

Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışan Gazetecilere Uygulanabilecek Yasal Düzenlemeler

Özge DOĞAN GÖKADA¹
ORCID: 0000-0003-3687-3842

DOI: 10.54752/ct.1769690

Öz: İş ilişkilerinin esnekleşmesiyle birlikte çalışma yaşamında kısmi süreli iş sözleşmeleri yaygınlaşmaktadır. 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda kısmi süreli iş sözleşmeleri ile ilgili düzenleme bulunmamaktadır. Aksi yönde görüşler olmakla birlikte doktrinde baskın olarak kabul edilen Türk Borçlar Kanunu'nun, diğer iş kanunları karşısında genel kanun niteliğinde olduğudur. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nda da kısmi süreli iş sözleşmesi kurulabileceğine yönelik bir serbesti tanınmasının yanında bu sözleşme türünün yapılma koşulları ve içeriği ile ilgili kurallar bulunmamaktadır. Kısmi süreli çalışma ile ilgili en ayrıntılı düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılmıştır. Bu durumda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan gazetecilere hangi hükümlerin uygulanabileceğinin belirlenmesi gerekir. Yapılması gereken, gazetecilerin özel çalışma koşulları gözetilerek Basın İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışmaya ve gazetecilerin diğer çalışma ilişkilerine yönelik eksikliklerin yeni bir mevzuatla düzenlenmesidir. Ancak böyle bir değişiklik yapılana kadar kısmi süreli iş sözleşmesi ile

¹ Dr. Kırklareli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Özel Hukuk Bölümü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku A.B.D. ozgedogan@klu.edu.tr.

DOĞAN GÖKADA, Ö., (2026) "Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışan Gazetecilere Uygulanabilecek Yasal Düzenlemeler", Çalışma ve Toplum, Sayı: 89, C.2, s.893-920

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
Makale Geliş Tarihi: 20.08.2025 - Makale Kabul Tarihi: 09.03.2026

çalışan gazetecilere uygulanabilecek kurallar, İş Kanunu'nda kısmi süreli iş sözleşmelerini düzenleyen hükümlerden yola çıkılarak belirlenebilir.

Anahtar Kelimeler: Basın iş kanunu, gazeteci, basın mesleğinde çalışanlar, kısmi süreli çalışma, kısmi süreli iş sözleşmesi

Legal Regulations Applicable to Journalists Working under Part-Time Employment Contracts

Abstract: With the increasing flexibilization of employment relations, part-time employment contracts have become more common. The Press Labour Law No. 5953 does not include any provisions on part-time employment. Although there are opposing views, the prevailing opinion is that the Turkish Code of Obligations (Law No. 6098) serves as a general law in relation to special labour laws. While this Code permits part-time contracts, it lacks specific rules on their conditions and content. The most detailed regulation on part-time work is found in the Labour Law No. 4857. Therefore, it is necessary to determine which provisions apply to journalists working under part-time contracts. A new regulation is needed to amend the Press Labour Law, addressing gaps related to part-time employment and other work arrangements of journalists, with due regard to their particular working conditions. Until such a change is made, relevant provisions of the Labour Law may be applied by analogy.

Keywords: Press labour act, journalist, media professionals, part-time employment, part-time employment contract

Giriş

Günümüzde haftanın belirli günlerinde ve tam gün çalışmaya dayanan geleneksel çalışma yerine, işgücünün işyerinin ihtiyaçlarına en uygun olacak şekilde kullanıldığı esnek çalışma modelleri (Gürkaynak vd., 2013) yaygınlaşmaktadır. Esnek çalışma modelleri çeşitli sebeplerle tercih edilmektedir. İşletmelerin rekabet gücünü korumak ve arttırmak, yeni teknolojiler, istihdamın teşviki ve işsizliğin azaltılması çalışma hayatında esnekleşmenin nedenleridir (Eyrenci, 2003). Bu esnekleşme ihtiyacı ile iş hukukuna hakim olan işçinin korunması ilkesini bağdaştırabilmek iş hukukunun önemli meselelerinden biridir.

İş sözleşmelerini vekalet, pazarlama, taşımacılık ve eser gibi diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran en önemli unsur, işçinin işverene bağımlılığıdır. İşçi iş ilişkisi içinde işverene hem ekonomik hem de kişisel olarak bağımlıdır. Ekonomik ve bir ölçüye kadar kişisel bağımlılık basın iş sözleşmelerinde de geçerlidir. Doktrinde bir görüşe göre gazetecinin işverene bağımlılığı, Anayasa'da korumaya

alınan düşünce ve ifade özgürlüğü (Any. m. 26) ve basın özgürlüğü (Any. m. 28) ile birlikte düşünüldüğünde diğer iş sözleşmelerinden farklı olarak daha “gevşek bir bağımlılık” olarak algılanmalıdır (Görmüş, 2008: 61). Demokratik bir toplumun yapıtaşlarından biri olan basın özgürlüğü ile basın mensupları, bir yandan haber ve düşünceleri yaymakta diğer yandan kamuoyu oluşturma, siyaset yapma gibi görev ve yetkilerini de yerine getirmektedir (Tuncay, 1989: 7). Gazetecinin yaptığı işin kamusal yönü düşünüldüğünde basın iş ilişkisinde basın özgürlüğünün sağlanabilmesi için gazetecinin işverenine karşı bağımsızlığının korunması özel bir önem arz etmektedir. Çünkü bir toplumun bilgiye ulaşma hakkını en kapsamlı şekilde sağlayabilecek olan basındır (Tuncay, 1989: 2). Bu da ancak gazeteciye işveren karşısında koruyacak, gazeteci ve işveren arasındaki güç dengesizliğini ortadan kaldıracak düzenlemelerle mümkün olabilir. Ayrıca gazetecilerin yaptıkları işin özellikleri, çalışma süreleri ve çalışma saatleri diğer iş kanunlarına bağlı olarak çalışan işçilerden farklılık gösterebilir. Bu nedenlerle gazetecilerin çalışma ilişkilerinin diğer iş yasalarından ayrı ve özel bir kanunda düzenlenmesi ihtiyacı doğmuştur.

Gazetecilerin çalışma ilişkileri 13.06.1952 tarihinde kabul edilen ve 20.06.1952 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da düzenlenmiştir. Basın İş Kanunu düzenlemelerinin yetersizliği, oldukça eski bir kanun olması ve çağın gereklerini karşılamaması yönleriyle eleştirilmektedir. Kanun incelendiğinde kısmi süreli çalışma ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma modellerinin düzenlenmediği görülmektedir. Ancak esnek çalışma türleri yaptıkları işin özellikleri düşünüldüğünde gazeteciler bakımından sıkça uygulanabilir niteliktedir. İş mevzuatımızda kısmi süreli çalışma 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir. Her ne kadar esnek çalışma modelleri, ücret düzensizliği ve gelirden azalma yaratabilmesi, iş güvencesi hükümlerinin ve iş sağlığı güvenliği önlemlerinin uygulanabilirliği sorunlarını doğurması, sendikasılaşmaya neden olması gibi sebeplerle eleştirilebilse de internet gazeteciliğinin sıklaştığı günümüzde uygulamada bu çalışma modellerine sıklıkla rastlanmaktadır. Esnek çalışma modellerinin düzenlenmesi, bir yandan işverenin ihtiyaçlarına cevap verirken bir yandan bazı kurallar getirerek işçilerin korunmasını sağlamaktadır. Basın iş hukukunda gazetecinin korunması ise hem gazetecinin işverenine karşı korunması, hem de haber alma özgürlüğünün ancak gazetecinin korunması ile sağlanabilmesi bakımından önemlidir (Şuğle, 2001: 18)

İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin türünü ve çalışma biçimlerini belirlemek konularında taraflara serbesti tanınmıştır. Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler (İK m. 9/1). Aynı maddenin 2. fıkrasına göre “İş sözleşmeleri belirli

veya belirsiz süreli yapılır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.” Benzer bir serbesti 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda (TBK) düzenlenen hizmet sözleşmeleri için de geçerlidir. TBK’nın hizmet sözleşmesini tanımlayan düzenlemesine göre hizmet sözleşmesi, “işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir” (m. 393/1). TBK’da kısmi süreli iş sözleşmesinin yapıma koşullarına, sözleşmenin içeriğine ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Ancak aynı maddenin 2. fıkrasına göre “İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir” (TBK m. 393/2). Ayrıca taraflar, borçlar hukukuna egemen olan sözleşme serbestisi ilkesi gereği (TBK m. 26), emredici hükümlere, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olmamak kaydıyla (TBK m. 27) ihtiyaçlarına uygun bir hizmet sözleşmesi düzenleyebilmelidirler.

Basın İş Kanunu’nda ise kısmi süreli iş sözleşmesi ile ilgili hüküm bulunmamaktadır. İş hukuku mevzuatında konuya ilişkin ayrıntılı düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu’nun çeşitli maddelerinde yapılmıştır. Ancak yargı ve doktrindeki baskın görüş tarafından da kabul edildiği üzere İş Kanunu ve Basın İş Kanunu arasında genel kanun özel kanun ilişkisi bulunmamaktadır. İş kanunları karşısında genel kanun TBK’dır (Tuncay, 1989: 26; Şuğle, 2006: 24; Sümer, 2020: 17; Çelik vd., 2023: 18). Yargıtay’ın ise süreç içerisinde verdiği kararlarda değişik yaklaşımları olmuştur. Yargıtay’ın 1967 yılında verdiği bir karara göre diğer iş kanunları İş Kanunu’nun birer bölümü niteliğindedir². Bu nedenle İş Kanunu diğer iş kanunları karşısında genel kanun niteliğindedir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 2016 yılında verdiği bir karar göre TBK iş kanunları karşısında genel kanundur ve bireysel iş kanunlarında hüküm bulunmayan hallerde TBK hükümlerinin uygulanması gerekir³. Ancak daha önce ifade edildiği gibi kısmi süreli çalışmanın kuralları TBK’da düzenlenmemiştir. Uygulamada karşımıza çıkan kısmi süreli çalışmanın gazeteciler bakımından düzenlemeden yoksun kalması, iş sözleşmesinin güçsüz tarafı olarak gazetecilere güvencesiz bir alan yaratmaktadır. Bu nedenle çalışmamızda, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan gazetecilere İş Kanunu’nun kısmi çalışmaya ilişkin düzenlemelerinin uygulanabilirliği, doktrindeki görüşler ve Yargıtay kararları ışığında tartışılacaktır.

