



İŞ İLİŞKİSİNDE TARAFLARIN ÖLÜMÜNÜN BİREYSEL İŞ HUKUKUNA ETKİSİ

Arş. Gör. Sevde BULUN TOKKAŞ*

Öz

Ölüm, hukuki açıdan sonuçları olan hem doğal hem de hukuki bir olaydır. Ölümün bireysel iş hukukuna etkisi ölenin işçi veya işveren olmasına göre farklılık gösterir. İşçinin ölümü halinde işçi iş görme borcunu yerine getiremez. Bu durumun sonucu olarak da iş sözleşmesi sona erer. Buna bağlı olarak kıdem tazminatı ile ölüm tazminatı gibi ödemeler söz konusu olabilir. İşveren ölümü halinde ise kural olarak sözleşme işverenin mirasçılarıyla devam eder. İstisnai olarak ise işverenin ölümü iş sözleşmesini sona erdirir.

Çalışmamızda işçi ve işverenin ölümünün bireysel iş hukuku açısından önemi ile İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuatta düzenlenen ölüme bağlı ortaya çıkan tazminatlar incelenecektir.

Anahtar Kelimeler

İşçinin Ölümü • İşverenin Ölümü • İş Sözleşmesinin Sona Ermesi • Ölüm Tazminatı • Kıdem Tazminatı

* Arş. Gör., KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, Konya, Türkiye | Ress. Asst., KTO Karatay University, Faculty of Law, Department of Labor and Social Security Law, Konya, Turkey.

✉ sevde.bulun@karatay.edu.tr • ORCID 0000-0002-6634-4530

🔍 **Atıf Şekli** | Cite As: BULUN TOKKAŞ Sevde, "İş İlişkisinde Tarafların Ölümünün Bireysel İş Hukukuna Etkisi", *SÜHFD.*, C. 29, S. 1, 2021, s. 179-217.

🔍 **İntihal** | Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

EFFECT OF THE DEATH OF PARTIES ON INDIVIDUAL LABOUR LAW IN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Abstract

Death is both a natural and a legal event that has legal consequences. The effect of death on individual labour law varies depending on whether the deceased is an employee or an employer. In case of the death of the employee, the employment contract terminates as the worker cannot fulfill his obligation to work. Consequently, severance pay and death compensation may be paid. In case of the death of the employer, as a rule, the contract continues with the employer's heirs. As an exception, the death of the employer terminates the employment contract.

In our study, the importance of the death of workers and employers in terms of individual labour law and compensation due to death in the Law will be examined.

Key Words

Death of Employee • Death of Employer • Termination of Labour Contract • Death Compensation • Severance Payment

GİRİŞ

İşçi ve işveren arasında iş ilişkisinin kurulması gibi sona ermesi de her zaman ortaya çıkması mümkün bir durumdur. İş sözleşmesi tarafların isteğiyle sona erebileceği gibi bazen de kendiliğinden sona erer¹. Sözleşmenin tarafların isteğiyle sona erdiği hallerinden biri fesihdir. Taraflarından biri sözleşmeyi sona erdirmeye yönelik irade beyanını karşı tarafa yöneltir ve sözleşme karşı tarafın kabulüne gerek olmadan fesih ile sona erer². Ancak iş sözleşmesinin tarafların isteğiyle sona erme durumu

¹ AKYİĞİT, Ercan, "Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, S. 22, s. 32; AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku (İş Hukuku), Seçkin Yayıncılık, 12. Basım, Ankara 2018, s. 245; AYDIN, Ufuk / GÜVEN, Ercan, Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, 5. Basım, Eskişehir 2017, s. 153; YÜREKLİ, Sabahattin, Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Seçkin Yayıncılık, 3. Basım, Ankara 2016, s. 103.

² SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 24. Basım, Ankara 2019, s.98; DEMİRCİOĞLU, Murat / CENTEL, Tankut / KAPLAN, Hasan Ali, İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 20. Basım, Ankara 2019, s. 167; EYRENCİ, Ömer / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 9. Basım, İstanbul 2019, s. 185; TUNÇOMAÇ, Kenan / CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 9. Basım, İstanbul 2018, s. 194; ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 12.

sadece fesih ile sınırlı değildir. İkale yani bozma sözleşmesi ile de taraflar her zaman sözleşmenin sona ereceğini kararlaştırabilirler³. Bunun yanında sözleşmenin sona ermesi kendiliğinden de olabilir. Bu durum belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşme süresinin dolması ile olur⁴. İşçinin ölümü ve istisnai nitelik taşıyan bazı hallerde işverenin ölümü de iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdiren sebeplerden biri olarak karşımıza çıkar.

Ölümün bireysel iş hukukundaki sonuçları ölen kişinin sözleşmenin hangi tarafı olduğuna göre değişir. İşçinin ve işverenin ölümü ve ölüme bağlı ortaya çıkan sonuçlara ilişkin düzenlemeler mevzuatımızda 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 440 ve 441. maddelerinde yer alır. Ayrıca konuyla ilgili İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu'nda da birtakım düzenlemeler mevcuttur. Çalışmamızda öncelikle gerçek kişilerde ölüm, ölüm karinesi ve gaiplik karinesi kısaca incelenmiştir. Ardından işçi ile işverenin ölümünün bireysel iş hukukundaki sonuçları üzerinde durulmuştur. Ancak bu çalışmada işçi ölümünün iş kazası dışında bir sebeple meydana geldiği hallerde ortaya çıkan hukuki sonuçlar incelenmiştir. Zira iş kazası neticesinde ölümün hukuki sonuçları daha

Basım, İstanbul 2018, s.152-153; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhiittin / BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Lykeion Yayınları, 3. Basım, Ankara 2019, s. 219; SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 7. Basım, Ankara 2015, s. 192 vd.; AKTAY, A. Nizamettin / ARICI, Kadir / SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 6. Basım, Ankara 2013, s. 173 vd.; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 18. Basım, İstanbul 2019, s. 502 vd.; ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 32. Basım, İstanbul 2019, s. 455 vd.; YÜREKLİ, s. 103, 176 vd.; GÜVEN / AYDIN, s. 159 vd.; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 253.

³ SÜMER, s. 97; DEMİRCİOĞLU / CENTEL/KAPLAN, s. 165; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 180 vd.; ŞAKAR, s. 149 vd.; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 216-217; SENYEN-KAPLAN, s. 190-191; AKTAY / ARICI / SENYEN-KAPLAN, s. 172; GÜVEN / AYDIN, s. 154 vd.; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 250 vd.; SÜZEK, s. 497; YÜREKLİ, s.115; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 439 vd.

⁴ SÜMER, s. 98; DEMİRCİOĞLU / CENTEL / KAPLAN, s. 166-167; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 184; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 195; ŞAKAR, s. 152; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 215; SENYEN-KAPLAN, s. 189-190; AKTAY / ARICI / SENYEN-KAPLAN, s. 171; GÜVEN / AYDIN, s. 158; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 247; SÜZEK, s. 499; YÜREKLİ, s. 136; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 450 vd.

farklıdır ve bu konu çalışma kapsamına alınmamıştır. Son olarak çalışma içinde yeri geldikçe Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'na tabi işçiler ile iş güvencesi kapsamında olan işçiler açısından farklılık gösteren düzenlemelere de yer verilmiştir. Makale konusu güncel olmamakla birlikte yakın tarihli Yargıtay kararlarına ve öğretideki farklı görüşlere yer verilerek konuyla ilgilenen okuyuculara bilimsel açıdan katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

I. GERÇEK KİŞİLERDE ÖLÜM

A. Kişiliğin Sona Ermesi

Türk Medeni Kanunu⁵ m.28/1'e göre, kişilik ölümle sona erer. Ölümün hukuki bir olay olması nedeniyle ölüm halinde bir takım hukuki sonuçlar doğar. Ölümle birlikte ölen kişi artık hak kazanamaz veya borç altına giremez⁶. Ölen kişinin kişiliğine bağlı haklar ölümle birlikte sona ererken, kişiliğine bağlı olmayan yani malvarlığına ilişkin haklar mirasçılara geçer⁷. Bu nedenle ölümün meydana geldiği an özellikle miras hukuku açısından önem arz eder⁸. Ölümün tespiti konusunda öğretilerde bir görüş birliği yoktur. Bu konu daha çok tıp bilimini ilgilendirmekle birlikte öğretilerde biyolojik ölüm ve daha ağırlık kabul edilen beyinsel ölüm olmak üzere iki farklı görüş bulunmaktadır⁹.

B. Ölüm Karinesi

Bazı hallerde kişinin ölümünün maddi olarak tespit edilememesine yani cesedin ortada olmamasına rağmen kişinin içinde bulunduğu durum nedeniyle öldüğüne kesin gözüyle bakılan durumlarda kişi kanunen ölmüş kabul edilir¹⁰. Ancak yaşaması konusunda az da olsa bir

⁵ RG, 24607.

⁶ AKKANAT, Halil, Ölümün Özel Hukuk İlişkilerine Etkisi, Filiz Kitabevi, İstanbul 2004, s. 26; HELVACI, Serap, Gerçek Kişiler, Legal Yayıncılık A.Ş., 8. Basım, İstanbul 2017, s. 32.

⁷ ATAAY, Aytekin, Şahıslar Hukuku Birinci Yarımla Giriş-Hakiki Şahıslar, Fakülteler Matbaası, 3. Basım, İstanbul 1978, s. 248; HELVACI, s. 32; ÖZTAN, s. 23.

⁸ ATAAY, s. 250; AKKANAT, s. 27.

⁹ ÖZTAN, Bilge, Şahıslar Hukuku Hakiki Şahıslar, Turhan Kitabevi, 10. Basım, Ankara 2001, s. 21 vd.; HELVACI, s. 32-33; AKKANAT, s. 29 vd.

¹⁰ G. AKİPEK, Jale / AKINTÜRK, Turgut / ATEŞ KARAMAN, Derya, Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku Birinci Cilt, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 10. Basım, İstanbul 2013, s. 250; ATAAY, s. 250; HELVACI, s. 34; ÖZTAN, s. 29.

şüphe varsa o kişinin ölmüş sayılması mümkün değildir¹¹. Türk Medeni Kanunu'nun 31. maddesinde "ölüm karinesi" düzenlemiştir. Ölüm karinesiyle kişinin cesedi ortada olmasa bile gerçekten öldüğü kabul edilir. Bu durumda ölüm anı, ölüme sebebiyet veren olayın gerçekleştiği andır¹².

Türk Medeni Kanunu m.44'e göre, mülki idare amiri tarafından kütüğe ölü kaydı düşülür. Ölüm karinesi için ayrıca bir mahkeme kararı alınmasına gerek yoktur. Ölümün karine olarak kabul edilmesi ile gerçek bir ölüm halinde ortaya çıkan hukuki sonuçlar aynıdır¹³.

C. Gaiplik Karinesi

Kişiliği sona erdiren tek hal ölüm değildir. Türk Medeni Kanunu m.32 vd.da düzenlenen "gaiplik" ile ilgili karar alınması halinde de kişilik sona erer¹⁴. Ölüm karinesinden farklı olarak gaiplikte kişinin ölümüne kesin gözle bakılmamaktadır, ölmüş olması sadece kuvvetli bir ihtimal dâhilindedir¹⁵. Gaiplik için kişinin ölüm tehlikesi içinde kaybolması veya kendisinden uzun zamandan beri haber alınmamış olması nedeniyle ölümü ile ilgili kuvvetli bir olasılığa sahip olunması gerekir. Gaiplik kararı mahkeme tarafından verilmelidir (TMK m.32/1). Mahkemenin verdiği bu kararlar birlikte gaibin öldüğü karine olarak kabul edilir¹⁶.

Kanun gaiplik kararının verilmesi için asgari bir süre öngörmüştür. Türk Medeni Kanunu m.33'e göre, gaiplik kararının istenebilmesi için, ölüm tehlikesinin üzerinden en az bir yıl veya son haber tarihinin üzerinden en az beş yıl geçmiş olması gerekir.

Mahkeme gaipliğe karar verirse Türk Medeni Kanunu m.35 hükmü gereği, ölüme bağlı haklar, gaibin ölümü ispatlanmış gibi kullanılır.

¹¹ HELVACI, s. 35.

¹² ATAAY, s. 250; HELVACI, s. 35.

¹³ BASKAN, Ş. Esra, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı", TBB Dergisi, S. 104, Y. 2013, s. 57; KOCAGİL, İpek, "İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Y. 2014, C. 20, S. 1, s. 432; AKYİĞİT, s. 34; YÜREKLİ, s. 158; AKKANAT, s. 32; ATAAY, s. 250.

¹⁴ ATAAY, s. 252; HELVACI, s. 31.

¹⁵ G. AKİPEK / AKINTÜRK / ATEŞ KARAMAN, s. 252; ÖZTAN, s. 30; HELVACI, s. 36.

¹⁶ G. AKİPEK / AKINTÜRK / ATEŞ KARAMAN, s. 259.

Ancak yukarıda da ifade edildiği üzere, gaiplik niteliğiyle itibariyle ölümden farklıdır¹⁷. Gaip kişinin küçük bir ihtimal dâhilinde de olsa bir gün geri gelme ihtimali vardır. Bu nedenle gaiplik kararının hukuki sonuçları bazı yönleriyle ölümün hukuki sonuçlarından farklılık gösterir¹⁸. Son olarak Türk Medeni Kanunu m.35/2 gereği, gaiplik kararının hüküm doğurma anı, ölüm tehlikesinin gerçekleştiği veya son haberin alındığı günden başlar. Yani gaiplik kararı geçmişe etkili olarak sonuçlarını doğurur¹⁹.

