

Dr. Öğr. Üyesi Hasan Ali KAPLAN*

Araştırma Makalesi
Sicil, 2024/I Sayı 51: 110-120
Makale Gönderim Tarihi: 4 Nisan 2024
Makale Kabul Tarihi: 15 Nisan 2024

Hastalık Nedeniyle İşten Çıkarılan ve İyileşen Gazetecilerin Yeniden İşe Alınması Yükümlülüğü**

Öz

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 12. maddesinde hastalıkları nedeniyle vazifesini göremeyecek hale gelen ve iş sözleşmeleri işveren tarafından sona erdirilen gazetecilere yeniden işyerlerine dönmeleri bakımından bir güvence sağlanmıştır. Anılan düzenlemeye göre, hastalanan gazetecinin bu hastalığının 6 ay sürmesi ve işgörme edimini bu nedenle yerine getirememesinden ötürü iş sözleşmesi işveren tarafından tazminat ödenmek suretiyle feshedilebilir. Bu şekilde iş sözleşmesi feshedilen

gazetecinin 1 yıl içerisinde iyileşmesi durumunda, işveren tarafından tekrar eski işine tercihan alınması gerekmektedir. Kanunda açıkça ifade edilmemiş olmakla birlikte, gazetecinin işveren tarafından yeniden işe alınabilmesi için başvuruda bulunması gerekecektir.

Bu çalışmada Basın İş Kanunu m. 12'de yer alan yeniden iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünün koşulları ve sonuçları öğretideki görüşler de dikkate alınarak açıklanmaya çalışılacaktır.

Anahtar Sözcükler:

Gazeteci, hastalık, iş sözleşmesinin feshi, yeniden işe alınma, Basın İş Kanunu.

The Obligation to Rehire a Journalist Who is Terminated from Their Job due to Illness After They Recover

Abstract

Article 12 of Law No. 5953 on the Press Labor stipulates a guarantee for journalists who become unable to perform their duties due to illness and whose employment contracts are terminated by the employer to return to their workplaces. According to this regulation, if a journalist is ill for a period of 6 months and is unable to perform their job duties as a result,

the employment contract can be terminated by the employer by paying compensation. If such a journalist recovers within 1 year after the termination of the employment contract, the employer is required to rehire them in their former position. Although not explicitly stated in the law, the journalist will need to apply to the employer to be rehired.

* Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, kaplanha@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5685-4986.

**Yazarın lisansüstü tezinden güncellenerek yayıma hazırlanmıştır.

This study will attempt to explain the conditions and consequences of the obligation to enter into a new employment

contract as stipulated in Article 12 of the Press Labor Law, taking into account the opinions in the literature.

Keywords:

Journalist, illness, termination of employment contract, reemployment, Press Labor Law.

1. Giriş

Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun¹ (Basın İşK) m. 12'de, hastalıkları nedeniyle iş sözleşmeleri işveren tarafından sona erdirilen gazetecilere iyileşmeleri durumunda yeniden işyerlerine dönmeleri bakımından bir güvence sağlanmıştır.

Anılan hüküm şöyledir: "Gazetecinin uğradığı hastalık sebebiyle iş akdi işveren tarafından feshedilemez. Ancak, bu hastalığın altı aydan fazla uzaması halinde tazminat verilmek suretiyle akdin feshi cihetine gidilebilir.

Bu maddenin birinci fıkrasında yazılı haller dolayısıyla vazife göremeyecek duruma düşüp de işveren tarafından işinden çıkarılan gazeteci, azami bir yıl içinde iyileştiği takdirde tekrar eski işine tercihan alınır."

Görüldüğü üzere hükmün ilk fıkrasında hastalık sebebiyle gazetecinin iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilemeyeceği kural olarak kabul edilmiş ancak hastalığın altı aydan fazla sürmesi durumunda işverenin iş sözleşmesini tazminat ödemek koşuluyla feshedebileceği belirtilmiştir. İkinci fıkrada ise ilk fıkrada belirtilen hastalıktan ötürü "vazife göremeyecek" duruma düşen ve iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilen gazetecinin en çok bir yıl içinde iyileşmesi halinde eski işine öncelikle alınacağı belirtilmektedir.

Basın İşK m. 12 dikkate alındığında, işverenin gazeteciyi yeniden işe alma yükümlülüğünün

doğabilmesi için bazı koşulların gerçekleşmesi gerektiği anlaşılmaktadır. İlk olarak; gazeteci, vazifesini yapmasını, başka bir deyişle işgörmesini yerine getirmesini engelleyen bir hastalığa tutulmalıdır. Ayrıca, bu hastalık en az 6 ay sürmelidir. İkinci olarak; gazetecinin iş sözleşmesi en az 6 ay süren ve vazifesini yapmasını engelleyen hastalığı nedeniyle işveren tarafından feshedilmelidir. Üçüncü olarak; gazeteci iş sözleşmesinin feshinden itibaren en çok 1 yıl içerisinde iyileşmelidir. İyileşmenin 1 yıllık süreyi aşması durumunda yeniden işe alma yükümlülüğünden söz edilemeyecektir. Dördüncü ve son olarak da; iyileşen gazetecinin yeniden işe alınması amacıyla işverene başvuruda bulunması gerekecektir. Zira, gazetecinin başvuruda bulunmaması halinde işverenin işe alma yükümlülüğünden söz edilemeyecektir. Aşağıda bu koşullar incelenecek olup, işverenin gazeteciyi işe başlatması veya başlatmamasının sonuçlarına da değinilecektir.

