

BASIN İŐ KANUNU'NDA KIDEM TAZMİNATI HAKKI: ANAYASA MAHKEMESİ'NİN İPTAL KARARINA İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME

*Severance Pay Right in Press Labour Act: An Assessment
Regarding the Constitutional Court's Annulment Decision*

Dr. Öğr. Üyesi Sevede BULUN TOKKAŞ*

ÖZET

Gazeteciler ile işverenleri arasındaki iş ilişkisine ait düzenlemeleri içeren 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun 1952 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun kısaca Basın İş Kanunu olarak ifade edilir.

* KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, e-posta: sevde.bulun@karatay.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6634-4530.

Makale Geliş Tarihi: 30.01.2024

Makale Kabul Tarihi: 21.03.2024

⇒ Atıf Şekli: Sevede Bulun Tokkaş “Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı Hakkı: Anayasa Mahkemesi’nin İptal Kararına İlişkin Bir Değerlendirme”, *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19/1 (2024): 149-175.

⇒ Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.



Basın İş Kanunu'na tabi olan işçiler "gazeteci", gazeteci ile işvereni arasında yapılan sözleşme "basın iş sözleşmesi" olarak adlandırılır. Mesleğinde belirli bir süre çalışan gazetecinin iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı olarak ortaya çıkan sonuçlardan biri de kıdem tazminatı alma hakkıdır. Gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için öncelikle sözleşmesinin Basın İş Kanunu'nda belirtilen hallerden biri ile sona ermiş olması gerekir. Bu kapsamda sözleşmeyi sona erdiren bir sebep olarak gazetecinin ölümünün kıdem tazminatına hak kazandırıp kazandırmayacağı hususu ele alınmıştır. Kıdem tazminatı için aranan diğer şart ise gazetecinin mesleğinde asgari bir kıdeme sahip olmasıdır. Anayasa Mahkemesi 2021/62 E., 2023/89 K. ve 4.5.2023 tarihli kararıyla gazetecinin kıdem tazminatı hakkına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı Basın İş Kanunu m.6/1 ve m.6/7 2. cümlesini Anayasa'ya aykırı oldukları gerekçesiyle iptal etmiştir.

Bu çalışma kapsamında öncelikle Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci sayılmak için aranan şartlara yer verilmiş, gazetecinin kıdem tazminatı hakkına ilişkin düzenlemeler ele alınmıştır. Son olarak, Anayasa Mahkemesi'nin gazetecinin kıdem tazminatı hakkı için aranan kıdem şartına yönelik verdiği iptal kararı özetlenerek, karara ilişkin değerlendirmeye yer verilmiştir.

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

EXTENDED ABSTRACT

The Act About the Arrangement of Relations Among The Workers and Employers on the area of Press, numbered 5953, which encompasses the arrangements regarding the working relationship between journalists and employers, came into effect in 1952. Commonly referred to as the Press Labour Act, it outlines the regulations governing the interactions between journalists and employers.

To be considered a journalist under the scope of Act No. 5953 on Press Labour Act, certain criteria must be met. In this context, it is required that the journalist is engaged in intellectual and artistic work. Another condition is that the journalist is performing this work

for newspapers, periodicals, news agencies, or photo agencies published in Turkey. With the amendment introduced by Act No. 7418 on October 13, 2022, internet news sites have also been included within the scope of the Press Labour Act. Consequently, journalists working on internet news sites will fall under the application of Act No. 5953 if they meet the specified criteria.

One additional criterion for being considered a journalist under the Press Labour Act is that the journalist must be working under an employment contract, without being classified as an employee under the Labour Act. The contract between the journalist and the employer is referred to as the "press labour contract." According to Article 28 of Act No. 5953, journalists employed in public institutions and organizations are explicitly stated to be outside the scope of this Act.

One of the outcomes arising from the termination of a journalist's employment contract after a certain period in the profession is severance pay. The amount of severance pay is determined based on the journalist's length of service and salary, and it is paid by the employer. For a journalist to be eligible for severance pay, their contract must have terminated for one of the reasons specified in Act No. 5953 on Press Labour. Notably, the death of a journalist is not considered a reason triggering severance pay according to this act. Additionally, in the event of the journalist's death, death compensation is explicitly stated to be provided to the journalist's spouse, children, or, if none, the family members supported by the journalist, as per Article 18 of Act No. 5953 on Press Labour. Therefore, providing severance pay to the surviving dependents in the case of a journalist's death is not possible.

Another requirement for qualifying for severance pay is that the journalist must have a minimum level of seniority in the profession. Prior to the Constitutional Court's annulment decision, Article 6/1 of Act No. 5953 on Press Labour stipulated that the journalist must have worked in the profession for at least five years. The calculation of this period takes into account the journalist's initial entry date into the profession. It is important to note that whether the journalist has spent this period in the same or different workplaces is not relevant; what

matters is that the journalist has accrued this period as a journalist under Act No. 5953 on Press Labour. Additionally, the second sentence of the 7th paragraph of the same article explicitly stated that the portion of the annual service less than six months would not be taken into account in calculating the seniority period. Therefore, no severance pay was made for this portion when the journalist's annual service, or surplus duration, was less than six months.

Recently, the 21st Labour Court in Ankara referred the provisions related to the journalist's severance pay, found in Article 6/1 and Article 6/7 second sentence of Act No. 5953 on Press Labour, to the Constitutional Court on the grounds that they were contrary to the Constitution. After conducting an examination, the Constitutional Court decided to annul these provisions on the basis that they were in violation of the "equality before the act" provision in Article 10 and the "right to property" provision in Article 35 of the Constitution. As a result of this annulment decision, for a journalist to be entitled to severance pay, it is now sufficient for their contract to have terminated for one of the reasons specified in Act No. 5953 on Press Labour, and like other workers subject to labour acts, journalists need to fulfill a minimum one-year seniority requirement in the profession.

This study first outlined the conditions required to be considered a journalist under Act No. 5953 on Press Labour. Subsequently, the conditions for a journalist to be entitled to severance pay were discussed. Finally, a summary of the Constitutional Court's annulment decision regarding the seniority requirement for a journalist to qualify for severance pay and an assessment of this decision were provided.

Keywords: Press Labour Act, Journalist, Labour Contract, Severance Payment, Death Compensation.

GİRİŞ

Hukukumuzda işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisini düzenleyen birden fazla mevzuat bulunmaktadır. Bunlardan biri de 1952 yılında yürürlüğe giren 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun¹ (Basın İş Kanunu)'dur².

¹ RG., 20.6.1952, S.8140.

Gazetecilerin çalışma ilişkisinin ayrı bir kanunla düzenlenmesinin temelinde çeşitli sebepler bulunmaktadır. Gazetecilik mesleğinin kendine has niteliğe sahip olması, gazeteciliğin tehlikeye açık bir meslek olması, Basın İş Kanunu'nun basın özgürlüğü ile bağlantılı olması, gazetecilerin korunmasının aynı zamanda toplumun haber alma hakkını da koruması gibi gerekçeler gazetecilerin çalışma ilişkisinin ayrı bir kanunla düzenlenmesini gerektiren sebepler olarak karşımıza çıkar³.

Basın İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği dönemde 3008 sayılı İş Kanunu⁴ yürürlükte bulunmaktaydı. Basın İş Kanunu'nda 3008 sayılı İş Kanunu'na nazaran gazeteciler açısından birçok lehe hükmü bulunmasına rağmen; iş kanunlarının değişmesinin etkisiyle Basın İş Kanunu zaman içinde bu özelliğini kaybetmiş ve diğer iş kanunları karşısında yetersiz hale gelmiştir⁵.

Gazetecilerin kıdem tazminatı hakkı, Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler, 1475 sayılı İş Kanunu⁶'nda yer alan kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelerden önemli ölçüde farklılık gösterir.

Anayasa Mahkemesi yakın tarihte Basın İş Kanunu'nda bulunan kıdem tazminatı düzenlemelerinden bazıları için iptal kararı vermiştir. Anayasa Mahkemesi 4.5.2023 tarihinde verdiği 2021/62 Esas, 2023/89 Sayılı Kararı ile Basın İş Kanunu m.6/1'de yer alan "*Meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem tazminatı hakkı tanınır.*" hükmü ile Basın İş Kanunu m.6/7'nin ikinci cümlesi olan "*Ancak, yıllık hizmetin altı aydan az kısmı nazara alınmaz.*" hükmünü Anayasa'nın 10. ve 35.

² Türkiye'de basın iş hukukunun tarihsel gelişimi hakkında bkz. Haluk Hadi Sümer, Bireysel Basın İş Hukuku (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020), 7 vd.; Nuray Gökçek Karaca, Basın İş Hukuku (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020), 34 vd.; Müjdat Şakar, İş Hukuku Uygulaması (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018), 259 vd.

³ Ayşe Köme Akpulat, "Gazetecinin Başka İşte Çalışma Serbestisi ve Sınırları: Basın İş Kanunu'nun 13. Maddesi Kapsamında Bir İnceleme", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 10/1 (2019): 225; Sümer, Basın İş, 4-5. Ayrıntılı bilgi için bkz. Gökçek Karaca, Basın İş, 41 vd.; Şakar, İş Hukuku, 271-272.

