

# 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNU HÜKÜMLERİ ÇERÇEVESİNDE ÖLÜMÜN HİZMET SÖZLEŞMESİNE ETKİSİ VE YENİ BİR TAZMİNAT: ÖLÜM TAZMİNATI

## THE EFFECT OF DEATH TO LABOUR CONTRACT ACCORDING TO TURKISH CODE OF OBLIGATIONS AND A NEW COMPENSATION: THE DEATH COMPENSATION

Ş. Esra BASKAN\*

**Özet:** Hizmet sözleşmesi, kişisel ilişki doğuran bir sözleşme olması nedeniyle, taraflardan birinin ölümü ile kural olarak sona erer. Ölümün hizmet sözleşmesinde yaratacağı hukuki sonuçlara ilişkin Türk Borçlar Kanununda yeni ve önemli bir takım düzenlemelere yer verilmiştir. Çalışmamızın amacı Türk Borçlar Kanunu hükümleri çerçevesinde ölümün hizmet sözleşmesine etkisini incelemek ve yeni düzenlemeleri değerlendirmektir.

**Anahtar Kelimeler:** Genel hizmet sözleşmesi, hizmet sözleşmesinin sona ermesi, ölüm tazminatı.

**Abstract:** The death of one parties, as a rule, ends labour contract because the contract that give rise to a personal relationship. Turkish Code of Obligations included a number of important regulations that effect of the death to general labour contract. The aim of this study was examine the effect of death to labour contracts under the provisions of the Turkish Code of Obligations and to assess the new arrangements.

**Keywords:** General labour contract, the ending of labour contract, the death compensation.

### I. Giriş

Çalışma hakkı, aynı zamanda bir ödev olarak, başta Anayasamızın 48 vd. maddelerinde olmak üzere iş mevzuatı içerisinde yer alan kanunlarla güvence altına alınmış bir haktır. Bireylerin çalışma ilişkilerinde en önemli unsur ise, hizmet sözleşmeleridir. Hizmet sözleşmesi, hukukumuzda iş

\* Dr., Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Araştırma Görevlisi.

sözleşmesiyle aynı anlamda kullanılmaktadır. Türk Borçlar Kanununda ise genel hizmet sözleşmesi olarak düzenlenmiş bu sözleşme, genel olarak taraflardan birinin diğerine bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın ise ücret ödemeyi taahhüt etmesinden oluşan özel hukuk sözleşmesi olarak tanımlanmaktadır (4857 sayılı İK 8, 6098 sayılı TBK 393).

Hizmet sözleşmesinin en önemli özelliklerinden biri, sürekli edimli bir borç ilişkisi olmasıdır. Bunun anlamı, edimin ifasının belirli veya belirli olmayan bir süre içinde tekrarlanarak devam etmesidir.<sup>1</sup> Ancak ister belirli süreli, ister belirsiz süreli olsun iş ilişkisi içinde meydana gelen bazı olaylar sözleşmenin sona ermesine neden olmaktadır. Bu olaylardan en önemlilerinden biri de taraflardan birinin ölümüdür.

Hukukumuzda iş ilişkilerini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun-Basın İş Kanunu- ile Borçlar Kanunu olmak üzere dört temel kanun bulunmaktadır. Buna rağmen iş ilişkisinde taraflardan birinin ölümünün genel hizmet sözleşmesinde yaratacağı hukuki sonuçlara ilişkin tek düzenleme diğer iş kanunları karşısında genel kanun niteliği taşıyan Borçlar Kanununda yer almaktadır.

Bu itibarla Borçlar Kanununda yer alan söz konusu düzenlemelerin iki açıdan önemli olduğu ifade edilebilir. Bunlardan ilki, anılan kanunda yer alan ölümün hizmet sözleşmesine etkisine ilişkin düzenlemelerin hangi kanun kapsamında olursa olsun bütün işçiler için uygulama alanına sahip olmasıdır.

Borçlar Kanununda yer alan düzenlemelerin ikinci önemli noktası ise, söz konusu kanunun oldukça yeni olması ve bu noktada uygulamaya yön vermek adına getirdiği düzenlemelerin ayrıntılı olarak irdelenmesi gerekliliğidir. Gerçekten 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile 1926 yılından beri yürürlükte olan 818 sayılı Borçlar Kanununu yürürlükten kaldırılmış ve genel hizmet sözleşmesi adı altında yer alan hükümlerle çalışma konumuz kapsamında da önemli ve yeni düzenlemeler getirilmiştir.

Anılan nedenlerle çalışmamızda taraflardan birinin ölümünün hizmet sözleşmesine etkisi incelenecek, 6098 sayılı Türk Borçlar Ka-

<sup>1</sup> Oğuzman, Kemal/Öz, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2000, s. 10.

nununun getirdiği düzenlemeler önceki kanunla karşılaştırmalı olarak değerlendirilecek ve uygulamada ortaya çıkabilecek muhtemel sorunlara dikkat çekmeye çalışılacaktır.

## II. Ölümün İş İlişisine Etkisi

Genel hizmet sözleşmesini sona erdiren en önemli nedenlerden biri, taraflardan birinin ölümüdür. Zira hizmet sözleşmesi taraflar arasında kişisel bir ilişki kurduğundan taraflardan birinin, özellikle işçinin, ölümü halinde, sözleşmeden doğan edimlerin yerine getirilmesindeki koşullar ortadan kalkacak ve kural olarak sözleşme sona erecektir. Bu itibarla, ölümün bir fesih sebebi değil, kendiliğinden sona erme sebebi olduğu ifade edilebilir.<sup>2</sup>

Ancak belirtmek gerekir ki, ölüm halinde hizmet sözleşmesinin sona ermesi kural olmakla birlikte, özellikle işverenin ölümü durumunda bu kuralın istisnası bulunmaktadır. Bu nedenle ölümün meydana getireceği hukuki sonuçların işçinin ölümü ve işverenin ölümü olmak üzere iki ayrı ihtimale göre incelenmesi daha uygundur.

### 1. İşçinin ölümü

#### a) Hizmet sözleşmesinin sona ermesi

Hizmet sözleşmesinde, iş görme edimi bizzat işçi tarafından yerine getirildiğinden, işçinin ölümü halinde, sözleşme hiçbir işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erer.<sup>3</sup> 818 sayılı Borçlar Kanununun 347. maddesinde bu durum "hizmet akdi, işçinin ölümüyle kendiliğinden hitam bulur" ifadesiyle açıklanmıştır. Aynı yönde düzenlemeye 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda da yer verilmiştir. Buna göre, "sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer" (m.441).