2. Gazetecinin Yeniden İşe Alınması Yükümlülüğünün Koşulları

a. Gazetecinin Hastalanması ve Hastalığın En Az Altı Ay Sürmesi

Basın İşK m. 12'ye göre, gazetecinin uğradığı hastalık nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için bu hastalık en az altı ay sürmelidir. Gazetecinin hastalık nedeniyle devamsızlığı altı ayı aşmadan yapılan fesih, haklı veya geçerli

1 RG, 20.6.1952, 8140.

nedene dayanmadan yapılan feshin niteliğindedir. Bu durumda, kıdem tazminatı yanında ihbar tazminatının da ödenmesi gerekeceği ve işe iade davası açılabileceği belirtilmektedir².

Nitekim Yargıtay'ın bir kararında da³, üç ay süresince aralıksız rahatsızlığı nedeniyle raporlu olan ve raporun bitiminde izne çıkan, izin dönüşü çalışmaya başladıktan sonra Basın İşK m. 12 gerekçe gösterilerek, iş sözleşmesi feshedilen gazetecinin istirahat raporunun altı aydan az olmasından ötürü, iş sözleşmesinin feshinin geçersiz olduğu sonucuna varılmıştır.

Gazetecinin hastalığının işinden veya işyerinden kaynaklanan bir hastalık olması zorunlu değildir; hatta gazetecinin kendi kusuru, ağır ihmali veya kasdından kaynaklanan hastalık hallerinde de, Basın İşK m. 12'de yer alan güvence uygulanacaktır⁴.

Gazetecinin hastalığının vazife göremeyecek dereceye ulaşması durumunda bile, altı aylık süre içerisinde iş sözleşmesi işverence feshedilemeyecektir⁵. Bu altı aylık süre içerisinde iş sözleşmesi askıda kalacaktır⁶. Başka bir deyişle, gazetecinin işgörme edimini yerine getirmesini engelleyecek şekilde bir hastalığa yakalanması ve bunun en az 6 ay süreyle devam etmesi gerekmektedir⁷.

Altı aylık sürenin geçmesinden sonra, işverenin gazetecinin iş sözleşmesini feshedebilmesi

için, gazetecinin tutulduğu hastalığın görevini yapmasını engelleyecek nitelikte bir hastalık olması gerekmektedir. İşveren, görevini yapmasına engel oluşturan bir hastalığı bulunmayan gazetecinin iş sözleşmesini bu hastalık altı aydan fazla sürse de feshedemeyecektir⁸. Zira, Basın İşK m. 12/II'de, altı aydan fazla süren hastalığı nedeniyle "vazife göremeyecek duruma" düşen gazeteciden söz edilmektedir.

b. İş Sözleşmesinin Gazetecinin Hastalığından Ötürü İşverence Feshedilmesi

Altı aydan fazla süren ve gazeteciye vazifesini yapamayacak duruma getiren bir hastalığa tutulan gazetecinin iş sözleşmesi, Basın İşK m. 12 uyarınca işverence feshedilebilecektir. Basın İşK m. 12/I'e göre; böyle bir durumda işveren, ancak tazminatını ödeyerek gazetecinin iş sözleşmesini sona erdirebilecektir.

Sözü edilen tazminat ihbar tazminatı değil, kıdem tazminatı olarak anlaşılmalıdır⁹. Ancak öğretilde, iş sözleşmesi hastalığı nedeniyle feshedilen gazetecinin talep edeceği tazminatın kıdem tazminatı olup olmadığının belirsiz olduğunu

2 Akar, Esin, İş Sözleşmesi Yapma Özgürlüğünün Sınırlandırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2007, s. 98.

3 Yargıtay 9. HD, 8.4.2008, 2007/27731 E., 2008/7815 K., www.corpus.com.tr.

4 Ekonomi, Münir, Türk İş Hukukunda Kanundan Doğan Hizmet Akdi Yapma Zorunluluğu ve Hükümleri, İstanbul, 1969, s. 75; Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri, İstanbul 2012, s. 208, dn. 128; Akar, s. 98.

5 Sümer, N. Binnur, İşverenin Hizmet Sözleşmesi Yapma Serbestisinin Sınırları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 1992, s. 90-91.

6 Makas, Recep, İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları, Ankara, 2023, s. 61.

7 Türe, Gökhan, İş Sözleşmesinin Kurulması (İşçinin İşe Alınması), Ankara, 2021, s. 117; Sümer, Haluk Hadi, Bireysel Basın İş Hukuku, Ankara, 2020, s. 200; Gökçek Karaca, Nuray, Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri), Ankara, 2020, s. 177.

8 Ekonomi, s. 75; Şakar, Müjdat, Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, Çalışma ve Toplum, S. 57, 2018, s. 17; Makas, s. 61; Akar, s. 99; Umar, Afşin Burak, Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sonraya Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008, s. 55.

9 Şakar, Müjdat, Gazetecilik Sözleşmesinin Sona Ermesi, İhbar ve Kıdem Tazminatı, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, İstanbul, Legal, 2006, s. 110; Şakar, Basın İş Sözleşmesi, s. 17; Şahlanan, Fevzi, İş Guvencesinin Genel Esasları ve Gazetecinin Feshe Karşı Korunması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, İstanbul, Legal, 2006, s. 137; Çil, Şahin, Gazetecinin İş Guvencesi Uygulaması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, İstanbul, Legal, 2006, s. 164; Akar, s. 98; Karahisar, Tuba, Basın İş Kanunu'na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları, Marmara Üniversitesi İletişim Dergisi, C. 13, S. 13, 2008, s. 75. Ayrıca bkz. Akyiğit, Ercan, Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 24, S. 3-4-5, Ağustos-Kasım 2012/Şubat 2013, s. 9 vd.; Birinci Gemici, Nur/Gemici, Cihat, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı Düzenlemesi, İş ve Hayat, C. 3, S. 5, 2017, 283; Makas, s. 61.

belirten görüşler de bulunmaktadır¹⁰. Oğuzman, anılan tazminatın nasıl hesaplanacağına Kanunda öngörülmediğini, toplu iş sözleşmelerinde bu tazminatın kıdem tazminatı olarak kabul edildiğini belirtmektedir¹¹.

