

ÖLÜM TAZMİNATI

1. ÖLÜM TAZMİNATINA İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER

Ölüm Tazminatı, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 18 inci maddesinde ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 440 ncı maddesinde düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda ise bu yönde bir düzenleme bulunmamaktadır.

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 18 inci maddesi "Ölüm tazminatı" başlığını taşımakta olup, söz konusu düzenlemede, "Gazetecinin ölümü sebebiyle iş akdinin sona ermesi halinde, eşi ve çocuklarına ve bunlar bulunmadığı takdirde geçimi kendisine terettüp eden ailesi efradına müteveffanın aylık ücretinin üç mislinden az olmamak üzere, kıdem hakkı tutarında ölüm tazminatı verilir." denilmektedir.

Basın İş Kanunu'na tabi olarak çalışan gazetecinin ölümü nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde eşi ve çocuklarına ve bunlar bulunmadığı takdirde geçimi kendisine bağlı olan aile üyelerine ölen gazetecinin aylık ücretinin üç katından az olmamak üzere ölüm tazminatı ödenir.

Öğretide, anılan hükmün 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatının düzenlendiği 6 ncı maddede yer almaması, başlığın "ölüm tazminatı" olması, bu ödemenin yapılması için kıdem tazminatından farklı olarak belirli bir kıdem aranmaması gibi nedenlerle söz konusu ödeme yükümlülüğü kıdem tazminatından farklı, ölüme özgü bir ödeme olarak nitelendirilmektedir.¹

Türk Borçlar Kanunu'nun "işçinin ölümü" başlığını taşıyan 440 ncı maddesinde ise, "Sözleşme işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. İşveren, 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." düzenlemesi yer almaktadır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 440 ncı maddesi uyarınca da işçinin ölümü sonucu iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.

Mirasçılarının ya da işverenin ayrıca sözleşmenin feshi bildiriminde bulunmalarına gerek bulunmamaktadır. İşçinin ölümü kanundan doğan bir sona erme sebebidir.²

Türk Borçlar Kanunu'nda yapılan bu düzenleme ile işverenin işçinin ölümü halinde geride kalan yakınlarına ödeme yapma yükümlülüğü getirilmiştir.

Ölüm tazminatı ile işçinin ölümü sebebiyle kanunda belirlenen yakınlarına destek olmak amaçlanmıştır.³

¹ Banu Ülkü Kararmaz, İş Sözleşmesinin Ölüm, Ölüm Karinesi veya Gaiplik Nedeniyle Sona Ermesi, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2021, sayfa 59, Ünal Narmanlıoğlu, Gazeteciye Kıdem Tazminatı Talep Hakkı Sağlayan Sona Erme Durumları, D.E.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C. 19, Özel Sayı-2017, s. 1719-1751

² N.Çelik, N.Caniklioğlu, T.Canbolat, E.Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 34.Bası,sayfa 489

³ Öğretide, söz konusu ödemenin tazminat olmadığı da savunulmaktadır; "...Bu maddede düzenlenen ödemenin yapılması için kusur, zarar ve hukuka aykırılık şartları aranmaz. Bu nedenle ölüm ödemesi teknik anlamda bir tazminat değildir. "Banu Ülkü Kararmaz, İş Sözleşmesinin Ölüm, Ölüm Karinesi veya Gaiplik Nedeniyle Sona Ermesi, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2021, sayfa 43

2. ÖLÜM TAZMİNATININ ÖDENME KOŞULLARI VE MİKTARI

Basın İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca gazetecinin ölümü nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde eşi ve çocuklarına ve bunlar bulunmadığı takdirde geçimi kendisine bağlı olan aile üyelerine ölen gazetecinin aylık ücretinin üç katından az olmamak üzere ölüm tazminatı ödenir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 440 ncı maddesi uyarınca ise, işçinin iş ilişkisi devam ederken ölümü halinde işveren tarafından 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 yakınlarının ölüm tazminatına hak kazanması için iş sözleşmesi işçinin ölümü sebebiyle sona ermelidir.

Söz konusu yasal düzenleme uyarınca ölüm ödemesinin yapılabilmesi için işçinin ölümüyle iş sözleşmesinin sona ermesi yeterli olup işçinin hangi nedenle öldüğü önem taşımamaktadır.⁴

İşçinin ölüm karinesi nedeniyle ölmüş sayılması ve gaipliği hallerinde de ölüme ilişkin sonuçlar doğduğundan bu durumlarda da işçinin yakınları ölüm ödemesine hak kazanırlar.⁵

Ölüm halinde geride kalanlara yapılacak tazminat ödemesi için iş sözleşmesinin türünün bir önemi bulunmamaktadır.