İşçinin ölümünün yanı sıra, hakkında ölüm veya gaiplik karinesine hükmedilmesi durumunda da aynı hukuki sonuçlar uygulanır. Zira Türk Medeni Kanununun 35. maddesine göre gaiplik ölüm gibi hü-

<sup>2</sup> Çalık, Şefik; İş Sözleşmesini Feshi ve İş Güvencesi, İstanbul 2005, s. 79.

<sup>3</sup> Alpagut, Gülsevil; Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi (Belirli Süreli), İstanbul 1998, s. 159. Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 5. Baskı, Ankara 2012, s. 712. Çelik, Nuri, İş Hukuku, 25. Bası, İstanbul 2012, s. 196. Yürekli, Sabahattin, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2011, s. 129. Akyiğit, Ercan, "Ölüm ve İş İlişisindeki Yeni Sonuçları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, Y. 6, S. 22, s. 33.

küm ifade etmektedir. Bu itibarla gaiplik kararı verilmeden önce işveren mazeretsiz devamsızlık gibi bir nedenle hizmet sözleşmesini sona erdirmiş olsa dahi, gaiplik kararının alınmasıyla ölüme ilişkin hukuki sonuçlar uygulanır.<sup>4</sup> Zira mahkeme tarafından verilen gaiplik kararı geçmişe etkili olup, ölüm tehlikesinin gerçekleştiği veya son haber tarihinden itibaren hüküm ifade etmektedir (TMK, 35/son).

Öğretide hakkında gaiplik kararı verilen bir işçinin, daha sonradan çıkıp gelmesi halinde hangi hukuki sonuçların uygulanacağı konusunda çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Zira bir görüşe göre, bu durumda gaiplik karanesi hükmünü yitirir, sözleşme ölüm yoluyla sona ermemiş kabul edilir ve işveren sözleşmeyi haklı nedenle derhal fesih yoluyla sona erdirmeye hakkına sahip olur.<sup>5</sup> Buna karşılık öğretideki bir başka görüşe göre, ölüm veya gaiplik karanesiyle birlikte hizmet sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu nedenle sözleşmenin yeniden canlanması söz konusu olamaz. Bu durumda işveren isterse yeni bir hizmet sözleşmesi yapmak suretiyle işçiyi yeniden işe alabilir.<sup>6</sup>

İşçinin ölümü nedeniyle hizmet sözleşmesi sona erdiğinde, işçinin kanundan ve sözleşmeden doğan bütün talep hakları mirasçılara geçer.<sup>7</sup> Buna karşılık sözleşmenin sona ermesi nedeniyle işverenin herhangi bir tazminat hakkı doğmayacağı<sup>8</sup> gibi, işçinin iş görme borcunun mirasçılara geçmesi de söz konusu değildir.<sup>9</sup> Bunu öngören sözleşmeler hukuken geçersizdir.<sup>10</sup> Zira hizmet sözleşmesi işçinin kişiliği göz önüne alınarak yapılan bir sözleşmedir<sup>11</sup> ve işçi işini bizzat ifa ile yükümlüdür (TBK 395). Buna karşılık belirtmek gerekir ki, işveren ölen işçinin yerine

<sup>4</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 713. Yürekli, s. 132.

<sup>5</sup> Akyiğit, s. 34.

<sup>6</sup> Yürekli, s. 132.

<sup>7</sup> Esener, Turhan; İş Hukuku, Ankara 1978, s. 215. Sümer, Haluk Hadi; İş Hukuku, Konya 2006, s. 92. Akı, Erol/İzveren, Adil; İş Hukuku, İzmir 1998, s. 284. Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 713.

<sup>8</sup> Dönmez, Kazım Yücel; İş Hukukunda Tazminatlar, Ankara 1998, s. 35. İşçinin ölümü sebebiyle iş sözleşmesi sona erdiğinde, bu nedenle doğan bütün zararlara işveren katlanmak durumundadır, bu konuda işçinin mirasçılardan herhangi bir talepte bulunması söz konusu değildir.: Tunçomağ, Kenan; İş Hukuku, Genel Kavramlar, Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1981, s. 319. Kaplan, Emine Tuncay; İşverenin Fesih Hakkı, Ankara 1987, s. 9.

<sup>9</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 713. Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senayen Kaplan, E. Tuncay, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 5. Baskı, Ankara 2012, s. 159. Yürekli, s. 130. Akyiğit, s. 33.

<sup>10</sup> Yürekli, s. 130. Akyiğit, s. 33.

<sup>11</sup> Senayen/Kaplan(Aktay/Arıcı/Senayen/Kaplan), s. 159. Akyiğit, s. 34.

mirasçılardan birini çalıştırmaya devam ediyor olsa dahi, ölen işçinin hizmet sözleşmesinin devamı anlamına gelmeyeceği, mirasçıyla kurulan yeni bir sözleşme niteliği taşıyacağı kabul edilmektedir.<sup>12</sup>

Hizmet sözleşmesinin işçinin ölümü ile sona ermesi durumunda İş Kanunu kapsamındaki işçinin kanuni mirasçıları ayrıca kıdem tazminatı almaya da hak kazanırlar. Zira 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükteki 14. maddesine göre ölüm kıdem tazminatına hak kazandıran sebeplerden birisidir.

### **b) Ölüm Tazminatı**

Türk Borçlar Kanununda genel hizmet sözleşmesinin sona ermesine ilişkin getirilen önemli düzenlemelerden biri de, önceki kanunda yer almayan ve işçinin ölümü halinde işverene, işçinin yakınlarına ölüm tazminatı ödeme yükümlülüğü getiren düzenlemedir. Gerçekten, kanunun 440. maddesine göre, *“işveren, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür”*.

İşçinin ölümünden sonra işverenin tazminat ödeme yükümlülüğünün işçiyi gözetme borcunun sözleşme sonrasına etkisi olarak kabul edilmektedir.<sup>13</sup>

### **aa) Ölüm Tazminatının Uygulama Alanı**

Ölüm tazminatı ile ilgili olarak tartışılması gereken ilk önemli husus, ölüm tazminatının uygulama alanıdır. Bir başka deyişle söz konusu düzenlemenin iş mevzuatını oluşturan kanunlardan hangilerine uygulanıp hangilerine uygulanmayacağı açıklığa kavuşturulmalıdır.

