

# GAZETECİNİN TANIMI, KIDEM SÜRESİ VE KIDEM TAZMİNATI

## I. GAZETECİNİN TANIMI

5953 sayılı Basın İş Kanununun 1. maddesinde, Kanunun kapsamı belirlenirken aynı zamanda gazeteci” kavramı da tanımlanmıştır. Buna göre, “Bu Kanun hükümleri Türkiye’de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki “işçi” tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.”

Dönemsel olmayan yayınlarda çalışanlar Basın İş Kanunu kapsamı dışında bulunmaktadır. Söz konusu maddedeki düzenleme ye alan “gazete” ve “mevkute” kelimeleri, günlük gazete ya da diğer dönemsel yayınların basıldığı işletmeleri ifade etmektedir.

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

Basın İş Kanununa göre gazeteci sayılmak için ilgili yayının Türkiye’de yayımlanması ön koşuldur. Ayrıca anılan kanunda yayının, yayımlanmanın ne olduğuna dair herhangi bir bilgi bulunmamaktadır.<sup>1</sup>

## II.GAZETECİNİN KIDEM SÜRESİ

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 6. maddesinde, gazetecinin kıdem hakkı özel biçimde korunmuştur. Meslekte geçecek olan 5 yılın büyük önemi vardır. Bu 5 yıllık sürenin dolması ile kıdem tazminatı talep hakkı doğabilmekte ve işveren feshinde uygulanabilecek olan ihbar öneli

<sup>1</sup> “ İletişim teknolojilerindeki hızlı gelişim ve değişim sonrasında dijital mecrada internet haberciliği yaygınlaşmıştır. Yazılı basında yer alan gazete ve mevkuteler bir web sayfasına sahip olacağı gibi yalnızca internet yayıncılığı yapan örnekler de mevcuttur. Bu internet yayınlarının Basın Kanunu’na tabi olup olmaması sorunu, bu internet sitelerinde yazı yazan kişilerin gazeteci sayılıp sayılmayacağı ve Basın İş Kanunu’na tabi olup olmayacağı sorununu doğurmaktadır. ...Bugün bu sorun 5953 sayılı Kanunun 1. maddesinde yer alan gazete kavramı kapsamının internet haberciliğini de dikkate alarak genişletilmesiyle son bulabilir. Türkiye’de pratikte pek sık rastlanmayan, fikir işçisinden ayrı bir gazetecilik tanımlaması ise “serbest gazeteciliktir”. Serbest gazeteci, özel haberler derleyen daha sonra yaptığı işi ajanslara, gazetelere para karşılığı satan gazetecileri ifade eder. Serbest gazetecilerin talep edecekleri ücretler ise büyük oranda pazarlık ölçülerine bağlıdır ve bu gazetecilerin sosyal güvenlik açısından durumları diğer meslektaşlarına göre daha kötü bir haldedir. Bu sorunlar pek çok ülkede özel yasal düzenlemelerle ve serbest gazetecileri bünyelerine alan sendikalar sayesinde ortadan kaldırılmaya çalışılmaktadır. Türkiye’de ise serbest gazeteciler 5953 sayılı Yasa hükümlerinden faydalanamamaktadırlar. ”5953 sayılı Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı Düzenlemesi, Nur B.Gemici,Cihat Demirci,İş ve Hayat Dergisi, Ocak 2017, Cilt 3,Sayı 5,S.272-289,Şeker İş Sendikası Yayını”

5 yıllık kıdeminden 3 aya çıkmaktadır. Yine, 4 haftalık yıllık ücretli izne hak kazanabilmek bakımından gazetecinin 1 yıllık hizmeti aranmakta 10 yılı aşan kıdem halinde ise bu süre 6 haftaya çıkmaktadır.

Gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için meslek kıdemini en az 5 yıl olması şarttır. Ancak, bir defa 5 yıllık kıdem kazanılması durumunda her bir işveren yanında yeni bir 5 yıl kıdem şartı aranmaz.<sup>2</sup>

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 6. maddesinin 8. fıkrasında, bir defa kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdemini yeni işe giriş tarihinden itibaren hesaplanacağı kuralı mevcuttur.

Anılan hüküm, uygulamada gazetecinin kıdemini sıfırlanması olarak bilirse de, en az 5 yıllık meslek kıdemini sıfırlanması söz konusu olmaz. Bahsi geçen düzenleme, gazetecinin aynı dönem için birden fazla kıdem tazminatı almamasını öngörmektedir.

Başka bir anlatımla, gazetecinin önceki işverenden kıdem tazminatını alması durumunda, son işverenin önceki döneme ait meslek kıdeminden sorumlu tutulamayacağı kabul edilmektedir.

**Gazetecinin meslek kıdemi, gazetecinin meslekte geçirdiği toplam süreyi ifade eder. Kıdem tazminatı ve yıllık izin bakımından meslek kıdemi, gazetecinin gazetecilik mesleğine ilk girişinden itibaren geçerli olmaktadır.** Bir başka anlatımla gazetecinin başka işverenlere ait işyerlerinde edindiği kıdemi sonraki işverenler açısından belli yükümlülükler getirmektedir.

Bunun nedeni, kıdemli gazeteciye çalıştırmanın işveren için önemli bir fayda sağlaması ve bundan yararlanan işverenin de bunun sonucuna katlanması şeklinde açıklanabilir. Yasada kıdem hakkının özel olarak korunması, gazetecilik mesleğinin belli bir birikimin sonucu edinilebildiğine işarettir.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 9. maddesi hükmüne göre, gazetecinin meslek kıdemleri bakımından sicillerin mülki amir ve Basın Yayın Enformasyon Genel Müdürlüğünce tutulması da **meslek kıdemini kayıta altına alınarak korunması çerçevesinde bir düzenlemedir.**

Gazetecinin meslek kıdemini belirlenmesinde, Basın Yayın Enformasyon Genel Müdürlüğünün kayıtları ile 9. madde uyarınca işverene verdiği beyannamedeki bilgilerin işlendiği sicil kayıtları esas alınır. Ancak gazetecinin meslek kıdemini daha önce başladığını her türlü yazılı belge ile kanıtlayabilmesi gerekir. Gazeteci ile işveren arasında yazılı bir sözleşme yapılmamış olması ya da işe başladığının ilgili kurumlara bildirilmemesi hallerinde dahi, meslek kıdemini her türlü delille ispatı mümkündür.



<sup>2</sup> YARGITAY ,E.2008/3638,K.2008/20488,T.15.07.2008)

### III.GAZETECİNİN KIDEM TAZMİNATININ HESAPLANMASI

Basın çalışanlarıyla ilgili 5953 sayılı yasada kıdem tazminatı hesabında giydirilmiş ücret üzerinden hesaplama yapılacağı öngörülmemiştir. Basın İş Kanununda giydirilmiş ücrete ilişkin bir düzenleme olmadığından kıdem tazminatı hesabında son çıplak aylık ücretin dikkate alınması gerekirken aylık ücrete görev tazminatının dahil edilmesi ile elde edilen giydirilmiş ücrete göre hesaplama yapılması hatalıdır.<sup>3</sup>

Bu nedenle kıdem tazminatı brüt ücret üzerinden hesaplanmalı ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 25 / 7. maddesine göre kıdem tazminatının 24 aylığı aşmayan tutarı için gelir vergisi uygulanmamalıdır.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda kıdem tazminatı tavanı da öngörülmemiş olmakla, hesap yönünden bir üst sınırlama da bulunmamaktadır.

Yine anılan yasada fesih tarihinden itibaren faiz ödeneceği ve bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz yürütüleceği yönünde bir düzenleme de yer almamıştır. Bu itibarla gazetecinin kıdem tazminatı için fesih tarihinden itibaren bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmesi doğru olmaz.

İşverenin temerrüde düşürüldüğü tarih ya da dava tarihinden itibaren yasal faize karar verilmelidir.

İş Kanununda kıdem tazminatı ödemelerinde bir tavan tutar belirlenmiştir. Bu tavanın yıllık miktarı, Devlet Memuru Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez. Basın İş Kanununda böyle bir hüküm yer olmadığından ödemeler temel ücret üzerinden kıdem tazminatı tavan sınırı olmaksızın yapılabilir.

**BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**



<sup>3</sup> T.C.Y.9.HD.E.2016/30300,K.2020/14185,T.02.11.2020