

## GAZETECİLERİN KIDEM TAZMİNATI HAKKI

Yrd. Doç. Dr. Nuray GÖKÇEK KARACA\*

### GİRİŞ

Mevzuatımıza ilk kez 1936 tarihinde 3008 sayılı İş Kanunu ile giren kıdem tazminatı müessesesi, yürürlüğe girdiği tarihten günümüze değin hukuksal niteliği, ödenme koşulları ve miktarı konusunda sürekli tartışmalara konu olmuştur. Aynı şekilde kıdem tazminatı müessesesi, Basın İş Kanununun<sup>1</sup> anlaşılması güç, çoğu zaman değişik yorumlara yol açan hükümleri nedeniyle gazeteciler açısından da tartışmalı bir niteliğe sahiptir. Bu nitelik göz önünde bulundurularak bu çalışmada, öğretilerdeki görüşler ve Yargıtay kararları çerçevesinde Basın İş Kanununa göre gazetecilerin kıdem tazminatı hakkı, aynı konuda düzenleme getiren İş Kanunu hükümleri ile karşılaştırmalı olarak incelenecektir.



### I. KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA KOŞULLARI

Hukuksal niteliği konusunda tam bir görüş birliğine varılmamış olsa da Basın İş Kanunu açısından kıdem tazminatını, 6'ncı maddede öngörülen hükümler çerçevesinde "Kanunda öngörülen biçimde iş sözleşmesi sona eren gazeteciye meslekte en az 5 yıl çalışmış olmak koşuluyla kıdem süresine ve aylık ücretine göre değişen miktarda işveren tarafından ödenmesi gereken para" olarak tanımlayabiliriz. Yapılan bu tanıma göre Basın İş Kanunu açısından kıdem tazminatına hak kazanma koşulları üç başlık altında incelenebilir:

#### 1. Basın İş Kanununa Göre Gazeteci Olma:

Basın İş Kanununa göre kıdem tazminatı, yalnızca Kanun kapsamına giren gazeteci sayılan kişilere tanınmış bir haktır (BİK. m.6). Kanunun uygulama alanını belirleyen 1'inci maddesinde ise kimlerin gazeteci olduğu gösterilmiştir. Söz konusu madde hükümlerine göre Basın İş Kanununun uygulama alanına Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajansları girmektedir. Ancak Basın İş Kanunu-

\* Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

<sup>1</sup> Bu Kanunun asıl adı 5953 sayılı "Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun"dur. Ancak başlığının uzunluğu ve telaffuzundaki güçlük nedeniyle bu Kanuna uygulamada kısaca Basın İş Kanunu denilmektedir. Bu çalışmada da Basın İş Kanunu kavramı kullanılacaktır.

nun uygulama alanı belirtilen yerlerle sınırlı değildir. Zira 13.4.1994 tarihli 3984 Sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanunun "Radyo ve televizyon kuruluşlarının haberle ilgili birimlerinde çalışanlar 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna tabidir. ..." şeklindeki 38'inci madde hükmü ile radyo ve televizyon kuruluşlarının haberle ilgili birimleri de<sup>2</sup> Basın İş Kanununun kapsamına alınmıştır. Radyo ve televizyon kuruluşlarının haberle ilgili birimlerinde çalışanları da kapsayacak şekilde, Basın İş Kanununun 1'inci maddesinin 2'nci fıkrasında da "Bu Kanunun şümülüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir" hükmüyle 1'inci fıkrada ifade edilen uygulama alanı çerçevesinde gazeteci tanımlanmıştır.

Basın İş Kanununun uygulama alanını gösteren 1'inci maddesinde belirtildiği üzere, gazeteci sayılabilmek için yapılan bir çalışmanın Türkiye'de yayınlanan bir gazete, mevkute veya haber ve fotoğraf ajansında ya da 3984 sayılı Kanunun 38'inci maddesinde Basın İş Kanunu kapsamında olduğu belirtilen radyo ve televizyon kuruluşlarının haberle ilgili birimlerinde yapılması gerekmektedir. Ancak gazeteci sayılabilmek için çalışmanın yapıldığı gazete, mevkute, haber ve fotoğraf ajansı ile radyo ve televizyon kuruluşlarının özel hukuka ait olup, Basın İş Kanununun istisnaları düzenleyen 2'nci maddesi gereğince; "devlet, vilayet, belediyeler ve iktisadi devlet teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirket" olmaması gerekmektedir. Zira bu nitelikteki işyerleri, kamu tüzel kişisi oldukları için Basın İş Kanunu uygulama alanı dışında bırakılmıştır<sup>3</sup>.

Özel hukuk hükümlerine tabi bir basın işletmesi olmak koşuluyla, işletmenin gerçek ya da tüzel kişi olması önemli değildir<sup>4</sup>. Ayrıca Basın İş Kanunu anlamında yapılan

<sup>2</sup> 3984 sayılı Kanunun 38'inci maddesinin kenar başlığında radyo ve televizyon kuruluşlarının "haber birimlerinde çalışanlar" ifadesine yer verilirken, madde metninde ise anılan kuruluşların "haberle ilgili birimlerinde" çalışanlar ifadesine yer verilmiştir. Bu durum, madde başlığı ile madde metni arasında bir ifade uyumsuzluğu olduğunu göstermektedir. Madde başlıkları ile başlığın bulunduğu madde metni arasında bir ifade uyumsuzluğu olması halinde her zaman madde metnindeki ifadenin üstün tutulması gerektiği için, bu çalışmada madde metni esas alınarak "haberle ilgili birimler" ifadesi kullanılmıştır. Bu konuda bkz.: Ercan AKYİĞİT, **Kıdem Tazminatı (Öğreti ve Uygulama)**, Seçkin Ya., Ankara, 1999, s.886-887; Nuray GÖKÇEK KARACA, **"Kanunlarımızda Yer Alan Madde Başlıklarının Madde İçeriğiyle Uyumsuzluk Sorunu"**, Afyon Kocatepe Üniv. İ.İ.B.F. Dergisi, C.II, S.2 (Ocak 2001), s.65-70; Ferit Hakkı SAYMEN, **"Matlablar Kanun mudur?"**, İ.Ü.H.F. Mecmuası, Ayrı Bası, İstanbul, 1945.

<sup>3</sup> Bu konularda ayrıntılı bilgi için bkz.: Çetin ÖZEK, **"Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri İle İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet"**, İ.Ü.H.F. Mecmuası, C.XXVIII, S.11, 1962, s.67; A. Can TUNCAY, **Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri**, Evrim Basım-Yayım-Dağıtım Ya.No:24, Hukuk Dizisi:13, İstanbul, 1989, s.30; Turhan ESENER, **İş Hukuku**, B.3, A.Ü.H.F. Ya.No:432, Ankara, 1978, s.54-66; Kenan TUNÇOMAĞ, **"Türk İş Hukukunda Son Gelişmeler"**, İ.Ü.H.F. Mecmuası, C.XXXVII, S.1-4, 1972, s.243-248).

<sup>4</sup> Bu bakımdan örneğin; gazete, haber ajansı, radyo veya televizyon işletmesinin sahibi olarak bir basın işvereni gerçek kişi olabileceği gibi, bir anonim şirket hatta sendika dahi olabilir. Nitekim Yargıtay, bir kararında bir işçi sendikasının çıkarmakta olduğu gazetede yazı işleri müdürü olarak

çalışmanın münhasıran bir gazete, mevkute, haber ve fotoğraf ajansı ya da radyo ve televizyon kuruluşlarının haberle ilgili birimlerinde olması şart değildir. Birden fazla gazete işletmesinde, haber ajansında ya da radyo veya televizyon kuruluşunun haberle ilgili biriminde çalışan, bir kimse de, diğer şartları taşımak kaydıyla gazeteci sayılır. Zira Basın İş Kanununun 13'üncü maddesinin 1'inci fıkrasında ifade edildiği üzere, "gazeteci işverenle yaptığı mukavelede aksi zikredilmediği takdirde, dışarıda basınla alakası olsun veya olmasın, başka iş tutmakla serbesttir"<sup>5</sup>.

