanın işverene sağladığı fayda ile açıklamaktadır[945].

Ancak bu konuda Basın İş Kanunu ile İş Kanunu arasında önemli bir fark vardır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 3. fıkrası, işyerinin devri veya herhangi bir suretle el değiştirmesi halinde kıdem tazminatlarından her iki işverenin de sorumlu olduğunu, ancak işyerini devreden işverenin sorumluluğunun işçiyi çalıştırdığı süreyle ve devir esnasında işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlı olduğunu düzenlemektedir[946]. Oysa Basın İş Kanununda her ne kadar işyerinin devri söz konusu

---

[941] Akyiğit, Basın, s.21.

[942] Uçum/Karataş, s.597.

[943] Tuncay, s.93; Oğuzman, s.877, dn.38; Uçum/Karataş, s.597; Şakar, Basın İş Hukuku, s.114; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.28; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.114; Şakar, Gazeteci, s.497; Göktaş/Çil, s.53; Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s.287-288; Sümer, s.241; Kıdem tazminatını ödeyen işverenin, gazetecinin önceki işverenine rücu hakkının olduğunu savunan görüş için bakınız. Özek, Fikir İşçileri, s.95-96; Özek'in fikirlerini benimseyen görüşler için bkz. Gökçe, s.77; Karahisar, Türkiye'de Medya, s.52.

[944] Göktaş/Çil, s.53; Çil, Kıdem Tazminatı, s.69.

[945] Yargıtay HGK T.09.02.2011, E.2010/9-713, K.2011/51, www.kazanci.com (18.11.2018).

[946] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.657-658; Fevzi Demir, s.387.

olmadan da yeni işverenin gazetecinin tüm mesleki kıdeminden kaynaklanan kıdem tazminatı alacağından sorumlu olduğu düzenlense de işyerinin devir halinde İş Kanunundaki gibi önceki işverenin, kendi nezdinde çalıştığı süreler için de olsa sonraki işverenle birlikte sorumluluğu düzenlenmemiştir. Basın İş Kanununda İş Kanunundaki gibi bir yasal düzenlemenin olmaması sebebiyle, işyerinin devri halinde gazetecinin basın iş sözleşmesinin feshedilmesi ve sonraki işverenden de kıdem tazminatının tahsil edilememesi durumunda önceki işveren sorumlu olmayacak ve belki de yıllarca mesleğinin icra etmiş gazetecinin kıdem tazminatı alacağından mahrum olmasına sebep olacaktır[947].

İş Kanunu m.14 hükmüne göre kıdem tazminatı ödemelerinde tavan sınırlaması mevcut olup işçinin kıdem tazminatının yıllık miktarı, Devlet Memuru Kanununa tabi en yüksek devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyecektir. İş Kanunundaki bu hüküm mutlak emredici nitelikte düzenlenmiştir[948]. Basın İş Kanununda ise kıdem tazminatına bir tavan sınırlaması getirilmemiştir[949]. Ancak 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu[950] m.25/7 hükmüne göre diğer iş kanunlarına göre ödenen kıdem tazminatları tümüyle gelir vergisinden muaf iken[951], gazetecinin 24 aylık ücretine karşılık gelen kıdem tazminatı tutarı gelir vergisinden muaf olup fazla kısmı gelir vergisine tabidir[952].

---

[947] Çil, Kıdem Tazminatı, s.73; Çil Basın İş Sempozyumu, s.162.

[948] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.667; Fevzi Demir, s.389; Süzek, İş Hukuku, s.794; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.597; Mollamahmutoğlu/Astralı/Baysal, s.408.

[949] Şakar, Basın İş Hukuku, s.115; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.28; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.114; Şakar, Gazeteci, s.497; Göktaş/Çil, s.57; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.893; Uçum/Karataş, s.593; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, s.427; Çil, Kıdem Tazminatı, s.78; *"...5953 sayılı Kanun'da kıdem tazminatı tavanı da öngörülmemiş olmakla, hesap yönünden bir üst sınırlama da bulunmamaktadır...."*, Yargıtay 22. HD T.18.12.20017, E.2017/43471, K.2017/28825; Yargıtay HGK T.09.02.2011, E.2010/9-713, K.2011/51, www.kazanci.com (18.11.2018); Yargıtay 9. HD T.03.07.1997, E.1997/10141, K.1997/13526, (Göktaş/Çil, s.130; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.897).

[950] RG 06.01.1961-10700.

[951] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.666; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.601.

[952] Şakar, Basın İş Hukuku, s.115; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.28; Şakar, Gazeteci, s.497; Tuncay, s.93-94; Şuğle, 30 Soruda Gazeteci, s.427; Akyiğit, Basın, s.22; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.893; Çil, Kıdem Tazminatı, s.78; *Gökçe, s.81-82;* Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.601, dn.738; *"...193 sayılı Gelir Vergisi Kanunun 25/7.maddesine göre*

Yargıtay 1987 yılında verdiği bir kararında, Basın İş Kanunu tabi gazeteci iken aynı işverene bağlı olarak İş Kanunu kapsamında çalışan işçiye kıdem tazminatı ödenirken, gazeteci olarak çalıştığı sürenin kıdem tazminatının tavan sınırlamasına tabi olmadan hesaplanması, işçi olarak çalıştığı sürenin tavan hükmü dikkate alınarak değerlendirilmesine karar vermiştir[953]. Ancak daha önce değinildiği üzere doktrinde sözleşmenin feshi anında işçi hangi kanuna tabi ise o kanuna göre kıdem tazminatı hesaplaması yapılması gerektiği görüşü kabul gördüğünden dolayı bu karar eleştirilmiştir[954].

D. ÖDENMESİ

Kıdem tazminatı kural olarak bir defada ve derhal ödenir. Ancak Basın İş Kanunu m.6/son hükmüne göre işveren maddi imkansızlık sebebiyle tazminatı bir defada ödeyemiyor ise işyerinin bağlı bulunduğu vergi dairesinin o işletmenin zarar etmekte olduğuna dair kararı üzerine ödeme en çok dört taksitte yapılır ve bu taksitlerin tamamının süresi bir yılı geçemez. Basın İş Kanunundaki açık düzenleme gereği kanuni şartların oluşması halinde taksitlendirme yapılması için gazetecinin rızası aranmamaktadır[955]. İşletmenin fesihten bir önceki vergilendirme döneminde zarar etmiş olması Basın İş Kanunu m.6/son hükmü gereği taksitlendirme yapma imkanı verecektir[956]. Taksitlerin tamamının ödeneceği bir yılın başlangıç tarihi kanunda belirtilmemiş olmakla birlikte uygulamada karşılaşılacak sorunlar bakımından büyük

---

kıdem tazminatının yirmidört aylığı aşmayan tutarı için gelir vergisi uygulanmamalıdır…193 Sayılı gelir vergisi kanunun 24/7. maddesinde açıkça kıdem tazminatının 24 aylığı aşmayan tutarı için gelir vergisinin uygulanmayacağı düzenlenmiştir. Bu durumda 7 yıl 10 ay 12 günlük kıdemi bulunan davacının hak kazanmış olduğu kıdem tazminatı miktarı 24 aylık brüt ücretini aşmadığından kıdem tazminatına dair hesaplamada gelir vergisi kesintisinin uygulanmaması gerekirken, hatalı değerlendirmeyle yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir…", Yargıtay 22. HD T.18.12.20017, E.2017/43471, K.2017/28825; Yargıtay HGK T.09.02.2011, E.2010/9-713, K.2011/51, www.kazanci.com (18.11.2018).

[953] Yargıtay 9. HD T.03.02.1987, E.1986/10722, K.1987/952, (Şakar, Basın İş Hukuku, s.115; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.28; Şakar, Gazeteci, s.497; Tuncay, s.93; Akyiğit, Basın, s.20; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.897-899).

[954] Şakar, Basın İş Hukuku, s.115; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.28; Korkmaz, s.65-66; Akyiğit, Basın, s.20; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.893.

[955] Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.893.

[956] Göktaş/Çil, s.58.

önem taşımaktadır[957]. Uygulamada da bugüne kadar zarar eden bir basın kuruluşu olmamış ve bu hüküm uygulama alanı bulmamıştır[958].

İşveren kanundaki şartları taşıyacak şekilde maddi imkansızlık içinde olmasa da taraflar basın iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kıdem tazminatının taksitle ödenmesi konusunda anlaşma yapabilecek hatta kanundaki düzenlemeden farklı olarak 4 taksitten fazla ve bir yıldan uzun sürede kıdem tazminatının gazeteciye ödenmesine karar verebileceklerdir[959].