Belirsiz süreli iş sözleşmesinde olduğu gibi belirli süreli, kısmi süreli iş sözleşmeleri ölüm nedeniyle sona erdiği zaman da ölen işçinin kanuni düzenlemede belirtilen yakınlarına ya da bakmakla yükümlü olduğu kimselere ölüm tazminatı ödenecektir.

Ölüm tazminatından hak sahiplerinin yararlanması için ölen işçinin işyerinde iş görmeye başlamış olması yeterlidir. İş sözleşmesi imzalanmakla birlikte fiili iş ilişkisi başlamadan işçinin ölümü halinde, bu ödeme söz konusu olmayacaktır.⁶

İşçinin işyerinde fiilen işe başladığı ilk gün ölmesi durumunda da ölen işçinin yasal düzenlemede belirtilen yakınları bir aylık ücret tutarındaki ölüm tazminatına hak kazanacaktır.

Ölenin yakınlarının söz konusu tazminata hak kazanabilmesi için işçinin belli bir kıdeme sahip olması koşulu aranmamakta, kıdem sadece ödenecek tazminatın miktarının belirlenmesinde önem taşımaktadır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 440 ncı maddesi uyarınca, iş sözleşmesi beş yıldan az sürmüş olan işçiler için bir aylık ücret tutarında, iş sözleşmesi beş yıldan fazla sürmüş işçilerin yakınlarına ise 2 aylık ücret tutarında ölüm tazminatı ödemesi yapılır.

⁴ Banu Ülkü Kararmaz, İş Sözleşmesinin Ölüm, Ölüm Karinesi veya Gaiplik Nedeniyle Sona Ermesi, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2021, sayfa 46, Aksi Yönde Görüş. M. Mollamahmutoğlu, M.Astarlı, U.Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, Ankara 2022, sayfa 1197, "Ölüm, güvenlik kuvvetlerine karşı çatışma, veya bir başka yeri kundaklama, işverenin meşru müdafaa içinde bulunması gibi işçinin bizzat kendi hukuka aykırı fiillerinin sonucu gerçekleşmişse işverenin böyle bir tazminat ödemekle yükümlü olduğu düşünülemez."

⁵ Banu Ülkü Kararmaz, İş Sözleşmesinin Ölüm, Ölüm Karinesi veya Gaiplik Nedeniyle Sona Ermesi, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2021, sayfa 46, "İşçinin ölümüyle iş sözleşmesinin son bulması bağlamında ölüm, işçinin gerçekten ölümü ile ölüm karinesi hali (Medeni Kanun madde 31) ve kayıplığına (gaipliğine) karar verildiği (Medeni Kanun Madde 32) durumları da içerir." (Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Seçkin Yayınevi, Ankara 2021, sayfa 340)

⁶ M. Mollamahmutoğlu, M.Astarlı, U.Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, Ankara 2022, sayfa 1196,

Ölüm tazminatının miktarı ile ilgili düzenleme nispi emredicidir. Sözleşmelerle ölüm tazminatı miktarı arttırılabilir.

Türk Borçlar Kanunu'nda açıkça bir düzenleme yapılmadığından ötürü ölüm tazminatının çıplak ücret/temel ücret üzerinden hesaplanması gerekmektedir.

İşçinin iş ilişkisi devam ederken ölümü halinde ölüm tazminatından işçinin sağ kalan eşi ve ergin olmayan çocukları yararlanır.

Kanuni düzenleme her ikisinin de varlığı halinde ölüm tazminatının eş ve ergin olmayan çocuk/çocuklar arasında eşit şekilde paylaştırılmasını öngörmüştür.

Ölüm anında işçinin sağ kalan eşi ve ergin olmayan çocuğunun bulunmaması halinde ölüm tazminatı işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilere yapılacaktır.

3. ÖLÜM TAZMİNATININ DİĞER İŞ KANUNLARI KAPSAMINDA BULUNANLARIN HAK SAHİPLERİNE DE UYGULANMASI

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na tabi işçiler kıdem tazminatına hak kazanamadıklarından, sözleşmenin ölüm yoluyla sona ermesinde yalnızca yasal düzenlemede belirtilen yakınları veya bakmakla yükümlü olduğu kimseler ölüm tazminatına hak kazanmaktadırlar.