II. İŞÇİNİN ÖLÜMÜ

A. İş Sözleşmesine Etkisi

İş sözleşmesi kişisel ilişki kuran bir sözleşmedir. Diğer bir deyişle, iş sözleşmesinde işçinin kişiliği önem taşır ve sözleşme işçinin kişiliğine, sahip olduğu özelliklere bağlı olarak kurulur²⁰. Bu nedenle iş görme borcu kişisel nitelik taşır. İşçi bu borcu bizzat yerine getirir (Türk Borçlar Kanunu²¹ m.395²²) ve bazı istisnalar dışında bu borç devredilemez, mi-

¹⁷ AKKANAT, s. 32.

¹⁸ Örneğin evlilik ölümle sona ererken, gaip kişinin evliliği gaiplik kararıyla sona ermez. Evliliğin sona ermesi için fesih kararına ihtiyaç vardır. Detaylı bilgi için bkz. HELVACI, s. 40 vd.; ATAAY, s. 255 vd.; ÖZTAN, s. 35.

¹⁹ G. AKİPEK / AKINTÜRK / ATEŞ KARAMAN, s. 259; ATAAY, s. 255; AKKANAT, s. 33; HELVACI, s. 40; ÖZTAN, s. 35.

²⁰ SÜMER, s. 39; DEMİRCİOĞLU / CENTEL / KAPLAN, s. 166; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 115; SENYEN-KAPLAN, s. 57; AKTAY / ARICI / SENYEN-KAPLAN, s. 54; GÜVEN / AYDIN, s. 59.

²¹ RG, 27836.

²² TBK m. 395'te "sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça" ifadesi yer alır ve hüküm emredici değil tamamlayıcı niteliğe sahiptir. Bu nedenle taraflar işçinin iş görme borcunu bizzat yerine getireceği esasına aykırı nitelikte bir anlaşma da yapabilirler. Ya da durum bunu gerektirebilir. Örneğin taraflar işçinin ölümünden sonra sözleşmenin onun bir yakınıyla devam edeceği yönünde bir "anlaşma" yapabilirler. Bkz. TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 197. İş görme borcunun başkasına devredilmesi halinde kural olarak o kişi ile işveren arasında yeni bir iş sözleşmesi kurulmuş olur. Ancak kapıcılık hizmetinde eşin geçici olarak aile içi dayanışma gereği kapıcı yerine merdivenleri silmesi halinde yardımcı kişi olan eş "durumun gereği" olarak iş görme borcunun devralmıştır. Yardımcı kişi niteliğindeki birinin ya da aile içi dayanışma gereği yardımda bulunan birinin iş görme borcunu devralması halinde yeni bir iş sözleşmesinden söz edilmez. Yargıtay uygulaması ve daha fazla bilgi için bkz. TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 97; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 138; SENYEN-KAPLAN, s. 106; AKTAY / ARICI / SENYEN-KAPLAN, s. 94.

raşçılar tarafından yerine getirilemez²³. Bu durumun sonucu olarak işçinin ölümü halinde iş görme borcunu yerine getirmesi imkânsızlaşacağından iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer²⁴. Türk Borçlar Kanunu m.440/1'de de bu husus “Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer...” şeklinde ifade edilmiştir²⁵. Kanun hükmü gereği, işçinin ölümü halinde sözleşmenin sona ermesi için ayrıca bir işlem yapmaya, fesih bildiriminde bulunmaya vs. gerek yoktur, işçinin ölümüyle sözleşme “kendiliğinden” sonra erer²⁶. Ancak kanun hükmü olmasaydı da iş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran bir sözleşme olması bunu gerektireceğinden yine aynı sonuca ulaşılabilirdi²⁷.

İş sözleşmesi kendiliğinden sona erdiği için işçinin ölümü halinde işveren, mirasçılardan iş görme borcunun yerine getirilmesini isteyemeyeceği gibi, bu borcun mirasçılara geçmesi ya da mirasçıların işçi yerine iş görmeyi talep etme hakları yoktur²⁸. Bunun yanında işçinin iş sözleşmesinden doğan diğer borçları da mirasçılara intikal etmez²⁹. Ancak işçinin ölümünden sonra işveren işçinin elinde bulunan araç ve gereçlerin geri verilmesini mirasçılardan talep etme hakkına sahiptir³⁰. İşvere-

²³ EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 115; DEMİRCİOĞLU / CENTEL / KAPLAN, s. 94; BASKAN, s. 70; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 137; AKTAY / ARICI / SENYEN-KAPLAN, s. 93; AKKANAT, s. 139.

²⁴ ALPAGUT, Gülsevil, “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 31, Y. 2011, s. 941; BASKAN, s. 57; SÜMER, s. 98; AKYİĞİT, s. 33-34; DEMİRCİOĞLU / CENTEL / KAPLAN, s. 166; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 197; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 217; SENYEN-KAPLAN, s. 190; AKTAY / ARICI / SENYEN-KAPLAN, s. 93; GÜVEN / AYDIN, s. 153; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 246; KOCAGİL, s. 439; YÜREKLİ, s. 155.

²⁵ Türk Borçlar Kanunu’nun 440. maddesi, mülga 818 sayılı Kanun’un 347. maddesinde yer almaktaydı. Kanun gerekçesinde belirtildiği üzere madde, kaynak İsviçre Borçlar Kanunu’nun 338. maddesinden alınmıştır. GÜNAY, Cevdet İlhan, Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Yetkin Yayıncılık, 1. Basım, Ankara 2012, s. 1383.

²⁶ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 447.

²⁷ MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 217; GÜVEN / AYDIN, s. 153; SÜZEK, s. 501.

²⁸ AKTAY / ARICI / SENYEN-KAPLAN, s. 93; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 183; DEMİRCİOĞLU / CENTEL / KAPLAN, s. 166; YÜREKLİ, s. 155.

²⁹ ŞAKAR, s. 89; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 217-218.

³⁰ EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 115.

nin sahip olduğu bu talep hakkı, sözleşmenin mirasçılarla devam ettiği anlamına gelmez. Ölen işçi ve işveren arasındaki sözleşmenin artık işçinin mirasçılarıyla devam etmesi mümkün değildir. İş sözleşmesinin taraflarının daha önceden aralarında yaptıkları bir sözleşme ile işçinin ölümü halinde sözleşmenin mirasçılarla devam edeceğini kararlaştırdıkları bir sözleşme de hukuken geçerli değildir³¹. İşçinin ölümü sonrası işverenin onayıyla mirasçının iş görmeyi sürdürmesi halinde aralarında kurulan iş ilişkisi, ölen işçinin sözleşmesinin devamı değil, mirasçı ile işveren arasında kurulmuş yeni bir iş sözleşmesi niteliğindedir³².

Ölümün iş sözleşmesine etkisi ve doğuracağı sonuçlar bakımından kişinin karine olarak ölmüş sayılması veya gerçekten ölmesi arasında bir fark yoktur. Diğer bir deyişle ölüm karinesi veya gaiplik kararı ile gerçek bir ölümün iş sözleşmesine etkisi aynı şekilde olur ve aynı hukuki sonuçlar doğar³³. Gaiplik kararı alınmadan önce işveren işçinin sözleşmesini devamsızlık nedeniyle feshetse bile TMK m.35/son gereği, gaiplik kararı geçmişe etkili olacak ve gaiplik kararıyla birlikte ölüme ilişkin sonuçlar uygulanacaktır³⁴. Ancak her nasılsa karine olarak ölümün kabul edildiği bir durumda kişinin yaşadığı anlaşılırsa bu durumun iş sözleşmesini nasıl etkileyeceği hususunda öğretide farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre, böyle bir durumda ölüme bağlı sonuçlar ortadan kalkar, sözleşme sona ermemiş sayılır ve işveren sözleşmeyi haklı nedenle fesih hakkına sahip olur³⁵. Öğretideki diğer görüş ise, ölüm karinesi nedeniyle sözleşme kendiliğinden sona ermiştir. Dolayısıyla işçi dönüp gelirse ve işverenin yanında çalışırsa artık aralarında yeni bir hizmet sözleşmesi yapması gerekir. Bu görüşe göre artık gerçek bir ölüm, gaiplik kararı veya ölüm karinesi nedeniyle kendiliğinden sona eren sözleşmenin sonuçlarının ortadan kalkması söz konusu değildir³⁶. Gerçekten ölüm karinesiyle birlikte kendiliğinden sona eren iş sözleşmesinin işçinin bir gün tekrar çıkıp gelmesi halinde kaldığı yerden

³¹ AKYİÇİT, s. 33; YÜREKLİ, s. 156; BASKAN, s. 58.

³² AKYİÇİT, s. 34; SENYEN-KAPLAN, s.106; AKTAY / ARICI / SENYEN-KAPLAN, s. 93-94; YÜREKLİ, s. 156; BASKAN, s. 59.

³³ AKYİÇİT, İş Hukuku, s. 246; BASKAN, s. 57-58.

³⁴ BASKAN, s. 57-58; YÜREKLİ, s. 158.

³⁵ AKYİÇİT, s. 34.

³⁶ YÜREKLİ, s. 158.

devam etmesi beklenemez. Bu durumda işçi ve işveren arasında kurulmuş yeni bir sözleşmenin varlığını kabul etmek gerekir.

B. Tazminatlara Etkisi

İşçinin ölümü ile iş sözleşmesi sona erer ve böylece sözleşmenin sona ermesine bağlı ortaya çıkan tazminatlar gündeme gelir. İşçinin ölümü ile iş görme borcu mirasçılara geçmese de işçinin Kanundan ya da sözleşmeden doğan tüm hak ve alacakları mirasçılarına geçer³⁷. Hangi kanuna tabi olursa olsun İş Mahkemeleri Kanunu³⁸ m.5/1-a gereği işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarında iş mahkemesi görevlidir. Bu nedenle işçilik alacakları ve tazminatlar için işçi hangi Kanun'a tabi olursa olsun hak sahiplerinin açacakları davalar iş mahkemesinde görülecektir.

1. Kıdem Tazminatı

Kıdem tazminatı, iş sözleşmesinin 1475 sayılı İş Kanunu³⁹ m.14'te öngörülen hallerden biri ile sona ermesi ve işçinin işyerinde en az 1 yıl kıdeme sahip olması halinde işveren tarafından işçiye son ücreti üzerinden ödenen paradır⁴⁰. Kıdem tazminatı işçinin uzun yıllar boyu aynı işverene bağlı olarak çalışmış olmasının karşılığı olarak ödenir⁴¹.

4857 sayılı İş Kanunu'nun⁴² geçici 6. maddesinde kıdem tazminatı ile ilgili bir fon kurulacağı düzenlenmiştir. Ancak kıdem tazminatı fonuna ilişkin bir düzenleme henüz yapılmamıştır. Kıdem tazminatı fonu-

³⁷ SÜMER, s. 98; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 218.

³⁸ RG, 30221.

³⁹ RG, 13943. 1475 sayılı Kanun, 4857 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle birlikte mülga olmuştur. Yürürlükteki tek maddesi kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeyi içeren 14. maddedir (4857 sayılı Kanun m.120).

⁴⁰ SÜMER, s. 127; GÜVEN / AYDIN, s. 225; DEMİRCİOĞLU / CENTEL / KAPLAN, s. 198; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 262; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 307; SENYEN-KAPLAN, s. 256; AKTAY / ARICI / SENYEN-KAPLAN, s. 228; AKYİÇİT, İş Hukuku, s. 357; SÜZEK, s. 726; KOCAGİL, s. 432. Ayrıca ayrıntılı bilgi için bkz. ÇİL, Şahin, Kıdem Tazminatı, Turhan Kitabevi, Ankara 2009, s. 3

⁴¹ BASKAN, s. 65.

⁴² RG, 25134.

na ilişkin düzenleme yapılana kadar mülga 1475 sayılı Kanun'un yürürlükte olan tek maddesi (14. madde) uygulanmaya devam edecektir.

1475 sayılı Kanun m.14/1'e göre, kıdem tazminatı sözleşmenin Kanunda öngörülen fesih sebeplerinden biri ile işçi ya da işveren tarafından feshedilmesi halinde ödeneceği gibi, işçinin ölümü halinde de ödenir. Ancak bunun için işçinin işyerinde asgari kıdeme sahip olması gerekir. Buna göre işçinin iş sözleşmesinin en az 1 yıl devam etmiş olması gerekir. İş Kanunu'na tabi olan işçinin iş sözleşmesi işçinin ölümü ile sona ermişse ve ölüm tarihi itibarıyla işyerinde asgari 1 yıl kıdemi varsa bu durumda kıdem tazminatı işçinin kanuni mirasçılara ödenir (1475 sK m.14/14)⁴³. 1475 sayılı Kanun işçinin ölmesi halinde kıdem tazminatının kanuni mirasçılara ödeneceğini düzenlediğinden işverenin atanmış mirasçılara⁴⁴ tazminat ödeme yükümlülüğü yoktur⁴⁵. Ödeme tüm kanuni mirasçılara yapıldığı zaman tam olarak ödenmiş sayılır. Aksi halde kanuni mirasçılar sadece birine ödeme yapılması işvereni borçtan kurtarmaz⁴⁶. Ayrıca işçinin mirasçuları mirası reddetmiş veya mirasçılıktan atılmışsa bu durumda kıdem tazminatı talep etme hakları yoktur.