1475 sayılı İş Kanunu m.14 hükmüne göre işveren, kıdem tazminatı bakımından iş sözleşmesinin feshi anında temerrüde düşmüş kabul edilir. Ayrıca kıdem tazminatının ödenmemesi halinde iş sözleşmesinin feshinden itibaren bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır[960]. Basın İş Kanununda kıdem tazminatının ödeme zamanı ve gecikmesi durumunda hangi oranda faizin uygulanacağına ilişkin bir hüküm düzenlenmemiştir[961]. Basın İş Kanununda kıdem tazminatının ödeme zamanına ilişkin bir hüküm düzenlenmediğinden dolayı işverenin, genel kurallara göre temerrüde düşürülmesi gerekir[962]. Kıdem tazminatı için işveren dava tarihinden önce temerrüde düşürülmüş ise temerrüt tarihinden itibaren aksi halde

---

[957] Narmanlıoğlu, Kıdem Tazminatı, s.317.

[958] Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.114.

[959] Akyiğit, Basın, s.22; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.893; Sümer, s.243-244; *"...Taraflar arasındaki bağıtlanan Toplu İş Sözleşmesinin 13/son maddesinde "...212 sayılı Yasaya tabi olarak çalışan TGS üyelerinin kıdem tazminatlarının 40 milyon liraya kadar olan kısmı peşin, geri kalan kısmı beher taksit miktarı 7.500.000 liradan az olmamak üzere beş ay taksit halinde ödenir. Peşin ödenmesi gereken kısmı ve taksitler zamanında ödenmez ise gecikilen süre için işverence bankalarca vadeli mevduata ödenen en yüksek faiz oranı üzerinden gecikme faizi ödenir" hükmü getirilmiştir. Faiz başlangıcının Toplu iş sözleşmesinin bu hükmü gereğince her taksit tarihinden itibaren hüküm altına alınması gerekirken, ödemede gecikilen kıdem tazminatı bakiye alacağının tümü için akdin fesih tarihinden itibaren faiz yürütülmüş olması hatalıdır...",* Yargıtay 9. HD T.14.06.1997, E.1997/8136, K.1997/11518, (Göktaş/Çil, s.131).

[960] *"...4857 Sayılı Kanunu'nun 120'nci maddesi yollamasıyla, halen yürürlükte bulunan mülga 1475 Sayılı Kanun'un 14'üncü maddesinin onbirinci fıkrası hükmüne göre, kıdem tazminatının gününde ödenmemesi durumunda mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir. Faiz başlangıcı fesih tarihi olmalıdır...",* Yargıtay 22. HD T.02.10.2018, E.2017/14430, K.2018/20861, www.kazanci.com (10.01.2019); Yargıtay 9. HD T.14.01.2013, E.2010/38449, K.2013/254, [**Çalışma ve Toplum,** Sayı.37, (2013/2), s.397-398].

[961] Göktaş/Çil, s.58; Sümer, s.242-243.

[962] Göktaş/Çil, s.58; Fevzi Demir, s.392.

dava tarihinden itibaren faiz işletilecektir[963]. Ancak ***Sümer,*** İş Kanununda olduğu gibi Basın İş Kanununa göre de kıdem tazminatı için basın iş sözleşmesinin fesih tarihinin temerrüt tarihi olduğu görüşündedir[964]. Kanaatimizce Basın İş Kanununda bu yönde bir düzenleme olmaması sebebiyle genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu m.117/1 hükmü temerrüt tarihini belirleme bakımından uygulama bulacaktır. Bu durumda muaccel borcun borçlusu, alacaklının ihtarı ile temerrüde düşmüş kabul edilir. Genel kural alacaklının ihtarı ile borçlunun temerrüde düşmesidir. Ancak gazetecinin işvereni temerrüde düşürmesi için kıdem tazminatı alacağını açıkça talep etmesi gerekmektedir. Gazetecinin basın iş sözleşmesini sona erdirdiği veya yalnızca fesih sebebini belirttiği bildirimler işvereni kıdem tazminatı bakımından temerrüde düşürmüş kabul edilmez[965]. TBK m.117/2 hükmü uyarınca kıdem tazminatının ödeneceği gün taraflar arasında önceden belirlenmiş ise belirlenen günde işverenin kıdem tazminatını ödememiş olması halinde bildirime gerek kalmadan işveren temerrüde düşmüş olur[966]. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde uygulanacak faiz oranına ilişkin doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Doktrinde İş Kanunundakinin aksine özel bir faiz oranı düzenlenmemiş olması nedeniyle gazetecinin kıdem tazminatının ödenmemesi halinde yasal faiz uygulanacağı kabul edilmiştir[967]. Yargıtay'da istikrarlı olarak kararlarında,

---

[963] Şakar, Basın İş Hukuku, s.116; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.29; Şakar, Gazeteci, s.498; Göktaş/Çil, s.58; Akyiğit, Basın, s.22-23; Çil, Kıdem Tazminatı, s.78; Korkmaz, s.67; *"...davanın açılmasından önce davacı uyuşmazlık konusu alacakların ödenmesi için noter aracılığı ile ihtarname göndermiştir. Ancak ihtarnamenin işverene tebliğ edildiği tarih dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Tebliğ tarihinin araştırılarak öncelikle tesbit edilmesi ve davanın açılmasından önce tebliğ edilmişse o tarihten itibaren hüküm altına alınan alacaklar için faiz yürütülmesi gerekir. Bu husus üzerinde durulmadan dava tarihinin esas alınması hatalıdır...",* Yargıtay 9. HD T.30.04.2001, E.2001/3921, K.2001/7382, (Göktaş/Çil, s.112); Yargıtay 9. HD T.14.01.2013, E.2010/38449, K.2013/254, [**Çalışma ve Toplum,** Sayı.37, (2013/2), s.397-398].

[964] Sümer, s.246.

[965] *"...Davacı gazeteci 14.11.2000 tarihli ihtarnamesi ile davalı gazetede yazılarının yayınlanmadığını ve ücretinin ödenmediğini belirterek, işverenden durumunun açıklığa kavuşturulmasını istemiştir. Bu yazı ile ihbar ve kıdem tazminatları talep edilmemiş olup söz konusu ihtarname, ihbar ve kıdem tazminatları açısından temerrüt oluşturmaz...",* Yargıtay 9. HD T.21.01.2003, E.2002/20041, K.2003/223, (Göktaş/Çil, s.106).

[966] Eren, Genel Hükümler, s.1098; Yavuz/Acar/Özen, s.748; Gökçe, s.83; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.893-894.

[967] Şakar, Basın İş Hukuku, s.116; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s.29; Şakar, Basın İş Sempozyumu, s.114; Şakar, Gazeteci, s.498; Göktaş/Çil, s.58; Gökçek Karaca, Gazetecinin Hakları, s.200; Korkmaz, s.66; Akyiğit, Basın, s.22-23; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.893-894; Çil, Kıdem Tazminatı, s.78; Gökçe, s.83; Sümer, s.245; Fevzi Demir, s.391.

Basın İş Kanununda düzenleme bulunmaması sebebiyle bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin gazetecilerin kıdem tazminatı alacaklarına uygulanmasının mümkün olmadığını, bu sebeple yasal faiz uygulanması gerektiğine karar vermiştir[968]. Ancak Yargıtay, basın iş sözleşmesinin taraflarının kıdem tazminatının ödenmemesi halinde, bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faizinin ya da yasal faizden düşük olmamak şartıyla farklı bir faiz oranının uygulanması konusunda anlaşabileceğini hüküm altına almıştır[969]. Doktrindeki genel kabul ve Yargıtay'ın istikrarlı kararlarına rağmen kanaatimizce, Basın İş Kanununda kıdem tazminatına uygulanacak faiz oranı bakımından boşluk bulunduğunu kabul etmek gerekmektedir. Söz konusu boşluğun genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu hükümlerinde bu konuya ilişkin düzenleme bulunmaması sebebiyle İş Kanunu hükümlerinin kıyasen uygulanması ile doldurulması gerekmektedir. Bu sebeple gazetecinin kıdem tazminatına işverenin temerrüde düşürülmesinden itibaren bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmalıdır.

