

5953 SAYILI BASIN İŞ KANUNU'NDA KIDEM TAZMİNATI DÜZENLEMESİ

Nur BİRİNCİ GEMİCİ

ANKARA Üniversitesi SBF,

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD Doktora Öğrencisi

Cihat GEMİCİ

Basın ve Enformasyon Uzman Yardımcısı,

T.C. Başbakanlık Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü

ÖZET

Bu çalışma; 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da (kısa adı ile Basın İş Kanunu) yer alan kıdem tazminatı düzenlemesini incelemektedir. Çalışmada; Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatı düzenlemesi, İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan kıdem tazminatı ile kıyaslanarak açıklanmaktadır. Böylece iki kanun arasındaki farkın ve Basın İş Kanunu'ndaki bu konuya yönelik eksikliklerin daha net bir şekilde görülmesi amaçlanmıştır. Bu çalışma göstermektedir ki; Basın İş Kanunu'na tabii çalışanlar, İş Kanunu'na tabii çalışanlara göre kıdem tazminatına hak kazanmada süre ve gerekli şartlar yönünden daha dezavantajlı konumdadır.

Anahtar kelimeler: Basın İş Kanunu, Gazeteci, Kıdem Tazminatı

SEVERANCE PAY REGULATION IN PRESS LABOR LAW NUMBERED 5953

ABSTRACT

This work; It examines the severance indemnity regulation included in the Act on the Progress of Relations between Employees and Employers in the Press Labor Law numbered 5953. In the study; the severance indemnity arrangement in the Press Labor Law is explained in comparison with the severance indemnity regulated in the Labor Law. Thus, it is aimed that the difference between the two laws and the deficiencies in this matter in the Press Labor Law are seen more clearly. This study shows that; the employees of the Press Labor Law are more disadvantaged in respect of the severance indemnity due to the time and conditions required to qualify for severance pay according to the Labor Law.

Keywords: Press Labor Law, Journalist, Severance Payment

*Hakem denetiminden geçmiştir.

GİRİŞ

Tarih boyunca bilginin dolaşımına büyük önem atfedilmiştir; birçok toplumda bilgiye sahip olanlar gücün de sahibi olmuştur. Bu sebeple basın, gelişmiş toplumlarda yasama, yürütme ve yargının ardından *dördüncü kuvvet* olarak nitelendirilmiştir (basının önemi konusunda; bkz. Bohere, 1986: 1, Tekinalp, 2008: 119).

Ülkemizde gazetecilerin hakları İş Kanunu'ndan farklı bir yerde, gazetecilerin “fikir işçisi” olarak nitelenmesi sonucunda 13 Haziran 1952'den bu yana yürürlükte olan “5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun” ile düzenlenmiştir. Bu kanun 1961 yılında 212 sayılı Yasa ile önemli değişiklikler geçirmiştir ancak bu kanunun gazeteciler için yeterli ve uygulanabilir düzenlemeler içerdiğini söylemek çok zordur. Geçen süreçte basın büyük bir gelişim ve değişim geçirmiş, basın araçları çeşitlenmiş ve günümüz dünyası gelişmelerinden son derece etkilenmiş olmasına rağmen kanun o zamandan bu yana aynı şekilde varlığını korumuştur. Bugünün şartlarını karşılayamayan kanun uygulanma aşamasında sıkıntılar oluşturmaktadır. Bir başka sıkıntı ise; ülkemizde basına dair kanunların birbiriyle uyumlu olmamasıdır. Basın İş Kanunu, Basın Kanunu ile bütünlük sağlayamamış bunun yanında Basın Kartları Yönetmeliği de bu iki kanuna göre son derece bağımsız kalmıştır. Bu uyumsuzluk gazetecilerin haklarını kullanmada zorluklar oluşturmaktadır.

5953 sayılı Kanununun 6. ve 11. Maddeleri gazeteciler için kıdem tazminatı hakkını düzenlemektedir. Kanun, gazetecilerin kıdem tazminatını hak edebilmeleri için “en az beş yıllık” çalışma süresi aramıştır. Oysaki 4857 sayılı İş Kanunu'na tabii bir işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasında “bir yıllık” bir çalışma süresi yeterli görülmüştür. İki kanun karşılaştırıldığında gazetecilerin beş yıllık süreyi tamamlamadan işten ayrıldığında kıdem tazminatına hak kazanamayacakları görülmektedir. Basın işçileri 4857'ye tabii işçilere göre kıdem tazminatı konusunda dezavantajlı durumda kalmıştır. Sadece süre olarak değil yanı sıra Basın İş Kanunu'na tabii çalışanlar, İş Kanunu'nda özel olarak düzenlenmiş olan çeşitli hallerde (muvazzaf askerlik durumunda ve kadın işçinin evlilik sebebiyle iş sözleşmesini feshi gibi) kıdem tazminatına sahip olma hakkına da erişememektedirler.

1. GAZETECİLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA YÖNELİK KANUNİ DÜZENLEMELER SÜRECİ

Ülkemizde 1952 yılında yürürlüğe giren ve hala mevcudiyetini koruyan

5953 sayılı Basın İş Kanunu olarak bilinen kanunun tam adı: Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'dur.

5953 sayılı Yasanın hazırlanması sırasında 1923 tarihli İtalyan, 1926 tarihli Çekoslovakya, 1933 tarihli Alman, 1934 tarihli Küba 1935 tarihli Fransız ve 1937 tarihli Tunus kanunlarından yararlanılmıştır... 1953 sayılı yasa genel olarak 29 Mart 1935 tarihli Fransız Kanunu'ndan esinlenerek hazırlanmıştır (Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, 2006: 3,4).

Bu kanundan önce 1938 yılında Basın Birliği Kanunu kısa bir süre geçerli olmuştur. Türk Basın Birliği gazetecilik mesleğini kurumlaştırmak amacıyla kurulmuştur. Bu sebeple denebilir ki; Türkiye'de basın çalışanlarının çalışma ilişkilerini özel olarak düzenleyen ilk metin, gazetecilik mesleğini kurumlaştırmak hedefiyle 1938'de çıkarılan 3511 sayılı Basın Birliği Kanunu'dur (Üstün, 2013: 150).