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca ise gazetecinin ölümü sebebiyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, eşi ve çocuklarına ve bunlar bulunmadığı takdirde geçimi kendisine terettüp eden ailesi efradına ölüm tazminatı ödenecektir.

Basın İş Kanunu kapsamında olan gazetecinin ölümü halinde hak sahiplerine söz konusu madde hükmü uygulanacaktır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 440 ncı maddesinde düzenlenmiş olan ölüm tazminatının İş Kanunu kapsamında olan işçilere ve Deniz İş Kanunu kapsamında olan gemi adamlarının hak sahiplerine de uygulanması gerektiği öğretide hakim olan görüştür. ⁷

Ölüm tazminatının İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamında olan işçilerin ve gemi adamlarının hak sahiplerine ödenmesi gerektiğinin gerekçesi olarak; kıdem tazminatı ile ölüm tazminatının farklı tazminatlar olması, ölüm tazminatının kıdem tazminatı niteliği taşıması, kıdem tazminatı ile ölüm tazminatlarının işlevinin farklı olması gösterilmektedir.

Nitekim, Antalya BAM 9. Hukuk Dairesi son dönemde konuyla ilgili olarak verdiği aşağıda yer alan kararında, TBK madde 440'da düzenlenen ölüm tazminatının İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamındaki işçiler açısından da uygulanacağı sonucuna varmıştır.

Mahkeme söz konusu kararında, "...İş sözleşmesinin davacılar murisinin vefatı nedeniyle sona erdiği tarafların beyan ve kabulünde olup, **1475 Sayılı Kanun'un halen yürürlükte bulunan 14 üncü maddesi uyarınca işçinin ölümü halinde mirasçılara kıdem tazminatı ödenmesi gerektiğinden, kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi isabetli bulunmuş;** bilirkişi raporunda kıdem tazminatı hesabında dikkate alınan hizmet süresinde ve ücret bordrolarından tespit edilen asgari ücrete göre hesaplama yapılmasında bir hata bulunmadığından, raporun hükme esas alınmasında da isabetsizlik bulunmamış; davalıların bu hususlardaki istinaf nedenleri yerinde görülmemiştir.

⁷ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınevi 22.Tıpkı Basım, sayfa 769, N. Çelik, N. Caniklioğlu, T. Canbolat, E. Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, Yenilenmiş 34.Basım, sayfa 490, M. Mollamahmutoğlu, M. Astarlı, U. Baysal, İş Hukuku, Lykeion Yayınları, Güncellenmiş 7.Baskı, Ankara 2022, sayfa 1198, Ercan Güven, Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, Eskişehir/İstanbul 2020, sayfa 405, M. Kılıçoğlu, İ. Kılıçoğlu Ada, İş Kanunu Yorumu, Bilge Yayınevi, Ankara 2019, sayfa 1136



TBK'nın 440 ncı maddesinde "Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. İşveren, 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." hükmü mevcuttur.

Yukarıda belirtildiği üzere 1475 Sayılı İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin işçinin ölümüyle son bulması halinde işçinin kanuni mirasçılara kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin düzenlemeye yer verilmiş olup, bu kanun kapsamındaki iş ilişkileri bakımından işçinin ölümüyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ölüm tazminatı ödenmesine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Bu nedenle, İş Kanunu (ve Deniz İş Kanunu) kapsamında bulunan işçilerin TBK'nın 440 ncı maddesi uyarınca ölüm tazminatı talep edip edemeyecekleri doktrinde tartışmalıdır. Tartışmanın temelinde de İş Kanunu'nda bu konuda boşluk mu bulunduğu, yoksa bilinçli bir tercih olarak mı kanuna bu yönde hüküm konmadığı hususu vardır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun özel kanun, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun genel kanun olduğu ve özel kanunda boşluk bulunan hallerde genel kanun hükümlerinin uygulanabileceği tartışmasıdır. Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmelerine ilişkin düzenlemeleri kural olarak diğer iş kanunlarının uygulama alanı dışında kalan iş sözleşmeleri bakımından geçerlidir.