Basın İş Kanununa göre gazeteci sayılabilmek için, Kanun kapsamında sayılan yerlerde çalışmak yeterli değildir. Ayrıca gazeteci sayılabilmek için belirtilen yerlerde yapılan çalışmanın "Fikir ve Sanat İşi" olması gerekmektedir. "Fikir ve sanat işinde çalışma" denilince amaçlanan gazetecilik mesleğinin ifa edilmesidir. Buna göre gazeteci, fikir ve sanat işlerinde gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili fikrî bir çalışma yapan kişidir. Bu bakımdan yukarıda belirtilen yerlerde gazetecilik mesleği ile doğrudan ilgili olmayan ancak fikrî olarak çalışan bir kişi gazeteci olarak kabul edilemez. Bu şekilde çalışanlar, fikren çalışan kimseler bile olsalar, Basın İş Kanununa göre İş Kanunundaki "işçi" tanımı dışında kalmadıkları için<sup>6</sup> 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına gireceklerdir. Bu nedenle basın işletmesinin "pazarlama, satış, personel, muhasebe bölümleri gibi yardımcı, teknik ve hizmet bölümlerinde çalışanların, sekreter ve daktilo işi ile uğraşan katiplerin" fikir işçisi olsalar da gazeteci sayılmaları mümkün değildir<sup>7</sup>. Yine aynı şekilde birer fikir işçisi olan idare müdürleri de "fikir ve sanat işi" olmayan "idare işinde" çalıştıkları için Basın İş Kanununun kapsamı dışında kalmaktadır<sup>8</sup>. Zira

çalıştıktan sonra emekli olan kişiyi 5953 sayılı Kanun anlamında gazeteci kabul ederek kıdem tazminatı talebini haklı bulmuştur. Bu konuda bkz.: Yarg., 9.HD., T.3.2.1987, E.86/10722. K.87/952 [Yargıtay Kararları Dergisi, C.XV, S.5 (Mayıs 1989), s.667-670].

- <sup>5</sup> Nitekim Yargıtay'a göre; "Bir kimsenin bankada çalışmış olması; gazete idaresiyle yaptığı sözleşmeden doğan haklarını istemesine engel teşkil etmez. Memurlukla basın işçiliğinin içtimaî caizdir". Yarg. H.G.K., T.25.3.1964, E.814/D 4, K.243 (Naim TEZMEN-Tahsin ATAKAN, **İzahlı-İçtihatlı İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Külliyatı**, İstanbul, 1965, s.167).
- <sup>6</sup> TUNCAY, s.38; Suphi Nahit OKAY, "**Basın Sanayiinde Çalışma Mevzuatı Prensipleri**", Sosyal Siyaset Konferansları, 21. Kitap, İ.Ü.İ.F. Ya.No:273, İstanbul, 1970, s.92-93; ESENER, s.67-68.
- <sup>7</sup> Nitekim Yargıtay bir gazetede çalışan muhasebe müdürünün 5953 sayılı Kanun anlamında fikir ve sanat işlerinde çalışan kişilerden olmadığına ve İş Kanunu hükümlerine tabi olması gerektiğine karar vermiştir. Yarg. 9. H.D., T.18.11.1971, E.19051, K.22744 (Turgut UYAR, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Temel Kavramlar Yargılama**, Ankara, 1980, s.121); Muhasebeci gibi "operatör, mürettip, rotatifçi, roto ofsetçi, klişeci, tifftrukçu ve yardımcıları da, fikir ve sanat işlerinde çalışan kişiler olmayıp, İş Kanununa tabi kişilerdir". 11.8.1977 kabul tarihli, 2098 sayılı Kanunun 1'inci maddesiyle eklenen Ek Madde 1/II (UYAR, s.122).
- <sup>8</sup> Aynı görüş için bkz.: Kemal OĞUZMAN, "**Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması**", İ.Ü.H.F. Mecmuası, C.XXXII, S.2-4, 1967, s.861; TUNCAY, s.32. Bu konuda karşı görüş için bkz.: Çetin ÖZEK, **Türk Basın Hukuku**, İ.Ü.H.F. Ya.No:53, İstanbul, 1978, s.804-805. Bu konuda Yargıtay içtihatlarında da bir tutarlılık söz konusu değildir. Yargıtay bazı kararlarında idare müdürlerini gazeteci kabul etmiş, bazı kararlarında da gazeteci olarak kabul etmemiştir. Yarg. 4.HD., T.24.6.1963, E.7642, K.6542 (TEZMEN- ATAKAN, s.166); Yarg. 10.HD., T.3.11.1983, E.4875, K.5439; Yarg. 10. HD., T.1.4.1981, E.1214, K.1889 (Kayıhan İÇEL, **Kitle Haberleşme Hukuku**,

kanun bir gazetede, mevkutede, haber ajansında veya fotoğraf ajansında ya da radyo ve televizyon kuruluşlarının haber birimlerinde çalışan bütün fikir işçilerini değil, bunlardan sadece fikir ve sanat işinde çalışanları kapsamına almaktadır. Ancak bir basın işletmesinde "yazar, muhabir, redaktör, fotoğrafçı, ressam, karikatürist, çevirmen ve düzeltmen vb." olarak çalışanlar, doğrudan meslekle ilgili faaliyet gösterdikleri için gazetecidirler<sup>9</sup>.

Gazeteci sayılabilmek için aranan bir diğer koşul ise, Basın İş Kanununun kapsamına giren gazete, mevkute, haber ve fotoğraf ajansları ile radyo ve televizyon kuruluşlarının haberle ilgili birimlerinde fikir ve sanat işlerinde çalışanların bu çalışmalarını *ücret karşılığı*<sup>10</sup> yapmalarıdır. Aranılan bu nitelik, iş sözleşmesinin aslı unsurunu oluşturduğuna göre, gazetecinin çalışmasının bir iş sözleşmesine dayanması gerekmektedir<sup>11</sup>. Nitekim Basın İş Kanununun 4'üncü maddesinde de gazetecinin iş sözleşmesine dayalı olarak çalışması gerektiği açıkça belirtilmiş bulunmaktadır. Bu bakımdan iş sözleşmesi olmaksızın gazeteci ile gazete, haber ve fotoğraf ajansı ile radyo ve televizyon işvereni arasındaki ilişki Basın İş Kanununun kapsamı dışında kalır. Bu bağlamda bir gazeteye zaman zaman makale gönderen veya yazdığı ya da çizdiği bir eserini sürekli de olsa resimli tefrika halinde her gün yayımlanması için belli bir para karşılığı<sup>12</sup> gazete işvereni ile anlaşılan bir şahısla gazete sahibinin ilişkisi sözü geçen Kanunun kapsamı dışında kalır ve bu Kanun bakımından bu şahıslar gazeteci sayılmazlar<sup>13</sup>. Zira bu şahısların işlerinde iş sözleşmesinden doğan devamlılık ve bağımlılık yoktur ve bu şahısların gazete, haber ve fotoğraf ajansı veya radyo ve televizyon işvereni ile aralarındaki ilişki Borçlar Kanununun 372'nci maddesine göre, iş sözleşmesine değil, bir yayım (neşir) sözleşmesine dayanır.<sup>14</sup> Dolayısıyla iş sözleşmesi olarak nitelendirilmeyen bir hukuki ilişkiye dayanan çalışan çalıştıran ilişkisi, Basın İş Kanunu kapsamı dışında kalır.

Belirtilen koşullara uygun şekilde çalışanlar, Basın İş Kanunu hükümlerine göre gazeteci sayılarak, Kanunun öngördüğü haklardan biri olan kıdem tazminatı hakkından yararlanacaklardır.

İ.Ü.H.F. Ya.No:540, İstanbul, 1977, s.173; Mustafa ÇENBERCİ, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Yeni Bası, Ankara, 1985, s.747; TUNCAY, s.32-33); <http://www.tgs.org.tr>'den; "Gazeteci Kimdir", 1999, s.2; OĞUZMAN, s.861-862.