Basın İşK m. 12/II'de öngörülen fesih, derhal fesihtir¹². Anılan durumun haklı neden değil geçerli neden olduğu yönünde görüşler de bulunmaktadır¹³. Bu durumun fesih için geçerli neden oluşturacağı sonucuna varılması, yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmeleri açısından uygulanabilir bir fesih şekli olduğunu da kabul etmek anlamına gelecektir. Zira, geçerli sebep kavramı ve işe iade kurumu belirsiz süreli iş sözleşmelerine özgü kavramlardır. Bu nedenle buradaki fesih sebebinin geçerli sebep değil, haklı sebep olduğu kanaatindeyiz. Aksi takdirde, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan bir gazetecinin tutulduğu hastalık 6 aydan uzun da sürse, vazifesini yapmasına engel teşkil etse de sözleşme işvereni tarafından Basın İşK m. 12'ye göre feshedilemeyecektir.

Başka bir açıdan da bakıldığında, Basın İşK metninde hiçbir şekilde geçerli sebep kavramına yer verilmemektedir. Basın İşK, 1952 yılında yürürlüğe girmiş olup, çalışmanın konusunu ilgilendiren 12. madde, en son 1961 yılında değişikliğe uğramıştır. Bu denli tarihi geçmiş bulunan düzenlemede yer alan fesih şeklinin geçerli sebebe dayandığını iddia etmek son derece güçtür. Zira, ne Basın İşK'nun yürürlüğe konulduğu 1952 yılında ne de çalışmamıza konu 12. maddede son değişikliğin yapıldığı 1961 yılın-

da Türk hukukunda geçerli sebep kavramı dahi bulunmamaktaydı. Geçerli sebep kavramı ve iş güvencesi ilk kez Türk hukukuna 2002 yılında 4773 sayılı Kanun'la¹⁴ 1475 sayılı İş Kanunu'na¹⁵ eklenen 13/A maddesi ile girmiş olup, daha sonra bu düzenleme bazı değişikliklerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nda¹⁶ da (İşK) devam ettirilmiştir. Basın İşK kapsamına giren gazetecilerin iş sözleşmelerinin feshinde geçerli sebep kavramı ve iş güvencesi kurumu Basın İşK m. 6'nın yaptığı atıf nedeniyle ve ancak bu kapsamda uygulama alanı bulabilecektir. Basın İşK m. 5 ve 6 belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshine ilişkin olup, m. 5'te belirsiz süreli iş sözleşmelerinin ihbar süresine uyularak feshedileceği, ihbar süresine ait ücretin peşin ödenmesi suretiyle de sözleşmenin hemen feshedilebileceği, m. 6'da ise gazetecinin kıdemine göre 1 ve 3 aylık ihbar süresine yer verilmekte, işverence ihbar süresine uyularak yapılan feshlerde İşK m. 18, 19, 20, 21 ve 29. madde hükümlerinin uygulanacağı belirtilmektedir. İncelemeye konu Basın İşK m. 12'de ise, herhangi bir şekilde ihbar süresine, belirsiz süreli iş sözleşmesine değinilmeden, iş sözleşmesinin gazetecinin "vazifesini göremez" duruma gelmesinden ötürü işverence feshinden söz edilmektedir. Özetle, Basın İşK m. 12'de sözleşmenin feshinin geçerli sebebe bağlı olduğunu iddia etmek, 1952 yılından bu yana Basın İşK uygulamasında geçerli sebep kavramının bulunduğu iddia etmek anlamına da gelecektir ki, böyle bir durumun söz konusu olmadığı açıktır.

Basın İşK'de işverenin fesih hakkını ne kadar sürede kullanması gerektiğine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu konudaki boşluğun İşK hükümleri ile doldurulması önerilmektedir¹⁷. Yargıtay'ın bir kararında¹⁸, Basın İşK'da yer almayan fesih hakkını kullanma süresinin İşK uygulanarak belirlenmesinin hatalı olduğu belirtilmiş-

10 Bkz. Narmanlıoğlu, Ünal, Gazeteciye Kıdem Tazminatı Talep Hakkı Sağlayan Sona Erme Durumları Üzerinde Düşünceler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, C. 19, Özel Sayı, 2017, s. 1745.

11 Oğuzman, M. Kemal, Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 32, S. 2-4, 1966, s. 879.

12 Karahisar, s. 75.

13 Ada, Berke, Basın İş Kanunu Açısından Gazetecinin İş Görme Borcunun İfasını Engelleyen Durumların İşverenin Ücret Ödeme Borcuna Etkisi, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 18, Aralık 2021, s. 625.

14 RG, 15.8.2002, 24847.

15 RG, 1.9.1971, 13943.

16 RG, 10.6.2003, 25134.

17 Gökçek Karaca, s. 177; Sümer, s. 200.

18 Yargıtay 9. HD, 7.6.2000, 2000/4840 E., 2000/8081 K.

ken, başka bir kararında¹⁹ ise İşK'da öngörülen 6 iş günlük fesih süresinin Basın İşK kapsamındaki fesihlerde de uygulanması gerektiği sonucuna varılmaktadır. Ancak, burada tartışılacak bir husus şudur; İşK'da yer alan 6 iş günlük fesih süresi ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılıktan doğan fesih sebepleri için geçerlilik taşımaktadır, bu süre diğer fesih sebepleri için (sağlık nedenleri, zorlayıcı nedenler) uygulanmaz²⁰. Bu nedenle gazetecinin hastalığından ötürü iş sözleşmesinin işverence feshinde 6 işgünlük sürenin uygulanma kabiliyeti olmadığını düşünmekteyiz. Burada İşK hükümlerine başvurulacak ise, İşK m. 25/1/b bendinde yer alan ve işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi sağlık sorunları nedeniyle devamsızlığının kıdemine göre uygulanacak bildirim süresini 6 hafta aşmasından sonra işverene haklı fesih olanağı tanıyan düzenleme göz önünde bulundurulmalıdır. Nitekim, belirtilen hallerde haklı neden oluşturan hal sona erip işçi işyerine dönene kadar işverenin fesih hakkını kullanabileceği, fesih hakkını kullanma süresinin fesih nedeninin devamına bağlı olduğu, fesih hakkı ortadan kalktığı anda fesih hakkının da ortadan kalkacağı isabetli olarak ifade edilmektedir²¹.

