



*Global Business Research Congress (GBRC), May 24-25, 2017, Istanbul, Turkey.*

## DEATH COMPENSATION IN THE LAW OF OBLIGATIONS

DOI: 10.17261/Pressacademia.2017.426  
PAP-GBRC-V.3-2017(41)-p.402-408

**Yusuf Erdem Tunc**

Marmara Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi Bölümü, Kadıköy, İstanbul, Türkiye. [y.erdem.t@hotmail.com](mailto:y.erdem.t@hotmail.com)

### To cite this document

Tunc, Y. (2017). Death compensation in the law of obligations. PressAcademia Procedia (PAP), V.3, p.402-408

Permament link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017.426>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licenced re-use rights only.

## ABSTRACT

Death has many consequences in terms of law. The personality ends, so the rights attached to the person end. With death, embezzlement generally ends. The marriage of the married person comes to an end (Mk.131). The custody ends. Links to beech religion continue (cf. Rights that are tightly bound to a person end in death. And lastly, in relation to position, it causes death heritage. In our work, death compensation will be referred to the rights arising from death. The death penalty depends on the death of one of the parties. The Law of Turkish Obligations, which entered into force in 2012, should be discussed in the doctrine of the nature of death compensation, which is included in various laws. The fact that severance pay is not included in the TBK indicates the importance of compensation. This compensation paid to the remainder of the deceased worker should be very important for the employees of the TBK and should be discussed in the doctrine of the workers of the other laws.

**Keywords:** Death, compensation, death compensation, estate, the law of obligations

**JEL Codes:** K31, K10, J10

## TÜRK BORÇLAR KANUNUNDA ÖLÜM TAZMİNATI

### ÖZET

Ölüm hukuki açıdan pek çok sonuç doğurur. Şahsiyet sona erer, böylece kişiye bağlı olan haklar ortadan kalkar. Ölümle birlikte zimmet genel olarak sona erer. Evli olan kişinin evliliği ortadan kalkar(MK.m.131). Velayet ve vesayet hakkı sona erer. Kayın hısımlığına ilişkin bağlar ortadan kalkmaz(MK.m.18). Kişiyi sıkı sıkıya bağlı olan haklar ölümle sona erer. Ve en son olarak konumuzla ilgili olarak, ölüm mirasa sebep olur. Çalışmamızda ölüme bağlı olarak doğan haklardan ölüm tazminatına değinilecektir. Ölüm tazminatı, fesih dışı sebeplerden iş sözleşmesinin sona ermesi sebeplerinden taraflardan birinin ölmesine bağlı olarak çıkmaktadır. 2012 yılında yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanununa kadar çeşitli kanunlarda kendine yer bulan ölüm tazminatının niteliği öğretilerde tartışmalıdır. TBK’da kıdem tazminatına yer verilmemiş olması tazminatın önemini göstermektedir. Ölen işçinin geriye kalanlarına ödenen bu tazminat TBK’ya bağlı çalışanlar açısından oldukça önemli olmakla birlikte diğer kanunlara bağlı çalışanların durumu öğretilerde tartışmalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Ölüm, tazminat, ölüm tazminatı, miras, türk borçlar kanunu

**JEL Kodları:** K31, K10, J10

## 1. GİRİŞ

Ölüm basit bir tanımla, hayatın sona ermesidir. Ölüm anında gerçek kişilik sona erer. Böylelikle kişinin sahip olduğu kişi varlığı hakları son bulur ve malvarlığı mirasçılara geçer. Medeni kanuna göre sağ ve tam doğumla kazanılan kişilik ölüm ile sona erer(MK.m.8 ve 28)<sup>1</sup> Ölüm ile birlikte kişiye sıkı sıkıya bağlı olan hak ve yükümlülükler, eşya hukukundan doğan haklar, alacaklar ve borçlar, fikri haklar yani intikali söz konusu olabilen haklar Medeni Kanununun 575 ve 599. Maddelerine göre mirasçılara geçer.

Gerçek kişilerde kişiliği sona erdiren ikinci hal "gaiplik"tir(MK.m.31-34). Hükmi ölüm olarak da adlandırılan gaiplikte, kişi hükmen ölmüş sayılır. Kaybolmuş olan, kendisinden haber alınamayan, halen yaşayıp yaşamadığı bilinmeyen şahıs hakim karar ile gaip sayılır ve bir takım neticeler hükme bağlanır.

Ölüm gibi hüküm ifade eden durumlarda bir tanesi de MK.m.31'de hüküm bulan ölüm karinesine göre ölümüne kesin gözle bakılmayı gerektiren durumlar içinde kaybolan ve cesedi bulunamamış olan bir kimse gerçekten ölmüş sayılır.