² Yargıtay 9. HD, 04.05.1967, 4311/377. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

³ Yargıtay HGK 16.11.2016, E: 2016/9, K: 2016/1072. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Gazetecilere Uygulanan Özel Hukuki Rejim

Gazeteci Tanımı

Gazeteci kavramının doktrinde tek bir tanımı bulunmamaktadır. Bir yayının çıkarılmasında düzenli olan ya da düzenli olmayan şekillerde birçok kişinin emeği bulunabilir. Ancak yapılan tanımların ortak üç noktası bulunmaktadır (Bohère, 1984: 8 vd.). İlk olarak gazetecilik ilgili kişinin düzenli ve esas mesleği olmalıdır. Bu nedenle ara sıra bir yayının hazırlanmasına katkı sunan ve geçimini başka bir meslekten karşılayan kişiler bu kapsam dışında kalmaktadır. İkincisi gazeteciliğin ücret karşılığında yapılmasıdır. Son olarak yapılan iş, görsel-işitsel basın alanında icra edilmelidir.

Basın İş Kanunu'nda gazeteci tanımı yapılmıştır. Buna göre “*Bu Kanunun şümülüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir*” (BİK m. 1/2). Kanunun kapsamına giren fikir ve sanat işleri ise aynı maddenin ilk fıkrasında “*Türkiye’de yayınlanan gazete internet haber siteleri ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işleri*” olarak sayılmıştır. Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci kabul edilmek için gazete, mevkute, haber ve fotoğraf ajanslarının ile medya hizmet sağlayıcılarının haber birimlerinde fikir ve sanat işleri ile ilgili bir çalışmanın olması gerekmektedir (Gökçek Karaca, 2020: 89). Buna göre bir bilgiye ya da habere ulaşılması, doğruluğunun araştırılması, yazılması ve kamuya sunulmasına kadar geçen süreçte bu aşamalara yönelik iş yapan kişileri gazeteci saymak gerekir (Soyer, 2016: 620). Maddede her tür fikir ve sanat işi Kanun kapsamına alınmış, sınırlama yalnızca fikir ve sanat işlerinin görüldüğü yerler bakımından yapılmıştır. Kanun’un 2. maddesinde ise “*Devlet, valilikler, belediyeler, iktisadi devlet teşekkülleri ve müesseseleri ile sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde çalışan memur ve hizmetliler...*” bu Kanun’un kapsamı dışında tutulmuştur. Basın çalışanının işvereni kamu tüzel kişisi olmamalıdır (Soyer, 2016: 616). Bu kişiler memur statüsünde olup (Özek, 1962: 67) 1. madde kapsamında sayılan işlerde çalışmak ve gazeteci kabul edilmekle birlikte 5953 sayılı Kanun bu kişilere uygulanmayacaktır.

Basın İş Kanunu'nda, Kanun’un yapıldığı dönem göz önünde bulundurulduğunda sadece yazılı basında fikir ve sanat işçisi olarak çalışan kişilerin Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci kabul edileceği belirlenmişse de günümüzde bu kapsamın gazeteciyi tanımlamakta yetersiz kaldığı söylenebilir (Karaman, 2019: 44). Gazeteci kavramının kapsamı, 15.02.2011 tarihli ve 6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun’da getirilen düzenleme ile genişletilmiştir. Medya hizmet sağlayıcılarının *haber birimlerinde* çalıştırılacak basın kartlı personel, Basın İş Kanunu kapsamındadır (6112 s. K. m. 23). İlgili düzenlemelerde medya hizmet sağlayıcılarının haber birimlerinde

çalıştırılacak personelin Basın İş Kanunu kapsamında çalışan kabul edilebilmesi, basın kartı sahibi olma koşuluna bağlanmıştır. Bu düzenlemeye göre “*Medya hizmet sağlayıcılarının haber birimlerinde çalıştırılacak basın kartlı personelin asgari sayısını Üst Kurul belirler. Bu personel 13/6/1952 tarihli ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna tabidir*” (m. 23). Nitekim ILO’nun Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırmasında (1981)⁴ “*yazılı basın araçlarında çalışan gazetecilerin görevlerine benzer şekilde, radyo ve televizyon için haber ve yorumların hazırlanmasında ve yayınlanmasında uzmanlaşan, güncel olaylar üzerine bilgi sahibi olan ve bu olaylarla ilgili kişilerle canlı röportajlar yapan kişi*” radyo ve televizyon gazetecisi olarak tanımlanmıştır. Kanunda yapılan düzenleme ve ILO’nun yaptığı tanım birlikte düşünüldüğünde görsel ve işitsel basında çalışan gazeteciler de yazılı basında çalışan gazetecilerle aynı hukuki çerçeve içinde kabul edilmelidir (Gökçek Karaca, 2020: 26). Yargıtay’ın 2007 yılında verdiği bir karara göre “*Gazetenin yayınlanması bir başka anlatımla basılıp çoğaltılması gerekirse de, günümüzde teknoloji ve iletişimin geldiği nokta itibarıyla, gazetenin nesne olarak basımı ve dağıtımı bir zorunluluk değildir. Gazetenin elektronik ortamda, umuma açık olarak yayınlanması ve okuyucunun yararlanmasına sunulması da mümkündür*”⁵ (Sümer, 2007). Sümer (2007), kararda Yargıtay’ın ifade ettiği gibi günün koşullarına uyum sağlanması bakımından Basın İş Kanunu’nda gazeteci tanımının kapsamı bakımından bir değişikliğin gerekli olduğunu belirtmekle birlikte Kanun’da gazete kavramının işletme olarak kullanıldığını ve bu nedenle elektronik ortamda haber yapan haber sitelerinin Basın İş Kanunu kapsamında kabul edilemeyeceğini belirtmektedir. Yazar’a göre Basın İş Kanunu’nun yer bakımından uygulama alanı sınırlı olarak düzenlenmiştir (Sümer, 2007). Ancak bugün için dijital medya ve internet gazeteciliğinin gelişimi, gazeteciliğin yeni bir tanımının yapılmasını gerekli kılmaktadır (Şahin ve Avşar, 2016: 120).

Basın Kartı Yönetmeliği’ne göre gazeteci, “*Basın İş Kanunu kapsamında fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlar ile 6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun kapsamında kurulan radyo ve televizyonların haber birimlerinde çalışanları ve Türkiye Radyo-Televizyon Kurumunun haber birimlerinde çalışanları ifade eder*” (m. 4/1-h). Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci sayılabilmek için ise basın kartı sahibi olmak şart değildir. Diğer yandan her basın kartı sahibi olan kişi de gazeteci değildir. Çünkü basın kartı Yönetmelik’te belirlendiği üzere yalnızca gazetecilere değil, örneğin süreli yayın sahiplerine, radyo ve televizyonların yönetim kurulu üyelerine de basın kartı verilmektedir. Bu durumda basın kartı sahibi olan

⁴https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_172572.pdf

⁵ Yargıtay 9. HD. E. 2006/33909, K. 2007/11104, T. 17.04.2007. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

bir kişi gazeteci olmayabileceği gibi basın kartı sahibi olmayan bir kişi de gazeteci kabul edilebilir. Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci kabul edilmek için Kanun'da bazı koşullar kabul edilmiştir. Ancak Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci kabul edilebilmek için herhangi bir yere kayıt yaptırmak gerekmediğinden serbestlik sisteminin benimsendiği söylenebilir (Gökçek Karaca, 2020: 87; Sümer, 2020: 28).

Yukarıdaki düzenlemelere göre gazete, mevkute, haber ve fotoğraf ajansları, medya hizmet sağlayıcıları olarak radyo ve televizyon kuruluşları ile isteğe bağlı yayın hizmeti yapan kuruluşların haber birimleri gazeteci bakımından işyeridir (Gökçek Karaca, 2020: 87). Buralarda fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlar da Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci kabul edilecektir. Burada önemli olan husus, gazetenin “*yazımına doğrudan ve sürekli olarak düşünsel ve sanatsal katkıda bulunanlar*”ın gazeteci kabul edilmesidir (Süzek, 2023: 230). Gazetecinin yaptığı fikir ve sanat işleri ise gazetecilik mesleği ile doğrudan ilgili olmalıdır (Sümer, 2007; Gökçek Karaca, 2020: 80-81). Ayrıca bir kişinin gazeteci sayılabilmesi için bir basın iş sözleşmesinin kurulması gerektiğinden serbest gazeteciler Basın İş Kanunu kapsamında gazeteci kabul edilmeyecektir (Sümer, 2014: 108). Serbest gazetecilerin tabi olduğu sözleşme yayın sözleşmesidir ve bu sözleşmeye TBK hükümleri uygulanacaktır (Sümer, 2007).

5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nun Basın İş Sözleşmesine İlişkin Temel Düzenlemeleri

İş Sözleşmesinin Yazılı Yapılması Zorunluluğu

TBK'da hizmet sözleşmesi özel bir şekle tabi tutulmamış, bir kimsenin ücret karşılığı görülebilecek bir işi belli bir zaman için görmesi ve görülen işi işverenin kabul etmesi halinde hizmet sözleşmesinin kurulmuş kabul edileceği belirlenmiştir (TBK m. 394). İK da aynı düzenleme benimsenmiştir (İK m. 8/1). Buna karşılık İK'da özel olarak şekil kuralı getirilmiş olan çeşitli sözleşme türleri bulunmaktadır. Örneğin süresi bir yıldan uzun olan iş sözleşmelerinin yazılı yapılması zorunludur (İK m. 8/2). Yine belirli süreli iş sözleşmelerinin (İK m. 11/1), çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin (İK m. 14/1), uzaktan çalışma sözleşmesi (İK m. 14/4) ve takım sözleşmelerinin (İK m. 16/2) de yazılı yapılması gerekir.

Gazeteci ve işveren arasında iş sözleşmesinin yazılı yapılması zorunludur (BİK m. 4/1). İş sözleşmesinde bulunması zorunlu olan unsurlar da maddede belirlenmiştir. Buna göre yazılı sözleşmede işin türü, ücret miktarı ve gazetecinin kıdeminin belirtilmesi zorunludur (BİK m. 4/2). Gazetecinin yaptığı işin türünde ve aldığı ücrette değişiklik olduğunda bunların da sözleşmeye kaydedilmesi gerekir (m. 4/3). Gazeteci ve işveren arasında yapılacak iş sözleşmesinin yazılı yapılmasını

öngören emredici düzenleme karşısında gazeteci ile yapılacak kısmi süreli iş sözleşmesinin de yazılı yapılması ve gazetecinin yaptığı işi, ücretini ve kıdemini göstermesi gerekecektir. Yazılı şekil şartına aykırılık Basın İş Kanunu'nun 26. maddesinde idari para cezası yaptırımına tabi tutulmuştur. Düzenlemeye göre işveren yazılı sözleşme yapmadığı her bir gazeteci için 700 TL idari para cezası ödeyecektir. İdari para cezaları 5326 sayılı Kabahatler Kanunu gereği her yıl yeniden değerlendirilme oranında arttırılmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yazılı şekil şartına aykırılık halinde uyguladığı idari para cezası 2025 yılı için 16.808 TL'dir⁶.