Gazetecinin yeniden işe alınma hakkına sahip olabilmesi için iş sözleşmesi hastalığından ötürü işverence feshedilmiş olmalıdır. Bu nedenle, iş sözleşmesinin işveren tarafından başka bir nedenle feshedilmesi durumunda, gazeteci yeniden işe alınmasını talep etme hakkına sahip olamayacaktır.

Gazetecinin hastalığının devam ettiği ve vazifesini yapamadığı sürede iş sözleşmesi askıda olacağından²², işgörme edimini yerine getirme-

mesine rağmen işverenine karşı diğer yükümlülükleri devam edecektir. Örneğin, iş sözleşmesinin askıda olduğu sürede de, gazeteci işverenine karşı doğruluk ve güvene aykırı davranışlarda bulunmamakla yükümlüdür. Bu çerçevede, hastalığın devam ettiği ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürede, gazeteci kasten veya ağır ihmalle gazetesinin itibarına zarar verecek davranışlarda bulunursa iş sözleşmesi işverence Basın İşK m. 11 uyarınca bu sebeple feshedilebilir. Burada, gazetecinin hastalığından kaynaklanan bir fesih söz konusu değildir. Bu nedenle, iş sözleşmesi bu şekilde feshedilen gazeteci, Basın İşK m. 12'ye dayanarak yeniden işe alınmasını talep edemeyecektir. Benzer şekilde, tutulduğu hastalık nedeniyle iş sözleşmesinin işverence değil de, gazetecinin kendisi tarafından feshedildiği durumlarda da, Basın İşK m. 12 işlerlik kazanamayacaktır.

c. Gazetecinin Fesihten Sonra En Çok Bir Yıl İçinde İyileşmesi

Hastalığı nedeniyle iş sözleşmesi işveren tarafından sona erdirilen gazeteci, fesihten itibaren en çok bir yıl içinde iyileşmelidir; bu süre hak düşürücü niteliktedir²³. Bir yıllık sürenin başlangıcı gazetecinin işten çıkarıldığı ve böylece feshin hüküm doğurduğu tarihtir²⁴. Bir yıl içinde iyileşerek çalışabilir duruma geldiğini ispat yükümlülüğü gazeteciye aittir²⁵.

Öğretide, bir yıllık süre sınırlamasının madde- nin temel amacına aykırı olduğu ileri sürülerek eleştirilmektedir²⁶. Kanaatimizce, burada işvere-

edimini ifa edememesi durumunda işverenin o süreye ilişkin hakkaniyete uygun bir ücret ödemesi gerektiğini öngören Borçlar Kanunu (RG, 4.2.2011, 27836) m. 409 uyarınca doldurulması gerektiği belirtilmektedir Bk. Gökçek Karaca, s. 132; Koçak, Berkay, Basın İş Kanunu'na Göre İşverenin Ücret Ödeme Borcu ve Kapsamı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2020, s. 115.

23 Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 2022, s. 97; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku, Ankara, 2022, s. 553; Sümer, s. 200; Akar, s. 99; Sümer, Serbesti, s. 91; Umar, s. 5.
24 Tunçomağ/Centel, s. 97; Türe, s. 117; Akar, s. 99; Sümer, Serbesti, s. 91; Umar, s. 5.
25 Akar, s. 99; Sümer, Serbesti, s. 91; Umar, s. 5.
26 Ekonomi, s. 76-77.

19 Yargıtay 22. HD, 7.5.2014, 2014/10810 E., 2014/11780 K.
20 Süzek, Sarper, İş Hukuku, İstanbul, 2023, s. 717; Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2021, s. 734.

21 Ekmekçi/Yiğit, s. 735.

22 Gazetecinin hastalığı nedeniyle iş sözleşmesinin askıda olduğu hallerde ücretinin ödenip ödenmeyeceği konusunda Basın İşK'da açık bir hüküm bulunmadığı, bu nedenle ortaya çıkan boşluğun uzun süreli bir hizmet sözleşmesinde işçinin hastalık sebebiyle kusuru olmaksızın iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme

nin sorumluluğunun belirli bir süreyle sınırlandırılması yerindedir. Zira, aksi taktirde işveren ne zaman ortaya çıkacağı belirsiz bir yükümlülük altına girmiş olacaktır. Maddenin amacı dikkate alındığında, bir yıllık sürenin az olduğu, vazifesini göremeyecek duruma gelen bir kişinin bir yıl içerisinde sağlığına kavuşmasının çoğu durumda güç olacağı belirtilerek bu sürenin biraz daha arttırılması gerektiği öne sürülebilir. Ancak, süre sınırlamasının tamamen ortadan kaldırılmasını öne sürmek isabetli değildir.