Ölüm hukuki açıdan pek çok sonuç doğurur. Şahsiyet sona erer, böylece kişiye bağlı olan haklar ortadan kalkar. Ölümle birlikte zimmet genel olarak sona erer. Evli olan kişinin evliliği ortadan kalkar(MK.m.131). Velayet ve vesayet hakkı sona erer. Kayın hısımlığına ilişkin bağlar ortadan kalkmaz(MK.m.18). Kişiye sıkı sıkıya bağlı olan haklar ölümle sona erer. Ve en son olarak konumuzla ilgili olarak, ölüm mirasa sebep olur.

Çalışmamızda ölüme bağlı olarak doğan haklardan ölüm tazminatına değinilecektir. Ölüm tazminatı, fesih dışı sebeplerden iş sözleşmesinin sona ermesi sebeplerinden taraflardan birinin ölmesine bağlı olarak çıkmaktadır. 2012 yılında yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanununa kadar çeşitli kanunlarda kendine yer bulan ölüm tazminatının niteliği öğretide tartışmalıdır. TBK'da kıdem tazminatına yer verilmemiş olması tazminatın önemini göstermektedir. Ölen işçinin geriye kalanlarına ödenen bu tazminat TBK'ya bağlı çalışanlar açısından oldukça önemli olmakla birlikte diğer kanunlara bağlı çalışanların durumu öğretide tartışmalıdır. Çalışmamızın ilerleyen kısımlarında öğretideki tartışmalara ayrıntılı şekilde yer verilecektir.

## 2. HİZMET SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

İş sözleşmeleri fesih ile sona erebileceği gibi fesih dışında da sona erebilmektedir. Fesih taraflardan birinin tek taraflı irade beyanına dayanan bozucu yenilik doğuran bir haktır. Fesih dışı sebepler de ise temel olan iki tarafın ortak irade beyanı ya da herhangi bir irade beyanına gerek kalmaksızın sona erdiği biçimdir. Fesih dışı sebeplere örnek olarak; tarafların anlaşması, işçi veya işverenin ölümü, belirli sürenin bitmesi, işyerinin kapatılması veya devri ve iş sözleşmesinin geçersizliği sayılabilir.

İş sözleşmelerinin fesih bildiri ile sona erdiği ise iki kısımda ele alınmaktadır. Bunlar; süreli fesih ve haklı nedenle fesihdir. Haklı nedenle fesih; kanunda belirtilen nedenlerden birinin varlığında sözleşmeyi derhal feshetme yoludur ve 4857 sayılı İş Kanununun(İK) 24 ve 25.maddelerinde düzenlenmiştir. Süreli fesih ise iş sözleşmesinin sona erdirilme beyanının taraflardan birince yapılması ile sonuca bağlanmaktadır. Süreli fesih haklı fişikten farklı olarak sadece belirsiz süreli iş sözleşmelerinde söz konusu olmaktadır. İş güvencesinin arttırılması adına işyerinin 30 ya da daha fazla çalışan olması durumunda, en az altı aylık kıdeme sahip işçileri için süreli fesih geçerli bir sebebe dayandırılmak zorundadır(İK m.18)

Çalışmamızın konusunu oluşturan ölüm tazminatı, iş sözleşmesinin fesih dışı sebeplerle sona ermesi yöntemlerinden bir tanesi olup, fesih dışı sebeplerle sona ermeye ayrıntılı bir şekilde değinilecektir.

### 2.1. Taraflardan Birinin Ölümü

Medeni kanuna göre sağ ve tam doğumla kazanılan kişilik ölüm ile sona erer (MK.m.8 ve 28)<sup>2</sup> Ölüm ile birlikte kişiye sıkı sıkıya bağlı olan hak ve yükümlülükler, eşya hukukundan doğan haklar, alacaklar ve borçlar, fikri haklar yani intikali söz konusu olabilen haklar Medeni Kanununun 575 ve 599. Maddelerine göre mirasçılara geçer. (Öztan, 2002).

İş sözleşmesinin şahıs ile olan sıkı bağı nedeniyle ölüm ile kendiliğinden son bulur. Ancak ölümün iş sözleşmesine olan etkisi ölenin işçi veya işveren olmasına göre değişmektedir. Bu sebeple ölen tarafa göre ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir. Ancak çalışmamızın konusu olan işçinin ölümü üzerinde daha fazla durulacaktır.

### 2.2. İşçinin Ölümü

İşveren açısından işçinin kişiliği büyük bir önem arz edebilmektedir. İşveren, iş sözleşmesini yaparken işçinin deneyimi, yetenekleri, kişilik özelliklerini göz önünde bulundurarak karar vermekte ve ücret ödeme borcuna karşılık işçinin de kimi edimleri yerine getirebilmesini istemektedir. Dolayısıyla işçi taahhüt ettiği edimi kendisi ifa etmek zorunda olup hiç kimseye devredemez veya başkasına yaptıramaz. Çünkü iş sözleşmeleri satış veya kira sözleşmesi gibi taraflar arasında mali bir ilişki

<sup>1</sup> 4721 sayılı Medeni Kanun, R.G: 08/12/2001, sayı: 24607

<sup>2</sup> 4721 sayılı Medeni Kanun, R.G: 08/12/2001, sayı: 24607

kurmaz. İş kanununda da tanımlandığı gibi iş sözleşmesi; işçinin, işverene bağımlı olarak bir işi ifa etmesidir. Aksi sözleşmede kararlaştırılmadığı sürece işin işçi tarafından bizzat yerine getirilmesi gerekmektedir.