İşveren temerrüde düşürülmesine rağmen ödenmeyen kıdem tazminatları için Basın İş Kanunu m.14/2 hükmündeki günlük %5 zamlı ödeme kuralı geçerli değildir. Zira kıdem tazminatı niteliği itibariyle ücret değildir.[970].

Hem İş Kanunu hem de Basın İş Kanunu bakımından kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren, özel şahıslara veya sigorta şirketine sigorta ettiremez. Zira sigortada riskin üstlenilmesi söz konusu iken burada risk söz konusu olmayıp basın iş sözleşmesinin getirdiği bir kanuni yükümlülük vardır[971].

---

[968] Yargıtay 9. HD T.04.02.2014, E.2012/2470, K.2014/2956, www.kazanci.com (14.12.2018); Yargıtay 9. HD T.10.11.2014, E.2013/3590, K.2014/33270, www.kazanci.com (13.12.2018); Yargıtay 9. HD T.14.01.2013, E.2010/38449, K.2013/254, [**Çalışma ve Toplum,** Sayı.37, (2013/2), s.397-398]; Yargıtay HGK T.09.02.2011, E.2010/9-713, K.2011/51, www.kazanci.com (18.11.2018); Yargıtay 9. HD T.21.01.2003, E.2002/20041, K.2003/223; Yargıtay 9. HD T.05.11.1998, E.1998/13251, K.1998/15668, (Göktaş/Çil, s.106-129); Yargıtay 9. HD T.27.09.2000, E.2000/8155, K.2000/12627, (Korkmaz, s.66); Yargıtay 9. HD T.21.03.2000, E.2000/476, K.2000/3160, www.kazanci.com (03.12.2018); Yargıtay 9. HD T.23.06.2009, E.2009/17299, K.2009/17799, (Çil, Kıdem Tazminatı, s.643).

[969] Göktaş/Çil, s.58-59; Yargıtay 9. HD T.14.06.1997, E.1997/8136, K.1997/11518 (bkz. dipnot 959).

[970] Ulucan, Ücreti, s.528.

[971] Gökçe, s.74.

Basın İş Kanunu m.26/b hükmü gereği işveren gazeteciye kıdem tazminatını ödemezse idari para cezasına çarptırılır. İşverenin idari para cezası ödemesi kıdem tazminatı ödeme borcunu sona erdirmez. 23.01.2008 tarihli 5728 sayılı Kanun'un 147. maddesi ile yapılan değişiklik gereği Basın İş Kanunu m.26/b hükmüne göre işverenin ödeyeceği idari para cezası ikibinbeşyüz Türk Lirasıdır.

Kıdem tazminatı bakımından zamanaşımı süresine ilişkin İş Kanunu ve Basın İş Kanununda bir düzenleme bulunmamaktaydı. Bu sebeple TBK m.146 hükmü uygulanmakta ve kıdem tazminatı için on yıllık zamanaşımı süresinin geçerli olduğu kabul edilmekteydi[972]. Ancak İş Mahkemeleri Kanununa eklenen ek madde 3/a ile hem İş Kanunu, hem Deniz İş Kanunu hem de Basın İş Kanunu'ndan kaynaklanan kıdem tazminatı alacaklarına uygulanacak 5 yıllık zamanaşımı süresi düzenlenmiştir. İş Mahkemeleri Kanununun Geçici 8. maddesi ile 5 yıllık zamanaşımı süresinin hükmün yürürlüğe girdiği 25.10.2017 tarihinden sonra sona eren sözleşmelere ilişkin ihbar tazminatları için geçerli olduğu, hükmün yürürlüğe girmesinden önce sona eren sözleşmelere dayanan kıdem tazminatları için işlemeye başlayan zamanaşımı sürelerinin değişiklikten önceki hükümlere tabi olmaya devam ettiği, ancak zamanaşımı süresinin henüz dolmamış kısmı 5 yıldan uzun ise 5 yıllık sürenin geçmesiyle kıdem tazminatına ilişkin zamanaşımı süresinin dolmuş olacağı hüküm altına alınmıştır[973].

IV. ÇALIŞMA BELGESİ VERİLMESİ

Çalışma belgesi, çalışanın işten ayrılırken işverenden talep ettiği ve o işyerinde hangi işi yaptığını ve ne kadar süre çalıştığını gösteren bir belgedir[974].

İşveren çalışanın bazı olumlu özelliklerini de bu belgede gösterirse buna uygulamada "bonservis" adı verilir. Bu belge gazetecinin tecrübe ve niteliklerini göstererek yeni iş bulma sürecini kolaylaştırır[975].

---

[972] Tuncay, s.94; Göktaş/Çil, s.59; Akyiğit, Basın, s.23; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s.894; Şakar, Gazeteci, s.498; Gökçe, s.84; Sümer, s.245; Mehmet Baydemir, **İş ve Vergi Hukukunda Kıdem Tazminatı ve Muhasebesi İlgili Mevzuat,** İstanbul: Özer Yeminli Mali Müşavirlik Yayınları, 2001, s.56; Yargıtay 9. HD T.25.09.1997, E.1997/14384, K.1997/16353, (Göktaş/Çil, s.130).

[973] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.667-668.

[974] Şakar, Basın İş Hukuku, s.116; Şakar, Gazeteci, s.498; Sümer, s.247; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.416.

İş Kanunu m.28 hükmünde "çalışma belgesi", Türk Borçlar Kanunu m.426 hükmünde de "hizmet belgesi" düzenlenmiştir. Ancak Basın İş Kanununda bu konuda bir düzenleme yapılmamıştır[976]. İş Kanunundaki düzenleme ile paralellik gösteren ancak daha kapsamlı olan ve genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu m.426 hükmünde "hizmet belgesi" olarak adlandırılan çalışma belgesi hükümleri, gazeteciler bakımından da uygulama alanı bulacaktır[977].

Türk Borçlar Kanunu gazeteciler bakımından uygulayacak olursak; işveren gazetecinin isteği üzerine işin türünü ve süresinin gösteren bir çalışma belgesi vermek zorundadır. Gazetecinin açıkça istemde bulunması halinde çalışma belgesinde gazetecinin iş görmedeki becerisi ile tutum ve davranışları da belirtilir. Çalışma belgesinin zamanında verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören gazeteci veya gazeteciyi işe alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir. İş Kanunu'na göre işten ayrılan işçiye işverenin çalışma belgesi verilmesinden bahsedilirken Türk Borçlar Kanunu işçinin hizmet ilişkisi devam ederken de çalışma belgesi talep edebilmesini mümkün kılmaktadır[978].

Gazetecinin çalışmaları Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı nezdinde tutulan sicilde yer aldığından, işveren çalışma belgesi vermiyorsa da gazeteci veya gazeteciyi işe almak isteyen işveren İletişim Başkanlığından belge alabilir[979].

V. İBRANAME DÜZENLENMESİ

Basın iş sözleşmesinin sona ermesinin hukuki sonuçlarından birisi de gazetecinin işvereni ibra etmesidir. İşten ayrılan gazetecinin alacaklarını tahsil ettiği ve

[975] Şakar, Basın İş Hukuku, s.116; Şakar, Gazeteci, s.498; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.623.

[976] Şakar, Basın İş Hukuku, s.116; Şakar, Gazeteci, s.498; Sümer, s.247.

[977] Sümer, s.247.

[978] Süzek, İş Hukuku, s.799.

[979] Şakar, Basın İş Hukuku, s.116; Şakar, Gazeteci, s.498.

işverenden herhangi bir alacağı kalmadığına dair imzaladığı belgeye "ibraname" veya "ibra sözleşmesi" denir[980].

İbraname İş Kanununda ve Basın İş Kanununda düzenlenmemiştir. Genel kanun olması sebebiyle İş Kanunları için de geçerli olacak hükümleri düzenleyen Türk Borçlar Kanunu m. 420 hükmünde ibranamenin geçerlilik şartları düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre, gazetecinin işverenden alacağına ilişkin ibranamenin yazılı olması, ibra tarihi itibariyle sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılması gerekmektedir. Bu koşulları taşımayan ibranameler hükümsüzdür. Hakkın gerçek tutarda ödendiğini ihtiva eden ödeme belgeleri içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir[981]. Bu unsurları taşımayan ibranameler geçerli değildir. Uygulamada Yargıtay basın iş sözleşmesi devam ederken gazeteciden alınan ibranamenin geçerli olmadığına, basın iş sözleşmesinin feshinden doğan hakları da bertaraf etmediğine hükmetmektedir[982].