Bunun dışında, diğer iş kanunlarında düzenlenmeyen hallerde yönelik kuralların da genel kanun olması nedeniyle uygulama alanı bulacağı kabul edilmektedir. Bu itibarla, Borçlar Kanunu ile getirilen ölüm tazminatının kıdem tazminatından bağımsız bir ödeme olması, özellikle belli bir kıdem şartına bağlı olmadan ölüm tazminatına hak kazanılması ve ödenecek kişi çerçevesinin (hak sahiplerinin) farklı olması nazara alındığında, genel kanun hükmü olarak doğrudan uygulanabileceği (aynı yönde Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 20/11/2018 tarih ve 2018/5567 esas, 2018/20999 karar sayılı kararındaki karşı oy içeriği) anlaşıldığından, ölüm tazminatına karar verilmesi de isabetli bulunmuş; davacı Eren'in fesih (ölüm) tarihinde reşit olmadığı görüldüğünden, bu davacı yönünden de kabul kararı verilmesinde hata bulunmamış; davalı P... Yemek'in bu yöne ilişkin istinaf nedenleri yerinde görülmemiştir." şeklinde hüküm kurmuştur.⁸

4. SONUÇ

Ölüm Tazminatı, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 18 inci maddesinde ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 440 ncı maddesinde düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda ise bu yönde bir düzenleme bulunmamaktadır.

Basın İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca gazetecinin ölümü nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde eşi ve çocuklarına ve bunlar bulunmadığı takdirde geçimi kendisine bağlı olan aile üyelerine ölen gazetecinin aylık ücretinin üç katından az olmamak üzere ölüm tazminatı ödenir.

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 18 inci maddesi uyarınca gazetecinin ölümü sebebiyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde, eşi ve çocuklarına ve bunlar bulunmadığı takdirde geçimi kendisine terettüp eden ailesi efradına ölüm tazminatı ödenecektir.



⁸Antalya BAM 9. HD., Esas No. 2019/2696, Karar No. 2020/657, Tarihi: 05.03.2020

Basın İş Kanunu'nda ölüm tazminatı ödenmesi konusunda bir boşluk bulunmamaktadır.

Türk Borçlar Kanunu'nun "işçinin ölümü" başlığını taşıyan 440 ncı maddesinde ise, "Sözleşme işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer. İşveren, 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." düzenlemesi yer almaktadır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na tabi işçiler kıdem tazminatına hak kazanamadıklarından, sözleşmenin ölüm yoluyla sona ermesinde yalnızca yasal düzenlemede belirtilen yakınları veya bakmakla yükümlü olduğu kimseler ölüm tazminatına hak kazanmaktadır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 440 ncı maddesinde düzenlenmiş olan ölüm tazminatının, bu konuda düzenleme bulunmayan İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamında işçilerin/gemi adamlarının hak sahiplerine de uygulanması gerektiği öğretide hakim olan görüştür.

Öğreti tarafından, ölüm tazminatının İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamında olan işçilerin ve gemi adamlarının hak sahiplerine ödenmesi gerektiğinin gerekçesi olarak; kıdem tazminatı ile ölüm tazminatının farklı tazminatlar olması, ölüm tazminatının kıdem tazminatı niteliği taşıması, kıdem tazminatı ile ölüm tazminatlarının işlevinin farklı olması gösterilmektedir.

Nitekim, son dönemde öğretinin ölüm tazminatının İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamında olanların hak sahiplerine de ödenmesi gerektiği yönündeki hakim görüşü temyiz mahkemelerinde de karşılık bulmaya başlamıştır.

Konuyla ilgili bir uyuşmazlıkta temyiz mahkemesi tarafından, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun özel kanun, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun genel kanun olduğu ve özel kanunda boşluk bulunan hallerde genel kanun hükümlerinin uygulanabileceği, Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmelerine ilişkin düzenlemelerinin kural olarak diğer iş kanunlarının uygulama alanı dışında kalan iş sözleşmeleri bakımından geçerli olacağı, bunun dışında, diğer iş kanunlarında düzenlenmeyen hallere yönelik kuralların da genel kanun olması nedeniyle uygulama alanı bulacağı, **Borçlar Kanunu ile getirilen ölüm tazminatının** kıdem tazminatından bağımsız bir ödeme olması, özellikle belli bir kıdem şartına bağlı olmadan ölüm tazminatına hak kazanılması ve ödenecek kişi çerçevesinin (hak sahiplerinin) farklı olması nazara alındığında, **genel kanun hükmü olarak doğrudan uygulanabileceği** gerekçeleriyle, davacının hak sahiplerine kıdem tazminatı yanında ölüm tazminatı ödenmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır.

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ

