



**T.C. İSTANBUL TİCARET
ÜNİVERSİTESİ**

**DIŞ TİCARET ENSTİTÜSÜ
WORKING PAPER SERIES**

Tartışma Metinleri

WPS NO/ 158/ 2018-04

İŞ SÖZLEŞMESİNİN İŞÇİNİN ÖLÜMÜ İLE SONA ERMESİ VE SONUÇLARI

İhsan Cem CEBECİ¹

¹ cem.cebeci@hanhukuk.com İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı

Özet

Türk Borçlar Kanunu'nun 440. maddesi uyarınca, iş sözleşmesinin işçinin ölümü ile sona ereceği belirtilmiştir. Ancak, bu sona erme neticesinde işçinin mirasçılarının ve sağ kalan eşi ile ergin olmayan çocuklarının veya işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, işbu iş sözleşmesinin niteliği bağlamında haklarının neler olduğu tartışma konusudur. Bu çalışmada, Yargıtay uygulaması ve öğreti görüşleri de dikkate alınarak, iş sözleşmesinin işçinin ölümü ile sona ermesi ve neticesinde, işçinin mirasçılarının veya yakınlarının, işverene karşı talepte bulunabileceği hakları değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşçinin Ölümü, İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, Kıdem Tazminatı, Ölüm Tazminatı

Abstract

According to article 440 of the Turkish Code of Obligations, employment contract has terminated by the death of the employee. However, it is an ongoing debate that what are the rights of inheritors of employee, surviving spouse, minor children of employee or in the absence of such, other persons to whom the employee had a duty to provide support of the nature of this labor contract as a result of this termination. In this study, terminating of labor contract by the death of the employee and as a result, the rights of the inheritors or relatives of employee against the employer are evaluated considering doctrinal views and the decisions of the Supreme Court.

Keywords: Death of the Employee, Termination of Employment Contract, Severance Pay, Death Compensation.

Giriş

İşveren ile işçi arasındaki iş ilişkisi, tarafların yani işveren ile işçinin anlaşması (ikale sözleşmesi), belirli süreli iş sözleşmelerinde belirli sürenin sona ermesi, ölüm, işverenin geçerli nedene dayanan fesih bildirimini ya da taraflardan birinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshettiğini bildirmesi ile sona ermektedir.

İş sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu'nun 440. maddesi uyarınca, işçinin ölümü ile sona erer. İş sözleşmeleri, genel itibariyle işçinin kişiliği ve özellikleri göz önünde tutularak kurulduğundan, onun ölümüyle sözleşme kendiliğinden sona erecektir. Zira, işçinin mirasçılarında işbu sözleşmesel yükümlülüğü ifa etmeleri beklenemez. Buna karşın, iş sözleşmeleri genellikle işverenin kişiliği dikkate alınmadan yapıldığından ve onun borçları da mirasçılar tarafından da yerine getirilebileceğinden işverenin ölümü nedeniyle iş sözleşmesi kural olarak sona ermez; işçi ile mirasçılar arasında devam eder. Ancak, Türk Borçlar Kanununun 441/2 hükmü uyarınca, nadiren de olsa, iş sözleşmesinin işverenin kişiliği nazara alınmak suretiyle kurulmuş ise, işverenin ölümü ile de sözleşme sona erecektir.

İşçinin ölümü halinde iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda, mülga 1475 sayılı İş Kanununun halen yürürlükte bulunan 14. maddesi gereğince, kıdem koşulunun sağlanmış olması halinde, işveren tarafından işçinin mirasçılarında kıdem tazminatının ödenmesi gerekmektedir.

Bununla beraber yasa koyucu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile, mülga 818 sayılı Borçlar Kanununda ve İş Kanunu ile Deniz İş Kanununda yer verilmemiş olan, "ölüm tazminatı" düzenlemesine yer vermiştir. Bu yeni düzenlemenin hangi iş sözleşmeleri için geçerli olacağı ise, öğretide farklı görüşler ileri sürülmesi sonucunu doğurmuştur.