[980] Şakar, Basın İş Hukuku, s.117; Şakar, Gazeteci, s.498; İskender Demirci, s.91; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.626; Fevzi Demir, s.360; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.607; Süzek, İş Hukuku, s.799; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.414.

[981] İskender Demirci, s.91; Sümer, s.248; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.626; Fevzi Demir, s.360; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s.607; Süzek, İş Hukuku, s.799; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.414.

[982] *"...İbranamenin çalışırken düzenlendiği açık olup, ek raporda yıllık izin bakımından ibranameye değer verilemeyeceği belirtilmiştir. Mahkemece verilen kararın gerekçesinde de ibranamenin geçersiz olduğu açıklamasına yer verilmiştir. Bu durumda 1997 - 2005 arası dönemle ilgili fazla çalışma ile günlük yüzde beş fazlasına dair isteklerin ibraname sebebiyle reddi hatalıdır...",* Yargıtay 9. HD T.04.02.2014, E.2012/2470, K.2014/2956, www.kazanci.com (14.12.2018); Yargıtay 9. HD T.10.06.1966, E.2646, K.1966/5127, (Göktaş/Çil, s.138).

SONUÇ

Basın, *"düşünceyi açıklama özgürlüğüne bağlı olarak haber verme, etkileme, eğitme, eğlendirme vb. amaçlarla haberlerin ve fikirlerin toplanıp değerlendirildiği, bilgi ve görüşlerin kamuoyuna iletildiği süreklilik gösteren yazılı ve işitsel-görsel araçlar"* olarak tanımlanmaktadır. Basının toplum içinde yaygınlaşmasıyla, gazete sahipleri tek başlarına gazetecilik faaliyetlerini gerçekleştirememeye başlamış ve bugün ki medya kuruluşları oluşmuştur. Medya kuruluşlarının çalışmaya başlamasıyla, çalışanlar ile ücret karşılığı çalıştıranlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi zorunlu hale gelmiştir. Ülkemizde emek ile sermaye arasındaki ilişkiyi düzenleyen hükümler temel olarak önce Borçlar Kanunu ile daha sonra İş Kanunu ile düzenlenmiştir. Ancak 3008 sayılı İş Kanunu fikir işçilerini bu kanun kapsamında korumaya almamış, bu sebeple gazetecilerin çalışma ilişkileri Borçlar Kanunu hükümleri ile düzenlenmiştir. Gazetecilere ilişkin mevzuatımızdaki bu boşluk 1952 yılında yürürlüğe giren 5953 sayılı *"Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun"* ile doldurulmuştur. Gazeteciler için özel olarak düzenlenen Basın İş Kanunu, yürürlüğe girdiği dönemde Borçlar Kanununa ve İş Kanununa göre oldukça gelişmiş ve koruyucu haklar içermiştir. Ancak günümüz gelişmelerinin gerisinde kalan Kanun, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen ve işçilere tanınan hakların birçoğunu kapsamında bulundurmamaktadır. Uygulamada gazetecilere ilişkin yaşanan uyuşmazlıklara cevap veremeyen Basın İş Kanununda oluşan bu boşluklar nedeniyle gazetecilerin Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununda düzenlenen haklardan mahrum olduğunu savunan görüşler olduğu gibi Basın İş Kanununun güncel olmaması sebebiyle düzenlenmemiş bu haklardan gazetecileri mahrum bırakmanın doğru olmadığını, bu sebeple kanundaki boşlukların diğer kanun hükümleri ile doldurulması gerektiğini savunan görüşler de mevcuttur.

Basın İş Kanunu hükümlerinin incelenebilmesi için öncelikle kanunda önem taşıyan kavramların tanımlarının ve sınırlarının tespit edilmesi gerekmektedir. Basın İş Hukukunun temel öznesi olan *"gazeteci"* ve gazeteci ile işveren arasındaki ilişkinin tespitinde önemli rol alan *"basın iş sözleşmesi"* kavramlarının unsurlarıyla açıklanması kanunun uygulanma alanının tespiti bakımından önem taşımaktadır. Basın İş Kanunu

m.1 hükmü, kanunun kapsamını belirtirken buna bağlı olarak gazetecinin de tanımını yapmıştır: "*Bu Kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunu'ndaki "İşçi" tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu kanun Şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir."* Basın iş sözleşmesinin tanımı, Basın İş Kanununda yer almasa da doktrindeki ortak unsurlar ele alınarak, gazetecinin gevşek de olsa bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de bunun karşılığında ücret ödemeyi üstlendiği sui generis bir sözleşme olarak tanımlanmaktadır. Basın iş sözleşmesi; iki tarafa borç yükleyen, devamlı bir özel hukuk sözleşmesidir.

Ülkelerin geçmişleri, gündemleri ve geleceklerini yönlendirme bakımından büyük öneme sahip olan gazetecilerin, basın iş sözleşmelerinin devamını sağlamak veya basın iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde tarafları bazı güvencelerle koruma altına almak gerekmiştir. Ülkemizde Basın İş Kanunu özellikle basın iş sözleşmesinin feshine ilişkin diğer kanunlardan farklı ve özel düzenlemeler getirmiştir.

Fesih bildirimi sözleşmeyi haklı sebeple derhal veya bildirim süresinin bitiminde sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi gereken, tek taraflı bozucu yenilik doğuran irade beyanıdır. Basın İş Kanununda her ne kadar yazılı fesih bildiriminden bahsedilse de iş güvencesi hükümlerinin uygulanmadığı hallerde fesih bildiriminin yazılı yapılması İş Kanununda olduğu gibi ispat şartı olarak aranmaktadır. İş güvencesi hükümlerinin uygulandığı durumlarda yapılan fesihlerde yazılılık şekli ve fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi geçerlilik şartıdır. Türk Borçlar Kanunu Basın İş Kanunu ve İş Kanunundan farklı bir düzenlemeyle haklı sebeple fesihlerde, fesih bildirimi ile fesih sebebinin yazılı yapılmasını geçerlilik şartı olarak aramaktadır.

Basın İş Kanununda bildirim süresi, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunundan farklı olarak, fesih bildiriminde bulunan tarafa ve gazetecinin kıdemine göre farklılık göstermiştir. Basın İş Kanunu m.6 hükmüne göre işverenin yapacağı bildirimli fesihlerde, gazetecinin kıdemi beş yıldan az ise bir ay, beş yıldan fazla ise üç ay; m.7 hükmüne göre gazetecinin yapacağı bildirimli fesihlerde gazetecinin kıdemine bakılmaksızın bir aylık bildirim süresi öngörülmüştür. İş Kanunu m.17 hükmü ise, işi

altı aydan az sürmüş işçi için iki hafta; işi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için dört hafta; işi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş işçi için altı hafta ve işi üç yıldan fazla sürmüş işçi için sekiz hafta fesih bildirim süresi öngörmüştür. Türk Borçlar Kanunu m.432/2 hükmüne göre fesih bildirim süreleri; hizmet süresi bir yıla kadar sürmüş işçi için iki hafta, bir yıldan beş yıla kadar sürmüş işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürenler içinde altı hafta olarak belirlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Basın İş Kanununda fesih bildirim süreleri emredici hüküm niteliğinde düzenlenmemiştir. Bildirim sürelerinin artırılabileceği ancak azaltılamayacağı her üç kanunda da düzenlenmiştir. İş arama izni İş Kanununda m.27 hükmünde, Türk Borçlar Kanununda da m.421 hükmünde düzenlenmiştir. Basın İş Kanununda ise gazetecinin bildirim süresi içinde iş arama izni kullanmasına ilişkin bir düzenlenme mevcut değildir Ancak Türk Borçlar Kanununun iş arama iznine ilişkin hükümleri gazeteciler içinde uygulanacaktır. Belirsiz süreli basın iş sözleşmesi, bir haklı neden olmadan Basın İş Kanununda belirtilen bildirim sürelerine riayet edilmeksizin feshedilirse, bildirim sürelerine uymayan taraf, karşı tarafa bildirim sürelerine ilişkin ücret tutarında ihbar tazminatı ödemek zorundadır.

İş Kanunu m.116 hükmü ile Basın İş Kanunu m.6 hükmünün son fıkrası değiştirilerek *"İş Kanununun 18,19,20,21 ve 29. maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır."* kuralına yer verilmiştir. Böylece Basın İş Kanununa tabi gazetecilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmalarına olanak tanınmıştır. İş güvencesi kapsamındaki gazetecinin belirsiz süreli basın iş sözleşmesi feshedilirken, gazetecinin *"yeterliliğinden (yetersizliğinden) veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe"* dayanılması gerekmektedir. Geçerli sebeplerin tespitinde Yargıtay içtihatları önemli rol oynamaktadır Ancak Yargıtay'ın gazetecilerin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasına ilişkin içtihatları oldukça sınırlıdır. Basın İş Kanununun ilgili maddesinde, İş Kanununa atıf yapılırken iş güvencesi hükümlerinin doğrudan uygulanması değil *"kıyas yoluyla"* uygulanması düzenlenmiştir. Bu sebeple gazetecilere iş güvencesi hükümleri uygulanırken bazı uyarlamalar yapmak gerekmiştir. İş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmek için aranan işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalışması hükmü Basın İş Kanunu bakımından işyerinde otuz veya daha fazla gazeteci veya işçi çalışması şeklinde

uyarlanmıştır. Aynı şekilde iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilme şartlarından, altı aylık kıdem koşulunun belirlenmesi halinde de gazeteci ve işçi olarak çalışılan sürelerin toplamının dikkate alınması gerektiği şeklinde bir uyarlama yapmak gerekmiştir.

Haklı neden varsa, basın iş sözleşmesi belirli bir süre beklenmesine gerek kalmaksızın, fesih bildiriminin muhataba ulaşmasıyla derhal sona erer. Haklı nedenle derhal fesih türünün amacı; objektif iyi niyet kuralı gereğince kendisinden sözleşme ilişkisi sürdürülmesi beklenemeyecek olan tarafa, sözleşmeyi sona erdirme imkanının verilmesidir. Basın İş Kanununda haklı nedenle basın iş sözleşmesinin feshini düzenleyen hüküm İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanununa göre oldukça sınırlıdır. İş Kanunu m.24 ve 25 hükmünde haklı neden oluşturan haller sınıflandırılarak madde madde sayılmışken, Türk Borçlar Kanununda genel bir ifade ile dürüstlük kuralına göre iş ilişkisinin sürdürülmesinin beklenilmediği tüm durum ve koşulların haklı neden teşkil edeceğini hükme bağlamıştır. Basın İş Kanununda ise gazeteci bakımından bir tane (m.11/1), işveren bakımından da iki tane(m.11/3 ve m.12/1) haklı nedenle fesih hali düzenlenmiş bunun dışında basın iş sözleşmesini haklı nedenle feshedilebilecek özel veya genel nitelikte bir düzenleme yapılmamıştır. Bu sınırlı düzenleme sebebiyle gazetecilerin, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışanların yararlandığı bir takım haklı nedenle fesih hallerinden yararlanıp yararlanamayacakları hem doktrin hem de Yargıtay tarafından tartışma konusu olmuştur. Günümüz koşullarında, basın iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini Basın İş Kanunu düzenlemeleri ile sınırlı kabul etmek mümkün değildir. Bu sebeple basın iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine ilişkin boşluğun öncelikle genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile doldurulması, Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin haklı nedenle feshe ilişkin boşluğu doldurmakta yetersiz kaldığı durumlarda çalışma yaşamı gereklerine uygun olarak İş Kanunu hükümlerinin de kıyasen uygulanması gerekmiştir.

Belirli bir süre basın iş sözleşmesi ile çalışmış olan gazetecinin, kanunda belirtilen şekillerde basın iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işverence kanun gereği ödenecek olan ve miktarı gazetecinin kıdemi ve ücretine göre değişen paraya "kıdem tazminatı" denir. İş Kanundan farklı olarak Basın İş Kanununda kıdem tazminatına hak kazanmak için bir defaya mahsus beş yıl kıdem şartı aranmaktadır. En önemli fark ise,

kıdem tazminatını hak etmesine rağmen eski işvereninden kıdem tazminatı almayan gazetecinin yeni işvereninden mesleki kıdemine göre tazminat talep edebilmesidir. Bu düzenleme gazetecilerin basın iş sözleşmelerinin devamlılığı adına iş güvencesi hükümleri kadar büyük öneme sahip bir koruma sağlamaktadır. Zira Basın İş Kanununa göre, işveren, gazetecinin belirsiz süreli basın iş sözleşmesini haklı neden olmadan süreli fesih bildirimi ile sona erdirirse gazeteciye kıdem tazminatı ödeyecektir. Mesleki kıdem üzerinden hesaplanacak kıdem tazminatını ödemek istemeyen bir işveren haklı neden olmadığı müddetçe gazetecinin basın iş sözleşmesini feshetmekten kaçınacaktır.

Basın iş sözleşmesini haklı nedenlere dayanarak fesheden gazeteci kıdem tazminatına hak kazanacağından dolayı haklı nedenle fesih hallerinin Basın İş Kanununda sınırlı sayıda olması sebebiyle uygulamada ortaya çıkan tartışma kıdem tazminatının ödenmesi bakımından da ortaya çıkmıştır. Haklı nedenle fesih hallerinde uygulanan çözümü kıdem tazminatının ödenmesi konusunda da uygulamak gerekmiştir. Basın İş Kanununda düzenlenmemesi sebebiyle gazetecinin ücretinin ödenmemesi, gazetecinin cinsel ve psikolojik tacize uğraması durumunda basın iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilemeyeceği ve kıdem tazminatı ödenmeyeceğini kabul etmek mümkün değildir.

Basın İş Kanununun güncel olmaması sebebiyle özellikle basın iş sözleşmesinin feshinde ortaya çıkan uyuşmazlıkların öncelikle Türk Borçlar Kanunu hükümleri ile doldurulması, Türk Borçlar Kanununun cevapsız kalması halinde İş Kanunu hükümlerinin kıyas yoluyla uygulanması görüşünün kabulü uygulamada ortaya çıkan sorunların çözümüne ulaşmak amacıyla kabul edilmiştir. Günümüz koşullarında ortaya çıkan hukuki sorunlara cevap bulamayan Basın İş Kanunu kapsamındaki gazeteciler için bu tarz bir çözüm yolu bazı durumlarda uygulama sorunlarına ve uygulayıcı hakimlere göre istikrarsız sonuçlara yol açabileceği gerekçesiyle eleştirilebilirse de yerleşik içtihatlarla bu sorunun çözümü sağlanabilecektir. Zira diğer ücretle çalışanlardan daha özel hukuki korumaya muhtaç olan gazeteciler için daha kısıtlı hakların varlığını kabul etmek Basın İş Hukukunun amacına uygun düşmemektedir. Her ne kadar günümüz mevzuatı çerçevesinde gazeteciler için bu

şekilde bir çözüme gidilse de en yakın süreçte yeni ve güncel yasal düzenlemelerin yapılmasının adil bir hukuk düzeni için gerekli ve zorunlu olduğu unutulmamalıdır.

Basın çalışanlarının özel hükümlerle korunması adına ülkemizde özel bir kanun düzenlenmiştir. Ancak kanunlarda zaman içerisinde bazı değişiklikler olması sebebiyle birbiri ile ilişkili mevzuatlarda düzenleme farklılıkları oluşmuştur. Bu sorun, Fransa'da olduğu gibi genel bir İş Kanununun içine gazeteciler gibi özel hükümlerle korunması gereken çalışanların mesleki özelliklerine ilişkin ayrı özel hükümler eklenerek, tek bir iş kanunu çatışında ücretle çalışan tüm işçiler için düzenleme yapılması ile çözümlenebilir. Bu durumda çeşitli dönemlerde çıkan kanunların birbiri ile uyumsuz olması ihtimali ortadan kalkacaktır. Açıklanan tüm nedenler sebebiyle ülkemizde zamanın gereklerine uygun ve diğer çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki ilişkileri düzenleyen kanunlarla oluşan nedensiz farkları ortadan kaldıran yeni bir düzenleme yapılması gerektiği kuşkusuzdur.

KAYNAKÇA

Adal, Erhan. **Hukukun Temel İlkeleri,** 12. Bası. İstanbul: Legal. Eylül 2012.

