İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/4
5953 S. BİşK/2

T.C
YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9766
Karar No. 2026/4399
Tarihi: 12.05.2026

●GAZETECİ
●BASIN İŞ KANUNUNA TABİ OLMAK İÇİN GEREKLİ KOŞULLAR

ÖZETİ Günlük veya çok kısa aralıklarla yayımlanan, günlük haber ileten, nispeten büyük boyutta basılı eser olarak tanımlanabilen gazetenin umuma hitap etmesi ve devamlılık göstermesi gerekir. Gazetenin yayımlanması 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 yayımlanması ve okuyucunun yararlanmasına sunulması da mümkündür. Dairemizce elektronik gazetelerin yayın koordinatörlüğünü yapan çalışanın, 5953 sayılı Kanun kapsamında gazeteci olduğu kabul edilmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17.4.2007 tarihli ve 2006/33909 Esas, 2007/11104 Karar sayılı kararı).
Fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya söz konusu alanlarda çalışmayı ifade eder. Buna göre, yazar, muhabir, redaktör, düzeltmen, çevirmen, fotoğrafçı, kameraman, ressam, karikatürist gibi çalışanlar gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili olup "gazeteci" olarak değerlendirilmelidir. Ancak aynı tür işyerlerinde teknik sorumlu, şoför, sekreter, muhasebe elemanı, satış ve pazarlama gibi işlerde çalışanlar "gazeteci" olarak değerlendirilemezler.

Öte yandan mülga 3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanun'un 38. maddesinde, özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanların da 5953 sayılı Kanun'un kapsamında olduğu açıklanmıştır. Özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanlar yönünden fikir ve sanat işi yapma koşulu söz konusu değildir. Ancak haberle ilgili birimde çalışma kavramı, haberin oluşumuna doğrudan katkı sağlama olarak değerlendirilmelidir. Buna göre haber müdürü, muhabir, foto muhabiri, spiker, haber kameramanı gibi çalışanlar "gazeteci" olarak değerlendirilmelidir. Bununla birlikte uplink görevlisi, şoför, diğer teknik ve idari personel, haberin oluşumuna doğrudan katkıları olmadığından "gazeteci" kavramına dâhil değildirler.

5953 sayılı Kanun'un 2. maddesinde, "Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu Kanun hükümleri"nin uygulanmayacağı hükme bağlanarak, gazeteci kavramı ile bağımsızlık ve tarafsızlık unsuru arasında bir bağ kurulmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili ve katılma yoluyla davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verilmiştir.

Davalı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 12.05.2026 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davalı vekili Avukat Seda Özaydın ile davacı vekili Avukat Mediha Gizem Tekiner duruşmaya geldiler.

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalıya ait işyerinde 01.06.2011-12.02.2018 tarihleri arasında 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla

Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (5953 sayılı Kanun) kapsamında yayın yönetim ve içerik müdürü, spor içerik müdürü gibi pozisyonlarda çalıştığını, 2011-2017 yılları arasında yayın yönetim ve içerik müdürü olarak çalışan müvekkilinin 2017-2018 yıllarında spor içerik ve spor hakları departmanı müdürü ünvanını almış ise de iş tanımının aynı kaldığını ve çalışmalarının yine 5953 sayılı Kanun kapsamında kalmaya devam ettiğini, müvekkilinin işverence haksız şekilde işten çıkarıldığını, müvekkilinin işyerinde uzun çalışma saatleri ile bilgisayar başında yahut sahada çalıştığını, çalışmasının son iki yılında yurt dışı grup şirketleri ile grup spor yayın ve spor haber yayın politikasının yürütülmesine yönelik ortak projelerde yurt dışında ikamet eden yabancı bir müdür altında çalıştığı için saat farkı nedeniyle artan çalışmaları olduğu gibi hafta sonları ile ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmaya devam ettiğini, ağır çalışma temposuna rağmen işverence müvekkiline yönelik haksız suçlama, hakaret içeren küçük düşürücü ifadeler ve davranışlarda bulunularak psikolojik taciz (mobbing) uygulandığını, bu durumun müvekkilini manevi olarak büyük bir acıya uğrattığını ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, performans primi ile manevi tazminat alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının iş sözleşmesini kişisel sebepleri nedeniyle istifa etmek suretiyle sona erdirdiğini, kısa bir süre sonra da yeni bir işte çalışmaya başladığını, manevi tazminata ilişkin talebinin asılsız olduğunu, aksine davacının terfi ve ücret artışları ile ödüllendirilmek suretiyle mali ve stratejik konularda sürekli üst pozisyonlara getirildiğini, davacının haberin oluşumuna doğrudan katkı sağlamaması, fikir ve sanat işi ile uğraşmaması nedeni ile 5953 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilemeyeceğini, davacının çalışma koşullarına ilişkin açıklamalarının gerçeğe aykırı olduğunu, zamanaşımı def'inde bulunduklarını, performans primine ilişkin taleplerinin yıl bazında açıklattırılması gerektiğini, prim ödemesinin geciktirici şarta bağlı olduğunu, Şirketin zarar etmesi nedeniyle davacının söz konusu prim alacağına hak kazanmasının da mümkün olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı işverene ait televizyon kanalının haber biriminde çalışmadığı, sarı basın kartı sahibi olmadığı, çalışmalarının 5953 sayılı Kanun'a tâbi olduğuna dair bir mahkeme kararının dosya içeriğinde bulunmadığı hususları birlikte değerlendirildiğinde davacının 4857 sayılı İş Kanunu (4857 sayılı Kanun) kapsamında çalıştığının kabulü gerektiği; davalı işveren tarafından davacıya yapılış olan kıdem tazminatı ödemesi bulunduğundan iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanılarak sona erdiğinin kabulü gerektiği, yapılan ödemenin tenzili ile birlikte davacının bakiye kıdem tazminatına hak kazanamadığı, davacı işçiye geçmişte