1475 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre, kanuni mirasçılarının kıdem tazminatı hakkının gündeme gelmesi için "işçinin ölümü" yeterlidir. Bu nedenle iş sözleşmesinin türü, ölüm sebebi, ölümün işyerinde olup olmaması, ölümün işçinin kusuruyla gerçekleşmiş olması gibi konular önem arz etmemektedir⁴⁷. Ölüm iş kazası nedeniyle meydana ge-

⁴³ SÜMER, s. 127-128; DEMİRCİOĞLU / CENTEL / KAPLAN, s. 202; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 267; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 243; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 316; SENYEN-KAPLAN, s. 259; ALPAGUT, s. 941; AKTAY / ARICI / SENYEN-KAPLAN, s. 230; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 361; ÇİL, s. 36; SÜZEK, s. 738; KOCAGİL, s. 439; BASKAN, s. 59; AKKANAT, s. 141.

⁴⁴ Türk Medeni Kanunu m.516'da "mirasçı atama" düzenlenmiştir.

⁴⁵ AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 362; GÜVEN / AYDIN, s. 228; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 243; KOCAGİL, s. 439. GÜVEN / AYDIN ve TUNÇOMAĞ / CENTEL'e göre, işçinin ölümü öncesi başka bir sebeple kıdem tazminatına hak kazanmış olması ancak tazminatını alamadan ölmesi halinde kıdem tazminatı ödemesinin atanmış mirasçıya da yapılabileceğini ifade etmiştir.

⁴⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 362.

⁴⁷ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 664; SÜMER, s. 128; DEMİRCİOĞLU / CENTEL / KAPLAN, s. 202; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 267; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 316; SENYEN-

lebileceği gibi bir trafik kazası ya da bir intihar nedeniyle de olmuş olabilir. Ölümün işyerinde gerçekleşmesi önemli olmadığı gibi, ölüme neden olan olayda işçinin kusurunun bulunup bulunmaması da önemli değildir.

Ancak öğretide kabul edilen görüşün aksine, Yargıtay eski tarihli kararlarında⁴⁸ ölüm olayı işçinin kusuru sonucu meydana gelmiş ve işçinin fiili İş Kanunu m.25/II'de sayılan fesih sebeplerinden biri kapsamındaysa⁴⁹ bu durumda kanuni mirasçılardan kıdem tazminatı hakkından yoksun olması gerektiği sonucuna ulaşmıştır⁵⁰. İşçinin fiili fesih sebebi olsa bile fesih bir haktır ve işverenin bu hakkını kullanmaması da ihtimal dâhilindedir⁵¹. Yoksa sadece fesih sebebinin ortaya çıkması fesih için yeterli değildir. Fesih için işverenin bu yöndeki iradesini karşı tarafa bildirmesi gerekir. Ancak işçinin ölmesi durumunda bu mümkün olmayacağından ölüm halinde sözleşme kendiliğinden sona erer. Bu nedenle de Yargıtay'ın görüşüne katılmak mümkün değildir.

Ölüm karinesi halinde de ölüme bağlı sonuçlar ortaya çıktığından kanuni mirasçılardan kıdem tazminatı hakkı burada da gündeme gelir. İşçinin gaipliğinde TMK m.35/2'ye göre, gaiplik kararının hüküm doğurduğu andan itibaren gaip olan kişinin kanuni mirasçıları işçinin işyerinde asgari bir yıl kıdeminin bulunması şartıyla işverenden kıdem tazminatı talep edebilirler⁵².

KAPLAN, s. 259; AKTAY / ARICI / SENYEN-KAPLAN, s. 230-231; GÜVEN / AYDIN, s. 228; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 362; ÇİL, s. 36-37; SÜZEK, s. 738; YÜREKLİ, s. 156-157; KOCAGİL, s. 439.

⁴⁸ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.1978/9-1041, K.1979/1634, K.T.21.12.1979, E.T. 24.11.2020, Kazancı İçtihat; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.1984/11082, K.1985/1201, K.T.07.02.1985, E.T. 24.11.2020, Kazancı İçtihat.

⁴⁹ 1475 sayılı Kanun m.14/I'in 1.bendine göre, işveren tarafından sözleşmenin İş Kanunu m.25/II numaralı bendinde gösterilen sebepler nedeniyle feshedilmesi halinde işçinin kıdem tazminatı alma hakkı yoktur.

⁵⁰ SENYEN-KAPLAN, s. 259; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 267; AKTAY / ARICI / SENYEN-KAPLAN, s. 231; GÜVEN / AYDIN, s. 228; SÜZEK, s. 738; YÜREKLİ, s. 156.

⁵¹ SÜZEK, s. 739. SÜZEK, işverenin fesih hakkını kullanmamasına rağmen varsayımsal bir değerlendirme ile işçinin kanuni mirasçılarının kıdem tazminatı hakkından yoksun bırakılmasını eleştirmektedir.

⁵² MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 316; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 361, KOCAGİL, s. 440.

Kıdem tazminatı almaya hak kazanan işçiye veya işçinin ölümü halinde kanuni mirasçılara işçinin işe başladığı tarihten itibaren iş sözleşmesinin devamı süresince her geçen tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Ayrıca bir yılın üzerinde artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır (1475 sK m.14/1). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2017 yılında getirilen ek madde 3'e göre, kıdem tazminatında zamanaşımı 5 yıldır. Zamanaşımı, işçinin veya kanuni mirasçılardan kıdem tazminatına hak kazandığı tarihten işlemeye başlar. İşçinin ölümü halinde sürenin başlangıcı, sözleşmenin feshedildiği veya işçinin ölüm tarihidir. Zira işçinin ölümü itibariyle iş sözleşmesi sona erer ve sözleşmenin sona ermesine bağlı haklar ortaya çıkar. Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır (1475 sK m.14/11). Faiz sözleşmenin sona erdiği tarihten işlemeye başlar. İşçinin ölümüyle sona eren iş sözleşmeleri için ise işçinin ölüm tarihinden itibaren faiz işlemeye başlar. Belirtmek gerekir ki, kıdem tazminatı işçinin son aldığı brüt giydirilmiş ücreti üzerinden hesaplanır (1475 sayılı Kanun m.14/11)⁵³.

1475 sayılı Kanun kıdem tazminatı hakkını sadece "bu kanuna tabi işçilere" tanımıştır. Ayrıca Türk Borçlar Kanunu'nda kıdem tazminatı ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle Türk Borçlar Kanunu'na tabi işçilerin ve kanuni mirasçılarının kıdem tazminatından yararlanmaları mümkün değildir⁵⁴. Ancak Türk Borçlar Kanunu'na tabi işçilerin sözleşmesinde kıdem tazminatı talep edebileceklerine yönelik bir hükme yer vermeleri halinde kıdem tazminatı talep etme hakları olacaktır⁵⁵.

⁵³ SÜMER, s. 134; ŞAKAR, s. 220 vd.; SENYEN-KAPLAN, s. 266-267; GÜVEN / AYDIN, s. 241-242.

⁵⁴ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 651; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 360; YÜREKLİ, s. 356; KOCAGİL, s. 448.

⁵⁵ YÜREKLİ, s. 358; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 651-652; KOCAGİL, s. 448. Öğretideki bu görüşün kaynağı, Yargıtay'ın eski tarihli bir kararı olmuştur. Karara göre, İş Kanunu kapsamında olmayan Türk Borçlar Kanunu'na tabi olan tarım işçilerinin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılması halinde kıdem tazminatından yararlanabilecekleri hüküm altına alınmıştır. Bu karardan hareketle öğretide aynı görüşü benimsenmiştir. İlgili karar için bkz. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.1992/2280, K.1992/9386, K.T.09.09.1992, E.T. 30.11.2020, Kazancı İçtihat.

Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda⁵⁶ ise kıdem tazminatına ilişkin düzenleme yer almaktadır. Ancak bu düzenlemelerde yer alan koşullar, 1475 sayılı İş Kanunu'nda kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddeden bazı yönleriyle farklıdır. Örneğin Deniz İş Kanunu⁵⁷ m.20'de, kıdem tazminatına hak kazanılan haller arasında "gemi adamının ölümü" de sayılmıştır. Ancak 1475 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemeye benzer yönleri de vardır. Deniz İş Kanunu m.20/15'te, gemi adamının ölümü halinde kıdem tazminatının gemi adamının kanuni mirasçılara ödeneceği ifade edilmiştir⁵⁸. Ayrıca Deniz İş Kanunu'nda da sadece "ölüm" olayından bahsedilmiştir. Ölümün nasıl gerçekleştiğiyle ilgili bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle de gemi adamının ölüm nedeni kıdem tazminatına hak kazanılması açısından önemli değildir⁵⁹. Gemi adamının aynı işverenin aynı veya değişik gemilerinde bir yıl çalışmış olması halinde kıdem tazminatı hakkı doğar. Düzenleme bu yönleriyle 1475 sayılı Kanun'dakine benzer niteliktedir.

Basın İş Kanunu'nda⁶⁰ ise kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeler kanunun 6. maddesinde yer almaktadır. 6. maddeye göre, gazetecilerin meslekte en az beş yıl çalışmaları halinde kıdem tazminatı hakkı doğar. Basın İş Kanunu'nda gazetecinin ölümünün kıdem tazminatına hak kazandıracığına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır⁶¹. Dolayısıyla Basın İş Kanunu kapsamındaki işçilerin ölümü mirasçılara kıdem tazminatı hakkı vermez. Gazetecinin ölümü halinde Basın İş Kanunu m.18'de ölüm tazminatı verileceği düzenlenmiştir. Bu tazminatın ödenmesi için gazetecinin herhangi bir kıdeme sahip olmasının aranmadığı, kanun maddesinin başlığının "ölüm tazminatı" olması gibi gerekçelerle

⁵⁶ RG, 8140. Kanunun adı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun. Çalışma içerisinde kısaca "Basın İş Kanunu" ifadesi kullanılmıştır.

⁵⁷ RG, 12586.

⁵⁸ BEDÜK, Mehmet Nusret, Deniz İş Sözleşmesi, Ekin Basın Yayım Dağıtım, Bursa 2012, s. 291; KOCAGİL, s. 441.

⁵⁹ BEDÜK, s. 291.

⁶⁰ RG, 8140.

⁶¹ GÖKÇEK KARACA, Nuray, Basın İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 2. Basım, Ankara 2020, s. 182.

kıdem tazminatı niteliğinde olmadığı ileri sürülmüştür⁶². Konu ölüm tazminatı başlığı altında incelenecektir.

2. Ölüm Tazminatı

Türk Borçlar Kanunu'nun 440. maddesine göre, işçinin ölümü halinde işveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına veya bunlar yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere bir miktar ödeme yapmakla yükümlüdür. Yukarıda da ifade edildiği gibi ölüm karinesi ve gaiplik kararı ölümle aynı hukuki sonucu doğurduğundan ölüm karinesi veya gaiplik kararının söz konusu olduğu durumlarda da ölüm tazminatı gündeme gelecektir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 440. maddesindeki düzenlemede bir isme yer verilmesi de öğretide bu tazminat için "ölüm tazminatı" ifadesi kullanılmaktadır⁶³. Ölüm tazminatı götürü nitelikte bir tazminattır⁶⁴. 1475 sayılı İş Kanunu kıdem tazminatına hak kazanılması için işçinin ölümünü yeterli görmüş, ölüm sebebi hakkında bir açıklamaya yer vermemiştir. Aynı şekilde ölüm tazminatının ödenmesi için de sadece "ölüm" ifadesi kullanılmıştır. Bu nedenle ölüm tazminatı hakkının doğumu için de işçinin ölüm sebebi önem arz etmemektedir⁶⁵.

Ölüm tazminatına öncelikle işçinin ölümünden maddi ve manevi anlamda en fazla etkilenme ihtimali olan eş ve ergin olmayan çocuğu hak kazanır. Ancak bunlar yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere ödeme yapılır. Kanunun koruma amacıyla bu düzenlemeyi yaptığı düşünüldüğünde hükmün mutlak emredici nitelik taşıdığı söylenebilir. Dolayısıyla işçi ve işveren arasında önceden farklı yönde bir anlaşma yapılırsa bile bu sözleşme hukuken geçerli sayılmaz⁶⁶. TBK m.440'ın ifa-

⁶² SÜMER, Haluk Hadi, Bireysel Basın İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 2. Basım, Ankara 2016, s. 207; SOYER, s. 19.

⁶³ SÜMER, s. 135; ŞAKAR, s. 151; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 218, 316; SENYEN-KAPLAN, s. 259; GÜVEN / AYDIN, s. 245; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 246; SÜZEK, s. 501, 739; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 447; YÜREKLİ, s. 159. Yürekli ayrıca bu ödemenin "ölüm ödemesi" olarak da adlandırılabileceğini ifade etmiştir. Bkz. YÜREKLİ, s. 159.

⁶⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 317; KOCAGİL, s. 451; BASKAN, s. 64.

⁶⁵ YÜREKLİ, s. 159; BASKAN, s. 61; KOCAGİL, s. 449.

⁶⁶ AKYİĞİT, s. 35; YÜREKLİ, s. 161.

desinden de aynı sonuca ulaşılabilir. Buna göre, işçinin sağ kalan eşi ve/veya ergin olmayan çocuğu varsa bunların dışında bir kimseye işçinin önceden bu yönde bir talebi olsa dahi ödeme yapılmamalıdır. Örneğin işçinin ölümü halinde ödemenin sadece annesine yapılması yönünde işçi ve işveren arasında yapılmış bir anlaşma varsa bile işçinin annesine ödeme yapılmamalıdır. Ancak aralarındaki anlaşmaya istinaden işçinin annesine bir ödeme yapılırsa bu, işverenin ölüm tazminatı ödeme borcundan kurtulduğu anlamına gelmez diğer bir deyişle sağ kalan eş ve ergin olmayan çocuklar tazminatın kendilerine de ödenmesi yönünde işverene karşı talepte bulunabilirler.

Sağ kalan eş denince, işçinin ölüm tarihi itibarıyla aralarında geçerli resmi bir evlilik bağı bulunan kişi anlaşılmalıdır⁶⁷. Ölüm tarihinde aralarında hukuki bir evlilik bağı olmayan işçinin dini nikâhlı birliktelik yaşadığı veya daha önceden evlenip boşandığı ancak ölüm tarihinde aralarında bir evlilik bağı olmayan kişiler sağ kalan eş olarak değerlendirilemez⁶⁸. Boşandığı eşiyle daha sonradan barışmış ve ölüm tarihinde aynı evi paylaşıyor olması da eşe talep hakkı vermez. Aynı şekilde ölüm tarihinde işçinin nişanlısı olan kişi de hukuken işçinin eşi olmadığından ölüm tazminatı hakkına sahip değildir⁶⁹. Önemli olan işçinin ölüm tarihinde eşiyle hukuken geçerli bir evlilik bağının bulunması ve eşin bu tarihte sağ olmasıdır. İşçinin ölümünden hemen sonra eşin başkasıyla evlenmesi eşe ölüm tazminatı ödemesi yapılmasına engel değildir⁷⁰. Ölüm tarihinde mevcut bir boşanma davasının varlığı halinde de eş tazminat talebinde bulunabilir. Zira önemli olan işçinin ölüm tarihinde hukuken geçerli bir evlilik ilişkisi bulunmasıdır. Sonradan mirasçıların boşanma davasına devam etmesi ve dava sonucunda eşin kusurlu bulunması dahi tazminatın ödenmesine engel değildir⁷¹.

⁶⁷ AKYİĞİT, s. 35; YÜREKLİ, s. 161; BASKAN, s. 62; KOCAGİL, s. 449.

⁶⁸ AKYİĞİT, s. 36; BASKAN, s. 62. Ölüm tazminatının işçinin ölümünden sonra geride kalanlarına bir yardım niteliğinde olduğu dikkate alınrsa bu ödemenin sadece evlilik bağı bulunan eşe değil ayrıca destekten yoksun kalma tazminatında da olduğu gibi dini nikâhlı eşin bu ödemedeki yararlanabilmesi gerektiğini ileri süren görüş için bkz. YÜREKLİ, s. 162.

⁶⁹ YÜREKLİ, s. 161.

⁷⁰ AKYİĞİT, s. 35; YÜREKLİ, s. 161; BASKAN, s. 63.

⁷¹ YÜREKLİ, s. 163.

Sağ kalan eşin yanındaki diğer hak sahibi ise, işçinin ergin olmayan çocuklarıdır. İşçinin çocuklarına ödeme yapılması için aranan tek şart, çocuğun ergin olmamasıdır⁷². Erginlik⁷³ kendiliğinden olabileceği gibi mahkeme kararı⁷⁴ ya da evlilikle⁷⁵ de olabilir. Dolayısıyla bu durumlar ile kazanılan erginlik hallerinde de işçinin çocuğu artık ergin olmama şartını sağlamadığından ölüm tazminatından yararlanamayacaktır⁷⁶. Belirtmek gerekir ki, işçinin ölümünden önce tek başına ya da eşiyile birlikte evlat edindiği bir çocuk varsa o da ölüm tarihinde ergin olmak kaydıyla ödemededen yararlanabilir⁷⁷.

Ölüm tazminatına hak kazanan birden fazla kişi varsa (örneğin hem eş hem de ergin olmayan çocuk/çocuklar) ödeme her bir kişiye eşit olacak şekilde dağıtılmalıdır. Burada miras payında dikkate alınan oran göz önünde tutulmaz⁷⁸. Örneğin eş ve çocuklar işçinin mirasından duruma göre farklı oranlarda pay alırken, ölüm tazminatı her birine eşit olacak şekilde paylaşılmalıdır. Ancak çoğunluğun aksine öğretilerdeki bir görüş, paylaşımın miras hukuku kurallarına göre yapılması gerektiğini ileri sürmüştür⁷⁹.

Türk Borçlar Kanunu m.440 uyarınca sağ kalan eş ve ergin olmayan çocuk yoksa bu takdirde ödeme işçinin bakmakla yükümlü olduğu kimselere yapılır. Kanunda "bakmakla yükümlü olunan kimseler" için bir sınırlama yapılmamıştır. Bu kavramın tanımlanmasında nafaka yükümlülerini düzenleyen Türk Medeni Kanun'un 364. maddesi kıyasen uygulanmalıdır. TMK m.364'e göre, nafaka vermekle yükümlü olunan-

⁷² SÜZEK, s. 502; KOCAGİL, s. 449. Ergin çocuğun ödemededen yararlanamamasının isabetsiz olduğu yönündeki görüş için bkz. AKYİĞİT, s. 36. Bakıma ihtiyacı olan, ekonomik durumu kötü olan ergin çocuklar için hiçbir istisna öngörülmeden tüm ergin çocukların ödemededen yoksun bırakılmasının isabetsiz olduğu yönündeki görüş için bkz. YÜREKLİ, s. 164; BASKAN, s. 63.

⁷³ Medeni Kanun m.11/1: "Erginlik onsekiz yaşın doldurulmasıyla başlar."

⁷⁴ Medeni Kanun m.12: "Onbeş yaşını dolduran küçük, kendi isteği ve velisinin rızasıyla mahkemece ergin kılınabilir."

⁷⁵ Medeni Kanun m.11/2: "Evlence kişiyi ergin kılar."

⁷⁶ YÜREKLİ, s. 164; KOCAGİL, s. 449.

⁷⁷ AKYİĞİT, s. 36; YÜREKLİ, s. 164; BASKAN, s. 63. Çünkü Türk Medeni Kanunu m.500'e göre, evlatlık da evlat edinen kişinin kanuni mirasçılardan biridir.

⁷⁸ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 449; SÜZEK, s. 502; AKYİĞİT, s. 37; BASKAN, s. 64; KOCAGİL, s. 450.

⁷⁹ YÜREKLİ, s. 166.

lar, üstsoy-altsoy ile kardeşler ile evlat edinen ve evlatlıktır. Bir diğer ifadeyle bir kimse anne, baba, büyükanne, büyükbaba, çocuk, torun ve kardeşlerine nafaka verme yükümlülüğü altındadır. Ancak kardeşler için öngörülen nafaka yükümlülüğü nafaka verenin refah içinde yaşamasına bağlıdır. Yani kendi hayatını önemli derecede etkilemeden nafaka verebilecek durumda ise bu durumda kardeşe karşı da nafaka yükümlülüğü doğar (TMK m.364/2)⁸⁰. Ancak bunların dışında olan ve yansoy hısımları sayılan amca, hala, teyze, dayı ve onların çocuklarına karşı nafaka yükümlülüğü bulunmamaktadır. TMK m.364'e ek olarak ölen sigortalının hak sahiplerinin yer aldığı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun⁸¹ 3/7. maddesi de "bakmakla yükümlü olunan" kavramının tanımlanmasında kıyasen uygulanmalıdır⁸². Sonuç olarak, bu kavram geniş yorumlanmamalıdır. Bakmakla yükümlü olunan kişi sıfatı, işçinin üst soyu, alt soyu veya kardeşleri için geçerli olup sadece bunlar açısından tazminat söz konusu olacaktır. Ödemenin yapılabilmesi için işçinin sağlığında bu kişilere bakıyor olma şartı da aranmaz⁸³. Kanun ifadesi işçinin fiilen baktığı kişilerden değil de "bakmakla yükümlü olunan" kişiler şeklinde olduğundan, işçinin ölümünden önce kanuni bakım yükümlülüğünün bulunmadığı evlilik dışı birlikte yaşadığı kişi ya da uzun yıllardır yanında çalışan bir kişiye karşı ölüm tazminatı ödemesi söz konusu olmayacaktır⁸⁴.

Ölüm tazminatının kazanılabilmesi için işçinin asgari bir kıdeme sahip olması gerekmez, işçinin kıdemi yalnızca ödemenin miktarını etkiler⁸⁵. Kıdem, işçinin işverenin yanında fiilen çalışmaya başladığı tarih ile işçinin ölümü arasında geçen süredir. Dolayısıyla işverenin yanında bir gün çalışıp ikinci gün ölen işçinin yakınları bile ölüm tazminatı ödeme-

⁸⁰ AKINTÜRK, Turgut / ATEŞ, Derya, Medeni Hukuk, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 25. Basım, İstanbul 2019, s. 304.

⁸¹ RG, 26200.

⁸² AKYİĞİT, s. 36; YÜREKLİ, s. 165; BASKAN, s. 64.

⁸³ AKYİĞİT, s. 37; YÜREKLİ, s. 165.

⁸⁴ AKYİĞİT, s. 36-37.

⁸⁵ SOYER, Polat, "Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, S. 22, s. 18; BEDÜK, s. 243-244; KOCAGİL, s. 450; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 316; ALPAGUT, s. 941; GÜVEN / AYDIN, s. 245; SÜZEK, s. 501, 739; YÜREKLİ, s. 160; BASKAN, s. 61-62.

sinden yararlanabilir⁸⁶. Ancak ölüm olayı iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra gerçekleşirse geride kalanlar işverenden bu ödemeyi talep edemezler. İşçinin sözleşmenin sona ermesinden kısa bir süre sonra ölmüş olması da sonucu değiştirmez. Zira tazminatın ödenmesi için işçinin iş ilişkisinin devamı sırasında ölmesi yeterlidir⁸⁷. İşçi bildirim süresi içinde ölmüşse burada da halen iş ilişkisi sona ermediği için ölüm tazminatı gündeme gelecektir.

Kanunda işçinin hangi andaki ücretinin esas alınacağına ilişkin bir ifadeye yer verilmese de işçinin son ücreti üzerinden hesaplama yapılmalıdır⁸⁸. Hükümde ücretin çıplak ücret mi yoksa giydirilmiş ücret mi olduğuna ilişkin bir ifade de bulunmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu m.17/7 ve 1475 sayılı İş Kanunu m.14/11 ihbar ve kıdem tazminatının hesaplanması için esas alınacak ücrette “işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatlerin” de dikkate alınacağını düzenlemiştir. Bir diğer ifadeyle her iki Kanun da giydirilmiş ücretin dikkate alınacağı açıkça düzenlenmiştir. Ancak bu yönde bir ifadenin yer almadığı düzenlemelerde örneğin İş Kanunu m.5/6’daki ayrımcılık tazminatının hesaplanmasında olduğu gibi çıplak ücret esas alınmalıdır. Bu nedenle ölüm tazminatının hesaplanmasında da açıkça giydirilmiş ücretin dikkate alınması gerektiği düzenlenmediğinden işçinin son çıplak ücreti üzerinden hesaplama yapılmalıdır⁸⁹. Son olarak, ölüm tazminatının ödenmesinde işçinin iş sözleşmesinin türü önem taşımaz⁹⁰.

Türk Borçlar Kanunu m.440’ta ölüm tazminatının miktarına da yer verilmiştir. Buna göre, iş ilişkisi beş yıldan uzun bir süre sürmüştü ölüm gününden başlayarak işçinin iki aylık ücreti tutarında bir ödeme yapılır. İş ilişkisi beş yıl veya daha az sürmüştü işverenin yapacağı ödeme, işçinin bir aylık ücret tutarıyla sınırlıdır. Ölüm tazminatının miktarı “ölüm

⁸⁶ BASKAN, s. 61.

⁸⁷ AKYİĞİT, s. 34.

⁸⁸ AKYİĞİT, s. 35; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 246; YÜREKLİ, s. 167; BASKAN, s. 65.

⁸⁹ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 449; AKYİĞİT, s. 35; MOLLAMAHTU-TOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 317; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 246; SÜZEK, s. 502; YÜREKLİ, s. 167; BASKAN, s. 65.

⁹⁰ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 449; SÜZEK, s. 502; YÜREKLİ, s. 159; AKYİĞİT, s. 35; BASKAN, s. 62; KOCAGİL, s. 449.

gününden” başlayarak bir aylık veya iki aylık ücret tutarı olarak hesaplanmalıdır. Buna göre ölüm ayın hangi gününde olmuşsa, ödeme ölüm tarihini takip eden bir veya iki sonraki ayın aynı gününe kadar geçen süre için ödenmelidir⁹¹.

İşverence yapılacak bu ödemenin dayanağı, işverenin işçiyi gözetme borcunun sözleşme sonrasına etki etmesine dayanır⁹². Bu ödeme aynı zamanda işçinin ölümüyle geride kalan kişiler için bir destek olmayı amaçlar⁹³. Bunun sonucu olarak Medeni Kanun m.1/1 çerçevesinde Türk Borçlar Kanunu m.440’ın lafzına ve amacına bakıldığında ölüm tazminatının miktarına ilişkin düzenlemenin nispi emredici nitelik taşıdığı söylenebilir. Bu nedenle taraflar Kanunda öngörülen işçinin bir aylık ve iki aylık ücret tutarından daha fazla bir miktarın ödeneceğini kararlaştırabilirler⁹⁴. Ancak hükmün nispi emredici niteliği, taraflar aralarında işçinin bir aylık ücret tutarından daha az bir ücret üzerinde anlaşma yapmamalıdır. Bu yönde yapılmış bir anlaşma varsa dahi bu anlaşma geçerli değildir ve işveren işçinin kıdemine bağlı olarak Kanunda öngörülen miktar üzerinden ödeme yapmalıdır⁹⁵.