Akyiğit, Ercan."Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı". **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi.** Cilt.24, Sayı.3-4-5, Ağustos-Kasım 2012/Şubat 2013, ss.1-23. (Basın)

Akyiğit, Ercan. "Gazetecinin Ücretinde Gecikme". **Yargı Dünyası.** Sayı.77, Mayıs 2002 ss.19-26. (Gazetecinin)

Akyiğit, Ercan. **İş Kanunu Deniz İş Kanunu Ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı (Öğreti–Uygulama).** Ankara: Seçkin. 1999. (Kıdem Tazminatı)

Akyiğit, Ercan. "Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları". **Sicil İş Hukuku Dergisi.** Sayı.22, Haziran 2011, ss.32-45. (Ölüm)

Akyiğit, Ercan. "Ücretinin Zamanında Ödenmemesi Gazeteciye Akdi Fesih Hakkı Verir mi?". **Yargı Dünyası.** Sayı.75, Mart 2002, ss.9-30. (Ücretinin)

Alpagut, Gülsevil. "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri". **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi.** Cilt.8, Sayı.31, 2011, ss.913-959.

Arslan Ertürk, Arzu. **İş Sözleşmesinde Şekil.** İstanbul: Vedat. Haziran 2017. (Şekil)

Arslan Ertürk, Arzu. "Yeni Türk Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına ve Tarafların Borçlarına İlişkin Esasları". **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi Sempozyumu, Cevdet Yavuz'a Armağan, MÜHFHAD,** Özel Hukuk Sempozyumu Özel Sayısı, 2012, ss.531-556. (Genel Hizmet Sözleşmesi)

Atılgan, Semra. **Türk Basınında İstihdam Sorunları ve Çözüm Yolları, Gazetecilerin Korunması.** İstanbul: Gazeteciler Cemiyeti Yayınları, 1991.

Ay, M. Nihad. "Sosyal Politika Açısından Ücretle Çalışan Gazetecilerin Korunması". **Yayımlanmamış Doçentlik Tezi.** Ege Üniversitesi İşletme Fakültesi, 1981.

Başterzi, Süleyman. "İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi". **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2009.** Ankara: Kamu-İş, 2011, ss.1-131.

Baydemir, Mehmet. **İş ve Vergi Hukukunda Kıdem Tazminatı ve Muhasebesi İlgili Mevzuat.** İstanbul: Özer Yeminli Mali Müşavirlik Yayınları, 2001.

Bayram, Fuat. "İş Güvencesi Tazminatının Miktarının Belirlenmesine İlişkin Ölçütler". **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi.** Cilt.5, Sayı.20, 2008, ss.1375-1394.

Binbir, Sinan. "İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu Uyarınca Askerlik Nedeniyle İş Sözleşmesinin Durumu ve Hukuki Sonuçları". [Elecktronic Version] Yaklaşım Dergisi. Eylül 2004, Sayı.141, www.yaklasim.com (26.09.2018).

Birinci Gemici, Nur ve Cihat Gemici. "5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı Düzenlemesi". **İş ve Hayat Dergisi.** Sayı.5, 2017, ss.272-289.

Bohere G. **Gazetecilik Mesleği Gazetecilerin çalışma Koşulları Üzerine Bir İnceleme**. Nuran Süral (çev.). Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü, 1986.

Centel, Tankut. **İş Güvencesi.** 1. Baskı. İstanbul: Legal, Mart 2013.

Çankaya, Osman Güven, Cevdet İlhan Günay ve Seracettin Göktaş. **Türk İş Hukukunda İşe İade Davaları.** 1. Baskı. Ankara: Yetkin Basımevi, 2005.

Çelik, Nuri, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat. **İş Hukuku Dersleri.** Yenilenmiş 31. Bası. İstanbul: Beta, 2018.

Çelik, Nuri. "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndaki Hizmet Sözleşmelerinin İsabetli Olmayan Bazı Düzenlemeleri". **Sicil İş Hukuku Dergisi.** Sayı.25, Mart 2012, ss.5-9.

Çil, Şahin. "Gazetecinin İş Güvencesi Uygulaması". **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal 2005 Yılı Mayıs Toplantısı.** 1. Baskı. İstanbul: Legal, Şubat 2006, ss.154-188. (Basın İş Sempozyumu)

Çil, Şahin. **Açıklamalı-İçtihatlı Kıdem Tazminatı.** Ankara: Turhan Kitabevi, Ekim 2009. (Kıdem Tazminatı)

Çolak, Nusret İlker. **Kitle İletişim Hukuku.** 2. Bası. İstanbul: On İki Levha, Kasım 2010.

Danışman, Ahmet. **Basın Özgürlüğü'nün Sağlanması Önlemleri, Devletin Basın Karşısındaki Aktif Tutumu.** Ankara: Ankara Üniversitesi Basın-Yayın Yüksek Okulu Yayınları No: 1,1982.

Demir, Fevzi. **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması.** 7. Baskı. İzmir: ALBİ Yayıncılık, 2013.

Demir, Ömer Faruk. "İşe İade Davasında Yargılama". **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.** Cilt.22, Sayı.37, 2007, ss.285-312.

Demir, Özgür.“Gazetecilerin Basın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Haklarının İncelenmesi”. **Mali Çözüm Dergisi.** Sayı.146, Mart-Nisan 2018, ss.279-300.

Dolgunyürek, Döndü Özlem. **Gazeteciliğin Yeni Bir Boyutu: İnternet Gazeteciliği.** Gazi Üniversitesi SBE, Yüksek Lisans Tezi, Temmuz 2018.

Ekmekçi, Ömer. “Sunulan Tebliğlerin Değerlendirilmesi”. **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal 2005 Yılı Toplantısı.** 1. Baskı. İstanbul: Legal, Mayıs 2005, ss.171-180.

Ekonomi, Münir. **Ferdi İş Hukuku, Cilt.1**. İstanbul: Teknik Üniversite Matbaası, 1984.

Ekonomi, Münir. “Yeni İş Arama İzni ve Uygulanması”. **Osman Güven Çankaya’ya Armağan.** Ankara, 2010, ss.123-151. (İş Arama İzni)

Erdoğan, İhsan. “İstisna Sözleşmesi ve Bazı İşgörme Sözleşmeleri ile Karşılaştırılması”. **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.** Cilt.3, Sayı.1, 1990, ss.135-172.

Eren, Fikret. **Borçlar Hukuku Genel Hükümler.** 14. Bası, , Ankara: Yetkin, 2012. (Genel Hükümler)

Eren, Fikret. **Borçlar Hukuku Özel Hükümler,** 1. Bası, Ankara: Yetkin, 2014. (Özel Hükümler)

Erinç, Orhan. “Gazetecilerin Çalışma Koşulları ile İş Güvencelerinin İlk Belirlenişine İlişkin Notlar”. **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi.** Sayı.1-2, 1992, ss.197-204.

Ertekin, Özkan. **Açıklamalı-İçtihatlı Kıdem Tazminatı Hukuku 2.Cilt.** 1. Bası. Ankara: Kartal Yayınevi, 2006.

Gökçek Karaca, Nuray. “Basın İş Kanunu’na Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma”. **Kamu-İş.** Cilt.7, Sayı.2, 2003, ss.2-10.

Gökçek Karaca, Nuray. “Basın İş Kanununa Göre İşveren Kavramı”. **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. Cilt.18, Sayı.1-2, 2002, ss.139-146. (İşveren)

Gökçek Karaca, Nuray. **Gazetecinin Basın İş Kanunu’ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması.** 1. Bası. İstanbul: Legal, Temmuz 2010. (Gazetecinin Hakları)

Gökçek Karaca, Nuray.“Gazetecilerin Kıdem Tazminatı”. **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi.** Cilt.18, Sayı.5, Şubat 2004, ss.1-16. (Gazetecilerin)

Gökçek Karaca, Nuray. "Türkiye'de Basın Çalışanlarının İş İlişkileri ve Sorunları". **Doktora Tezi.** Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000. [Basın Çalışanları (Doktora Tezi)]

Gökçek Karaca, Nuray. **Türkiye'de Basın Çalışanlarının İş İlişkileri ve Sorunları.** 1. Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2004. (Basın Çalışanları)

Gökçe, Sibel. **Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorunları.** Birinci Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, Ocak 2010.

Gökçe, Sibel. "Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorunları". **Yüksek Lisans Tezi.** Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

Güler, Mikdat. "Ücrette İşverenin Temerrüdü ve Özellikle Gazeteci Ücretinde Temerrüdün Sonuçları". **Legal Hukuk Dergisi.** Cilt.2, Sayı.19, 2005, ss.1841-1857.