Gazetecinin iyileşmesi ile neyin kastedildiği, tamamen iyileşmesinin mi, yoksa görevini yapabilecek ölçüde iyileşmesinin mi aranacağı konusunda Basın İşK m. 12'de bir açıklık yoktur. Burada, gazetecinin tamamen iyileşmesini aramak katı bir yaklaşım tarzı oluşturacaktır. Basın İşK m. 12'de, vazifesini yapamayacak derecede hastalığa tutulan gazeteciden söz edildiğinden, iyileşip iyileşmediği saptanırken tamamen iyileşmesini, hastalığının bütün etkilerinin ortadan kalkmasını aramak maddede öngörülen güvenceyi işlevsiz bir duruma getirecektir. Bu nedenle, gazetecinin yeniden vazifesini yapabilecek ölçüde kısmen iyileşmesi durumunda da, yeniden iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünün doğduğu kabul edilmelidir²⁷. Zira, burada önem taşıyan gazetecinin tıbbi açıdan hastalığın bütün etkilerinden kurtulması değil, vazifesini yapabilecek duruma gelmesidir.

d. Gazetecinin Başvuruda Bulunması

Basın İşK m. 12'ye göre, işverenin gazeteciyi yeniden işe almakla yükümlü tutulabilmesi için iyileşen gazeteci, işverene yeniden işe alınması amacıyla başvuruda bulunmalıdır²⁸. Zira, yeniden işe alınması konusunda başvuruda bulunmayan gazeteciyi, işverenin işe alma yükümlülüğünden söz edilemeyecektir.

Kanunda öngörülen bir yıllık süre içerisinde,

hem işçinin iyileşmesi hem de başvuruda bulunması aranmamaktadır. Kanun, sadece gazetecinin iyileşmesinin fesihten itibaren en çok bir yıl içinde gerçekleşmesini aramaktadır. İşçi bir yıl içinde iyileştikten sonra, başvurunun hangi süre içerisinde yapılacağı konusunda Basın İşK m. 12'de bir hüküm yoktur. Ancak, hukuki istikrar ve hakkın kötüye kullanılmaması bakımından başvuru, makul bir süre içerisinde yapılmalıdır. Örneğin, gazetecinin iyileşmesinin ardından 1-2 yıl sonra yapılan başvuru makul bir sürede yapılmış sayılmayacaktır. Aksi takdirde, işveren ne zaman ortaya çıkacağı belirsiz bir yükümlülüğe tabi tutulmuş olacaktır.

3. Gazetecinin Yeniden İşe Alınması

Basın İşK m. 12/II'ye göre; işveren, işten çıkarıldığı tarihten itibaren bir yıl içinde iyileşen ve yeniden işe alınması için başvuran gazeteciyi "eski işine tercihan" almakla yükümlüdür.

Öğretide, gazetecinin yeniden eski işine alınmasının, işyerinde boş yer bulunması koşuluna bağlı bulunup bulunmadığı konusunda görüş birliği yoktur. Bir görüş, Basın İşK m. 12/II'de boş yer bulunması koşulu açıkça ifade edilmemekle birlikte, hükümde geçen "eski işine tercihan alınır" ifadesinin eski yerin işçi almak üzere boş olması koşulunu içerdiğini, gazetecinin diğer istekliler karşısında öncelik tanınarak işe alınmasının söz konusu olduğunu, eski işinin boş olmaması halinde dahi işvereni gazeteciyi işe almakla yükümlü tutmanın işyeri gereklerini dışlayan isabetsiz bir çözüm olacağını, ancak gazetecinin eski işi ifadesinin eski işi yanında eski işine benzer işlerdeki boş yerleri de kapsayacak şekilde geniş yorumlanması gerektiğini belirtmektedir²⁹.

27 Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara, 2022, s. 109; Türe, s. 117.

28 Ekonomi, s. 74-75; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 553; Akar, s. 99.

29 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, İş Hukuku, s. 553-554; Umar, s. 56; Ekonomi, s. 77-78; Sümer, Serbesti, s. 92; Senyen-Kaplan, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Ankara, 2023, s. 224; Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen-Kaplan, E. Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2012, s. 87; Tunçoğlu/Centel, s. 97.

Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre³⁰ ise, basın işçilerinin özelliği ve gazetecilerin özel durumları, bu yükümlülüğünün yerine getirilmesini işyerinde boş yer olması koşuluna bağlayan bir çözümün benimsenmesini engellemektedir. Zira, boş yer bulunması koşulu, Kanunda açıkça öngörülmemişken, "tercihan" ibaresine³¹ dayanılarak Kanunun böyle bir koşulu aradığı sonucuna varmak, işçi lehine yorum ilkesine aykırıdır.

Zira, işverene yeniden iş sözleşmesi yapma yükümlülüklerinin yüklendiği diğer durumlarda (İşK m. 30/V, İşK m. 31/IV, İşK m. 29/VI) açıkça boş yer bulunması veya yeni işçi alma ihtiyacı doğmasından söz edilmektedir. Burada ise, gazetecinin "eski işine tercihan" alınacağı belirtilmektedir. Kanun koyucunun iradesi işyerinde boş yer bulunması yönünde olsaydı, diğer durumlarda olduğu gibi burada da bu koşulun açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi gerekirdi.

Boş yer bulunması koşulunun aranmamasıyla, işverene işyerinde ihtiyacı olmamasına rağmen, gazeteciyi işe alma yükümlülüğü yükleneyeceği yönünde eleştiri getirilebilir ise de; gazetecilik mesleğinin özellikleri dikkate alındığında, yeniden işe alınma talebinde bulunan gazeteciye işyerinde ihtiyaç bulunup bulunmadığı veya onun işe alınması için boş yer bulunup bulunmadığının saptanması oldukça güçtür. Örneğin, bir gazetede bir köşe yazarına ihtiyaç olup olmadığını veya bir televizyonun haber merkezinde bir muhabire ihtiyaç duyulup duyulmadığını saptamak hem güçtür, hem de varılacak sonuç sübjektif bir değerlendirmeye dayanacaktır. Kanaatimizce, bu durumun farkında olan kanun koyucu, bilinçli olarak boş yer bulunması koşulunu ifade etmekten imtina etmiştir.

Yeniden işe alınan gazeteci (diğer yeniden iş sözleşmesi yapma yükümlülüklerinde olduğu

gibi) burada da, işe alındığı tarihteki koşullara (ücret ve diğer sosyal haklar açısından) tabi olmalıdır.