Basın İş Kanunu'na göre yapılan iş sözleşmesi, işveren tarafından Çalışma İl Müdürlüğü'ne mülkiye amirliğine ve eğer gazeteci sendikaya üye ise üye olduğu sendikaya, değilse en fazla üyesi bulunan sendikaya 15 gün içinde beyanname verilerek bildirilmelidir (m. 9). Bu hüküm gazeteci ile yapılacak iş sözleşmesinin yazılılık koşulunu sağlamak bakımından önemlidir. Diğer yandan maddenin devamında da ifade edildiği gibi mülkiye amirleri bu beyannamelerin birer örneğini gazetecinin kıdemini tespit edilebilmesi için derhal Kültür ve Turizm Bakanlığı'na gönderir. Böylece verilen beyanname gazetecinin kıdemine ve ücretine yönelik uyuşmazlıkların çözümünde de etkili olmaktadır. Doktrinde basın iş sözleşmesinin yazılı yapılması zorunluluğunun ispat koşulu olarak aranması gerektiği ifade edilmektedir (Şuğle, 2006: 32; Gökçek Karaca, 2010: 111). Bizim de katıldığımız bu görüşe göre yazılı şekil koşulunun geçerlilik koşulu olarak kabul edilmesi halinde sözlü yapılan basın iş sözleşmeleri geçersiz kabul edilecek ve bu durum gazeteci aleyhine sonuçlar doğuracaktır.

Deneme Süresi ve Gazetecinin Kıdemi

Basın İş Kanunu'nda gazetecilere yönelik İK'da düzenlenen deneme süresine benzeyen tecrübe müddeti olarak isimlendirilen bir çalışma dönemi benimsenmiştir. Tecrübe müddeti, mesleğe yeni başlayan gazeteciler için en çok üç ay olarak kararlaştırılabilir (m. 10). Bu süre zarfında taraflar sözleşmeyi ihbar sürelerine uymadan ve tazminatsız feshedebilirler. Ayrıca aynı maddenin 2. fıkrasına göre bu sürenin sonunda iş sözleşmesi yazılı olarak yapılmak zorundadır. Maddede "kararlaştırılabilirler" ifadesi yer aldığı için tecrübe müddeti, tüm basın iş sözleşmelerinde yer verilmesi zorunlu bir unsur değildir.

Sürekli bir sözleşme olması

Basın İş Kanunu'nun bir fikir işçisine uygulanabilmesi için işçi tarafından sunulan hizmetin ve işveren tarafından ödenen ücretin süreklilik göstermesi gerekir (Özek, 1962: 64). Belli bir işin tamamlanıp teslim edilmesi ve bunun karşılığında

⁶ <https://www.csgeb.gov.tr/poco-pages/%C4%B1dari-para-cezaları/>

ücret alınması halinde ortada bir iş sözleşmesi bulunmayacağından, bu kişiler eser sözleşmesi kapsamında iş yapacak ve Basın İş Kanunu kapsamında kabul edilmeyecektir. İş sözleşmesinden doğan ücret ve iş görme borçları bir kez yerine getirmekle sona ermemekte, kısa ya da uzun bir süre devamlı olarak ifası gerekmektedir (Gökçek Karaca, 2010: 99).

Kısmi Süreli Çalışmanın Özellikleri ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışanın Hakları

Kısmi Süreli İş Sözleşmesinin Özellikleri

Kısmi süreli iş sözleşmesinin esas özelliği çalışma süresinde kendisini göstermektedir. Buna göre tam süreli çalışan işçiye göre önemli ölçüde daha az çalışmalar kısmi süreli çalışma kabul edilmektedir. Bununla birlikte kısmi süreli çalışmanın süreklilik göstermesi de gerekir. Ayrıca bu başlık altında ayrı bir başlık altında yer verilmemekle birlikte ILO normlarına göre kısmi süreli çalışma gönüllülük esasına dayanır. Gönüllülük esasına göre işçi ve işverenin kısmi süreli çalışma yapmak konusunda karşılıklı rızaları bulunmakta ve işçi, kısmi süreli sözleşmeyi imzalarken haklarının ve yükümlülüklerinin neler olduğunu bilmektedir (Koç ve Görücü, 2011: 153-154). Gönüllülük esasını aşılmada tüm iş sözleşmelerinde bulunmaktadır. Ancak ILO normlarında özellikle belirtilmesinin nedeni kanımızca işçinin geleneksel çalışma modellerinden birini yapmamak konusunda iradesini göstermesi ve ücretinin tam süreli çalışan işçiye oranla daha düşük olacağına bilincinde olması gerektiğinin özellikle vurgulanması ihtiyacıdır. Bu başlık altında kısmi süreli iş sözleşmesinin çalışma süresi ve süreklilik özellikleri açıklanacaktır.

Çalışma süresi

İK'da kısmi süreli iş sözleşmesine karakteristik özelliğini kazandıran düzenlemeler tam süreli çalışma esas alınarak yapılmıştır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi, tam süreli emsal işçinin yaptığı çalışmadan önemli ölçüde az çalışma yapan işçidir (İK m. 13/1). Bu düzenleme nedeniyle öncelikle tam süreli çalışan emsal işçinin açıklanması gerekmektedir. Kanunda emsal işçi "*işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçi*" olarak tanımlanmıştır (İK m. 13/3). İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır. Maddenin gerekçesinde "önemli ölçüde daha az" ölçütü somutlaştırılmıştır. Gerekçeye göre haftalık tam süreli çalışmanın "...üçte ikisinden daha az..." sürelerle çalışan işçi, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmaktadır. Kısmi süreli çalışma tam süreli çalışanların üçte ikisine kadar belirlendiği sürece, haftanın belirli günlerinde tam

gün çalışma, haftanın her günü belirli süre çalışma olarak kararlaştırılabilir (Demir ve Gerşil, 2008: 75).

Çalışma süreleri başlığını taşıyan İK'nın 63. maddesi 1. fıkrasındaki düzenlemeye göre "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir". Bu süre haftalık normal çalışma süresi olarak belirlenebilecek azami çalışma süresidir. İş sözleşmelerinde 45 saatten daha az haftalık normal çalışma süreleri belirlenebilir. Bu durumda bir işyerinde haftalık normal çalışma süresi örneğin 40 saat olarak kararlaştırılabilir. Burada üçte ikisinden az çalışılması gereken sürenin, İK'nın belirlediği haftalık normal çalışma süresi mi, yoksa her bir işyerinde tam süreli çalışan işçinin haftalık çalışma süresi mi olduğu belirlenmelidir. İK'nın 13. maddesinin gerekçesinde durum bir örnekle açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır. Buna göre "*Örneğin işyerinde uygulanan tam süreli iş sözleşmesi için haftalık çalışma süresi 40 saat ise, kısmi süreli çalışma için 2, 3 saat gibi daha az çalışma değil, hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmi süreli sözleşmeye göre istihdam edilen kimse olarak kabul edilecektir.*" Gerekeçedeki ifadeden işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin değil, İK'da belirlenen normal haftalık çalışma süresinin üçte ikisinden daha az çalışmaların kısmi süreli çalışma kabul edileceği anlaşılmaktadır. Ancak İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde kısmi süreli çalışma "*İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma...*" olarak tanımlanmıştır. Bu ifadeden ise her bir işyerindeki çalışma süresine göre o işyerinde yapılabilecek kısmi süreli çalışma süresinin hesaplanması gerektiği anlaşılmaktadır. Gerçekten İK'nın 13. maddesinde de "*tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre*" denilmiştir. Emsal işçi "*işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçi*" olarak tanımlanmıştır (İK m. 13/3). Aynı fıkranın devamına göre "*İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır*". Maddenin lafzından çıkan sonuç, kısmi süreli çalışmanın her bir işyeri özelinde, o işyerinde yapılan tam süreli çalışmaya göre belirlenmesi gerektiğidir. Bu durumda bir işyerinde tam süreli çalışan işçinin normal haftalık çalışma süresi 42 saat olarak belirlendiyse o işyerinde kısmi süreli çalışmaların 28 saat veya daha az olması gerekir. Yönetmelikte geçen "*emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar*" ifadesinden tam süreli çalışmanın üçte ikisinin de dahil olduğu anlaşılmalıdır (Çil, 2022: 385; Sevimli, 2023: 493).

Kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin TBK düzenlemesine (TBK m. 393/2) bakıldığında ise kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin tam süreli çalışan işçiye oranla önemli ölçüde daha az çalışma koşulu bulunmamaktadır. Fıkırada yalnızca kısmi süreli iş sözleşmesi yapılabileceği düzenlemesi bulunmaktadır. Bu nedenle doktrinde bir görüşe göre Basın İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışmaya ilişkin hükümler bulunmadığından, genel kanun niteliğindeki TBK hükümleri uygulanacak

ve kısmi süreli basın iş sözleşmelerinde de tam süreli çalışan işçiye nazaran önemli ölçüde az çalışma ölçütü aranmayacaktır (Canıklıoğlu, 2016: 185).

Süreklilik

İş sözleşmesinde bulunan devamlılık unsuru gereği iş sözleşmeleri türüne göre uzun ya da kısa bir süre boyunca devam etmekte ve bu süre boyunca gazetecinin iş görme borcunu, işverenin de ücret ödeme borcunu yerine getirmesi gerekmektedir (Gökçek Karaca, 2020: 104). Konumuz bakımından önemli olan, kısmi süreli iş sözleşmelerinin de süreklilik özelliğidir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile tam süreli çalışmaya oranla daha az çalışma süreleri belirlenmekle birlikte bu sözleşme ile çalışan işçi de geçici olarak değil, tam süreli iş sözleşmelerinde olduğu gibi düzenli ve sürekli olarak çalışmaktadır (Koç ve Görücü, 2011: 154; Sevimli, 2023: 494).

Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışanın Hakları

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin bazı hakları İK'nın 13. maddesinde korumaya alınmıştır. Bunlar ücret hakkı ve eşit işlem görme hakkıdır. Ancak kanunda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler bakımından özel olarak düzenlenmeyen ve uygulamadan doğan bazı sorunların da açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. Örneğin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanın kıdeminin belirlenmesi ile hafta tatili, yıllık ücretli izin sürelerinin hesaplanması önemlidir. Bu başlık altında ücret ve eşit işlem görme hakkı İK'daki düzenlemeler doğrultusunda incelenecektir. Kıdem hakkı ve tatil sürelerinin belirlenmesinde ise Yargıtay kararlarına başvurulacaktır.

Ücret hakkı

“Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir” (İK m. 13/2). Bölünebilen menfaatlardan biri olan ücretin tam süreli çalışan emsal işçiye göre orantılanarak ödeneceği belirlendiğinden kısmi süreli çalışan işçinin kendisiyle aynı ya da benzer işlerde çalışan işçilerden daha düşük ücret alması kararlaştırılabilir. Bölünemeyen haklardan faydalanma konusunda ise tam süreli çalışan işçi ile kısmi süreli çalışan işçi arasında bir ayırım yapılmamaktadır (Koç ve Görücü, 2011: 155; Canıklıoğlu, 2016: 199; Süzek, 2023: 275). Yapılan kısmi süreli iş sözleşmesi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında aleyhe hükümler içeremeyecektir (Demir ve Gerşil, 2008: 76). Bu durum aynı zamanda kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin tam süreli işçi karşısında farklı işleme tabi tutulamayacağına da bir sonucudur. Bölünemez haklar konusunda kısmi süreli

işçinin tamamen kapsam dışında bırakılması ya da tam süreli çalışan işçiye göre orantısız olarak yararlanmasının kararlaştırılması, bunu haklı kılacak esaslı bir nedenin varlığı halinde mümkündür (Balkan, 2021: 178). İK'nın 5. maddesinde geçen "esaslı sebep" ve 13. maddesinde geçen "ayrımı haklı kılan neden" ifadeleri ile "öğrenim düzeyi, uzmanlık, çalışkanlık, beceriklilik, kabiliyet, liyakat" gibi işçi özellikleri yanında çalışma süresi de kastedilmektedir (Sevimli, 2019: 62-69). İş geliş gidişlerde servis hizmetleri ve öğle yemeği gibi sosyal düşüncelerle işveren tarafından sağlanan yardımlardan kısmi süreli çalışan işçi çalıştığı sürelerle uygun düşüğü ölçüde faydalanabilir. Örneğin sabah işe geliş ve akşam eve dönüş için sağlanan servis hizmetinden kısmi süreli çalışan işçi çalıştığı saatlere göre işe gittiği veya işten döndüğü saatlere rastlıyorsa yararlanacaktır. Sabah saatlerinde çalışan bir işçi, işyerine gelmek için sabah saatlerinde sağlanan servis hizmetinden faydalanabilirken, akşam saatlerinde eve dönüş için sağlanan servis hizmetinden istisna tutulabilir. Yine öğle yemeğinden kısmi süreli çalışan işçi de kendisinin ara dinlenmesi saatlerine denk gelmesi halinde yararlanabilecektir. Diğer yandan misli nitelikte işçilere verilen kömür, giyecek, yiyecek yardımı gibi yardımlardan tam süreli işçi karşısında orantısız olarak faydalanabilir (Balkan, 2021: 178). Sevimli'ye göre kısmi süreli çalışan işçiye de servis hizmeti sağlanmalıdır (Sevimli, 2019: 70). Çünkü işçi çalışmak için işyerine ulaşmak zorundadır. Bu da servis hizmetini öğle yemeği hizmetinden ayırmaktadır.

Tatil hakkı

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan gazetecinin tatil hakkı, hafta tatili ve yıllık ücretli izin süreleri olarak ayrı ayrı incelenmelidir. Gazeteciye her altı günlük fiili çalışmasını takip eden bir günlük ücretli haftalık izin verilir (BİK m. 19/1). Aynı fıkranın devamına göre gazetecinin görevi devamlı gece çalışmasını gerektiriyorsa hafta tatili iki gün olacaktır. Gazetecinin hafta tatiline hak kazanabilmesi için gündüz çalışmalarında hafta tatilinden önce haftanın 6 günü, gece çalışmalarında ise haftanın 5 günü çalışması gerekmektedir (Göktaş, 2006: 91). Ücretli hafta tatili konusunda İK kapsamında çalışan işçiler bakımından da benzer düzenlemeler yapılmıştır. İK'nın 63. maddesinde belirlenen iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla İK kapsamında çalışan işçilere yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat hafta tatili verilir (İK m. 46/1). Hafta tatili izni kesintisiz en az 24 saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullanıldığından söz edilemez. Hafta tatilinin 24 saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır. Hafta tatili, haftanın herhangi bir günü verilebilir. Bu durumu yine Basın İş Kanunu'nun Ek 1. maddesinden anlamaktayız. İlgili maddeye göre "Pazar gününden başka bir gün hafta tatili yapan gazeteci, pazar günü fazla mesai yapmış sayılmaz" (ek m. 1/3).

Çalışılmayan hafta tatili için bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir (İK m. 46/2). Doktrinde bir görüşe göre İK'nın 46. maddesinin atıfta bulunduğu 63. madde kısmi süreli çalışan işçileri kapsamamaktadır (Centel, 2006: 21). İK'nın 63. maddesine göre “*Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır*” (İK m. 63/1). İK'nın 46. maddesine göre hafta tatiline hak kazanmak için 63. maddedeki koşulların sağlanması gerektiğinden buradaki süreyi dolduramayan işçi de hafta tatiline hak kazanamayacaktır (Zeytinoğlu, 2004: 458). 63. maddedeki esneklik, “*45 saatten daha kısa bir süreyle çalışmayı içeren kısmi çalışma değil, haftalık toplam veya ortalama 45 saatin muhafaza edildiği çalışma biçimleridir*” (Centel, 2006: 21). Yine aynı görüşe göre birden fazla işverene bağlı olarak kısmi süreli çalışan işçinin aksi bir düşünceyle bir hafta içinde birden fazla hafta tatiline hak kazanması gerekir ki bu sonuç isabetli değildir. Diğer yandan farklı işverenler yanında çalışılan sürelerin toplanarak bir hafta tatili süresi belirlenmesi halinde işverenlerin hafta tatili yükümlülüğünün paylaştırılması ile ilgili yasal düzenlemeler olmadan bunun uygulanması mümkün değildir (Balkan, 2021: 306). Bizim de katıldığımız görüşe göre 46. maddedeki düzenlemeden 45 saatten az yapılan çalışmalarda hafta tatiline hak kazanılamayacağı çıkarımı yapılamaz. Ayrıca bir işyerinde normal haftalık çalışma süresinin 30 saat ve altında belirlenmesinde de bir sakınca bulunmamaktadır. Kanundaki bu boşluk hakimın hukuk yaratması ile de çözümlenebilir (Sevimli, 2023: 504).

Doktrindeki diğer bir görüşe göre ise İK'nın 46. maddesinde işçinin “*...çalışmakla yükümlü olduğu halde çalışmadığı ancak hafta tatiline hak kazanması bakımından çalışılmış gibi hesaba katılacak süreler sınırlı sayıda (numerus clausus) sıralanmıştır*” (Sevimli, 2023: 498). Diğer yandan yine Sevimli'ye (2023) göre 4857 sayılı İK, kanunda istisna tutulmayan (m. 4) tüm çalışmalara uygulanacağından 63. maddenin de kısmi süreli çalışmalara uygulanması gerekir. Oysaki, kısmi süreli işçinin tam süreli işçiyle karşılaştırıldığında çalışmadığı süreler, zaten çalışmakla yükümlü olmadığı sürelerdir. Kanun koyucunun kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların hafta tatili hakkını engellemediği ve ancak ücretli hafta tatili hakkına hak kazanmayı sağlamayacak kadar kısa süreli çalışmalarda bu hakkı tanımadığı söylenebilir (Caniklioğlu, 2016: 192).

Yargıtay'ın 2020 yılına kadar verdiği kararlarında da kısmi süreli çalışmalarda haftalık çalışma süresi 45 saati bulmayacağından hafta tatiline ve hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı ifade edilmiş, 2020 yılında ise daha farklı bir belirlemeye gitmiştir (Sevimli, 2023: 490-491). Yargıtay'ın kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatili hakkı ile ilgili kararlarında farklılıklar bulunmaktadır. 9. Hukuk Dairesinin 2016 yılında verdiği bir kararda, “*...işçinin 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışılmış olması kaydıyla 7 günlük zaman dilimi içinde kesintisiz 24 saat dinlenme hakkı öngörülmüştür.*”

63. maddede ise, genel bakımdan iş süresinin haftalık en çok 45 saat olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanununun uygulandığı dönemde, haftalık çalışma süresinin 45 saati bulamayacağından, işçinin hafta tatiline hak kazanmak mümkün olmayacaktır” ifadeleri yer almaktadır⁷. Yargıtay 2020 yılında verdiği bir kararında işçiye kısmi süreli çalışma halinde de kesintisiz 24 saat hafta tatili kullanılması gerektiğini belirlemiştir. İlgili karara göre “4857 sayılı İş Kanununun 46. maddesinde işçinin, tatil gününden önce aynı yasanın 63. maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla yedi günlük zaman dilimi içinde 24 saat dinlenme hakkının bulunduğu açıklanmıştır. İşçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da 46. maddenin 2. fıkrasında ifade edilmiştir”⁸. Ancak bu karar işçinin kısmi süreli çalışmasının haftanın 6 gününe yayılması ile ilgilidir. Kısmi süreli çalışmanın haftanın 6 gününe yayılması halinde işçiye kesintisiz 24 saat hafta tatili verilmelidir (Balkan, 2021: 308; Çil, 2022: 386). Doktrindeki diğer bir görüşe göre kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatili ücreti, tam süreli işçinin haftalık çalışma süresi ile orantılanarak bulunmalıdır (Sarıbay, 2008: 303). Bu görüşten hareketle işçinin hafta tatilinin de çalıştığı süreye orantılanarak belirlenmesi gerekecektir. Ancak işçinin haftanın 6 günü kısmi süreli çalışma yapması halinde böyle bir belirleme yapılması, işçinin haftanın bir tam günü kesintisiz olarak dinlendirilmesi kuralına (İK m. 46/1) aykırılık oluşturacaktır.