Güneş, Başak ve Faruk Barış Mutlay. "Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi". **Çalışma ve Toplum.** Sayı.30, 2011/3, ss.231-288.

Göktaş, Seracettin ve Şahin Çil. **Açıklamalı–İçtihatlı Basın İş Kanunu.** 1. Bası. Ankara: Tuhan Kitabevi, Temmuz 2003.

Görmüş, Ayhan ."Basın İş Sözleşmesi". **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi.** Cilt.21, Sayı.5-6, Ağustos-Kasım 2008, ss.60-69.

İçel, Kayıhan ve Yener Ünver. **Kitle İletişim Hukuku.** 9. Bası. İstanbul: Beta, 2012.

İlkiz, Fikret."Basın İş Yasası Tarihi Gelişim ve Başlıca Uygulama Sorunları". **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi.** Cilt.1, Sayı.1, 2004, ss.57-80. (Basın)

İlkiz, Fikret. "Gazetecinin Akit Feshi", **Ereğli Önder Gazetesi.** 26 Ocak 2009. www.ereglionder.com.tr (05.10.2018).

İnuğur, M. Nuri. **Basın ve Yayın Tarihi.** 3. Bası. İstanbul: Der Yayınları, 1993.

Karacan, Sami. "İş Kanunu'na göre Kıdem Tazminatının Muhasebeleştirilmesi". [Elecktronic Version] Mevzuat Dergisi. Kasım 2006, Sayı.107, www.mevzuatdergisi.com (18.11.2018).

Karaçöp, Eda ve Efe Yamakoğlu, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları ile İlişkisi". **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi.** Cilt.10, Sayı.38, 2013, ss.83-148.

Karahisar, Tuba. “Basın İş Kanunu’na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları”. **Marmara İletişim Dergisi.** Cilt.13, Sayı.13, 2008, ss.67-82. (Basın).

Karahisar, Tuba. “Türkiye’de Basın Çalışanlarının Yasal ve Sosyal Hakları ile İstihdam Problemleri”. **Doktora Tezi.** Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

Karahisar, Tuba. **Türkiye’de Medya Sektörü ve Gazeteciler.** 1. Baskı. Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2012. (Türkiye’de Medya)

Kayık, Aslıhan. “Basın İş Kanunu Kapsamındaki Gazetecilerin İş Güvencesi Hükümlerinden Yararlanma Koşulları”. www.kazanci.com (26.09.2018).

Korkmaz, Fahrettin. “Basın İş Hukuku Açısından Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”. **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi.** Sayı.19, 2004, ss.55-68.

Kurt, Resul. “İş Yargılamasında “Arabuluculuk””. **TBB Dergisi.** Sayı.135, 2018, ss.405-444. (Arabuluculuk)

Kurt, Resul. “5953 Sayılı Basın İş Kanunu’nda Gazetecilerin Kıdem Tazminatı”. [Elecktronic Version] Yaklaşım Dergisi. Eylül 2006, Sayı.165, www.yaklasim.com (26.09.2018). (5953 Sayılı)

Laçiner, Vedat. “Yeni İş Arama İzni Hakkı”. **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi.** Cilt.10, Sayı.19, 2012, ss.135-175.

Mollamahmutoğlu, Hamdi ve Muhittin Astarlı. **İş Hukuku.** 4. Bası. Ankara: Turhan Kitabevi, 2011.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal. **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku.** 1. Baskı. Ankara: LYKEION Yayınları, 2017.

Mutlay, Faruk Barış. “İşe İade Davalarında Arabuluculuk**”. Çalışma ve Toplum.** Sayı.59, 2018/4, ss.2129-2154.

Narmanlıoğlu, Ünal. “Belirli Süreli İş Sözleşmesini Sona Erdiren Olgular ve İşlemler”. **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi.** Sayı.35, 2012, ss.3-23. (Belirli Süreli İş Sözleşmesi)

Narmanlıoğlu, 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, Özel Sayı, 2017, ss.1719-1751. (Gazeteciye Kıdem Tazminatı).

Narmanlıoğlu, Ünal. **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri-I.** 5.Bası. İstanbul: Beta, 2014. (İş Hukuku)

Narmanlıoğlu, Ünal. "İş Kanunu'nun İşçiye Güvence Sağlayan Feshin Geçersizliği Davasının Yeni Çerçevesi (İş Mahkemeleri Kanunu'nun Feshin Geçersizliği Davasında yaptığı Değişiklikler)". **Sicil İş Hukuku Dergisi.** Sayı.38, 2017, ss.9-21. (Feshin Göçersizliği)

Narmanlıoğlu, Ünal. **Türk Hukukunda Kıdem Tazminatı.** İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1973. (Kıdem Tazminatı)

Oğuzman, M. Kemal. "Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması". **İÜHFM.** Cilt.32, Sayı.2-4, 1967, ss.858-883.

Oğuzman, M. Kemal. **Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına göre Hizmet "İş" Akdinin Feshi.** İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1955.

Oğuzman, M. Kemal ve Nami Barlas. **Medeni Hukuk.** 14. Bası. İstanbul: Arıkan, Kasım 2007.

Okay, Suphi Nahit. "Basın Sanayiinde Çalışma Mevzuatı Prensipleri". **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi.** Sayı.21, 1970, ss.83-102.

Özek, Çetin. "Basın Hukukumuza Göre Fikir İşçileri İle İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet". **İÜHFM.** Cilt.28, Sayı.1-4, 1962, ss.60-99. (Fikir İşçileri).

Özek, Çetin. **Türk Basın Hukuku.** İstanbul: Fakülteler Matbaası, 1978. (Basın Hukuku)

Özekes, Muhammet. "Basın İş Kanunu'ndan Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Sorunları". **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal 2005 Yılı Mayıs Toplantısı.** 1. Baskı. İstanbul: Legal, Şubat 2006, ss.189-207. (Basın İş Sempozyumu)

Özekes, Muhammet. "Hukuk Yargılaması ve İcra Hukuku Yönünden İşe İade Davaları ve Uygulama Sorunları". **İş Güvencesi Kurumu ve İşe İade Davaları, Legal 2005 Yılı Toplantısı.** 1. Baskı. İstanbul: Legal, Mayıs 2005, ss.131-170.

Özkan, Kazım Selim. "Fikir İşçilerine Yönelik Özel Hükümler ve Basın İş Kanunu ile İş Kanununun Karşılaştırılması". www.kazanci.com (26.09.2018).

Öztürk, Şenol. "Türkiye'de Gazetecilerin Çalışma Sorunları". **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.** Cilt.6, Sayı.1, 2017, ss.89-111.

Sarıbay, Gizem. **Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Feshe İtirazın Sonuçları.** 1. Baskı. İstanbul: Legal, Haziran 2007.

Sarmaşık, Jale."Basında Çalışanların Sosyal ve Mesleki Haklarının Gerçekleşmesi". **Marmara İletişim Dergisi.** Sayı.8, Ekim 1994, ss.185-199.

Seçer, Öz. "Hizmet Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi". www.linkedin.com (18.01.2019).

Sevimli, Ahmet. "Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı". [Elecktronic Version] İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 2000, Cilt.2, Sayı.1, https://www.isguc.org/?p=article&id=90&cilt=2&sayi=1&yil=2000 (10.10.2018). (Kıdem Tazminatı)

Sevimli, Ahmet. "Bir Normlar Çatışması Sorunu Olarak İş Kanunu Kapsamındaki İşçilere Yeni İş Arama İzni Verilmemesinin Yaptırımı". ". **İÜHFM Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayı Cilt I.** 2016, ss.645-665. (İş Arama İzni)

Sevimli, Ahmet. "İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı". **Çimento İşveren Dergisi.** Sayı.2, Cilt.17, Mart 2003, ss.11-26. (Yazılı Şekil)

Soyer, M. Polat. "Basın İş Kanununun Kapsamı ve Yargıtay Uygulaması". **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi.** Cilt.13, Sayı.50, 2016, ss. 609-629. (Basın İş Kanununun Kapsamı)

Soyer, M. Polat. "Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi". **Sicil İş Hukuku Dergisi.** Sayı.22, Haziran 2011, ss.12-21. (Hizmet Sözleşmesinin)

Soyer, M. Polat. "İş Sözleşmesinin Feshinde İhbar Önellerinin Eşitliği İlkesi". **İÜHFM Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayı Cilt I.** 2016, ss.667-674. (İhbar Önellerinin Eşitliği)

Soysal, Tamer. "Tele Çalışma". **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi.** Cilt.3, Sayı.9, 2006, ss.134-165.