TBK .440 ve eski Borçlar Kanunu m.347'de de yer verildiği üzere iş sözleşmesi işçinin ölümü ile sona erer. İşçinin ölümü durumunda iş sözleşmesi kendiliğinden derhal sona erdiği için ölen işçinin mirasçılarının ya da işverenin iş sözleşmesinin feshi için ayrıca bildirimde bulunması gerekli değildir (Çayan, 2013; Mollamahmutoğlu, 2005). İş sözleşmesinin miras olarak bırakılması ya da işçinin iş görme borcunun mirasçılara geçmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Dolayısıyla işverenin iş görme borcunun mirasçılar tarafından yerine getirilmesini isteme hakkı yoktur (Narmanlıoğlu, 2012; Süzek, 2006). Ancak işçinin kıdem tazminatı ve ücret alacağı gibi maddi hak ve alacakları mirasçılara geçmektedir.

İş sözleşmesine konu olan edimin kişiliğe sıkı sıkıya bağlı olmadığı işlerde yani işçi tarafından bizzat yapılması gerekmeyen işlerde tarafların anlaşması ile işçinin ölümü ile iş sözleşmesinin sona ermeyeceği ve iş sözleşmesinin devam edeceği kararlaştırılabilir.

Aynı zamanda ölüm gibi hüküm ifade eden durumlarda aynı sonuçları doğurmaktadır. MK m.31'de hüküm bulan ölüm karinesine göre ölümüne kesin gözle bakılmayı gerektiren durumlar içinde kaybolan ve cesedi bulunamamış olan bir kimse gerçekten ölmüş sayılır. MK m.29/2'de hüküm bulan birlikte ölüm karinesine göre birden fazla kişiden hangisinin önce veya sonra öldüğü ispat edilmezse, hepsi aynı anda ölmüş sayılır. Bu durumda örneğin bir iş kazası sonrası işçi ve işverenin aynı anda ölmesi durumunda, zannımızca; işçinin maddi hak ve alacakları işverenin mirasçıları tarafından ödenir. MK m.32'de hüküm bulan gaiplik durumuna göre; ölüm tehlikesi içinde kaybolan ve kendisinden uzun zamandan beri haber alınamayan bir kimsenin ölümü hakkında kuvvetli olasılık varsa, hakları bu ölüme bağlı olanların başvurusu üzerine mahkeme bu kişinin gaipliğine karar verebilir. Gaibin mirası, ölüme olduğu gibi mirasçılara hemen geçmez. Gaibin terekesi mirasçılara güvence karşılığında teslim edilir. Mirasçılar terekeye kanunda belirtilen süre için geçici zilyet olurlar; ölüm tehlikesi içinde kaybolma için beş, uzun zamandan beri haber alınmama için on beş yıllık süreler geçtikten sonra mirası kesin olarak kazanırlar(MK.m.584) Kısacası, gaiplik durumunda mirasçılara işçinin ölümünden kaynaklı hak ve alacakları mirasçılara teminat karşılığı geçer. Ancak MK.m.35/2'ye göre gaiplik kararı, verildiği andan itibaren değil, fakat gaibin ölümüne olası gözle bakılabilecek bir durumda kaybolduğu veya ondan en son haber alındığı tarihten başlamak suretiyle hüküm ifade eder; yani geçmişe etkili şekilde sonuç doğurur. Bunun sonucu olarak kıdem tazminatının hesaplanmasında gaiplik kararının verildiği tarih değil ölüm tehlikesi içinde kaybolduğu tarih veya ondan en son haber alındığı tarih göz önünde bulundurulur.

### 2.3. Ölüm Tazminatı

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun altıncı bölümünde "Hizmet Sözleşmeleri" başlığı altında düzenlenmiş olan ölüm tazminatı 6098 sayılı kanun ile birlikte gelen teslim ve hesap verme borcu, düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu, ücret alacağının haczi ve rehnedilmesi, işçinin haksız olarak işe başlamaması veya bırakması, pazarlamacılık sözleşmesi ve evde hizmet sözleşmesi gibi daha önceki borçlar kanunda düzenlenmemiş hükümlerden bir tanesidir.