<sup>9</sup> G. BOHERE (Çev. Nurhan SÜRAL), **Gazetecilik Mesleği**, ILO Ya., Ankara, 1986, s.8-9; TUNCAY, s.31-32.

<sup>10</sup> "Davacı muayyen zamanlarda belli bir ücret ödemediğine göre, ortada bir iş akdi yoktur" Yarg. 9. H.D., T.18.2.1964, E.964/412, K.861 (TEZMEN-ATAKAN, s.167).

<sup>11</sup> Yarg. H.G.K., T.08.04.1964, E.669/D-4, K.298 [İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi, S.43 (Temmuz 1964), s.3087-3088].

<sup>12</sup> "... Telif hakkı ücreti alan kişi gazeteci sayılamaz ve 5953 sayılı Kanuna tabi olamaz". Yarg. 9. H.D., T.18.2.1964, E.964/412, K.861 (TEZMEN-ATAKAN, s.167).

<sup>13</sup> Semra ATILGAN, **Gazetecilerin Korunması**, Gazeteciler Cemiyeti Ya.No:36, İstanbul, 1991, s.27.

<sup>14</sup> OĞUZMAN, s.862.

## 2. Gazetecinin İş Sözleşmesinin Kanunda Öngörülen Bir Şekilde Sona Ermesi:

Basın İş Kanununa göre, gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için iş sözleşmesinin kanunda öngörülen bir şekilde sona ermiş olması gerekmektedir. Genel olarak ifade etmek gerekirse, Basın İş Kanununa göre gazeteci iş sözleşmesinin işveren veya kendisi tarafından sona erdirildiği her durumda kıdem tazminatına hak kazanamaz. Bu bakımdan iş sözleşmesinin sona erdiği hangi hallerde gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabileceğinin belirlenebilmesi için, iş sözleşmesini sona erdiren halleri işveren ve gazeteci açısından ayrı ayrı incelemek gerekir.

### 2.1. İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sona Erdirilmesi

Basın İş Kanununda İş Sözleşmesinin fesih halleri ve kıdem tazminatı, İş Kanununda olduğu gibi açık ve anlaşılır bir şekilde düzenlenmemiştir. Açık bir şekilde gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanacağı fesih halinin düzenlendiği tek madde "Akdin işveren tarafından feshi ve kıdem tazminatı" başlığını taşıyan işverenin bildirimli fesih yoluyla süresi belirli olmayan iş sözleşmesini geçerli bir sebebe dayalı olarak sona erdirmesini düzenleyen 6'ncı maddedir<sup>15</sup>. İşverenin bildirimli fesih yoluyla süresi belirli olmayan iş sözleşmesini geçerli bir sebebe dayalı olarak sona erdirmesini düzenleyen bu madde hükmüne göre, haklı bir sebep olmaksızın hizmetine son verilen gazeteciye kıdem tazminatı ödenir (B.İ.K, m.6, f.7)<sup>16</sup>. Bu şekilde Basın İş Kanununun kapsamı alanına giren işyerinde işverenle arasındaki iş ilişkisi bir veya birkaç sözleşmeye dayanarak aralıksız olarak en az beş yıl sürmüş olan gazetecinin işine son verilmesi, yapılacak yazılı bildirimden üç ay geçtikten sonra geçerli olur. Beş seneden az hizmeti olanlar için bildirim süresi bir aydır<sup>17</sup> (B.İ.K, m.6, f.4). İşverenin usulüne uygun bir bildirimli fesih yapmak için kanunda öngörülen bildirim sürelerine uyması gerekir<sup>18</sup>.

<sup>15</sup> Ünal NARMANLIOĞLU, **Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı**, İstanbul, 1973, s.250; OĞUZMAN, s.875; ÖZEK, "Basın ...", s.90; TUNCAY, s.83, Müjdat ŞAKAR, "Gazeteci ile İşveren Arasındaki Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları", Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul, 1996, s.493.

<sup>16</sup> 5953 sayılı Kanunun 6'ncı maddesinin "İş Kanununun 18, 19, 20, 21 ve 29'uncu maddesi hükümleri kıyas yoluyla uygulanır" (f.son) şeklindeki 9.08.2002 tarihli 4773 sayılı Kanunun 12'nci maddesi ile eklenen ve 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı Kanunun 116'ncı maddesi ile değiştirilen hükmüne göre, süresi belirli olmayan iş sözleşmesinin bildirimli fesih yoluyla sona erdirilmesinin geçerli sebebe dayandırılması gerekir. Söz konusu Kanunlar için bkz.: R.G., T.15.08.2002, S.24847; R.G., T.10.06.2003, S.25134.

<sup>17</sup> "Basın işyerinde beş seneden az çalışanlar bir aylık ihbara tabidirler". Yarg. 4. H.D., T.18.3.1963, E.963/2812, K.2599 (TEZMEN- ATAKAN, s.166).

<sup>18</sup> Kanunda öngörülen bu süreler iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilir. İÇEL, s.194; Nuri ÇELİK, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Ya.No:1405, Hukuk Dizisi:596, Yenilenmiş 16. Baskı, İstanbul, 2003, s.175; ÖZEK, "Basın ...", s.85-86; ŞAKAR, s.490.

İşveren bildirim sürelerine uymadan akdi usulsüz olarak feshetmiş olsa bile, gazeteci kıdem tazminatına hak kazanacaktır<sup>19</sup>.

İşverenin bildirimli fesih yoluyla iş sözleşmesini sona erdirmesi dışında, iş sözleşmesinin işveren tarafından derhal fesih yoluyla sona erdirilmesi halinde gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağını belirleyebilmek için, iş sözleşmesinin işveren tarafından derhal fesih yoluyla sona erdirilmesi hallerini düzenleyen Basın İş Kanununun 11 ve 12'inci madde hükümlerinin incelenmesi gerekmektedir.

Basın İş Kanununun 11'inci maddesinin 3'üncü fıkrasında görevinin yerine getirilmesi ile ilgili hususlarda gazetecinin "bilerek veya ağır bir ihmali neticesi olarak mevkenin itibar veya şöhretine hanel verecek fiil ve harekette bulunması hali" işverene bildirim süresini beklemeden iş sözleşmesini derhal feshetmek hakkını veren ağır sebeplerden sayılmıştır. İlgili maddede işveren tarafından iş sözleşmesinin derhal feshedilebileceği haller ifade edilmekle birlikte, böyle bir durumda gazeteciye kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceği belirtilmemiştir. Doktrinde görüş ayrılıklarına neden olan bu boşluğun, kanımızca iş yaşamına ilişkin olarak yine bağımlı iş ilişkisini düzenleyen, Borçlar Kanununun liberal ve bireyci hükümlerine karşılık nisbî emredici hükümlerle işçinin her bakımdan korunmasına yönelik sosyal ve himayeci hükümler ihtiva eden<sup>20</sup> ve Basın İş Kanununa göre daha genel bir kanun olan İş Kanunu ile doldurulması gerekmektedir<sup>21</sup>. Zira 4857 sayılı İş Kanunu basın işlerinde çalışanları, örneğin deniz taşıma işlerinde olduğu gibi uygulama alanı dışında bırakmamıştır (İ.K. mad.4). Doktrindeki görüş farklılıklarına rağmen, İş Hukuku alanında daha önce Borçlar Kanununun genel kanun olduğuna yönelik kararlar veren<sup>22</sup> Yargıtay'ın oldukça yeni bir kararında da "İş Kanununun, diğer İş Kanunlarına göre genel kanun niteliğinde olduğu ve diğer iş kanunlarının aslında İş Kanununun özelliği bulunan birer bölümünden ibaret olduğu" belirtilmiştir<sup>23</sup>. Bu bakımdan İş Kanununda olduğu gibi, haklı sebebi olan işverenin iş sözleşmesini derhal feshetmesi halinde, gazeteciye kıdem tazminatı ödeme zorunluluğu olmadığı kabul edilmesi gerekir<sup>24</sup>. Bu durum

<sup>19</sup> Yarg. 9. H.D., T.08.07.1966, E.4403, K.7173 [İş ve Hukuk Dergisi, S.13 (Şubat 1967), s.20 vd].