Belirtmek gerekir ki, Borçlar Kanununa tabi işçiler bakımından ölüm tazminatının uygulanacağında şüphe yoktur. Ancak asıl önemli olan ölüm tazminatına ilişkin düzenlemenin Borçlar Kanunu ile genel kanun özel kanun ilişkisi içinde olan İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamındaki işçilere uygulanıp uygulanmayacağıdır. Bilindiği üzere genel kanun, özel kanunda hüküm bulunmayan hallerde uygulama alanına sahiptir.

<sup>12</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 713. Yürekli, s. 130.

<sup>13</sup> Yürekli, s. 133. Akyiğit, s. 34.

Bu noktada öncelikli olarak değerlendirilmesi gereken Borçlar Kanununda düzenlenen ölüm tazminatının Basın İş Kanunu kapsamındaki işçilere uygulanıp uygulanmayacağıdır. Bu değerlendirme ölüm tazminatının diğer iş kanunları kapsamındaki işçilere uygulama alanına sahip olup olmadığı değerlendirmesinden farklıdır. Zira diğer kanunlardan farklı olarak Basın İş Kanununun 18. maddesinde gazetecinin ölümü halinde ailesine ödenecek bir tazminat düzenlenmiştir. Buna göre, *“Gazetecinin ölümü sebebiyle iş akdinin sona ermesi halinde eşi ve çocuklarına ve bunlar bulunmadığı takdirde geçimi kendisine terettüp eden ailesi efradına aylık ücretinin üç mislinden az olmamak üzere, kıdem hakkı tutarında ölüm tazminatı verilir”*.

Bu noktada ilk olarak akla gelen düşünce genel kanunun sadece özel kanunda hüküm bulunmayan hallerde uygulama alanına sahip olması kuralı gereğince Basın İş Kanunu kapsamındaki işçilerin 6098 sayılı Kanundaki ölüm tazminatına hak kazanamayacağıdır. Anılan düşünce isabetlidir, ancak bu noktada önemli olan her iki tazminatın aynı hukuki niteliğe sahip olup olmadığıdır. Gerçekten eğer Basın İş Kanunda getirilen bu tazminat 6098 sayılı Kanundaki tazminatla aynı hukuki niteliğe sahipse, gazetecinin her iki tazminata birlikte hak kazanması mümkün olmayacak, sadece Basın İş Kanununun 18. maddesindeki düzenlemeden yararlanabilecektir.

Öğretide Basın İş Kanunu kapsamındaki gazetecilerin Türk Borçlar Kanunundaki ölüm tazminatına hak kazanmasının isabetli olmadığı ileri sürülmüştür.<sup>14</sup> Zira Basın İş Kanununda öngörülen tazminat kıdem tazminatı değil, Türk Borçlar Kanununda düzenlenen ölüm tazminatı ile aynı nitelikte bir tazminattır. Konuya ilişkin kişisel kanaatimiz de aynı yödedir. Gerçekten Basın İş Kanundaki ölüm tazminatı kıdem tazminatı niteliği taşımamaktadır. Zira öyle olsaydı, kanun koyucu söz konusu düzenlemeye kanunun kıdem hakkının yer aldığı 6. maddesi içinde yer verirdi. Diğer taraftan söz konusu tazminat, bütün kıdem tazminatı düzenlemelerinde ortak koşul olan belli bir kıdem koşulu aramamaktadır.<sup>15</sup>

Ölüm tazminatının İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamındaki işçiler bakımından uygulanıp uygulanmayacağı konusunda ise,

<sup>14</sup> Soyer, Polat, *“Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi”*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, Y. 6, S. 22, s. 19. Akyiğit, s. 37.

<sup>15</sup> Soyer, s. 19.

öğretide bizim de katılmış olduğumuz baskın görüşle olumlu cevap verilmektedir.<sup>16</sup> Zira anılan kanunlarda bu yönde bir düzenleme yer almadığından genel kanun olan Türk Borçlar Kanunu uygulama alanı bulmaktadır. Buna karşılık öğretideki bir başka görüşe<sup>17</sup> göre, İş Kanununda ölümün parasal sonuçları düzenlenmiş ve ölen işçinin mirasçılarının belli bir kıdem süresinin tamamlanmış olduğu durumlarda kıdem tazminatına hak kazanabileceği öngörülmüştür. Diğer taraftan Türk Borçlar Kanununun gerekçesinde genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin iş kanunu kapsamı dışındaki işçiler için getirildiği ifade sine yer verilmiştir. Aksi düşünce kanun boşluklarının doldurulması değil, lehe hükümlerin bir araya getirilerek yeni kurallar yaratılması anlamını taşır. Bu nedenle ölüm tazminatı İş Kanunu kapsamındaki işçilere uygulanmamalıdır.

#### bb) Hak Kazanma Koşulları

Türk Borçlar Kanununun 440. maddesine göre ölüm tazminatına hükmedilebilmesinin ilk koşulu işçinin ölümü veya hakkında ölüm veya gaiplik karinesine hükmedilmesidir.

Öğretide ölüm tazminatının ödenebilmesi için işçinin ölüm şeklinin de önemli olduğu ileri sürülmüştür. Buna göre eğer işçi güvenlik kuvvetleriyle çatışma, işyeri veya başka bir yeri kundaklama, işverenin haklı savunma hakkını kullanması şeklinde gerçekleşmişse, işverenin böyle bir tazminat ödeme yükümlülüğü doğmaz.<sup>18</sup> Buna karşılık öğretide bir başka görüşe göre, ölüm tazminatına hükmedilebilmesi için ölüm şeklinin önemli olmadığı görüşü de ileri sürülmüştür. Bu görüşe göre, işçinin intihar etmesi veya kendi kusuruyla trafik kazasında ölmesi durumlarında dahi ölüm tazminatı ödenecektir.<sup>19</sup>

Belirtmek gerekir ki, ölenin yakınlarının söz konusu tazminata hak kazanabilmesi için işçinin belli bir kıdeme sahip olması koşulu aranmamakta, kıdem sadece ödenecek tazminatın miktarının belirlen-

<sup>16</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 715.

<sup>17</sup> Alpagut, Gülsevil, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri" (Hizmet Sözleşmesinin Devri), *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 31, Yıl: 2011, s. 942. Özdemir, Erdem, "Yeni Borçlar Kanununun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Eylül 2012, Y. 7, S. 27, s. 41.

<sup>18</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 714.

<sup>19</sup> Yürekli, s. 133.

mesinde önem taşımaktadır.<sup>20</sup> Bu noktada işe bir gün önce başlamış bir işçinin ölmesi durumunda dahi, işveren söz konusu tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır. Buna karşılık ölüm tazminatının ödenebilmesi için işçinin fiilen işe başlamış olması koşulunun aranması gerektiği, hizmet sözleşmesi imzalanmış olmasına rağmen işçinin fiilen işe başlamamış olduğu durumlarda anılan tazminatın ödenmeyeceği ileri sürülmektedir.<sup>21</sup>

İşverenin ölüm tazminatı ödeme yükümlülüğü altında olabilmesi için, iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olması veya kısmi süreli olması önem taşımaz.<sup>22</sup> Bu itibarla deneme süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta olan işçiler bakımından da söz konusu tazminatın ödenmesinin mümkün olduğu ifade edilebilir.

### cc) Hak Sahipleri

Türk Borçlar Kanununa göre, ölüm tazminatına hak kazanacak olan kişiler, ölen işçinin sağ kalan eşi ve ergin olmayan çocukları, bunlar yoksa bakma yükümlü olduğu kişilerdir. Öğretide bu tür bir tazminata hak kazanması gereken kişilerin işçinin yasal mirasçıları olması gerektiği ileri sürülmektedir.<sup>23</sup>

### aaa) Sağ Kalan Eş

Ölüm tazminatına hak kazanacak kişilerin başında ölen işçinin sağ kalan eşi gelmektedir. Sağ kalan eşten kastedilen ölen işçiye Medeni Kanunun anlamında resmi ve geçerli bir evlilik bağıyla bağlı olan eştir.<sup>24</sup> Buna karşılık ölen işçinin nişanlısı, imam nikâhlı eşi veya başka bir şekilde birlikte yaşadığı kişilerin ölüm tazminatına hak kazanması mümkün değildir. Buna karşılık öğretide bir görüşe göre, ölüm tazminatının getirilmesinin nedeni, geride kalanlara yardım yapma düşüncesidir. Bu bağlamda imam nikâhı veya başka bir şekilde birlikte yaşayanlara da söz konusu ödemenin yapılması gerekir.<sup>25</sup>

<sup>20</sup> Süzek, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 8. Baskı, İstanbul 2012, s. 528. Mollamahmut oğlu/Astarlı, s. 714. Yürekli, s. 133. Soyer, s. 18. Akyiğit, s. 35.

<sup>21</sup> Mollamahmut oğlu/Astarlı, s. 714.

<sup>22</sup> Yürekli, s. 133. Mollamahmut oğlu/Astarlı, s. 714. Özdemir, s. 34. Akyiğit, s. 35.

<sup>23</sup> Özdemir, s. 31-32.

<sup>24</sup> Yürekli, s. 133. Akyiğit, s. 36.

<sup>25</sup> Yürekli, s. 136.



Sağ kalan eşin ölüm tazminatına hak kazanabilmesi için evliliğin ölüm anında devam ediyor olması gerekir. Bu nedenle eğer ölüm tarihinde boşanma kararı kesinleşmişse, eş ölüm tazminatına hak kazanamaz. Buna karşılık, ayrılık kararı verilmiş olması veya ölüm anında boşanma davasının devam ediyor olması ölüm tazminatına hak kazanmayı engellemeyecektir.<sup>26</sup>

### **bbb) Ergin Olmayan Çocuklar**

Sağ kalan eş yanında varsa ölen işçinin ergin olmayan çocukları da ölüm tazminatına hak kazanır. Ergin olmaktan kastedilen Medeni Kanuna (m. 11, 12) uygun bir şekilde normal veya erken erginlik koşullarından birini sağlamış olmaktır.<sup>27</sup> Ergin çocuklara ise, bedensel ve ruhsal durumları ne olursa olsun ölüm tazminatı ödenmez.<sup>28</sup> Ancak bu düzenleme öğretide isabetli olarak eleştirilmiştir. Zira bir görüşe göre, ergin olan çocukların hiçbir ayırım yapılmaksızın kapsam dışı bırakılması isabetli değildir. Bu durum özellikle özürlü ve çalışamaz durumda olan veya ekonomik durumu kötü olan çocuklar için olumsuzluk yaratmaktadır.<sup>29</sup>

Ölüm tazminatına hak kazanacak kişilere varsa, işçinin ergin olmayan evlatlığı da eklenmelidir.<sup>30</sup> Zira evlatlık Medeni Kanuna göre (m. 500) evlat edinenin evlat edinenin altsoyundan oluşan birinci zümre mirasçılığı içinde yer almaktadır.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, ölüm tazminatına hak kazanmak açısından çocukların evlilik içi veya evlilik dışı dünyaya gelmiş olması önem taşımaz.<sup>31</sup>

### **ccc) Bakmakla Yükümlü Olunan Kişiler**

Ölen işçinin eşi veya ergin olmayan çocuğu bulunmadığı durumlarda, ölüm tazminatı bakmakla yükümlü olduğu kişilere ödenecektir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, eş veya ergin olmayan çocuklardan biri varsa, bakmakla yükümlü olunan kişilere ödeme yapılamaz.

<sup>26</sup> Yürekli, s. 137 vd.

<sup>27</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 715. Akyiğit, s. 36.

<sup>28</sup> Süzek, 528. Akyiğit, 36.

<sup>29</sup> Yürekli, s. 138. Akyiğit, s. 36.

<sup>30</sup> Yürekli, s. 139.

<sup>31</sup> Yürekli, s. 139. Akyiğit, s. 36.

Öğretide bunun aksini öngören sözleşmelerin geçersiz olduğu ileri sürülmektedir.<sup>32</sup>

Bu noktada bakmakla yükümlü olunan kişilerden ne anlaşılması gerektiği açıklığa kavuşturulmalıdır. Öğretide bakmakla yükümlü olduğu ifadesinden kastedilenin ölmeden önce baktığı kişiler değil, bakmakla yükümlü olduğu kişiler olduğu ileri sürülmüştür.<sup>33</sup> Bakmakla yükümlü olduğu kişiler konusunda ise Medeni Kanunun 364. maddesi hükmünün dikkate alınması gerektiği ileri sürülmektedir.<sup>34</sup> Anılan hükme göre *“herkes, yardım etmediği takdirde yoksulluğa düşecek olan üst soyu ve alt soyu ile kardeşlerine nafaka vermekle yükümlüdür”*.