TBK.m.440'da hüküm bulan ölüm tazminatı, işçinin ölmesi durumunda işçinin yakınlarına işveren tarafından ödenecek ölüm tazminatını düzenlemiştir. Söz konusu maddeye 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 süre devam etmişse iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür. Bu hüküm İsviçre Borçlar Kanunu m.338'in birebir aynıdır. <sup>3</sup> Madde gerekçesine baktığımızda ise neden İsviçre Kanununun göz önünde bulundurulduğu veya neden bu düzenlemenin yapıldığına dair bilgi bulunmamaktadır. Oysaki İsviçre hukukunda kıdem tazminat uygulaması bulunmamaktadır ve bu düzenleme ile işçinin geride kalanlarına yardım sağlama amacı taşınmaktadır. <sup>4</sup> Dolayısıyla TBK'da da aynı amacın devam ettirildiği kabul edilirse ölüm tazminatının işçiyi gözetme borcunun bir parçası olduğu kabul edilebilir (Akyığıt, 2011).

Bilindiği üzere Türk hukukunda kıdem tazminatı düzenlemesi bulunmaktadır. Bu göz önüne alındığında TBK'nın anılan hükmünün 4857 sayılı İş Kanununa göre, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazmini Hakkında Kanuna göre ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa göre çalışanlara uygulanıp uygulanmayacağı önem kazanmaktadır. Bilindiği üzere anılan kanunlar ile TBK arasında özel kanun genel kanun ilişkisi bulunmaktadır. İK.m.4'de kanunun kapsamı dışında kalan kişiler düzenlenmektedir. <sup>5</sup> Kanunun kapsamı dışında kalanlar hakkında, eğer bu kişiler özel iş kanunu kapsamına girmiyorlarsa Borçlar Kanunun uygulanır. İş Kanunu kapsamında olmayan bu çalışanların sayısı düşünüldüğünde oldukça büyük bir kitleyi etkilediği görülmektedir.

Herkese ve her olaya uygulanması mümkün olan kanunlara genel kanun denilmektedir. Belli kişilere veya belli olaylara uygulanan kanunlara ise özel kanun denilmektedir (Kuluçluoğlu). MK.m.5'e göre Medeni Kanun ve Borçlar Kanunun genel

<sup>3</sup> <https://www.admin.ch/ch/e/rs/2/220.en.pdf>, erişim tarihi: 25/04/2015

<sup>4</sup> <http://www.ozdogrular.com/content/view/21118/>, erişim tarihi: 10/05/2017

<sup>5</sup> "Deniz ve hava taşıma işlerinde çalışanlara, 50'den az işçi çalıştıran(50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde ve işletmelerde çalışanlara, Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde çalışanlara,....,507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2. Maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışanlara" bu kanunun hükümleri uygulanmaz.

nitelikli hükümleri uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerinde uygulanır. Bu durumda İş Kanununun olmadığı dönemlerde Borçlar Kanunu doğrudan uygulama alanı bulurken İş Kanununun çıkmasıyla birlikte kanunda yer almayan düzenlemeleri hükme bağlaması söz konusu olacaktır (Kocaçimen, 2006; Kuluçluoğlu; Tunçomağ & Centel, 2005). Öğretide baskın olan görüşte de özel kanun-genel kanun ilişkisi göz önünde bulundurulmuş ve İş Kanunu ve Basın İş Kanununa göre çalışanların ölüm tazminatına hak kazanmaları gerektiği savunulmuştur (Akyiğit, 2011; Başkan, 2013; Soyer, 2011; Süzek, 2006).

Özel kanun genel kanun ilişkisi göz önünde bulundurulması durumunda Basın İş Kanunu kapsamında çalışanlara TBK.m.440'ın uygulanması mümkün olmayacaktır. Çünkü söz konusu kanunun 18.maddesine 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". Maddenin metninde açıkça belirtildiği üzere söz konusu olan tazminat "ölüm tazminatı"dır. Dolayısıyla Basın İş Kanunda öngörülen tazminat kıdem tazminatı değil TBK'da düzenlenen ölüm tazminatı ile aynı nitelikte bir tazminattır (Akyiğit, 2005; Başkan, 2013; Mollamahmutoglu, 2005; Soyer, 2011).

Öğretideki bir diğer görüşe göre ise İK'da halihazırda ölen işçilerin yakınlarına kıdem tazminatı verilmesi öngörülmüştür. Buna mütevellit İK'na göre çalışan ölmüş işçilerin yakınlarına ölüm tazminatı ödenmesi yerinde değildir (Alpagut, 2011; Özdemir, 2012).

#### 2.4. Ölüm Tazminatından Yararlanma Koşulları

Ölüm tazminatına hak kazanmanın birinci kuralı işçinin ölümü nedeniyle iş sözleşmesinin son bulmasıdır. MK'ya göre ölüm karinesinin ve gaipliğin ölüm gibi sonuç doğurması sebebiyle söz konusu durumlarda da ölüm tazminatı hakedilebilecektir. İş sözleşmesinin belirli-belirsiz süreli olması ya da tam-kısmi süreli olması sonucu değiştirmeyecektir. Hatta ölen işçinin süreksiz bir işte çalışması veya deneme süresi içinde ölmesi de sonucu değiştirmeyecektir.

İşçinin kıdeminin ölüm tazminatına hak kazanıp, kazanılmamasında hüküm olmayıp sadece ölüm tazminatının miktarı üzerine etkisi bulunmaktadır. TBK.m.440'a göre ölüm tazminatının miktarı, hizmet ilişkisi 5 yıldan fazla sürmüştü işçinin iki aylık ücreti tutarındadır. Aksi durumda ise bir aylık ücret tutarında tazminata hak kazanılmaktadır. Söz konusu maddenin nispi emredici bir hüküm olması göz önünde bulundurulduğunda belirtilen miktarlardan daha azının sözleşme ile belirlenmesi mümkün olmayıp daha fazlası tarafların anlaşması ile belirlenebilecektir (Akyiğit, 2005; Başkan, 2013; Süzek, 2006).

Ölüm tazminatının miktarı ise kıdem tazminatında olduğu gibi herhangi bir tavana sahip olmayıp işçinin son aylık ücreti dikkate alınarak çıplak ücreti üzerinden hesaplanacaktır (Akyiğit, 2011; Başkan, 2013; Mollamahmutoglu, 2005; Süzek, 2006).

Ölüm tazminatının kimlere ödeneceği TBK'da açıkça düzenleniş olup; sadece işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, bunların bulunmaması halinde ise bakmakla yükümlü olduğu kişilere yapılabilecek bir ödemedir.

Sağ kalan eş'in varlığı için MK'da düzenlenen şekilde bir evliliğin söz konusu olması gerekmektedir.(MK, m.185/1) Dolayısıyla işçinin ölümü tarihinde boşanmış olan eşin ölüm tazminatına hak kazanması söz konusu değildir. Ayrıca evlenmenin yokluğu(mutlak butlan) durumunda da sağ kalan kişinin eş olarak nitelendirilmesi mümkün olmadığı için ölüm tazminatına hak kazanması mümkün olmamaktadır. Evliliğin yokluk yaptırımıyla karşılaşmasını gerektiren haller MK'da şu şekilde sıralanmıştır; evlenmenin aynı cinsten iki kişi arasında yapılması, evlenmenin resmi memur önünde yapılmamış olması, evlenmek üzere nişanlılardan birinin olumlu iradesini açıklamamış olması. Bu durumlarda evlilik söz konusu olmayacağı gibi geçersizlik hatta sakat evlilik bile söz konusu olamaz. Buna verilebilecek en büyük örneklerden bir tanesi imam nikahıdır. Hukuk düzeni hiçbir suretten bu birlikteliği evlilikten saymaz (Akıntürk, 2011). Ancak öğretideki bir başka görüşe göre; ölüm tazminatının amacı geride kalanlara yardım yapma düşüncesidir. Bu bağlamda imam nikahı ve benzeri şekillerde fiili birliktelik içinde bulunanlara da bu ödemenin yapılması gerekmektedir (Yürekli, 2011'den aktaran Başkan, 2013) .

Ölüm tazminatına hak kazananlardan bir tanesi de ölen işçinin ergin olmayan çocuklarıdır. Erginlik yaşı MK'da belirlenmiş olup; 18 yaşını doldurmuş olmak ergin olmak için yeterlidir(MK.m.11).Bu duruma "normal erginlik" adı verilmektedir. Ancak bir kimse 18 yaşını doldurmamış olmasına karşın ergin sayılabilir. Buna da "erken erginlik" adı verilmektedir. Erken erginlik; evlenme ile ergin olma ve ergin kılınma durumunda söz konusu olabilmektedir. Her iki durumda da erginlik kendindir yani evliliğin son bulması evlenme ile ergin olanın erginliğini etkilemediği gibi ergin kılınan kimsenin erginliğinin geri alınması mümkün değildir (Akıntürk, 2011). Kesinlik göz önüne alındığında; TBK'da yaş sınırı belirlenmemiş olup MK'daki erginlik hükümlerine tabi olduğu sonucuna varılabilmektedir. Bu durumda erken erginlik kazanan kimsenin de ölüm tazminatına hak kazanması mümkün olmayacağı görüşündeyiz.

Ölen işçinin ergin olmayan evlatlık çocuğu da evlat edinene kan hısımları gibi mirasçı olurlar(MK.m.500)

Tüm bunlar değerlendirildiğinde ergin olan çocukların ölüm tazminatına hak kazanması mümkün olmayıp bu hüküm öğreti de haklı olarak eleştirilmektedir. Çünkü TBK'da öngörülen ölüm tazminatı eğer geride kalanlara yardım etme amacı taşıyorsa; ergin olan çocukların ekonomik durumu, çalışamaz durumda olması veya özürülü olmasının göz önünde bulundurularak bu kişilerinde ölüm tazminatına hak kazanması gerekir. Ancak söz konusu düzenlemeye göre hiçbir ayırım yapılmaksızın ergin olan çocuklar kapsam dışında tutulmaktadır (Akyiğit, 2011; Başkan, 2013; Süzek, 2006).

Ölüm tazminatına hak kazananlar bir tanesi de ölen işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerdir. Ölen işçinin eşi veya ergin olmayan çocuğu bulunmadığı durumlarda bakmakla yükümlü olduğu kişilere ölüm tazminatı ödenecektir. Maddede açıkça belirtildiği üzere tarafların her ikisinin de olmadığı durumda ancak bakmakla yükümlü olunan kişilere ölüm tazminatı ödenecektir.

İşçinin bakmakla yükümlü olduğu kişiler ibaresi öğretide farklı şekillerde yorumlanmıştır. MK.m.364'e göre; "herkes, yardım etmediği takdirde yoksulluğa düşecek olan üstsoyu ve altsoyu ile kardeşlerine nafaka vermekle yükümlüdür." Anılan maddeye göre işçinin bakmakla yükümlü olduğu kimseler sayılmıştır ve öğreti de bir kısım görüşe göre TBK.m.440'da anılan ölen işçinin bakmakla yükümlü olduğu kimselerden kastın MK'da belirtilen kimseler olduğu savunulmaktadır (Mollamahmutoğlu, 2005).

Sonuç olarak ölüm tazminatı öncelikle varsa sağ kalan eşi ve ergin olmayan çocuklarına, bunların bulunmaması halinde ise bakmakla yükümlü olduğu kişilere ödenecektir. Hem eş hem de ergin olmayan çocuğun olması durumunda tazminatın nasıl paylaşılacağı TBK'nda hükme bağlanmamıştır. Bir görüşe göre TBK'nda hüküm bulunmaması sebebiyle MK'da ki miras paylarının dikkate alınması gerektiğini kabul ederken bir diğer görüşe göre ise, ölüm tazminatı, taraflar arasında eşit şekilde paylaşılmalıdır (Yürekli, 2011'den aktaran Başkan, 2013).

## 2.5. Ölüm Tazminatı ile Kıdem Tazminatı Arasındaki İlişki

Kıdem tazminatı; bir işyerinde kanunen belirlenmiş sürelerle çalışmış olan işçiye iş sözleşmesinin bazı nedenlerle sona ermesi halinde ödenen doktrinde farklı şekillerde nitelendirilmiş bir ödemedir. Doktrinde kıdem tazminatının hukuki niteliği farklı şekillerde değerlendirilmiştir. Bunlardan ücret olduğu görüşüne göre; "işçinin işyerinde yıllarca birikmiş emeğinin karşılığı ve onun ücreti içinde yer alan bir ücret mahiyetinde bir gelir"dir (Abbasgil, 2004). Diğer bir görüşe göre kıdem tazminatı bir ikramiyedir. Ancak bu görüş 3008 sayılı İş Hukukuna göre kıdem tazminatının beş yıldan fazla çalışmış olan herkese verilmesinden kaynaklıdır. Bir diğer görüş ise işsizlik sigortası olduğu görüşüdür. En nihayetinde doktrinde daha fazla kabul gören görüş olan kıdem tazminatının bir tazminat olduğu görüşüdür. Bu görüşe göre kıdem tazminatı; işçinin iş yerinde yıpranmasının ve işi kaybetmesinin oluşturduğu tehlikenin tazmin edilmesidir.

4857 sayılı yasanın geçici 6.maddesine göre kıdem tazminatına ilişkin bir fonun kurulması öngörülmüş bulunmaktadır. Ancak bu çalışmamızın yazıldığı tarihte henüz bir kıdem tazminatı fonu oluşturulmadığı için 1475 sayılı İş Kanununun kıdem tazminatına ilişkin 14.maddesi hala yürürlüktedir. Söz konusu maddeye göre, iş sözleşmesinin işçinin ölümü sebebiyle son bulması halinde kıdem tazminatı, işçinin kanuni mirasçılara ödenir.

İş Kanunundaki kıdem tazminatı düzenlemesi tek başına ele alınması ölüm tazminatının hukuki niteliğini belirlemede yeterli değildir. Nitekim doktrinde de kıdem tazminatı-ölüm tazminatı ilişkisi farklı şekillerde yorumlanmış bulunmaktadır. Bu görüşlerden bir tanesine göre TBK dahilindeki işçiler ile kıdem tazminatına hak kazanamamış İK kapsamındaki işçilerin yakınlarının ölüm tazminatına hak kazanması gerektiği savunulmuştur (Soyer, 2011; Süzek, 2006). Dolayısıyla bu görüşe göre kıdem tazminatı ve ölüm tazminatına aynı anda hak kazanılmaz. Bir başka görüşe göre ise kıdem tazminatı ve ölüm tazminatının hukuki niteliklerinin aynı olmamasından mütevellit her iki tazminata da aynı anda hak kazanılabilir (Narmanlıoğlu, 2012; Soyer, 2011; Süzek, 2006). Bu görüşün temelinde iki tazminat arasındaki farklar bulunmaktadır. Öncelikle, kıdem tazminatı kanuni mirasçılara ödenmekteyken, ölüm tazminatı sağ kalan eş, ergin olmayan çocuk veya bunların bulunmaması durumunda işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilere ödenmektedir. Kıdem tazminatında kanuni bir tavan söz konusuysen ölüm tazminatında herhangi bir tavan belirlenmemiştir. Kıdem tazminatına hak kazanmada işçinin belirli bir süre çalışması gerekmektedirken ölüm tazminatında kıdem, sadece hak kazanılacak tazminatın miktarının belirlenmesinde değerlendirilmektedir. Ayrıca 4857 sayılı yasanın öngörülen kıdem tazminatı fonu kıdem tazminatının birikmiş olan fondan ödenmesine hükmetmiştir. Ancak TBK'nda ölüm tazminatının işverence ödeneceğine hükmedilmiştir. Bunlara ek olarak kıdem tazminatının ödenmeyeceği haller kanunda yer bulmuş olup kimi kısıtlamalara tabidir.<sup>6</sup> Buna karşın ölüm tazminatının ödenmesinde anılan kısıtlamaların hiç biri söz konusu değildir. Tüm bunlar değerlendirildiğinde birbirinden farklı niteliklere sahip bu iki tazminatın aynı anda ödenmesinin yerinde olacağı savunulmaktadır.

<sup>6</sup> Çalışma süresi bir yıldan az olan işçiye, işin işçi tarafından kendi isteğiyle bırakılması durumunda, İK.m25'e göre iş sözleşmesi işverence feshedilirse, belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşmenin süresinin sona ermesi halinde, iş sözleşmesi tarafların anlaşmasıyla(ikale) sona erdiriliyorsa kıdem tazminatının ödenmesi söz konusu değildir.

Bir başka görüşe göre ise TBK'da kıdem tazminatı düzenlemesi olmamasında dolayı ölüm tazminatının kanunda yer bulduğunu buna mukabil İK'na göre çalışmış işçinin yakınlarının ölüm tazminatına hak kazanamayacağıdır (Mollamahmutoglu, 2005).

### 3. SONUÇ

İş sözleşmesi çeşitli şekillerde sona erebilmektedir. Bunlardan işçinin ölümü hizmet sözleşmesini hiçbir işleme gerek kalmaksızın sona erdirmektedir. Bunun en önemli sebebi, işveren açısından işçinin kişiliği önem arz etmesidir. İşveren bir işçiyi işe aldığı anda onun kişiliği, deneyimi ve yeteneklerini göz önüne alır. Ancak iş sözleşmesine konu olan edimin kişiliğe sıkı sıkıya bağlı olmadığı işlerde işçinin ölümü sonucu iş sözleşmesinin sona ermeyeceği yani devam ettirileceği kararlaştırılabilir.

TBK ile getirilen en büyük yeniliklerden ölüm tazminatı iş sözleşmesinin fesihsiz şekilde sona ermesinin yöntemlerindedir. 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 yapmak yükümlüdür. İşçinin bakmakla yükümlü olduğu kişiler doktrinde çoğunlukla MK.m.364'deki hükme göre kabul edilmektedir. Bu hükme göre; "herkes, yardım etmediği takdirde yoksulluğa düşecek olan üstsoyu ve altsoyu ile kardeşlerine nafaka vermekle yükümlüdür." . Ölüm tazminatı verilen bir diğer kişi ise sağ kalan eştir, ancak imam nikahlı kişiler resmi olarak evli sayılmadığı için ölüm tazminatına hak kazanamamakla birlikte, ölüm tazminatının amacı yarım etme amacı ise bu ödemenin yapılması gerekmektedir. Diğer kişi ise ergin olmayan çocuklardır. Evlenme ile ergin olanlar ile erken ergin olanlar ölüm tazminatına hak kazanamamaktadır. Ancak ergin çocukların ekonomik durumu, özürülü olması veya çalışamaz durumda olmasının göz önünde bulundurulmaması çok büyük bir eksiklikler.