Türk Borçlar Kanunu’nu kapsamında olan bir işçinin ölümü halinde Türk Borçlar Kanunu m.440’ta düzenlenen ölüm tazminatı ödenir. İş Kanunu’na tabi işçilere ölüm tazminatını düzenleyen hükmün uygulanıp uygulanmayacağı konusunda ise öğretide görüş birliği yoktur. Bir görüşe göre, burada ikili bir ayırım yapılması doğru olur. İş Kanunu’na tabi olan işçinin işyerinde en az bir yıllık kıdemi varsa yani kanuni mirasçılara kıdem tazminatı ödenecekse bu durumda ayrıca işverenin ölüm tazminatı ödeme yükümlülüğü yoktur. Ancak İş Kanunu’na tabi olan işçinin o işyerinde bir yıldan az kıdemi varsa yani kanuni mirasçı-

⁹¹ YÜREKLİ, s. 158.

⁹² AKYİĞİT, s. 34; YÜREKLİ, s. 158; BASKAN, s. 59; SOYER, s. 18; KOCAGİL, s. 449.

⁹³ ALPAGUT, s. 941; GÜVEN / AYDIN, s. 245; SÜZEK, s. 740; YÜREKLİ, s. 162; BASKAN, s. 65.

⁹⁴ SÜZEK, s. 502; AKYİĞİT, s. 35; YÜREKLİ, s. 166; BASKAN, s. 64; ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 448.

⁹⁵ AKYİĞİT, s. 35; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 317; YÜREKLİ, s. 166-167.

ları kıdem tazminatına hak kazanmamışlarsa bu durumda işveren ölüm tazminatını ödemelidir⁹⁶.

Diğer bir görüş ise böyle bir ayrıma gitmeksizin İş Kanunu'na tabi işçiler açısından ölüm tazminatının söz konusu olmayacağı görüşündedir. Bu görüşe dayanak olarak da Türk Borçlar Kanunu'na tabi olan iş sözleşmelerinde uygulanan ölüm tazminatının İş Kanunu'ndaki kıdem tazminatı ile aynı işleve sahip olmasını göstermiştir⁹⁷. Bu görüş sahibi, ilk görüşten farklı olarak işçinin kıdem tazminatına hak kazanması için gerekli olan asgari bir yıllık kıdem şartından bağımsız bir değerlendirme yapmış ve İş Kanunu'na tabi olan iş sözleşmeleri açısından ölüm tazminatının hiçbir durumda söz konusu olmayacağını ileri sürmüştür. Öğretide aynı görüş farklı gerekçelerle de ifade edilmiştir. Buna göre, İş Kanunu'na tabi iş ilişkilerinde Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan hükümler İş Kanunu'nda boşluk olduğu zaman uygulanır. İş Kanunu'nda işçinin ölümü halinde mirasçılara kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin bir düzenleme yer aldığından yani bu konuda kanunda bir boşluk olmadığından İş Kanunu'na tabi iş ilişkilerinde ölüm tazminatı söz konusu olmayacaktır⁹⁸.

Öğretide ileri sürülen diğer görüş, her iki tazminatın amaçlarının, niteliklerinin farklı olması⁹⁹ nedeniyle iki tazminatın birbirinden bağımsız değerlendirilmesi gerektiğini ve şartları taşıyan işçinin yakınlarının hem kıdem tazminatına hem de ölüm tazminatına aynı anda hak kazanabileceğini kabul etmektedir¹⁰⁰. Bu görüşün gerekçelerinden biri de her

⁹⁶ SÜMER, s. 135; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 317. Yazara göre, Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen ölüm tazminatı, İş Kanunu'nda yer alan kıdem tazminatından yararlanamayan işçiler için getirilmiş bir düzenlemedir. Yani bu görüşe göre aslında ölüm tazminatının düzenlenme nedeni, Türk Borçlar Kanunu'nda kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme bulunmamasındandır. Bu nedenle de İş Kanunu'na tabi olan işçi eğer kıdem tazminatına hak kazanmışsa artık ölüm tazminatı ödenmesine gerek yoktur. Bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 317.

⁹⁷ TUNÇOMAÇ / CENTEL, s. 197.

⁹⁸ ALPAGUT, s. 942.

⁹⁹ Ölüm tazminatı işçinin geride kalanlarına bir destek niteliği taşırken, kıdem tazminatı işçinin işyerindeki kıdemi ve işyerine hizmetine bağlı olarak verilen bir tazminat niteliğindedir. Bkz. SÜZEK, s. 740.

¹⁰⁰ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 448; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 268; AKYİĞİT, s. 37-38; SENYEN-KAPLAN, s. 260; GÜVEN / AYDIN, s. 246; AK-

iki tazminattan yararlanma şartlarının ve yararlanacak kişilerin farklı olması gösterilmiştir¹⁰¹.

Ölüm tazminatı hakkı aslında kıdem tazminatı alma hakkına sahip olmayan Türk Borçlar Kanunu'na tabi işçilerin ölümü halinde yakınlarına destek amacı taşıyan bir ödemedir. Dolayısıyla işçinin ölümü halinde işçi eğer kıdem tazminatı alma şartını sağlıyorsa yani işyerinde en az bir yıllık kıdemi varsa ayrıca ölüm tazminatından yararlanması söz konusu değildir. Çünkü niteliği itibariyle ölüm halinde ödenen kıdem tazminatı ve ölüm tazminatı benzer niteliklere sahip, destek düşüncesiyle yapılan ödemelerdir. Ancak işyerinde bir yıllık kıdemi olmayan işçi için kıdem tazminatı hakkı söz konusu olmayacağından İş Kanunu'na göre genel kanun niteliği taşıyan Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan ölüm tazminatından yararlanma imkânına sahip olmalıdırlar. Böyle bir durumda işçinin kıdemi bir yıldan az olduğundan işverenin ödeyeceği ölüm tazminatı miktarı, işçinin ölüm tarihinden itibaren bir aylık ücreti ile sınırlı olacaktır.

Deniz İş Kanunu m.20'de kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeler yer almakta olup İş Kanunu'ndaki gibi ölüm tazminatını düzenleyen herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Bu nedenle İş Kanunu'na tabi işçilerin ölüm tazminatı hakkıyla ilgili öğretideki tartışmalar Deniz İş Kanunu'na tabi işçiler açısından da geçerlidir. Gemi adamı kıdem tazminatı için asgari kıdem şartını ölüm tarihi itibariyle sağlamadan ölmüşse hak sahipleri ölüm tazminatını talep edebilmelidirler. Ancak kanuni mirasçılar kıdem tazminatı alma hakkına sahiplerse ayrıca ölüm tazminatı ödenmemelidir.

Basın İş Kanunu'na tabi olan işçiler yani gazeteciler için ise ölüm tazminatının ödenip ödenmeyeceği hususunda Basın İş Kanunu'nun 18. maddesi dikkate alınmalıdır. İlgili hükümde gazetecinin ölümü sebebiyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, gazetecinin eş ve çocuklarına eğer bunlar yoksa geçimini sağladığı aile üyelerine ölen gazetecinin aylık ücretinin üç katından az olmamak üzere bir ölüm tazminatı ödemesi yapılacağı düzenlenmiştir. Hüküm nispi emredici niteliktedir, bu neden-

YİĞİT, İş Hukuku, s. 362; SÜZEK, s. 739-740; YÜREKLİ, s. 159-160; BASKAN, s. 65-66; SOYER, s. 18; BEDÜK, s. 291.

¹⁰¹ ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s. 448; BEDÜK, s. 291.

le taraflar iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile Kanundaki miktarın üzerinde bir ölüm tazminatın ödeneceğini kararlaştırabilirler. Ölüm tazminatının işveren tarafından ödenmemesinin yaptırımı, BİK m.26/c'de idari para cezası olarak belirlenmiştir¹⁰². Öğretide Basın İş Kanunu m.18'in hukuki niteliği tartışmalıdır¹⁰³. Tartışmanın önemi, eğer BİK m.18'de düzenlenen tazminat bir kıdem tazminatı ise İş Kanunu'na tabi olan işçiler açısından ölüm tazminatının uygulanıp uygulanmayacağı hakkında tartışma Basın İş Kanunu'na tabi işçiler açısından da söz konusu olacaktır. Ancak eğer BİK m.18'deki düzenleme "ölüm tazminatı" niteliğindeyse bu tazminata hükmedileceğinden ayrıca TBK m.440'taki ölüm tazminatı söz konusu olmayacaktır.

Öncelikle BİK m.18, TBK m.440 ile benzerlik nitelikte bir düzenleme olup madde "ölüm tazminatı" başlığını taşımaktadır. Ancak ödemenin miktarı ve ödenecek kişiler bakımından Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen ölüm tazminatından ayrılır¹⁰⁴. Bu tazminatın alınması için işçinin belli bir kıdeme sahip olmasının aranmaması da bu tazminatı kıdem tazminatı olma görüşünden uzaklaştırır¹⁰⁵. Basın İş Kanunu'ndaki düzenlemede TBK m.440'ta yer alan tazminat ile aynı nitelikte bir tazminat ödemesi öngörüldüğünden Basın İş Kanunu'na tabi işçiler ayrıca Türk Borçlar Kanunu m.440'deki tazminattan yararlanamayacaklardır¹⁰⁶. Diğer bir deyişle Basın İş Kanunu m.18'deki düzenleme bir kıdem tazminatı niteliğinde değildir. Dolayısıyla da Basın İş Kanunu'na tabi olan kişilere TBK'da düzenlenen ölüm tazminatı hükümlerinin de uygulanması doğru değildir¹⁰⁷. Ancak öğretide aksi görüş de vardır. Aksi görüş,

¹⁰² SÜMER, s. 208; GÖKÇEK KARACA, s. 182.

¹⁰³ Öğretideki tartışmalar hakkında detaylı bilgi için bkz. SÜMER, Basın İş Hukuku, s. 207 vd.

¹⁰⁴ AKYİĞİT, s. 38; KOCAGİL, s. 454.

¹⁰⁵ SOYER, s. 19.

¹⁰⁶ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 448; AKYİĞİT, s. 39; BASKAN, s. 60; SOYER, s. 18-19; KOCAGİL, s. 454.

¹⁰⁷ GÖKÇEK KARACA, s. 181; SÜMER, Basın İş Hukuku, s. 208; GÜVEN / AYDIN, s. 246; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 362; AKYİĞİT, s. 37, 39; SOYER, s. 19; SENYEN-KAPLAN, s. 261. Yargıtay uygulaması da ölüm tazminatının kıdem tazminatı niteliğinde olmadığı yönündedir. Bkz. SÜMER, Basın İş Hukuku, s. 207.

Basın İş Kanunu m.18'deki düzenlemenin kıdem tazminatı niteliğinde bir düzenleme olduğunu ifade etmiştir¹⁰⁸.

3. Diğer İşçilik Alacağı ve Tazminatlar

İş sözleşmesi işçinin ölümü halinde kendiliğinden sona erer. İş sözleşmesinin ölümle sona ermesinin sonucu olarak öncelikle kıdem tazminatı ve ölüm tazminatı gündeme gelir. İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'nda bu tazminatların işçinin ölümü halinde kime ödeneceği ve miktarı ile ilgili düzenleme yapılmıştır. Ancak işçinin diğer ücret ve tazminat alacaklarıyla ilgili iş mevzuatlarında ayrıca bir düzenleme yer almadığı için bu konularla ilgili genel düzenlemelere başvurulur.

Türk Medeni Kanunu'nun 599/1. maddesine göre, "*Mirasçılar, mirasbırakanın ölümü ile mirası bir bütün olarak, kanun gereğince kazanırlar. Kanunda öngörülen ayırık durumlar saklı kalmak üzere mirasçılar, mirasbırakanın aynı haklarını, alacaklarını, diğer malvarlığı haklarını, taşınır ve taşınmazlar üzerindeki zilyetliklerini doğrudan doğruya kazanırlar ve mirasbırakanın borçlarından kişisel olarak sorumlu olurlar. Atanmış mirasçılar da mirası, mirasbırakanın ölümü ile kazanırlar. Yasal mirasçılar, atanmış mirasçılara düşen mirası onlara zilyetlik hükümleri uyarınca teslim etmekle yükümlüdürler.*". Bu hükme göre, işçinin işçilik alacakları ve tazminatlar ölümle birlikte mirasçılara geçecektir. Bu nedenle ödenmeyen ücret ve tazminat dâhil olmak üzere her türlü işçilik alacakları için işçinin mirasçuları dava açma hakkına sahiptir¹⁰⁹.

Ölüm, mirasçılara ihbar tazminatı kazandıran bir olay değildir. Ancak işçinin ölümünden önce işveren sözleşmeyi feshetmiş ve bildirim süresine uymamışsa işverenin ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü ortaya çıkar. İşçi hayattayken bu tazminatı işverenden talep etmediyse ölümünden sonra zamanaşımı süresini geçmemek şartıyla (İş Kanunu ek m.3'e göre 5 yıl) işçinin mirasçuları işverene dava açarak tazminatı

¹⁰⁸ ŞAKAR, Müjdat, "*Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı*", Çalışma ve Toplum Dergisi, Y. 2008, S. 2, s. 18. ŞAKAR'a göre, kıdem tazminatından yararlanma şartlarını taşımayan gazeteci kıdem tazminatı niteliği taşıyan ölüm tazminatından da yararlanamaz. Bkz. ŞAKAR, Basın İş, s. 19. YÜREKLİ'nin görüşünün de aynı doğrultuda olduğu şu ifadelerle anlaşılmaktadır: "*...diğer iş kanunlarına tabi işçilerin kıdem tazminatına ilişkin durumlarını düzenleyen (Basın İş Kanunu m.18 ve Deniz İş Kanunu m.20) olduğu gibi...*" ifadelerini kullanmıştır. Bkz. YÜREKLİ, s. 358.

¹⁰⁹ AKKANAT, s. 140.

talep edebilirler¹¹⁰. Mirasçılarının işçinin hak kazandığı ancak ölüm tarihi itibariyle ödenmeyen diğer tazminatlar için de (kötüniyet tazminatı, sendikal tazminat, ayrımcılık tazminatı vb. gibi) zamanaşımı süresi içinde kalmak kaydıyla işverene başvurma hakları vardır.

Tazminatlarda olduğu gibi ücretler için de aynı esas geçerlidir ve ölüm tarihi itibariyle ödenmemiş ücret varsa işçinin mirasçıları bu ücretleri işverenden talep edebilir. İşçinin ölümünden önce çalıştığı ancak ücretini almadığı hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri gibi ait ücretler de aynı şekilde mirasçıları tarafından talep edilebilir. Ücret alacaklarından farklı olarak yıllık ücretli izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin sona ermesi gerekir. İşçinin yıllık ücretli izin hakkı iş sözleşmesi devam ettiği sürece ücrete dönüşmez, işveren bu izni işçiye kullandırmalıdır. Ancak yıllık ücretli izin, işçinin ölümüyle sözleşme sona ereceğinden ücrete dönüşür¹¹¹. Bunun sonucu olarak, işçinin kullanmadığı yıllık izni varsa bu süreye ait ücretini de mirasçıları talep edebilir¹¹². Burada hak sahipleri zamanaşımı süresine ve bu sürenin başlangıcına dikkat edilmelidir. Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi, İş Kanunu ek madde 3'e göre işçi hangi kanuna tabi olursa olsun 5 yıldır. Ancak zamanaşımının başlangıcı, yıllık izin sürelerine ait ücret ve diğer ücret alacakları için farklılık gösterir. Zamanaşımı, ücret alacaklarında Türk Borçlar Kanunu m.149'a göre, alacağın muaccel olduğu tarihten itibaren başlarken yıllık izin sürelerine ait ücrette ise İş Kanunu m.59/1'e göre iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

C. İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin Ölümü

İş güvencesine ilişkin düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18, 19, 20, 21. maddelerinde yer almaktadır. İş Kanunu'nda yer alan bu hükümler İş Kanunu'na tabi olan işçilere uygulanacağı gibi Basın İş Kanunu m.6/son uyarınca Basın İş Kanunu'na tabi olan kişilere yani gazetecilere de uygulanır. Dolayısıyla bu başlık altında yapılan açıklamalar hem İş Kanunu ve hem de Basın İş Kanunu'na tabi olan işçiler için geçerlidir. İş ilişkilerinin düzenlendiği diğer kanunlardan olan Türk Borçlar Kanu-

¹¹⁰ YÜREKLİ, s. 156.

¹¹¹ SÜMER, s. 168-169; AYDIN / GÜVEN, s. 293; SÜZEK, s. 831-832.

¹¹² ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s. 768; SÜZEK, s. 831-832.

nu ve Deniz İş Kanunu'na tabi olan işçiler açısından bu hükümler uygulanmayacaktır¹¹³.

1. Yargılama Başlamadan Önce

İş Kanunu m.20'ye göre, iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiasıyla önce arabulucuya başvurur. Arabuluculuk faaliyetinin sonunda taraflar anlaşamazsa son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açabilir.

Dava hakkı, Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınmıştır. Dava hakkı, öğretide çoğunluğun da kabul ettiği üzere asıl hakka bağlı olan bir haktır¹¹⁴. Bir kişinin davada taraf olabilme yeteneği, "taraf ehliyeti" olarak adlandırılır. Taraf ehliyeti esasında medeni hukuktaki hak ehliyetinin usul hukukundaki görünümüdür¹¹⁵. Taraf ehliyeti Hukuk Mahkemeleri Kanunu'nun 50. maddesinde düzenlenmiştir. Hükme göre, medenî haklardan yararlanma ehliyetine sahip olan, davada taraf ehliyetine de sahiptir. HMK m.50 ve hak ehliyetini düzenleyen Türk Medeni Kanun'un 8. maddesi¹¹⁶ birlikte ele alındığında taraf ehliyeti, gerçek kişilerin yaşadıkları süre boyunca devam eder ve ölümle birlikte sona erer¹¹⁷. Kişi öldüğünde taraf ehliyeti de sona ereceğinden, dava açılmadan önce ölmüş kişi adına başkası dava açamaz¹¹⁸.

Kişiyе sıkı sıkıya bağlı haklar arasında olduğu için işe iade ya da feshin geçersizliğine ilişkin davanın işçinin dava açma süresi içinde ölmesi halinde kanuni mirasçuları tarafından açılabilmesi mümkün değildir¹¹⁹. Zaten işçinin ölümüyle birlikte bu dava ile gerçekleştirilmek istenen işçinin işe iade amacı da sağlanamayacağından işçinin ölümü sonra-

¹¹³ SÜZEK, s. 538.

¹¹⁴ ARSLAN, Ramazan / YILMAZ, Ejder / TAŞPINAR AYVAZ, Sema / HANAĞASI, Emel, Medeni Usul Hukuku, Yetkin Yayıncılık, 5. Basım, Ankara 2019, s. 251.

¹¹⁵ ARSLAN / YILMAZ / TAŞPINAR AYVAZ / HANAĞASI, s. 251.

¹¹⁶ "Her insanın hak ehliyeti vardır..."

¹¹⁷ ARSLAN / YILMAZ / TAŞPINAR AYVAZ / HANAĞASI, s. 251-252.

¹¹⁸ ARSLAN / YILMAZ / TAŞPINAR AYVAZ / HANAĞASI, s. 253.

¹¹⁹ TULUKÇU, N. Binnur, İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi-İşe İade, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017, s.303; SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Seçkin Yayıncılık, 7. Basım, Ankara 2019, s. 254; AKYİĞİT, Ercan, İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi (Karar İncelemesi), Kamu-İş, C. 9, S. 4, Y. 2008, s. 15, SÜZEK, s. 600.

sı dava açılmamalıdır¹²⁰. İşçinin eğer bir vekili varsa onun da bu davayı açması mümkün değildir. Çünkü vekâlet, müvekkilin yani işçinin ölümüyle sona erer. Bu nedenle işçinin ölümünden sonra müvekkili dahi işçi adına dava açma hakkına sahip değildir. İşçinin ölümünden haberi olmadan vekil tarafından açılan dava ise taraf ehliyeti yokluğu nedeniyle reddedilir¹²¹.

2. Yargılama Devam Ederken

Bazı hallerde işçi davayı açmış ancak yargılama devam ederken hayatını kaybetmiş olabilir. Böyle bir ihtimalde yani feshin geçersizliğinin ve işe iadenin talep edildiği davanın açılmasından sonra ancak yargılama devam ederken ve henüz mahkeme tarafından nihai bir karar verilmemişken işçinin ölümü halinde ne olacağı öğretide ve Yargıtay kararlarında tartışılmıştır. Hemen belirtelim ki hiçbir ihtimalde yargılamanın konusuz kalması gibi bir durum söz konusu olmayacaktır¹²².

Öğretide ileri sürülen bir görüşe göre, yargılama sırasında işçinin ölümü halinde mirasçılar sadece davayı takip ederek işçinin ölüm anına kadar olmak üzere en çok dört aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları isteyebilirler¹²³.

Diğer bir görüşe göre ise, boşta geçen süre ücreti ve iş güvencesi tazminatının ödenebilmesinin koşulu, işe iade kararının kesinleşmesinden itibaren on iş günü içinde işçinin işverene başvurmasıdır. İşçi tarafından bu başvurunun yapılmaması durumunda fesih geçerli hale gelir. İşçi öldüğü için artık başvuru da yapamayacağından boşta geçen süre ücretinin ödenmesine gerek yoktur¹²⁴. Öğretide ileri sürülen aynı yöndeki diğer görüşe göre ise, işçinin ölümü nedeniyle kanunda öngörülen

¹²⁰ TULUKÇU, s. 303.

¹²¹ ARSLAN / YILMAZ / TAŞPINAR AYVAZ / HANAĞASI, s. 253.

¹²² AKYİĞİT, Karar İncelemesi, s. 13. SÜMER'e göre, davanın konusuz kalması için her iki tarafın da davanın esası hakkında karar verilmesinde hiçbir hukuki yararının bulunmaması gerekir. SÜMER, Uygulamalar, s. 257.

¹²³ KOCAGİL, İpek, "Karar İncelemesi-İşe İade Davasında İşçinin Ölümü", Çalışma ve Toplum Dergisi, Y. 2011, S. 1, s. 322; GÜVEN / AYDIN, s. 188;

¹²⁴ SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 12. Basım, İstanbul 2016, s. 666; SÜMER, Uygulamalar, s. 254-255.

süre içinde işverene başvurması imkânsız hale geldiği için boşta geçen süre ücretine hükmedilmemelidir¹²⁵.

Yerel mahkeme önüne gelen bir uyuşmazlıkta, yargılama sırasında işçinin ölmesi durumunda mahkemece yargılama neticesinde feshin geçersizliğine karar verilir ise işçinin mirasçılara 4 aylık ücret ve diğer haklarının da ödenmesi gerektiğine karar vermiştir. Dosya temyiz edilerek Yargıtay 9. Hukuk Dairesi¹²⁶'ne gelmiştir. Yargıtay, işçinin işe başlatmama tazminatı ile çalıştırılmadığı en çok dört aylık ücret ve diğer haklara hak kazanması için kesinleşen işe iade kararının tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için başvuruda bulunması gerektiğini, ancak işçinin yargılama sırasında öldüğü için işe başvurusu imkânsız hale geleceğinden işçinin mirasçıları yönünden boşta geçen en çok dört aylık ücret ve diğer hakların hüküm altına alınmasını hatalı bularak yerel mahkeme kararını bozmuştur¹²⁷. Aynı karardaki karşı oy yazısında ise çoğunluğun aksine bir görüş ileri sürülmüştür. Bu görüşe göre, geçersiz bir fesih söz konusu ise ölüm tarihine kadarki boşta geçen süre (en fazla 4 aylık) ücretine hükmedilmesi gerekecektir. Böyle bir sonuca ulaşmanın, işçinin işe iade edilmesini amaçlayan kanun hükmüne de uygun olacağı ifade edilmiştir.

Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi sonraki kararlarında görüşünü değiştirmiştir. Bir kararda, dört aya kadarki boşta geçen süreye ilişkin ücret ve diğer haklarının işverenin işe başlatma veya başlatmamaya bağlı bir sonuç olmadığı, geçersiz fesih söz konusu ise kanunun amacı göz önüne alınarak ölüm tarihine kadar boşta geçen süre ücretine 4 aylık sınırlamayı aşmamak kaydıyla hükmedilmesi gerektiği ifade edilmiştir¹²⁸. Yargıtay 7. Hukuk Dairesi de aynı yönde karar vermiştir. Kararda

¹²⁵ AKYİĞİT, Karar İncelemesi, s. 15-16.

¹²⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2006/20109, K.2006/29326, K.T.06.11.2006, E.T. 01.10.2020, Kazancı İçtihat.

¹²⁷ Aynı yönde verilen diğer karar ve kararı yerinde bulan inceleme için bkz. AKYİĞİT, Karar İncelemesi, s. 1-3. Yargıtay vermiş olduğu bu kararda da yine aynı gerekçe ile yani 4 aylık ücrete hak kazanılabilmesi için işçinin işverene başvuru şartının sağlanmadığından işçiye 4 aylık boşta geçen süre ücretinin ödenmeyeceğini ifade etmiştir.

¹²⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2009/21710, K.2009/22886, K.T.15.09.2009, E.T. 01.10.2020, Kazancı İçtihat. Yargıtay'ın kararını isabetli bulan karar incelemesi için bkz. KOCAGİL, Karar İncelemesi, s. 322.

işçinin açtığı bu dava ile iradesinin işe başlama yönünde olduğunun kabul edilmesi gerektiği söylenmiştir. Buna ek olarak işçi bu iradesini ölüm nedeni ile kullanamadığından bu davranış için öngörülen hukuki sonucun yani boşta geçen süre ücret ve diğer haklara hükmedilmesi gerektiği de eklenmiştir¹²⁹. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi¹³⁰ de benzer gerekçelerle aynı sonuca ulaşmıştır. Son olarak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2015 yılında verdiği karar da aynı yöndedir¹³¹. Sonuç olarak Yargıtay uygulamasına göre, işçinin yargılama sırasında ölmesi durumunda yapılacak yargılama neticesinde geçersiz feshe karar verilmesi halinde ölüm tarihine kadarki boşta geçen süre ücreti ve diğer haklarına boşta geçen süre ücreti için kanundaki 4 aylık üst sınır dikkate alınarak hükmedilecektir.

İş Kanunu m.21/3'te yer alan ve en fazla işçinin dört aylık ücreti ile sınırlı olan boşta geçen süreye ilişkin ücret feshin geçersizliği halinde işçinin işe geri dönmek için işverene başvurusuna bağlı olarak ödenmektedir. Bir diğer deyişle, işçinin başvurusundan sonra işverenin işçiyi tekrar işe alıp almaması boşta geçen süre ücretinin ödenmesi açısından önem arz etmez. Önemli olan işçinin İş Kanunu m.21/6'da öngörülen süre içerisinde işverene başvurusudur. Ancak işçi feshin geçersizliği kararına rağmen ölüm nedeniyle başvuru yapamayacaktır. Feshin geçersizliğine ilişkin dava ile yargı kararlarında da ifade edildiği üzere işçinin işe iadesi amaçlanmaktadır. Dolayısıyla işçi açtığı dava ile iradesinin işe iade edilmesi yönünde olduğu göstermiştir. Bu nedenle davayı açtıktan sonra ölmesi ve yargılama neticesinde feshin geçersizliğine karar verilmesi halinde işçinin mirasçılara en çok dört aylık ücreti ile diğer hakları ödenmelidir.

3. Yargılama Sonucu İşe İadesine Karar Verildikten Sonra

Feshin geçersizliğine ilişkin dava sonucunda mahkeme feshin geçersizliğine karar vermişse, işçi İş Kanunu m.21/6 uyarınca kesinleşen

¹²⁹ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, E.2014/6628, K.2014/12349, K.T.04.06.2014, E.T. 01.10.2020, www.lexpera.com.tr.

¹³⁰ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E.2012/19138, K.2012/24156, K.T.02.11.2012, E.T. 01.10.2020, Kazancı İçtihat.

¹³¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2013/22-2309, K.2015/1761, K.T.16.09.2015, E.T. 01.10.2020, Kazancı İçtihat.

mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşveren yapılan başvuru üzerine işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. Aksi halde iş güvencesi tazminatı gündeme gelecektir. Bu başlık altında işçinin on iş günlük başvuru süresi içinde ölmesi ihtimali değerlendirilecektir. İşçinin bu süre içinde ölmesi, ölüm tarihine göre üç farklı durum ortaya çıkaracaktır.

Birinci ihtimal, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildikten sonra yasal başvuru süresi içinde işçi işverene başvuru yaptıktan sonra ölmüş olabilir. Bu ihtimalde işçi, feshin geçersizliğine ilişkin verilen yargı kararının tebliğinden itibaren on iş günü içinde işverene başvurur ve daha sonra ölürse başvuru yaptığı için mirasçılar boşa geçen süre ücreti –en fazla 4 aylık- ve işçinin diğer haklarını talep edebileceklerdir¹³². Ancak bu ihtimalde, işveren işçiyi işe başlatma ya da başlatmama yönündeki iradesini açıklayamadığı için artık iş güvencesi tazminatı söz konusu olmayacaktır¹³³.

İkinci ihtimalde, işçi yasal başvuru süresi içinde ancak henüz işverene başvuru yapmadan önce ölmüş olabilir. Bu ihtimalde işçi on iş günlük süre içinde ölmüştür. Örneğin işçi yasal başvuru süresinin dokuzuncu gününde ölmüştür. Mirasçılardan işçi yerine başvuruda bulunma imkânı yoktur¹³⁴. Öğretide bir görüş böyle bir durumda artık mirasçılara hiçbir iş güvencesi ödemesi yapılmayacağını ileri sürmüştür¹³⁵. Ancak 4 aylık boşa geçen süre ücreti her ne kadar feshin geçersizliği halinde işçinin başvurusuna bağlı ortaya çıkan bir hak olsa da bu ihtimalde de işçinin mirasçılara 4 aylık boşa geçen süre ücreti ödenmelidir. Zira 4 aylık boşa geçen süre ücretin söz konusu olması için, Kanun işçinin işverene başvurusunu aramış olsa bile ödenecek bu ücret geçmişe dönük, yargılama sırasında boşa geçen sürenin tazminine yöneliktir. Kaldı ki işçi başvuru yapmasa bile açtığı dava ile iradesinin işe geri dönme yönünde olduğunu göstermiştir. Bu nedenle de işçinin on iş günlük süre

¹³² SÜZEK, 12. Basım, s. 666; SÜZEK, s. 601; AKYİĞİT, Karar İncelemesi, s. 16-17; TULLUKÇU, s. 323.

¹³³ AKYİĞİT, Karar İncelemesi, s. 17.

¹³⁴ AKYİĞİT, Karar İncelemesi, s. 17.

¹³⁵ AKYİĞİT, Karar İncelemesi, s. 17.

içinde ölümü halinde işverene başvuru yapmamış olsa dahi boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları ödenmelidir.

Son ihtimalde ise, işçi yasal başvuru süresi geçtikten sonra ölmüş ancak başvuru süresi içinde bir başvuruda bulunmamış olabilir. Bu ihtimalde işçi on iş günü içinde işverene başvuruda bulunmamıştır. İş Kanunu m.21/6'da başvuruda bulunmamasının hukuki sonucu düzenlenmiştir. Buna göre, işçi on iş günlük süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır. Dolayısıyla da işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olacağından boşta geçen süre ücretine hükmedilmesi söz konusu olmaz.

III. İŞVERENİN ÖLÜMÜ

A. İşverenin Kişiliğine Bağlı Olmadan Kurulan Sözleşmeler Açısından

İşverenin ölümü, işçinin ölümünden farklı olarak kural olarak sözleşmeyi sona erdirmez¹³⁶. İşverenin ölümüyle yerini mirasçılar alır (TBK m.441/1¹³⁷). Çünkü iş sözleşmesinde işçinin kişiliği, taşıdığı kişisel özellikler önemlidir. Ancak işveren açısından iş sözleşmesi istisnai haller dışında malvarlıksal bir değer taşır. Yani iş sözleşmesi işçi açısından kişisel borç doğururken işveren malvarlığına ilişkin bir borç (örneğin ücret ödeme gibi) altına girer¹³⁸. Ayrıca işverenin iş sözleşmesinden doğan borçlarını bizzat yerine getirme yükümlülüğü de yoktur. Borcunu bazen işveren vekilleri aracılığıyla da yerine getirebilir¹³⁹. Dolayısıyla da işverenin ölümü halinde iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar külli halefiyet ilkesi gereği mirasçılara geçer¹⁴⁰. Böylece iş sözleşmesi işve-

¹³⁶ AKYİĞİT, s. 33; DEMİRCİOĞLU / CENTEL / KAPLAN, s. 166; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 183; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 218; SENYEN-KAPLAN, s. 190; ALPAGUT, s. 943; GÜVEN/AYDIN, s. 154; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 246.

¹³⁷ Türk Borçlar Kanunu'nun 440. maddesi mülga 818 sayılı Kanun'un 347. maddesinde yer almaktaydı. Kanun gerekçesinde belirtildiği üzere madde, kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nun 338a maddesinden alınmıştır. GÜNAY, s. 1384.

¹³⁸ GÜVEN / AYDIN, s. 59.

¹³⁹ GÜVEN / AYDIN, s. 154.

¹⁴⁰ SÜZEK, s. 502; YÜREKLİ, s. 169; BEDÜK, s. 244; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 218. İşverenin taraf olduğu iş sözleşmesinden doğan hak ve borçların mirasçılara geçmesinin istisnasını mirasçılardan mirası reddetmesi hali oluşturur. Şöyle ki işverenin ölümü halinde mirasçılardan miras-

renin mirasçılarıyla devam eder ve sözleşmenin işveren tarafı mirasçılar olur¹⁴¹. Ancak bunun için mirasçı ya da mirasçıların kanuni olarak mirası reddetmemiş ya da mirastan atılmamış olması gerekir¹⁴². Sözleşmenin tarafı olmalarının sonucu olarak mirasçılar işin ifasını isteme hakkına sahip olur¹⁴³.

Türk Borçlar Kanunu m.441/1’de işverenin ölümü halinde hangi hükümlerin uygulanacağı da düzenlenmiştir. Sözleşmenin işverenin kişiliğine bağlı olmadan kurulduğu durumlarda işverenin ölümü halinde iş ilişkisinin devrine ilişkin hükümler (TBK m.428) kıyas yoluyla uygulama alanı bulur. İşyerinin tamamının veya bir bölümünün devrini düzenleyen TBK m.428, aynı konuyu düzenleyen İş Kanunu m.6’ya paralel düzenlemeler içerir¹⁴⁴. TBK m.441’e göre ayrıca hizmet devrine ilişkin hükümler de kıyas yoluyla uygulanır. Hizmet devrine ilişkin düzenlemeler “sözleşmenin devri” başlığı altında TBK m.429’da düzenlenmiştir.

B. İşverenin Kişiliğine Bağlı Olarak Kurulan Sözleşmeler Açısından

İş sözleşmelerinde önemli olan işçinin kişiliğidir. Ancak bazı halde işverenin kişiliği de önem taşır. Böyle iş sözleşmelerinde işçi iş görme borcunu bizzat işverenin şahsına yönelik yerine getirir¹⁴⁵. Her ne kadar kural işverenin ölümü halinde sözleşmenin mirasçılarla devam etmesiye de işverenin kişiliğine bağlı kurulan sözleşmeler bu durumun istisnasını oluşturur¹⁴⁶. İstisnai olarak rastlanan bu durumda sözleşme

sı reddetmişler ise sözleşmenin tarafı olamayacaklardır. Bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 218.

¹⁴¹ SÜMER, s. 98; AKYİĞİT, s. 33; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 246; DEMİRCİOĞLU / CENTEL / KAPLAN, s. 166; SENYEN-KAPLAN, s. 190; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 218.

¹⁴² AKYİĞİT, s. 39-40, YÜREKLİ, s. 170; BASKAN, s. 68.

¹⁴³ ŞAKAR, s. 89.

¹⁴⁴ Yazara göre, işverenin ölümüyle iş sözleşmesi külli halefiyet gereği mirasçılarla devam eder, kanunda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devrini düzenleyen TBK m.428’in uygulanacağına dair bir ifade yer almasa da bu sonucu ulaşılabildi. Ayrıca TBK m.428/3’te yer alan birlikte sorumluluk hükümleri külli halefiyet gereği mirasçılara devrolan iş sözleşmesinde uygulanamaz. Bkz. ALPAGUT, s. 943.

¹⁴⁵ SENYEN-KAPLAN, s. 190; AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 246.

¹⁴⁶ AKYİĞİT, s. 33; DEMİRCİOĞLU / CENTEL / KAPLAN, s. 166; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 183. İstisnai olarak rastlanan bu sözleşmelere örnek olarak

işverenin kişiliği dikkate alınarak kurulduğu için işverenin ölümü ile birlikte kendiliğinden sona erer. Sözleşmenin artık işverenin mirasçıları ile devam etmesi söz konusu olmaz¹⁴⁷. Sözleşme kendiliğinden sona erdiği için işçinin bir irade açıklamasında bulunmasına gerek yoktur¹⁴⁸. Ayrıca TBK m.441/2 hükmü gereği, tarafların arasında kurulmuş bu nitelikte bir iş sözleşmesinin türü önem taşımaz¹⁴⁹.

Türk Borçlar Kanunu'nun 441/2 maddesinde konuyla ilgili olarak *"işverenin kişiliğine bağlı olarak kurulan sözleşmelerde işverenin ölümü sözleşmeyi kendiliğinden sona erdirir."* şeklinde bir düzenleme yer almaktadır. Sözleşmenin işverenin ölümüne bağlı olarak sona ermesi halinde işçinin zarara uğrama ihtimali vardır¹⁵⁰. Eğer işçi iş sözleşmesinin süresinden önce sona ermesi yüzünden zarara uğramışsa, TBK 441/2'ye göre mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir. İşçinin tazminat isteyebilmesinin koşulu, işverenin ölümü nedeniyle sözleşmenin sona ermesine bağlı olarak bir zarara uğramış olmasıdır¹⁵¹.

Öğretideki bir görüşe göre, Kanun tazminatın ödenmesini sözleşmenin süresinden önce sona ermesi şartına bağladığından bu tazminat sadece belirli süreli iş sözleşmelerinde söz konusudur¹⁵². Ancak aksi görüş ise, "sözleşmenin süresinden önce sona ermesi" ile kastedilenin

kanser hastasının bakımı için hasta bakıcıyla anlaşılması halinde sözleşmenin süresi dolmadan önce kanser hastasının ölümü halinde iş sözleşmesi sona erer. Bkz. TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 197-198. Ya da özel koruma görevlisi işçisi olan bir işveren ölürse koruma görevlisinin iş sözleşmesi sona erer. Bkz. GÜVEN / AYDIN, s. 154; SÜZEK, s. 502, YÜREKLİ, s. 171.

¹⁴⁷ EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, s. 184; TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 197; MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, İş Hukuku Ders Kitabı, s. 218; ALPA-GUT, s. 943; GÜVEN / AYDIN, s. 154; SÜZEK, s. 502; BASKAN, s. 68; AKKANAT, s. 144-145. Yürekli'ye göre, bu hüküm mutlak emredici niteliktedir, işverenin kişiliğinin önem taşıdığı bir iş sözleşmesi tarafların önceden anlaşmasıyla dahi işverenin mirasçılarıyla devam edemez. Mirasçıların işverenin yanında çalışması halinde yeni bir iş sözleşmesinin varlığı gerekir. YÜREKLİ, s. 172. Hükmün mutlak emredici nitelikte olmadığı yönündeki görüş için bkz. AKYİĞİT, s. 41.

¹⁴⁸ YÜREKLİ, s. 172.

¹⁴⁹ YÜREKLİ, s. 172.

¹⁵⁰ ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 449.

¹⁵¹ YÜREKLİ, s. 173; AKYİĞİT, s. 44; BASKAN, s. 69. Buradaki tazminat işçinin ölümü halinde ödenen kıdem tazminatı ile aynı nitelikte değildir. Bkz. AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 362-363.

¹⁵² GÜVEN/AYDIN, s. 154.

sözleşmenin vaktinden önce sona ermesi olarak anlaşılması gerekir. Belirli süreli iş sözleşmeleri için belirli süreden önce, belirsiz süreli iş sözleşmesi için ise ihbar süresinden önce sona erdiği şeklinde anlaşılır ve bu nedenle de her iki sona erme durumunda da hakkaniyete uygun bir tazminat ödenmesi gerektiğini savunmaktadır¹⁵³.

Tazminat miktarını hâkim hakkaniyete göre takdir eder¹⁵⁴. Ancak tazminat miktarı, işçinin zararını aşamaz¹⁵⁵. İşverenin kişiliğine bağlı olarak kurulan belirsiz süreli iş sözleşmesi için TBK m.432/2'deki ihbar süresi kadar bir tazminat istemek hakkaniyete uygun düşecektir¹⁵⁶. İşverenin kişiliğine bağlı olarak kurulan belirli süreli iş sözleşmesi için ise sözleşmenin işverenin ölümüyle sona ermesi halinde sözleşmenin geri kalan süresi için ödenecek ücreti tazminat olarak belirlemek hakkaniyete uygun düşecektir¹⁵⁷. Ancak sözleşmenin geri kalan kısmının oldukça uzun olması, ifa edilen kısmın ise buna nispeten oldukça az olduğu bir durumda sözleşmenin geri kalan süresi için bir tazminata hükmetmek hakkaniyete uygun düşmeyeceğinden belirsiz süreli iş sözleşmelerindeki gibi hizmet süresine göre bir belirleme yapılmalı ya da TBK m.408 işverenin temerrüdü hükümleri ile TBK m.438 haklı sebebe dayanmayan fesih ile ilgili hükümlere başvurularak indirim yapılmalıdır¹⁵⁸. Hakkaniyete uygun bir tazminat ödeneceğini düzenleyen TBK m.441 hükmü, TBK'nın genel kanun niteliği taşıması ve özel kanunlarda herhangi bir düzenleme yer almaması nedeniyle İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'na tabi iş ilişkilerinde de uygulanacaktır¹⁵⁹.

SONUÇ

Gerçek kişilerde kişilik, ölümle sona erer. Ancak bazen kişinin ölümü maddi olarak ispatlanamasa da öldüğüne kesin gözüyle bakılır ve ölüm karine olarak kabul edilir. Bu anlamdan ölüm karinesi de ölümle aynı hukuki sonuçları doğurur. Bazı hallerde ise kişinin ölümüne ke-

¹⁵³ AKYİĞİT, İş Hukuku, s. 246-247; AKYİĞİT, s. 42; YÜREKLİ, s. 173.

¹⁵⁴ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s. 450.

¹⁵⁵ TUNÇOMAĞ / CENTEL, s. 198.

¹⁵⁶ YÜREKLİ, s. 175; AKTAY / ARICI / SENYEN-KAPLAN, s. 172; BASKAN, s. 70.

¹⁵⁷ YÜREKLİ, s. 175; BASKAN, s. 70.

¹⁵⁸ AKYİĞİT, s. 43-44; YÜREKLİ, s. 174-175.

¹⁵⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU / ASTARLI / BAYSAL, s. 218; AKYİĞİT, s. 45.

sin gözüyle bakılmasa da kuvvetli bir ihtimal dâhilinde öldüğü kabul edilir. Bu gibi hallerde ise gaiplik karinesi kabul edilir ve Kanunda öngörülen sürelerin dolmasıyla birlikte mahkeme kişinin gaipliğine karar verir. Gaiplik kararı ile birlikte ölüme bağlı haklar gaibin ölümü ispatlanmış gibi kullanılır.

Ölüm bireysel iş hukukuna da etki eden hukuki bir olaydır. İş sözleşmesi taraflarından birinin ölümü halinde ölen tarafın kim olduğuna bağlı olarak farklı hukuki sonuçlar doğar. İş sözleşmesinin kurulmasında işçinin niteliği, kişisel özellikleri önem taşır. Bunun sonucu olarak da işçi iş sözleşmesinden doğan borcunu bizzat yerine getirmekle yükümlüdür. İşçinin ölümü halinde iş görme borcunu yerine getirmesi imkânsızlaşır ve sözleşme kendiliğinden sona erer. İş ilişkilerini düzenleyen kanunlar bakımından Türk Borçlar Kanunu genel kanun niteliği taşır. Türk Borçlar Kanunu'nun 440. maddesinde işçinin ölümünün sözleşmeyi kendiliğinden sona erdireceği düzenlenmiştir. Ancak işverenin ölümü kural olarak iş sözleşmesini sona erdirmez. İşveren açısından iş sözleşmesi malvarlıksal bir nitelikte olduğundan işverenin ölümü halinde mirasçuları iş sözleşmesinin tarafı haline gelirler. Ancak istisnai de olsa işverenin kişiliğinin önemli olduğu sözleşmelerde işverenin ölümü sözleşmeyi sona erdirir. İşverenin kendisine yabancı dil öğretmesi için bir öğretmenle anlaşması ya da güvenliğini sağlama için özel bir koruma görevlisi tutması halinde kurulan sözleşmelerde işverenin kişiliği önem arz eder. Böyle bir durumda işverenin ölümü halinde işçinin iş görme borcunu mirasçılara karşı yerine getirmesi beklenemeyeceğinden ölümle birlikte iş sözleşmesi de sona erer.

Ölümle birlikte başta ölüm tazminatı ve kıdem tazminatı olmak üzere işçinin ölümle birlikte doğmuş veya ölümden önce doğan ancak ölüm tarihi itibarıyla ödenmeyen birtakım alacakları da gündeme gelir. Kıdem tazminatı, İş Kanunu'na tabi işçinin ölümünde işyerinde asgari bir yıl kıdeme sahip olması halinde kanuni mirasçılara ödenir. 1475 sayılı Kanun'a göre kıdem tazminatı sadece İş Kanunu'na tabi işçinin ölümü halinde gündeme gelir. Deniz İş Kanunu m.20'de de İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeye benzer bir şekilde gemi adamının ölümünün kıdem tazminatı hakkı doğuracağı düzenlenmiştir. Basın İş Kanu-

nu'nda ise gazetecinin ölümü mirasçılara kıdem tazminatı talep hakkı vermez.

Türk Borçlar Kanunu m.440'ta yer alan ölüm tazminatı öncelikle Türk Borçlar Kanunu'na tabi işçilere uygulanır. İş Kanunu'na tabi işçilere uygulanıp uygulanmayacağı ise öğretide tartışılmıştır. İşçinin mirasçuları eğer kıdem tazminatı alma hakkına sahipse artık ölüm tazminatı gündeme gelmemelidir. Ancak Türk Borçlar Kanunu'nun İş Kanunu, Deniz İş Kanunu karşısında genel kanun niteliğine sahip olması da dikkate alınarak İş Kanunu'na ve Deniz İş Kanunu'na tabi işçilerden işyerinde asgari bir yıl kıdemi olmayan yani kanuni mirasçılarının kıdem tazminatı hakkına sahip olmayanların ölüm tazminatı talep hakkına sahip olabilmeleri gerekir. Basın İş Kanunu'na tabi işçiler için ise Basın İş Kanunu'nda ölüm tazminatını düzenleyen ayrı bir hüküm bulunmaktadır. Öğretide bu tazminatın kıdem tazminatı niteliğinde olduğuna dair görüşler olsa da tazminatın düzenlendiği hükmün başlığı ve niteliği itibariyle ölüm tazminatı olduğunu kabul etmek gerekir. Kıdem tazminatı ve ölüm tazminatı dışındaki diğer işçilik alacakları için de mirasçılar talep hakkına sahiptir. Ancak burada mirasçılar zamanaşımı süresini dikkate almalıdırlar. Gerek ölüm tazminatı ve kıdem tazminatının birlikte ödenip ödenmeyeceği gerekse Basın İş Kanunu'nda işçinin ölümüne bağlı ödenen tazminatın hukuki niteliği konusundaki öğretideki görüş ayrılıkları konuyla ilgili bir yargı kararının oluşması halinde giderilecektir. Buna ek olarak yakın zaman sayılabilecek bir tarihte yürürlüğe giren İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemeler karşısında yürürlük tarihi oldukça eski olan Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nun güncel düzenlemelere uyum sağlayacak şekilde yeniden hazırlanması da yararlı olacaktır.

KISALTMALAR CETVELİ

BİK	: 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun
bkz.	: bakınız
C.	: Cilt
E.	: Esas
E.T.	: Erişim Tarihi
K.	: Karar
m.	: madde
s.	: sayfa
S.	: Sayı
sK.	: Sayılı Kanun
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TMK	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
vd.	: ve devamı
vs.	: vesaire
Y.	: Yıl

KAYNAKLAR

- AKINTÜRK, Turgut / ATEŞ, Derya, Medeni Hukuk, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 25. Basım, İstanbul 2019.
- AKKANAT, Halil, Ölümün Özel Hukuk İlişkilerine Etkisi, Filiz Kitabevi, İstanbul 2004.
- AKYİĞİT, Ercan, “Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, S. 22, 32-44.
- AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 12. Basım, Ankara 2018 (İş Hukuku).
- AKYİĞİT, Ercan, İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi (Karar incelemesi), Kamu-İş, C. 9, S. 4, Y. 2008, s. 1-17 (Karar İncelemesi).
- AKTAY, A. Nizamettin / ARICI, Kadir / SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 6. Basım, Ankara 2013.
- ALPAGUT, Gülsevil, “Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 31, Y. 2011, s. 913-959.
- ARSLAN, Ramazan / YILMAZ, Ejder / TAŞPINAR AYVAZ, Sema / HANAĞASI, Emel, Medeni Usul Hukuku, Yetkin Yayıncılık, 5. Basım, Ankara 2019.
- ATAAY, Aytekin, Şahıslar Hukuku Birinci Yarım Giriş-Hakiki Şahıslar, Fakülteler Matbaası, 3. Basım, İstanbul 1978.
- AYDIN, Ufuk / GÜVEN, Ercan, Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, 5. Basım, Eskişehir 2017.
- BASKAN, Ş. Esra, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı”, TBB Dergisi, S. 104, Y. 2013.
- BEDÜK, Mehmet Nusret, Deniz İş Sözleşmesi, Ekin Basım Yayım Dağıtım, Bursa 2012.
- ÇELİK, Nuri / CANİKLIÖĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 32. Basım, İstanbul 2019.

ÇİL, Şahin, Kıdem Tazminatı, Turhan Kitabevi, Ankara 2009.

DEMİRCİOĞLU, Murat / CENTEL, Tankut / KAPLAN, Hasan Ali, İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 20. Basım, Ankara 2019.

EYRENCİ, Ömer / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 9. Basım, İstanbul 2019.

G. AKİPEK, Jale / AKINTÜRK, Turgut / ATEŞ KARAMAN, Derya, Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku Birinci Cilt, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 10. Basım, İstanbul 2013.

GÖKÇEK KARACA, Nuray, Basın İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 2. Basım, Ankara 2020.

GÜNAY, Cevdet İlhan, Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Yetkin Yayıncılık, 1. Basım, Ankara 2012.

HELVACI, Serap, Gerçek Kişiler, Legal Yayıncılık A.Ş., 8. Basım, İstanbul 2017.

KOCAGİL, İpek, "İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Y. 2014, C. 20, S. 1, s. 429-457.

KOCAGİL, İpek, "Karar İncelemesi-İşe İade Davasında İşçinin Ölümü", Çalışma ve Toplum Dergisi, Y. 2011, S. 1, s. 311-323 (Karar İncelemesi).

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Ankara 2019.

ÖZTAN, Bilge, Şahsın Hukuku Hakiki Şahıslar, Turhan Kitabevi, 10. Basım, Ankara 2001.

SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 7. Basım, Ankara 2015.

SOYER, Polat, "Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi", Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, S. 22, s. 12-21.

- SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 24. Basım, Ankara 2019.
- SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, Seçkin Yayıncılık, 7. Basım, Ankara 2019 (Uygulamalar).
- SÜMER, Haluk Hadi, Bireysel Basın İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 2. Basım, Ankara 2016 (Basın İş Hukuku).
- SÜZEK, Sarper, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 18. Basım, İstanbul 2019.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 12. Basım, İstanbul 2016.
- ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 12. Basım, İstanbul 2018.
- ŞAKAR, Müjdat, "Basın İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", Çalışma ve Toplum Dergisi, Y. 2008, S. 2, s. 11-29 (Basın İş).
- TULUKÇU, N. Binnur, İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükmüne Göre İş Güvencesi-İşe İade, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017.
- TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 9. Basım, İstanbul 2018.
- YÜREKLİ, Sabahattin, Türk Borçlar Kanunu'na Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Seçkin Yayıncılık, 3. Basım, Ankara 2016.