İK kapsamında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler bakımından kısmi süreli çalışan işçiye tam süreli çalışan işçi karşısında ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça farklı işlem yapılamayacağından, kısmi süreli çalışan işçilerin de ulusal bayram ve genel tatil izinleri ve bu günlere ilişkin ücret ödenmesi konusunda İK'nın ilgili maddelerinin uygulanması gerekir (Sevimli, 2019: 186). İK'nın genel tatil ücreti başlıklı maddesine göre “Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir” (İK m. 47). Aynı belirleme Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazeteciler bakımından da yapılabilir. Gazetecinin “..ulusal bayram, genel tatiller ve hafta tatilinde çalışılması bu kanuna göre (Fazla saatlerde çalışma) sayılır”. Gazetecinin ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmış olsa idi alacağı ücretin ödeneceği konusunda İK'nın aksine Basın İş Kanunu'nda düzenleme bulunmamaktadır (Gökçek Karaca, 2020: 211). Ancak ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştığı takdirde gazeteci çalıştığı her saat için normal çalışma ücretinin %50 fazlasını alacaktır. Aynı esaslar, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan gazeteci için de geçerli olmalıdır. Doktrindeki diğer bir görüşe göre ulusal bayram ve genel

⁷ Yargıtay 9. HD. E: 2015/342, K: 2016/8812, T: 11.04.2016.

<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

⁸ Yargıtay 9. H.D. E: 2020/3437, K: 2020/19928, T: 23.12.2020.

<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

tatil günleri, kısmi süreli iş sözleşmesinde kararlaştırılan çalışma günlerine denk gelmiyorsa bu günler için işçiye herhangi bir ücret ödenmeyecektir (Balkan, 2021: 317).

Yıllık ücretli izin süresine ilişkin olarak da Basın İş Kanunu TBK ve İK'dan farklı düzenlemeler getirmiştir. Basın İş Kanunu'nda günlük süreli yayınlarda çalışan gazeteciler ve günlük olmayan süreli yayınlarda çalışan gazetecilerin yıllık izne hak kazanma koşulları ve yıllık izin süreleri bakımından ayrı kurallar benimsenmiştir. Günlük süreli yayında en az bir yıl çalışan gazetecinin, dört hafta yıllık ücretli izin hakkı bulunur (BİK m. 21/1). Gazetecilik mesleğindeki hizmeti on yıldan fazla olan gazeteci altı hafta yıllık izin kullanacaktır. Aynı maddenin devamında gazetecinin yıllık izin süresine esas alınacak kıdeminin, mesleğe giriş tarihinden itibaren hesaplanacağı belirlenmiştir. Bu durumda gazeteci değişen işverenler yanında bir yılı doldurduğunda dört haftalık yıllık izne, yine değişen işverenler yanında on yılı tamamladığında altı haftalık yıllık izne hak kazanacaktır. Günlük olmayan süreli yayınlarda çalışan gazetecilere ise her altı aylık çalışmaları için iki haftalık yıllık izin verilecektir (BİK m. 21/2). Yine burada da yıllık iznin hesabına esas alınacak kıdem, aynı işverenin yanında geçirilen süreye göre değil, mesleğe giriş tarihine göre belirlenecektir. Gazeteciler Kanunda belirlenen yıllık izin sürelerinden feragat edemeyecektir (BİK 21/3).

Kısmi süreli çalışan işçiler de tam süreli çalışan işçiler gibi kıdemine ya da yaşına uygun yıllık izin hakkından faydalanırlar (Koç ve Görücü, 2011: 158). Kanımızca kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi hak kazandığı yıllık izin günlerini kısmi süreli çalışma yaptığı günlere denk gelen günlerde kullanır. Basın İş Kanunu'nun yıllık izne hak kazanma koşullarını ve yıllık izin sürelerini düzenleyen hükümlerinde kısmi süreli çalışan gazetecilere yönelik özel düzenlemeler bulunmamaktadır. Yıllık izne hak kazanma bakımından geçirilmesi gereken süreler mesleğe giriş tarihinden itibaren hesaplanacağından kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan gazeteci, günlük süreli yayında çalışıyorsa meslekte bir yılını doldurduğunda, günlük olmayan süreli yayınlarda çalışıyor ise meslekte altı ayını doldurduğunda yıllık izne hak kazanmalıdır. Aynı çıkarım İK'ya tabi olarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler bakımından da yapılmaktadır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere tam süreli çalışan işçi karşısında ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça ayırım yapılamayacağından kısmi süreli çalışan işçi de aynı tam süreli çalışan işçi gibi iş ilişkisinin başladığı tarihten itibaren bir yıl geçmekle yıllık ücretli izne hak kazanacaktır (Karaman, 2010: 285-286; Çelik vd., 2023: 215).

Kıdem Tazminatına Esas Kıdemın Hesaplanması

Kıdemın hesabı ile ilgili olarak Basın İş Kanunu, İş Kanunu'ndan farklı, özel düzenlemeler getirmiştir. Buna göre gazetecinin kıdemi, mesleğe ilk giriş tarihine

göre hesaplanacaktır (m. 6/1). Kıdemin hesabının sonu, iş sözleşmesinin sona erme tarihidir (Narmanlıoğlu, 2017: 1736). Bu süreye stajyerlik süresinin de dahil edilmesi gerekir (Akyığıt, 2012). Çalışmadan ya da başka bir meslekte geçen süreler kıdemin hesabında dikkate alınmayacaktır (Şakar, 2008: 20). İş sözleşmesinin feshi halinde gazeteci bu süreye göre hesaplanacak kıdem tazminatına hak kazanacaktır (m. 6/2). Çalıştığı önceki işyerinden kıdem tazminatı alarak ayrılmış olan gazetecinin kıdem tazminatı, sonraki iş sözleşmesinin yapıldığı tarihten itibaren hesaplanacak ve bu süreye ilişkin kıdem tazminatını alabilecektir (m. 6/7). Bireysel ya da toplu iş sözleşmelerinde gazetecinin kıdem tazminatının mesleğe giriş tarihinden itibaren hesaplanacağına yönelik düzenleme getirilebilir. Böyle bir sözleşmenin varlığı halinde gazeteci önceki sona eren iş sözleşmesi dolayısıyla kıdem tazminatı almış olsa da sonraki iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle tüm çalışmaları üzerinden kıdem tazminatı hesaplanacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan gazeteci bakımından da bu kuralın uygulanması gerekir.

Kıdemin hesabı iş kanunlarında tam süreli çalışmaya göre düzenlenmiştir. Kısmi süreli çalışmada kıdem süresinin nasıl hesaplanacağı ile ilgili olarak iş mevzuatında bir düzenleme bulunmadığından bu konu ile ilgili mahkeme kararları ve öğretideki görüşler yol gösterici olmaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte bırakılan 14. maddesindeki kıdem tazminatı düzenlemesine göre “*İşçilerin kıdemleri, hizmet akdinin devam etmiş veya fasilalarla yeniden akdedilmiş olmasına bakılmaksızın aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştıkları süreler göz önüne alınarak hesaplanır*”. İşçinin kıdemi iş ilişkisinin kurulmasından iş sözleşmesinin sona erdiği tarih aralığı esas alınarak hesaplanacağına göre Kanun'da tam ve kısmi süreli çalışan işçiler bakımından kıdemin hesabında bir ayırım yapılmadığı görülmektedir (Çelik, 2002).

İK'ya tabi olarak çalışan kısmi süreli çalışanlar bakımından kıdemin hesabı ile ilgili olarak Yargıtay kararları ve doktrin görüşleri kısmi süreli çalışan gazeteciler bakımından da uygulanabilir. Kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı İK'nın 14. maddesinde kısmi süreli çalışan işçiler bakımından özel bir düzenleme olmadığından kıdemin hesabı, iş ilişkisinin kurulduğu tarihten başlayacak ve iş sözleşmesinin sona erdiği tarihte sona erecektir (Karaman, 2010: 275 vd.; Çelik vd., 2023: 214). Kıdemin hesabını işçinin fiilen çalıştığı günlere göre belirlemek, kısmi süreli çalışan işçinin kıdem tazminatı almasını oldukça zorlaştıracaktır (Özveri, 2023: 935). Yargıtay da verdiği kararlarında kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin kıdem hesabı yapılırken çalıştığı sürenin tümünün göz önünde bulundurulması gerektiğini ifade etmiştir. 22. Hukuk Dairesi'nin 2018 yılında verdiği bir karara göre “...kısmi süreli çalışan işçilerin, feshe bağlı haklarının hesaplanmasına esas kıdem süresinin belirlenmesinde, ... ilişkisinin kurulduğu tarih ile

feshedildiği tarih arasında geçen süre toplamı esas alınmalıdır”⁹. Yargıtay’ın 2019 yılında vermiş olduğu bir karara göre ise “Davacının iş akitlerinde belirtilen çalışma tarih aralığı içinde örnek olarak 1 gün içinde 1 saat de çalışmış olsa o gün tam çalıştığı kabul edilecektir. İş akitlerinde belirtilen çalışma tarih aralığı arasında hizmet dökümü cetvelinde eksik bildirilen günler hizmet süresinden düşülmemelidir, iş akitlerinde belirtilen tarih aralığında hizmet dökümünde bildirilen prim gün sayısı 30 günden az olsa da tam prim bildirilmiş gibi kabul edilmelidir. Tüm iş akitleri bu şekilde değerlendirilmelidir”¹⁰.

Eşit İşlem Görme Hakkı

İK’nın eşit davranma yükümlülüğünü düzenleyen 5. maddesine göre işveren esaslı sebepler olmadıkça iş sözleşmesinin türüne bağlı olarak işçiler arasında bir ayırım yapamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz (İK m. 5/2). Eşitlik ilkesi, İK’nın kısmi süreli çalışmayı düzenleyen maddesinde kısmi süreli çalışan işçi bakımından özel olarak düzenlenmiştir. İlgili düzenlemeye göre “Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir” (İK m. 13/2).

Tam Süreli Çalışmaya Geçme Hakkı

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere İK’da tam süreli çalışmaya geçiş hakkı da tanınmıştır. Düzenlemeye göre işyerinde çalışan işçiler, kısmi süreli çalışmadan tam süreli çalışmaya tam süreli çalışmadan da kısmi süreli çalışmaya geçme talebinde bulunabilirler (İK m. 13/4). Bu talebi yapan işçilerin niteliklerine uygun işler, işyerinde açık yer bulunması halinde işverence dikkate alınır. Fıkırada “dikkate alınır” denildiği için bir işçinin niteliğine uygun bir pozisyon bulunduğu bu talebin işveren tarafından karşılanması gerektiği şeklinde yorum yapılmalıdır. Ayrıca işyerinde boş yerler bulunduğu işveren tarafından ilgili işçilere bu durum duyurulmalıdır. Doktrinde bir görüşe göre “dikkate alınır” ifadesi, işverenin bu talebe uyma zorunluluğu bulunmamakla birlikte işçinin talebini dikkate alması gerektiği şeklinde yorumlanmalıdır (Canıklioğlu, 2016: 198; Süzek, 2023: 274).