⁴ RG., 15.6.1936, S.3330.

⁵ M.Fatih Uşan ve H.Hilal Tiritioğlu Ersoy, "Cumhuriyet Döneminde Bireysel ve Toplu İş Hukukundaki Gelişmeler", Adalet Dergisi, 2/71 (2023), 139; Köme Akpulat, 234. Özellikle Basın İş Kanunu'nda 212 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikler ile gazetecilere birçok ayrıcalık tanınmıştır. Gökçek Karaca, Basın İş, 53-54.

⁶ RG., 1.9.1971, S.13943.

maddelerine aykırı bularak oybirliğiyle iptal etmiştir. Böylece Basın İş Kanunu kapsamında bulunan gazetecilerin kıdem tazminatına hak kazanma şartlarında birtakım değişiklikler söz konusu olmuştur.

Bu çalışmada, Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci sayılan kişilerin kıdem tazminatı hakkı ele alınarak, Anayasa Mahkemesi'nin gazetecilerin kıdem tazminatı hakkını düzenleyen Basın İş Kanunu hükümlerine yönelik verdiği iptal kararı incelenmiştir. Bu kapsamda öncelikle kıdem tazminatına ilişkin genel bilgiler verilmiş, daha sonra Basın İş Kanunu kapsamında kıdem tazminatına hak kazanma şartları ele alınmıştır. Son olarak, Anayasa Mahkemesi'nin verdiği iptal kararı özetlenerek karara ilişkin değerlendirmeye yer verilmiştir.

I. KIDEM TAZMİNATINA İLİŞKİN GENEL BİLGİLER

Kıdem tazminatı, işçinin belli bir süre boyunca çalıştıktan sonra çalıştığı yerden ayrılması durumunda, işyerine katkıda bulunması, işyerinde yıpranması yani iş gücünü tüketmesi ile yeni bir iş bulma noktasında karşı karşıya kalacağı güçlükler dikkate alınarak geçmiş hizmetlerine karşılık olarak verilen toplu bir para olarak tanımlanabilir⁷.

Hukukumuzda kıdem tazminatına ilişkin ilk düzenleme, 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile yapılmıştır. Çalışanların iş ilişkisini konu alan 4857 sayılı İş Kanunu⁸, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (Basın İş Kanunu) ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu⁹nda kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeler yer alır. 4857 sayılı İş Kanunu geçici madde 6'da kıdem tazminatına ilişkin olarak bir fon kurulacağı öngörülmüştür. Aynı madde uyarınca, bu fon kurulana kadar İş Kanunu'na tabi olan işçilerin kıdem tazminatı hakkına ilişkin olarak 1475 sayılı İş Kanunu

⁷ Ünal Narmanlıoğlu, "Gazeteciye Kıdem Tazminatı Talep Hakkı Sağlayan Sona Erme Durumları Üzerinde Düşünceler", Dokuz Eylül Üniversitesi, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan. 19/Özel Sayı (2017): 1721. Ayrıca bkz. Şahin Çil, Kıdem Tazminatı. (Ankara: Turhan Kitabevi, 2009), 3 vd.; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, İş Hukuku, (Ankara: Lykeion, 2022), 1169; Sarper Süzek, İş Hukuku (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021), 754-755; Nuri Çelik vd., İş Hukuku Dersleri (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023), 705-706; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku (Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2017), 226; Sümer, Basın İş, 208.

⁸ RG., 10.6.2003, S.25134.

⁹ RG., 29.4.1967, S.12586.

m.14 hükümleri uygulama alanı bulur. Deniz İş Kanunu m.20 ve 1475 sayılı İş Kanunu m.14'de yer alan kıdem tazminatına yönelik düzenlemeler birbirine benzer niteliktedir. Ancak kıdem tazminatına hak kazanma şartları bakımından Basın İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeler diğerlerine nazaran farklılık taşır¹⁰.

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı olarak ortaya çıkan bir işçilik alacağıdır. Ancak iş sözleşmesini sona erdiren hallerin tümünde gazeteciye kıdem tazminatı verilmesi mümkün değildir. Buna göre tazminat hakkının doğabilmesi için, basın iş sözleşmesinin Kanunda belirlenen nedenlerle sona ermesi ve gazetecinin belli bir kıdeme sahip olması aranır.

Kıdem tazminatını ödeme yükümlüsü, kıdem tazminatına alma hakkına sahip olan gazetecinin işverenidir. 1475 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak Basın İş Kanunu'nda gazetecilere ödenecek kıdem tazminatında bir tavan miktarı belirlenmemiştir. Yine 1475 İş sayılı Kanun'dan farklı olarak tazminatın brüt giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanacağına yönelik bir hükmün bulunmaması nedeniyle kıdem tazminatı, brüt çıplak ücret üzerinden hesaplanacaktır¹¹. Diğer bir deyişle kanundan ya da sözleşmeden doğan çıkarlar sözleşmede aksi yönde bir hüküm yoksa gazetecinin kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınmamaktadır¹². Yargıtay konuyla ilgili olarak, *"Basın çalışanlarıyla ilgili 5953 sayılı Yasada kıdem tazminatı hesabında giydirilmiş ücret üzerinden hesaplama yapılacağı öngörülmemiştir. Bu nedenle kıdem tazminatı brüt ücret üzerinden hesaplanmalıdır..."* ifadelerine yer vermiştir¹³. Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatının ödenmemesi halinde uygulanacak faize ilişkin bir düzenlemeye de yer vermediğinden gazeteci lehine yasal faizin işletilmesi gerekir¹⁴.

¹⁰ Narmanlıoğlu, "Kıdem Tazminatı", 1722-1723.

¹¹ Sümer, Basın İş, 224; Çil, 78; Müjdat Şakar, "Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Çalışma ve Toplum, 2/17 (2008): 27.

¹² Şakar, "Basın İş Sözleşmesi", 27.

¹³ Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 12.1.2016, E.2014/24106, K.2016/352, lexpera.com.tr, 12.3.2024. Aynı yönde bkz. Yargıtay 22.Hukuk Dairesi, 27.5.2014, E.2013/31858, K.2014/14826, lexpera.com.tr, 12.3.2024.

¹⁴ Sümer, Basın İş, 227-228; Çil, 78; Gökçek Karaca, 194. Yargıtay da bu yönde karar vermektedir. Bkz. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 14.1.2013, E.2010/38436, K.2013/253, lexpera.com.tr, 12.3.2024; Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 10.11.2014, E.2013/3590, K.2014/33270, lexpera.com.tr, 12.3.2024; Yargıtay 22.Hukuk Dairesi, 25.3.2013, E.2012/18018, K.2013/6128, lexpera.com.tr, 12.3.2024.

Kıdem tazminatının hukuki niteliği tartışmalıdır. Öğretide kıdem tazminatı çeşitli şekillerde nitelendirilmiştir. Buna göre kıdem tazminatı, işçinin işyerine bağlılığının karşılığı olarak yapılan bir ödeme olarak¹⁵, emeklilik yaşı gelmeden işten ayrılan işçiler için bir işsizlik sigortası, emeklilik yaşına ulaşanlar açısından ise yaşlılık sigortası olarak¹⁶, iş sözleşmesinin feshedilmesi nedeniyle işçinin uğradığı zararın tazminine yönelik bir uygulama¹⁷ ya da bu görüşlerin hiçbirine tam olarak uymayan ve kanundan doğan kendine özgü bir hukuki kurum olarak¹⁸ ifade edilmiştir.

II. BASIN İŞ KANUNU'NA GÖRE KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA ŞARTLARI

A. Gazeteci Olmak

1. Genel Olarak

Bir kişinin Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olarak kabul edilebilmesi için birtakım unsurların varlığı aranır¹⁹. Bunlar, gazetecinin Basın İş Kanunu kapsamına giren bir işyerinde çalışıyor olması, her türlü fikir ve sanat işinde çalışması, iş sözleşmesine tabi olması ve İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalmasıdır. Sayılan unsurların tümünün bir arada bulunması gerekir²⁰. Belirtmek gerekir ki Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci sayılmak için Basın Kartı Yönetmeliği²¹

¹⁵ Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, 1169.

¹⁶ Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, İş Hukukunun Esasları (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2022), 240. Kıdem tazminatının ilk kez yürürlüğe girdiği dönemde işsizlik sigortası işlevi görmüştür. A.Murat Demircioğlu, Tankut Centel ve Hasan Ali Kaplan, İş Hukuku (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019), 199

¹⁷ Turhan Esener, İş Hukuku (Ankara: Sevinç Matbaası, 1978), 244.

¹⁸ Süzek, 754-755; Çelik vd., 705-706; Güven ve Aydın, 226.