<sup>20</sup> Ercan GÜVEN-Ufuk AYDIN, "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili", Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C.XIV, S.1-2 (1998), s.472.

<sup>21</sup> Buna karşın Basın İş Kanununa göre İş Kanununun genel olduğunu gösteren bir hükme rastlanmaması ile İş Kanununun çok konuda daha ayrıntılı düzenlemelere yer vermesi ve daha geniş kapsamlı olmasının İş Kanununun genel Kanun olduğunu göstermeyeceği iddia edilerek doktrinde Basın İş Kanunu ile İş Kanunu arasında özel kanun-genel kanun ilişkisi olmadığı, bu bakımdan genel kanun niteliğinde olan Borçlar Kanununa başvurulması gerektiği de ileri sürülmektedir. Bu konuda bkz.: Halid Kemal ELBİR, "İş Hukukunda Yorum", İş Hukuku Dergisi, C.I, S.1 (Ocak 1969), s.7; ÇELİK, s.15-16; TUNCAY, s.26.

<sup>22</sup> Yarg. 9.H.D., T.26.10.1964, E.1964/6273, K.1964/7191 (A. Baki ORHANER, **Türk İş Hukuku Emsal Kararları**, Ankara, 1967, s.205-206).

<sup>23</sup> Yarg. 9.H.D., T.21.10.1993, E.1993/3494, K.1993/4976, [Çimento İşveren Dergisi, C.VIII, S.1 (Ocak 1994), s.28-29].

<sup>24</sup> OĞUZMAN, s.878; İÇEL, s.194; TUNCAY, s.85; ŞAKAR, s.491, 495;



haklı sebebi olan işveren için söz konusudur. Eğer işveren gazetecinin iş sözleşmesini haklı sebep olmaksızın derhal feshetmişse, gazeteciye kıdem tazminatının ödenmesi gerekir<sup>25</sup>.

İş sözleşmesinin işveren tarafından bildirim süresini beklemezsizin derhal feshedilebileceği hallerden bir diğeri ise, Kanunun 12'nci maddesinin 1'inci fıkrasında öngörülen, gazetecinin görevini yapamayacak duruma düşmesine sebep olacak bir hastalığının 6 aydan fazla uzaması halidir. Bu durumda Kanunda gazeteciye tazminat verilmek suretiyle sözleşmenin feshi yoluna gidilebileceği öngörülmüştür. Sözü geçen tazminatın ihbar tazminatı olması mümkün değildir. Kanımızca bu tazminatın da kıdem tazminatı olduğunun kabulü gerekir<sup>26</sup>.

## 2.2. İş Sözleşmesinin Gazeteci Tarafından Sona Erdirilmesi

Basın İş Kanunu, açık ve anlaşılır olmamakla birlikte iş sözleşmesinin gazeteci tarafından sona erdirilmesi hallerini de düzenlemiştir.

İş sözleşmesinin gazeteci tarafından bildirimli fesih suretiyle sona erdirilmesini düzenleyen Basın İş Kanununun 7'nci maddesine göre, gazeteci en az bir ay önce işverene yazılı bildirimde bulunmak suretiyle iş sözleşmesini her zaman sona erdirebilir. Ancak böyle bir durumda gazeteciye kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceği konusunda Kanunumuzda açık bir hükme yer verilmemiştir. Mevcut bu boşluğun da kanımızca, yukarıda da belirttiğimiz gibi daha genel bir kanun olan İş Kanunu hükümleriyle doldurulması gerekir. Buna göre İş Kanununda olduğu gibi, haklı bir sebep olmaksızın iş sözleşmesini kendi fesheden gazeteciye kıdem tazminatı ödenmemesi herhalde yerinde olur<sup>27</sup>. Ancak toplu iş sözleşmesinde hüküm olmak koşuluyla gazetecinin haklı bir sebep olmaksızın iş sözleşmesini bildirimli fesih suretiyle sona erdirmesi halinde de, kıdem tazminatına hak kazanabilmesi mümkün olabilmektedir<sup>28</sup>.

İş sözleşmesinin gazeteci tarafından derhal fesih suretiyle sona erdirilmesini düzenleyen Basın İş Kanununun 11'nci maddesinin 1'nci fıkrasına göre ise, "Bir mevku-tenin veçhe ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöhretini veya umumiyetle manevi menfaatlerini ihlal edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bariz bir değişiklik vukuu

<sup>25</sup> Yarg. 9. H.D., T.8.7.1966, E.4403, K.7173 [İş ve Hukuk Dergisi, s.13 (Şubat 1967), s.20-22].

<sup>26</sup> ŞAKAR, s.491, s.495; Müjdat ŞAKAR, **Basın İş Hukuku**, Beta Ya.No:1278, Hukuk Dizisi:532, B.1, İstanbul, 2002, s.111.

<sup>27</sup> TUNCAY, s.88; AKYİĞİT, s.840; Yargıtay'a göre de "5953 sayılı Kanunun 11/1'inci maddesinde belirtilen haklı nedene dayalı olarak sözleşmenin feshedildiğinin iddia edilmemesi veya haklı nedenle kanıtlanamaması durumunda, beş yıllık çalışma koşulunun gerçekleşmesi olması halinde dahi gazetecinin istifası söz konusu ise kıdem tazminatı isteğinin kabul edilmesi olanağı yoktur". Yarg. H.G.K., T.12.03.1997, E.1996/9-914, KK.1997/170 [İşveren Dergisi, C.XXXV, S.7 (Nisan 1997), s.15; Yargıtay Kararları Dergisi, C.XXXIII, S.8 (Ağustos 1997), s.1205]; Yarg. 9. H.D., T.14.03.1996, E.1995/31620, K.1996/5328 (AKYİĞİT, s.896); Yarg. 9. H.D., T.16.12.1974, E.11203, K.28921 [İ.H.U. Basın İş K. 6 (No.1)].

<sup>28</sup> Yarg. 9. H.D., T.17.10.1967, E.7018, K.9452 (İş ve Hukuk Dergisi, Yıl:5, S.57, s.23-25).

halinde, gazeteci ihbar mühletini beklemeden akdi feshedebilir". Maddede belirtilen nedenlerin neler olduğu ve bu tür feshe bağlanacak sonuçlar doktrinde tartışmalıdır. Söz konusu tazminatın kıdem tazminatı olmadığı ancak böyle bir durumda gazetecinin isteyeceği tazminatın kıdem tazminatı olması gerektiği doktrinde genellikle kabul edilmektedir<sup>29</sup>. Kanımızca da İş Kanununda olduğu gibi, gazetecinin akdi feshinde haklı bir nedeni olduğuna göre *şartlar oluşmuşsa* kendisine kıdem tazminatının ödenmesi gerekir<sup>30</sup>. Nitekim Yargıtay da söz konusu tazminatın kıdem tazminatı olduğunu kabul etmektedir<sup>31</sup>.

### 2.3. Gazetecinin Ölümü

Belirtilen fesih hallerinin dışında gazetecinin ölümü halinde eşi ve çocuklarına ve bunlar bulunmadığı takdirde geçimini sağladığı aile bireylerine ölen gazetecinin aylık ücretinin üç katından az olmamak üzere ödenmesi öngörülen ölüm tazminatının (B.İ.K m.18) da kıdem tazminatı olup olmadığı tartışmalıdır. Söz konusu bu tazminat kıdem tazminatından farklı bir tazminat gibi gözükmekle birlikte, İş Kanunu hükümleri dikkate alındığında kıdem tazminatı olduğu görülmektedir. Zira İş Kanununda işçinin ölümü halinde kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği öngörülmüştür. Basın İş Kanununda ölüm halinde kıdem tazminatı ödenip ödenmeyeceği hususunda başkaca bir hüküm olmadığına göre, bu boşluğun İş Kanun hükümleriyle doldurulması gerekir. Bu bakımdan *şartlar oluşmuşsa*, gazetecinin ölümü halinde de kıdem tazminatının ödenmesi gerekir<sup>32</sup>.

### 3. Gazeteci Olarak Meslekte En Az Beş Yıl Çalışmış Olma:

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gazeteci olarak çalışmak yalnız başına yeterli değildir. Ayrıca Kanunun 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasında belirtildiği üzere meslekte en az beş yıl süreyle çalışmış olmak gerekmektedir<sup>33</sup>. Kanunumuzun öngördüğü meslekte en az beş yıl çalışma şartı, nisbî emredici hüküm olduğundan iş söz-

<sup>29</sup> OĞUZMAN, s.878; Ahmet DANIŞMAN, **Basın Özgürlüğünün Sağlanması Önlemleri**, A.Ü. BYYO. Ya.No:1, Ankara, 1986, s.190; TUNCAY, s.91.

<sup>30</sup> Gazetecinin haklı bir nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetmesi durumunda kıdem tazminatına hak kazanacağı konusunda ayrıca bkz.: NARMANLIOĞLU, s.253-254; ÖZEK, "**Basın ...**", s.87-91; ŞAKAR, s.491, 495; Karşı görüş için bkz.: TUNCAY, s.90-91; AKYİĞİT, s.890.

<sup>31</sup> Yarg. 9. H.D., T.7.6.2000, E.4840, K.8081; Yarg. 9. H.D., T.17.10.2000, E. 10706, K.14005 (Seracettin GÖKTAŞ ve Şahin ÇİL, **Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu**, B.1, Ankara, 2003, s.116, 120).

<sup>32</sup> Gazetecinin ölümü halinde kıdem tazminatı ödenmesi gerektiği konusunda bkz.: NARMANLIOĞLU, s.250; ŞAKAR, s.492; ŞAKAR, **Basın...**, s.112; Aksi görüş için bkz.: ÖZEK, "**Basın ...**", s.97; İÇEL, s.196.

<sup>33</sup> "Gazetecilerin işverenden kıdem tazminatı isteyebilmeleri için meslekte en az beş yıl çalışmış olmaları lazımdır". Yarg. 4. H.D., T.13.7.962, E.962/7517, K.8012 (Asena DORA, "**Basın Mesleğinde Çalışanlar Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetleri Düzenleyen 212 Sayılı Kanunun Fikir İşçisi Gazetecilere Getirdiği Yeni Haklar**", İş ve Sigorta, S.4 (Temmuz 1963), s.6.



leşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile gazeteci lehine kısaltılabilir<sup>34</sup>. Buna karşın Kanunun 6'ncı maddesinin 2'nci fıkrasında yer alan "Kıdem hakkı gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanır" şeklindeki hükmün aksine, kıdem süresinin başlangıcını, mesleğe başlama tarihinden sonraya götüren sözleşme hükmü ise geçersizdir<sup>35</sup>.

Kıdem tazminatı bakımından kıdem tazminatı hakkının kazanılmasında esas itibarıyla (İ.K. mad.14) belirli bir işyerine veya bir işverene bağlı olarak belirli bir süre çalışmış olmak gerekli olduğu halde, Basın İş Kanunu bakımından kıdem tazminatı hakkı, bütün bunlara bakılmaksızın gazetecilik mesleğinde en az beş yıl çalışmış olmak koşuluyla kazanılmaktadır<sup>36</sup>. Meslekte geçirilmesi öngörülen bu asgari beş yıllık sürenin aynı veya farklı işyerlerinde geçirilmiş olması önemli değildir. Bu bakımdan işine son verilen gazeteciye işveren, yanında çalıştığı süreye göre değil, mesleğe ilk girdiği tarihten itibaren geçen süreye göre kıdem tazminatı vermek zorundadır<sup>37</sup>. Yine gazetecinin kıdem tazminatının hesabında meslekî kıdemi esas olduğuna göre, daha önceki iş sözleşmelerine ilişkin çalışma devrelerinin de kıdeme katılması kabul edilmiştir<sup>38</sup>. Belirtilen bu beş yıllık sürenin başlangıcı ise "mesleğe ilk giriş tarihi"dir (Mad.6 f.2)<sup>39</sup>. Mesleğe ilk giriş tarihi, asgari beş yıllık sürenin başlangıç tarihi olarak öngörülmesine göre, mesleğe ilk girişte gazeteciler için öngörülen en çok 3 aylık deneme süresinin de (Mad.10 f.1) kıdem süresinin hesabında dikkate alınması gerekecektir. Kanunda stajyer gazetecilik olarak adlandırılan (Mad.10 f.2) bu sürenin nisbî emredici bir hukuk kuralı olması dolayısıyla tarafların anlaşması suretiyle azaltılabilmesi mümkündür. Mesleğe ilk giriş tarihi olarak Başbakanlık Basın Yayın ve Enformasyon Genel

<sup>34</sup> Yarg. 9. H.D., T.03.10.1963, E.11484, K.8667 [Türk-İş, S.23 (Ekim 1967), s.215].

<sup>35</sup> Yarg. 9. H.D., T.22.2.1971, E.15213, K.2352 [İş ve Hukuk Dergisi, Yıl:6, S.64 (Mayıs 1971), s.28-30]; Yarg. 9. H.D., T.11.03.1964, E.1681, K.2962 [İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi, S.47 (Kasım 1964), s.3355-3356; Nizamettin CEBEC], **En Son İçtihat ve Değişikliklere İş Hukuku ve Sosyal Sigortalar Mevzuatı**, İstanbul, 1968, s.107].

<sup>36</sup> Gerçekten de İş Kanununa bağlı işçilerle gazetecilerin iş sözleşmeleri, sözleşmenin hem yapılışı hem bozuluşu yönünden farklıdır. Örneğin; İş Kanununa göre çalışan işçi ancak bir işverenin bir veya müteaddit işyerinde çalıştığı takdirde kıdem yönünden süreler toplanır. Eğer işçi başka başka işverenlerin işyerlerinde çalışmış ise, kıdemde süreler birbirine katılmaz. Gazetecilerin kıdem hakları o işverenle yapılan iş sözleşmesine göre değil, mesleğe giriş gününe göre hesaplanır. Ancak arada yapılmış ödeme varsa bunlar indirilir. O halde; Kanun işçinin özellikle kıdem hakkı yönünden bütün basın işverenlerini İş Kanunundan yine ayrı olarak, tek işveren gibi kabul etmiştir. Yarg. 4. H.D., T.11.3.1963, E.13761, K.9654 [İş ve Sigorta, S.40-41 (Ağustos 1966), s.41-42].

<sup>37</sup> Yarg. 4.H.D., T.13.7.962, E.962/7517, K.8012 (DORA, s.6).

<sup>38</sup> Yarg. 4. H.D., T.10.5.1963, E.962/16240, K.4905 [İş ve Sigorta, Yıl:4, S.44 (Kasım 1966), s.2].

<sup>39</sup> "İş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmış bulunmasına, gazeteci olan davacının kıdem başlangıcının açıkça belirtilmiş olmasına ve bu sözleşmenin geçerli sayılmasına göre, kıdem süresinin belirtilen günden başlatılması zorunludur". Yarg. H.G.K., T.26.12.1979, E.1978/9-849, K.1979/1645 [Yargıtay Kararları Dergisi, C.VI, S.7 (Temmuz 1980), s.960-961].

Müdürlüğü'ndeki gazetecilerle ilgili sicildeki tarih esas alınır<sup>40</sup>. Basın İş Kanununun 9'uncu maddesi de gazeteci ile yapılan iş sözleşmesinin yapıldığının ve feshinin Bölge Çalışma Müdürlüğüne, mülkiye amirliğine, gazetecinin üye olduğu sendikaya 15 gün içinde bildirilmesini de zorunlu kılmaktadır. Bu bildirimler gazetecinin meslek kıdeminin saptanabilmesi için zorunlu görülmüştür<sup>41</sup>.

## II.KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI

Kıdem tazminatı hesabının nasıl yapılması gerekeceği Basın İş Kanununun 6'ncı maddesinin 7'nci fıkrasında gösterilmiştir. Söz konusu madde hükmüne göre, gazeteciye son aylığı esas alınmak suretiyle sözleşmenin ilişkin olduğu her hizmet yılı veya küsuru için bir aylık ücreti tutarında tazminat verilecektir. Bunu şöyle bir formülle açıklayabiliriz:

$$\text{Kıdem Tazminatı} = \text{Kıdem Süresi} \times \text{Son Aylık Ücreti}$$

Formüldeki *Kıdem Süresi*, gazetecinin meslekte geçirdiği hizmet yılını kapsamaktadır. Bunun başlangıç tarihi, daha önce değinildiği üzere mesleğe ilk giriş tarihidir (Mad.6 f.2)<sup>42</sup>. Ancak bir defa kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdem süresinin başlangıcı mesleğe ilk giriş tarihi değil, yeni işe giriş tarihidir (B.İ.K. mad.6/8). Dolayısıyla daha önce kıdem tazminatı alarak işten ayrılan gazetecinin kıdemi, tazminat almadığı devreler üzerinden hesaplanacaktır. Başka bir deyişle tazminat aldığı döneme ilişkin kıdemi, kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacaktır<sup>43</sup>. Ayrıca daha önce kıdem tazminatı almış olan gazetecinin kıdem süresinin başlangıcını mesleğe ilk giriş tarihi olarak öngören sözleşme hükümleri de geçerlidir (Mad.6 f.8, c.2)<sup>44</sup>. Böyle bir sözleşmenin varlığı halinde, gazeteci aynı kıdem süresi için iki, üç veya daha çok kez kıdem tazminatı alabilecektir. İşveren ile daha önce kıdem tazminatı almış olan gazeteci arasında yapılan iş sözleşmesinde gazetecinin kıdeminin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren başlayacağına ilişkin bir hükme yer verilmemişse, gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için tekrar beş yıllık çalışmasının gerekli olup olmadığı, tartışmalı bir konudur. Doktrinde böyle bir durumda beş yıllık çalışma koşulunu yerine getiren gazetecinin tekrar beş yıl çalışmak zorunda olmadığı, diğer koşullarda gerçekleş-

<sup>40</sup> "Gazetecilerin kıdem tazminatına esas teşkil edecek olan gazeteciliğe ilk başlayış tarihinin tesbitinde yetkili makam Basın Yayın ve Turizm Bakanlığıdır". Yarg. 4.H.D., T.16.7.1962, E.962/8488, K.8131 (DORA, s.7); TUNCAY, s.84.

<sup>41</sup> ÖZEK, "Türk ...", s.807.

<sup>42</sup> "İş sözleşmesinin yazılı olarak yapılmış bulunmasına, gazeteci olan davacının kıdem başlangıcının açıkça belirtilmiş olmasına ve bu sözleşmenin geçerli sayılmasına göre, kıdem süresinin, belirtilen günden başlatılması zorunludur". Yarg. H.G.K., T.26.12.1979, E.1978/9-849, K.1979/1645 [Yargıtay Kararları Dergisi, C.VI, S.7(Temmuz 1980), s.960-961].

<sup>43</sup> Yarg. H.G.K., T.6.7.1966, E.9/1149, K.222 (CEBECİ, s.109).

<sup>44</sup> Yarg. 9. H.D., T:22.2.1971, E.15213, K.2352 [İş ve Hukuk Dergisi, S.64 (Mayıs 1971), s.28-30]

mişse, o işyerinde çalıştığı süre için kıdem tazminatına hak kazanacağı ileri sürülmektedir<sup>45</sup>.

Kıdem tazminatının ödenmesi açısından kıdem süresinin hesabında kıdem süresinin başlangıcı kural olarak mesleğe ilk giriş tarihi iken, kıdem süresinin sonu ise bildirimli fesihlerde bildirim süresinin son günü olan tarih (Mad.6 f.5); derhal fesihlerde feshin yapıldığı tarihtir (Mad.11). Bildirim süresine ilişkin ücretin peşin olarak verilerek iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde de, yine kıdem süresinin sonunun bildirim süresinin son gününün olması gerekir (mad.6 f.5). Ayrıca bildirimli fesihlerde bildirim süresi kıdeme dahildir.

Kıdem sürelerinin hesabında iş sözleşmesinin devam ettiği süreler dikkate alınır<sup>46</sup>. Bu bağlamda Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 42'nci maddesinin 5'inci fıkrasına göre, grev ve lokavt süresince iş sözleşmesi devam etmeyip askıda kaldığı için bu sürenin ve bu süre gibi iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer sürelerin, gazetecinin kıdem süresinin hesabında dikkate alınmaması gerekir.

Basın İş Kanununun düzenleniş şekli itibarıyla gazeteci, aynı işveren nezdinde olmasa bile meslekte en az 5 yıl çalışmışsa (Mad.6 f.1) kıdem tazminatı hakkına sahip olabilecektir. Dolayısıyla kıdem süresi 5 yıldan az olan gazetecinin kıdem tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. 5 yıldan fazla olan tam yıllar ve küsurları hesapta dikkate alınacaktır. Küsurların hesabında altı aydan az olan küsurlar hesaba alınmaz (Mad.6 f.7 c.2). Kanunun tam yıllar ve küsurları hesapta dikkate alınır şeklindeki ifade biçimine göre kanımızca tam yıldan arta kalan 6 aydan fazla olan sürelerin yıla oranlanarak hesaba dahil edilmesi gerekir<sup>47</sup>. Buna göre örneğin; 6 yıl 8 aylık kıdemi olan bir gazetecinin diğer koşullarda gerçekleşmişse, kıdem tazminatı 6 yıl 8 ay üzerinden, 6 yıl 3 aylık kıdemi olan bir gazetecinin kıdem tazminatı ise 6 yıl üzerinden hesaplanacaktır.

Formüldeki *Son Aylık Ücreti*, gazetecinin iş sözleşmesinin sona erdiği anda aldığı son aylığını göstermektedir<sup>48</sup>. Bunun brüt mü, net mi? çıplak veya giydirilmiş ücreti mi ifade ettiği kanunda gösterilmemiştir. Bu boşluğun kanımızca, yukarda değinilen nedenlerle, İş Kanunu hükümleriyle doldurulması yerinde olur. Başka bir deyişle kıdem tazminatına esas olacak olan son aylığın hesabında gazetecinin çıplak ücretine ilave-ten gazeteciye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan

<sup>45</sup> ŞAKAR, s.497.

<sup>46</sup> ŞAKAR, s.496.

<sup>47</sup> NARMANLIOĞLU, s.288. Buna karşın Yargıtay'ın daha önceki kararlarında, kıdem hesabında 6 aydan fazla kesirlerin bir yıl sayılacağını hükme bağlamıştır. "Kıdem hesabında 6 aydan fazla kesirler bir yıl sayılır" Yarg. 4. H.D., T.4.3.1963, E.963/752, K.2065 [TEZMEN-ATAKAN, s.167; İş ve Sigorta, S.6 (Eylül 1963), s.43-44].

<sup>48</sup> "Kıdem tazminatı son aldığı aylık üzerinden hesap edilir". Yarg. 9. H.D., T.8.7.1966, E.4403, K.7173 [İş ve Hukuk Dergisi, S.13 (Şubat 1967), s.20-22].

doğan menfaatlerin de göz önünde tutulması gerekir<sup>49</sup>. Söz konusu menfaatlerin aylığa eklenebilmesi için bilfiil işçiye sağlanmış bulunması şarttır. Diğer bir deyişle ödenmiş olan gerçek miktarların hesapta dikkate alınması gerekir. Yargıtay'ın bu konuda çelişkili kararları mevcuttur. Nitekim Yargıtay daha önceki kararlarında kıdem tazminatının gazetecinin son brüt ücreti nazara alınarak her yıl için bir aylık ücreti olarak ödenmesi gerektiğini ifade ederken<sup>50</sup>, son kararlarında ise kıdem tazminatı hesabında ikramiye gibi ödemelerle, giyecek, yakacak yardımı gibi sosyal yardımların dikkate alınmasının doğru olmayacağını ifade etmektedir<sup>51</sup>.

### III.KIDEM TAZMİNATININ ÖDENMESİ VE ZAMANAŞIMI

Gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için Basın İş Kanununda öngörülen 5 yıllık çalışmanın, diğer İş Kanunlarından farklı olarak aynı işyeri veya işverene bağlı olarak gerçekleştirilmesi gerekmediğinden, kıdem tazminatı ödemesini en son çalıştığı işyeri işvereni, daha önceki işyerlerinde yapılan çalışmaları da hesaba alarak yapacaktır. Basın mesleğinde çalışan kişinin sonraki hizmetinin İş Kanununa bağlı olduğunun kabul edilmesi halinde de, son işveren önceki işyerlerinde yapılan çalışmaları da hesaba alarak kıdem tazminatı ödeyecektir. Zira Yargıtay'ın bir kararında ifade ettiği gibi, basın mesleğinde çalışan kişinin sonraki hizmetinin İş Kanununa bağlı (tâbi) olduğunun kabul edilmesi, önceki dönemde Basın İş Kanununa göre kazanılmış hakkını ortadan kaldırmaz<sup>52</sup>. Buna göre, gazetecinin sonraki hizmetinin İş Kanununa bağlı olması halinde bile son işveren, işçisinin kıdem tazminatını gazeteci olarak mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplayarak ödemek zorundadır. Kıdem tazminatının tamamını ödeyen son işverenin daha önce çalışılan işyerlerinin işverenlerine rücu olacağı da bulunmamaktadır. Kanunda yer alan bu düzenleme doktrinde adil olmadığı düşüncesiyle eleştirilmektedir<sup>53</sup>.

Basın İş Kanununun 6'ncı maddesine göre kıdem tazminatı tutarının gazeteciye bir defada ödenmesi esastır. Bununla birlikte Kanunun 6'ncı maddesinin son fıkrasında belirtildiği üzere işverenin maddi imkânsızlık sebebiyle gazetecinin tazminatını bir defada ödeyememesi halinde, ödeme en çok dört taksitte yapılabilir. Bu durumda taksitlerin tamamının süresinin bir yılı geçmesi mümkün değildir. Ancak bu bölünme o iş yerinin mali vergisini tahakkuk ettiren maliye şubesinin, müessesenin zarar etmekte olduğu kararı üzerine yapılabilir.

<sup>49</sup> Para ve para ile ölçülmesi mümkün akdi ve kanundan doğan menfaatler konusunda bkz.: İhsan ERKUL-Nuray GÖKÇEK KARACA, **Türk İş Hukuku**, Eskişehir, 2000, s.229 dipnot 324.

<sup>50</sup> Yarg. 4. H.D., T.16.7.962, E.962/8488, K.8131 (DORA, s.7); Yarg. 9.H.D., T.5.11.1998, E.13251, K.15668 (GÖKTAŞ ve ÇİL, 2003, s.57).

<sup>51</sup> Yarg. 9. H.D., T.30.4.2001, E.3921, K.7382 (GÖKTAŞ ve ÇİL, 2003, s.57).

<sup>52</sup> Yarg. 9. H.D., T.3.2.1987, E.1986/10722, K.1987/952 [Yargıtay Kararları Dergisi, C.XV, S.5 (Mayıs 1989), s.667-670].

<sup>53</sup> NARMANLIOĞLU, s.287-288; TUNCAY, s.93.

İş Kanunundan farklı olarak Basın İş Kanununda kıdem tazminatı için bir tavan sınırlaması öngörülmemiştir<sup>54</sup>. Buna karşın Gelir Vergisi Kanununun 25'inci maddesinin 7'nci fıkrasına göre gazetecinin 24 aylık ücretinden fazlaya tekabül eden kıdem tazminatı miktarı gelir vergisine tabi tutulmuştur<sup>55</sup>.

Kıdem tazminatı ücret değildir. Bu bakımdan 10 yıllık zamanaşımı süresine tabi olacaktır<sup>56</sup>. Böylece kıdem tazminatına hak kazanarak işten ayrılan, ancak bu tazminatı alamayan bir gazeteci 10 yıl içinde dava açabilir. Eğer haklı çıkarsa zamanında ödenmeyen kıdem tazminatı için, Basın İş Kanununda özel bir faiz oranı belirtilmediğinden kanuni faiziyle birlikte kıdem tazminatını talep edebilir<sup>57</sup>. Bu bakımdan Yargıtay'ın da çok sayıda kararında ifade ettiği üzere, gazetecinin hak kazandığı kıdem tazminatına bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmesi hatalıdır<sup>58</sup>. Ancak kıdem tazminatının ödenmesinin gecikmesi halinde fesih tarihinden itibaren bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütülebileceğine ilişkin toplu iş sözleşmesi hükmü geçerlidir<sup>59</sup>. Yine Basın İş Kanununun 26'ncı maddesinde, Kanunda öngörülen kıdem tazminatını gazeteciye ödemeyen işverene para cezası uygulanacağı da hüküm altına alınmıştır.

## SONUÇ

Basın İş Kanunu ile İş Kanununa göre, kıdem tazminatına hak kazanabilmek için, işçi ve gazeteci sayılabilmemenin en önemli unsuru "iş sözleşmesine bağlı olarak çalışmak" ise de, her iki kanun arasında kıdem tazminatına hak kazanabilmemenin diğer koşulları bakımından çok önemli farklılıklar vardır.

Kıdem tazminatına hak kazanabilmemenin koşulları bakımından Basın İş Kanununun İş Kanunu ile en önemli farkı, meslekte en az beş yıl çalışmış olma şartına bağlı olarak gazetecinin kıdeminin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanmasıdır. Gerçekten de İş Kanununa göre işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, işyerinde en az bir tam yıllık çalışma kıdemine sahip bulunması gerekirken, Basın İş Kanununa göre gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için meslekte en az beş yıl çalışmış olması gerekmektedir. Yine İş Kanununa göre işçinin, işyerinde çalışma kıdeminin hesaplanmasında iş sözleşmesinin devam etmiş veya fasılalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınırken, Basın İş Kanununa göre, gazetecinin kıdem

<sup>54</sup> Yarg. 9. H.D., T.3.2.1987, E.1986/10722, K.1987/952 [Yargıtay Kararları Dergisi, C.XV, S.5 (Mayıs 1989), s.667-670]; Yarg. 9. H.D., T.3.7.1997, E.10141, K.13526 (GÖKTAŞ ve ÇİL, 2003, s.57).

<sup>55</sup> TUNCAY, s.93-94.

<sup>56</sup> Yarg. 9. H.D., T.6.10.1964, E.6168, K.6634 (Türk İş, Eylül 1967, s.208); Yarg. H.G.K., T.10.11.1965, E.9/1148, K.416 (Sadi KAZANCI, **İş Hukuku Emsal İçtihatlar**, Ankara, 1966, s.129).

<sup>57</sup> NARMANLIOĞLU, s.318-321; TUNCAY, s.94; ŞAKAR, s.497-498.

<sup>58</sup> Yarg. 9. H.D., T.29.1.2002, E.18354, K.1650 (GÖKTAŞ ve ÇİL, 2003, s.58).

<sup>59</sup> Yarg. 9. H.D., T.11.6.1997, E.8136, K.11518 (GÖKTAŞ ve ÇİL, 2003, s.59).

hakkı, mesleğe ilk giriş tarihinden hesaplanmaktadır. Dolayısıyla Basın İş Kanununa göre beş yıllık sürenin İş Kanunundan farklı olarak aynı işverene ait işyerlerinde geçmiş olması gerekmediği gibi, tazminat olarak işten ayrılma durumu hariç, kıdem tazminatı mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanacağından, kıdem tazminatından son işveren sorumlu olmaktadır.

Gerek İş Kanunu, gerekse Basın İş Kanununda kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi için iş sözleşmesinin kanunda öngörülen bir şekilde sona ermiş olması gerekir. Her iki Kanun açısından da iş sözleşmesinin sona ermediği veya sona ermiş sayılmadığı durumlarda kıdem tazminatının verilmesi mümkün olmamakla birlikte, Basın İş Kanununda iş sözleşmesinin sona erme halleri ve bu sona erme hallerinin hukuki sonuçları İş Kanunundan farklı olarak açık ve anlaşılır bir şekilde düzenlenmemiştir. Bu durum, hangi hallerde kıdem tazminatına hak kazanılabileceğini saptayabilmeyi güçleştirmekte ve doktrinde bazı görüş ayrılıklarını da beraberinde getirmektedir. Doktrinde tam bir görüş birliğinden söz edebilmek mümkün değilse de Basın İş Kanunundaki bu konudaki boşlukların, iş yaşamına ilişkin olarak yine bağımlı iş ilişkisini düzenleyen, Borçlar Kanununun liberal ve bireyci hükümlerine karşılık nisbi emredici hükümlerle işçinin her bakımdan korunmasına yönelik sosyal ve himayeci hükümler ihtiva eden ve Basın İş Kanununa göre daha genel bir kanun olan İş Kanunu ile doldurulması gerektiği kanısındayız. Bu bakımdan genel olarak ifade etmek gerekirse, gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, belirsiz süreli iş sözleşmesinin haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından bildirimli fesih suretiyle sona erdirilmesi ya da Kanunun 11'inci maddesinin 1'inci fıkrasına göre iş sözleşmesini kendisinin derhal fesih yoluyla sona erdirmesi gerekir. Ayrıca gazetecinin kıdem tazminatına hak kazandığı hallerden birisi ölüm, diğeri ise Kanunun 12'nci maddesinin 1'inci fıkrasına göre, gazetecinin görevini yapamayacak duruma düşmesine sebep olacak bir hastalığının 6 aydan fazla uzaması nedeniyle iş sözleşmesinin işveren tarafından derhal fesih yoluyla sona erdirilmesi halidir. Bunların dışında başka bir nedenle iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi mümkün değildir.

Son olarak, İş Kanunu ile Basın İş Kanunu arasında kıdem tazminatının hesaplanması ve ödenmesi açısından önem taşıyan tavan sınırlaması ve vergi muafiyeti gibi konularda da belirgin farklılıklar olduğu görülmektedir.

**YARARLANILAN KAYNAKLAR**

- AKYİĞİT Ercan, **Kıdem Tazminatı (Öğreti ve Uygulama)**, Seçkin Ya., Ankara, 1999.
- ATILGAN Semra, **Gazetecilerin Korunması**, Gazeteciler Cemiyeti Ya.No:36, İstanbul, 1991.
- BOHERE G. (Çev. SÜRAL Nurhan), **Gazetecilik Mesleği**, ILO Ya., Ankara, 1986.
- CEBECİ Nizamettin, **En Son İçtihat ve Değişikliklerle İş Hukuku ve Sosyal Sigortalar Mevzuatı**, İstanbul, 1968.
- ÇELİK Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Ya.No:1405, Hukuk Dizisi:596, Yenilenmiş 16. Bası, İstanbul, 2003.
- ÇENBERCİ Mustafa, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Yeni Bası, Ankara, 1985.
- DANIŞMAN Ahmet, **Basın Özgürlüğünün Sağlanması Önlemleri**, A.Ü. BYYO. Ya.No:1, Ankara, 1986.
- DORA Asena, **"Basın Mesleğinde Çalışanlar Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetleri Düzenleyen 212 Sayılı Kanunun Fikir İşçisi Gazetecilere Getirdiği Yeni Haklar"**, İş ve Sigorta, S.4 (Temmuz 1963).
- ELBİR Halid Kemal, **"İş Hukukunda Yorum"**, İş Hukuku Dergisi, C.I, S.1 (Ocak 1969).
- ERKUL İhsan-GÖKÇEK KARACA Nuray, **Türk İş Hukuku**, Eskişehir, 2000.
- ESENER Turhan, **İş Hukuku**, B.3, A.Ü.H.F. Ya.No:432, Ankara, 1978.
- GÖKÇEK KARACA Nuray, **"Kanunlarımızda Yer Alan Madde Başlıklarının Madde İçeriğiyle Uyumsuzluk Sorunu"**, Afyon Kocatepe Ün. İ.İ.B.F. Dergisi, C.II, S.2 (Ocak 2001).
- GÖKTAŞ Seracettin ve ÇİL Şahin, **Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu**, B.1, Ankara, 2003.
- GÜVEN Ercan-AYDIN Ufuk, **"İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren Vekili"**, Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, C.XIV, S.1-2 (1998).
- İÇEL Kayıhan, **Kitle Haberleşme Hukuku**, İ.Ü.H.F. Ya.No:540, İstanbul, 1977.
- KAZANCI Sadi, **İş Hukuku Emsal İçtihatlar**, Ankara, 1966.
- NARMANLIOĞLU Ünal, **Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı**, İstanbul, 1973.
- OĞUZMAN Kemal, **"Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması"**, İ.Ü.H.F. Mecmuası, C.XXXII, S.2-4, 1967.
- OKAY Suphi Nahit, **"Basın Sanayiinde Çalışma Mevzuatı Prensipleri"**, Sosyal Siyaset Konferansları, 21. Kitap, İ.Ü.İ.F. Ya.No:273, İstanbul, 1970.
- ORHANER A. Baki, **Türk İş Hukuku Emsal Kararları**, Ankara, 1967.
- ÖZEK Çetin, **"Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri İle İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet"**, İ.Ü.H.F. Mecmuası, C.XXVIII, S.11, 1962.



ÖZEK Çetin, **Türk Basın Hukuku**, İ.Ü.H.F. Ya.No.53, İstanbul, 1978.

SAYMEN Ferit Hakkı, "**Matlablar Kanun mudur?**", İ.Ü.H.F. Mecmuası, Ayrı Bası, İstanbul, 1945.

ŞAKAR Müjdat, **Basın İş Hukuku**, Beta Ya.No:1278, Hukuk Dizisi:532, B.1, İstanbul, 2002.

ŞAKAR Müjdat, "**Gazeteci ile İşveren Arasındaki Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları**", Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul, 1996.

TEZMEN Naim-ATAKAN Tahsin, **İzahlı-İçtihatlı İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Külliyatı**, İstanbul, 1965.

TUNCAY A. Can, **Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri**, Evrim Basım-Yayımlar Dağıtım Ya.No:24, Hukuk Dizisi:13, İstanbul, 1989.

TUNÇOMAĞ Kenan, "**Türk İş Hukukunda Son Gelişmeler**", İ.Ü.H.F. Mecmuası, C.XXXVII, S.1-4, 1972.

UYAR Turgut, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Temel Kavramlar Yargılama**, Ankara, 1980.

Çimento İşveren Dergisi, C.VIII, S.1 (Ocak 1994).

<http://www.tgs.org.tr>'den; "**Gazeteci Kimdir**", 1999.

İlmi ve Kazai İçtihatlar Dergisi, S.43 (Temmuz 1964); S.47 (Kasım 1964).

İş ve Hukuk Dergisi, Yıl:5, S.57; S.13 (Şubat 1967); Yıl:6, S.64 (Mayıs 1971).

İş ve Sigorta, S.6 (Eylül 1963); S.40-41 (Ağustos 1966); Yıl:4, S.44 (Kasım 1966).

İşveren Dergisi, C.XXXV, S.7 (Nisan 1997).

Türk-İş, S.23 (Ekim 1967).

Yargıtay Kararları Dergisi, C.VI, S.7 (Temmuz 1980); C.XV, S.5 (Mayıs 1989); C.XXXIII, S.8 (Ağustos 1997).