⁹ Yargıtay 22. HD. E: 2108/12875, K: 2018/20820. T: 02.10.2018.
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹⁰ Yargıtay 9. H.D. E: 2016/280, K: 2019/9178, T: 18.04.2019.
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

Basın Mesleğinde Kısmi Süreli Çalışmanın Uygulanabilirliği

Basın İş Kanunu'nda gazetecilerin kısmi süreli çalışma yapabileceklerini dolaylı olarak gösteren düzenlemeler bulunmaktadır (Şuğle, 2006: 35). İlk olarak gazeteci işverenle yaptığı iş sözleşmesinde aksi belirtilmediği sürece basınla alakası olsun ya da olmasın başka bir işte çalışabilir (BİK m. 13). Tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir gazetecinin haftalık normal çalışma sürelerini aşmaması gerektiği ve dinlenme hakkı birlikte düşünüldüğünde bu düzenleme yalnız kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan gazeteciler bakımından uygulanabilir. Bu nedenle gazeteci kısmi süreli çalışma da yapabilecektir (Gökçek Karaca, 2020: 109). Diğer düzenleme ise Basın İş Kanunu'nda çalışma süreleri ve fazla çalışmanın düzenlendiği Ek madde 1'de yapılmıştır. Bu başlık altında Basın İş Kanunu'nda çalışma süreleri ile ilgili düzenlemelere ve İş Kanunu'nun bu konuda tamamlayıcı bir rolünün olabileceği üzerine tartışmalara yer verilecektir.

Basın İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri İle İlgili Düzenlemeler

5953 sayılı Kanun'da eksiklikleri olmakla birlikte çalışma süreleri ile ilgili düzenlemeler bulunmaktadır. Çalışma müddeti ve fazla mesai başlığını taşıyan maddeye göre “5953 sayılı Kanunun birinci maddesindeki gazeteci tabirinin şümulü içinde bulunan kimselerden müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi yerlerde hizmetlerinin mahiyeti itibarıyla müstemirren çalışanlar için günlük iş müddeti, gece ve gündüz devrelerinde sekiz saattir” (Ek m. 1). Maddenin lafzına bakıldığında bu Kanun kapsamında gazeteci kabul edilen kişilerden Türkiye'de yayınlanan gazete, internet haber siteleri, internet haber siteleri ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışanlar, yaptıkları işin niteliği gereği sürekli olarak çalışıyorsa, günlük çalışma süresi kural olarak en fazla 8 saat olacaktır. Müstemir devamlı, sürekli, kesintisiz; müstemirren ara vermeden, aralıksız, sürekli anlamına gelmektedir¹¹. Burada Kanun'un mahiyeti gereği sürekli ve devamlı yapılan işlerle neyi kastettiğinin belirlenmesi gerekir. Sürekli çalışan ifadesi, tam süreli çalışma yapan işçiyi belirtmektedir (Eyrenci, 2006: 75). Bu düzenleme de gazeteciler ile kısmi süreli iş sözleşmesi kurulabileceği konusunda Kanun'un serbestlik tanıdığını göstermektedir.

TBK'da çalışma sürelerine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Konuya sadece “fazla çalışma borcu” başlıklı maddede değinilmiştir. Buna göre “Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır” (TBK m. 398/1). Doktrindeki bir görüşe göre bu düzenleme TBK kapsamında çalışan işçiler bakımından da İK'nın çalışma süreleri ile ilgili temel düzenlemelerinin esas alındığını göstermektedir (Karaman, 2019: 43). TBK

¹¹ <https://www.lugatim.com/s/m%C3%BCstemir>

diğer kanunlar karşısında genel kanun olduğu için Basın İş Kanunu'ndaki çalışma sürelerine ilişkin boşluklar da İK'nın hükümleri ile doldurulmalıdır (Karaman, 2019: 43). Diğer bir görüşe göre ise TBK, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu karşısında genel kanun niteliğinde olduğundan bu kanunlardaki boşlukların TBK hükümleri ile doldurulması gerekir (Caniklioğlu, 2016: 185).

Gazeteciye her altı günlük fiili çalışmasını takiben bir günlük ücretli hafta tatili verilmesi zorunludur (BİK m. 19/1). Gazetecinin yaptığı iş, sürekli olarak gece çalışmayı gerektiriyorsa hafta tatili iki gün olacaktır. Bu düzenleme nispi emredici düzenleme olduğundan sözleşmeler ile ücretli hafta tatili süreleri arttırılabilir. Hafta tatili düzenlemesi, günlük 8 saatlik normal çalışma süresi ile birlikte düşünüldüğünde haftanın 6 günü gündüzleri çalışan bir gazeteci, haftada 48 saat çalışma yapabilecektir. Bu aynı zamanda tarafların belirleyebilecekleri normal haftalık çalışma süresinin üst sınırını da oluşturur. Bir gazetede uygulanan normal çalışma süresi, kanuni normal çalışma süresi olabileceği gibi toplu iş sözleşmesi ya da bireysel iş sözleşmesi ile kararlaştırılmış normal çalışma süresi de olabilir (Gökçek Karaca, 2003). Ancak çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler nispi emredici olduğu için kanuni normal çalışma süresinden daha az sürelerin iş sözleşmeleri ile kararlaştırılması gerekir. Doktrinde ifade edildiği üzere Basın İş Kanunu'nda belirlenen günlük normal çalışma sürelerinden yola çıkılarak bulunan haftalık normal çalışma sürelerinin üçte ikisine kadar yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışma olacaktır (Sümer, 2020: 71). Çünkü bir iş sözleşmesinin kısmi süreli mi tam süreli mi olduğu belirlenirken dikkate alınması gereken zaman dilimi haftadır (Sevimli, 2023: 492). Bu nedenle gazetecinin kısmi çalışma yapıp yapmadığı belirlenirken de o işyerinde tam süreli çalışan emsal işçinin haftalık çalışma süresi hesaplanmalıdır.

Basın İş Kanunu'nun Normlar Hiyerarşisindeki Yeri ve İş Kanunu'nun Tamamlayıcılığı

İK'nın Basın İş Kanunu karşısında genel kanun olduğunun kabul edilmesi halinde Basın İş Kanunu'nda bir boşluk olması halinde bu boşluğun İK ile doldurulması gerekecektir. Ancak öğretilerdeki baskın görüşe göre İş Kanunu, Basın İş Kanunu karşısında genel kanun değildir (Caniklioğlu, 2016: 185; Sümer, 2020: 15; Çelik vd., 2023: 18; Süzek, 2023: 230). İK ve Basın İş Kanunu'nda İK'nın genel kanun olduğunu gösteren bir düzenleme bulunmamaktadır ve İK'nın diğer iş kanunları için de uygulanacak düzenlemeleri ayrıca ve istisna olarak gösterilmiştir (Sümer, 2020: 15). Örneğin Basın İş Kanunu'nun akdin işveren tarafından feshi ve kıdem tazminatını düzenleyen 6. maddesinin son fıkrasında, İK'nın feshin geçerli sebebe dayandırılması (m. 18), sözleşmenin feshinde usul (m. 19), fesih bildirimine itiraz ve usulü (m. 20), geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları (m. 21) ve toplu işçi çıkarma

(m. 29) hükümlerinin gazeteciler bakımından da uygulanacağı belirlenmiştir. Benzer şekilde İK'nın asgari ücrete ilişkin düzenlemesi, diğer iş kanunları kapsamında iş sözleşmesi ile çalışanlar için de uygulanacaktır (m. 39).

Aynı tartışma 1475 sayılı İK döneminde de yapılmıştır. O dönemde yapılan tartışmalarda da iki farklı görüşün olduğu görülmektedir. Bir görüşe göre Basın İş Kanunu'nda bir boşluk bulunduğu ana kanun olan 1475 sayılı İK uygulanmalıdır (Tuncay, 1989: 26). Bu dönemde bu düşüncede olan yazarlar Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 1967 yılında vermiş olduğu bir karara¹² dayanarak görüşlerini sağlamlaştırmaktadır. İlgili karara göre ana kanun niteliğinde olan İş Kanunudur. Diğer iş kanunları olan Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu ise İş Kanunu'nun özelliği bulunan birer bölümdür (Tuncay, 1989: 25). Yine benzer bir görüşe göre İş Kanunu diğer iş kanunları karşısında genel kanundur (İlkiz, 2004).

Doktrinde diğer bir belirleme de Deniz İş Kanunu, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu arasındaki ilişki konusunda yapılmıştır. Buna göre İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nun “sistematigi, tekniği, kapsamı dikkate alındığında” bunlar özel kanunlardır (Kar, 2014: 169). Deniz İş Kanunu'nun İş Kanunu'na atfı yaptığı hallerde İş Kanunu uygulanabilir. Aynı görüşe göre Deniz İş Kanunu'nda boşluk bulunan ve İş Kanunu'na doğrudan atfı yapılmayan hallerde Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanacaktır (Kar, 2014: 170). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2001 yılında verdiği içtihadı birleştirme kararına göre “...5953 sayılı kanun 1475 sayılı İş Kanunundan farklı, çalışan bir kesimin haklarını düzenlemiş bulunmaktadır. Her iki yasa arasında özel yasa-genel yasa ilişkisi bulunmamaktadır”¹³. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinde bazı konularda düzenleme bulunmamakta, bazı konularda ise düzenlemeler işçiye gereken korumayı sağlayamamaktadır. TBK'da “İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir” (m. 393/2) denilerek kısmi süreli iş sözleşmesinin yapılmasına olanak tanınmakla birlikte İK'da yapıldığı gibi kısmi süreli çalışmanın özellikleri ayrıntılı olarak açıklanmamıştır.