Ölüm tazminatı ile ilgili olarak tartışılması gereken önemli hususlardan biri de, ölüm tazminatının birden fazla hak sahibi arasında nasıl paylaşılacağıdır. Öğretide isabetli olarak, bu durumda ödemenin hak sahipleri arasında eşit paylaşılması gerektiği, kanunda aksine hüküm bulunmadığından Medeni Kanundaki miras payın oranlarının uygulanmayacağı görüşü ileri sürülmüştür.<sup>35</sup> Buna karşılık bir başka görüşe göre, TBK m. 440’da bir düzenleme yer olmadığından boşluğun Medeni Kanundaki miras payları dikkate alınarak doldurulması gerekir.<sup>36</sup>

#### dd) Miktarı

Türk Borçlar Kanununun 440. maddesinde göre ölüm tazminatının miktarı, hizmet ilişkisi beş yıldan az sürmüştü, bir aylık, hizmet ilişkisi beş yıldan uzun sürmüştü iki aylık ücret tutarındadır. Ancak miktarının sözleşmeyle arttırılabileceği ileri sürülmektedir.<sup>37</sup> Buna karşılık sözleşme ile daha az bir ödeme yapılacağı veya hiç ödeme yapılmayacağı kararlaştırılması mümkün değildir.<sup>38</sup>

Öte yandan tazminat miktarının belirlenmesinde kusur ve zarar dikkate alınmaz. Bu itibarla ölüm tazminatının götürü bir tazminat olduğu ifade edilebilir.<sup>39</sup>

<sup>32</sup> Yürekli, s. 135. Akyiğit, s. 35.

<sup>33</sup> Süzek, s. 529. Yürekli, s. 139. Akyiğit, s. 36.

<sup>34</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 715. Yürekli, s. 139.

<sup>35</sup> Süzek, s. 528. Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 714. Akyiğit, s. 36.

<sup>36</sup> Yürekli, s. 140.

<sup>37</sup> Süzek, s. 528. Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 714. Yürekli, s. 141. Akyiğit, s. 35.

<sup>38</sup> Akyiğit, s. 35.

<sup>39</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 714. Yürekli, s. 133.

Ölüm tazminatı hesaplanırken, işçinin son aylık ücreti dikkate alınmalıdır.<sup>40</sup> Ölüm tazminatının işçinin çıplak ücreti üzerinden hesaplanacağı kabul edilmektedir.<sup>41</sup>

### e) Ölüm Tazminatının Kıdem Tazminatı ile İlişkisi

Türk Borçlar Kanununa tabi işçiler kıdem tazminatına hak kazanmadıklarından, sözleşmenin ölüm yoluyla sona ermesinde sadece ölüm tazminatı ödenmesi söz konusu olmaktadır. Buna karşılık, İş Kanununa tabi olan işçiler bakımından değerlendirildiğinde, ölen işçinin yakınlarının kıdem tazminatına hak kazanmaları söz konusudur. Kanımızca bu noktada asıl tartışılması gereken İş Kanununa tabi olan işçilerin kıdem tazminatına ek olarak ölüm tazminatına hak kazanmalarının mümkün olup olmadığıdır. Öğretide Türk Borçlar Kanununa tabi işçilerle İş Kanununa tabi olmakla birlikte kıdem tazminatına hak kazanamayacak olanların ölüm tazminatına hak kazanabileceği görüşü savunulmaktadır.<sup>42</sup> Buna ek olarak hem kıdem tazminatı hem de ölüm tazminatına hak kazanılmasının mümkün olup olmayacağı konusunda ise öğretide bir görüş, her ikisine birden hak kazanılmasının mümkün olduğu yönündedir.<sup>43</sup> Zira bu görüşe göre kıdem tazminatı ile ölüm tazminatı hukuken aynı mahiyette değildir. Gerçekten, ölüm tazminatı ile kıdem tazminatı arasında birtakım farklar vardır. Öncelikle kıdem tazminatı kanuni mirasçılara ödenmekteyken, ölüm tazminatına eş, çocuk ve bakmakla yükümlü olanlar hak kazanmaktadır.<sup>44</sup> Diğer taraftan kıdem tazminatına hak kazanabilmek için işçinin belli bir kıdeme sahip olması gerekirken, ölüm tazminatında kıdem sadece tazminatın miktarının belirlenmesinde söz konusu olmaktadır.<sup>45</sup> Yine bu görüşe göre, yeni tarihli genel kanunun amacı, özel kanundaki hükümlerle birlikte uygulanması yönündedir. Zira bu iki tazminat farklı amaçlarla getirilmiştir. Kıdem tazminatı, murisin uzun yıllara dayalı hizmetinin iş hukuku açısından değerlendirilmesiyken, ölüm tazminatının amacı geride kalanlara destek düşüncesidir.

<sup>40</sup> Yürekli, s. 141. Akyiğit, s. 35.

<sup>41</sup> Süzek, s. 758. Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 714. Yürekli, s. 141. Akyiğit, s. 35.

<sup>42</sup> Süzek, s. 759. Soyer, s. 18.

<sup>43</sup> Süzek, s. 759. Çelik, s. 196. Yürekli, s. 134. Soyer, s. 18. Akyiğit, s. 38.

<sup>44</sup> Süzek, s. 758.

<sup>45</sup> Süzek, 758. Akyiğit, 37.

Belirtmek gerekir ki, kaynak İsviçre Hukukunda da kabul edilen görüş bu yöndedir. Gerçekten İsviçre öğretisine göre, söz konusu ödeme kıdem tazminatından bağımsız olarak, ona eklenmek suretiyle yapılan bir ödemedir. Bu sonucun gerekçesi, her iki kurumun farklı amaçlara hizmet etmesi, ölüm nedenine dayanan ödemenin hizmet sözleşmesinin ard etkisi olarak değerlendiriliyor olmasıdır.<sup>46</sup>

Buna karşılık öğretide bir başka görüşe göre Borçlar Kanununda ölüm tazminatına yer verilmiş olmasının nedeni, söz konusu kanunda kıdem tazminatının yer almamasıdır. Bu nedenle iş kanununa göre kıdem tazminatına hak kazanan işçilerin ayrıca ölüm tazminatı talep etmesi söz konusu değildir. Ancak İş Kanunu kapsamında olup da, kıdem tazminatına hak kazanamayan eş ve çocuklar ölüm tazminatı talep edebilirler.<sup>47</sup>

Kanımızca, ölüm tazminatı ve kıdem tazminatı farklı amaçlarla getirilmiş farklı hukuki niteliğe sahip tazminatlardır. Zira kıdem tazminatı işçinin işverene yıllar içinde verdiği emeği ve sadakatının bir karşılığı olarak ve çalışma süresine orantılı olarak ödenen bir tazminatken, ölüm tazminatı işçinin ölümü halinde aniden onun desteğinden yoksun olanlara yapılan bir ödemedir. Bu nedenle ölen işçinin yakınları ayrıca kıdem tazminatına hak kazanmış olsa dahi ölüm tazminatı talep edebilir.

## 2. İşverenin Ölümü

Türk Borçlar Kanununun 441. maddesinde işverenin ölümünün hizmet sözleşmesine etkisine ilişkin sonuçlara, önceki kanundakine benzer şekilde yer verilmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, Türk Borçlar Kanununda yer alan bu düzenleme, konuya ilişkin hüküm bulunmaması nedeniyle diğer iş kanunlarında uygulama alanına sahiptir.<sup>48</sup>

Çalışmamızda kanunun 441. maddesi kapsamında gerçek kişi işverenin ölümü incelenecektir. Zira tüzel kişilerin gerçek kişiler gibi ölümü söz konusu olmamaktadır. Bununla birlikte bazı nedenlerle tüzel kişiliğin sona ermesi de mümkündür. Bu durumda ölüm yerine tüzel kişiliğin kendiliğinden sona ermesi geçmektedir ve Medeni Ka-

<sup>46</sup> Honsell/Vogt/Wiegand/Rehbinder, Art. 338 N.1: Soyer, s. 18, dpn. 46'dan naklen.

<sup>47</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 715.

<sup>48</sup> Mollamahmutoglu/Astarlı, s. 717. Akyiğit, s. 45.

nunda yer alanlarla ve ortaklıklara ilişkin düzenlemeler uygulanır.<sup>49</sup> Gerçekten, tüzel kişi işverenin kişiliği sona erdiğinde, ölüm gibi hüküm ve sonuç doğuracaktır. Buna karşılık tüzel kişilerde, kişilik tasfiye sırasında ve tasfiye amacıyla sınırlı olarak devam ettiğinden (TMK 52) iş sözleşmesi tasfiye kurulu ile devam edecek, iş sözleşmesi tasfiye sonunda sona erecektir.<sup>50</sup> Ancak İş Kanununun 6. maddesinin son fıkrasına göre iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün devri halinde iş sözleşmelerinin devralana geçmesi söz konusu olmadığından tasfiye işleminin tamamlanmasıyla iş sözleşmesi fesih yoluyla sona erer.<sup>51</sup>

İşverenin ölümünün iş sözleşmesine etkisi sözleşmenin işverenin kişiliğine bağlı olarak yapıp yapılmadığına göre farklılık göstermektedir.

#### a) İş İlişkisinin İşverenin Kişiliğine Bağlı Olmadığı Durumlarda

İşverenin ölümü halinde iş sözleşmesinin sona erip ermeyeceği, sözleşmenin işverenin kişiliğine bağlı olarak yapıp yapılmadığına göre farklılık göstermektedir. Buna göre, eğer iş sözleşmesi işverenin kişiliği göz önüne alınarak yapılmamışsa<sup>52</sup>, sözleşme sona ermez; sözleşmeden doğan tüm hak ve borçlar işverenin mirasçılara geçer. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır. Söz konusu düzenlemeler ise aynı kanunun 428 ve 429. maddelerinde yer almaktadır. Bu itibarla anılan maddelere de değinmek gerekir. Türk Borçlar Kanununun işyerinin devrini düzenleyen 428. maddesine göre, “*işyerinin tamamı veya bir bölümü hukuki bir işlemle başkasına devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan hizmet sözleşmeleri, bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.*

*İşçinin hizmet süresine bağlı hakları bakımından, onun devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır.*

*Yukarıdaki hükümlere göre, devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devreden ve devralan işveren*

<sup>49</sup> Akyiğit, s. 33.

<sup>50</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 717.

<sup>51</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 717.

<sup>52</sup> Uygulamada iş sözleşmeleri çoğunlukla işverenin kişiliğinden bağımsız olarak yapılmaktadır. Özellikle, çok sayıda işçinin istihdam edildiği büyük işletmelerde durum böyledir.

*müteselsilen sorumludurlar. Ancak, devreden işverenin bu yükümlülüklerden doğan sorumluluğu, devir tarihinden itibaren 2 yıl ile sınırlıdır.”*

Türk Borçlar Kanununun 429. maddesinde hizmet sözleşmesinin devri düzenlenmiştir. Buna göre, “*hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir.*

*Devir işlemi ile devralan bütün hak ve borçları ile birlikte hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur. Bu durumda, işçinin, hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır.”*

Türk Borçlar Kanununun 441. maddesinde de işverenin ölümü halinde yerini mirasçılarının alacağı kuralının uygulanabilmesi için, mirasçı ya da mirasçılarının mirası reddetmemiş olması veya mirastan yoksun bulunmaması gerekir.<sup>53</sup>

### **b) İş İlişkisinin İşverenin Kişiliğine Bağlı Olduğu Durumlarda**

Eğer iş sözleşmesi işverenin kişiliğine bağlı olarak yapılmışsa, işverenin ölümü ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Zira bu durumda iş ilişkisinin gayesi ortadan kalkmaktadır.<sup>54</sup> Örneğin bir hemşirenin özel olarak bir hastaya bakmak için anlaştığı durumlarda, hastanın ölmesi halinde iş sözleşmesi sona erecektir.

Türk Borçlar Kanununun 441. maddesinde de açıkça “*hizmet sözleşmesinin ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer*” düzenlemesine yer verilmiştir. İş sözleşmesinin ağırlıklı olarak işverenin kişiliğine bağlı olmasından kastedilen ise, işverenin kim olduğu veya olacağı alelade bir iş ilişkisine nazaran, iş sözleşmesi yapılırken asli bir unsur olarak taraflarca dikkate alınmasıdır.<sup>55</sup>

Bu noktada tartışılması gereken önemli husus, hizmet sözleşmesinin işverenin kişiliğine bağlı olarak yapıldığı durumlarda dahi, sona ermeyip, mirasçılarla devam edeceğinin kararlaştırılmasının mümkün olup olmayacağıdır. Öğretide Türk Borçlar Kanununun 441. maddesinde yer alan düzenlemenin emredici nitelik taşımadığı, bu nedenle aksinin kararlaştırılabileceği ileri sürülmüştür.<sup>56</sup> Ancak bir başka görü-

<sup>53</sup> Yürekli, s. 144. Akyiğit, s. 40.

<sup>54</sup> Senyen/Kaplan(Aktay/Arıcı/Senyen/Kaplan), s. 159.

<sup>55</sup> Yürekli, s. 146. Akyiğit, s. 41.

<sup>56</sup> Akyiğit, s. 41.

şe göre TBK m. 441 emredici nitelik taşımakta, işverenin ölümüyle iş sözleşmesinin sona ermeyeceği ana kuralının istisnasını oluşturmaktadır. Bu nedenle aksi kararlaştırılamaz. Buna karşılık mirasçılar işçiyle yeni bir hizmet sözleşmesi yaparak çalışmaya devam edebilirler.<sup>57</sup>

Hizmet sözleşmesinin işverenin kişiliğine bağlı olarak yapıldığı durumlarda sözleşme sona ermekle birlikte, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir (TBK 441/2).

Söz konusu tazminat kapsamında öncelikle açıklığa kavuşturulması gereken husus, sözleşmesinin süresinden önce sona ermesinden kastedilenin ne olduğudur. Zira madde lafzi olarak yorumlandığında bu kuralın sadece belirli süreli iş sözleşmelerinde uygulama alanına sahip olduğu yönünde bir anlam çıkmaktadır. Kaynak İsviçre kanununda ise, tereddüte meydan vermeyecek şekilde sözleşmenin *zamanından önce sona ermesi* ifadesi kullanılmıştır (OR Art. 338a/Abs.2). Türk Hukukunda da anılan kuralın sadece belirli süreli iş sözleşmelerinde değil, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde de uygulanacağı kabul edilmektedir.<sup>58</sup> Zira öğretide bu ifadenin belirli süreli iş sözleşmelerinde belirli süreden önce, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde işçinin kıdemine göre belirlenecek olan fesih bildirim süresinden önce iş sözleşmesinin sona ermesi anlamını taşıdığı ifade edilmektedir.<sup>59</sup>

Tazminatın talep edilebilmesi için bir zararın doğması ve ispat edilmesi şarttır.<sup>60</sup> Ancak hâkim zararın ne kadarının tazmin edileceğine hakkaniyet ölçüsünü dikkate alarak karar verecektir.<sup>61</sup> Bu noktada hâkim özellikle tarafların ekonomik durumlarını, işçinin kıdemini, işçinin iş bulma durumunu vb. gözetmelidir.<sup>62</sup>

İşçinin zarara uğraması özellikle sözleşmenin belirli süreli yapıldığı durumlarda söz konusu olmaktadır. Örneğin, yaşlı bir hastaya bakmak için bir yıl süreyle iş sözleşmesi yapılmış iken, hastanın üç ay sonra ölümü nedeniyle sözleşme sona ererse ve işçi aynı ya da benzer koşullarda yeni bir iş bulamazsa, uğradığı zararlar karşılığında tazminat

<sup>57</sup> Yürekli, s. 147.

<sup>58</sup> Akyiğit, s. 42.

<sup>59</sup> Yürekli, s. 148. Akyiğit, s. 42.

<sup>60</sup> Yürekli, s. 148.

<sup>61</sup> Yürekli, s. 148.

<sup>62</sup> Yürekli, s. 148. Akyiğit, s. 43.

isteyebilir. Bu tazminatın miktarı, hâkim tarafından tayin olunur. Ancak, öğretideki çoğunluk görüşüne göre, bu tazminatın miktarı, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresine ait ücret tutarını; belirli süreli iş sözleşmelerinde ise, işçinin geriye kalan süre için alacağı ücret miktarını aşamaz<sup>63</sup>.

### III. Sonuç

İşçi ve işveren arasında kişisel ve sürekli edimli bir borç ilişkisi meydana getiren hizmet sözleşmesini sona erdiren en önemli nedenlerden biri ölümdür. Gerçekten iş ilişkisi çoğunlukla işçinin kişiliği dikkate alarak kurulduğundan ve işçi işini bizzat ifa ile yükümlü olduğundan, özellikle işçinin ölümü halinde, iş görme borcunun mirasçılara geçmesi mümkün değildir. Bu itibarla işçi öldüğünde, hizmet sözleşmesi hiçbir işleme gerek kalmaksızın kendiliğinden sona erer. Diğer taraftan kural olarak aynı hukuki sonuca işverenin ölümü halinde ulaşmak mümkün değildir. Zira iş ilişkisi genellikle işverenin kişiliğine bağlı olarak kurulmaz. Bu nedenle işverenin ölümü halinde hizmet sözleşmesi kural olarak sona ermez, işverenin mirasçılarıyla devam eder. Buna karşılık, yaşlı bir hastanın bakımı için kurulan sözleşmeler gibi, istisnai olarak hizmet sözleşmesinin işverenin kişiliği dikkate alınarak kurulması da mümkündür. Bu durumda işverenin ölümüyle, hizmet sözleşmesinin gayesi ortadan kalkacağından, işverenin ölümüyle sözleşme kendiliğinden sona erer.

İşçi veya işverenin ölümünün hizmet sözleşmesine etkisi, iş mevzuatını oluşturan kanunlar arasında genel kanun niteliği taşıyan Borçlar Kanununda düzenlenmiştir. Diğer iş kanunlarında ise bu yönde bir düzenleme bulunmadığından Borçlar Kanununda yer alan bu düzenleme, hangi kanun kapsamında olduğuna bakılmaksızın bütün işçilere uygulanır niteliktedir.