Ölüm tazminatına kimlerin hak kazanacağına karar verebilmek için TBK'nın uygulandığı yerler önem kazanmaktadır. Genel kanun niteliğinde olup özel kanunun kapsamı dışında kalan kişileri düzenlemektedir. Öğretide bir kesim ölüm tazminatının düzenlenmesinin sebebinin TBK'da kıdem tazminatının düzenlenmemiş olması olduğunu bu sebeple kıdem tazminatı düzenlenmiş olan kanunlarda uygulanmaması gerektiğini ifade etmiştir. Ancak iki tazminat arasındaki farkların çokluğu sebebiyle kıdem tazminatı ile ölüm tazminatının farklı iki tazminat türü olduğu kanaatindeyiz. Öncelikle kıdem tazminatı kanuni mirasçılara ödenmekteyken, ölüm tazminatı sağ kalan eş, ergin olmayan çocuk veya bunların bulunmaması durumunda işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilere ödenmektedir. Kıdem tazminatında kanuni bir tavan söz konusuysen ölüm tazminatında herhangi bir tavan belirlenmemiştir. Kıdem tazminatına hak kazanmada işçinin belirli bir süre çalışması gerekmektedir ölüm tazminatında kıdem, sadece hak kazanılacak tazminatın miktarının belirlenmesinde değerlendirilmektedir. Ayrıca 4857 sayılı yasadaki öngörülen kıdem tazminatı fonu kıdem tazminatının birikmiş olan fondan ödenmesine hükmetmiştir. Ancak TBK'da ölüm tazminatının işverence ödeneceğine hükmedilmiştir. Bunlara ek olarak kıdem tazminatının ödenmeyeceği haller kanunda yer bulmuş olup kimi kısıtlamalara tabidir. Buna karşın ölüm tazminatının ödenmesinde anılan kısıtlamaların hiç biri söz konusu değildir. Tüm bunlar değerlendirildiğinde birbirinden farklı niteliklere sahip bu iki tazminatın aynı anda ödenmesinin yerinde olacağı savunulmaktadır.

Ölüm tazminatının söz konusu olması için ortada ölüm veya ona benzer bir durumun söz konusu olması gerekmektedir. Benzer durumları, ölüm karanesi, birlikte ölüm karanesi ve gaiplik olarak sayabiliriz. Bunlardan birlikte ölüm karanesine göre; bir iş kazasında işçi ile işverenin aynı anda öldüğü kararlaştırılırsa işçinin yakınlarına ödenecek ölüm tazminatı işverenin mirasçıları tarafından ödenecektir. Gaiplikte de işçinin mirasçıları teminat ödeme karşılığı ölüm tazminatına hak kazanabilirler.

Tüm bunlar değerlendirildiğinde TBK ile gelen ölüm tazminatı geriye kalanları koruyucu yapıyla önemli bir adım olmakla birlikte çeşitli açık noktalara sahiptir. Öncelikle kimlerin ölüm tazminatına hak kazanacağı ile ilgili hükmün açık olmaması nedeniyle soru işaretlerine sebep olacaktır. Basın İş Kanununa göre çalışanlara uygulanacak mı? Kıdem tazminatına hak kazananlar alabilirler mi? Bakmakla yükümlü olunan kişilerden kasıt nedir? Ergin olmayan ifadesinin oldukça dar anlamı olması, ölüm tazminatının paylaşımı nasıl yapılacak? Bu çalışmanın yapıldığı günlerde henüz konuya ilişkin bir Yargıtay kararı olmayıp işçiler arasında da ölüm tazminatı hakkında bilgi eksikliği bulunmaktadır. Dolayısıyla yukarıda sıraladığımız soruların cevapları verildikçe bu tazminattan haberi olan işçiler ve yakınları artacaktır.

**KAYNAKÇA**

<https://www.admin.ch/ch/e/rs/2/220.en.pdf>

Abbasgil, C. (2004). *İş Hukukunda Bütün Yönleriyle Kıdem Tazminatı ve Uygulanması*. İstanbul: Yasa Yayınları.

Akıntürk, T. (2011). *Medeni Hukuk*. İstanbul: Beta Yayınları.

Akyiğit, E. (2005). *Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Akyiğit, E. (2011). Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. (22).

Alpagut, G. (2011). Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*.

Başkan, Ş. E. (2013). 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı. *TBB Dergisi*. (104).

Çayan, G. (2013). 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı İş Kanununa Etkisi. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. (39).

Kocaçimen, C. (2006). İş Mevzuatının Genel Değerlendirmesi. *Hukuk Gündemi Dergisi*. (6).

Kuluçluoğlu, E. Türk Hukuk Sisteminde Normlar Hiyerarşisi ve Sayıştay Denetimine Etkileri. *Sayıştay Dergisi*. (71).

Mollamahmutoğlu, H. (2005). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.

Narmanlıoğlu, Ü. (2012). Belirli Süreli İş Sözleşmesini Sona Erdiren Olgular ve İşlemler. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. (35).

Özdemir, E. (2012). Yeni Borçlar Kanununun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. (27).

Öztan, B. (2002). *Medeni Hukukun Temel Kavramları*. Ankara: Turhan Kitapevi.

Soyer, P. (2011). Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*.

Süzek, S. (2006). *İş Hukuku Genel Esaslar- Bireysel İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.

Tunçomağ, K., & Centel, T. (2005). *İş Hukukunun Esasları*. İstanbul: Beta Yayınları.

Yürekli, S. (2011). *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*. Ankara.