Doktrindeki diğer bir görüşe göre İK ve BİK arasındaki ilişki 1475 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi esas alınarak tarihsel bir bakış açısıyla değerlendirilmelidir (Gökçek Karaca, 2020: 57). Bu görüşe göre 3008 sayılı İK yürürlükte iken böyle bir tartışma yapılamazdı. Çünkü 3008 sayılı İK, yalnızca bedeni çalışması fikri çalışmasına üstün gelenleri kapsama almıştır. 1475 sayılı İK ile birlikte ise beden ve fikir işçisi ayrımı yapılmadan iş sözleşmesi ile çalışanlar İK kapsamına alınmıştır. 1475 sayılı İK ve 4857 sayılı İK'da fikir işçilerinin de durumu

¹² Yargıtay 9. HD. E: 4311, K: 377, T: 04.05.1967. <https://karararama.yargitay.gov.tr/>

¹³ Yargıtay HGK E: 2001/9-417, K: 2001/419, T: 16.05.2001.

<https://karararama.yargitay.gov.tr/>

düzenlendiğinden ve nispi emredici düzenlemeleri ile TBK'ya göre işçiyi koruyucu hükümler içerdiğinden İK'nın Basın İş Kanunu karşısında genel kanun olduğunun kabulü ve Basın İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde İK hükümlerinin uygulanması gerekir (Gökçek Karaca, 2020: 57-58).

Diğer yandan İK'nın 4. maddesinde İK'nın kapsamı dışında tutulan işler ve çalışanlar sayılmıştır. Bu düzenlemede gazeteciler bulunmamaktadır. Gazeteciler ve işverenleri arasındaki ilişkiler ayrı bir kanunda 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Basın İş Kanunu, sözleşmenin yazılı yapılması (m. 4), ihbar süreleri ve kıdemin hesabı (m. 6), tecrübe müddeti (m. 10), askerlik ve gebelikte ücret ödenmesi (m. 16), yıllık ücretli izin süreleri (m. 21) gibi konularda İK'dan farklı düzenlemeler getirmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2015 yılında vermiş olduğu bir kararda Basın İş Kanunu'nda emeklilik nedeniyle fesihte kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin hüküm bulunmadığından bu boşluğun İş Kanunu'na göre doldurulması gerektiği belirlenmiştir. Kararda Yargıtay şu ifadelere yer vermiştir: “İş Kanunu'nun 4. maddesinde istisnalar arasında 5953 sayılı Yasa kapsamında çalışanlar gösterilmediğine göre, basın çalışanlarıyla ilgili 5953 sayılı Yasa kapsamında çalışanlar bakımından istisnaen İş Kanunu hükümlerinin uygulanması mümkün görülmelidir. 5953 sayılı Yasa'da boşluk bulunan hallerde boşluğun, her iki kanun arasındaki denge ve çalışma yaşamı gereklerine uygun olarak 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri ile doldurulması gerekir. Başka bir anlatımla, 5953 sayılı Yasada düzenlenmemiş olan her konu için boşluğun, doğrudan 4857 sayılı İş Kanunu ile doldurulması yerine, konunun çalışma yaşamıyla ilgili gerçek bir ihtiyaca cevap vermesi aranmalıdır”. İş hukukuna hakim olan işçiyi koruma ilkesi, gazetecilerin mesleklerini özgürce yerine getirebilmeleri için basın iş hukukunda gazeteciyi koruma ilkesi olarak kendisini gösterir (Sümer, 2020: 14). Gazeteciyi koruma ilkesi, işverene karşı ekonomik ve kişisel bağımlılığı bulunan gazetecinin mesleğini özgürce yapabilmesinin ve basın özgürlüğünün hayata geçirilmesinin teminatıdır. Diğer yandan iş hukukuna hakim olan işçi yararına yorum ilkesi basın iş hukukunda da uygulanacaktır. Bu nedenle kanımızca genel hükümler gazetecilerin yaşadığı uyuşmazlıklara uygulanırken varılan sonucun iş hukuku ilkelerine uygun olması gerekir (Şuğle, 2006: 24). Eğer genel hükümlerde iş hukuku ilkelerine uygun bir sonuç elde edilemiyorsa hakimin boşluğu hukuk yaratma yetkisi (MK m. 1) ile doldurması gerekir. Borçlar Kanunu'nda soruna ilişkin bir düzenleme yoksa ve hakimin hukuk yaratması gerekiyorsa hakim İK'dan kıyasen yararlanabilir.

Sonuç

5953 sayılı Basın İş Kanunu, yetmiş yılı aşkın süredir uygulanmaktadır. Ancak getirdiği düzenlemeler yeni çalışma biçimlerinin kurala bağlanmamış olması bakımından yetersiz kalmaktadır. İş hukukunda yaşanan esnekleşme her ne kadar işçinin aleyhine olması ve güvencesiz çalışma koşulları oluşturması nedenleriyle

eleştirilse de uygulamada esnek çalışma modellerine sıkça rastlanmaktadır. Esnek çalışma modelleri Basın İş Kanunu'nda yasaklanmadığından konunun düzenlenmemesi, gazeteciler bakımından korumasız bir alan yaratmaktadır. Konu gazetecilerin yaptığı iş özelinde düşünüldüğünde, çalışma saatleri ve çalışma koşulları bakımından özel düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu açıktır. İş hukukunda tarafların iradeleri yerine onların üstünde emredici düzenlemelerin getirilmesi iş hukukunun müdahaleci ruhuna uygundur (Özek, 1962: 71).

Gazetecilerin çalışma saatleri diğer çalışma türlerine göre oldukça esnek olabilmekte ve bazı gazeteciler günlük çalışma saatlerini kendileri ayarlayabilmektedir (Eyrenci, 2006: 82). Günümüzde gazetecilerin ihtiyaçlarına cevap vermeyen Basın İş Kanunu'nda çalışma hayatındaki gelişmelere uygun olarak gerekli esnekliğin sağlandığı ve gazetecilerin korunduğu değişikliklerin yapılması gerekmektedir (Eyrenci, 2006: 83). Gazetecilerin yaşadığı önemli sorunlar, Basın İş Kanunu ile İş Kanunu arasında bir bütünlük ve ilişki kurulması ile giderilebilir (Şuğle, 2001: 24). Bizim de katıldığımız bir görüşe göre Basın İş Kanunu'nda gereken değişiklikler yapılan kadar İK'da kısmi süreli çalışanın haklarını korumaya yönelik düzenlemeler Basın İş Kanunu'na tabi çalışan gazeteciler bakımından da uygulanmalıdır (Gökçek Karaca, 2020: 110). Kanımızca kısmi süreli çalışmaya ilişkin düzenlemelerin gazetecilik mesleğinin niteliğine uymayan bir yanı yoktur. Aksine kısmi süreli çalışma yapan gazetecilerin çalışma koşullarının kurala bağlanmasının gazeteciler lehine olacağı açıktır. Basın İş Kanunu'nun çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler nispi emredici düzenlemeler olduğundan işçi lehine yeni uygulamalar yaratılması ve kısmi süreli iş sözleşmesinin düzenlendiği İK hükümlerinin gazeteciler bakımından da uygulanması mümkündür (Karaman, 2019: 50). Zaten bu konuda gazetecilere uygulanmak üzere örnek alınabilecek tek düzenleme İş Kanunu'nda bulunmaktadır. Hakim genel kanun olan TBK'da da tanım dışında (TBK m. 393/2) bir düzenleme bulunmadığında İK'daki düzenlemeleri esas alabilir (Sümer, 2020: 17). Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçileri koruyucu düzenlemeler içeren İK hükümlerinin gazeteciler için de uygulanması, Basın İş Kanunu'nda yenilikler yapılan kadar, işçiyi koruma ilkesine de uygun düşecektir.

İnternet gazeteciliğinin yükselmesi ile birlikte basın iş ilişkilerinde esnekleşme daha da belirgin hale gelmiştir. Medya artık gazetecileri kendi işyerlerinde çalıştırmak yerine uzaktan çalışma ile istihdam etmeye başlamıştır. Böylece işverenler hem işçilere güvenli bir işyeri ve üretim araç ve gereçlerini sağlama yükümlülüğünden kurtulmuş hem de geçici ve kısmi süreli iş sözleşmeleri kurarak finansal ve hukuki sorumluluklarından sıyrılmıştır (Uzunoglu, 2018: 204). Çalışmada sıkça söz edildiği gibi Basın İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışma düzenlenmemiştir. Ayrıca bugün için Yargıtay'ın kararları ve doktrinde baskın

olarak kabul edilen görüşe göre genel kanun olan TBK’da da kısmi süreli çalışmaya ilişkin ayrıntılı ve koruyucu düzenlemeler bulunmamaktadır. Bu şartlar göz önünde bulundurulduğunda kısmi süreli iş sözleşmeleri ile çalışan basın emekçilerinin durumunun ayrıca ve özel olarak Basın İş Kanunu’nda düzenlenmesi gerekmektedir.

Extended Summary

With the increasing flexibilization of employment relations, part-time contracts have become one of the prevalent forms of work. However, the Press Labour Law No. 5953, which regulates the employment relationship between journalists and their employers, does not contain any provisions regarding part-time work. Although the Turkish Code of Obligations No. 6098 recognizes the possibility of part-time service contracts, it does not define their conditions or content. The most detailed regulation regarding part-time work is found in the Labour Law No. 4857. This situation raises the question of which provisions apply to journalists working under part-time contracts. The special legal regime applicable to journalists stems from their professional functions and the constitutional dimension of these functions. Journalism is not only a means of livelihood but also a public service that ensures access to information and the formation of public opinion. Therefore, to safeguard press freedom and independence, journalists’ dependence on their employers must be interpreted more flexibly compared to other employment relationships. The Press Labour Law defines journalists as individuals engaged in intellectual or artistic work for remuneration in newspapers, magazines, and news agencies. However, this definition has become outdated. The rapid development of digital media and audiovisual journalism has blurred the traditional boundaries of the profession. Although the Press Card Regulation and the Law on the Establishment and Broadcasting Services of Radio and Television extend the scope of who may be considered a journalist, ambiguities persist in practice. The Court of Cassation has recognized electronic publishing as equivalent to press activity, yet the absence of a comprehensive and contemporary definition of “journalist” continues to create uncertainty. The Press Labour Law requires employment contracts to be in writing, specifying the type of work, remuneration, and seniority. This requirement ensures transparency and is sanctioned by administrative fines in cases of non-compliance. The Law also introduces a “trial period,” which may last up to three months, during which either party may terminate the contract without notice or compensation. Seniority is calculated from the date of first entry into the profession, thereby protecting journalists’ accrued rights across different workplaces. Furthermore, the Law emphasizes the continuity of the employment relationship; freelance journalists are excluded,

highlighting the distinction between employment contracts and publishing contracts.

Part-time contracts primarily differ from full-time contracts in terms of working hours. According to the Labour Law, part-time work refers to employment of less than two-thirds of the statutory 45-hour work week. Such contracts must be continuous and voluntary, with the mutual consent of both parties. Wages and divisible benefits are calculated proportionally to working hours, while indivisible rights, such as annual leave, cannot be reduced solely because of part-time status. Although some scholars argue that part-time workers do not meet the weekly working hours required for paid leave, recent decisions of the Court of Cassation have confirmed that part-time employees are also entitled to uninterrupted weekly rest and paid leave. Seniority is calculated based on the total duration of the employment relationship, not only on the days actually worked. This approach prevents the erosion of part-time workers' rights. The application of part-time employment in journalism is indirectly recognized in existing legal provisions. For instance, journalists are permitted to engage in secondary employment unless explicitly restricted by contract. Additionally, the Press Labour Law sets the maximum daily working hours at eight, implying that arrangements with fewer hours could fall within the scope of part-time work. However, due to the absence of explicit provisions, the Labour Law serves as a complementary framework. Although legal doctrine suggests that the Labour Law and the Press Labour Law are not in a strict general–special relationship, judicial practice shows that gaps in the Press Labour Law are often filled through the Labour Law. In contrast, the Turkish Code of Obligations provides only minimal regulations and lacks the protective spirit of labour legislation. In conclusion, the Press Labour Law, which has remained largely unchanged for more than seventy years, is ill-suited to the flexible and irregular working conditions of today's media sector. Journalists often work beyond standard schedules and face unique challenges, making the absence of modern protective rules particularly problematic. Until comprehensive legislative reform is enacted, the provisions of the Labour Law regarding part-time work must be applied by analogy to journalists. This approach aligns with the protective nature of labour law, safeguarding not only the economic security of journalists but also the effective realization of press freedom. The nature of journalism does not preclude part-time work; on the contrary, the formal recognition and regulation of such arrangements would enhance the protection of journalists, reduce legal uncertainties, and secure their independence.

Beyanlar

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı

Makale tek yazarlıdır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Herhangi bir kurum, kuruluş ya da kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Destek ve Teşekkür Beyanı

Makale hazırlanırken herhangi bir kurum, kuruluş ya da kişinin katkısı olmamıştır.

KAYNAKÇA

- Akyığıt, E. (2012). Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatı. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24(3-4-5). <https://tuhis.org.tr/upload/dergi/1363163742.PDF>
- Balkan, H. (2021). Bireysel iş hukuku açısından kısmi süreli iş sözleşmeleri. Ankara: Beta Yayınları.
- Bohère, G. (1984). Profession: Journalist. Geneva: International Labour Office.
- Canıklıoğlu, N., (2016). “İş Kanunu'nun 10 Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar”, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu, Ankara
- Centel, T. (2006). Kısmi süreli çalışma ve hafta tatili ücreti. Sicil İş Hukuku Dergisi, (2), 19-22.
- Çelik, N. (2002). Kısmi süreli çalışmada işçinin kıdeminin hesabı. Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 6(4). <https://tuhis.org.tr/pdf/645.pdf>
- Çelik, N., Canıklıoğlu, N., Canbolat, T., Özkaraca, E. (2023). İş hukuku dersleri (Yenilenmiş 36. Bası.) İstanbul: Beta Yayınları.
- Çil, Ş. (2022). İş hukuku Yargıtay ilke kararları (2019-2021 yılları) (9. Baskı). Ankara: Yetkin Yayınları.
- Demir, F., Gerşil, G. (2008). Çalışma hayatında esneklik ve Türk hukukunda esnek çalışma. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (16), 68-89.
- Eyrenci, Ö. (2003). 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen yeni düzenlemeler genel bir değerlendirme. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, (1). <https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/4857-sayili-is-kanunu-ile-getirilen-yeni-duzenlemeler-genel-bir-degerlendirme/824445/4857+say%C4%B1%C4%B1+%C4%B0%C5%9F+Kanunu+ile+Getirilen+Yeni+D%C3%BCzenlemeler+Genel+De%C4%9Ferlendirme>
- Eyrenci, Ö. (2006). “Basın İş Hukuku'nda Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışmalar”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı içinde, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Gökçek Karaca N. (2020). Basın iş hukuku medya çalışma ilişkileri (Güncellenmiş 2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gökçek Karaca, N. (2003). Basın İş Kanunu'na göre iş süresi ve fazla çalışma. Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 7(2). <https://tuhis.org.tr/pdf/7224.pdf>
- Gökçek Karaca, N. (2010). Gazetecinin Basın iş Kanunu'ndan doğan hakları ve sorumlulukları 5953 sayılı basın iş kanunu ve uygulaması. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Göktaş, S. (2006). “Basın İş Kanunu'nda İzin ve Dinlenme Süreleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı içinde, İstanbul: Legal Yayıncılık.

- Görmüş, A. (2008). Basın iş sözleşmesi. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 21(5-6), 60-69.
- Gürkaynak, G., Karaođlan Nalçacı, C., Uluay, T. (2013). 4857 Sayılı İş Kanunu kapsamındaki esnek çalışma kavramının çalışma süresi özelindeki uygulamaları ve tam/kısmi süreli çalışmalar yönünden uygulanabilirliği. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 10(40). https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/4857-sayili-is-kanunu-kapsamindaki-esnek-calisma-kavraminin-calisma-suresi-ozelindeki-uygulamaları-v/3111143/4857+Sayı%20c4%b1%20c4%b1%20c4%b0%20c5%9f+Kanunu+Kapsam%20c4%b1ndaki+Esnek+%20c3%87al%20c4%b1%20c5%9fma+Kavram%20c4%b1n%20c4%b1n+%20c3%87al%20c4%b1%20c5%9fma+S%20c3%bcreşi+%20c3%96zelindeki+Uygulamalar%20c4%b1+ve+Tam_K%20c4%b1smi+S%20c3%bcreli+%20c3%87al%20c4%b1%20c5%9fmalar+Y%20c3%b6n%20c3%bcnden+Uygulanabilirli%20c4%9fi
- İlkiz, F. (2004). Basın İş Yasası tarihi gelişim ve başlıca uygulama sorunları. Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. (1). <https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/basin-is-yasasi-tarihi-gelisim-ve-baslica-uygulama-sorunlari/824442/Bas%20c4%b1n+%20c4%b0%20c5%9f+Yasas%20c4%b1+tarihi+geli%20c5%9fim+ve+ba%20c5%9fl%20c4%b1ca+uygulama+sorunlar%20c4%b1>
- Kar, B. (2014). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na etkisi. Journal of Istanbul University Law Faculty. 72(2), 167-176.
- Karaman, M. H. (2010). Karar incelemesi: 4857 sayılı İş Kanunu m. 13. kısmi süreli çalışma, ayrımcılık yasağı, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin ve hafta tatili. Çalışma ve Toplum, 2(25), 269-300.
- Karaman, M. H. (2019). Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazetecilerin çalışma süreleri. Sicil İş Hukuku Dergisi, 42, 42-59.
- Koç, M., Görücü, İ. (2011). 4857 sayılı İş Kanunu'na göre kısmi çalışma uygulaması ve sonuçları. Çalışma ve Toplum, 1(28), 149-178.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2017). Gazeteciye kıdem tazminatı talep hakkı sağlayan sona erme durumları üzerinde düşünceler. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, (19), 1719-1751.
- Özek, Ç. (1962). Basın hukukumuzda göre fikir işçileri ile işverenler arasındaki hukuki münasebet. Journal Of Istanbul University Law Faculty, 28(1), 60-99.
- Özveri, M. (2023). Bireysel iş ilişkileri açısından Türkiye'de işçi hukuku I. Cilt. İstanbul: Ömür Baskı.
- Sarıbay, G. (2008). "Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri", Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan içinde, İstanbul: Legal Yayıncılık.

- Sevimli, K. A. (2019). 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen kısmi süreli iş sözleşmeleri. İstanbul: Beta Yayınları.
- Sevimli, K. A. (2023). Yargıtayın 2020 yılı ve sonrasındaki kararlarında kısmi süreli işçinin hafta tatili hakkı (karar incelemesi). Çalışma ve Toplum, 1(76), 487-511.
- Soyer, P. (2016). Basın İş Kanunu'nun kapsamı ve Yargıtay uygulaması. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 13. 609-629.
- Sümer, H. H. (2007). Basın İş Kanunu elektronik ortamda gazetecilik yapan kişiler hakkında uygulanabilir mi?. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, (6). <https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/basin-is-kanunu-elektronik-ortamda-gazetecilik-yapan-kisiler-hakkinda-uygulanabilir-mi-/824892/Bas%c4%b1n+%c4%b0%9f+Kanunu+elektronik+ortamda+gazetecilik+yapan+ki%c5%9f+Hakk+c4%b1nda+uygulanabilir+mi>
- Sümer, H. H. (2014). Basın İş Kanunu'na göre fazla çalışma. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 20(1), 91-122.
- Sümer, H. H. (2020). Bireysel basın iş hukuku (Gözden Geçirilmiş 3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (2023). İş hukuku. (23. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Şahin, M., Avşar, Z. (2016). Basın İş Kanunu, sorunlar ve güncelleme tartışmaları. Sosyal Güvenlik Dergisi, 6(2), 113-138.
- Şakar, M. (2008). Basın iş sözleşmesinin sona ermesi ve kıdem tazminatı. Çalışma ve Toplum, 2(17), 11-29.
- Şuğle, M. A. (2001). İş hukuku açısından gazeteci. Ankara: Çağdaş Gazeteciler Derneği Yayınları.
- Şuğle, M. A. (2006). "Basın İş Kanunu'nun Kişi Bakımından Kapsamı, Gazetecilik Kavramı ve İş Sözleşmesinin Kurulması", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı içinde, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Tuncay, A. C. (1989). Hukuki yönden basında işçi-işveren ilişkileri. İstanbul: Evrim Basım-Yayın-Dağıtım.
- Uzunoglu, S. (2018). Gazeteci emeğinin dönüşümü ve güvencesizleşme: Türkiye'de dijital haber odalarının serbest muhabirleri üzerine bir çalışma. Moment Dergi, 5(2), 195-218.
- Zeytinoglu, E. (2004). Kısmi süreli çalışma şekilleri ve 4857 sayılı İş Kanunundaki görünüm. Journal of Istanbul University Law Faculty, 62(1-2), 449-466. <https://www.lugatim.com/s/m%C3%BCstemir>
<https://karararama.yargitay.gov.tr/>
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_172572.pdf
<https://www.csgeb.gov.tr/poco-pages/%C4%B1dari-para-cezalari/>