

Anayasa Mahkemesinin Kıdem Tazminatına İlişkin İptal Kararı Sonrasında Basın İş Hukukunda Kıdem Tazminatı

Severance Pay in Press Labor Law after the Constitutional Court's Annulment Decision on Severance Pay

Nurşen CANİKLİOĞLU* , Muhammed Enes YILDIZ** 

ÖZ

Basın İş Kanunu 1952 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu Kanunda, iş sözleşmesiyle çalışan gazetecilerin iş sözleşmesinin yapılması, tarafların hak ve borçları ile iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Kanunda gazeteciler bakımından düzenlenen en önemli haklardan biri de kuşkusuz kıdem tazminatıdır. Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin Kanunda öngörülen hallerde sona ermesi halinde belirli bir kıdem süresine sahip olan gazeteciye ödenmesi gereken bir miktar paradır. Basın İş Kanununda gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanması için en az beş yıllık kıdeme sahip olması gerektiği öngörülmüştü. Ancak bu düzenleme Anayasa Mahkemesinin 2023 tarihli kararıyla iptal edilmiştir. İptal kararı sonrasında gazetecilerin kıdem tazminatına hak kazanmaları için gereken kıdem süresi ve bu konuda hangi kanun hükmünün uygulanması gerektiğine ilişkin duraksama söz konusu olmuş ve bazı sorular gündeme gelmiştir.

Çalışmamızda ilk olarak gazeteci kavramı üzerinde durulmuştur. Ardından, Basın İş Kanununda kıdem tazminatının esasları ele alınmış, son olarak da AYM'nin iptal kararı sonrasında basın iş hukukunda kıdem tazminatının uygulaması hakkında değerlendirmelere yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Gazeteci, Kıdem Tazminatı, Meslek Kıdemi, Basın İş Hukuku, Anayasa Mahkemesi İptal Kararı

* Bu çalışma, Arş. Gör. Muhammed Enes Yıldız'ın M.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalında Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu danışmanlığında hazırladığı "Basın İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesi" başlıklı doktora tez çalışmasından türetilmiştir.

* Prof. Dr., Marmara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, ncaniklioğlu@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5864-8270.

** Arş. Gör., Yalova Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, muhammed.yildiz@yalova.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9803-8661.

Sorumlu Yazar/Correspondence Author: Muhammed Enes YILDIZ

E-posta/E-mail: muhammed.yildiz@yalova.edu.tr

Geliş Tarihi/Received: 22.09.2025

Kabul Tarihi/Accepted: 26.11.2025

How to cite this article/Atf için: Nurşen Caniklioğlu ve Muhammed Enes Yıldız, 'Anayasa Mahkemesinin Kıdem Tazminatına İlişkin İptal Kararı Sonrasında Basın İş Hukukunda Kıdem Tazminatı' 2025 31 (2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi (Prof. Dr. Fehim Üçışık'a Armağan) 1272-1299. DOI: 10.33433/maruhad.1789283.

ABSTRACT

The Press Labor Law entered into force in 1952. This Law regulates the conclusion of the employment contract, the rights and obligations of the parties and the termination of the employment contract for journalists working under an employment contract. One of the most important rights regulated in the Law for journalists is undoubtedly severance pay. Severance pay is a sum of money that must be paid to a journalist with a certain period of seniority in the event of termination of the employment contract in the cases stipulated in the Law. The Press Labor Law stipulated that a journalist must have at least five years of seniority in order to be entitled to severance pay. However, this regulation was annulled by the Constitutional Court in 2023. Following the annulment decision, there has been hesitation regarding the seniority period required for journalists to be entitled to severance pay and which provision of the law should be applied in this regard, and some questions have been raised.

In our study, firstly, the concept of journalist is emphasized. Then, the principles of severance pay in the Press Labor Law are discussed, and finally, the application of severance pay in the press labor law after the Constitutional Court's annulment decision is evaluated.

Keywords: Journalist, Severance Pay, Professional Seniority, Press Labor Law, Constitutional Court Cancellation Decision

GİRİŞ

Taraflardan birinin bağımlı olarak iş görme borcu altına girdiği, diğer tarafın ise bunun karşılığında ücret ödemekle yükümlü olduğu borç ilişkisine iş ilişkisi denir. Hukukumuzda, iş ilişkilerini düzenleyen birden fazla kanun bulunmaktadır. Bu noktada özellikle 4857 sayılı İş Kanunu¹ kapsamına aldığı işçilerin sayısı dikkate alındığında bir iş sözleşmesine göre çalışanlar açısından oldukça geniş uygulama alanına sahiptir. Bunun gibi 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun² hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri de işçiler açısından büyük bir öneme ve uygulama alanına sahiptir. Zira bu Kanundaki hükümler bir yandan 4857 sayılı İş Kanununun kapsamı dışında bıraktığı ve diğer özel iş kanunlarının kapsamına almadığı işçilerin iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlarını düzenlediği gibi genel kanun olma özelliği sebebiyle iş kanunlarında düzenlenmeyen ve boşluk olan hallerde tüm işçilerle ilgili olarak geniş bir uygulama alanı bulmaktadır³.

Hukukumuzda yukarıda sözünü ettiğimiz ve geniş bir uygulama alanı bulan kanunların dışında, yapılan işin nitelikleri gereği özel olarak korunma ihtiyacının ortaya çıkması nedeniyle bazı çalışanlar için ayrıca iş kanunları çıkarılmıştır. Bu Kapsamda ilk olarak deniz taşıma işlerinde çalışan gemi adamları için 1967 yılında çıkarılan 854 sayılı Deniz İş Kanununu belirtmek gerekir⁴. Bunun dışında basın sektöründe çalışan belirli niteliklere sahip işçiler, yani gazeteciler için 1952 tarihli

1 RG, 10.06.2003/25134.

2 RG, 04.02.2011/27836.

3 Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin iş ilişkileri açısından değerlendirilmesi hakkında bkz Nurşen Caniklioğlu, *Türk Borçlar Kanunu-İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanununun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi* (10. Yılında İş Kanunu Semineri 2014) 74 vd.

4 RG, 29.04.1967/12586.

Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun⁵ (Basın İş Kanunu) çıkarılmış bulunmaktadır. Ekleyelim ki, 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılırken eski 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılmış, ancak kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi yürürlükte bırakılmıştır. Dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanununun kapsamındaki işçilerin kıdem tazminatı hakları açısından 1475 sayılı İş Kanunu da halen yürürlükte olup, bu Kanun konu bakımından sınırlı olsa da kapsamına aldığı işçi sayısı bakımından büyük bir önem ve uygulama alanına sahip kanun niteliği taşımaktadır.

Gazetecilerin çalışma koşulları Basın İş Kanununda özel bir biçimde düzenlenmiştir. Bu Kanun, 1961 yılında 212 sayılı Kanunla kapsamlı bir değişikliğe uğramış, yapılan değişikliklerle o dönemin şartlarına ve diğer çalışanlara nazaran gazeteciler açısından oldukça lehe hükümler barındırır hale gelmiştir. Ancak günümüzde gelişen teknoloji ve değişen yaşam ve çalışma koşulları ile birlikte iş ilişkileri de birtakım değişikliklere uğramış, bu değişimler iş hukukunun gelişimine doğrudan etkide bulunmuştur. Giderek günümüzde gazetecilerin tabi olduğu Basın İş Kanunu, birçok açıdan ihtiyaçlara cevap veremez hale gelmiştir.

Kıdem tazminatı, genel itibariyle bir işveren yanında belirli bir süre çalışmış olan işçiye iş ilişkisinin sona ermesi halinde ödenmesi gereken belirli bir miktar paradır⁶. İş ilişkilerini düzenleyen çok sayıda kanun bulunsun da bu kanunların tamamında kıdem tazminatına ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Nitekim Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışan işçilerin kıdem tazminatı talebinde bulunabilmeleri, bu konuda Kanunda bir düzenleme bulunmadığından mümkün değildir. Diğer iş kanunları kapsamında çalışanlar ise tabi oldukları kanunlarda belirtilen koşulları sağlamaları halinde kıdem tazminatı talebinde bulunabileceklerdir.

Anayasa Mahkemesi yakın bir tarihte Basın İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin bazı hükümleri hakkında iptal kararı vermiştir. Çalışmamız da esas itibariyle bu kararı ve bu karar sonrasında ortaya çıkan durumu incelemeyi amaçlamaktadır. Ancak Basın İş Kanunu gazetecileri kapsamına aldığı için bu iptal kararının kimleri kapsadığını ortaya koyabilmek amacıyla bu çalışmada öncelikle gazeteci kavramı üzerinde durulacaktır. Ardından, Basın İş Kanunundaki kıdem tazminatının esasları ele alınacak ve son olarak AYM'nin iptal kararı sonrasında basın iş hukukunda kıdem tazminatının uygulaması hakkında değerlendirmelere yer verilecektir.

5 RG, 20.06.1952/8140.

6 Bu konuda bkz Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Baskı, Beta 2023) 705 vd; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (7. Baskı, LYKEION Yayıncılık 2022) 1165 vd; Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (24. Baskı, Beta Yayıncılık 2024) 752 vd.

I. HUKUKUMUZDA KIDEM TAZMİNATINA İLİŞKİN HÜKÜMLERİN DÜZENLENİŞİNE İLİŞKİN TARİHSEL GELİŞİM

A. TARİHSEL GELİŞİM

1. 4857 sayılı İş Kanunu ile Önceki Kanunlardaki Tarihsel Gelişimi

Mevzuatımızda kıdem tazminatı ilk olarak 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir⁷. Kanunun 13. maddesinin 5. fıkrasında, “*Bilûmum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir*” denilmek suretiyle işçilere kıdem tazminatı ödenmesi öngörülmüştür. Ardından bu maddede bazı değişiklikler yapılmış⁸ bir yandan kıdem tazminatına hak kazanmak için geçmesi gereken süre azaltılmış, bu kapsamda kıdem tazminatına hak kazanma süresi 5 yıldan 3 yıla indirilmiş diğer yandan da kıdem tazminatına hak kazanma sebeplerine sınırlandırmalar getirilmiştir⁹. Gerçekten daha önce “*Bilumum işçiler hakkındaki fesihlerde*” denilmek suretiyle fesih sebebi açısından herhangi bir sınırlandırma öngörülmemişken 1950 tarih ve 5518 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle kıdem tazminatına hak kazanmak için feshin belirli bazı sebeplere dayanması halinde işçiye kıdem tazminatı ödenmesi yönünde düzenleme yapılmıştır. Öte yandan 1949 tarihli ve 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanununda yaşlılık aylığından faydalanabilecek durumda iken işinden ayrılan veya çıkarılan sigortalılar hakkında İş Kanununun 13. maddesindeki tazminatın, bir diğer deyişle kıdem tazminatına ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı hükmü yer almaktaydı. 1951 yılında 5752 sayılı “İhtiyarlık Sigortası Kanununun 40 inci Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun” ile bu madde yürürlükten kaldırılmıştır¹⁰. Ardından 1952 yılında yapılan değişiklikle yaşlılık aylığına hak kazanan işçilerin de kıdem tazminatına hak kazanacakları ve buna ilişkin ayrıntılar düzenlenmiştir¹¹.

1967 yılında 3008 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılarak yerine 931 sayılı İş Kanunu¹² çıkarılmıştır. Ancak 931 sayılı Kanunun AYM tarafından iptali¹³ üzerine yerine 1971 yılında 1475

7 İş Kanunu, Kanun Numarası: 3008, Kabul Tarihi: 08.06.1936, RG 15.6.1936/3330.

8 Bu konuda açıklamalar için bkz Ali Güzel, ‘3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri’ (1986) (35-36) Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 165, 194-195.

9 5518 sayılı Kanunla değişik m. 13/6,7, 8’e göre; “İş akdinin işveren tarafından bu madde veya 16’ncı maddenin I ve III numaralı fıkralarına göre ve işçi tarafından ise 15’inci maddenin I ve II 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 15 günlük ücret tutarında bir tazminat verilir.... İşçilerin kıdemleri iş akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı iş verenin bir veya mütaaddit iş yerlerinde çalıştıkları süreler nazara alınarak hesaplanır.... İş yerinin devir veya intikali yahut diğer bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi halinde işçinin kıdemi iş yerindeki hizmetleri toplamı üzerinden hesaplanır. Kıdem tazminatı ise; bu intikal devresindeki işverene aittir. İşyeri intikal ile beraber devam ettiği takdirde (hilâfına hüküm olmadıkça) kıdem tazminatı yeni işverene ait olur. Aynı kıdem süresi için bir defadan fazla tazminat ödenmez”, RG 31.01.1950/17686.

10 RG 6.3.1951/7751.

11 RG 13.2.1952/8033.

12 İş Kanunu, Kanun Numarası: 931, Kabul Tarihi: 28.07.1967, RG 12.08.1967/12672.

13 RG. 11.05.1971/13833.

sayılı İş Kanunu¹⁴ çıkarılmıştır. 1475 sayılı Kanun çıkarılırken kıdem tazminatı ayrı bir madde olarak Kanunun 14. maddesinde düzenlenmiş, kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gereken en az 3 yıl çalışma ve her yıl için 15 günlük kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin temel esas korunmakla birlikte maddeye her yılın hesabında 6 ayı aşan sürenin yıla tamamlanacağına ilişkin bir fıkra ile ölüm halinde mirasçılara da kıdem tazminatı ödeneceği yönünde hüküm eklenmiştir. Ancak Kanunun bu ilk halinde de işçinin zorlayıcı nedenle iş sözleşmesini feshi kıdem tazminatına hak kazandırmayan bir durum olarak düzenlenmiştir¹⁵.