yapılan prim ödemeleri ve dosya kapsamına göre yapılan hesaplama doğrultusunda davacı işçinin prim alacağına hak kazandığı, davacının bakiye 20 gün yıllık ücretli izin alacağının da bulunduğunun yapılan hesaplama ve kullanılan izne ilişkin belgeler dikkate alındığında sabit olduğu, tanık beyanları uyarınca davacının işyerinde fazla çalışma yaptığını, bir kısım hafta tatilleri ile ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştığını ispat ettiği, söz konusu çalışmaların ödendiğinin işverence ispat edilemediği, davacının kişilik haklarına işverence zarar verildiği hususunun da davacı tarafından ispatlanmadığı gerekçesiyle kıdem tazminatı ve manevi tazminat taleplerinin reddine; diğer taleplerin kabulüne dair davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2015/8604 Esas, 2018/1446 Karar sayılı kararı dikkate alındığında, davacının tanık beyanlarına göre davalının uhdesinde spor hakları müdürü-direktörü, yayın hakları sorumlusu ve içerik müdürü olarak 5953 sayılı Kanun'a tâbi olarak çalıştığı anlaşıldığından işçilik alacaklarının 4857 sayılı Kanun hükümleri gözetilerek hüküm altına alınmasının isabetsiz olduğu, hüküm altına alınan alacaklara yürütülen faiz başlangıç tarihinin hatalı olduğu, davacının basın işçisi olarak davalı işveren nezdinde çalışırken iş sözleşmesinin davalı işverence haklı olmayan nedenle feshedildiği, davacıya bir kısım kıdem tazminatı ödemesi yapıldığı gözetildiğinde davacının bakiye kıdem tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine; davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden hüküm kurulmak suretiyle ispatlanamayan manevi tazminat talebinin reddine; diğer taleplerin kabulüne dair davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili katılma yoluyla sunduğu temyiz dilekçesinde;

a. Fazla çalışma ücretlerinin eksik ve hatalı hesaplandığını, delillerin niteliği dikkate alındığında hukuka aykırı olarak indirim yapıldığını,

b. Ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı ile prim alacaklarının da eksik hesaplandığını,

c. Tanık beyanlarıyla ispatlandığı üzere "akıl hastası olmakla", "hırsız olmakla", "yalancı olmakla", "şirketi zarara uğratmakla" suçlanıp mesai arkadaşları önünde küçük düşürülerek, haysiyet ve şerefi ile oynanarak işten çıkarılan davacının manevi tazminat talebinin kabulü gerektiğini ileri sürmüştür.

2. Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Fikir ve sanat işi olarak kabul gören bir işte çalışmayan, salt idari kademelerde görev alan davacının 5953 sayılı Kanun kapsamında

değerlendirilmesinin hatalı olduğunu,

b. Emeklilik sebebiyle işten ayrılan davacının kıdem tazminatı ödemesinin yapıldığını, bakiye tazminatın hüküm altına alınmasının isabetsiz olduğunu,

c. Performans primi için gerekli şartlar oluşmadığından bu alacağı talep hakkı doğmadığını,

d. Fazla çalışma alacağının prim ile birlikte talep edildiğini, hesaplamanın %150 zamlı olarak yapılmasının hatalı olduğunu,

e. Alacakların zamanaşımına uğradığını,

f. Yıllık izinlerin eksiksiz kullandırıldığını, kullanamadığı izinlerin karşılığı ise ödendiğinden davacının yıllık izin ücreti alacağına hak kazanmasının mümkün olmadığını,

g. Puantaj kayıtları dikkate alınmaksızın davacı ile menfaat birlikteliği içinde bulunan tanık beyanlarına itibarla fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarını hüküm altına alınmasının hatalı olduğunu, aksinin kabulü hâlinde dahi tanık beyanlarına birlikte çalışılan dönem ile sınırlı olacak şekilde itibar edilmesi gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının 5953 sayılı Kanuna tâbi olup olmadığı hususu ile kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, performans primi ile manevi tazminat alacaklarının ispatı ve hesaplanmasına ilişkindir.

Davacı işçinin 5953 sayılı Kanun kapsamında gazeteci olup olmadığı uyuşmazlık konusu olup 5953 sayılı Kanun'un 1. maddesinde, "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" şeklinde kurala yer verilerek Kanun'un kapsamı ve gazeteci tanımı ortaya konulmuştur. Buna göre Kanun'un kapsamında kalan işyerleri Türkiye'de yayımlanan gazete ve mevkutelerle, haber ve fotoğraf ajansları olarak sıralanabilir. Kanun'da bahsi geçen "gazete" ve "mevkute" gibi kavramların nesne anlamında olmadığı günlük gazete ya da daha uzun dönemsel yayınların basıldığı yer olan işletmenin anlaşılması gerektiği açıktır. Bununla birlikte gazete ve dönemsel yayının Türkiye'de yayımlanması bir başka zorunluluktur. Bahsi geçen dört tür işyerinde fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlar, Kanun'da "gazeteci" olarak adlandırılmıştır.

Günlük veya çok kısa aralıklarla yayımlanan, günlük haber ileten, nispeten büyük boyutta basılı eser olarak tanımlanabilen gazetenin umuma hitap etmesi ve devamlılık göstermesi gerekir. Gazetenin yayımlanması 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 yayımlanması ve okuyucunun yararlanmasına sunulması da mümkündür. Dairemizce elektronik gazetelerin yayın koordinatörlüğünü yapan çalışanın, 5953 sayılı Kanun kapsamında gazeteci olduğu kabul edilmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17.4.2007 tarihli ve 2006/33909 Esas, 2007/11104 Karar sayılı kararı).

Fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya söz konusu alanlarda çalışmayı ifade eder. Buna göre, yazar, muhabir, redaktör, düzeltmen, çevirmen, fotoğrafçı, kameraman, ressam, karikatürist gibi çalışanlar gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili olup "gazeteci" olarak değerlendirilmelidir. Ancak aynı tür işyerlerinde teknik sorumlu, şoför, sekreter, muhasebe elemanı, satış ve pazarlama gibi işlerde çalışanlar "gazeteci" olarak değerlendirilemezler.

Öte yandan mülga 3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanun'un 38. maddesinde, özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanların da 5953 sayılı Kanun'un kapsamında olduğu açıklanmıştır. Özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanlar yönünden fikir ve sanat işi yapma koşulu söz konusu değildir. Ancak haberle ilgili birimde çalışma kavramı, haberin oluşumuna doğrudan katkı sağlama olarak değerlendirilmelidir. Buna göre haber müdürü, muhabir, foto muhabiri, spiker, haber kameramanı gibi çalışanlar "gazeteci" olarak değerlendirilmelidir. Bununla birlikte uplink görevlisi, şoför, diğer teknik ve idari personel, haberin oluşumuna doğrudan katkıları olmadığından "gazeteci" kavramına dâhil değildirler.

5953 sayılı Kanun'un 2. maddesinde, "Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu Kanun hükümleri"nin uygulanmayacağı hükme bağlanarak, gazeteci kavramı ile bağımsızlık ve tarafsızlık unsuru arasında bir bağ kurulmuştur.