Türkiye'deki bu gelişmeden on yıl önce, Uluslararası Çalışma Bürosu 1928 yılında *Gazetecilerin Yaşam Ve Çalışma Koşulları Üzerine* bir rapor yayımlamış ve bu raporda gazetecinin çalışma hayatında özel bir yeri olduğunu vurgulamıştır. Rapora göre; gazeteciler tam anlamıyla el emeği ile ya da fikren çalışanlara benzemedikleri için farklıdırlar. Bu sebeple de gazeteciler için özel bir statü belirlenmesi mecburidir (Lacordaire- Michel'den aktaran Şuğle, 2006: 21). Uluslararası Çalışma Bürosunun bu raporu dünyada etkili olmuş ve çeşitli ülkelerde gazeteciler için özel düzenlemeler ortaya çıkmıştır (Şuğle, 2006:21).

Bugün hala gazetecilerin çalışma koşullarını düzenleyen kanun 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'dur. Kanun, Milli Birlik Komitesi tarafından 04.01.1961 tarihinde kabul edilen 212 sayılı Kanun ile büyük bir değişikliğe uğramıştır. Öyle ki, uygulamada Basın İş Kanunu'ndan söz edilirken 5953 sayılı Kanun yerine 212 sayılı Kanun ifadesini kullanmak yaygın bir hal almıştır (İlkiz, 2004: 57). Yapılan değişikliklerle 10 Ocak 1961'de tekrar yürürlüğe giren bu kanun gazeteciler tarafından büyük bir heyecanla karşılanmış ve 10 Ocak günü "Gazeteciler Bayramı" olarak kutlanmaya başlanmıştır (Sirmen, 2006: 5).

2. BASIN İŞ KANUNU'NDA "GAZETECİ" TANIMI

5953 sayılı Basın İş Kanunu 1. Maddesinde kanunun şümulünü açıklarken "gazeteci" tanımında bulunmuştur:

"Bu Kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Ka-

nunundaki “işçi” tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir” (Basın İş Kanunu m.1).

Kanunda da ifade edildiği gibi dönemsel olmayan yayınlarda çalışan fikir işçileri bu kanun kapsamına girmemektedir. Yanı sıra kanundaki “gazete” ve “mevkute” kelimeleri, günlük gazete ya da diğer dönemsel yayınların basıldığı işletmeleri ifade etmektedir (Uçak, 2011: 387).

1926'da Paris'te kurulmuş *Uluslararası Gazeteciler Federasyonu* tanımı ile gazeteci;

“Asli, sürekli ve ücretli işi bir ya da birkaç yazılı veya görsel-işitsel kitle iletişim aracına yazı veya resimle katkıda bulunan, kazancının çoğunu böylece sağlayan kişidir. Gazetelerde ve süreli diğer yayınlarda veya radyo ve televizyondan yayınlamak üzere güncel olayları ve haberleri toplayan, veren, yorumlayan kişidir” (<http://www.ifj.org>).

5187 sayılı Basın Kanunu'nda herhangi bir şekilde “gazeteci” tanımına yer verilmemiştir. Basın Kartı Yönetmeliğinin 3. Maddesinde yer alan Tanımlar bölümünün “r” bendinde ise; *Gazeteci, 5953 sayılı Kanun kapsamında fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanları... ifade eder* düzenlemesiyle yine Basın İş Kanunu'ndaki “gazeteci” tanımına atıfta bulunulmuştur.

Basın İş Kanunu'na göre gazeteci sayılmak, o yayının Türkiye'de yayımlanma ön koşuluna bağlıdır. Ayrıca anılan kanunda yayının, yayımlanmanın ne olduğuna dair herhangi bir bilgi bulunmamaktadır (Şuğle, 2006: 26).

Uygulamada Kanun'un kapsamı ile ilgili problem teşkil edebilecek çalışma alanlarından birisi de internet haberciliğidir. İletişim teknolojilerindeki hızlı gelişim ve değişim sonrasında internet haberciliği yaygınlaşmıştır. Yazılı basında yer alan gazete ve mevkuteler bir web sayfasına sahip olacağı gibi yalnızca internet yayıncılığı yapan örnekler de mevcuttur. Bu internet yayınlarının Basın Kanunu'na tabi olup olmaması sorunu, bu internet sitelerinde yazı yazan kişilerin gazeteci sayılıp sayılmayacağı ve Basın İş Kanunu'na tabi olup olmayacağı sorununu doğurmaktadır. Misal olarak internet yayınlarına dünyanın her köşesinden erişmek mümkündür. Bu durum göz önüne alınarak Kanun'un 1. maddesine ifade edilen “Türkiye'de yayımlanma” ölçütü ne derece korunabilecektir. Kanun'daki, gazete, mevkute, haber ve fotoğraf ajanslarında çalışma tahdidi olarak mı değerlendirilmelidir? Bu nedenle bu sorunun

çözüme kavuşması önem arz etmektedir(Uçum ve Karataş, 2008). Kanunun, internetin ve internet haberciliğinin yaygınlaşmasından son derece uzun bir zaman önce hazırlanmış olması bugün haber web sayfalarında çalışanların iş ilişkisinin hangi kanuna tabii olacağını belirsiz bırakmaktadır. Günümüzde basılmaksızın yayına devam eden haber web sayfaları son derece yaygındır ve haber web sayfalarına dünyanın her yerinden erişim mümkündür. Bugün bu sorun 5953 sayılı Kanunun 1. Maddesi'nde yer alan *gazete* kavramı kapsamının internet haberciliğini de dikkate alarak genişletilmesiyle son bulabilir.

Türkiye'de pratikte pek sık rastlanmayan, fikir işçisinden ayrı bir gazetecilik tanımlaması ise "serbest gazetecilik". Serbest gazeteci, özel haberler derleyen daha sonra yaptığı işi ajanslara, gazetelere para karşılığı satan gazetecileri ifade eder. Serbest gazetecilerin talep edecekleri ücretler ise büyük oranda pazarlık ölçülerine bağlıdır ve bu gazetecilerin sosyal güvenlik açısından durumları diğer meslektaşlarına göre daha kötü bir haldedir. Bu sorunlar pek çok ülkede özel yasal önlemlerle ve serbest gazetecileri bünyelerine alan sendikalar sayesinde ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır. Türkiye'de ise serbest gazeteciler 5953 sayılı Yasa hükümlerinden faydalanamamaktadırlar (Özgen, 2004, 94).