1475 sayılı Kanun döneminde zaman içinde kıdem tazminatına ilişkin birçok değişiklik yapılmış, kıdem tazminatına hak kazanmaya ilişkin sebepler artırılmış, maddeye evlenen kadın işçinin evlenme tarihinden itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini feshetmesi halinde kendisine kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin bir hüküm eklenmiş¹⁶, 1999 yılında da yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli yaş dışındaki koşulların tamamlanması halinde işçi tarafından bu sebeple yapılan fesihlerde de kıdem tazminatına hak kazanılacağı hüküm altına alınmıştır¹⁷. Ancak konumuzla bağlantılı olarak kıdem tazminatına hak kazanma süresine ilişkin hüküm 1975 yılında 1927 sayılı Kanunla¹⁸ değiştirilerek ilgili kısım, “*Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:*

1. — *İşveren tarafından bu Kanunun 17 nci maddesinin II numaralı bendinde gösterilen sebepler dışında,*
2. — *İşçi tarafından bu Kanunun 16 nci maddesi uyarınca,*
3. — *Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla,*
4. — *Bağlı bulundukları, Kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla;*

Feshedilmesi veya işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde... işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır” biçimini almıştır. Böylece işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için en az 3 yıldan beri çalışması esası terk edilmiş, ayrıca her yıl için 15 günlük değil, 30 günlük ücret üzerinden ödeme yapılması esası kabul edilmiştir. Bunun dışında yine önemli bir değişiklik olarak her yıl için ödenecek kıdem tazminatına bir üst sınır getirilmiş ve tavan hükmü öngörülmüştür¹⁹. Belirtelim ki, bu tavan hükmü düzenlemenin ilk halinde “Kıdem tazminatına esas olacak 30 günlük ücret tutarının beher yıl için nazara alınacak miktarı 1475 sayılı İş Kanununa göre tespit edilmiş olan günlük asgarî ücretin 30

14 İş Kanunu, Kanun Numarası: 1475, Kabul Tarihi: 25.08.1971, RG 01.09.1971/13943.

15 Bu durumun kıdem tazminatına hak kazandırmayacağına ilişkin olarak 3008 sayılı Kanun döneminde verilen YİBK için bkz Yargıtay Tevhidi İçtihat Kararı, E 19 K 15, RG 03.02.1950/7423.

16 RG 30.07.1983/18120.

17 RG 08.09.1999/23810.

18 RG 12.07.1975/15293.

19 RG 12.07.1975/15293.

günlük tutarının yedi buçuk katından fazla olamaz” (f. 12) iken 1982 tarih ve 2762 sayılı Kanunla²⁰ “Ancak, toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T. C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez” biçiminde değiştirilmiştir.

2003 yılında 1475 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılarak 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılırken 4857 sayılı Kanunda kıdem tazminatına ilişkin yeni bir düzenlemeye yer verilmemiş ancak Kanunun 120. maddesinde, yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde düzenlenen kıdem tazminatına ilişkin hükümlerinin 4857 sayılı Kanun kapsamındaki işçiler hakkında uygulanmaya devam edileceği belirtilmiştir. Ayrıca Kanuna bir geçici madde konularak, “Kıdem tazminatı için bir kıdem tazminatı fonu kurulur. Kıdem tazminatı fonuna ilişkin Kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar işçilerin kıdemleri için 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi hükümlerine göre kıdem tazminatı hakları saklıdır” (geç. m.6) denilmiştir. Görüldüğü gibi maddede 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinin kıdem tazminatı fonunun kurulmasına kadar uygulanacağı ifade edilse de Kanunun yürürlüğe girdiği 2003 yılından beri halen kıdem tazminatı fonu kurulamamıştır²¹.

2. Deniz İş Kanunundaki Düzenlemenin Tarihsel Gelişimi

Kıdem tazminatına ilişkin diğer kanunlardaki yasal düzenlemeler incelendiğinde İş Kanunu ile Deniz İş Kanununda yer alan kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelerin birbiri ile paralellik taşıdığı görülmektedir. Gerçekten Kanunun ilk halinde kıdem tazminatına hak kazanmak için tamamlanması gerekli süre ile kıdem tazminatının hesabında her yıl için ödenmesi gereken tutara ilişkin olarak 854 sayılı Kanunun 20. maddesinin ilk fıkrasında “Hizmet aktinin 14 üncü maddesinin II, III ve IV numaralı bentlerinde gösterilen sebeplerle bozulması veya muvazaf askerlik hizmeti dolayısıyla çözülmesi halinde üç yıldan fazla çalışmış olmak şartıyla işe başladığından itibaren her bir tam takvim yılı için gemiadamına onbeş günlük ücreti tutarında bir tazminat verilir” (m. 20/1) denilmiş, böylece özellikle Kanunun çıkarılış yılı itibarıyla 931 sayılı, bu Kanunun Anayasa Mahkemesi tarafından iptali ile de 1475 sayılı İş Kanununun ilk hali ile aynı yönde düzenleme yapılmıştır. Yine aynı maddede, diğer bazı esaslarla birlikte aylıklı aylığına hak kazananlarla ölen işçilerin mirasçılarına da kıdem tazminatı ödeneceği hükmüne yer verilmiştir (m. 20/2-6).

1975 yılında 1927 sayılı Kanunla İş Kanununda değişiklik yapılarak kıdem tazminatına hak kazanmak için tamamlanması gereken kıdem süresi 3 yıldan 1 yıla düşürülüp her yıl için 30 günlük ücret üzerinden kıdem tazminatı ödenmesi esası kabul edilirken aynı resmî gazetede yayınlanan 1926 sayılı Kanunla benzer düzenlemeler 854 sayılı Deniz İş Kanununda da yapılmıştır. Dolayısıyla 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin olarak halen uygulanmakta olan maddesinin

20 RG 11.12.1982/17895.

21 Kıdem tazminatı fonu hakkında değerlendirme ve açıklamalar için bkz Müjdat Şakar, *Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonu*, Emeğin Hukuku Kurultayı, TBB tarafından 27-28 Mayıs 2015'te Ankara'da düzenlenen seminer yayını (Şen Matbaa 2016) 276-277; Nihat Akbıyık ve Muzaffer Koç, ‘Kıdem Tazminatı Fon Tasarısı Üzerine Düşünceler’ (2010) 1(1) Akademik Yaklaşımlar Dergisi, 122, 122 vd; Bekir Uzun, ‘Kıdem Tazminatı Fonu’ Yerine ‘Kıdem Tazminatı Garanti Fonu’ Oluşturulmalıdır’ (2013) (100) Toprak İşveren Dergisi, 4, 4 vd.

her değişikliğinde benzer düzenlemeler Deniz İş Kanununda da yapılarak her iki kanun arasındaki paralellik muhafaza edilmiştir.

3. Basın İş Kanunundaki Düzenlemenin Tarihsel Gelişimi

Basın İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin hükümleri diğer iş kanunlarından çok daha farklı bir seyir izlemiştir. 1952 yılında çıkarılan Basın İş Kanununun ilk halinde gazetecilere kıdem tazminatı hakkı tanınmamıştır. Gazetecilerin bu hakkı edinmeleri ancak 1961 yılında 212 sayılı Kanunla mümkün olabilmıştır. 212 sayılı Kanunla 5953 sayılı Kanunun “Akdin işveren tarafından feshi” başlığını taşıyan 6. maddesinin başlığı “Akdin işveren tarafından feshi ve kıdem tazminatı” biçiminde değiştirilmiş ve maddeye 1. ve 2. fıkra olarak “Meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem hakkı tanınır”... “Kıdem hakkı gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanır” hükümleri eklenmiş, böylece gazeteciler kıdem tazminatı hakkına kavuşmuşlardır.

Ekleyelim ki Kanunun 6. maddesine 212 sayılı Kanunla eklenen hükümlerle kıdem tazminatının hesabına ilişkin düzenlemeler de yapılmıştır. Madde 6/6 hükmünün ilk cümlesinde “*Hizmetine bu madde hükümlerine göre son verilen gazeteciye feshi ihbar edilen mukavelelinin taallük ettiği her hizmet yılı veya küsuru için, son aylığı esas ittihaaz olunmak suretiyle her yıl için bir aylık ücreti miktarında tazminat verilir*” denilmiştir. Ardından fıkranın devamında “*Ancak, yıllık hizmetin altı aydan az kısmı nazara alınmaz. İlk mukavele yılında bu miktar hesaplanmaz*” denilmiştir.

Görüldüğü üzere maddeye 1961 yılında eklenen bu fıkra ile gazetecinin kıdem tazminatı talep hakkı için en az 5 yıl çalışmış olması aranmıştır. Bu düzenlemenin o sırada yürürlükte olan 3008 sayılı İş Kanunundaki düzenleme ile uyumlu olduğunu belirtmek gerekir. Ancak daha sonra gerek 3008 sayılı gerekse bu kanunun yerine çıkarılan 1475 sayılı Kanundaki kıdem tazminatına hak kazanılmasına ilişkin hükümlerde yapılan değişikliklerin paralelinde değişikliklerin 5953 sayılı Kanunda yapılmaması sebebiyle diğer iş kanunları ile Basın İş Kanunu arasında gazeteciler aleyhine ciddi bir düzenleme farklılığı ortaya çıkmıştır. İşte bu farklılık sebebiyle AYM 2023 yılında bu makalenin asıl konusunu oluşturan bir iptal kararı vermiş ve 6. maddenin ilk fıkrasını iptal etmiştir²².

Öte yandan şunu da eklemek gerekir ki, 5953 sayılı Kanun kıdem tazminatına hak kazanmak için tamamlanması gereken süre açısından – zaman içindeki gelişime paralel değişikliklerin yapılmaması sebebiyle – gazetecilerin aleyhine düzenleme içeriyor olsa da kıdem tazminatının tutarı açısından o dönemdeki diğer düzenlemelere göre daha leheydi. Gerçekten diğer kanunlardaki kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelerin tarihsel gelişimi açıklanırken de belirtildiği üzere gerek 3008 sayılı Kanun gerek daha sonra çıkarılan 1475 sayılı İş Kanununun gerekse 854 sayılı Kanunun ilk biçiminde işçilere ödenecek kıdem tazminatı her yıl için 15 günlük ücret tutarında belirlenmiş, buna karşılık 5953 sayılı Kanunda bir aylık ücret olarak öngörülmüştü. Dolayısıyla maddenin düzenlendiği tarih olan 1961 yılı dikkate alındığında bu düzenleme gazetecilere daha lehe bir hak getirmekteydi. Fakat yine aynı maddede “*Ancak, yıllık hizmetin altı aydan az kısmı nazara alınmaz*.” Hükmüne yer verilerek yine diğer kanunlardaki hükümlerle farklılık yaratılmıştı. Belirtelim ki bu hüküm de

Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmiştir²³. Esasında bu son hüküm diğer iş kanunlarındaki düzenlemelerin ilk biçimleriyle uyumluydu. Örneğin 1475 sayılı İş Kanununun ilk biçiminde kıdem tazminatının “her tam yıl için” ödeneceği, altı aydan fazla sürelerin yıla tamamlanacağı belirtilmişti. Ancak 1475 sayılı Kanunda 1983 yılında 2869 sayılı Kanunla²⁴ yapılan değişiklikle “Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır” hükmüne yer verildiği için Basın İş Kanununda yer alan bu düzenlemeyle bu yönden de bir farklılık ortaya çıkmıştı. Tüm bunların dışında kıdem tazminatına hak kazandıran sebepler bakımından da 5953 sayılı Kanunla diğer iş kanunları arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır²⁵. Ancak bu çalışmanın konusu Anayasa Mahkemesinin 2023 yılında verdiği karar olduğu için bunlar üzerinde durulmayacaktır.

Tüm bu hükümlerin de gösterdiği gibi Basın İş Kanununda yer alan kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeler hem kıdem tazminatına hak kazandıran haller hem de kıdem tazminatının hesabına ilişkin esaslar açısından 1475 ve 854 sayılı kanunlardan önemli farklılıklar taşımaktadır. Fakat Anayasa Mahkemesinin kıdem tazminatına ilişkin m. 6/1 fıkrasının iptaline karar vermesinin ardından belirli bir ölçüde de olsa Basın İş Kanunundaki kıdem tazminatı düzenlemesi diğer iş kanunlarındaki düzenlemelere benzer hale gelmiştir. Ancak bize göre olması gereken 5953 sayılı Kanun ile diğer iş kanunlarındaki kıdem tazminatına hak kazandıran sebepler açısından da paralelliğin sağlanmasıdır.

B. KIDEM TAZMİNATININ TANIMI VE HUKUKİ NİTELİĞİ

İş ilişkilerini düzenleyen kanunlarda kıdem tazminatının tanımına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş, bu kavramın tanımlanması öğretiyeye ve yargıya bırakılmıştır. Öğretide yapılan bir tanıma göre kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin belirli şartlarda sona ermesi halinde kanundan kaynaklanan ve işverence yerine getirilmesi gereken bir ödeme yükümlülüğüdür²⁶. Bir başka görüşe göre de kıdem tazminatı, 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinde belirtilen asgari bir çalışma süresini dolduran işçinin iş sözleşmesinin yine aynı Kanunda sayılan nedenlerden biriyle son bulması halinde, işverence işçiye ya da mirasçılara yapılan bir ödemedir²⁷. Benzer bir tanım yapan başka bir görüşe göre ise, kıdem tazminatı, kanunda belirtilen durumlarda sözleşmesi sona eren işçiye belirli bir süre iş görme edimini yerine getirmiş olması şartıyla çalıştığı süre ve ücret seviyesi dikkate alınarak işveren tarafından ödenmesi gereken bir miktar paradır²⁸. Bize göre de kıdem tazminatı, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle ya da Kanunda sınırlı olarak sayılan hallerdeki feshi durumunda yahut işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık sebepleri dışında yapmış olduğu tüm fesihlerde işçiye, işçinin ölümü halinde ise mirasçılara, işçinin belirli bir kıdemi tamamlamış olması kaydıyla

23 Yukarıda 17. dipnotta sözü edilen 4.5.2023 tarihli İptal kararı.

24 RG 30.07.1983/18120.

25 Bu konu hakkında bkz Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 6) 19; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, ‘Gazeteci Açısından Haklı Nedenle Derhal Fesih Sebepleri ve Çalışma Koşullarında Değişikliğe Dair Bir Yargıtay Kararına İlişkin Değerlendirmeler’ (2015) 62 Fasikül, 44, 44 vd; A. Can Tuncay, *Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri* (Evrım Basım Yayım Dağıtım 1989) 82 vd.