Basın İşK m. 12/II'de, işten çıkarıldığı tarihten itibaren bir yıl içinde iyileşen ve yeniden işe alınması için başvuran gazetecinin "eski işine" alınacağından söz edilmektedir. Burada, "eski işi" ifadesi katı bir şekilde yorumlanarak, gazetecinin mutlaka hastalanmasından önce yaptığı işe alınmasının zorunlu olduğu sonucuna varılmamalıdır. Örneğin, bir televizyon kanalının haber merkezinde veya bir gazetede Ankara temsilcisi olarak görev yapmaktayken, Basın İşK m. 12 kapsamında iş sözleşmesi feshedilen, ancak iyileşmesinin ardından yeniden işe alınan gazetecinin mutlaka Ankara temsilcisi olarak işe alınması zorunlu tutulmamalıdır. Bu nedenle, yeniden işe alınan gazetecinin yapacağı işin, eski işi veya eski işine benzer bir iş olması yeterlidir³².

4. Yükümlülüğe Aykırılığın Yaptırımı

Basın İşK m. 12/II çerçevesinde, hastalığı iyileşen ve yeniden işe alınması talebiyle işverene başvuruda bulunan gazeteciyi, koşullar gerçekleşmesine rağmen işe almayan işverene karşı bir yaptırım öngörülmemiştir.

Basın İşK m. 12, yükümlülüğüne aykırı davranan işvereni tazminat ödemekle yükümlü tutmadığı gibi; Basın İşK'nın idari para cezalarını düzenleyen maddelerinde de (m. 26-30), bu yükümlülüğe aykırı davranan işverenlere karşı idari para cezası öngörülmemiştir.

Bu nedenle, gazetecinin yeniden işe dönmesinin ancak işverenin isteğiyle gerçekleşebileceği, gazeteciyi korumak amacıyla öngörülen hükümlerin amacına ulaşması ve işlerlik kazanmasının işverenin iradesine bırakıldığı, gazetecinin dava yoluyla işvereni buna zorlayamayacağı belirle- rek düzenleme eleştirilmektedir³³.

30 Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s. 208. Türe, s. 117.

31 Hükümden geçen "tercihan" ibaresinin birden fazla istekli arasında tercihte bulunma şeklinde anlaşılacağı, anılan ibarenin gazetecinin eski işinde çalışmasını engelleyecek bir haklı neden bulunmadıkça işe başlatılması gerektiği şeklinde yorumlanması önerilmektedir. Bkz. Türe, s. 117.

32 Ekonomi, s. 78; Akar, s. 100; Sümer, Serbesti, s. 92.

33 Şakar, Gazetecilik Sözleşmesi, s. 110; Çil, s. 164; Akar, s. 98-100.

Kanaatimizde de, işverene karşı açılacak bir dava yoluyla iş sözleşmesinin kurulabileceğini iddia etmek güçtür. Öğretide, yasal düzenlemede özel bir yaptırım öngörülmemiş hallerde iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene karşı aynen ifa davası açılarak yargı kararıyla iş sözleşmesinin kurulabileceği yönünde görüşler de bulunmaktadır³⁴. Bu suretle kurulan iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu ve taraflar arasında yargı kararı ile kurulan bir iş sözleşmesi bulunmakla birlikte, işverenin işçiyi fiilen işyerinde çalıştırmaya zorlanamayacağı, işverenin işçiyi işe başlatmaması durumunda iş sözleşmesini feshetmiş sayılarak, işveren fesihinin sonuçlarının doğacağı (iş güvencesi veya kötüniyetli fesih) belirtilmektedir³⁵. İş sözleşmesinin yargı kararı ile kurulabileceği düşüncesi, genel olarak özel hukuk sözleşmelerinin yargı kararı ile kurulabilip kurulamayacağı yönündeki görüş ve tartışmalardan dayanak almaktadır. Ancak, burada gözden uzak tutulmaması gereken bir husus şudur ki; özel hukuk ilişkilerinde daha spesifik olarak borçlar hukuku ilişkilerinde sözleşme yapma zorunluluğu, genellikle serbest piyasa ekonomisinde taraflardan birinin gücünü kötüye kullanmasını engellemeyi, eşit durumda bulunan tüketiciler arasında ayırım yapılmamasını, kişilerin yaşamsal ihtiyaçlarının temin edilmesini, ekonomik özgürlüğün korunmasını amaçlamaktadır³⁶. Yani, piyasaya mal ve hizmet arzında bulunan tarafın sözleşme yapmaktan kaçınmasının olası zararlı sonuçlarının giderilmesi amaçlanmaktadır. Oysa, işçi-işveren ilişkisinde hizmet arzında bulunan taraf işçidir, işveren tabiri caize bu hizmet arzının alıcısı konumundadır. Bu nedenle, borçlar hukuku ilişkilerinde mal-hizmet arzından kaçınan tarafa teorik olarak uygulanabilecek sonuçların işçi-iş-

veren ilişkisinin özellikleri göz ardı edilerek aynen uygulanması son derece güçtür.

Kanaatimizce, Basın İşK m. 12'de işverenin ödemekle yükümlü olduğu bir tazminattan söz edilmemesi, genel hükümler uyarınca işverene karşı tazminat davası açılmasını engellemeyecektir. Özellikle, bir yıl içinde iyileşerek işverene yeniden işe alınması talebiyle başvuruda bulunan, ancak koşullar gerçekleşmesine rağmen işveren tarafından işe alınmayan, bu nedenle yeni bir iş bulana kadar geçen sürede gelir kaybına uğrayan gazeteciler, bu zararları nedeniyle, genel hükümler çerçevesinde eski işverenlerine dava açabilmelidir.

Basın İşK m. 12'de, İşK m. 30/V ve İşK m. 31/IV'te olduğu gibi üç aylık veya altı aylık ücret tutarında tazminattan söz edilmemesi, gazetecinin eski işverenine karşı tazminat davası açamayacağı şeklinde yorumlanmamalıdır. Zira, İşK m. 30/V'te işverenin ödeyeceği tazminatın altı aylık ücretle, İşK m. 31/IV'te ise üç aylık ücretle sınırlı olarak öngörülmesi, aslında (sözleşmede aksi kararlaştırılmadıkça) işverenin ödeyeceği tazminatın üst sınırını oluşturmakta, böylece işçilerin işverenden isteyebilecekleri tazminat miktarı kanun hükmüyle sınırlandırılmış olmaktadır. Basın İşK m. 12'de, bu şekilde sabit bir tazminat miktarına yer verilmemesi, aslında gazetecilerin uğrayacakları gelir kaybına ilişkin açacakları olası bir tazminat davasında, talep edebilecekleri miktara Kanunla bir sınırlama getirilmediğini göstermektedir.

Nitekim işçi-işveren ilişkisi dışında da olsa sözleşme yapma yükümlülüğünün yerine getirilmediği bir uyuşmazlığa ilişkin Yargıtay HGK'nun bir kararında³⁷ şu saptama yapılmaktadır; "Sözleşme yapma mecburiyetinin mevcut olduğu hallerde, sözleşmeyi yapmaktan kaçınma, hukuka aykırı bir davranış oluşturur. Böyle bir kaçınmaya karşı iki türlü yaptırım uygulanabilir, istenilen sözleşmeyi yapmaktan kaçınan kişi, kuruluş ve kuruma karşı ya aynen ifa davası açılarak sözleşmenin yapılması sağlanır. Ya da onun aleyhine

34 Süzek, s. 341-342.

35 Süzek, s. 341-342.

36 Ayrancı, Hasan, Sözleşme Kurma Zorunluluğu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 52, S. 3, 2003, s. 232-233. Nitekim, Ayrancı "kendisiyle sözleşme kurulmak istenen tarafın hakim durumda olmasını" sözleşme kurma zorunluluğunun bir unsuru olarak belirtmektedir (s. 243).

37 Yargıtay HGK, 10.12.2003, 2003/693 E., 2003/740 K.

tazminat davası açılarak uğranılan zararın tazmini istenebilir.”

Öğretideki bir görüşe göre de; haklı bir neden bulunmaksızın işe alınmayan gazeteci aynen ifa davası açarak işe alınmasını talep edebileceği gibi, tazminat davası açarak uğradığı zararların tazminini de talep edebilir³⁸.

5. Sonuç

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 12. maddesinde, hastalıkları nedeniyle vazifesini göremeyecek hale gelen ve iş sözleşmeleri işveren tarafından sona erdirilen gazetecilere yeniden işyerlerine dönmeleri bakımından bir güvence sağlanmıştır. Anılan düzenlemeye göre, hastalanan gazetecinin bu hastalığının 6 ay sürmesi ve işgörme edimini bu nedenle yerine getirememesinden ötürü iş sözleşmesi işveren tarafından tazminat ödenmek suretiyle feshedilebilir. Buradaki tazminatın niteliği konusunda görüş ayrılıkları bulunmakla birlikte, kıdem tazminatı olarak değerlendirilmesi menfaatler dengesine uygun görünmektedir. Bu şekilde iş sözleşmesi feshedilen gazetecinin 1 yıl içerisinde iyileşmesi durumunda, işveren tarafından tekrar eski işine tercihan alınması gerekmektedir.

Basın İşK m. 12 dikkate alındığında, işverenin gazeteciyi yeniden işe alma yükümlülüğünün doğabilmesi için bazı koşulların gerçekleşmesi gerektiği anlaşılmaktadır. İlk olarak; gazeteci vazifesini yapmasını, başka bir deyişle işgörme edimini yerine getirmesini engelleyen bir hastalığa tutulmalıdır. Ayrıca bu hastalık en az 6 ay sürmelidir. Gazetecinin hastalığının işinden veya işyerinden kaynaklanan bir hastalık olması zorunlu değildir; hatta gazetecinin kendi kusuru, ağır ihmali veya kasdından kaynaklanan hastalık hallerinde de, Basın İşK m. 12'de yer alan güvence uygulanacaktır.

38 Türe, s. 118. Yazar, gazetecinin eski işine başlatılmaması bakımından haklı neden örneği olarak reorganizasyon süreci sonrasında, işin mesleki ve teknik gereksinimlerinde meydana gelen değişikliğin gazeteci tarafından yerine getirilmesinin önemli ölçüde güçleşmesini göstermektedir (s. 117).

İkinci olarak; gazetecinin iş sözleşmesi, en az 6 ay süren ve vazifesini yapmasını engelleyen hastalığı nedeniyle işveren tarafından feshedilmelidir. İşverence gerçekleştirilen fesih haklı nedenle derhal fesihtir.

Üçüncü olarak gazeteci iş sözleşmesinin feshinden itibaren en çok 1 yıl içerisinde iyileşmelidir. Bu koşul yorumlanırken, gazetecinin tamamen iyileşmesi değil, vazifesini yapacak ölçüde iyileşmesi yeterli görülmelidir. İyileşmenin 1 yıllık süreyi aşması durumunda yeniden işe alınma yükümlülüğünden söz edilemeyecektir. Bu sürenin hak düşürücü nitelikte olduğu kabul edilmektedir.

Dördüncü ve son olarak da; iyileşen gazetecinin yeniden işe alınması amacıyla işverene başvuruda bulunması gerekecektir. Zira, gazetecinin başvuruda bulunmaması halinde işverenin işe alma yükümlülüğünden söz edilemeyecektir. Kanun, sadece gazetecinin iyileşmesinin feshitten itibaren en çok bir yıl içinde gerçekleşmesini aramaktadır. İşçi bir yıl içinde iyileştikten sonra, başvurunun hangi süre içerisinde yapılacağı konusunda Basın İşK m. 12'de bir hüküm yoktur. Ancak, hukuki istikrar ve hakkın kötüye kullanılmaması bakımından, başvuru makul bir süre içerisinde yapılmalıdır.