1. İşçinin Mirasçılarında Kıdem Tazminatı Ödenmesi

İş sözleşmesini fesih dışında sona erdiren sebeplerden birisi, işçinin ölümüdür. Türk Borçlar Kanununun 440. maddesinde, iş sözleşmesinin, işçinin ölümü ile kendiliğinden sona ereceği belirtilmiştir. Dolayısı ile, iş sözleşmesinin sona ermesi için, işverenin yahut mirasçılarında, iş sözleşmesinin sona erdirildiğine ilişkin herhangi bir fesih

ihbarında bulunmaları gerekmemektedir. Nitekim iş sözleşmeleri, genel itibariyle işçinin özellikleri doğrultusunda iş görme borcunu şahsen üstlenmesi doğrultusunda kurulduğundan, işçinin ölümü neticesinde kendiliğinden sona ermesi gerektiğinin kabulü de son derece yerindedir.

4857 sayılı İş Kanununun 120. maddesi uyarınca, halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin 1. ve 14. fıkraları gereğince, bir yıldan uzun süreli kıdemi olan işçinin ölümü halinde, işçinin kanuni mirasçılarına kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir.

Bununla beraber, her ne kadar İş Kanununda açık bir şekilde yer verilmemiş ise de, Medeni Kanununun 32. maddesi ve devamı hükümleri çerçevesinde, işçinin gaipliği durumunda da, kanuni mirasçılarının kıdem tazminatına hak kazandığının kabul edilmesi uygun olacaktır. Zira, Medeni Kanunun 35. maddesi uyarınca, kişi hakkında mahkeme tarafından gaipliğine karar verilmesi halinde, ölüme bağlı haklar, aynen gaibin ölümü ispatlanmışçasına kullanılabilir.

İş Kanununun 14. maddesinde, işçinin ölümü halinde kıdem tazminatının kanuni mirasçılara ödeneceğinden bahsedilmekle yetinilmiş ve işçinin ölümü nedeniyle ödenecek olan kıdem tazminatının ödenmesi, işçinin ölüm şekline bağlı herhangi bir koşula bağlanmamıştır. Nitekim, ölüm olayının işçinin iş görme borcunu ifa etmesi sırasında gerçekleşmesine gerek olmayıp, işçinin eceliyle ölmesi gibi ölümün kendi kusuruyla veya işçinin intiharıyla yahut üçüncü kişilerin kusurlu eylemleri neticesinde gerçekleşmesi de, kanuni mirasçılara kıdem tazminatı ödenmesi açısından önem taşımaz; kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği sonucunu değiştirmez.²

Ancak Yargıtay, konu ile ilgili kararlarında, işçinin kusurlu davranışı neticesinde ölümüne sebebiyet vermesi ve bu kusurlu davranışın 1475 sayılı İş Kanununun 17/II hükmü (4857 sayılı İş Kanununun 25/II hükmü) kapsamında işverene haklı nedenle iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkı tanınması halinde, işçinin kanuni mirasçılara kıdem tazminatının ödenmeyeceğini belirtmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi konu ile ilgili

² Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 13. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, 2017, s. 781.

bir kararında³, işçinin ölümüne neden olan olayın, işçinin savaştırması nedeniyle işyerinde tehlike yaratması veya işveren açısından haklı sebeple iş sözleşmesini sona erdirmeye sonucunu doğurmakta ise, kanuni mirasçılara kıdem tazminatı ödenmeyeceğini açıklamaktadır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da, benzer nitelikte 1979 yılında vermiş olduğu bir kararında⁴, ölüm halinin kıdem tazminatının ödenmesi için tek başına yeterli olmadığını ve işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini sona erdirmeye hakkını işçinin ölümü nedeniyle kullanmadığının dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir. Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, HGK kararının sonrasında 1985 yılında vermiş olduğu bir kararda⁵, yine daha önceki kararları ve HGK kararları ile aynı doğrultuda olarak, işçinin ölümünün, işverene karşı hoşgörü sınırlarını aşan ağır kusurunu yahut kasti davranışını içeren ve işveren tarafından haklı nedenle iş sözleşmesinin sona erdirilmesini gerektirebilecek bir fiil neticesinde meydana gelmesi halinde, kıdem tazminatı hakkının doğmayacağını belirtmiştir.

Yüksek mahkeme tarafından verilen bu kararlar, doktrinde bazı yazarlar tarafından isabetli bulunmuş ve desteklenmiştir. Mahmut Cuhruk⁶, ölüm olayının işçinin ağır kusuru, ağır ihmali veya kasıtlı davranışı sebebiyle meydana gelmesi durumunda, kanuni mirasçılara tazminat ödenmeyeceğini belirtmiştir. Fevzi Şahlanan ise⁷, işçinin ölümüne neden olan olayın, işçinin ölmemesi halinde işveren tarafından kesin olarak iş sözleşmesini sona erdirebilecek bir olay olarak nitelendirilebilmesi halinde, kanuni mirasçılarının kıdem tazminatından yararlandırılmayacağını ve aksi durumun da hakkaniyet ilkesine aykırılık teşkil edeceğini savunmaktadır.