26 Halid Kemal Elbir, *İş Hukuku* (9. Baskı, Filiz Kitabevi 1987) 102.

27 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 6) 705.

28 Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 6) 1166; Ünal Narmanlıoğlu, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı* (Fakülteler Matbaası 1973) 4; Ayrıca bkz Ercan Akyiğit, *Kıdem Tazminatı* (2. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2010) 27.

ödenen bir paradır. Kıdem tazminatı aynı zamanda kıdemliliği ödüllendirmek ve teşvik etmek amacına da sahiptir. Kıdem tazminatının en az belirli bir süreden beri çalışma koşulluna bağlanmış olması kıdem tazminatının bu niteliğini de göstermektedir.

Yargıtay kararları incelendiğinde uygulamada kıdem tazminatının, işverene ait bir veya daha fazla işyerinde bir süre çalışmış işçinin iş ilişkisinin sona ermesi halinde, işinde yıpranması, yeni iş aramada yaşayacağı zorluklar ve işyerine sağladığı katma değer dikkate alınması suretiyle geçmiş hizmetlerinin karşılığı olarak işveren tarafından yasal esaslar çerçevesinde ödenen toplu para olarak tanımlandığı görülmektedir²⁹.

Kıdem tazminatının hukuki niteliği hususunda ne öğretide ne de Yargıtay kararlarında bir görüş birliği bulunmaktadır. Kıdem tazminatına ilişkin hükümlerin tarihsel gelişimine ilişkin başlık altında da sözünü ettiğimiz 3008 sayılı Kanunda kıdem tazminatı “*Bilûmum işçiler hakkındaki fesihlerde, beş seneden fazla olan her bir tam iş senesi için ayrıca on beş günlük ücret tutarında tazminat dahi verilir*” (m. 13/5) şeklinde ifade edildiğinden o dönemde kıdem tazminatının hukuki niteliğinin bir ikramiye ödemesi olduğu yönündeki görüşlerin doğumuna yol açmıştır³⁰. Nitekim hükümde feshin kim tarafından yapıldığına ve hangi sebebe dayanılarak yapıldığına ilişkin sınırlamaya yer vermeksizin her durumda bu ödemenin yapılması gerektiğine işaret edilmekteydi. Ancak daha sonra 3008 sayılı Kanunda yapılan değişikliklerle kıdem tazminatına hak kazanılması birtakım koşullara bağlanmış ve kıdem tazminatının ikramiye niteliğinde olduğuna ilişkin görüş geçersiz hale gelmiştir. Öğretide bir görüş kıdem tazminatını geniş anlamda ücret kavramı içerisinde değerlendirmiş ve bu tazminatın ileriye bırakılmış bir ücret olduğunu ileri sürmüştür³¹. Yine işsizlik sigortasının henüz mevzuatımızda düzenlenmediği zamanlarda kıdem tazminatının işsizlik sigortası niteliğinde olduğu³² ve işverenin fesih yoluna başvurması halinde belirli bir miktar ödeme yapmak zorunda olması nedeniyle kıdem tazminatının iş güvencesi sağlama fonksiyonunun olduğu da ileri sürülmüştür³³. Öğretide bir diğer görüş tarafından hukuki niteliği bakımından kıdem tazminatının bir tazminat olduğu ileri sürülmüşse de teknik anlamda tazminatın varlığından söz edilebilmesi için hukuka aykırılık ve zararın bulunması gerektiği dikkate alındığında bu görüşün de isabetli olduğundan bahsedilemeyecektir³⁴. Kanımızca kıdem tazminatına ilişkin hükümlerde günümüze kadar yapılan değişiklikler kıdem tazminatının hukuki niteliği hakkında ileri sürülen görüşlerden

29 Yargıtay 9 HD, E 2024/5138 K 2024/6724, 05.04.2024; Yargıtay 9 HD, E 2022/156 K 2022/984, 24.1.2022; Yargıtay HGK, E 2021/829 K 2021/1649, 9.12.2012; Yargıtay 9 HD, E 2021/850 K 2021/5875, 10.3.2021, Lexpera.

30 Yargıtay Ticaret Dairesi, E 1947/62 K 1947/3019, 11.10.1947; Ferit H Saymen, *Türk İş Hukuku* (Hak Kitabevi 1956) 591.

31 Cevdet İlhan Günay, ‘Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği ve Askerlik Borçlanması’nın Kıdem Süresine Etkisi’ (1994) 20(1-2) Yargıtay Dergisi 108, 109.

32 Turgut Sızmazoğlu, *İş Akdinin Feshi ve Kıdem Tazminatı* (Halk Basımevi 1953) 110; bu görüş hakkında ayrıca bkz Süleyman Başterzi, ‘Kıdem Tazminatı – İşsizlik Sigortası İlişkisi’ (1995) 44(1) Ankara Üniversitesi Hukuk fakültesi Dergisi 318 vd.

33 Seçkin Nazlı, ‘Karar İncelemesi: Kanundan Doğan Çalışma Kıdem Tazminatı İlişkisi’ (2017) 4(1) İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 123, 128; Ömer Bosnalı, ‘Kıdem Tazminatı Fonu Konusunda Düşünceler’ (2015) 4(8) Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi 76, 80.

34 Tazminat görüşünü savunan yazarlar için bkz Turhan Esener, *İş Hukuku* (3. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları 1978) 246; Reşat Atabek, *İş Akdinin Feshi* (Arkadaş Basımevi 1938) 178.

yalnızca birinin benimsenmesine imkân tanımamakta, kıdem tazminatını kendine özgü bir kurum niteliğine dönüştürmüş bulunmaktadır³⁵.

II. BASIN İŞ KANUNUNA GÖRE GAZETECİ KAVRAMI

A. GENEL OLARAK

5953 sayılı Kanun kapsamında kıdem tazminatına hak kazanabilmek için öncelikle Basın İş Kanunu uyarınca gazeteci olmak gerekmektedir. Gazeteci kavramı basın iş hukukunun temel kavramlarından birini oluşturmaktadır. Gerçekten basın iş hukukunun özellik arz eden yanı, iş ilişkisinde iş görme borcu altında olan tarafın her zaman bir gazeteci olmasıdır.

Gazeteci kavramının kapsamına kimlerin girdiğini tespit etmek, mühendis, doktor veya bir öğretmenlik gibi üniversitelerin belirli bölümünden mezun olma şartı taşınmadan yerine getirilebilecek bir meslek olmasından ötürü oldukça zordur. Zira bir üniversitenin iletişim fakültesinin gazetecilik bölümünden veya bir meslek yüksek okulunun gazetecilik ve habercilik bölümünden mezun olmayan herhangi bir kişi, hatta başka bir meslek mensubu da sürekli veya aralıklı olarak belirli bir gazete, dergi veya internet haber sitesinde yayınladığı yazılarıyla gazetecilik faaliyeti gerçekleştirebilmektedir³⁶.

Basın İş Kanunu açısından bir kişinin gazeteci sayılabilmesi öncelikle bu kişinin Basın İş Kanununun kapsamına dahil olmasını gerektirir. Kanunun kapsamı ise Kanunun birinci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre “*Bu Kanun hükümleri Türkiye’de yayınlanan gazete, internet haber siteleri ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki “işçi” tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır*” (f. 1)³⁷. Yine aynı maddede, bu Kanun kapsamında fikir ve sanat işlerinde belirli bir ücret karşılığında çalışan kişilere gazeteci deneceği ifade edilmiştir (f. 2). Bu hükümden hareketle gazetecinin, Basın İş Kanunu kapsamındaki işyerlerinde, bu Kanunun kapsamına giren fikir ve sanat işlerinde, iş sözleşmesi çalışan kişi olarak tanımlanabilmesi mümkündür³⁸.

35 Çelik, Caniklioglu, Canbolat ve Özkaraca (n 6) 706; Başterzi, ‘İşsizlik Sigortası’ (n 32) 321; Süzek ve Başterzi (n 6) 783; Akyiğit (n 28) 33; İşçinin işyerine bağlılığının karşılığı olan bir ödeme olduğu görüşü hakkında bkz Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 6) 1168.

36 Mehmet Ali Şuğle, *Basın İş Kanununun Kişi Bakımından Kapsamı, Gazeteci Kavramı ve İş Sözleşmesinin Kurulması, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları* (Legal Yayıncılık 2006) 5.

37 Basın İş Kanununun kapsamı hakkında bilgi için bkz Çelik, Caniklioglu, Canbolat ve Özkaraca (n 6) 168 vd; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 6) 313 vd; Süzek ve Başterzi (n 6) 233 vd; Nuray Gökçek Karaca, *Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)* (2. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2020) 73 vd.

38 Gazeteci kavramı hakkında öğretilerde yer alan tanımlar hakkında bkz Müjdat Şakar, *Basın İş Hukuku (Gazetecilerin Çalışma İlişkileri)* (1. Baskı, Beta Yayınevi 2002) 61; Nuray Gökçek Karaca, *Gazetecinin Basın İş Kanunu’ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları: 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması* (Legal Yayıncılık 2010) 57; Oya Tokgöz, *Temel Gazetecilik* (Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları 1981) 10; Mim Kemal Öke, *Gazeteci: Türkiye’de Basın Çalışanları Üzerine Bir İnceleme* (Çağdaş Gazeteciler Derneği Yayınları 1994) 31.

Ancak hemen belirtelim ki Kanunda Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci sayılmaya ilişkin koşullar arasında yer verilen, “İş Kanunundaki “işçi” tarifi şümulü haricinde kalan” ifadesi, mevcut İş Kanunu açısından çok da anlamlı değildir. Zira Kanunun kapsamı belirlenir ve sınırlanırken Kanunun Türkiye’de yayınlanan gazete, mevkute, haber ve fotoğraf ajansları ile internet haber sitelerinde “*her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan*” gazeteciler hakkında uygulanacağı belirtilmek suretiyle önemli olanın Kanunda “sayılan işyerlerinde” “fikir ve sanat işinde çalışma” olduğu ortaya konulmuştur. Bunun sonucunda da bu kapsamda bir çalışanın olması halinde bu kişinin artık İş Kanununa göre işçi sıfatını taşıyıp taşımadığının bir önemi olmaması gerekir. Kaldı ki günümüzde bir iş sözleşmesine göre çalışan herkes işçidir. Gazeteci ile işvereni arasındaki ilişkisi de iş sözleşmesine dayandığı için eğer gazeteciler için ayrı bir iş kanunu olmasaydı gazeteciler de 4857 sayılı İş Kanununun kapsamına gireceklerdi. Bilindiği gibi 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinde gazeteciler kapsam dışında bırakılmamışlardır. Öte yandan Kanundaki bu hükme yine de bir anlam yüklemek gerekirse bunu Kanunun çıkarıldığı dönemde yürürlükte olan 3008 sayılı İş Kanunundaki işçi kavramına dayandırmak gerekir. Zira söz konusu 3008 sayılı Kanunda, “*Bir iş akdi dolayısıyla, başka bir şahsın işyerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan kimseye “işçi,, denir.”*” hükmü yer almaktaydı (m.1/1). Görüldüğü gibi 3008 sayılı Kanun bedenen ve fikren çalışma ayrımı yapmakta fikren çalışanları ise kapsamına almamaktaydı³⁹. Gerçekten 3008 sayılı Kanunun kapsamına, “*bedenen*” ya da “*bedenen ve fikren*” çalışanlar girmektedir. Kanun koyucunun, gazetecinin fikir ve sanat işinde çalışan bir kişi olduğunu ve fikir işinde çalışan kişinin 3008 sayılı Kanun bakımından işçi sayılmayacağını göz önünde bulundurarak bu unsuru zikretmek istemişti⁴⁰. Günümüzde ise işçinin çalışmasının bedenen ya da fikren olması bakımından bir ayrım söz konusu değildir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanununda, Kanunun 4. maddede öngörülen istisnalar haricinde tüm işyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler hakkında faaliyet konusuna bakılmaksızın uygulanacağı açıkça ifade edilmiştir (m. 1/2). Aşağıda, Basın İş Kanununa göre gazeteci sayılmaya ilişkin diğer koşullar ayrı ayrı ele alınmıştır.

B. GAZETECİ KAVRAMININ UNSURLARI

1. Basın İş Kanunu Kapsamındaki İşyerlerinde Çalışma

Basın İş Kanununda kapsam dahilinde gösterilen ilk işyerleri gazete ve süreli yayınlardır. Kanunda bunlar “gazete” ve “mevkute” biçiminde ifade edilmiştir.

Sözlükte gazete, “*politika, ekonomi, kültür ve daha başka konularda haber ve bilgi vermek için yorumlu veya yorumsuz, her gün veya belirli zaman aralıklarıyla çıkarılan yayın*” olarak tanımlanmıştır⁴¹.

39 Güzel (n 8) 181.

40 Haluk Hadi Sümer, *Bireysel Basın İş Hukuku* (4. Baskı, Seçkin Yayınevi 2024) 50; Tuncay (n 25) 38; Gökçek Karaca, *Gazetecinin* (n 38) 82; Ünal Narmanlıoğlu, ‘Gazeteciye Kıdem Tazminatı Talep Hakkı Sağlayan Sona Erme Durumları Üzerinde Düşünceler’ (2017) 19(Özel Sayı Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan) DEÜHFD 1719, 1731; Mehmet Ali Şuğle, *İş Hukuku Açısından Gazeteci* (1. Baskı, ÇGD Yayınları 2001) 77 vd; Tuba Karahisar, ‘Basın İş Kanunu’na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları’ (2008) 13(13) Marmara İletişim Dergisi 67, 68.