Ölümün hizmet sözleşmesine etkisi 818 sayılı Borçlar Kanununun 347. maddesinde düzenlenmiştir. 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe

<sup>63</sup> Alpagut, Belirli Süreli, s. 159. Centel, Tankut; Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, s. 170. Tunçomağ, s. 453.; Güler, Mikdat; "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", *Legal İHSGHD.*, Yıl: 2005, C.2, S. 5, s. 62. Mollamahmutoğlu, Hamdi; Hizmet Sözleşmesi, Kuruluş İçerik-Sona Erme, Ankara 1995, s. 198. Ünsal, Engin; "İş Sözleşmesinin Sona Ermesinden Doğan İşçilik Alacakları", *MÜHF Dergisi*, Y. 2006, S. 2006/1, s. 228. Kaplan, s. 9. Mollamahmutoğlu/Astarlı, 717. Senyen/Kaplan(Aktay/Arıcı/Senyen/Kaplan), s. 160. Çelik, s. 196. Yürekli, s. 149.



giren yeni Türk Borçlar Kanununda ise söz konusu düzenlemeler 440 ve 441. maddelerde yer almaktadır. Yeni kanunla getirilen düzenlemeler genel olarak değerlendirildiğinde önceki kanuna paralel düzenlemeler yapılmış olduğu dikkati çekmektedir. Buna karşılık Türk Borçlar Kanununun 440. maddesinde, ölüm tazminatı olarak adlandırılan ve önceki kanunda yer almayan önemli bir tazminat öngörülmüş ve anılan tazminatın uygulanması konusunda çeşitli tartışmalar gündeme gelmiştir.

Ölüm tazminatı, kısaca işveren tarafından ölen işçinin yakınlarına ödenecek bir tazminattır. Kanunun 440. maddesine açıkça söz konusu tazminatın hak sahipleri belirtilmiştir. Bunlar ölen işçinin sağ kalan eşi, ergin olmayan çocukları ve bunlar yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilerdir. Tazminatın miktarı ise işçinin kıdemi beş yıldan az ise bir aylık, beş yıldan fazla ise iki aylık ücret tutarındadır.

Ölüm tazminatı ile ilgili olarak, uygulamada ortaya çıkması muhtemel sorunlardan ilki, ölüm tazminatının Basın İş Kanunu kapsamındaki işçilere uygulanıp uygulanmayacağıdır. Zira diğer iş kanunlarından farklı olarak, Basın İş Kanununun 18. maddesinde ölüm tazminatı düzenlenmiştir. Kanımızca Basın İş Kanununda ölüm tazminatına ilişkin özel hüküm olması nedeniyle genel kanun olan Türk Borçlar Kanunundaki düzenleme uygulama alanı bulamaz. Ancak, İş Kanunu ve Deniz İş Kanununda bu yönde bir düzenlemeye yer verilmediğinden, Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki işçilerin yanı sıra, anılan kanunların kapsamında olan işçiler de ölüm tazminatından yararlanabilir.

Ölüm tazminatına ilişkin düzenlemelerin yaratacağı sorunlardan bir diğeri, İş Kanunu kapsamında kıdem tazminatına hak kazananların, buna ek olarak ölüm tazminatına hak kazanmasının mümkün olup olmaması noktasında toplanmaktadır. Öğretide tartışmalı olmakla birlikte, konuya ilişkin kişisel kanaatimiz, ölüm tazminatının kıdem tazminatına ek olarak ödenebileceği yönündedir. Zira söz konusu tazminatların amaçları ve hukuki nitelikleri birbirinden farklıdır.

Türk Borçlar Kanununun ölüm tazminatına ilişkin getirdiği düzenlemelerin eleştirilere açık noktaları da vardır. Bunlar kısaca, bedensel veya zihinsel özrü olan ergin çocukların ölüm tazminatına hak kazanamaması, bakmakla yükümlü olunan kişilerden neyin kastedildiğinin ve birden fazla hak sahibi arasında ölüm tazminatının

hangi oranda paylaşılacağına açık olmaması şeklinde sıralanabilir. Ölüm tazminatına ilişkin yeni kanunla getirilen bu eksikliklerin zamanla yerleşecek olan yargı uygulamaları ile giderileceği umut edilmektedir.

### KAYNAKLAR

- Akı, Erol/İzveren, Adil; İş Hukuku, İzmir 1998.
- Aktay, Nizamettin/ Arıcı, Kadir/Seneyen Kaplan, E. Tuncay, İş Hukuku, Gazi Kitabevi, 5. Baskı, Ankara 2012.
- Akyiğit, Ercan, "Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Haziran 2011, Y. 6, S. 22, s. 32-45.
- Alpagut, Gülsevil; Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1998. (Belirli Süreli)
- Alpagut, Gülsevil, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezaî Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 31, Yıl: 2011, s. 913-959. (Hizmet Sözleşmesinin Devri)
- Centel, Tankut; Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994.
- Çalık, Şefik; İş Sözleşmesini Feshi ve İş Güvencesi, İstanbul 2005.
- Çelik, Nuri, İş Hukuku, 25. Bası, İstanbul 2012.
- Dönmez, Kazım Yücel; İş Hukukunda Tazminatlar, Ankara 1998.
- Esener, Turhan; İş Hukuku, Ankara 1978.
- Güler, Mikdat; "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Yıl: 2005, C.2, S. 5, s. 27-82.
- Kaplan, Emine Tuncay; İşverenin Fesih Hakkı, Ankara 1987.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi; Hizmet Sözleşmesi, Kuruluş-İçerik-Sona Erme, Ankara 1995.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 5. Baskı, Ankara 2012.
- Oğuzman, Kemal/Öz, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 2000.
- Özdemir, Erdem, "Yeni Borçlar Kanununun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Eylül 2012, Y. 7, S. 27, s. 25-46.
- Soyer, Polat, "Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Haziran 2011, Y. 6, S. 22, 12-21.
- Sümer, Haluk Hadi; İş Hukuku, Konya 2006.
- Süzek, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 8. Baskı, İstanbul 2012.
- Tunçomağ, Kenan; İş Hukuku, Genel Kavramlar, Hizmet Sözleşmesi, İstanbul 1981.
- Yürekli, Sabahattin, Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2011.
- Ünsal, Engin; "İş Sözleşmesinin Sona Ermesinden Doğan İşçilik Alacakları", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Yıl: 2006, S. 2006/1, s. 227-236.