Konuyla ilgili olarak öncelikle zaman içerisinde değişen şartlar göz önüne bulundurularak yeniden gazeteci tanımının kanunlarla doğru bir şekilde yapılması gerekmektedir. Basın İş Kanunu'nun 1. Maddesinde *Gazeteci* tanımı: ... *Bu Kanunun şümülüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.* İfadesi ile yapılmıştır. Bu ifade ile kanun sanki gazetecinin hem fikir hem de sanat işi yapması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Oysaki Fransız hukukunda gazeteciyi tanımlayan hükümler arasında *enformasyon ve aktüalite (güncellik)* kavramlarına başvurulmuştur. Çünkü gazetecinin işi enformasyon sunma amaçlıdır ve bunun yanında bir miktar güncellik bulunmalıdır. Bu sebeple bir kimsenin çalışmasının gazetecilik sayılıp sayılmayacağı ilişkin olarak bu iki ölçütü kullanmak yerinde olacaktır (Şuğle, 2006: 28-29-30). Aksi halde gazeteciyi tam olarak tanımlayamayan bir kanun uygulanamayan bir kanuna dönüşecektir ve bu durumda kanunun muhatabına herhangi bir koruma sağlayamayacaktır.

3. BASIN İŞ KANUNU'NDA KIDEM TAZMİNATI

3.1. Kıdem Tazminatı Tanımı

Kıdem tazminatı; kanunda belirtilen asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş akdinin yine kanunda sayılan nedenlerden herhangi biriyle son bulması

halinde, işçiye (veya mirasçalarına) kıdemi ve ücreti dikkate alınarak işveren-
ce ödenmesi gereken bir miktar paradır (Narmanlıoğlu, 1998 aktaran Süzek,
2012: 746).

İşçiye kıdem tazminatının verilmesinin asıl amacını Narmanlıoğlu şu şekil-
de açıklamaktadır:

İşçinin bir işveren için çalıştığı süre içinde işyerine yapmış olduğu katkı,
yıpranması, tekrar bir işe girene kadar yaşadığı güçlüklerin düşünülmesi ve
geçmiş hizmetlerine karşılık kendine has (sui generis) bir ödeme yapılmasıdır.
Buna “Kıdem Tazminatı” denilmektedir (Narmanlıoğlu, 2014: 540).

Kıdem tazminatının hukuki niteliği üzerine görüş birliği olduğu söylene-
mez. Bu kuruma yönelik çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bunlar; kıdem tazmi-
natının; ücret olduğu görüşü, tazminat olduğu görüşü, ikramiye olduğu görüşü,
işsizlik sigortası olduğu görüşü ve kendine özgü bir kurum olduğu görüşüdür.

Kıdem tazminatının işsizlik sigortası olduğu görüşü yazarlar arasında yay-
gındır. Çünkü kıdem tazminatının işsizlik sigortasının kurulmamış olduğu
dönemde bu sigortanın fonksiyonunu gören bir müessese olduğunu söylemek
mümkündür (Sızmaoğlu, 1953 aktaran Mollamahmutoğlu, 2008: 785-786).
Ergin'in görüşüne göre de;

“Gerek yabancı literatürde gerekse Türk literatüründe kıdem tazminatının
kendine özgü bir kurum olduğu görüşü yaygındır. Kıdem tazminatı müessesesi-
nin diğer ülkelere göre daha çok ele alınıyor olması, kıdem tazminatına kendi-
ne özgülük özelliği vermektedir” (Ergin, 1989:40).

Yanı sıra kıdem tazminatının işçinin işyerine bağlılığının bir karşılığını oluş-
turduğu ya da iş güvencesinin sağlayan bir hukuki kurum niteliği taşıdığı da
ileri sürülmüştür (Süzek, 2012: 746-747).

Kıdem tazminatının tarihçesine bakıldığında; bu tazminat türünün ilk de-
fa Fransa'da ortaya çıktığı görülmektedir. Bu uygulamada kıdem tazminatı;
“Fransa'da fabrikada işinden başarıyla ayrılan işçilere ayrılırken işveren tara-
findan bir armağan olarak verilmeye başlanmıştır” (Andaç, 2006: 99).

3.2. Türkiye’de Kıdem Tazminatı Süreci

Kıdem tazminatı kurumu, Türk hukuk sistemine ilk kez, 1936 tarihli ve
3008 sayılı İş Kanunu’yla girmiştir (Centel ve Demircioğlu, 2003: 199). Kabul

ediliş gerekçesi; ülkemizde o dönemde yaşlılık ve işsizlik sigortası olmamasıdır. Kanunda, bu sigorta kolları kabul edilinceye kadar işçilere kıdem tazminatı adı altında bir ödeme yapılması öngörülmekteydi (Başbuğ, 2011: 224).

“Bilumum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş yıldan fazla olan her bir tam iş yılı için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat verilir”(3008 sayılı İK.m.13/4).

Bu düzenlemeye göre, işçi kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için 5 yıl çalışmış olması gerekmektedir ve miktar 15 günlük ücret üzerinden hesaplanmıştır.

3008 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesi, 25.01.1950 tarihindeki, 5518 sayılı Kanun'la birlikte;

“İş akdinin işveren tarafından bu madde veya 16. maddenin 1 ve 3 numaralı fıkralarına göre ve işçi tarafından ise, 15. maddenin 1 ve 2 numaralı fıkralarına dayanılarak veya askerlik hizmeti dolayısıyla feshedilmesi halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her bir tam iş yılı için işçiye on beş günlük ücret tutarında tazminat verilir. Münhasıran ihtiyarlık sigortası aylık, veya toptan ödeme alma gayesiyle iş akdini fesheden işçi, bu fıkroda yazılı bulunan tazminata hak kazanır (...)” (3008 sayılı İK.).

Bu değişen düzenlemeyle işçinin yalnızca kanunda belirtilen koşullarda hizmet akdini feshetmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanacağı belirlenmiştir yanı sıra daha önceden beş yıl olarak yapılmış olan düzenleme üç yıla indirilmiştir.