41 <<https://sozluk.gov.tr/>> Erişim Tarihi 25 Şubat 2025.

Yine bir Yargıtay kararında gazete, “*günlük veya çok kısa aralıklarla yayınlanan, günlük haber ileten, nispeten büyük boyutta basılı eser*” olarak tanımlanmıştır⁴².

Kanundaki ifadeyle mevkute yani süreli yayınlar ise sözlükte “belirli aralıklarla yayımlanan dergi vb. nesneler” olarak tanımlanmıştır⁴³. Öğretide yapılan bir tanıma göre süreli yayın nispeten uzun, belli aralıklarla yayınlanan politik, kültürel, bilimsel, sosyal haber ya da araştırmaları içeren, gazeteye oranla daha çok sayfadan oluşan basılı eserlere verilen addır⁴⁴.

Şüphesiz ki Basın İş Kanununun uygulama alanı açısından gazete ve süreli yayınlardan kasıt, yukarıdaki tanımlarda ifade edildiği gibi ele alınıp okunan bir nesne değil, o gazetenin veya süreli yayının hazırlanarak meydana getirildiği işletmedir⁴⁵. Yargıtay kararları incelendiğinde yüksek mahkemenin de gazete ve süreli yayın kavramlarını bir nesne olarak değil işletme olarak değerlendirdiği açıkça anlaşılmaktadır⁴⁶. Bu nedenle bir marketin veya mağazanın ürünlerinin tanıtımı için çıkardığı haftalık yayının hazırlanması ile görevli çalışanların gazeteci olarak kabulü mümkün değildir. Nitekim Basın İş Kanununda gazetecilerin korunmasına ilişkin hükümlerin varlık sebebi, kamunun bilgi alma, günceli takip etme ve haber alma haklarını etkin kullanımına hizmet eden ve bu açıdan kamu görevi icra eden gazetecilerin korunmasıdır⁴⁷. Bu yönüyle Basın İş Kanunu kapsamındaki gazete ve süreli yayınlar, diğer herhangi bir basılı yayından farklılık arz etmektedir.

Kanunun kapsamında yer alan diğer işyerleri ise haber ve fotoğraf ajanslarıdır. Kanunda haber ve fotoğraf ajanslarının tanımına yer verilmemiştir. Basın Kartı Yönetmeliğinde ise haber ve fotoğraf ajansları gerek küresel ve gerekse ulusal çapta gerçekleşen olayları, diğer basın-yayın kuruluşlarına ve müşterilerine ulaştırmak için haber, fotoğraf ve görüntü toplayan ve masraflarını haber, fotoğraf ve görüntü satarak karşılayan özel veya yarı resmi kuruluşlar olarak tanımlanmıştır (m. 4/1-i). Basın sektöründe bu kuruluşlar, fotoğraf ve haber işlerinin birlikte yürütülmesi nedeniyle tüm faaliyetleri kapsayacak şekilde haber veya basın ajansı olarak adlandırılmaktadır⁴⁸.

Teknolojik gelişmeler belki de en çok iletişim, dolayısıyla habercilik ve gazetecilik sektörlerini etkilemiştir. Günümüzde artık bir gazetenin basılarak dağıtılması zorunluluk taşımamaktadır. Çok sayıda gazete ve haber ajansı internet sitelerinden habercilik yapmaktadır. Yine çok sayıda basın işletmesi, sosyal medya hesapları vasıtasıyla faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu gelişmeler karşısında

42 Yargıtay 9 HD, E 2016/20501 K 2020/6789, 1.7.2020, Lexpera. Ayrıca Basın Kartı Yönetmeliğindeki siyasi gazete tanımı için bkz “Siyasi gazete: İç ve dış siyasi olaylara, günlük haberlere, ekonomi, kültür, sanat ve siyaset konularına ve bunların yorumlarına yer veren süreli yayınları ifade eder” (m. 4/1, o).

43 <<https://sozluk.gov.tr/>> Erişim Tarihi 25 Şubat 2025.

44 Tuncay (n 25) 28.

45 Seracettin Göktaş ve Şahin Çil, *Basın İş Kanunu* (1. Baskı, Turhan Kitabevi 2003) 4; Gökçek Karaca, *Medya* (n 37) 75; Şuğle, *Gazeteci* (n 40) 49; Tuncay (n 25) 28; Aksi yöndeki görüş için bkz Şuğle, *Gazeteci* (n 40) 47.

46 Yargıtaya göre “...Kanunda bahsi geçen “gazete” ve “mevkute” gibi kavramların nesne anlamında olmadığı günlük gazete ya da daha uzun dönemsel yayınların basıldığı yer olan işletmenin anlaşılması gerektiği açıktır...” Yargıtay 9 HD, E 2020/1924 K 2021/3388, 3.2.2021; Yargıtay 9 HD, E 2016/20501 K 2020/6789 1.7.2020; Yargıtay 9 HD, E 2019/7422 K 2020/6254, 24.6.2020, Lexpera.

47 Şuğle, *Gazeteci* (n 40) 49.

48 Şuğle, *Gazeteci* (n 40) 56; Sümer (n 40) 31; Sulhi Dönmezer ve Köksal Bayraktar, *Basın Hukuku* (Beta Yayınevi 2016) 306; Gökçek Karaca, *Medya* (n 37) 76.

Basın İş Kanununun kapsama ilişkin maddesine 7418 sayılı Kanunla “internet haber siteleri” de eklenmiştir⁴⁹. Buna göre internet haber sitelerinde bu Kanun anlamında gazetecilik faaliyeti yürüten çalışanlar da bu Kanun kapsamında gazeteci olarak değerlendirilecektir.

Basın İş Kanunu anlamında gazeteci sayılanlara ilişkin bir düzenleme de 6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanununun 23. maddesinde yer almaktadır. Hükme göre medya hizmet sağlayıcılarının haber birimlerinde çalışan basın kartlı personel, Basın İş Kanunu kapsamında olacaktır (m. 23). Ancak bu hükme göre gazeteci sayılabilmek için yalnızca haber birimlerinde çalışmak yeterli olmamakta, ayrıca gazetecinin basın kartı sahibi de olması gerekmektedir⁵⁰.

Kapsama ilişkin kanuni koşullar sağlanmış olsa da yani gazeteci Kanunda sayılan işyerlerinden birinde çalışıyor olsa da Kanunun istisnalar başlığını taşıyan 2. maddesinde; Devlet, vilayet ve belediyeler ile iktisadi devlet teşekkül ve müesseseleri ve sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait olan şirketlerde çalışanların bu Kanun anlamında gazeteci olarak kabul edilmeyeceğine, dolayısıyla Kanunun kapsamı dışında kalacaklarına işaret edilmiştir (BİK m. 2). Buna göre haber ajansının kamu kurumu niteliğinde olması halinde burada çalışan gazeteciler hakkında Basın İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulmayacaktır. Örneğin TRT bünyesinde çalışan gazeteciler hakkında Basın İş Kanunu Hükümlerinin uygulanması mümkün değildir. Ancak Anadolu Ajansı, Türk Ticaret Kanununa göre kurulan bir özel hukuk tüzel kişisi olduğundan Anadolu Ajansında çalışan gazeteciler açısından Basın İş Kanunu hükümleri uygulanacaktır⁵¹.

2. Fikir ve Sanat İşinde Çalışma

Bir kişinin Basın İş Kanunu anlamında gazeteci sayılabilmesi için yalnızca bu Kanun kapsamındaki işyerlerinde çalışması yeterli değildir. Nitekim Basın İş Kanununun kapsamına giren işyerlerinde bir gazetenin yazı işleri ekibine dahil gazeteci niteliğinde çalışanlar olduğu gibi şoför, muhasebeci, reklamcı, personel işleri ve pazarlama bölümü çalışanı, temizlik personeli, bekçi ve idare müdürü gibi gazetecilik faaliyetinden bağımsız iş gören çok sayıda çalışan bulunabilmektedir. Gazetecilik dışında teknik, idari veya ticari konulardaki yardımcı işlerde çalışan bu kişilerin Basın İş Kanunu anlamında gazeteci olarak nitelendirilmesi söz konusu olamaz⁵². Kanunda açıkça ifade edildiği gibi bu kişilerin ayrıca fikir ve sanat işi niteliği taşıyan işleri yetine getiriyor olması şarttır (m. 1). Öte yandan Basın İş Kanunu hükümlerinden yararlanacak olan medya hizmet sağlayıcılarının haber birimlerinde çalışan

49 RG 18.10.2022/31987.

50 Çelik, Caniklioglu, Canbolat ve Özkaraca (n 6) 169; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 6) 314; Sümer (n 40) 36; Ayşe Köme Akpulat, ‘Gazetecinin Başka İşte Çalışma Serbestisi ve Sınırları: Basın İş Kanunu’nun 13. Maddesi Kapsamında Bir İnceleme’ (2019) 10(1) İnÜHFD 224, 228.

51 Çelik, Caniklioglu, Canbolat ve Özkaraca (n 6) 169; Narmanlıoğlu, Gazeteci (n 40) 1726; Gökçek Karaca, *Medya* (n 37) 88 vd.

52 M. Kemal Oğuzman, ‘Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması’ (1966) 32(2-4) İstanbul Hukuk Mecmuası 858, 862; Fevzi Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması* (12. Baskı, Albi Yayıncılık 2019) 130; Şakar *Basın İş Hukuku* (n 38) 34, 63; Tuncay (n 25) 31; Şuğle, *Kişî Bakımından Kapsam* (n 36) 28; Sümer (n 40) 43; Akyığıt (n 28) 934.

basın kartlı personelin Basın İş Kanunu anlamında gazeteci sayılması için Kanunda aksi yönde bir düzenleme yapılmadığından fikir ve sanat işi yapma koşulu aranmaz⁵³.

Kanunda fikir ve sanat işi kavramlarının tanımına ve gazetecilik niteliğinin tespitinde her iki kavramın da birlikte aranıp aranmayacağına ilişkin bir açıklamaya yer verilmemiştir. Öğretide bir görüşe göre Kanunda aranan fikir ve sanat işi kavramları gazetecilik niteliğinin kazanılabilmesi için birlikte sağlanması gereken bir koşuldur⁵⁴. Dolayısıyla bir çalışanın Basın İş Kanunu anlamında gazeteci sayılabilmesi için yaptığı işin hem bir fikir işi hem de bir sanat işi olması gerekir. Bu kavramların bir arada olması gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesi anlamına gelir⁵⁵. Bizim de katıldığımız bir diğer görüşe göre ise fikir işi ve sanat işi ayrı kavramlar olup, bu kavramların gazetecilik niteliğinin tespitinde birlikte sağlanması gerekmez⁵⁶. Bir kişinin Kanunda sayılan işyerlerinden birinde fikir ya da sanat işinden sadece birini yapması Basın İş Kanunu anlamında gazeteci sayılması için gerekli ve yeterlidir⁵⁷. Nitekim fikir işi kavramının dahi sınırlarının çizilmesi oldukça zorken belirlenmesi daha zor olan sanat işçiliğinin de birlikte aranması, gazetecilik niteliğinin tespitini fazlasıyla güçleştirmektedir. Yine bu kavramların her ikisinin birlikte aranması, fikir işinin ön planda olduğu yazarlık ile sanat işinin baskın olduğu fotoğrafçılığın gazetecilik tanımı dışında kalması gibi riskleri de içinde barındırmaktadır⁵⁸.

Yargıtay kararlarında fikir ve sanat işinde çalışmayı, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesiyle doğrudan veya dolaylı olarak ilgili alanlarda çalışma olarak nitelemektedir⁵⁹. Yine bu çerçevede Yargıtay; muhabir, yazar, düzeltmen, çevirmen, redaktör, kameraman, fotoğrafçı ve karikatürist gibi gazetecilik mesleği ile ilgili alanlarda çalışanların Basın İş Kanunu anlamında gazeteci sayılacağı yönünde kararlar vermektedir⁶⁰. Öte yandan bir çalışanın gazeteci sayılabilmesi için işin niteliğinin yanında içeriği de büyük önem taşır. Zira bir çalışmanın gazetecilik olarak değerlendirilebilmesi için çalışmanın bilgi sunma ve güncel olma özelliklerine sahip olması şarttır⁶¹. Zira bu unsurların aranmaması, herhangi bir gazetede ilgisiz bir konuda yazı yazan herkesin gazeteci niteliğine sahip

53 “...fikir ve sanat işi yapma koşulu aranmamıştır. Ancak haberle ilgili birimde çalışma kavramı, haberin oluşumuna doğrudan katkı sağlama olarak değerlendirilmelidir..., uplink görevlisi, şoför, diğer teknik ve idari personelin, haberin oluşumuna doğrudan katkıları olmadığından gazeteci kavramına dahil değildirler” Yargıtay 9 HD, E 2022/696 K 2022/2700, 1.3.2022, Lexpera; Nurşen Caniklioğlu, ‘İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi’, Yargıtayın 2022 Yılı İş Sözleşmesinin Kurulmasına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi (1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2025) 15; Köme Akpulat (n 50) 228; aksi yönde bkz, Süleyman Başterzi, *İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi* (Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011) (On İki Levha 2011) 1, 32; Sümer (n 40) 33.

54 Kayıhan İçel ve Yener Ünver, *Kitle Haberleşme Hukuku* (8. Baskı, Beta Yayınları 2009) 220; Gökçek Karaca, *Medya* (n 37) 80; Tuncay (n 25) 31; Sümer (n 40) 40 vd; Göktaş ve Çil (n 45) 6.

55 İçel ve Ünver (n 54) 220; Gökçek Karaca, *Medya* (n 37) 80; Tuncay (n 25) 31; Sümer (n 40) 39; Göktaş ve Çil (n 45) 6.

56 Şuğle, *Gazeteci* (n 40) 65; Caniklioğlu, *Değerlendirme* (n 3) 14.

57 Şuğle *Gazeteci* (n 40) 65.

58 ibid 65.

59 Yargıtay 10 HD, E 2023/12690 K 2024/792, 6.2.2024, Lexpera.

60 Yargıtay 22 HD, E 2013/23163 K 2015/1340, 28.1.2015; Yargıtay 22 HD, E 2019/7264 K 2020/3194, 20.2.2020, Lexpera.

61 Şuğle, *Kişî Bakımından Kapsam* (n 36) 30; Şuğle *Gazeteci* (n 40) 76; Mehmet Uçum ve Hüseyin Karataş, ‘Başlıca Esasları Yönünden İş Kanunu-Basın İş Kanunu Karşılaştırması’ (2007) 4(14) Legal İHSGHD 575, 578; Göktaş ve Çil (n 45) 6; Tuncay (n 25) 32; Gökçek Karaca, *Medya* (n 37) 81.

olarak Basın İş Kanununun kapsamında değerlendirilmesine yol açacaktır⁶². Üzerinde kısaca durulması gereken bir husus da gazeteci niteliğine sahip olmak için gazetecilik faaliyetinin kişinin başlıca geçim kaynağı olmasının gerekip gerekmediğidir. Öğretide bir görüşe göre Basın İş Kanunu anlamında gazeteci olması için kişinin gazeteciliği başlıca geçim kaynağı olarak yapıyor olması şarttır⁶³. Bizim de katıldığımız diğer öğreti görüşüne göre ise gazeteci sayılabilmek için kişinin yegâne veya baskın geçim kaynağının gazetecilik faaliyeti olması aranmaz⁶⁴. Nitekim Basın İş Kanununda böyle bir koşula yer verilmediği gibi Kanunda iş sözleşmesinde aksi açıkça öngörülmediği takdirde gazetecinin basın ile ilgili olup olmadığına bakılmaksızın başka bir iş yapmakta özgür olduğu açıkça ifade edilmiştir (m. 13/1)⁶⁵. Ancak şunu da ifade etmek gerekir ki bu işin az ya da çok devamlılık arz etmesi gerekir. Alanında uzman bazı kişilerin ender olarak bir gazeteye yazı göndermesi o kişinin gazeteci sayılmasını gerektirmez. Zaten böyle bir ilişkinin iş sözleşmesi olarak nitelendirilmesi de mümkün olmaz ki hemen aşağıda üzerinde duracağımız üzere bu ilişkinin iş sözleşmesine de dayanması gerekir.

3. Çalışmanın İş Sözleşmesine Dayanması

Bir kişinin Basın İş Kanunu anlamında gazeteci sayılabilmesi için çalışmasının iş sözleşmesine dayanıyor olması gerekir. Başka bir ifadeyle her ne kadar bu Kanunun kapsamındaki işyerlerinde fikir ve sanat işi yapılsa da çalışmanın iş sözleşmesine dayanmaması halinde bu kişinin Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olarak değerlendirilmesi mümkün olmaz.

Faaliyetlerini belirli bir işverene iş sözleşmesi ile bağlı olmadan, bağımsız olarak yerine getiren gazetecilere serbest gazeteci denir⁶⁶. Bu gazeteciler genelde vekalet, eser veya yayın sözleşmesi çerçevesinde ortaya çıkardıkları haberleri telif ücreti karşılığında gazete işletmelerine sunarlar⁶⁷. Bu kişilerin gazete işletmesi ile ilişkisi bir iş sözleşmesine dayanmadığından serbest gazeteciler basın iş hukukunun kapsamına girmez ve Basın İş Kanunu anlamında gazeteci sayılmazlar⁶⁸.

Serbest gazeteciler ile gazeteler arasındaki hukuki ilişkiden kaynaklanan uyuşmazlıklarda Basın İş Kanunu değil Türk Borçlar Kanununun ilgili hükümleri uygulama alanı bulacaktır⁶⁹. Bu ilişkiden kaynaklanan uyuşmazlıklar iş mahkemelerinde değil, diğer görevli mahkemelerde görülecektir.

62 Şuğle, *Kişî Bakımından Kapsam* (n 36) 30; Şuğle *Gazeteci* (n 40) 76; Uçum ve Karataş (n 61) 578; Gökçek Karaca, *Medya* (n 37) 81.

63 Şakar *Basın İş Hukuku* (n 38) 65; Göktaş ve Çil (n 45) 9; Tuncay (n 25) 37; Sibel Gökçe, *Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorunları* (1. Baskı, Adalet Yayınları 2010) 21.

64 Sümer (n 40) 49; Gökçek Karaca, *Medya* (n 37) 83; Köme Akpulat (n 50) 232; Oğuzman (n 52) 874; Akyiğit (n 28) 935; Şuğle, *Kişî Bakımından Kapsam* (n 36) 35.

65 Aynı yönde bkz Gökçek Karaca, *Medya* (n 37) 83; Gazetecilerin ücretlerinin düşüklüğü karşısında tek geçim kaynaklarının gazetecilik faaliyeti olması gerektiği yönündeki sınırlayıcı yorumların isabetli olmadığı yönünde bkz Köme Akpulat (n 50) 232.

66 Sümer (n 40) 48; Tuncay (n 25) 39; Göktaş ve Çil (n 45) 8; Bohère, G, *Gazetecilik Mesleği* (Çev. N. Süral) (ILO Yayını 1984) 11; Şakar *Basın İş Hukuku* (n 38) 52.

67 Şakar *Basın İş Hukuku* (n 38) 47; Sümer (n 40) 38.

68 Bohère (n 66) 11; Şakar *Basın İş Hukuku* (n 38) 52; Tuncay (n 25) 39.

69 Sümer (n 40) 48; Şakar *Basın İş Hukuku* (n 38) 47.

III. BASIN İŞ HUKUKUNDA KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA KOŞULLARI

A. BASIN İŞ KANUNUNA GÖRE GAZETECİ SAYILMA

Basın İş Kanununa göre bir kişinin iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci olması ve iş sözleşmesinin Kanunda kıdem tazminatına hak kazanılacağı öngörülen hallerle sona ermesi şarttır. Başka bir ifadeyle gazetecinin Basın İş Kanunu kapsamında olması bu Kanunda öngörülen kıdem tazminatından yararlanmasının ön koşuludur. Bir kişinin gazeteci sayılmasına ilişkin olarak yukarıda bilgi verdiğimiz için burada bu konu üzerinde durmayacak sadece önceki açıklamalarımıza atıf yapmakla yetineceğiz⁷⁰.

B. GAZETECİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN BELİRLİ HALLERDE SONA ERMESİ

1. Basın İş Kanununda Düzenlenen Sona Erme Halleri

Kıdem tazminatı iş sözleşmesinin sona erdiği her durumda gazeteci tarafından talep edilebilecek bir hak değildir. Kıdem tazminatı, niteliği gereği yalnızca Kanunda özel olarak düzenlenmiş olan sona erme hallerinde talep edilebilir. Gazetecinin iş sözleşmesini kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona ermesine yol açan kimi haller sözleşmenin feshi ile doğarken kimi haller de fesih dışında meydana gelir⁷¹. Basın İş Kanununda iş sözleşmesini sona erdiren fesih dışındaki nedenler, gazetecinin ölümü ve yayının durdurulmasıdır. Kanunda ölüm sebebiyle iş sözleşmesinin sona ermesinde kıdem tazminatı hakkının doğacağı açıkça düzenlenmemiş fakat gazetecinin ölümü nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde gazetecinin geride kalan eş ve çocuklarına veya geçimi gazeteci tarafından sağlanan aile üyelerine üç aylık ücretten az olmamak üzere kıdem hakkı tutarında ölüm tazminatı ödeneceği ifade edilmiştir (m. 17/son ve m. 18)⁷².

Basın İş Kanununda ölümün kıdem tazminatına hak kazandıran bir sebep olarak açıkça düzenlenmemesi bir Kanun boşluğu ortaya çıkartmaktadır. Bu nedenle yaşlılık aylığına hak kazanan gazeteciler bakımından başvurulduğu gibi 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin kıyasen uygulanması suretiyle ölen gazetecinin mirasçılara da kıdem tazminatı ödenmesi isabetli olacaktır⁷³.

Basın işyerlerinde yayının durdurulması ve bunun hukuki sonuçları Kanunun 17. maddesinde düzenlenmiştir. Hükümde, her ne sebeple olursa olsun, yayını tatil edilen mevkutede çalışanların tatil tarihinden itibaren iki ay süreyle ücretlerini almaya devam edecekleri ve bu sürenin sonunda yasal tazminatlarının kendilerine ödeneceği belirtilmiştir (m. 17/son). Basın İş Kanununda

70 Bkz yukarıda II, B.

71 Göktaş ve Çil (n 45) 48 vd; Sümer (n 40) 227; Gökçek Karaca, *Medya* (n 37) 184 vd; Şakar *Basın İş Hukuku* (n 38) 111 vd.

72 Oğuzman (n 52) 879; Tuncay (n 25) 76; Sümer (n 40) 227 vd; Şakar *Basın İş Hukuku* (n 38) 111; Gökçek Karaca, *Gazetecinin* (n 38) 155.

73 Yaşlılık aylığına hak kazanma bakımından bkz Yargıtay 9 HD, E 2013/8444 K 2015/1828, 22.1.2015, Lexpera.

çalışma ilişkilerini düzenleyen diğer iş kanunlarından farklı olarak faaliyetin durdurulması hali, iş sözleşmesinin sona erdiren bir sebep olarak açıkça düzenlenmiştir. Kanunda her ne kadar tazminat kavramından söz edilse ve açıkça kıdem tazminatı terimi kullanılmasa da buradan anlaşılması gereken kıdem tazminatıdır⁷⁴.

Basın İş Kanununda gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde basın iş sözleşmesini feshedebileceği tek durum Kanunun 11. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre bir mevkute, gazete veya genel olarak bir basın işyerinin veçhe ve karakterinin gazetecinin şeref ve şöhretini veya genel olarak herhangi bir manevi menfaatini ihlal edici bir şekilde değişmesi halinde gazeteci bildirim sürelerini beklemeden iş sözleşmesini derhal feshedebilir (m. 11/1). “Vicdan hükmü” olarak adlandırılan⁷⁵ bu fesih hakkı düzenlemesi birçok ülkenin mevzuatında yer almaktadır⁷⁶. Bu hükümle kanun koyucu, mensubu olduğu gazetenin görüşünün keskin bir şekilde değişmesi halinde, gazeteciye herhangi bir hak kaybı yaşamadan iş ilişkisini sona erdirmeye imkânı tanımayı amaçlamıştır⁷⁷. Böylece gazetecinin çalıştığı işyerinin, başka bir işverene devredilmesi ve bu yolla yayın politikasında taban tabana zıt bir değişime gidilmesi halinde hükümdeki şartların sağlanması durumunda gazeteci bu maddeye dayanarak basın iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı talebinde bulunabilecektir.

Kıdem tazminatı, gazetecinin iş sözleşmesinin feshi dışında işveren tarafından yapılan bazı fesihlerde de söz konusu olmaktadır. Kanunun işverenin feshine ve kıdem tazminatına ilişkin 6. maddesinde, bu maddeye göre iş sözleşmesi süreli fesih bildirimi yoluyla sona erdirilen gazeteciye her hizmet yılı için kıdem tazminatı ödeneceği açıkça ifade edilmiştir (m. 6/7). İşverence yapılan ve haklı neden ağırlığında olmayan süreli fesih bildirimleri kural olarak gazeteciye kıdem tazminatı hakkı kazandırır. Kanunda ayrıca iş sözleşmesinin bildirim süresi tanınmaksızın işverence derhal feshedildiği bir hâlde de gazetecinin kıdem tazminatı talebinde bulunabilmesi mümkün kılınmıştır. Buna göre gazetecinin bir hastalığa yakalanması ve bu sebeple işe devamsızlığının altı aydan fazla sürmesi halinde işveren, basın iş sözleşmesini bildirim süresi tanınmaksızın tazminatını ödeyerek feshedebilir (m. 12/1). Her ne kadar Kanunda yalnızca tazminat ibaresi kullanılsa da burada anlaşılması gereken kıdem tazminatıdır⁷⁸.

2. Basın İş Kanununda Düzenlenmeyen Sona Erme Halleri

Basın İş Kanununda fesih müessesesi tıpkı diğer iş kanunlarında olduğu gibi süreli fesih bildirimi yoluyla yapılan yani olağan fesih (m. 6/3 ve 7) ve karşı tarafa bir bildirim süresi tanınmaksızın yapılan derhal yani olağanüstü fesih olmak üzere iki ayrı biçimde düzenlenmiştir (m. 11 ve m. 12). Süreli

74 Oğuzman (n 52) 879; Sümer (n 40) 209; Gökçek Karaca, *Medya* (n 37) 155.

75 Bohère (n 66) 130 vd; Tuncay (n 25) 80; Ahmet Sevimli, ‘Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı’ (2000) 2(1) İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 1; Sümer (n 40) 213; Gökçek Karaca, *Gazetecinin* (n 38) 179; Gökçek Karaca, *Medya* (n 37) 174; Şakar *Basın İş Hukuku* (n 38) 96.

76 Bohère (n 66) 68 vd.

77 ibid 68.

78 Çetin Özek, ‘Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri ile İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet’ (1962) 28(1) İÜHFM 93; Şakar *Basın İş Hukuku* (n 38) 111; Gökteş ve Çil (n 45) 175; Gökçek Karaca, *Gazetecinin* (n 38) 191; Kayhan İçel *Kitle İletişim Hukuku* (10. Bası, Beta Yayıncılık 2013) 233; Gökçe (n 63) 7.

fesih bildirimlerinin iş güvencesi hükümlerinin uygulanması dışında belirli bir sebebe dayanması zorunluluğu olmadığından diğer iş kanunlarına paralel bir şekilde Basın İş Kanununda da bir sınırlama yapılmaksızın tarafların süreli fesih bildirimi yapma hakkına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Ancak derhal fesih sebepleri açısından Basın İş Kanunu, diğer iş kanunlarına kıyasen oldukça az ve uygulama açısından yetersiz olarak değerlendirilebilecek sayıda düzenleme barındırmaktadır.

Yukarıda da kısaca bahsi geçtiği üzere özellikle gazeteci açısından, gazetenin veçhe ve karakterinin onun şeref ve şöhretini veya diğer manevi menfaatlerini ihlal edecek şekilde değişmesi dışında Kanunda başka herhangi bir haklı fesih nedeni düzenlenmemiştir (m. 11/1). Yine işverenin derhal fesih sebepleri ise gazetecinin gazetenin itibar ve şöhretine zarar vermesi hali (m. 11/3) ve gazetecinin hastalığının belirli bir süre devamı (m. 12) halinden ibarettir.

4857 sayılı İş Kanununda ise Basın İş Kanununun aksine uygulamada en sık rastlanan haklı fesih nedenleri örnekseme suretiyle geniş bir biçimde düzenlenmiştir (İK m. 24 ve 25)⁷⁹. Ayrıca Kanunda iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı sebep yokken feshine rağmen kıdem tazminatına hak kazandıran birtakım özel fesih sebeplerine de yer verilmiştir. 1475 sayılı İş Kanununun halen yürürlükte olan 14. maddesinde, muvazzaf askerlik vazifesi için işten ayrılan işçinin iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı talebinde bulunabileceği açıkça düzenlenmiştir. Yine bağlı bulunduğu Kanuna göre yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla işçinin iş sözleşmesini feshetmesi halinde kıdem tazminatı alması mümkündür. Benzer şekilde yaşlılık aylığı bağlanması için gereken yaş dışındaki koşulları sağlayan işçiler de iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı talebinde bulunabilmektedirler. Öte yandan Kanunda işçinin evlenmesinden itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini bu sebeple feshetmesi veya ölmesi halinde de kendisine kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği açık bir şekilde düzenlenmiştir (1475 sK. m. 14/1). İş Kanunu ve 1475 sayılı Kanunun halen yürürlükte olan hükümleri ile kıyaslandığında Basın İş Kanununda kıdem tazminatına hak kazandıran sebepler oldukça az sayıda öngörülmüştür. Bu durum kıdem tazminatına hak kazandıran sebepler açısından Basın İş Kanununa tabi gazetecileri, İş Kanununa tabi olan işçiler karşısında eşitsiz bir hale sokmaktadır. Kıdem tazminatına hak kazandıran sebepler bakımından bir işçinin İş Kanununa ve Basın İş Kanununa tabi olmasının böylesine büyük bir fark ortaya çıkartmasını haklı gösterecek bir hukuki temel bulunmamaktadır.

Türk Borçlar Kanununda ise iş sözleşmesi taraflarının haklı fesih nedenleri tek tek belirtilmeden dürüstlük kuralına göre iş ilişkisini taraflar için çekilmez hale getiren her durumun haklı fesih nedeni sayılabileceği ifade edilmiştir (TBK m. 435)⁸⁰. Basın İş Kanununda gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanarak iş sözleşmesini sona erdirebileceği hallerin bu denli kısıtlı olması,

79 İş Kanunu'ndaki haklı fesih nedenleri ile ilgili bilgi için bkz Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (Beta Yayınları 2018) 205; Süzek ve Başterzi (n 6) 719 vd; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 6) 633 vd; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 6) 834 vd; Kıdem tazminatına hak kazandıran sebepler için ayrıca bkz Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 6) 707 vd; Süzek ve Başterzi (n 6) 783 vd; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 6) 1174 vd; Akyiğit (n 28) 43 vd.

80 Pınar Altınok Ormancı, *Süreklili Borç İlişkilerinin Haklı Sebeple Feshi* (1. Baskı, Vedat Kitapçılık 2011) 117; Ayrıntılı bilgi için bkz Sabahattin Yürekli, *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi* (Seçkin Yayınevi 2016) 264 vd.

Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununda yer alan fesih sebeplerinin kıyasen gazeteciler hakkında da uygulanması gerekip gerekmediği sorusunu gündeme getirmektedir. Öğretide bir görüşe göre Basın İş Kanununda öngörülen haklı fesih nedenleri sınırlı sayı ilkesine tabidir ve Kanunda herhangi bir boşluk bulunmadığından diğer kanunların basın iş ilişkileri açısından uygulama alanı bulması mümkün değildir⁸¹. Öğretide bizim de katıldığımız bir diğer görüşe göre ise haklı fesih nedenlerinin Basın İş Kanununda öngörülenden ibaret olduğunun kabulü mümkün değildir. Bu nedenle Kanunda boşluk bulunan hallerde duruma göre TBK'nın genel nitelikli hükümlerinin uygulanması, boşluğun bu şekilde doldurulamaması halinde ise yerine uygun düştüğü ölçüde İş Kanunu hükümlerinin kıyasen uygulanması isabetli olacaktır⁸².

Bize göre iş sözleşmesini haklı nedenle derhal sona erdiren hallerin Basın İş Kanununda öngörülenlerle sınırlı olduğunun kabulü iş ilişkisinin niteliği ile bağdaşmamaktadır. Güvene dayalı sürekli bir borç ilişkisi içerisinde güven temelinin çökmesi veya ilişkiyi sona erdirmeye zorunluluğu doğuran diğer unsurların ortaya çıkması karşısında taraflardan iş ilişkisine devamın beklenmesi dürüstlük kurallarına göre çoğu zaman mümkün olmaz.

Yargıtay, eski tarihli kararlarında iş sözleşmelerinin haklı nedenle fesih nedenlerinin Basın İş Kanununda öngörülenlerden ibaret olduğu yönünde kararlar vermektedir⁸³. Ancak 2014 yılından sonra istikrarlı bir şekilde, Basın İş Kanununda öngörülen haklı fesih nedenlerinin sınırlı sayı ilkesine tabi olmadığı ve uygun düştüğü ölçüde Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu hükümlerinin uygulama alanı bulabileceği yönünde kararlar vermiştir⁸⁴.

Sonuç olarak gazeteci, Basın İş Kanununda öngörülen haklı fesih hükmünün yanında, ücretinin eksik veya hiç ödenmemesi, işverenin gazeteciye hakaret etmesi, cinsel saldırıda bulunması, çalışma koşullarının uygulanmaması ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması gibi hallerde iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshederek Kanundaki diğer koşulları sağlıyor olması şartıyla kıdem tazminatı talebinde bulunabilecektir.

C. BELİRLİ BİR KIDEM SÜRESİNİN VARLIĞI

Gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için Basın İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesi ile çalışırken iş sözleşmesinin sona ermesi tek başına yeterli değildir. Kıdem tazminatı, niteliği gereği gazetecinin belirli bir süre aynı işyerinde çalışmasının karşılığında ona ödenmesi gereken belirli bir miktar paradır. Gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanmasında belirli bir süre çalışması koşulu,

81 Narmanlıoğlu, *Gazeteci* (n 40) 1742; Gökçe (n 63) 85.

82 Tuncay (n 25) 79; Sümer (n 40) 196; Sevimli (n 75) 1; Gökçek Karaca, *Gazetecinin* (n 38) 182; Şakar *Basın İş Hukuku* (n 38) 98; Fikret İlkiz 'Basın İş Yasası Tarihi Gelişim ve Başlıca Uygulama Sorunları' (2004) 1(1) Legal İHSGHD 57, 65; Müjdat Şakar, *Gazetecilik Sözleşmesinin Sona Ermesi, İhbar ve Kıdem Tazminatı*, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları (Legal Yayıncılık 2006) 110; Fahrettin Korkmaz, 'Basın İş Hukuku Açısından Bireysel İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı' (2004) (19) İÜİFD 55, 62.

83 Yargıtay 9 HD, E 2011/21550 K 2013/20443, 4.7.2013; Yargıtay HGK, E 2001/9-417 K 2001/419, 16.5.2001, Lexpera.

84 Yargıtay 9 HD, E 2012/29540 K 2014/28465, 29.9.2014; Yargıtay 9 HD, E 2016/10246 K 2019/7537, 2.4.2019, Lexpera.

kıdem tazminatının en belirgin unsurudur⁸⁵. Zira yukarıda da ifade ettiğimiz gibi bize göre kıdem tazminatı, aynı zamanda kıdemliliği de ödüllendirmek ve teşvik etmek için ödenen bir paradır. Bu nedenle diğer iş kanunlarında olduğu gibi Basın İş Kanununda da gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için belirli bir kıdem süresine sahip olması gerektiğine ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir.

Kıdem tazminatının düzenlendiği 4857 sayılı İş Kanunu ile Deniz İş Kanununda işçinin Kanunda kıdem tazminatına hak kazandıran nedenlere dayanılarak iş sözleşmesinin sona ermesi koşuluyla o işyerinde işe başladığı tarihten iş sözleşmesinin sona erdiği tarihe kadar geçen her bir yıl için otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği ifade edilmiştir (1475 s.lı İşK m.14/1; DİK, m. 20/1). Yine işçilere bir tam yıldan artan çalışmaları karşılığında da orantılı olarak kıdem tazminatı ödeneceğine işaret edilmiştir (1475 s.lı İşK, m. 14/1, DİK, m. 20/1). Buna göre bu Kanunlar kapsamında çalışan işçilerin kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri için kanundaki diğer şartların sağlanması koşuluyla bir yıllık kıdeme sahip olmaları gerekli ve yeterli olmaktadır. Basın İş Kanununda ise gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanması için gereken kıdem süresi diğer iş kanunlarından farklı düzenlenmiştir.

Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmeden önce Basın İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin 6. maddesinin ilk fıkrasında, bir gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için meslekte en az beş yılını geçirmiş olması şart olarak aranmaktaydı. Bu koşulun dışında aynı maddede gazeteciye ödenecek kıdem tazminatının tutarı belirlenirken de kıdeme ilişkin bir hükme yer verilmiş ve gazetecinin her bir kıdem yılı için bir aylık ücreti tutarında kıdem tazminatına hak kazanacağı ifade edilmiştir (m. 6/7). Yine aynı hükümde gazetecinin bir tam yıldan artan çalışmaları karşılığında da orantılı olarak kıdem tazminatı ödeneceğinden söz edilmiş ancak yine diğer iş kanunlarından farklı olarak, daha önce de dikkat çektiğimiz gibi, altı aydan az olan çalışmaların kıdem tazminatı hesabında göz önünde bulundurulmayacağına altı çizilmiştir (BİK, m. 6/7).

Basın İş Kanununda kıdem hakkının işe ilk giriş tarihinden değil, gazetecinin hangi işveren yanında olursa olsun *mesleğe* ilk defa girdiği tarihten itibaren hesaplanacağı belirtilmiştir (m. 6/2). Öğretide beş yıllık kıdem koşulunun öngörülmesinin nedeni olarak gazetecilik mesleğinde kıdemliliğin ancak beş yılda kazanılabileceği ve Kanunun kıdemli gazeteciler yetiştirmeyi amaçladığı ifade edilmiştir⁸⁶. Tüm bu hükümlerin de gösterdiği gibi diğer iş kanunlarının aksine Basın İş Kanununda kıdem tazminatı hesabında gazetecinin daha önce aynı veya başka işverenler yanında çalışmış olmasına bakılmaksızın fiilen o işyerinde işe başladığı tarihe göre değil, mesleğe ilk başladığı tarihten itibaren hesaplanması esası benimsenmiştir (m. 6/2). Bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında da ifade edildiği üzere gazetecinin aynı veya farklı basın işvereni yanında çalışarak beş yıllık meslek kıdemini doldurmasıyla birlikte tüm kıdem süresinden son işveren sorumlu olacak, örneğin “*on yıl A gazetesinde çalıştıktan sonra kıdem tazminatı ödemesi yapılmaksızın 3 yıl B gazetesinde çalışırken son işverence iş sözleşmesi feshedilen gazeteci son işyerinde beş yıl çalışmış olma koşulunu sağlamadığı*

85 Akyiğit (n 28) 485.

86 Seda Arslan Durmuş, *İş Hukukunda Kıdem Kavramı* (On İki Levha 2021) 71; Şahin Çil, *Gazetecinin İş Güvencesi Uygulaması*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Uygulama Sorunları (Legal Yayıncılık, 2006) 161.

*halde yasanın 2. fıkrası hükmü uyarınca on üç yıl üzerinden kıdem tazminata hak kazanacaktır*⁸⁷. Ancak elbette son işverenin gazetecinin tüm mesleki kıdemi hesaba katılarak ortaya çıkacak kıdem tazminatı tutarının tamamından sorumlu tutulabilmesi için gazetecinin daha önceki çalışmaları karşılığında eski işverenden kıdem tazminatını almamış olması gerekir. Bu durum Kanunda “*Bir defa kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdemi, yeni işine girişinden itibaren hesaplanır*” cümlesiyle ifade edilmiştir.

Ancak önemle ekleyelim ki daha önce kendisine kıdem tazminatı ödenen gazetecinin kıdeminin yeni işe giriş tarihinden itibaren hesaplanacağına ilişkin bu hüküm, hükmün kaleme alınışındaki özensizlikten kaynaklı olarak farklı anlamlara gelebilecek niteliktedir. Zira hükümde gazetecinin kıdem tazminatı hakkının değil “kıdeminin” yeni işe girişinden itibaren hesaplanacağı dolayısıyla yeni işe giriş tarihinden itibaren meslek kıdeminin doldurması için sıfırdan başlaması gerektiği gibi bir anlam çıkmaktadır. Fakat kanımızca burada kanun koyucunun amacı, gazeteciye aynı kıdem süresi için birden fazla kez kıdem tazminatı ödenmesinin önüne geçilmesini sağlamaktır, yoksa mesleki kıdemin yeniden başlaması amaçlanmamaktadır⁸⁸.

Yargıtay kıdem hesabı açısından görüşümüzle aynı doğrultuda olacak şekilde önceki çalışmaları karşılığında kıdem tazminatı alan gazetecinin tazminata esas kıdeminin yeni işe giriş tarihinden itibaren hesabının gerektiği yönünde kararlar vermektedir⁸⁹. Bu nedenle gazeteci eski işverenden kıdem tazminatını aldığı kıdem süreleri karşılığında yeni işverenden bir kez daha kıdem tazminatı talebinde bulunamayacaktır. Ancak elbette yeni işveren ile gazetecinin anlaşması yoluyla bunun aksinin kararlaştırılması her zaman mümkündür (m. 6/8 son cümle).

İşçilik alacaklarının ödenmesi talebiyle açılan bir davada gazetecilerin kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri için tamamlamaları gereken kıdem süresinin 5 yıl oluşuna ilişkin hükmün Anayasa’ya aykırı olduğu kanısına varan yerel mahkeme, kuralı somut norm denetimi yoluyla iptali istemiyle Anayasa Mahkemesine göndermiştir. Yerel mahkemenin iptal talebinin gerekçesi, basın işçilerinin kıdem tazminatı hakkının güvence altına alınması gerektiği, ülkemizde uygulanan diğer iş kanunlarıyla karşılaştırıldığında itiraz konusu kuralın bu güvenceyi sağlamakta yetersiz olduğudur. Mahkemece kuralın Anayasa’nın 2., 5., 10., 11., 13. ve 48. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülmüştür.

Anayasa Mahkemesi, 2023 tarihli kararıyla gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için beş yıllık kıdeme sahip olmasına ilişkin hüküm ile bir tam yıldan artan çalışmalarda altı aydan az olan sürelerin kıdem hesabına dahil edilmeyeceğine ilişkin hükmü iptal etmiştir. Öte yandan gazetecinin kıdem hakkının mesleğe ilk giriş tarihine göre belirleneceğine ilişkin ikinci fıkra ise iptal kararına konu olmadığından halen yürürlüktedir. Aşağıda söz konusu hükümler hakkındaki iptal kararı incelenmiş ve bu karar neticesinde yeni uygulama hakkında değerlendirmelere yer verilmiştir.

87 Yargıtay HGK, E 2010/713 K 2011/51, 9.2.2011, Lexpera.

88 Sümer (n 40) 240.

89 “...sekizinci fıkrasında, bir defa kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdeminin yeni işe giriş tarihinden itibaren hesaplanacağı kuralı mevcuttur. Bahsi geçen düzenleme, gazetecinin aynı dönem için birden fazla kıdem tazminatı almamasını öngörmektedir.” Yargıtay 9 HD, E 2022/30 K 2022/1796, 15.2.2022; Yargıtay HGK, E 2015/3538, K 2019/654, 13.6.2019, Lexpera.

IV. ANAYASA MAHKEMESİNİN İPTAL KARARI SONRASINDA GAZETECİNİN KIDEM TAZMİNATI

A. ANAYASA MAHKEMESİNİN 4.5.2023 TARİHLİ, 2021/62 ESAS VE 2023/89 KARAR SAYILI İPTAL KARARI ÖZETİ

Ankara 21. İş Mahkemesinde görülen davada ileri sürülen anayasaya aykırılık iddiası mahkemece ciddi görülümüş, Basın İş Kanununun 6. maddesinin ilk fıkrası ile yedinci fıkranın ikinci cümlesi, somut norm denetimi yoluyla Anayasa'ya aykırılığın görüşülmesi amacıyla Anayasa Mahkemesinin önüne gelmiştir. Başvuruda, ilgili Kanun hükümlerinin Anayasa'nın, Cumhuriyetin niteliklerine ilişkin 2. maddesine, Devletin temel amaç ve görevlerine ilişkin 5. maddesine, Kanun önünde eşitliğe ilişkin 10. maddesine, Anayasa'nın bağlayıcılığı ve üstünlüğüne ilişkin 11. maddesine, temel hak ve hürriyetlerin sınırlandırılmasına ilişkin 13. maddesine ve çalışma ve sözleşme hürriyetine ilişkin 48. maddesine aykırı olduğu gerekçesine dayanılmıştır.

Anayasa'ya aykırılık iddiasında bulunulan ilk hüküm, meslekte en az beş yıl çalışmış olmak koşulunu sağlayan gazetecilerin kıdem tazminatına hak kazanacağına ilişkin m. 6/1 hükmüdür. Anayasa Mahkemesi bu hükmü, ilgili görmesi gerekçesiyle ilk olarak Anayasa m. 35'te düzenlenen mülkiyet hakkı açısından incelemiş, ardından Anayasa'nın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi bakımından değerlendirmiştir. Değerlendirme neticesinde Yüksek Mahkeme her türlü alacak hakkı gibi kıdem tazminatı hakkının da mülkiyet hakkı kapsamında olduğuna işaret etmiştir. Yine farklı kanunlara tabi olsalar da iş sözleşmesi ile çalışan gazeteci ve diğer işçilerin benzer durumda olduklarına ve diğer işçilere nazaran gazeteciler bakımından kıdem tazminatına hak kazanılması için beş yıllık bir sürenin aranmasının nesnel ve makul bir temele dayanmadığına dikkat çekmiştir. Öte yandan Anayasa Mahkemesi, daha önce koşulları sağlayarak kıdem tazminatını alan gazetecinin daha sonra tekrar çalışarak kıdem tazminatına hak kazanması için tekrar yeni bir beş yıllık kıdem süresinin aranacak olması da göz önünde bulundurulduğunda, bu farklılığın mülkiyet hakkına ve eşitlik ilkesine aykırı olacağından iptali gerektiği sonucuna varmıştır.

Anayasa Mahkemesinin iptal kararına konu olan ikinci hüküm, bir yıl içindeki altı aydan kısa sürelerin kıdem tazminatı hesabında göz önünde bulundurulamayacağına ilişkin Kanunun 6. maddenin yedinci fıkrasının ikinci cümlesidir. Yüksek Mahkeme, ilk hüküm gibi bu hükmü de ilgili görerek mülkiyet hakkına ilişkin 35. ve eşitlik ilkesine ilişkin 10. madde çerçevesinde ele almıştır. İnceleme neticesinde tıpkı ilk hükümde olduğu gibi bu farklılığın mülkiyet hakkına ve eşitlik ilkesine aykırı olduğundan iptali gerektiği sonucuna varmıştır.

B. İPTAL KARARININ DEĞERLENDİRİLMESİ VE İPTAL KARARI SONRASINDA GAZETECİNİN KIDEMİNİN HESABI

Farklı kanunlara tabi olarak iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında çalışma koşulları ve parasal haklar açısından farklı yasal düzenlemeler yapılması kural olarak mümkündür. Ancak kaynağını Anayasa'dan alan eşitlik ilkesi göz önünde bulundurulduğunda, farklı kanunlara tabi olarak çalışan

işçiler arasında çalışma koşulları veya parasal haklar açısından ayrı düzenlemeler yapılabilmesi, çalışanların yürüttüğü faaliyetlerin niteliklerinden kaynaklanan farklılıkların bulunuyor olması halinde mümkün olmalıdır. İptal kararına konu 6. madde ile 1475 sayılı İş Kanunu ve Deniz İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin hükümleri açısından esaslı farklılıkların ortaya çıkarılması ancak gazeteciler ve diğer işçilerin çalışma koşullarının veya korunma ihtiyaçlarının işin niteliği gereği bunu gerektirmesi halinde kabul edilebilir.

Basın İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin 6. maddesinin iptal kararından önceki hali göz önünde bulundurulduğunda, diğer iş kanunlarında öngörülen kıdem tazminatı düzenlemelerine nazaran gazetecilerin daha aleyhine hükümler barındırdığı açıktır. Basın İş Kanununun yürürlüğe girmesindeki yegâne amaç, gazetecilerin korunmasıdır. Nitekim gazeteciler kamuoyunu aydınlatma vazifesi yerine getirmekte, başka bir ifadeyle bir kamu hizmeti yönü olan bir görevi icra etmektedirler⁹⁰. Bu nedenle gazetecilerin de en az İş Kanununa veya başka bir kanuna tabi olarak iş sözleşmesi ile iş gören diğer işçiler kadar parasal hakları ve iş güvencesi bakımından korunması gerektiği açıktır. Her ne kadar kıdem tazminatı tam anlamıyla iş güvencesi sağlama işlevine sahip değilse de dolaylı olarak iş güvencesi işlevi de üstlenen bir kurumdur. Ancak diğer işçilerin kıdem tazminatına hak kazanmak için bir yıllık kıdeme sahip olmaları yeterliyken, Basın İş Kanununun 6. maddesinin iptale konu 1. fıkrası, gazetecilere ancak beş yıllık kıdem süresi sonunda kıdem tazminatı hakkı tanımaktadır. Benzer şekilde iptale konu yedinci fıkranın ikinci cümlesi, altı aydan az olan sürelerin, kıdem hesabında dikkate alınmayacağına işaret etmektedir. Kıdem tazminatını düzenleyen diğer kanunlarda ise kıdem tazminatına hak kazanmak için bir yıllık kıdem süresi yeterli kabul edilmiş ve bir yıldan artan süreler için herhangi bir sınır öngörülmezsizin orantılı bir şekilde ödeme yapılacağı belirtilmiştir (1475 sK. m. 14/1; 854 sK. m. 20/1). Daha önce verdiğimiz bilgiler dikkate alındığında bu farklılık diğer kanunlarda zaman içinde yapılan değişikliklerin Basın İş Kanununda yapılmamasından kaynaklanmaktadır. Yoksa Basın İş Kanununda en az beş yıllık kıdem koşulunun aranmasının herhangi bir makul gerekçesi bulunmamaktadır. Bu nedenle bize göre de herhangi bir makul gerekçeye dayanmayan bu farklılık gazeteciler aleyhine eşitlik ilkesini ve ayrıca mülkiyet hakkını ihlal etmektedir. Anayasa Mahkemesinin iptal kararı bizce de isabetlidir.

Anayasa Mahkemesinin iptal kararı sonrasında gazetecilerin kıdem tazminatına ilişkin uygulamanın nasıl bir şekil alacağı, iptal kararı neticesinde Basın İş Kanununda bir kanun boşluğunun ortaya çıkıp çıkmadığı ve kıdem tazminatına hak kazanılması hususunda hangi hükümlerin uygulama alanı bulacağı gibi tereddütler ortaya çıkmıştır.

Gazetecilerin kıdem tazminatına hak kazanmalarına ilişkin beş yıllık kıdem koşulunun iptali neticesinde öğretide bir görüşe göre Basın İş Kanununda gazetecinin hangi süre sonunda kıdem tazminatına hak kazanacağı hususunda boşluk ortaya çıkmıştır⁹¹. Bu görüşe göre, bu halde genel

90 Şakar *Basın İş Hukuku* (n 38) 17; Suphi Nahit Okay, *Basın Sanayiinde Çalışma Mevzuatı Prensipleri Sosyal Siyaset Konferansları* (Fakülteler Matbaası 1970) 84; İsmail Giritli, *Çağdaş Gazeteciliğin Bazı Sorunları* (İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 1977) 308 vd.

91 Sevede Bulun Tokkaş, 'Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı Hakkı: Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararına İlişkin Bir Değerlendirme' (2024) 19(1) ERÜHFD 149, 172; Nazlı Elbir '5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun Uyarınca Gazetecilerin Kıdem Tazminatı' (2024) 26(2) DEÜHFD

kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanununda kıdem tazminatına ilişkin hüküm bulunmadığından kıyas yoluyla İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin hükümlerinin uygulanması gerekir. Sonuç olarak 1475 sayılı İş Kanunu m. 14'ün kıyasen uygulanması ile gazetecilerin kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri için bir yıllık kıdem süresine sahip olmaları gerekecektir.

Bizim görüşümüze göre ise Basın İş Kanunu m. 6/1 hükmünün iptali neticesinde Basın İş Kanununda bir kanun boşluğunun ortaya çıktığı sonucuna varılması isabetsizdir. Nitekim hükmün halen yürürlükte olan yedinci fıkrasının ilk cümlesinde gazetecinin her bir yıllık kıdemi için bir aylık ücret tutarında tazminata hak kazanacağı açıkça ifade edilmiştir. Basın İş Kanununda kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için bir yıllık kıdem süresine sahip olunması gerektiğine ilişkin doğrudan uygulamaya uygun bir hüküm bulunurken kıyas yoluyla İş Kanunu hükümlerinin uygulanması hukuk tekniği ile bağdaşmaz. Açıklanan nedenlerle söz konusu öğreti görüşlerine katılmamaktayız. Bu halde her ne kadar kıdem tazminatına hak kazanmak için aranacak süre açısından sonuç değişirse de uygulanacak Kanun hükmü açısından bizim görüşümüz ile öğretilerdeki diğer görüşler arasında farklılık ortaya çıkmaktadır.

Ekleyelim ki 1475 sayılı İş Kanununa göre de öğretide kıdem tazminatına hak kazanabilmek için iş sözleşmesinin en az bir yıl sürmüş olması gerektiği, ancak maddedeki bu koşulun 1975 yılında çıkarılan 1927 sayılı Kanundan önceki düzenlemede yer verilmiş olan üç yıldan fazla çalışmış olmak koşulu kadar açık olmadığı ifade edilmektedir⁹². Yine öğretide düzenlemedeki “her geçen tam yıl” için işverence işçiye Kanunda belirtilen ücret tutarında kıdem tazminatı ödeneceği ve özellikle bir yıldan arta kalan süreler için de aynı oranda ödeme yapılacağı yolundaki hükümlerden (m. 14/1), kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin en az bir tam yıl çalışmış olması gerektiği sonucuna varılacağı belirtilmektedir⁹³. Anayasa Mahkemesinin iptal kararından sonraki Basın İş Kanunundaki durum da farklılık taşımamaktadır. Dolayısıyla öğretide genel olarak kabul edilen bu yaklaşım Basın İş Kanunu açısından yukarıda dile getirdiğimiz görüşü desteklemektedir.

Öte yandan Anayasa Mahkemesince kıdem tazminatı hesabında bir yıldan artan sürelerin altı aydan kısa olması halinde hesaba katılmayacağına ilişkin hükmün iptali ile birlikte artık uzun veya kısa her artan sürenin kıdem tazminatı hesabında göz önünde bulundurulacağı da tartışmasızdır. Kaldı ki, ilgili fıkranın iptale konu bu cümlesinin öncesinde maddede hizmet yılının küsurunun da kıdem tazminatı hesabında göz önünde bulundurulacağına işaret edilmiştir (m. 6/7). Bu nedenle artan süreler bakımından Basın İş Kanunu m. 6/7 hükmünün ilk cümlesi uygulanacaktır.

Ancak kanaatimize göre burada dikkat edilmesi gereken başka bir husus daha bulunmaktadır ki bu da 6. maddenin ikinci fıkrasındaki hükümdür. Gerçekten fıkrada “Kıdem hakkı gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanır” denilmektedir. Bu durumda iptal kararı sonrasında gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için aynı veya farklı işverenler yanında mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren bir yıllık meslek kıdemine sahip olması gerekli ve yeterlidir biçiminde bir sonuç

1359, 1383; Sümer (n 40) 234.

92 Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 6) 722.

93 ibid 722 ve dn.2868'de sözü edilen yazarlar.

ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucunda belirli bir süre Basın İş Kanunu kapsamındaki bir işyerinde çalıştıktan sonra farklı bir işyerinde bir veya iki ay gibi çok kısa bir süre çalışan bir gazetecinin iş ilişkisinin diğer şartları da sağlayacak bir biçimde sona ermesi halinde son işvereninden kıdem tazminatı talebinde bulunup bulunamayacağı tereddüt doğurmaktadır. Anayasa Mahkemesinin, altı aya kadar olan küsuratın kıdem hesabında dikkate alınmayacağına ilişkin Kanun hükmünü iptal etmiş olması da artık bir yıllık meslek kıdeminin doldurulmuş olması şartıyla yeni işveren yanında geçirilen sürenin miktarının hiçbir önemi olmaksızın iş ilişkisinin sona ermesi anında kıdem tazminatı hakkının doğacağı gibi bir sonuca varmaya müsaittir. Bizce burada ilgili hükmün iptale konu cümlesini takip eden “*ilk mukavele yılında bu miktar hesaplanmaz*” (m. 6/7 son cümle) cümlesi uygulama alanı bulmalı ve mesleki kıdemini dolduran gazetecinin kıdem tazminatı talebinde bulunması için en son çalıştığı işveren nezdinde en az bir yıllık kıdem süresini doldurmuş olması gerektiği sonucuna ulaşılmalıdır⁹⁴. Nitekim fıkranın ilk sözleşme yılında küsuratın kıdem hesabında dikkate alınmayacağına ilişkin son cümlesi halen yürürlüktedir. Ancak bu kez de artık beş değil bir yıl olarak aranacak olan meslek kıdemi kavramının işveren yanındaki kıdem süresi ile eşitlenmesi nedeniyle uygulamada bir karşılığı kalmayacaktır⁹⁵.

SONUÇ

Basın İş Kanununun 6. maddesinde gazetecinin kıdem tazminatına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Bu Kanunda gazetecinin kıdem tazminatı hakkı, İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu gibi diğer iş ilişkilerine ilişkin kanunlardan oldukça farklı düzenlenmişti. Kanunda kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için gereken kıdem süresi, diğer iş kanunlarına göre oldukça uzun bir süreye bağlanmıştı.

Anayasa Mahkemesi Basın İş Kanununda gazeteciler ile diğer işçiler arasında kıdem tazminatına hak kazanma açısından eşitsizlik yaratan hallerin başında gelen beş yıllık kıdem koşuluna ilişkin hükmü iptal etmiştir. Bu karar ile birlikte gazetecilerin diğer işçiler ile kıdem tazminatına hak kazanma bakımından sahip oldukları eşitsizlik belirli bir ölçüde giderilmiştir.

Ancak özellikle diğer kanunlarda kıdem tazminatına hak kazandıran haller çok daha geniş ve fazla sayıdayken gazetecilerin Basın İş Kanununa göre yalnızca birkaç durumda kıdem tazminatına hak kazanabilmeleri, mevcut durumda diğer iş kanunlarına tabi olarak çalışan işçiler karşısında gazeteciler aleyhine eşitsizliğin sürmesine yol açmaktadır. Bu açıdan yeni bir yasal düzenlemeyle basın iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona erdiği hallerin diğer işçilerin kıdem tazminatına hak kazandığı hallerden daha dar olmamak üzere yeniden kaleme alınması isabetli olacaktır.

Anayasa Mahkemesinin iptal kararı sonrasında Basın İş Kanunu kapsamındaki gazetecilerin kıdem tazminatına hak kazanmak için sahip olmaları gereken kıdemin nasıl hesaplanması gerektiği konusunda farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Öğretide iptal kararı neticesinde Basın İş Kanununda

94 Sümer (n 40) 238.

95 ibid 238.

kıdem tazminatına hak kazanmak için aranacak kıdem süresinin tespitine ilişkin bir boşluğun ortaya çıktığını ve bu boşluğun kıyas yoluyla doldurulması gerektiği ileri sürülmüştür. Oysa bize göre hukuk tekniği bakımından ilgili kanunda somut olaya uygun bir hükmün varlığı halinde kıyas yoluyla başka Kanun hükümlerinin uygulanması mümkün değildir. Başka bir ifadeyle doğrudan uygulanması mümkün bir hükmün varlığı halinde kıyas yoluna başvurulamaz. Bu nedenle öğretilerdeki karşı görüşün aksine kanımızca bu konuda, Basın İş Kanununun halen yürürlükte olan ve kıdem tazminatının bir yıllık hizmet karşılığında ödeneceğini öngören m. 6/7 hükmünün uygulanması isabetli olacaktır. Bu halde gazetecilerin kıdem tazminatına hak kazanmaları için aranan kıdem süresi bir yıl olarak kabul edilmelidir.

KAYNAKÇA

- Akbiyık N ve Koç M, 'Kıdem Tazminatı Fon Tasarısı Üzerine Düşünceler' (2010) 1(1) Akademik Yaklaşımlar Dergisi 122-154.
- Akyiğit E, *Kıdem Tazminatı* (2. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2010).
- Altınok Ormanlı P, *Sürekli Borç İlişkilerinin Haklı Sebeple Feshi* (1. Baskı, Vedat Kitapçılık 2011).
- Arslan Durmuş S, *İş Hukukunda Kıdem Kavramı* (On İki Levha 2021).
- Atabek R, *İş Aklının Feshi* (Arkadaş Basımevi 1938).
- Başterzi S, *İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2009 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi* (Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011) (On İki Levha 2011) 1-135.
- Başterzi S, 'Kıdem Tazminatı – İşsizlik Sigortası İlişkisi' (1995) 44(1) (İşsizlik Sigortası).
- Bohère G, *Gazetecilik Mesleği* (Çev. N. Süral) (ILO Yayını 1984).
- Bosnalı Ö, 'Kıdem Tazminatı Fonu Konusunda Düşünceler' (2015) 4(8) Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi 76-85.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, 'Gazeteci Açısından Haklı Nedenle Derhal Fesih Sebepleri ve Çalışma Koşullarında Değişikliğe Dair Bir Yargıtay Kararına İlişkin değerlendirmeler' (2015) 62 Fasikül 44–50.
- Bulun TOKKAŞ S, 'Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı Hakkı: Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararına İlişkin Bir Değerlendirme' (2024) 19(1) ERÜHFD 149-175.
- Caniklioğlu N, *Türk Borçlar Kanunu-İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanununun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi* (10. Yılında İş Kanunu Semineri 2014) (Değerlendirme).
- Caniklioğlu N, 'İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi', Yargıtayın 2022 Yılı İş Sözleşmesinin Kurulmasına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi (1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2025).
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası Beta 2023).
- Çil Ş, *Gazetecinin İş Güvencesi Uygulaması*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Uygulama Sorunları (Legal Yayıncılık, 2006).
- Demir F, *İş Hukuku ve Uygulaması* (12. Baskı, Albi Yayıncılık 2019).
- Dönmezer S, Bayraktar K, *Basın Hukuku* (Beta Yayınevi 2016).
- Elbir H K, *İş Hukuku* (9. Baskı, Filiz Kitabevi 1987) 1987.
- Elbir N, '5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun Uyarınca Gazetecilerin Kıdem Tazminatı' (2024) 26(2) DEÜHFD 1359-1399.
- Esener T, *İş Hukuku* (3. Baskı, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları 1978).
- Giritli İ, *Çağdaş Gazeteciliğin Bazı Sorunları* (İstanbul Üniversitesi Yayınevi, 1977).

- Gökçe S, *Basın İş Sözleşmesine Göre Gazetecilerin Hakları ve Mesleki Sorunları* (1. Baskı, Adalet Yayınları 2010).
- Gökçek Karaca N, *Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)* (2. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2020) (Medya).
- Gökçek Karaca N, *Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları: 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması* (Legal Yayıncılık 2010).
- Göktaş S ve Çil Ş, *Basın İş Kanunu* (1. Baskı, Turhan Kitabevi 2003).
- Günay C İ, 'Kıdem Tazminatının Hukuki Niteliği ve Askerlik Borçlanması'nın Kıdem Süresine Etkisi' (1994) 20(1-2) Yargıtay Dergisi 108-120.
- Güzel A, '3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri' (1986) (35-36) Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 165-222.
- İçel K, *Kitle İletişim Hukuku* (10. Baskı, Beta Yayıncılık 2013) 2013.
- İçel K ve Ünver Y, *Kitle Haberleşme Hukuku* (8. Baskı, Beta Yayınları 2009).
- İlkiz F, 'Basın İş Yasası Tarihi Gelişim ve Başlıca Uygulama Sorunları' (2004) 1(1) Legal İHSGHD 57-80.
- Karahisar T, 'Basın İş Kanunu'na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları' (2008) 13(13) Marmara İletişim Dergisi 67-82.
- Korkmaz F, 'Basın İş Hukuku Açısından Bireysel İş İlişkinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı' (2004) (19) İÜİFD 55-68.
- Köme Akpulat A, 'Gazetecinin Başka İşte Çalışma Serbestisi ve Sınırları: Basın İş Kanunu'nun 13. Maddesi Kapsamında Bir İnceleme' (2019) 10(1) İnÜHFD 224-236.
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku* (7. Baskı LYKEION Yayıncılık 2022).
- Narmanlıoğlu Ü, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı* (Fakülteler Matbaası 1973).
- Narmanlıoğlu Ü, 'Gazeteciye Kıdem Tazminatı Talep Hakkı Sağlayan Sona Erme Durumları Üzerinde Düşünceler' (2017) 19(Özel Sayı Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan) DEÜHFD 1719-1751 (Gazeteci).
- Nazlı S, 'Karar İncelemesi: Kanundan Doğan Çalışma Kıdem Tazminatı İlişkisi' (2017) 4(1) İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 123-140.
- Oğuzman M K, 'Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması' (1966) 32(2-4) İstanbul Hukuk Mecmuası 858-883.
- Okay S N, *Basın Sanayiiinde Çalışma Mevzuatı Prensipleri* Sosyal Siyaset Konferansları (Fakülteler Matbaası 1970).
- Öke M K, *Gazeteci: Türkiye'de Basın Çalışanları Üzerine Bir İnceleme* (Çağdaş Gazeteciler Derneği Yayınları 1994).
- Özek Ç, 'Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri ile İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet' (1962) 28(1) İÜHFM 60-99.
- Saymen F H, *Türk İş Hukuku* (Hak Kitabevi 1956).
- Sevimli A, 'Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı' (2000) 2(1) Sıra 2 N 90, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi (Kıdem Tazminatı).
- Sızmaçoğlu T: *İş Akdinin Feshi ve Kıdem Tazminatı* (Halk Basımevi 1953).
- Sümer H H, *Bireysel Basın İş Hukuku* (4. Baskı, Seçkin Yayınevi 2024).
- Süzek S ve Başterzi S, *İş Hukuku* (24. Baskı, Beta Yayıncılık 2024).
- Şakar M, *Basın İş Hukuku (Gazetecilerin Çalışma İlişkileri)* (1. Baskı, Beta Yayınevi 2002) (Basın İş Hukuku).
- Şakar M, *Gazetecilik Sözleşmesinin Sona Ermesi, İhbar ve Kıdem Tazminatı*, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları (Legal Yayıncılık 2006) (Gazetecilik).
- Şakar M, *Kıdem Tazminatı ve Kıdem Tazminatı Fonu*, Emegın Hukuku Kurultayı, TBB tarafından 27-28 Mayıs 2015'te Ankara'da düzenlenen seminer yayını (Şen Matbaa 2016).

- Şuğle M A, *İş Hukuku Açısından Gazeteci* (1. Baskı, ÇGD Yayınları 2001) 2001 (Gazeteci).
- Şuğle M A, *Basın İş Kanununun Kişi Bakımından Kapsamı, Gazeteci Kavramı ve İş Sözleşmesinin Kurulması, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları* (Legal Yayıncılık 2006).
- Tokgöz O, *Temel Gazetecilik* (Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları 1981).
- Tuncay A C, *Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri* (Evrin Basım Yayım Dağıtım 1989).
- Tunçomağ K ve Centel T, *İş Hukukunun Esasları* (Beta Yayınları 2018).
- Uçum M ve Karataş H, 'Başlıca Esasları Yönünden İş Kanunu-Basın İş Kanunu Karşılaştırması' (2007) 4(14) Legal İHSGHD 575 – 604.
- Uzun, B, "Kıdem Tazminatı Fonu" Yerine "Kıdem Tazminatı Garanti Fonu" Oluşturulmalıdır' (2013) (100) Toprak İşveren Dergisi 4-7.
- Yürekli S, *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi* (Seçkin Yayınevi 2016).