Yukarıda belirtilen koşulların gerçekleşmesinin ardından, gazetecinin yeniden eski işine alınmasının, işyerinde boş yer bulunması koşuluna bağlı bulunup bulunmadığı konusunda, öğretilerde görüş birliği bulunmamaktadır. Gazetecinin yeniden işe alınmasının işyerinde boş yer bulunması koşuluna tabi tutulmasının hakkın kullanılmasını önemli ölçüde güçleştireceği kanaatindeyiz.

Yeniden işe alınan gazeteci (diğer yeniden iş sözleşmesi yapma yükümlülüklerinde olduğu gibi) burada da, işe alındığı tarihteki koşullara (ücret ve diğer sosyal haklar açısından) tabi olmalıdır.

Basın İşK m. 12/II'de, işten çıkarıldığı tarihten itibaren bir yıl içinde iyileşen ve yeniden işe alınması için başvuran gazetecinin “eski işine” alın-

çağından söz edilmektedir. Burada, "eski işi" ifadesi katı bir şekilde yorumlanarak, gazetecinin mutlaka hastalanmasından önce yaptığı işe alınmasının zorunlu olduğu sonucuna varılmamalıdır. Bu nedenle, yeniden işe alınan gazetecinin yapacağı işin, eski işi veya eski işine benzer bir iş olması yeterlidir.

Basın İşK m. 12, yükümlülüğüne aykırı davranan işvereni tazminat ödemekle yükümlü tutmadığı gibi; Basın İşK'nın idari para cezalarını düzenleyen maddelerinde de (m. 26-30), bu yükümlülüğe aykırı davranan işverenlere karşı idari para cezası öngörülmemiştir. Kanaatimizce, Basın İşK m. 12'de işverenin ödemekle yükümlü olduğu bir tazminattan söz edilmemesi, genel hükümler uyarınca işverene karşı tazminat davası açılmasını engellemeyecektir. Özellikle, bir yıl içinde iyileşerek işverene yeniden işe alınması talebiyle başvuruda bulunan, ancak koşullar gerçekleşmesine rağmen işveren tarafından işe alınmayan, bu nedenle yeni bir iş bulana kadar geçen sürede gelir kaybına uğrayan gazeteciler, bu zararları nedeniyle, genel hükümler çerçevesinde eski işverenlerine dava açabilmelidir.

KAYNAKÇA

- Ada, Berke, Basın İş Kanunu Açısından Gazetecinin İş Görme Borcunun İfasını Engellenen Durumların İşverenin Ücret Ödeme Borcuna Etkisi, Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 18, Aralık 2021, s. 583-637.
- Akar, Esin, İş Sözleşmesi Yapma Özgürlüğünün Sınırlandırılması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2007.
- Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen-Kaplan, E. Tuncay, İş Hukuku, Ankara 2012.
- Akyiğit, Ercan, Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 24, S. 3-4-5, Ağustos-Kasım 2012/Şubat 2013, s. 1-23 (<https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1363163742.PDF>).
- Ayrancı, Hasan, Sözleşme Kurma Zorunluluğu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 52, S. 3, 2003, s. 229-252.
- Birinci Gemici, Nur/Gemici, Cihat, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı Düzenlemesi, İş ve Hayat, C. 3, S. 5, 2017, s. 272-289.
- Çil, Şahin, Gazetecinin İş Güvencesi Uygulaması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, İstanbul, Legal, 2006, s. 154-188.
- Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri, İstanbul, 2021.
- Ekonomi, Münir, Türk İş Hukukunda Kanundan Doğan Hizmet Akdi Yapma Zorunluluğu ve Hükümleri, İstanbul, 1969.
- Gökçek Karaca, Nuray, Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri), Ankara, 2020.
- Karahisar, Tuba, Basın İş Kanunu'na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları, Marmara Üniversitesi İletişim Dergisi, C. 13, S. 13, 2008, s. 67-82.
- Koçak, Berkay, Basın İş Kanunu'na Göre İşverenin Ücret Ödeme Borcu ve Kapsamı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2020.
- Makas, Recep, İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları, Ankara, 2023.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku, Ankara, 2022.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara, 2022.
- Narmanlıoğlu, Ünal, Gazeteciye Kıdem Tazminatı Talep Hakkı Sağlayan Sona Erme Durumları Üzerinde Düşünceler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, C. 19, Özel Sayı, 2017, s. 1719-1751.
- Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri, İstanbul 2012.
- Oğuzman, M. Kemal, Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmu-

- ası, C. 32, S. 2-4, 1966, s. 858-883.
- Senyen-Kaplan, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Ankara, 2023.
 - Sümer, Haluk Hadi, Bireysel Basın İş Hukuku, Ankara, 2020.
 - Sümer, N. Binnur, İşverenin Hizmet Sözleşmesi Yapma Serbestisinin Sınırları, (Serbesti), Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 1992.
 - Süzek, Sarper, İş Hukuku, İstanbul, 2023.
 - Şahlanan, Fevzi, İş Guvencesinin Genel Esasları ve Gazetecinin Feshe Karşı Korunması, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, İstanbul, Legal, 2006, s. 127-154.
 - Şakar, Müjdat, Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı, (Basın İş Sözleşmesi) Çalışma ve Toplum, S. 57, 2018, s. 11-29.
 - Şakar, Müjdat, Gazetecilik Sözleşmesinin Sona Ermesi, İhbar ve Kıdem Tazminatı, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı, Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları, İstanbul, Legal, 2006, s. 104-115.
 - Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 2022.
 - Türe, Gökhan, İş Sözleşmesinin Kurulması (İşçinin İşe Alınması), Ankara, 2021.
 - Umar, Afşin Burak, Türk İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sonraya Etkisi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008.