Sümer, Haluk Hadi. **Bireysel Basın İş Hukuku.** 2. Baskı. Ankara: Seçkin, Kasım 2016.

Süzek, Sarper. **İş Hukuku Genel Esaslar–Bireysel İş Hukuku.** Yenilenmiş 14. Baskı. İstanbul: Beta, 2017. (İş Hukuku)

Süzek, Sarper. "İş Hukukunda Düzenleme Boşluklarının Doldurulması". **Münir Ekonomi 60. Yaş Günü Armağanı.** Ankara: TTK Basımevi, 1993, ss.129-140.

Şahlanan, Fevzi. "İş Güvencesinin Genel Esasları ve Gazetecinin Feshe Karşı Korunması". **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal 2005 Yılı Mayıs Toplantısı.** 1. Baskı. İstanbul: Legal, Şubat 2006, ss.127-154. (Basın İş Sempozyumu)

Şahlanan, Fevzi ."İş Güvencesinin Genel Esasları ve Gazetecinin Feshe Karşı Korunması". **İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan.** İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 2011, ss.560-588. (İş Güvencesi)

Şakar, Müjdat. **Basın İş Hukuku Gazetecilerin Çalışma İlişkileri.** 1. Baskı. İstanbul: Beta, Ekim 2002. (Basın İş Hukuku)

Şakar, Müjdat. "Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı". **Çalışma ve Toplum.** Sayı.17, 2008/2, ss.11-29. (Basın İş Sözleşmesi)

Şakar, Müjdat. "Gazeteci ile İşveren Arasındaki Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları". **Prof. Dr. Halid Kemal Elbir'e Armağan.** İstanbul: Beta, 1996, ss.488-498. (Gazeteci)

Şakar, Müjdat. "Gazetecilik Sözleşmesinin Sona Ermesi, İhbar ve Kıdem Tazminatı". **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal 2005 Yılı Mayıs Toplantısı.** 1. Baskı. İstanbul: Legal, Şubat 2006, ss.104-125. (Basın İş Sempozyumu)

Şişli, Zeynep ve Dilek Dulay Yangın. "Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İhbar Önellerinin Sözleşme ile Artırıldığı Hallerde İşçinin "İhbar Tazminatı" Sorumluluğu". **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi.** Cilt.4, Sayı.2, 2014, ss.77-92.

Şuğle, Mehmet Ali. "Basın İş Kanunu'na Göre Gazetecinin Başka İşte Çalışması". **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan.** İstanbul: Beta, 2011, ss.187-202. (Gazetecinin Başka İşte Çalışması)

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 2005 Yılı Mayıs Toplantısı.** 1. Baskı. İstanbul: Legal, Şubat 2006, ss.20-37. (Basın İş Sempozyumu)

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

Şuğle, Mehmet Ali ."30 Soruda Basın İş Kanunu'nda Gazeteci", **Mülkiye Dergisi,** Cilt.27, Sayı.239, Ocak 2003, ss.413-429. (30 Soruda Gazeteci).

Taşbaşı, Ekrem. "Emekli Olan Gazeteciye Kıdem Tazminatı Ödenir Mi?". [Elecktronic Version] Yaklaşım Dergisi. Temmuz 2016, Sayı.283, www.yaklasim.com (26.09.2018).

Taşkent, Savaş. "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma Serbestisi ve Bunun Sınırı". **Sicil İş Hukuku Dergisi.** Sayı.9, 2008, ss.14-22.

Temir, Arif."Emeklilik İçin Yaşı Bekleyen Gazeteci Kıdem Tazminatını Alarak İşten Ayrılabilir Mi?". [Elecktronic Version] Yaklaşım Dergisi. Haziran 2010, Sayı.210, www.yaklasim.com (26.09.2018).

Tezel, Şevket. "5953 Sayılı Basın İş Kanunu'na Tabi Çalışanların Fesih ve Kıdem Tazminatı Şartları ve Bu Şartların 4857 Sayılı İş Kanunu'na Tabi Çalışanların Fesih ve Kıdem Tazminatı Şartları ile Karşılaştırılması". [Elecktronic Version] Yaklaşım Dergisi. Kasım 2009, Sayı.203, www.yaklasim.com (26.09.2018).

Tuncay, A. Can. **Hukuki Yönden Basında İşçi–İşveren İlişkileri.** İstanbul: Evrim Basım-Yayım-Dağıtım, 1989.

Tokgöz, Oya. **Temel Gazetecilik.** 5. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi, 2003.

Topuz, Hıfzı. "Basında İstihdam Meselesi". **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi.** 9-10-11. Kitap, 1960, ss.110-115.

Uçak, Olcay. "Medyada Fikir İşçilerine Tanınan Haklar Süreci ve Karşılaştırmalı Uygulama Örnekleri". **III. Sosyal haklar Uluslararası Sempozyumu Bildiriler Kitabı**. Petrol-İş Yayınları, Ekim 2011, ss.383-400.

Uçum, Mehmet ve Hüseyin Karataş. "Baslıca Esasları Yönünden İş Kanunu – Basın İş Kanunu Karşılaştırması". **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi.** Cilt.4, Sayı.14, 2007, ss.576-604.

Ulucan, Devrim. "Basın İş Kanunu'nda Ücret ve Hükümleri". **Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal 2005 Yılı Mayıs Toplantısı.** 1. Baskı. İstanbul: Legal, Şubat 2006, ss.37-53. (Basın İş Sempozyumu)

Ulucan, Devrim. "Ücreti Zamanında Ödenmeyen Gazeteciye Geciken Her gün İçin Ödenmesi Gereken Yüzde Beş Faizin Anayasa'ya Uygunluğu Sorunu". **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi.** Cilt.2, Sayı.6, 2005, ss.527-533. (Ücreti)

Ünal, Canan. "İşe Başlatmama Tazminatının Belirlenmesinde Emekliliğin Ölçüt Olarak Değerlendirilmesi". **Sicil İş Hukuku Dergisi.** Sayı.38, Aralık 2017, ss.125-138.

Üstün, Hasan. "Türk Basın Birliği'nin 1939-1946 arasında Gazetecilerin Çalışma İlişkilerini Kurumlaştırma Girişimleri ve Günümüze Bıraktığı Miras". **İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi.** Sayı.45, 2003/II, ss.149-170.

Yamakoğlu, Efe. "Emekliliğe Hak Kazanmanın İş İlişkisine Etkisi". **Sicil İş Hukuku Dergisi.** Sayı.40, Aralık 2018, ss.145-165.

Yavuz, Cevdet, Faruk Acar ve Burak Özen. **Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler.** Yenilenmiş 10. Bası. İstanbul: Beta, Kasım 2014.

Yavuz, Nihat. **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi.** 2. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2015.

Yılmaz, Ejder. "Genel Kanun–Özel Kanun İlişkisi; Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında". **Sicil İş Hukuku Dergisi.** Sayı.22, Haziran 2011, ss.22-31.

Yiğit, Yusuf. "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na Göre İşçi Sendikası Üyeliğinin Kazanılması". **Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi.** Cilt.11, Sayı.22, 2013, ss.31-68.

Yürekli, Sabahattin. **Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi.** 2. Bası. Ankara: Seçkin, Haziran 2014.

…..… **Çalışma ve Toplum.** Sayı.31, (2011/4), s.285-288.

……. **Çalışma ve Toplum.** Sayı.37, (2013/2), s.397-398.

……. **Çalışma ve Toplum.** Sayı.48, 2016/1, s.394-398.

……. **Çimento İşveren Dergisi.** Sayı.1, Cilt.8, Ocak 1994, s.28-29.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

Ereğli Önder Gazetesi www.ereglionder.com.tr

Kazancı Hukuk Otomasyonu www.kazanci.com

Legalbank Elektronik Hukuk Bankası www.legalbank.net

Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı www.sinerjimevzuat.com.tr

Türkiye Büyük Millet Meclisi www.tbmm.gov.tr

Türkiye Gazeteciler Cemiyeti www.tgc.org.tr

Türkiye Gazeteciler Sendikası www.tgs.org.tr

T.C. Resmi Gazete www.resmigazete.gov.tr

Yaklaşım Dergisi www.yaklasim.com

www.karararа.com

www.linkedin.com