931 sayılı İş Kanunu, 3008 sayılı İş Kanunu'nu yürürlükten kaldırmıştır. Bu kanunda kıdem tazminatı ilk kez başlı başına tek bir madde halinde düzenlenmiştir (Uluğ, 2007: 48).

Kanunun *kıdem tazminatı* başlığını taşıyan 14. maddesinin 2. bendi şöyledir:

“Hizmet akdinin 17. maddesinin 2 numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında işveren tarafından veya 16. maddenin 1 ve 2 numaralı bentlerinde gösterilen sebeplerle işçi tarafından veya muvazzaf askerlik dolayısıyla fesih halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak koşuluyla işe başladığından itibaren her bir tam yıl için işçiye on beş günlük ücreti tutarında bir tazminat verilir. Altı aydan fazla süreler yıla tamamlanır” (931 sayılı İK. m. 14/2).

931 sayılı Kanunda kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli süre üç yıl olarak korunmuş ayrıca tazminat tutarı on beş günlük ücret olarak kal-

mıştır (Limon, 2015 :149). Tam yıl dışında altı aylık sürelerinde yıla tamamlanması kararlaştırılmış yani böylece üç yıl yedi ay çalışmış bir işçi kanunda sayılı sebeplerle iş sözleşmesini feshettiğinde dört yıllık kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.

1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatı 14. maddede düzenlenmiştir. Maddenin tamamı şu şekildedir;

Hizmet akdinin 17 nci maddesinin II numaralı bendin de gösterilen sebepler dışında işveren tarafından veya 16 nci maddenin I ve II numaralı bentlerinde gösterilen sebeplerle işçi tarafından ve yahutta muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla feshi halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başlandığından itibaren her tam yıl için işçiye 15 günlük ücreti tutarında tazminat verilir. Altı aydan fazla süreler yıla tamamlanır. İhtiyarlık aylığı bakımından bağlı buldukları kurum veya sandıklardan aylık veya toptan ödeme almak amacıyla hizmet akdini fesheden işçiler de yukarıdaki fıkrada yazılı bulunan tazminata hak kazanır. İşçinin bu fıkra hükmünden faydalanabilmesi için aylık veya toptan ödemeye hak kazanmış 'bulduğunu ve kendisine aylık bağlanması veya toptan ödeme yapılması için ihtiyarlık sigortası bakımından bağlı bulunduğu kuruma veya sandığa müracaat etmiş olduğunu belgelemesi şarttır. İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler gözönüne alınarak hesaplanır. İşyerlerinin devir veya intikali, yahut diğer bir suretle işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi işyerindeki hizmetlerinin toplamı üzerinden' hesaplanır. Kıdem tazminatı ise, bu intikal devresindeki işverene aittir. İşyeri intikali ile beraber devam ettiği takdirde kıdem tazminatı, hilafına hüküm olmadıkça yeni işverene aittir. Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı ödenmez. İşçinin ölümü halinde bu tazminat tutarı kanuni varislerine ödenir. Bu süre hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleriyle artırılabilir (1475 sayılı İK m.14).

Üstte belirtilen 16. maddenin 1. bendi işçinin sağlık durumu sebebiyle iş sözleşmesi bildirimsiz fesih hakkını, maddenin 2. bendin de ise ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hal ve durumları sebebiyle işçinin iş sözleşmesini feshetme hakkını düzenlemektedir. 17. maddenin 2. bendi ise, işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hal ve tavırları sebebiyle işverenin bildirimsiz fesih hakkını düzenlemektedir. Görülmektedir ki 17. Maddenin 2. bendi sebebiyle fesih kıdem tazminatından muaf tutulmuştur.

Bugünkü kıdem tazminatı uygulaması esas olarak 25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesine dayanmaktadır (Türcan Özşuca'dan aktaran Alemdaroğlu, 2012: 21). Daha sonra kıdem tazminatı kurumunda, 1975 yılında, 1927 kanunla yapılan başlıca değişiklikler ise şu şekildedir:

Kıdem tazminatına hak kazanacak asgari 3 yıllık süre bu değişiklik ile 1 yıla indirilmiştir. Her geçen tam yıl için ödenecek kıdem tazminatı miktarı, 15 günlük ücret tutarında iken 30 günlük ücret tutarına çıkarılmıştır. Altı ayı geçen kıdem süresinin yıla tamamlanması ilkesinden vazgeçilmiş, kıdem tazminatına esas olacak 30 günlük ücret tutarının her yıl için dikkate alınacak miktarı, "günlük asgari ücretin 30 günlük tutarının 7,5 katı" ile sınırlandırılmış ve öylece ilk kez kıdem tazminatına tavan getirilmiştir. Belli koşullarla, kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerin birleştirilmesi, toplam süreye göre kıdem tazminatı ödenmesi hükmü getirilmiş, kıdem tazminatına esas alınacak ücretin tanımı yapılmış, bu ücrete yapılabilecek ekler belirlenmiş ve sabit ve değişken ücretle çalışanların kıdem tazminatı hesabında esas alınacak ücretleri belirtilmiş, bu ücretlerin hesaplama yöntemi gösterilmiştir. Kıdem tazminatından doğan sorumluluğun özel şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettirilemeyeceği hüküm altına alınmış ve kıdem tazminatına ilişkin olarak bir fon kurulması, bu fonla ilgili hususların kanunla düzenlenmesi hükme bağlanmıştır (Uluğ, 2007: 50).

Görüldüğü üzere; İş Kanunu'nda kıdem tazminatı düzenlemesi zaman içerisinde çeşitli değişimlere uğramıştır. Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için asgari süre 5 yıldan 3 yıla ve son olarak 1 yıla kadar düşürülmüştür.

Kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelerde İş Kanunu ile Deniz İş Kanunu arasında genel bir paralellik sağlanmış da Basın İş Kanunu'nda ayrı esaslara yer verilmiştir (Çelik, 2011: 306). Böylelikle Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatı düzenlemesi değişmemiştir. Gazetecilerin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için beş yıllık süre şartı halen devam etmektedir ve gazetecinin kıdem tazminatı olarak basın iş sözleşmesini feshetmesi son derece kısıtlı şartlara bağlanmıştır.

3.3. Gazeteciler İçin Kıdem Tazminatı Düzenlemesi

Basın İş Kanunu'nda, İş Kanunu'ndaki gibi kıdem tazminatına hak kazandıran nedenlerin net ve düzenli bir şekilde kanun ile ortaya konulduğunu söyleyebilmek son derece zordur.

Kıdem tazminatı, belirli bir süre çalışmış olan (5953 sayılı Basın İş Kanuna göre beş yıl) ve kanunla gösterilen nedenlerden biri ile sözleşmesi feshedilen gazeteciye ya da ölümü durumunda hak sahiplerine işveren tarafından yasal bir yükümlülük olarak ödenmesi gereken bir parayı ifade eder. Basın İş Kanunu'nda “kıdem tazminatı” kavramının yanında “kıdem hakkı” kavramı da kullanılmaktadır. Gazetecilerin kıdem tazminatlarıyla ilgili düzenlemelerden biri kanunun 6. maddesinde diğeri de 11. maddesinde yer almıştır. 6. madde, sözleşmenin işveren tarafından feshini öngörürken, 11. madde ise sözleşmenin gazeteci tarafından feshini düzenlemektedir (Korkmaz, 2004: 58). Bu hakla ilgili düzenlemeler konusunda 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu arasında ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Kıdem tazminatına ilişkin hükümleri ve karmaşık anlatımı nedeniyle 5953 sayılı Kanun eleştirilmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde; Basın İş Kanunu'ndaki kıdem tazminatına yönelik düzenlemeler, İş Kanunu ile kıyaslanarak incelenecektir. Böylece iki kanun arasındaki farklılıklardan yola çıkarak gazeteciye tanınmış kıdem tazminatı hakkının yorumlanması kolaylaşacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu *Kıdem Tazminatı* konusunda 1475 sayılı eski kanunun 14. maddesine atıf yapmaktadır. Buna göre kıdem tazminatına hak kazanılabilmek için işçinin aynı işveren yanında en az 1 yıl çalışıyor olması gerekmektedir.

Basın İş Kanunu'nun 6. Maddesinde ise “Kıdem Tazminatı” şu şekilde düzenlenmiştir:

“Meslekte en az 5 yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem hakkı tanınır. Kıdem hakkı gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanır. Akdin feshi halinde gazeteci, bu süreye göre hesaplanacak tazminatı almaya hak kazanır(…)”(Basın İş Kanunu m. 6).

Bu maddeye göre **gazetecinin kıdem tazminatı hakkı, ancak beş yılın dolmasıyla ortaya çıkacaktır.** Mesleğe ilk giriş tarihi olarak Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü'ndeki gazeteciler sicil defterindeki kayıtlar esas alınmaktadır. Burada kafa karışıklığına sebep olan bir ifade ise; gazetecinin kıdeminin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanacak olmasıdır. İş Kanunu'nda aynı işveren ifadesi yer alırken Basın İş Kanunu'nda bu ifade yer almamaktadır. Bu sebeple gazeteci 5 yıllık çalışma hayatı içerisinde farklı işverenler ile çalışmış ise kıdem tazminatı için hangi işverenine başvuracağı hususu net bir şekilde ortaya konulamamaktadır. Bu durum gazeteci için

hak kayıplarına sebebiyet vermektedir. Uygulamada işverenlerin işe başlayan gazetecilerden daha önceki çalışmalarından kaynaklanan kıdem alacağıının bulunmadığı yönünde noter tasdikli taahhütname aldıklarına rastlanmaktadır (Göktaş ve Çil'den, aktaran Uçum ve Karataş, 2008). Burada önemli bir husus; gazetecinin kıdeminin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanmasıdır. Bu durum gazetecinin kıdeminin hiç kesintiye uğramamasını sağlamaktadır ancak gazetecinin bu süre boyunca farklı işverenlerle çalışıyor olabileceği gözden kaçırılmıştır. Kaldı ki işverenler de gazetecinin başka bir işverenle çalıştığı süre sebebiyle oluşacak kıdem tazminatı yükümlülüğünü ortadan kaldırmak için yukarıda da belirtildiği gibi bazı önlemlere başvurmaktadır.

Basın İş Kanunu'nun 10. maddesinde "Tecrübe Müddeti" yani deneme süresinden bahsedilmiştir. Kanun maddesine göre;

"Mesleğe ilk intisap eden gazeteciler için tecrübe müddeti en çok 3 aydır(...)" (Basın İş Kanunu m. 10).

Bu maddeden anlaşıldığı üzere; üç ayın geçmesi sonucunda gazeteci hala çalıştırılmaya devam ediyorsa, gazetecinin Basın İş Kanunu'na göre iş akdinin düzenlenmesi gerekir ve bu üç aylık tecrübe müddeti süresinin de kıdem hesabında esas alındığı söylenebilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda işçi, kanunda belirtilen nedenlerle işten ayrılması durumunda kıdem tazminatına hak kazanır. Kanuna göre; işçinin, haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi veya işveren tarafından haksız nedenle yapılan fesih halinde ancak kıdem tazminatına hak kazanır. Ayrıca kanun bazı nedenlerle yapılan fesihlerde de yine işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandırmaktadır. Burada yasada öngörülen sona erme nedenlerinden birinin gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunlar; işçinin muvazaf askerlik hizmeti dolayısıyla veya bağlı buldukları kanunla kurulu kurum ve sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toplu ödeme almak amacıyla işten ayrılması durumudur.

Basın İş Kanunu'nun 6 maddesine göre;

(...)Hizmetine bu madde hükümlerine göre son verilen gazeteciye feshi ihbar edilen mukavelenin taallük ettiği her hizmet yılı veya küsuru için, son aylığı esas ittihaz olunmak suretiyle her yıl için bir aylık ücreti miktarında tazminat verilir(...)(Basın İş Kanunu M. 6).