Buna karşın doktrinde çoğunluk görüşü olarak⁸, Yargıtay tarafından verilen bu kararlar, İş Kanununda yer alan düzenlemede yasa koyucu tarafından, sadece işçinin ölümünden

³ Yargıtay 9. H.D. T. 21.03.1978, E. 1977/1676, K. 1978/4008 sayılı kararı (Sarper Süzek, İş Hukuku, 13. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, 2017, s. 781.'den alınmıştır.)

⁴ Yargıtay H.G.K. 21.12.1979, E. 1978/9-1041, K. 1979/1634 sayılı kararı, Sinetji İçtihat ve Mevzuat Programı

⁵ Yargıtay 9. H.D. 07.02.1985, E. 1984/1102, K. 1985/1201 sayılı kararı, Kazancı İçtihat ve Mevzuat Programı

⁶ Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı İstanbul: Beta Yayınevi, 2014, s.583'den Mahmut Cuhruk, Kıdem Tazminatı ve Uygulaması, Ankara 1985, s. 9

⁷ **a.g.e.** s. 583'den Şahlanan, Komite 1979 – 1983, s. 95

⁸ Süzek, **a.g.e.** s.781; Narmanlıoğlu, **a.g.e.** 583; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, ve Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 29. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, s. 602; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 8. Bası, İstanbul: Beta Yayınevi, s.264

bahsedildiği; ölümün dayandığı sebeplere yahut bu sonucun doğmasında işçinin kusurunun bulunup bulunmadığına ilişkin düzenlemeye yer verilmediği; ölümün olmaması halinde işçinin kusurlu davranışı nedeniyle iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirilebileceği gibi bir varsayıma dayalı görüşün, fesih bildirimini karşı tarafa varması gerekli bir irade beyanı olması niteliği ile bağdaşmadığı ve kıdem tazminatının kanuni mirasçılara ödenmesinde işçinin ölüm olayındaki kusurunun sonucu değiştiremeyeceği görüşleri savunularak eleştirilmiştir.

Mollamahmutoğlu ve Astarlı ise⁹, yukarıda açıklanan çoğunluk görüşüne destek vermiş ve varsayıma dayalı bir düşünce ile bir hakkın doğup doğmadığına karar verilemeyeceğini belirtmekle beraber; konu hakkında bir istisna getirerek, işçinin ölümüne neden olan olayın veya davranışın, örneğin güvenlik güçleri ile çatışma esnasında vurulması yahut işyerini kundaklaması sırasında bombanın patlaması gibi Türk Ceza Kanunu anlamında cürüm teşkil eden bir fiil içermesi halinde, işçinin ölümü neticesinde hakkında cürüm işlediğine dair bir ceza kararı verilemeyecek olsa dahi, işçinin fiilinin cürüm niteliğinde olduğunun sabit olduğu hallerde, mirasçılarının kıdem tazminatından yararlanamamaları gerektiğini ifade etmektedir.

İş Kanununun 14. maddesinde, iş sözleşmesinin kesin bir ifade ile sadece “işçinin ölümü neticesinde sona ermesinden” bahsedilmiş ve bu ölüme ilişkin herhangi bir koşula yahut kısıtlamaya yer verilmemiştir. Dolayısı ile, gerek kanunun açık düzenlemesi gerekse yasa koyucunun iradesi göz önüne alındığında, yoruma açık olmayan bu düzenleme karşısında, Yargıtay tarafından verilen ve yasal düzenleme ile bağdaşmayan kararların, hukuka uygun olmadığını ve çoğunluk görüşünde belirtildiği üzere, gerek yasal düzenlemenin yoruma açık olmaması gerekse varsayıma dayalı bir düşünce ile karar verilmesinin isabetsiz olması sebebi ile, hatalı olduğunu belirtmek uygun olacaktır.

Bununla beraber, özellikle işçinin ölümüne sebep olan eylemin, işçinin kastı yahut ağır kusuru neticesinde, işverenin zarara uğraması sonucunu doğurması halinde, işveren tarafından, uğramış olduğu zararın yanında, işçinin mirasçılarına da kıdem tazminatı

⁹ Hamdi Mollamahmutoğlu ve Muhittin Astarlı, **İş Hukuku**, Genişletilmiş ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş 4. Bası, Ankara: Turhan Kitabevi, s. 980

ödemesi, hakkaniyete uygun olmayacaktır. Bu sebeple, yasa koyucu tarafından bu doğrultuda düzenleme yapılmasının gerekli olduğu kanaatindeyim.

2. İşçinin Sağ Kalan Eşine ve Ergin Olmayan Çocuklarına veya Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişilere “Ölüm Tazminatı” Ödenmesi (TBK 440)

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 818 sayılı Kanundan farklı olarak, işçinin ölümü halinde işverene, işçinin yakınlarına ölüm tazminatı olarak nitelendirilebilecek bir ödemeyi yapma yükümlülüğü getirmiştir. Yasa koyucu, 6098 sayılı Kanunun 440. maddesi ile, iş sözleşmesinin işçinin ölümü ile kendiliğinden sona ereceği belirttikten sonra, işverenin, 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 yapması gerektiğini belirtmiştir.

Türk Borçlar Kanununa tabi olan bir iş ilişkisi ile çalışan işçinin ölümü halinde, işçinin mirasçılarının kıdem tazminatı talep etme hakları bulunmamaktadır. Yasa koyucunun bu düzenlemesi ile, mirasçıların tamamına hak tanınmamakla birlikte, İş Kanununa tabi olmayan işçinin ölümü sonrasında, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, bunlar yok ise bakmakla yükümlü olduğu kişilere tazminat ödenmesi yükümlülüğü getirilerek, en azından kısa süreli de olsa, geride kalan ve işçinin geçimlerini üstlendiği kişilerin günlük ekonomik ihtiyaçlarının giderilmesi sağlanmıştır.

Yasa koyucu, TBK 440 hükmünde yer alan düzenlemede, hak sahiplerine ödeme yapılması için, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin süresi ile ilgili herhangi bir alt sınır getirmemiş olup; sadece iş ilişkisinin beş yıldan uzun süreli olarak devam etmesi halinde iki aylık ücret tutarında ödeme yapılmasını öngörmüştür. Dolayısı ile, hükümde bahsedilen hak sahiplerine ölüm tazminatı ödenmesi için fiilen iş ilişkisinin başlamış olması yeterlidir. Ayrıca ilgili düzenlemede, işçinin ölümüne sebep olan olay ile ilgili de belirtilen bir ön koşul bulunmadığından, tazminatın ödenmesi hususunda, işçinin ölüm sebebi önem taşımaz; tazminatın ödenmesi için, işçinin ölümüne sebep olan olayın, işyerinde yahut işin ifası sırasında gerçekleşmesi gerekmez. Bununla beraber, yasal

düzenlemenin nispi emredici nitelik taşıması sebebiyle, hükümde yer alan tazminat miktarının, iş sözleşmeleri ile azaltılması mümkün olmayıp; arttırılması mümkündür.¹⁰

Yine tazminatın ödenmesi için, işçi ile işveren arasında bulunan iş sözleşmesinin türü bakımından da bir sınırlamaya yer verilmemiştir. Bu sebeple, işçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin, belirli veya belirsiz süreli olup olmaması önem arz etmediği gibi, sözleşme kısmi süreli de olsa, çağrı üzerine çalışma şeklinde de olsa, tazminatın ödenmesi gerekmektedir.¹¹

Ölüm tazminatı ile ilgili yasal düzenlemede, işçinin hangi ücretinin esas alınacağına yer verilmemiştir. Burada yasa koyucu tarafından, işçinin sağ kalan eşi ve ergin olmayan çocuklarına veya bakmakla yükümlü olduğu kişilere, kusura dayalı olmayan ve ihtiyaçların giderilmesine yönelik bir tazminat ödenmesi öngörüldüğünden, çıplak ücretin esas alınması yerinde olacaktır.

Ölüm tazminatı, öncelikle sağ kalan eş ve ergin olmayan çocuklara eşit şekilde pay edilmek suretiyle ödenecektir. Sağ kalan eş veya ergin olmayan çocuk bulunmaması halinde ise, işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilere ödeme yapılacak olup; işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin tespitinde, nafaka yükümlülüğünü düzenleyen MK 364 hükmünün esas alınması yerinde olacaktır.¹²

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda düzenlenmiş olan ölüm tazminatının, İş Kanununun ve Deniz İş Kanununun kapsamına giren işçilere uygulanıp uygulanamayacağı, özellikle özel kanun – genel kanun ilişkisi çerçevesinde, öğretide görüş ayrılıklarına neden olmuştur. Ancak, Basın İş Kanunu kapsamında yer alan işçilere bu hükmün uygulanmayacağı hususunda görüş birliği bulunmaktadır. Zira, yasa koyucu tarafından Basın İş Kanununda kıdem tazminatı ile birlikte ölüm tazminatına da yer verilmiş olsa da, 4857 sayılı İş Kanunu ve Deniz İş Kanununda ölüm tazminatına ilişkin düzenlemeye yer verilmemiştir.

¹⁰ Süzek, **a.g.e.** s. 554; Ercan Akyiğit, “Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y.5, S.22 (Haziran 2011), s. 35.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **a.g.e.** s.412

¹¹ Süzek, **a.g.e.** s. 554; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **a.g.e.** s.412

¹² Akyiğit, **a.g.e.**, s. 35 - 37

Doktrinde yer alan azınlık görüşüne göre, İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler bakımından, Türk Borçlar Kanununda yer verilen ölüm tazminatının ödenmesi mümkün değildir. Alpagut'a göre¹³, İş Kanununda ölümün maddi sonuçlarına yer verilmiş ve ölen işçinin tazminata hak kazanması için gerekli kıdem süresini tamamlanmış olması halinde, mirasçılara kıdem tazminatı ödenecektir. Ayrıca, Türk Borçlar Kanununun gerekçesinde de, genel hizmet sözleşmesi hakkında yapılan düzenlemelerin, İş Kanunu kapsamında olmayan işçiler için getirildiği belirtilmiştir. Dolayısı ile, İş Kanunu kapsamındaki işçiler bakımından ölüm tazminatı ödemesi yapılması mümkün olmayıp; aksi düşünce, kanun boşluklarının doldurulması değil, lehe hükümlerin bir araya getirilmesi suretiyle yeni kurallar yaratılması anlamına gelecektir. Özdemir de bu görüşlere aynen iştirak ettiğini belirtmiştir¹⁴.

Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal ise¹⁵, genel kanun olan Türk Borçlar Kanununda yer verilen ölüm tazminatına ilişkin hükmün, İş Kanununda ve Deniz İş Kanununda bu hususa ilişkin bir hüküm bulunmasa da, bu kanunlar kapsamında çalışan işçiler bakımından da uygulanması gerektiğini belirtmekle beraber, kıdem tazminatına hak kazanan kişiler bakımından bu uygulamasının söz konusu olamayacağını savunmaktadırlar.

Doktrinde yer alan ve tarafımca da iştirak edilen ağırlıklı görüş ise¹⁶, genel kanun olan Türk Borçlar Kanunu ile getirilen düzenlenmenin kıdem tazminatından farklı bir düzenleme olduğunu; kıdem tazminatı ile ölüm tazminatının türlerinin birbirlerinden ayrı amaçlar içerdiğini ve farklı nitelikleri taşıdıkları; kıdem tazminatının işyerine hizmetin bir karşılığı, ölüm tazminatının ise geride kalanlara bir destek sağlama amacı

¹³ Gülsevil Alpagut, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.31 (Nisan 2011), s. 942

¹⁴ Erdem Özdemir, "Yeni Borçlar Kanununun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y.7, S.27 (Eylül 2012), s. 41

¹⁵ Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı**, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, 1. Bası, Ekim 2017, Ankara: Lykeion Yayınları, s. 389

¹⁶ Süzek, **a.g.e** s. 782 vd.; Akyiğit, **a.g.e** s. 35.; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, **a.g.e** s.411 vd.; Polat Soyer, "Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y.7, S.27 (Eylül 2012) s. 18; Ş. Esra Başkan, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı" **TBB Dergisi**, S.104, 2013, s. 60 vd.; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, **a.g.e** s.264

taşıdığı; kıdem tazminatı alacaklıları işçinin kanuni mirasçıları iken, ölüm tazminatının alacaklıları, sağ kalan eş ve ergin olmayan çocuklar ile bu kişiler yok ise ölen işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişiler olduğu ve İsviçre öğretisinde benimsenen görüşün de kıdem tazminatı ile ölüm tazminatının birbirinden bağımsız olduğu şeklinde açıklandığını ve dolayısı ile ölüm tazminatının İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamındaki işçiler için uygulanması gerektiğini ifade etmektedir. Ayrıca, işçi lehine yorum ilkesi kapsamında da, İş Kanununda açık hüküm bulunmayan hallerde, Türk Borçlar Kanunu hükümleri kamu düzeni de dikkate alınarak uygulanır.¹⁷

¹⁷ Ejder Yılmaz, “Genel Kanun - Özel Kanun” İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında)”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Y.7, S.27 (Eylül 2012) s. 28.

Sonuç

Türk Borçlar Kanunu'nun 440. maddesi uyarınca, iş sözleşmesinin işçinin ölümü ile sona ereceğine şüphe yoktur.

4857 sayılı İş Kanununun 120. maddesi uyarınca, halen yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesi uyarınca, kıdem koşulunu sağlamış olan işçinin ölümü halinde, işçinin mirasçılarına kıdem tazminatının ödenmesi gerektiği açık bir şekilde ifade edilmiştir. Bu yoruma açık olmayan düzenleme karşısında her ne kadar Yargıtay tarafından varsayıma dayalı bir şekilde, işçinin kusuru ile ölümüne sebep olması halinde, işçinin mirasçılarına kıdem tazminatı ödenmemesi gerektiği belirtilmiş olsa da, yasa koyucu tarafından yapılmış olan mevcut düzenleme, bu şekilde bir yoruma cevaz vermemektedir. Ancak, hakkaniyet prensibi de nazara alınarak, işçinin ağır kusuru yahut kasti davranışı ile işverenin zararına uğramasına neden olan bir fiil sonucunda ölmesi halinde, işverenin uğramış olduğu zararın yanında kıdem tazminatı da ödemesi uygun olmayacaktır. Bu bağlamda, yasa koyucu tarafından yasal düzenlemede değişiklik yapılması gerekliliği bulunmaktadır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile getirilen yeni düzenleme ile, işveren tarafından, ölen işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, bu kişiler bulunmuyor ise bakmakla yükümlü olduğu kişilere ölüm tazminatı ödenmesi gerekmektedir. İşbu düzenlemenin kıdem tazminatından farklı olarak, geride kalanlara destek olunmasını hedeflemesi nedeniyle, hukuk prensipleri bakımından genel kanun – özel kanun ilişkisi de dikkate alınarak, İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan işçinin, yasada açıklanan yakınlarının işbu düzenleme kapsamında olduğunun kabulü uygun olacaktır.

Kaynakça

- AKYİĞİT, E. (2011). Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları. Sicil İş Hukuku Dergisi. Haziran, S. 32.
- ALPAGUT, G. (2011). Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi. Nisan, S. 31.
- BAŞKAN, Ş. E. (2013). 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı, TBB Dergisi. S.104.
- ÇELİK, N., CANIKLIOĞLU, N., & CANBOLAT, T. (2017). İş Hukuku Dersleri. Beta Yayınevi. Yenilenmiş 30. Bası. İstanbul.
- EYRENCİ, Ö., TAŞKENT, S. & ULUCAN D. (2017). Bireysel İş Hukuku. Beta Yayınevi. 8. Bası. İstanbul.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, H., ASTARLI, M., İş Hukuku, G. G. (2011). Turhan Kitabevi. Genişletilmiş ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu İşlenmiş b. 4. Bası. Ankara.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, H., ASTARLI, M. & BAYSAL, U (2017). İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Lykeion Yayınları, 1. Bası, , Ankara.
- NARMANLIOĞLU, Ü. (2014). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I. Beta Yayınevi. Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Baskı. İstanbul.
- ÖZDEMİR, E. (2012). Yeni Borçlar Kanununun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi. Sicil İş Hukuku Dergisi. Eylül, S. 27.
- SOYER, P. (2011). Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi. Sicil İş Hukuku Dergisi. Eylül, S. 27.
- SÜZEK, S. (2017). İş Hukuku. Beta Yayınevi. 13. Bası. İstanbul.
- YILMAZ, E. (2011). “Genel Kanun - Özel Kanun” İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında). Sicil İş Hukuku Dergisi. Eylül, S. 27.