¹⁹ Mehmet Ali Şuğle, İş Hukuku Açısından Gazeteci (Ankara: ÇGD Yayınları, 2001), 37; Burcu Ezer, "İnternet Haber Sitelerinin Basın Kanunu ve Basın İş Kanunu Kapsamına Eklenmesinin Hüküm ve Sonuçları", Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, 8/2 (2023): 471; M. Kemal Oğuzman, "Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 32/2-4 (1966): 861-862; Sümer, Basın İş, 27; Köme Akpulat, 226; Haluk Hadi Sümer ve Hasan Kayırgan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamalar (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022), 82. Ayrıca bkz. Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku, (İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2023), 18.

²⁰ Ezer, "İnternet Haber Siteleri", 471; Sümer, Basın İş, 27.

nunu kapsamında gazeteci sayılmak için Basın Kartı Yönetmeliği²¹ uyarınca basın kartı sahibi yeterli değildir²².

Gazetecilik niteliğinin kazanılması bakımından serbestlik sistemi kabul edilmiş olup, bu niteliğe sahip olmak için herhangi bir yere kayıt zorunluluğu ya da niteliğin kazanılmasından önce yerine getirilmesi gereken bir koşul bulunmamaktadır²³.

Basın İş Kanunu m.1'de, Kanun'un kişi bakımından kapsamı belirlenmiştir²⁴. Buna ek olarak, 6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun²⁵ m.23 uyarınca radyo ve televizyon kuruluşlarındaki haber biriminde çalışanlar da Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olarak kabul edilmiştir.

2. Basın İş Kanunu Kapsamına Giren İşyerinde Çalışmak

Basın İş Kanunu m.1'e göre aranan ilk şart, gazetecinin Türkiye'de yayınlanan gazete veya mevkutelerde (sürelî yayınlarda²⁶) veya haber ve fotoğraf ajanslarında²⁷ çalışmasıdır. 13.10.2022 tarihli ve 7418 sayılı Basın Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun²⁸ m.28 ile Basın İş Kanunu'nun 1. maddesine "internet haber siteleri" ibaresi de eklenmiş ve böylece internet haber sitesinde çalışanların diğer şartları da taşımaları halinde Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olarak kabul edilmeleri mümkün hale

²¹ RG., 10.4.2023, S.32159.

²² Sümer, Basın İş, 27; Sümer ve Kayırgan, 82; Köme Akpulat, "Gazeteci", 226-227; Gökçek Karaca, 87; Süzek, İş Hukuku, 230-231.

²³ Sümer, Basın İş, 28; Sümer ve Kayırgan, 82; Gökçek Karaca, 87.

²⁴ Günümüzde yeni medya, dijital medya gibi kavramların ortaya çıkması nedeniyle Basın İş Kanunu m.1'de yer alan "gazeteci" tanımının yetersiz kaldığı ifade edilmiştir. Muzaffer, Şahin ve Zakir, Avşar, "Basın İş Kanunu, Sorunlar ve Güncelleme Tartışmaları", Sosyal Güvenlik Dergisi, 6/2 (2016): 120. Aynı yönde bkz. Nur, Birinci Gemici ve Cihat, Gemici, "5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı Düzenlemesi", İş ve Hayat Dergisi, 3/5 (2017): 276.

²⁵ RG., 3.3.2011, S.27863.

²⁶ Basın Kartı Yönetmeliği m.4/1-p'ye göre sürelî yayın; "Belli aralıklarla yayımlanan ve 5187 sayılı Kanuna göre beyanname veren gazete, dergi gibi basılmış eserler, haber ve fotoğraf ajansları ile internet haber sitelerinin yayınları" dır.

²⁷ Basın Kartı Yönetmeliği m.4/1-i'ye göre haber ve fotoğraf ajanları, "Dünya ve ülke çapında cereyan eden hadiseleri başta diğer medya kuruluşları olmak üzere müşterilerine ulaştırmak için haber, fotoğraf ve görüntü toplama işlemlerini yerine getiren ve masraflarını abonelerine haber, fotoğraf ve görüntü satarak karşılayan özel veya yarı resmi kuruluşları" dır.

²⁸ RG., 18.10.2022, S.31987.

samında gazeteci olarak kabul edilmeleri mümkün hale gelmiştir²⁹. 5187 sayılı Basın Kanunu'na³⁰ göre internet haber siteleri, “*İnternet ortamında, belirli aralıklarla haber veya yorum niteliğinde yazılı, görsel veya işitsel içeriklerin sunumunu yapmak üzere kurulan ve işletilen süreli yayını*” ifade eder³¹.

Basın İş Kanunu'nda “Türkiye’de yayınlanma” ifadesinden ne anlaşılması gerektiği belirtilmemiş olmasına rağmen bunu yayının Türkiye’de basılması ve ortaya çıkması şeklinde anlamak gerekir³². Öğretide isabetli olarak ifade edildiği üzere, internet haber siteleri yönünden “Türkiye’de yayınlanma” ifadesinin aranması gerekli değildir³³.

Basın İş Kanunu m.2 uyarınca gazeteci niteliğine sahip olan ancak bu görevini kamu kurum ve kuruluşlarında çalışarak yerine gazeteciler Basın İş Kanunu hükümlerinin uygulama alanı dışında kalır³⁴.

²⁹ Ezer, “İnternet Haber Siteleri”, 468. İnternet haber sitelerinin süreli yayın türü olarak kabul edilmesiyle birlikte bu yerlerde çalışan gazeteciler de diğer koşulların sağlanması şartıyla Basın İş Kanunu'na tabi olmuşlardır. Ezer, “İnternet Haber Siteleri”, 472. Esasında 2007 yılından itibaren Yargıtay kararlarında internet haber sitelerinde çalışanların da Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci oldukları yönündeki yerleşik içtihat, 7418 sayılı Kanun ile mevzuatta da yerini almıştır. Ezer, “İnternet Haber Siteleri”, 469-470. Bu yöndeki bir kararda Yargıtay, “*Davalının...com adlı site üzerinden faaliyeti internet gazeteciliği niteliğindedir. Davacının internet gazetesinde editör olarak çalıştığı, kısa haber bilgilerinin SMS, WAP ve GPRS yoluyla ücret karşılığında abonelere aktarılması görevini de yerine getirdiği anlaşılmakla, çalışmalarını, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nu kapsamında değerlendirilmelidir.*” ifadelerine yer vermiştir. Bkz. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 21.2.2013, E.2011/29884, K.2013/6346, lexpera.com.tr, 12.3.2024. Aynı yönde bkz. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 26.3.2019, E.2015/36605, K.2019/6799, lexpera.com.tr, 12.3.2024.

³⁰ RG., 26.6.2004, S.25504.

³¹ İnternet haber sitelerinin unsurlarına ilişkin değerlendirme için bkz. Ezer, “İnternet Haber Siteleri”, 449 vd. Yazar, Basın İş Kanunu'nda internet haber sitesi ile neyin kastedildiğinin açıkça belirtilmediğini ancak, Basın Kanunu'nda yer alan tanıma göre internet haber sitesi niteliği taşıyan internet sitesinin Basın İş Kanunu bakımından da internet haber sitesi olarak kabul edilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Ezer, “İnternet Haber Siteleri”, 473-474.

³² Sümer, Basın İş, 29. Ayrıntılı bilgi için bkz. Şuğle, 39 vd.

³³ Ezer, “İnternet Haber Siteleri”, 475 vd.

³⁴ Devlete bağlı olarak çalışan kişilerin kapsama alınmamasının kamuda fikir ve sanat işi yapanların özgür hareket edemeyecekleri düşüncesine dayalı olduğuna ilişkin değerlendirme için bkz. Çil, 69.

3. Her Türlü Fikir ve Sanat İşlerinde Çalışmak

Basın İş Kanunu kapsamında bir kişinin gazeteci olarak kabul edilmesi için Basın İş Kanunu kapsamına giren bir işyerinde çalışması yeterli değildir. Gazetecinin iş sözleşmesinden doğan iş görme borcu kapsamında bu işyerlerinde fikir ve sanat işinde çalışıyor olması gerekir. Zira gazeteciliği diğer çalışanlardan ayıran temel özellik, gazetecinin çalışmasının “fikri” olmasıdır³⁵.

“Fikir ve sanat işi” terimi, Basın İş Kanunu ve ilgili yönetmelikte tanımlanmamıştır. Öğretide isabetli olarak ifade edildiği üzere fikir ve sanat işi, gazetecilik mesleğini anlatan ve bir bütün olarak ele alınması gereken bir terimdir³⁶. Bu nedenle gazetecinin yaptığı işin hem fikir işi hem de sanat işi niteliğinde olması zorunlu değildir³⁷. Gazetecinin yaptığı işin sadece fikir işi olması ya da sadece sanat işi olması yeterlidir³⁸.

Fikir ve sanat işi kavramı Yargıtay'ın verdiği bir kararda şu şekilde ifade edilmiştir: “Sözlük anlamında fikir, zihnin bir şey hakkında edindiği ve kurduğu kavram, bir şeyin zihinde temsili ve düşünülmesidir. Sanat ise, bir duygunun, bir tasarımın veya güzelliğin ifadesinde kullanılan metodların tümü ve bu metodlar sonucunda ulaşılan üstün yaratıcılıktır.”³⁹.

Yargıtay'ın verdiği kararlara göre, “fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya söz konusu alanlarda çalışmayı ifade eder.”⁴⁰. Bu doğrultuda yakın tarihli bir kararda Yargıtay, “kameramanlık” işinin gazetecilik mesleğinin bir parçası olduğunu ifade ederek, bu işin fikir ve sanat işi

³⁵ Şahin ve Avşar, “Basın İş Kanunu”, 114.

³⁶ Sümer, Basın İş, 39.; Sümer ve Kayırgan, 89-90. Gazetecileri diğer çalışanlardan ayırmak için gazetecilik mesleğini ifade eden bir ölçütün tercih edilmesi ve mevcut durumda kullanılan “fikir ve sanat işi” ölçütünden vazgeçilmesi yönünde bkz. Sümer, Basın İş, 39.

³⁷ Sümer, Basın İş, 39.

³⁸ Sümer, Basın İş, 39; Köme Akpulat, “Gazeteci”, 228; Ezer, “İnternet Haber Siteleeri”, 479-480.

³⁹ Yargıtay 21.Hukuk Dairesi, 22.1.2013, E.2011/6895 K.2013/741, lexpera.com.tr, 2.1.2024.

⁴⁰ Yargıtay 22.Hukuk Dairesi, 28.1.2015, E.2013/23163 K.2015/1340, lexpera.com.tr, 3.1.2024.

niteliğinde olduğu yönünde karar vermiştir⁴¹. Yüksek Mahkeme buna ek olarak, yazar, muhabir, redaktör, düzeltmen, çevirmen, fotoğrafçı, ressam, karikatürist gibi çalışanların da gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili olduklarını dolayısıyla da gazeteci olarak değerlendirilmeleri gerektiğini belirtmiştir⁴². Basın İş Kanunu kapsamında yer alan işyerlerinde çalışan ancak gazetecilik mesleğiyle doğrudan bağlantılı olmayan bir faaliyette bulunan kişiler (sekreter, şoför gibi) ise gazeteci olarak kabul edilmemektedir⁴³. Bu kişiler, 4857 sayılı İş Kanunu m.4’de sayılan istisnalar arasında olmadıklarından, 4857 sayılı İş Kanunu’nun uygulama alanına girerler.

4. İş Sözleşmesine Tabi Olarak Çalışmak

Basın İş Kanunu kapsamına giren işçiler, gazeteci olarak anılır. Gazeteci ile işvereni arasında iş sözleşmesi bulunur. Basın İş Kanunu m.1’de yer alan “gazeteci” tanımında iş sözleşmesinden bahsedilmemiştir. Ancak aynı maddede gazetecinin ücret karşılığı çalıştığı ifadesinden gazetecinin iş sözleşmesine tabi olduğu anlaşılmaktadır. İşin ücret karşılığı yapılmadığı durumlarda basın iş sözleşmesi ve gazeteci kavramından söz etmek mümkün olmamaktadır⁴⁴. Ayrıca Basın İş Kanunu m.4’de gazeteci işe işvereni arasında iş sözleşmesi yapılacağı belirtilmiştir. Öğretide gazeteci ile işvereni arasında yapılan bu sözleşme, “basın iş sözleşmesi” olarak ifade edilmektedir⁴⁵.

İş sözleşmesinin özelliği gereği, gazeteci ile işvereni arasında kurulan basın iş sözleşmesi her iki tarafa borç yükleyen, bağımlı hukuki ilişki kuran devamlı bir sözleşmedir⁴⁶. Bu sözleşmeye istinaden gaze-

⁴¹ Yargıtay 10.Hukuk Dairesi, 6.6.2023, E.2022/7941, K.2023/6430, lexpera.com.tr, 5.1.2024.

⁴² Yargıtay 22.Hukuk Dairesi, 28.5.2015, E.2014/8429, K.2015/18923, lexpera.com.tr, 5.1.2024. Aynı yöndeki diğer kararlar için bkz. Yargıtay 7.Hukuk Dairesi, 6.4.2015, E.2015/7602, K.2015/6402, lexpera.com.tr, 5.1.2024; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 6.6.2017, E.2015/22566 K.2017/9853, lexpera.com.tr, 5.1.2024; Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 26.3.2019, E.2015/36605 K.2019/6799, lexpera.com.tr, 5.1.2024.

⁴³ Narmanlıoğlu, “Kıdem Tazminatı”, 1729. Ayrıca bkz. Sümer ve Kayırgan, 95-96; Süzek, İş Hukuku, 230.

⁴⁴ Sümer/Kayırgan, 96.

⁴⁵ Sümer, Basın İş, 44; Gökçek Karaca, 103; Şakar, İş Hukuku, 279.

⁴⁶ Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023): 40.

teci işverenine bağımlı olarak iş görme, işveren ise gazeteciye ücret ödeme borcu altındadır⁴⁷. Belirtmek gerekir ki, basın iş sözleşmesindeki bağımlılık unsuru, gazetecinin teknolojik gelişmelere bağlı olarak iş görme borcunu işyerine gelmeden de yapabilmesi nedeniyle ve basın özgürlüğünün bir gereği olarak diğer iş sözleşmelerine nazaran daha zayıftır⁴⁸.

Basın İş Kanunu m.1/2'de gazeteci sayılmak için, Kanun kapsamına giren fikir ve sanat işlerinde çalışmanın ücret karşılığı yapılmasının gerektiği belirtilmiştir. Bu nedenle, fikir ve sanat işinin ücret karşılığı olmadan yapıldığı durumlarda basın iş sözleşmesinden ve gazeteci sıfatından söz edilemeyecektir⁴⁹. Basın iş sözleşmesine tabi olmayanların gazeteci sayılmamasının bir sonucu olarak, “serbest gazeteci (bağımsız gazeteci)” olarak çalışan kişiler gazeteci olarak kabul edilmemelidir. Zira serbest gazetecilerin haber, resim, fotoğraf ve yazıları belirli bir bedelle satmaları ve gelir elde etmeleri halinde iş sözleşmesi değil yayın sözleşmesi gündeme gelir⁵⁰. Eser sözleşmesi ya da yayın sözleşmesine tabi olarak çalışan bu kişiler hakkında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu⁵¹ hükümleri uygulanır⁵².

Basın iş sözleşmesinin mutlaka tam süreli olması gerekmez, kısmi süreli olarak da yapılabilir. Bu nedenle kısmi süreli basın iş sözleşmesiyle çalışan bir gazetecinin aynı zamanda başka bir iş de yapması mümkündür⁵³. Buna ek olarak, aslolan iş sözleşmesinin belirsiz süreli olmasıdır. Ancak taraflar anlaşarak sözleşmeyi belirli süreli olarak da yapabilirler⁵⁴.

⁴⁷ Sümer, Basın İş, 44; Sümer, İş Hukuku, 37.

⁴⁸ Sümer, Basın İş, 63; Köme Akpulat, “Gazeteci”, 229; Gökçek Karaca, 91; Şakar, İş Hukuku, 279-280, 283-284.

⁴⁹ Sümer, Basın İş, 44.

⁵⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. Ercan Akyiğit, “Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24/3-4-5 (2012-2013): 7-8; Sümer, Basın İş, 44-45; Köme Akpulat, “Gazeteci”, 230.

⁵¹ RG., 4.2.2011, S.27836.

⁵² Sümer ve Kayırgan, 87; Şakar, İş Hukuku, 277.

⁵³ Bkz. Köme Akpulat, “Gazeteci”, 230 vd.

⁵⁴ Sümer, Basın İş, 45; Ezer, “İnternet Haber Siteleri”, 482; Köme Akpulat, “Gazeteci”, 229; Sümer ve Kayırgan, 96. Basın İş Kanunu m.13'e göre, gazetecinin başka bir işte çalışması yasaklanmadığı gibi yapacağı bu işten elde edeceği gelirin gazetecinin başlıca gelir kaynağı olup olmaması konusunda bir zorunluluk da öngörülmemiştir. Bkz. Sümer, Basın İş, 46.

Gazeteci ile işvereni arasında yapılan basın iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması zorunludur (BİK m.4). Yazılı şekil koşulu öğretide tartışmalıdır. Öğretideki baskın görüş ve Yargıtay kararları uyarınca yazılı şekil koşulu ispat koşuludur⁵⁵. Bunun bir sonucu olarak yazılı olarak yapılmayan basın iş sözleşmelerinin geçersizliğinden söz edilemeyecektir. Kaldı ki Basın İş Kanunu m.26'da basın iş sözleşmesinin yazılı yapılmamasının yaptırımını olarak idari para cezası verileceği düzenlenmiştir.

Basın İş Kanunu m.4/2'ye göre, sözleşmede işin türü, ücret miktarı ve gazetecinin kıdemine de yer verilmelidir⁵⁶. Bunlar, basın iş sözleşmesinde yer alması gereken asgari unsurlar olup sözleşmede iş ilişkisini ni düzenlemeye yönelik başka hükümlerin bulunması da mümkündür.

5. İş Kanunu'nun Kapsamı Dışında Kalmak

Basın İş Kanunu m.1'e göre gazeteci sayılmak için, bu kişinin İş Kanunu'ndaki işçi tanımı dışında olması gerekir. İş Kanunu'nun uygulanmayacağı istisna nitelikteki iş ilişkileri ve işleri düzenleyen İş Kanunu m.4'de gazete, internet haber siteleri, süreli yayın ve haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan kişiler sayılmamıştır. İş Kanunu'nda konuyla ilgili bir hüküm yer almasa da Basın İş Kanunu'nun kapsamını düzenleyen m.1 gereğince bu kişiler hakkında Basın İş Kanunu uygulama alanı bulur. Söz konusu hüküm, belirtilen kişilere özgü bir düzenleme niteliğine sahiptir⁵⁷.

Basın İş Kanunu m.1'de açıkça bu yönde bir düzenleme yer alması, bu hükmün yürürlüğe girdiği tarihte 3008 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte bulunmasıydı. Zira 3008 sayılı İş Kanunu'nda bedenen-fikren çalışma ölçütüne yer verilmiş bedenen çalışanlar ile bedeni çalışması fikri çalışmasına üstün olanlar 3008 sayılı İş Kanunu kapsamında işçi sayılmıştır⁵⁸. 3008 sayılı İş Kanunu'ndan sonra yürürlüğe giren İş Kanunlarında bu ayırım terk edilmiş olsa da Basın İş

⁵⁵ Ezer, "İnternet Haber Siteleri", 482-483; Akyiğit, "Basın İş", 8; Oğuzman, "Gazeteci", s.868; Gökçek Karaca, 114; Şakar, İş Hukuku, 288. Aksi yöndeki görüşe göre şekil koşulu bir geçerlilik koşulu olup yazılı yapılmayan basın iş sözleşmeleri geçerli değildir. Sümer, Basın İş, 80; Güven ve Aydın, 86.

⁵⁶ Bilgi için bkz. Şakar, İş Hukuku, 290-291.

⁵⁷ Sümer, Basın İş, 46.

⁵⁸ Gökçek Karaca, 90; Narmanlıoğlu, "Kıdem Tazminatı", 1730; Akyiğit, "Basın İş", 7. Basın İş Kanunu m.1'de yer alan gazetecinin İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalmasına yönelik yer alan ifadenin amacının sadece fikren çalışan kişilerin Basın İş

ğe giren İş Kanunlarında bu ayırım terk edilmiş olsa da Basın İş Kanunu m.1'de yer alan bu ifade halen yürürlükte bulunmaktadır.

B. İş Sözleşmesinin Basın İş Kanunu'nda Öngörülen Hallerden Biri ile Sona Ermesi

1. Genel Olarak

Basın İş Kanunu'nda gazetecinin kıdem tazminatına hak kazandıran haller nispi emredici niteliktedir. Bu nedenle gazeteci lehine olmak kaydıyla, basın iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesine konulacak hükümlerle gazeteciye kıdem tazminatı verilmesini gerektiren haller genişletilebilir⁵⁹.

İş Kanunu'na tabi olan işçilerin kıdem tazminatı hakkını düzenleyen 1475 sayılı Kanun m.14 hükmüne göre, işçinin muvazzaf askerlik görevi, Kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla sözleşmesini feshetmesi, kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde sözleşmeyi kendi arzusu ile sona erdirmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak benzer bir düzenlemeye Basın İş Kanunu'nda yer verilmemiştir⁶⁰. Dolayısıyla bu hallerin ortaya çıkması gazetecilere kıdem tazminatı hakkı vermemektedir.

Fesih dışındaki sona erme hallerinden biri de gazetecinin ölümüdür. Ancak aşağıda detaylı olarak açıklanacağı üzere kıdem tazminatına hak kazandıran haller arasında gazetecinin ölümü yoktur. Diğer bir deyişle, gazetecinin ölmesi halinde mirasçıların kıdem tazminatı alması mümkün değildir⁶¹.

Kanunu kapsamına girdiğini belirtmek olduğu ifade edilmiştir. Ahmet Sevimli, "Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı", İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2/1 (2000): 1; Narmanlıoğlu, "Kıdem Tazminatı", 1731. Aynı yönde bkz. Uşan ve Tiritöğlu Ersoy, 137-138.

⁵⁹ Narmanlıoğlu, "Kıdem Tazminatı", 1737.

⁶⁰ Ancak Yargıtay, gazetecinin emeklilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı yönünde kararlar vermiştir. Bkz. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2011/54927 K.2014/4416, lexpera.com.tr, 6.1.2024; Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 25.2.2020, E.2020/523, K.2020/2974, lexpera.com.tr, 7.1.2024.

⁶¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. Sevde Bulun Tokkaş, "İş İlişkisinde Tarafların Ölümünün Bireysel İş Hukukuna Etkisi", Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 29/1 (2021): 191 vd.

2. Basın İş Sözleşmesinin Gazetecinin Ölümü ile Sona Ermesi

Basın iş sözleşmesini sona erdiren sebeplerden biri, gazetecinin ölümüdür. İş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran bir sözleşme olması nedeniyle gazetecinin ölümü halinde sözleşmenin devam etmesi mümkün değildir. İşverenin ölen gazetecinin yerine gazeteci olan eşi, çocuğu ya da başka bir tanıdığı ile çalışmaya devam etmesi halinde kurulan basın iş sözleşmesi yeni bir sözleşme niteliğine sahiptir.

Gazetecinin ölümü halinde, gazetecinin eşi ve çocuğuna bu kişiler yoksa gazetecinin geçimini sağladığı aile üyelerine ölüm tazminatı sağlanır. Kanun'da ölüm tazminatının verileceği kişiler sınırlı olarak sayıldığı için belirtilen kişilerin olmaması halinde işverenin başka bir kimseye ölüm tazminatına ödeme yükümlülüğü yoktur⁶². Ölüm tazminatının miktarı, en az ölen gazetecinin aylık ücretinin üç katı kadardır (BİK m.18). Görüleceği üzere kanunkoyucu ölüm tazminatının verilmesi için gazetecinin çalışması gereken asgari bir süre öngörmemiştir.

Gazetecinin kıdem tazminatı hakkına ilişkin düzenlemelerin yer aldığı Basın İş Kanunu m.6'da kıdem tazminatına hak kazandıran haller arasında gazetecinin ölüm hali sayılmamıştır. Ancak gazetecinin ölümü halinde ölüm tazminatı verileceğine yönelik Basın İş Kanunu m.18'de ayrı bir düzenlemeye yapılmıştır. İlgili maddenin hukuki niteliği konusunda öğretilerde görüş birliği yoktur⁶³. Basın İş Kanunu m.18'deki düzenlemenin başlığından da anlaşılacağı üzere burada "ölüm tazminatı"na ilişkin bir düzenleme yapılmıştır ve bu tazminat bir kıdem tazminatı niteliğinde değildir⁶⁴. Bu tazminatın verilmesinde gazetecinin çalışması gereken asgari bir süre de öngörülmemiş değildir. Buna ek olarak ilgili düzenleme 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.440'da yer alan ölüm tazminatı düzenlemesiyle de benzerlik taşır. Ağırlıklı görüşün aksine Basın İş Kanunu m.18'de yer alan düzenlemenin kıdem tazminatı niteliğine sahip olduğunu belirtilen aksi yönde bir görüş de mevcuttur⁶⁵.

⁶² Sümer, Basın İş, 206.

⁶³ Öğretilerdeki görüşler hakkında bkz. Sümer, Basın İş, 206-207; Bulun Tokkaş, 199-201; Narmanlıoğlu, "Kıdem Tazminatı", 1746; Sevimli, "Kıdem Tazminatı", s.1.

⁶⁴ Sümer, Basın İş, 207; Gökçek Karaca, 181-182; Bulun Tokkaş, 212-213.

⁶⁵ Şakar, "Basın İş Sözleşmesi", 18, 27; Şakar, İş Hukuku, 334-335. Ölüm tazminatı başlığını taşıyan Basın İş Kanunu m.18 hükmünde 212 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikte birlikte gazetecinin ölümünün kıdem tazminatına hak kazandıran

3. Basın İş Sözleşmesinin Fesih ve Gazetecinin Ölümü Dışında Bir Nedenle ile Sona Ermesi

Basın iş sözleşmesinin feshi ve gazetecinin ölümü dışında sözleşmeyi sona erdiren diğer haller, tarafların sözleşmeyi sona erdirmeleri yönünde yapacakları anlaşma ile belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin dolmasıdır.

Tarafların anlaşarak sözleşmeyi sona erdirmeleri halinde gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir. Aynı şekilde belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi halinde de gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanması söz konusu değildir. İş Kanunu'na tabi işçiler bakımından da aynı esas geçerlidir.

Gazetecilere yönelik bir sona erme sebebi olan, gazete yayınının durdurulması hali ise Basın İş Kanunu m.17/4'de düzenlenmiştir. Buna göre, sebebi her ne olursa olsun gazete yayınının durdurulması halinde gazeteci iki ay süreyle ücretini almaya devam eder. Bu sürenin sonunda ise sözleşme kendiliğinden sona erer. Basın iş sözleşmesinin bu şekilde sona ermesi halinde gazetecinin kıdem tazminatı alma hakkı vardır. Basın İş Kanunu m.17/4'ün son cümlesinde bu husus, “...*Bu gazetecilerin kanuni tazminatı da tercihen ödenir.*” şeklinde ifade edilmiştir. “*Kanuni tazminat*” ifadesi ile kıdem tazminatı kastedilmiştir⁶⁶.

4. Basın İş Sözleşmesinin Fesih ile Sona Ermesi

Hukukumuzda fesih, bildirimli ve bildirimsiz (haklı nedenle) olmak üzere iki şekilde yapılır. Gazetecinin basın iş sözleşmesini bildirimli feshetmesi halinde kural olarak kıdem tazminatı alması mümkün değildir. Zira gazetecinin bildirimli fesih hakkını düzenleyen Basın İş Kanunu'nun 7. maddesinde de bu yönde bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak basın iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmesine

hallerden biri haline geldiği ifade edilmiş olup, söz konusu maddenin başlığının “ölüm tazminatı” olmasının bu tazminatın kıdem tazminatından ayrı bir niteliğe sahip olduğunu söylemek için yeterli olmayacağı belirtilmiştir. Bkz. Şakar, “Basın İş Sözleşmesi”, 19. Öğretideki diğer bir görüş de Basın İş Kanunu m.18'de yer alan düzenlemenin kıdem tazminatı niteliğine sahip olduğunu belirtmiştir. Sabahattin Yürekli, Türk Borçlar Kanunu'na göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016), 157.

⁶⁶ Gökçek Karaca, 154; Oğuzman, “Gazeteci”, 879.

eklenecek bir hüküm ile bildirimli fesih hakkını kullanan gazetecilerin de kıdem tazminatı alması mümkündür⁶⁷.

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi halinde ise gazetecinin kıdem tazminatı hakkı ortaya çıkar. Basın İş Kanunu'nun basın iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi ve kıdem tazminatını düzenleyen 6. maddesinin 6. fıkrasında bu durum, "*Hizmetine bu madde hükümlerine göre son verilen gazeteciye...tazminat verilir.*" şeklinde ifade edilmiştir.

Gazetecinin profesyonel sendika yöneticisi seçilmesi ve bu nedenle iş sözleşmesini feshetmesi halinde de 6356 sayılı Kanun⁶⁸ m.23/1 uyarınca kıdem tazminatına hak kazanır.

Gazeteci ve işverenin bildirimli fesih hakkına ilişkin düzenlemeler Basın İş Kanunu'nun 11. maddesinde yer alır. Gazetecinin bildirimli fesih hakkına ilişkin olarak Basın İş Kanunu m.11/1'e göre, bir gazete veya süreli yayının yön ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöhretine ya da genel olarak manevi değerlerine zarar verici açık bir değişiklik olursa gazeteci iş sözleşmesini bildirimli olarak feshedebilecektir⁶⁹. İş sözleşmesini bu sebebe dayalı olarak fesheden gazetecinin, işverenin kusuru sonucunda sözleşmeyi feshetseydi ne kadar tazminat alabileceğine o miktar tazminat isteyebileceği belirtilmiştir (BİK m.11/2). Yargıtay ve öğretideki ağırlıklı görüşe göre ilgili hükmünde kullanılan "tazminat" ifadesi ile kastedilen kıdem tazminatıdır⁷⁰.

Basın İş Kanunu m.11/3'e göre, "*vazifesinin ifasıyla ilgili hususlarda gazetecinin bilerek veya ağır bir ihmali neticesi olarak mevcutenin itibar veya şöhretine hanel verecek fiil ve harekette bulunması hali*" nin ortaya çıkması işverenin gazetecinin iş sözleşmesini bildirimli olarak feshetmesi müm-

⁶⁷ Sümer, Basın İş, 210. Gazetecinin bildirimli feshiyle sözleşmeyi sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağını hükümde açıkça belirtilmemesi nedeniyle boşluğun 4857 sayılı Kanun m.17 ile doldurularak gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı sonucuna ulaşılmalıdır. Gökçek Karaca, Basın İş, 186. Her ne kadar Basın İş Kanunu ile İş Kanunu arasında genel kanun-özel kanun ilişkisi bulunmasa da Türk Borçlar Kanunu'nda konuyla ilgili bir düzenleme bulunmaması halinde boşluğun İş Kanunu hükümleri ile doldurulması mümkün olmalıdır.

⁶⁸ RG., 7.11.2012, S.28460.

⁶⁹ Hükmün uygulama alanının dar olduğu ve bu konuyla ilgili verilen Yargıtay kararları hakkında bkz. Çil, 68.

⁷⁰ Sümer, Basın İş, 212; Şakar, "Basın İş Sözleşmesi", 15.

kündür. İşverenin bu sebebe dayanarak yapacağı fesihlerde gazeteciye kıdem tazminatı ödemekle yükümlü olup olmayacağı hakkında Basın İş Kanunu'nda bir hükme yer verilmemiştir. Ancak öğretide ağırlıklı olarak işverenin Basın İş Kanunu m.11/3 kapsamında yapacağı bildirimlessiz fesihlerde gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağı kabul edilmiştir⁷¹.

İşveren tarafından sözleşmenin feshedilebileceği diğeri bir hal ise, gazetecinin hastalığının Kanun'da öngörülen süreden fazla sürmesi halidir. Buna göre, gazetecinin altı ayı aşan süreyle hastalığının bulunması ve bu hastalığı nedeniyle görevini yerine getirememesi durumunda işverenin sözleşmeyi derhal feshetmesi mümkündür (BİK m.12). Gazetecinin yakalandığı hastalık görevini yapmasına engel değilse, işverenin bu maddeye dayanarak gazetecinin iş sözleşmesini feshetmesi mümkün değildir⁷². İlgili hükümde böyle bir durumda yapılan fesih halinde, işverenin tazminat vereceği düzenlenmiştir. Öğretide “tazminat” ifadesi ile kıdem tazminatının kastedildiği ağırlıklı olarak benimsenmiştir⁷³.

Bildirimlessiz feshi ilişkin olarak sayılan nedenlerin dışında başka bir nedenle gazetecinin veya işverenin iş sözleşmesini feshetmesi halinde gazeteciye kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceği Kanun'da belirtilmemiştir. Öğretide Basın İş Kanunu belirtilen nedenler dışında gazetecinin bildirimlessiz fesih yapması halinde de kıdem tazminatına hak kazanması gerektiği isabetle ifade edilmiştir⁷⁴. Bu bakımdan ücreti ödenmeyen gazetecinin sözleşmeyi feshetmesi halinde de gazetecinin kıdem tazminatı alması mümkün olmalıdır. Bu husus, Basın İş Kanunu ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu arasındaki genel kanun-özel kanun ilişkisinin bir sonucudur. Basın İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde Borçlar Kanunu hükümlerine başvurulması mümkündür⁷⁵. Zira 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ücretin zamanında ödenmemesi iş sözleşmesinin feshi için bir haklı neden niteliği taşır⁷⁶. İşveren bakımından da Basın İş Kanunu'nda yer

⁷¹ Sümer, Basın İş, 213; Narmanlıoğlu, “Kıdem Tazminatı”, 1743-1744; Şakar, “Basın İş Sözleşmesi”, 17.

⁷² Şakar, “Basın İş Sözleşmesi”, 17.

⁷³ Şakar, “Basın İş Sözleşmesi”, 17; Sümer, Basın İş, 213.

⁷⁴ Sümer, Basın İş, 214. Gazetecinin işçilik alacaklarını alamaması nedeniyle sözleşmeyi feshetmesi ile ilgili bir uyuşmazlıkta Yargıtay gazeteciye kıdem tazminatı verilmesi yönünde hüküm kurmuştur. Yargıtay 22.Hukuk Dairesi, E.2015/12686 K.2016/15624, lexpera.com.tr, 17.1.2024.

⁷⁵ Sevimli, “Kıdem Tazminatı”, 1. Basın İş Kanunu'nda işveren tarafından sözleşmenin haklı nedenle fesih hallerine ilişkin ortaya çıkacak boşluğun 4857 sayılı İş Kanunu ile doldurulması gerektiği yönünde bkz. Şakar, “Basın İş Sözleşmesi”, 17.

liği taşır⁷⁶. İşveren bakımından da Basın İş Kanunu'nda yer almayan ancak gazetecinin bilerek veya ağır ihmalden doğan bir sebep dolayısıyla yapılan haklı nedenle feshi halinde işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğünden söz edilemeyecektir⁷⁷.

C. Gazetecinin En Az Basın İş Kanunu'nda Öngörülen Süre Kadar Çalışmış Olması

Gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için sözleşmesinin Kanun'da öngörülen sebeplerden biri ile sona ermesinin yanında basın iş sözleşmesinin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren belirli bir süre devam etmiş olması aranır. Bu nedenle kıdem tazminatı bakımından gazetecinin “meslek kıdemi”nin belirlenmesi gerekir.

Çalışmamızda değerlendirilen Anayasa Mahkemesi kararı öncesinde kıdem tazminatı için gazetecinin mesleğinde en az beş yıl çalışmış olması aranmaktaydı. Bu kapsamda gazetecinin bir kez meslekte beş yılı aşan kıdeme sahip olması yeterlidir. Yani kıdem tazminatı alarak işyerinden ayrılan gazetecinin tekrar kıdem tazminatı alabilmesi için beş yılı beklemesine gerek olmamakla birlikte kıdem tazminatının hesaplanabilmesi için kıdeminin altı ayı aşması yeterli görülmekteydi⁷⁸. Kanun'da öngörülen bu beş yıllık süre nispi emredicidir, dolayısıyla taraflar bu süreden daha kısa bir süre kararlaştırabilirler⁷⁹. Buna ek olarak belirttiğimiz üzere, gazetecinin kıdem tazminatı hakkı hesaplanırken yıllık hizmetin altı aydan az kısmı dikkate alınmamaktaydı.

Gazetecilerin meslekte en az beş yıl çalışmış olma şartları ve yıllık hizmetin altı aydan az kısmının dikkate alınmayacağına ilişkin hükümler Anayasa Mahkemesi'nin 14.6.2023 tarihinde verdiği karar neticesinde iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı sonrasında gazetecinin kıdem tazminatı hakkına sahip olması için sağla-

⁷⁶ Narmanlıoğlu, “Kıdem Tazminatı”, 1748.

⁷⁷ Sümer, Basın İş, 214.

⁷⁸ Sümer, Basın İş, 221. Aksi yöndeki görüşe göre, maddenin açık ifadesi nedeniyle gazeteci beş yıllık periyotları beklemek zorundadır. Diğer iş kanunlarına tabi olan işçilerle gazeteciler arasındaki bu eşitsizliğin Basın İş Kanunu'nun değiştirilmesi veya iş sözleşmesine ya da toplu iş sözleşmesine işçi lehine hükümlerin konulmasıyla bertaraf edilebileceği belirtilmiştir. Sevimli, “Kıdem Tazminatı”, 1.

⁷⁹ Narmanlıoğlu, “Kıdem Tazminatı”, 1735; Şakar, İş Hukuku, 336.

ması gereken asgari kıdem şartı ne kadar olmalıdır? Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinin iptal edilen 1. fıkrası ve 7. fıkrasının 2. cümlesi sonrasında gazetecinin kıdem tazminatı alma hakkına sahip olması için ne kadar kıdem süresinin aranacağı belirsiz hale gelmiştir. Ayrıca belirtmek gerekir ki, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı sonrasında kıdem süresinin hesaplanmasında altı aydan kısa süreler de hesaba dahil edilecektir.

Gazetecinin kıdem süresinin hesaplanmasında basın iş sözleşmesinde yazan kıdem başlangıç tarihi dikkate alınır. Ancak gazeteci Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı⁸⁰ tarafından tutulan sicildeki tarih ile sözleşmede belirtilen süreden önce kıdem başlangıcının olduğunu ispatlayabilir⁸¹. Gazetecilik mesleği yapmadan geçen süreler kıdem süresine dahil edilmemektedir⁸². Gazetecinin kıdem süresinin hesaplanmasında önemli olan mesleğe başladığı ilk tarihtir (BİK m.6/1). Bu sürelerin farklı işverenler yanında geçirilmesi kıdem tazminatının verilmesi açısından bir engel oluşturmamaktadır.

III. ANAYASA MAHKEMESİ'NİN 4.5.2023 TARİHLİ VE 2021/62 ESAS 2023/89 SAYILI KARARI⁸³

A. Özet

Ankara 21. İş Mahkemesi işçilik alacaklarının ödenmesi talebiyle görülen bir davada, basın işçilerinin kıdem tazminatı alma hakkının güvence altına alması gerektiğini ancak yürürlükteki diğer iş kanunlarıyla karşılaştırıldığında Basın İş Kanunu'nun bu güvenceyi sağlama konusunda yetersiz olması nedeniyle, Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinin 1. fıkrası ve 7. fıkrasının 2. cümlesinin Anayasa'ya (m.2, m.5, m.10, m.11, m.13 ve m.48) aykırı olduğu kanısına vararak, ilgili düzenlemelerin iptali için itiraz yoluna başvurmuştur.

⁸⁰ İletişim Başkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (RG., 24.7.2018, S.30488) ile Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü yerine Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı kurulmuştur. Basın İş Kanunu m.9'da işveren tarafından yapılacak beyana ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir.

⁸¹ Çil, 70; Sümer, Basın İş, 213-214.

⁸² Sümer, Basın İş, 216.

⁸³ RG., 14.6.2023, S.32221.

Anayasa Mahkemesi ilk incelemenin ardından dosyada bir eksik bulunmadığından işin esasının incelenmesine geçmiştir. Mahkeme, başvuruda belirtilen Anayasa'nın ilgili maddelerinin yanı sıra kuralı, Anayasa m.35 yönünden de inceleyerek iptali istenen hükümlerin Anayasa'ya aykırılık sorununu değerlendirmiştir.

İptali istenen düzenlemelerden biri olan Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinin 1. fıkrasında yer alan “*Meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem tazminatı hakkı tanınır.*” ifadesinin basın mesleğine ilk girdiği tarihten itibaren kuralla öngörülen beş yılın dolmasıyla kıdem tazminatına hak kazanan ve söz konusu tazminatı alarak önceki dönemi tasfiye eden basın işçisi yönünden çalışacağı anılan Kanun kapsamındaki işyerlerinde geçen süreler için alacağı kıdem tazminatı yeniden beş yıl üzerinden hesaplanmasının basın işçileri aleyhine açık bir dengesizlik oluşturarak aşırı bir külfete neden olduğu ve bu nedenle farklı muamelenin ölçüsüz olduğu gerekçesiyle, ilgili hükmün Anayasa'nın 10. ve 35. maddelerine aykırı olması nedeniyle oybirliğiyle iptaline karar verilmiştir.

İptal başvurusunda bulunulan diğer düzenleme ise Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinin 7. fıkrasının ikinci cümlesi olan “*Ancak, yıllık hizmetin altı aydan az kısmı nazara alınmaz.*” hükmünün basın işçileri ile diğer kanuna tabi çalışan işçiler arasında basın işçileri aleyhine bir farklılığın yaratıldığı, basın işçilerinin belirli bir süreden az hizmet sürelerinin kıdem tazminatı hesabında gözetilmemesinin nesnel ve makul bir nedene dayanmadığı gerekçesiyle, Anayasa'nın 10. ve 35. maddelerine aykırı bulunarak oybirliğiyle iptal edilmiştir.

B. Değerlendirme

Anayasa Mahkemesi 4.5.2023 tarihli ve 2021/62 Esas, 2023/89 Karar sayılı kararı ile Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatına ilişkin ilgili düzenlemeleri iptal ederek basın işçilerinin diğer iş kanunlarına tabi işçilerle aralarındaki dengesizliği gidermeyi amaçlamıştır.

Öğretide de haklı olarak eleştirildiği üzere, Basın İş Kanunu m.6'da bulunan kıdem tazminatına ilişkin düzenleme oldukça karmaşık bir metin halindedir. Ancak Anayasa Mahkemesi'nin verdiği iptal

kararı sonrasında ise hükmün anlaşılması daha da güç bir hale gelmiş ve konuyla ilgili bir takım belirsizlikler ortaya çıkmıştır.

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı sonrasında ortaya çıkan belirsizlik çeşitli şekillerde giderilebilir. İlk ihtimale göre, Basın İş Kanunu m.6/1'in iptal edilmesi nedeniyle gazetecinin kıdem şartına yer veren başka bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle de gazetecinin kıdem tazminatı alma hakkına sahip olması için beklemesi gereken bir kıdem süresi yoktur.

Diğer bir ihtimale göre ise, Basın İş Kanunu ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu arasındaki özel kanun-genel kanun ilişkisi çerçevesinde Basın İş Kanunu'nda ortaya çıkan boşluk 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükmüne göre doldurulmalıdır. Konumuz özelinde bakılacak olursa 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Bu nedenle de Basın İş Kanunu'nda gazetecinin kıdem tazminatı alma hakkını kazanmak için aranan kıdem süresine ilişkin ortaya çıkan boşluk 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile doldurulamamaktadır. Basın İş Kanunu'nda ortaya çıkan boşluğun 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile doldurulmadığı bu gibi durumlarda 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine başvurulabilmelidir⁸⁴.

Hukuk kurallarının yorumlanması çerçevesinde hakkında hüküm bulunmayan bir olay ya da ilişkiye, benzer başka bir olay veya ilişki için konulan hukuk kuralının kıyas yoluyla uygulanması söz konusu olmaktadır⁸⁵. Bu kapsamda 4857 sayılı Kanun'daki kıdem şartına ilişkin hüküm kıyas yoluyla Basın İş Kanunu kapsamındaki gazeteciler için de uygulama alanı bulur. Gazetecinin kıdem şartına ilişkin 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun kıyas yoluyla uygulanması halinde de aynı sonuca ulaşılabilecektir. Zira 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda da gemi adamının kıdem tazminatı alma hakkına sahip olması için asgari bir yıllık kıdeme sahip olması aranmaktadır. Bu şekilde yapılacak yorum, Anayasa Mahkemesinin iptal kararının gerekçesinde diğer iş kanunları ile gazeteciler arasında yaptığı eşitlik vurgusuna da uygun olacaktır.

⁸⁴ Sümer, Basın İş, 17. Aksi halde gazetecilerin daha iyi çalışma şartlarına sahip olması için hazırlandığı ifade edilen Basın İş Kanunu'nun gerekçesine uygun hareket edilmeyeceği gibi, gazetecinin 4857 sayılı Kanun'un sağladığı haklardan yoksun kalması da söz konusu olur. Sümer, Basın İş, 17.

⁸⁵ Haluk Hadi Sümer, Hukuka Giriş (Ankara:Seçkin Yayıncılık, 2023), 34.

Kaldı ki böyle bir yorum, işyerinde uzun süre çalışan işçinin bu işyerine verdiği emeğin bir karşılığı olarak verilen kıdem tazminatının mahiyetine de daha uygundur. Aksi halde örneğin üç ay gibi kısa bir kıdeme sahip olan gazetecinin de kıdem tazminatı alma hakkı gündeme gelecektir.

4857 sayılı Kanun geçici madde 6'nın ikinci cümlesine göre, "*Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır.*". Tüm bu açıklamalar ışığında, ilgili hüküm uyarınca gazetecilerin kıdem tazminatı için sağlamaları gereken asgari kıdem şartı, 1475 sayılı Kanun'un m.14 ile doldurulmalı ve gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için asgari bir yıl kıdeme sahip olması gerekmektedir. Bunun yanında, Basın İş Kanunu'nun m.6/6'da yer alan son cümle uyarınca, ilk sözleşme yılında kıdem tazminatı hesaplanmaz. Buna istinaden, gazetecinin bir yıllık kıdem şartını sağlamasının gerekmediği ilk ihtimalin söz konusu olması halinde dahi, Basın İş Kanunu m.6/6'da yer alan "*ilk mukavele yılında bu miktar hesaplanmaz.*" hükmü uyarınca gazetecinin kıdem tazminatının hesaplanması için bir yıl beklemesi gerekecektir.

Anayasa Mahkemesi'nin kararına istinaden iptal edilen diğer bir düzenleme ise, yıllık hizmetin altı aydan az kısmının kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmayacağıdır. Bu durumda gazetecinin kıdeminin artan kısmının altı aydan az olması halinde bu kısım da kıdem tazminatının hesaplanmasında dikkate alınacaktır. Bu düzenleme, 1475 sayılı İş Kanunu ile de uyumludur. 1475 sayılı Kanun'da da herhangi bir süre sınırlaması olmaksızın artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılacağı belirtilmiştir (m.14/1).

SONUÇ

Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatı 6. maddede düzenlenmiştir. Söz konusu hüküm, Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı sonrasında daha da karmaşık ve anlaşılması zor bir hale gelmiştir. Bu kapsamda ortaya çıkan en önemli sorun, gazetecinin kıdem şartının belirsizli-

ğidir. Buradaki belirsizlik, öncelikle genel kanun niteliğindeki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na başvurarak, orada konuyla ilgili bir hüküm yoksa 4857 sayılı Kanun'un ilgili hükümlerinin uygulanması yoluyla giderilebilir. Kanımızca burada Basın İş Kanunu kapsamında olan gazetecilerin kıdem tazminatına hak kazandıran diğer şartları (sözleşmenin Kanun'da öngörülen hallerden biri ile sona ermesi) sağlamasının yanında asgari bir yıl kıdem şartının aranması yerinde olacaktır.

Anayasa Mahkemesi farklı iş kanunlarına tabi olan işçiler arasında eşitsizliği gidermeye yönelik bu iptal kararını vermişse de eşitsizliğin tamamen giderildiğini söylemek mümkün değildir. Örneğin, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olan işçinin kıdem tazminatında tavan uygulaması varken, Basın İş Kanunu'na tabi gazeteci için tavan uygulaması söz konusu değildir. Bunun yanında 4857 sayılı Kanun'da işçiye kıdem tazminatına hak kazandıran sebepler daha geniş bir şekilde ele alınmıştır. Bu farklılıkların giderilmesi için ilgili hükümlerde parça parça değişiklik yapmak yerine, Basın İş Kanunu'na tabi gazetecilerin de dahil edildiği Kıdem Tazminatı Fonu tasarısının bir an önce kanunlaşması ya da farklı iş kanunlarına tabi olan tüm işçileri kapsama alan, sade bir dilde yazılmış tek bir kıdem tazminatı düzenlemesi yapılmalıdır.

YAZAR BEYANI	
Mali Destek/Teşekkür Beyanı:	Bulunmamaktadır.
Yazarların Katkıları	Eserin tamamı yazar tarafından kaleme alınmıştır.
Çıkar Çatışması/Ortak Çıkar Beyanı	Yazar tarafından herhangi bir çıkar çatışması veya ortak çıkar beyan edilmemiştir.
Etik Kurul Onayı:	Gerekmemektedir.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan. “Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı”. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi. 24/3-4-5 (2012-2013): 1-23.
- Birinci Gemici, Nur ve Gemici, Cihat. “5953 Sayılı Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı Düzenlemesi”. İş ve Hayat Dergisi. 3/5 (2017): 272-289.
- Bulun Tokkaş, Sevde. “İş İlişkisinde Tarafların Ölümünün Bireysel İş Hukukuna Etkisi”. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 29/1 (2021): 179-217.
- Çelik, Nuri vd. İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2023.
- Çil, Şahin. Kıdem Tazminatı. Ankara: Turhan Kitabevi, 2009.
- Demircioğlu, A.Murat, Centel, Tankut ve Kaplan, Hasan Ali. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019.
- Ekmekçi, Ömer ve Yiğit, Esra. Bireysel İş Hukuku. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2023.
- Esener, Turhan. İş Hukuku. Ankara: Sevinç Matbaası, 1978.
- Ezer, Burcu. “İnternet Haber Sitelerinin Basın Kanunu ve Basın İş Kanunu Kapsamına Eklenmesinin Hüküm ve Sonuçları”. Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi. 8/2 (2023): 443-491.
- Gökçek Karaca, Nuray. Basın İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.
- Güven, Ercan ve Aydın, Ufuk. Bireysel İş Hukuku. Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2017.
- Köme Akpulat, Ayşe. “Gazetecinin Başka İşte Çalışma Serbestisi ve Sınırları: Basın İş Kanunu’nun 13. Maddesi Kapsamında Bir İnceleme”. İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 10/1 (2019): 224-236.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, Muhittin ve Baysal, Ulaş. İş Hukuku. Ankara: Lykeion, 2022.
- Narmanlıoğlu, Ünal. “Gazeteciye Kıdem Tazminatı Talep Hakkı Sağlayan Sona Erme Durumları Üzerinde Düşünceler”. Dokuz Eylül Üniversitesi, Prof. Dr. Şeref Ertaş’a Armağan. 19/Özel Sayı (2017): 1719-1751.

- Oğuzman, M.Kemal. “Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması”. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 32/2-4 (1966): 858-883.
- Sevimli, Ahmet. “Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı”. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 2/1 (2000), isguc.org (3.1.2024).
- Sümer, Haluk Hadi. Bireysel Basın İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020.
- Sümer, Haluk Hadi. İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.
- Sümer, Haluk Hadi. Hukuka Giriş. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2023.
- Sümer, Haluk Hadi ve Kayırgan, Hasan. İşçilik Alacakları ve Hesaplamalar. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- Süzek, Sarper. İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2021.
- Şahin, Muzaffer ve Avşar, Zakir. “Basın İş Kanunu, Sorunlar ve Güncelleme Tartışmaları”. Sosyal Güvenlik Dergisi. 6/2 (2016): 113-138.
- Şakar, Müjdat. İş Hukuku Uygulaması. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018.
- Şakar, Müjdat. “Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı”. Çalışma ve Toplum, 2/17 (2008): 11-29.
- Şuğle, Mehmet Ali. İş Hukuku Açısından Gazeteci. Ankara: ÇGD Yayınları, 2001.
- Tunçomağ, Kenan ve Centel, Tankut. İş Hukukunun Esasları. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2022.
- Uşan, M.Fatih ve Tiritioğlu Ersoy, H.Hilal. “Cumhuriyet Döneminde Bireysel ve Toplu İş Hukukundaki Gelişmeler”. Adalet Dergisi. 2/71 (2023): 119-160.
- Yürekli, Sabahattin. Türk Borçlar Kanunu'na göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2016.
- lexpera.com.tr.
- mevzuat.gov.tr.
- resmigazete.gov.tr.