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 6. Maddesinde basın iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir neden olmaksızın bildirimli feshi halinde gazetecinin

kıdem tazminatına hak kazanacağı düzenlenmiştir (Şakar, 2006: 111). Maddede işverenin fesih bildirimini ile sözleşmeyi sona erdirmesi ve kıdem tazminatı ödenmesinin düzenlenmiş olması nedeniyle sadece belirsiz süreli basın iş sözleşmelerinin bu kapsama gireceği belirtilmiştir. Göktaş ve Çil, kıdem tazminatına hak kazanmak bakımından işverenin bildirimli feshi ile derhal feshi arasında bir fark bulunmadığı gibi belirli süreli basın iş sözleşmesinin feshi halinde de gazeteci lehine kıdem tazminatı doğacağı görüşündedirler. Yazarlara göre, basın iş sözleşmesinin belirli süreli olması sadece ihbar öneli ve tazminatı bakımından önem taşır (Göktaş, Çil'den aktaran Uçum, Karataş, 2008).

Basın İş Kanunu, gazetecinin haklı nedene dayalı olarak sözleşmesini feshetmesi durumunda kıdem tazminatı ödenmesini Kanunun 11. maddesinde düzenlemiştir:

“Mevkutenin veçhe ve karakterinde gazeteci için şeref ve şöhretini veya umumiyetle manevi menfaatlerini ihlal edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bariz bir değişiklik vukuu halinde gazeteci ihbar mühletini beklemeden akdi feshedebilir” (Basın İş Kanunu m. 11/1).

Yine aynı maddenin 2. Fıkrasında ise ilk fıkradaki sebeplerle fesih bildiriminde bulunan gazetecinin, işverenin kusuru sebebiyle basın iş sözleşmesini feshetmesi durumunda alması gereken tazminat miktarı kadar tazminat isteyebileceği düzenlenmiştir. Bu hak gazeteci için yalnızca kısıtlı bir konuda elde edilir hale gelmiştir.

“İş akdini birinci fıkranın verdiği hakka dayanarak fesheden gazeteci, işverenin kusuru neticesinde iş akdini feshetmiş olsa idi ne miktar tazminat alacak idiyse, o miktar tazminat isteyebilir” (Basın İş Kanunu m.11/2).

Yukarıda sayılanlar dışında Basın İş Kanunu'na diğer maddelere bakıldığında iş sözleşmesinin işveren veya gazeteci tarafından feshi durumlarında ve hatta gazetecinin ölümü halinde kıdem tazminatı söz konusu olmamaktadır. Buna karşın bir başka anlayış, hizmet akdinin işverence 6. madde dışında Basın İş Kanunu'nun 12. maddesi uyarınca hastalık nedeniyle feshi durumunda da kıdem tazminatına hak kazanılacağı yönündedir (Akyiğit, 2012: 10)

Basın İş Kanunu Madde 12 düzenlemesi şu şekilde ifade edilmiştir:

“Gazetecinin uğradığı hastalık sebebiyle iş akdi işveren tarafından feshedilemez. Ancak, bu hastalığın altı aydan fazla uzaması halinde tazminat verilmek

suretiyle akdin feshi cihetine gidilebilir. Bu maddenin birinci fıkrasında yazılı haller dolayısıyla vazife göremeyecek duruma düşüp de işveren tarafından işinden çıkarılan gazeteci, azami bir yıl içinde iyileştiği takdirde tekrar eski işine tercihan alınır” (Basın İş Kanunu m.12).

Bu maddede yer alan tazminat ifadesi bazı görüşlere göre kıdem tazminatı olarak yorumlanmıştır.

Bu maddeler dışında Basın İş Kanunu’nda öngörülen başka fesih halleri bulunmamaktadır. İş Kanunu’nda yer alan ve işçiye kıdem tazminatı hakkı kazandıran bazı fesih halleri(ücretin, sigorta primlerinin, fazla çalışma bedellerinin ödenmemesi nedeniyle, işçinin ölümü, emeklilik, muvazzaf askerlik, evli kadının fesih yetkisi gibi) Basın İş Kanunu bakımından söz konusu değildir. Bu sebeple denebilir ki Basın İş Kanunu’nda kıdem tazminatı düzenlemesi son derece eksiktir.

Şakar’ın görüşüne göre; “Kıdem tazminatı bu kanunda belki de en kötü şekilde düzenlenmiş maddeler içinde yer almaktadır.” Şakar, kanunda *kıdem tazminatı* terimden başka *kıdem hakkı* terimi de kullanılmakta olduğuna da dikkat çekmiştir ve yine Şakar basın iş sözleşmesi her ne sebeple sona ererse ersin gazeteciye kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği görüşündedir (Şakar, 2006: 111). Ancak Basın İş Kanunu’nda açık bir şekilde böyle bir düzenleme mevcut değildir ve Yargıtay da bu yönde karar vermemektedir. Yanı sıra Yargıtay kararlarına göre de; ücretin zamanında ödenmemiş olması, gazetecinin istifası, Basın İş Kanunu madde 17 dışındaki sebeplerle tutuklanma, gazetecinin ikramiyelerinin ödenmemesi, ücret artışının beklenenin altında olması halleri kıdem tazminatı doğurmaz (Uçum, Karataş 2008).

İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’nun kıdem tazminatı konusundaki farklı uygulamaları kendini kıdem tazminatının hesabında da göstermektedir. 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde işçiye ödenecek kıdem tazminatı çalıştığı her bir yıl için son 30 günlük brüt ücreti tutarındadır. Tam yıllardan artan kıdem süresi için her yıl için ödenen 30 günlük brüt ücretin artık yıla oranı da hesap edilerek kıdem süresine dahil edilir. (Başbuğ, 2011: 229) Kıdem Tazminatını hesaplamak için yöntem şu şekildedir; öncelikle işçinin çalıştığı sürenin kaç yıl olduğuna bakılır, bu süre kaç yıl ise çalıştığı yıl ile son çalıştığı ay içindeki brüt ücreti çarpılır. Daha sonra çalıştığı sürenin yıldan arta kalan ayları güne çevrilir ve son brüt ücrette 365’e bölünerek işçinin günlük ücreti bulunur. İşçinin günlük ücreti ile yıldan arta kalıp güne çevrilen çalışma süreleri çarpılarak çıkan rakam önceki hesaplanan rakamla toplanır. Çıkan sonuç işçinin hak kazandığı kıdem tazminatını gösterir.