Somut uyuşmazlıkta davacı taraf, yayın yönetim ve içerik müdürü ve spor içerik müdürü gibi pozisyonlarda, spor yayıncılığı, spor haber editörlüğü, canlı futbol maç yayınları, yayın akşının belirlenmesi ve spor hakları alanında çalıştığını; bu kapsamda spor haklarına ilişkin sözleşmelerin ve bu hakların takibi ile birlikte yapılan spor yayınlarının koordinasyonu planlanması, spor haber ve yorumlarının içeriklerinin değerlendirilmesi, içeriklere yorum verilmesi, yönlendirilmesi, futbol takımları ve Türkiye Futbol Fedarasyonu ile maç yayınlarına ilişkin koordinasyon sağlanması, bu kapsamda gerek spor programları gerekse spor haberlerine ilişkin yayınlarda görev alan spiker, muhabir, yorumcu ve yayın ekiplerinin içeriklere ilişkin olarak doğrudan yönlendirilmesi, görüş verilmesi, takibi işlerini yürüttüğünü, bir dönem kanal yayın sorumlusu olarak da çalıştığını, başka bir davalı nezdinde aynı işi yapmakta iken kendisine sarı basın kartı verilmesine rağmen, davalı tarafça söz konusu kartın verilmediğini, çalışmalarının 5953 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmediğini ileri sürmüş olup davalı tarafça, davacının mali ve stratejik

konularda üst pozisyonlarda çalıştığı, davacının haberin oluşumuna doğrudan katkı sağlamaması, fikir ve sanat işi ile uğraşmaması nedeni ile 5953 sayılı Kanun kapsamında olmadığı savunulmuştur.

İlk Derece Mahkemesince; davacının davalı işverene ait televizyon kanalının haber biriminde çalışmadığı, sarı basın kartı sahibi olmadığı, çalışmalarının 5953 sayılı Kanun'a tâbi olduğuna dair bir mahkeme kararının dosya içeriğinde bulunmadığı gerekçesiyle davacının 4857 sayılı Kanun'a tâbi çalıştığı kabul edilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesince ise davacının tanık beyanlarına göre davalının uhdesinde spor hakları müdürü-direktörü, yayın hakları sorumlusu ve içerik müdürü olarak 5953 sayılı Kanun'a tâbi olarak çalıştığı kabul edilmiştir.

Öncelikle İlk Derece Mahkemesi kararına ilişkin olarak belirtmek gerekir ki, davacının sarı basın kartı sahibi olmaması tek başına davacının tâbi olduğu Kanun'un belirlenmesi noktasında önem arz etmemektedir.

Diğer yandan, yukarıda da belirtildiği üzere özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanlar yönünden fikir ve sanat işi yapma koşulu söz konusu olmayıp haberle ilgili birimde çalışma kavramı, haberin oluşumuna doğrudan katkı sağlama olarak değerlendirilmelidir.

Dosya içeriğindeki e-postalar, tanık anlatımları ve dosya kapsamı bir bütün olarak değerlendirildiğinde; her ne kadar yayın içeriğinin düzenlenmesine ilişkin dosya içerisinde bir kısım e-posta içerikleri yer almakta ise de davacının spor hakları ve bütçe müdürü, içerik alımlar ve strateji direktörü gibi ünvanlar ile özellikle ve ağırlıklı olarak spor içerik hakları, yayın hakları, uluslararası hak sahipleriyle imzalanan anlaşmalar, program satışı, bütçe, operasyon gibi idari, stratejik ve mali konularda görev aldığı anlaşılmaktadır. Davacının baskın işinin haberin oluşumuna doğrudan katkı sağlayan bir pozisyonda örneğin, yayın içeriğini denetleme, program içeriğine ilişkin editoryal kararlar verme, yayın akışını gazetecilik faaliyeti kapsamında yönetme gibi faaliyetlerde olmadığı anlaşılmıştır.

Buna göre "gazeteci" olmayan davacı hakkında 4857 sayılı Kanun hükümleri uygulanması gerekirken 5953 sayılı Kanun hükümlerine göre işçilik alacaklarının değerlendirilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Bozma sebebine göre taraf vekillerinin sair temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına,

Davalı yararına takdir edilen 40.000,00 TL duruşma vekâlet ücretinin davacı tarafa yükletilmesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

12.05.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.