Gazetecinin kıdem hesabında giydirilmiş ücret üzerinden hesaplama yapılacağı öngörülmemiştir. Bu nedenle kıdem tazminatı hesaplaması, gazetecinin brüt ücreti üzerinden yapılmaktadır. Bu da şu anlama gelmektedir; kıdem tazminatının hesabında belirleyici olan ücret, sözleşmenin sona erdiği tarihteki son ücrettir. Basın İş Kanunu'nun 6. maddesinde sözü edilen ücret fesih tarihindeki "temel" (kök) ücrettir. Bu sebeple kıdem tazminatının son ücret üzerinden hesaplanacağı hususunda herhangi bir soru işareti bulunmamaktadır. Ancak, son ücretin ne olduğu hususunda uygulamada çeşitli sorunlar yaşanmakta olduğu bir gerçektir. Çünkü uygulamada gazetecinin bordroda yer alan ücret miktarı ile gerçekte aldığı ücret farklı olabilmektedir. Bazı işverenler yükümlülüklerini hafifletmek amacıyla ücret konusunda gerçek dışı kayıtlar tutabilmektedir. Bir kısım işverenler kıdem tazminatı hesabında kullanılacak ücreti bordroda yer alan son ücret olarak ele alırken Yargıtay bunun bordroya yansıtılmayan gerçek ücret olduğunu kabul etmektedir. Bu sebeple Yargıtay kararı da bazı işverenler tarafından gerçekleştirilen bu kötü niyete set çekmeye yöneliktir. Yargıtay kararında, gerçeği yansıtmayan bordrodaki ücretini kıdem tazminatının hesabında esas alınamayacağı hükme bağlanmıştır (Korkmaz, 2004: 63-64). Böylece gazeteciler için haksız yere daha düşük kıdem tazminatı hesaplanma sorunu Yargıtay'ın gerçek ücreti hesaba almasıyla önlenmiştir.

Basın İş Kanunu ve İş Kanunu'nun kıdem tazminatını hesaplamasında farklılaştığı bir diğer konu ise; kıdem bir yılı aşan sürelerinde uyguladıkları hesaplamadır. Basın İş Kanunu'nun 6/7 maddesi uyarınca gazetecinin kıdem tazminatının hesabında hizmetin altı aydan az kısmı dikkate alınmaz.

... "yıllık hizmetin altı aydan az kısmı nazara alınmaz" (...)(Basın İş Kanunu m. 6/7).

İş Kanunu'nda bir yılı aşan süreler için aynı oran üzerinden ödeme yapılması kuralı bulunduğundan, bir yılı aşan tüm süreler altı aydan az olsa da "kısmel yevm" uygulaması ile hesaba katılmaktadır (Uçum ve Karataş, 2008).

İş Güvencesi Hükümlerinden Doğan Kıdem Tazminatı'nda sisteme göre, iş güvencesi hükümleri belirsiz süreli basın iş sözleşmelerine sahip gazeteciler için uygulanabilecektir. İşyerinde çalışan sayısı, altı aylık kıdem, gazetecinin işveren vekili olmaması gibi koşulları da burada gözetilecektir. İşçiden ve işyerinden kaynaklanan fesih nedenlerine dayanılacaktır. Sonuçta işveren, ancak gazeteci işçinin, yetersizliğinden, davranışlarından yahut işyeri, işletme ve işin gereklerinden kaynaklanan bir nedenle fesih yapabilecektir. Bu nedenlere

dayanan fesih işlemi geçerli olacak ve fakat gazeteci lehine kıdem tazminatı doğacaktır (Şahlanan, 2006: 132).

İş Kanunu'nda kıdem tazminatı ödemelerinde bir tavan belirlenmiştir. Bu tavan; yıllık miktarının, Devlet Memuru Kanunu'na tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre ödenecek bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyeceğidir. Basın İş Kanunu'nda böyle bir hüküm yer almadığından ödemeler temel ücret üzerinden tavan sınırlaması olmaksızın yapılabilmektedir (Uçum ve Karataş, 2008).

Gelir Vergisi Kanunu Madde 25 uyarınca; diğer iş kanunlarına göre ödenen kıdem tazminatları tümüyle gelir vergisinden muaf olurken, gazetecinin 24 aylık ücretine karşılık gelen kıdem tazminatı tutarı gelir vergisinden muaf tutulmaktadır, bunu aşan kısım ise vergiye tâbidir (Şakar, 2008: 28). Yanı sıra her iki kanuna göre yapılan ödemeler binde altı oranında damga vergisine tabidir.

İş Kanuna göre kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi durumunda iş sözleşmesinin fesih edildiği günden itibaren en yüksek banka mevduat faizi oranında faiz uygulanmaktadır. 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatı için hangi faizin uygulanacağı kanunda herhangi bir şekilde belirtilmediği gibi, faizin başlangıç tarihi de gösterilmemiştir (Göktaş ve Çil'den aktaran Uçum ve Karataş, 2008).

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kıdem tazminatına hak kazanma koşulları bakımından Basın İş Kanunu ve İş Kanunu büyük farklılıklar göstermektedir. Yukarıda da ifade edildiği üzere Basın İş Kanunu bu konuda yetersiz hükümler içermektedir.

Basın İş Kanunu tarafından yapılmış *gazeteci* tanımı, bugün gelişen basın bir ögesi olan gazeteciyi tanımlamakta yetersiz kalmaktadır. Kanunun gazeteci tanımı uygulamadaki gazetecileri ifade edemiyorsa kanunun varlığı bu meslektekiler için bir koruma sağlayamayacaktır.

Kanunun 6. ve 11. maddesi gazeteciler için “Kıdem Tazminatını” düzenlemektedir. Kanunda *kıdem tazminatı* ve *kıdem hakkı* gibi iki farklı ifade kullanılmıştır, ayrıca kanun sistematik olarak ilerlememekte kıdem tazminatı konusuna hem 6. hem de 11. maddede yer vermektedir. 6. madde sonrasında kanun başka konulara temas etmekte daha sonra tekrar dönüp 11. maddede yeniden kıdem tazminatına değinmektedir. Bu durum kanunu anlamak isteyenler açısında bir kafa karışıklığına sebebiyet vermektedir. Bu sebeple kanunun tam

anlaşılabilirliğinin sağlanması için kavramlarda birlik oluşturulmalı ve de kıdem tazminatı tek bir maddede düzenlenmelidir.

Madde 6'da yer alan *meslekte beş yıl* ifadesi gazetecinin kıdem tazminatı hakkına erişmesinde sıkıntılar yaratmaktadır. Gazeteci hem bu hakka geç erişmekte hem de meslekteki kıdem hesabına göre gazeteciye kıdem tazminatı verilmesi bu süre içerisinde farklı işverenlerle çalışmış bulunan gazeteci için hak talebinde sıkıntılara sebep olmaktadır. Bu sebeple asgari çalışma süresinin tıpkı İş Kanunu'ndaki gibi 1 yıla indirilmesi hem de *meslekte beş yıl* ifadesinin uygulamada gazeteciye çıkardığı sıkıntılar ve hak kayıpları düşünülerek, kıdem tazminatının hesabında gazetecinin aynı işverenin yanında geçen sürelerin hesaplanması daha isabetli olacaktır.

Yanı sıra İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan muvazzaf askerlik ve kadın işçiler için evlilik gibi durumlarda kıdem tazminatına hak kazanılması Basın İş Kanunu'nda yer almadığından Basın İş Kanunu'na tabii gazeteci, bu gibi durumlarda kıdem tazminatına hak kazanamamaktadır.

Kıdem tazminatı İş Hukuku'nun en temel konularından biri olmasına rağmen gazeteciler Basın İş Kanunu'ndaki sınırlı düzenlemeler sebebiyle bu haktan yeteri kadar yararlanamamaktadır. İş Kanunu'nda zaman içerisinde yapılmış olan kıdem tazminatı ile alakalı değişiklikler Basın İş Kanunu'nda yapılmamıştır. Bu sebeple kıdem tazminatının Basın İş Kanunu'nda gazeteciler lehine yeniden düzenlenmesi gerekmekte yanı sıra kanunun günümüz basınına uygun olarak güncellenmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

Andaç, F. (2006). İş Hukuku, Ankara

Akyiğit, E.(2012). *Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı*, Tühis İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, Cilt: 24 Sayı: 3-4-5

Alemdaroğlu, Ç. (2012). *Kıdem Tazminatının Emek Piyasası Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi SBE İktisat ABD

A.Ü. Hukuk Fakültesi- Legal İSGH Dergisi (2006). *Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları*- 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Legal, İstanbul.

Başbuğ, A. (2011). İş ve Hukuk- Çalışanların Hakları ve Sorunları, Ankara, Binyıl Yayınevi.

Bohere, G., Işık, R., & Süral, N. (1986). *Gazetecilik mesleği: Gazetecilerin çalışma koşulları üzerine bir inceleme* (Türkçe bs.). Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü.

Centel, T. ve Demircioğlu, M. (2003). *İş Hukuku*, İstanbul, Beta

Çelik N. (2011). *İş Hukuk Dersleri, Yenilenmiş 24.Bası*, Beta Yayınları, İstanbul.

Ergin. B. (1989). *Türk İş Hukuku'nda Kıdem Tazminatın Geçirdiği Safhalar*, İstanbul, Filiz Kitabevi.

Göktaş, Ş.– Çil, Ş (2003). *Açıklamalı – İçtihatlı Basın İş Kanunu İlgili Mevzuat*, Turhan Kitabevi 1. Bası, Ankara.

İlkiz, F. (2004). *Basın İş Yasası Tarihi Gelişim ve Başlıca Uygulama Sorunları*, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 1, İstanbul Ocak – Şubat- Mart 2004. S. 57.

Korkmaz, F. (2004). *Basın İş Hukuku Açısından Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi Ve Kıdem Tazminatı*, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, Sayı 19.

Lacordaire_Michel (1994). Laure Rouse: *La definition du journaliste professionnel*, Memoire de Dea, Universite de Paris II .

Limon. R. (2015). *Türkiye'de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu*. İş ve Hayat Dergisi, Sayı:1

Mollamahmutoğlu. H. (2008). *İş Hukuku*, 3. Bası, Turhan Kitabevi, Ankara.

Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku (Ferdî İş İlişkileri I)*, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, No: 3, İzmir.

Özgen, M. (2004). *Türkiye'de Basının Gelişimi ve Sorunları*, 2. Baskı, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınları.

Sirmen, L. (2006). *Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları*, Legal 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, s.5

Süzek, S. (2012). *İş Hukuku*, İstanbul, Beta.

Şahlanan, F. (2006). *İş Güvencesinin Genel Esasları Ve Gazetecinin Feshe Karşı Korunması*, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, Legal 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul.

Şakar, M.(2006) *Gazetecilik Sözleşmesinin Sona Ermesi, İhbar Ve Kıdem*

Tazminatı, Basın İş Hukuku Genel Esasları Ve Uygulama Sorunları, Legal 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul.

Şakar, M. (2008). *Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı*, Çalışma ve Toplum Dergisi Sayı: 17.

Şuğle, M.A. (2006). *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, Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul.

Tekinalp, Ş. (2008, Mart). *Postmodernist Dördüncü Kuvvet: Köşe Yazarları*. İletişim

İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi. 31:119-130.

Uçak, O.(2011). *Medyada Fikir İşçilerine Tanınan Haklar Süreci ve Karşılaştırmalı Uygulama Örnekleri*, Sosyal Haklar Uluslararası Sempozyumu.

Uçum, M. ve Karataş, H. (2008). İşçilik Hakları Bakımından İş Kanunu - Basın İş Kanunu Karşılaştırması, Türk Hukuk Sitesi, http://www.turkhukuk-sitesi.com/makale_895.htm.

Uluğ, G. (2007). *Kıdem Tazminatı: Türkiye Ve Kanada Örneği*, yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.

Üstün, H. (2013). *Türk Basın Birliği'nin 1939-1946 Arasında Gazetecilerin Çalışma İlişkilerini Kurumlaştırma Girişimleri*, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, 2013/1ı 45 149-170.

İnternet Kaynakları:

www.dorduncukuvvetmedya.com: Erişim tarihi: 20.01.2017

www.ifj.org: Erişim tarihi: 18.01.2017