

T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKUNDA ÖLÜM

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tuğçe KARA

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU

Ankara 2019

ONAY SAYFASI

Tuğçe KARA tarafından hazırlanan “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ölüm” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği ile Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Unvan Adı Soyadı	Kurumu	İmza
Prof. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	
Doç. Dr. Mehmet KILIÇ	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	
Doç. Dr. İştar CENGİZ	Hacettepe Üniversitesi	

Tez Savunma Tarihi: 03.12.2019

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda patent ve telif haklarını ihlal edici etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tezde kullanılmış olan tüm bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

Tuğçe KARA



İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	ii
BEYAN	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
KISALTMALAR DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
2. ÖLÜM	4
2.1. Genel Olarak.....	4
2.1.1. Tabii Ölüm.....	4
2.1.1.1. Biyolojik (Klinik) Ölüm Anlayışı	5
2.1.1.2. Beyin Ölümü Anlayışı	6
2.1.2. Hükûmî Ölüm (Gaiplik).....	8
2.1.2.1. Genel Olarak	8
2.1.2.2. Şartları	9
2.1.2.3. Gaiplik Kararının Sonuçları	14
2.1.2.4. Gaiplik Kararının Hükümsüzlüğü	16
2.2. Ölüm Olayının İspatı	16
4.2.1. Kişisel Durum Sicili.....	17
4.2.2. Karineler	18
2.2.2.1. Ölüm Karinesi	19
2.2.2.1. Birlikte Ölüm Karinesi.....	20
3. TÜRK BORÇLAR KANUNU’NDA YER ALAN ÖLÜME BAĞLI SONUÇLAR	21
3.1. Genel Olarak.....	21
3.1.1. Türk Borçlar Kanunu ile Diğer İş Kanunları Arasındaki Uygulama İlişkisi.....	23
3.1.1.1. Genel Kanun – Özel Kanun İlişkisi	23
3.1.1.2. Türk Borçlar Kanunu – İş Kanunu İlişkisi.....	27
3.1.2. 818 Sayılı Borçlar Kanunu’nda Yer Alan Düzenleme	28
3.1.3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Yer Alan/Mevcut Düzenleme.....	30

3.2. Sözleşmenin Sona Ermesi.....	32
3.2.1. İşçinin Ölümü Nedeniyle Sona Erme ve Sona Ermenin Mirasçılara Etkisi.....	32
3.2.2. İşverenin Ölümü Nedeniyle Sona Erme	35
3.2.2.1. Kural: İş İlişkisinin İşverenin Kişiliğine Bağlı Olmadığı Durumlar	35
3.2.2.2. İstisna: İş İlişkisinin İşverenin Kişiliğine Bağlı Olduğu Durumlar.....	40
3.3. Borçların Muaccel Olması	42
3.4. Geri Verme Yükümlülüğü	44
3.4.1. Geri Verme Yükümlülüğünün Kapsamı	44
3.4.2. Hapis Hakkı	45
3.4.2.1. Hapis Hakkının Konusu	45
3.4.2.2. Hapis Hakkının Şartları.....	46
3.4.2.3. Hapis Hakkının Alacaklıya Sağladığı Yetkiler	49
3.5. Hak Sahiplerine Tazminat Ödenmesi	50
3.5.1. Ölüm Tazminatı	50
3.5.1.1. Uygulama Alanı	51
3.5.1.2. Hak Kazanma Koşulları	54
3.5.1.3. Hak Sahipleri.....	56
3.5.1.4. Miktarı	61
3.5.2. Hakkaniyet Tazminatı	62
4. İŞ KANUNLARINDA YER ALAN ÖLÜME BAĞLI SONUÇLAR	67
4.1. 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nda Ölüm Tazminatı	67
4.2. Kıdem Tazminatı Kavramı, Hukuki Niteliği ve Kanuni Düzenleme	70
5.2.1. İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları	72
4.2.1.1. İş Kanunu'na Tabi Bir İşte İş Sözleşmesi ile Çalışmak.....	72
4.2.1.2. İş Sözleşmesinin Belirli Fesih Halleri veya İşçinin Ölümü Nedeniyle Sona Ermesi	73
4.2.1.3. Kıdem Koşulunun Gerçekleşmesi.....	76
4.2.1.4. Kıdem Tazminatının Hesaplanması ve Miktarı	80
4.2.1.5. Kıdem Tazminatının Ödenmesi, Faiz ve Zamanaşımı.....	83
5.2.2. Deniz İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları	87

4.2.2.1. Deniz İş Kanunu'na Tabi Bir İş Sözleşmesi ile Çalışmak	87
4.2.2.2. İş Sözleşmesinin Belirli Fesih Halleri veya İşçinin Ölümü Nedeniyle Sona Ermesi	88
4.2.2.3. Kıdem Koşulunun Gerçekleşmesi	89
4.2.2.4. Kıdem Tazminatının Hesaplanması ve Miktarı	90
4.2.2.5. Kıdem Tazminatının Ödenmesi, Faiz ve Zamanaşımı	91
5.2.3. Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları	92
4.2.3.1. Basın İş Kanunu'na Tabi Bir İş Sözleşmesi ile Çalışmak	92
4.2.3.2. İş Sözleşmesinin Belirli Fesih Halleri veya İşçinin Ölümü Nedeniyle Sona Ermesi	93
4.2.3.3. Kıdem Koşulunun Gerçekleşmesi	94
4.2.3.4. Kıdem Tazminatının Hesaplanması ve Miktarı	95
4.2.3.5. Kıdem Tazminatının Ödenmesi, Faiz ve Zamanaşımı	96
4.3. Ölüm Nedeniyle Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi	97
4.3.1. Mazeret İzni	97
4.3.2. Doğum Sonrası Kullanılmayan İzin Süreleri	101
5. 5510 SAYILI SOSYAL SİĞORTALAR ve GENEL SAĞLIK SİĞORTASI KANUNU'NDA YER ALAN ÖLÜME BAĞLI SONUÇLAR	104
5.1. Ölüm Sigortası Yardımları	104
5.1.1. Ölüm Aylığı	105
5.1.1.1. Yararlanma Koşulları	105
5.1.1.2. Hak Sahipleri	110
5.1.1.3. Kuruma Başvuru	117
5.1.1.4. Ölüm Aylığının Hesaplanması	118
5.1.1.5. Ölüm Aylığının Paylaştırılması	120
5.1.1.6. Ölüm Aylığının Başlangıcı, Kesilmesi ve Yeniden Bağlanması	122
5.1.2. Ölüm Toptan Ödemesi	126
5.1.3. Evlenme Ödeneği	128
5.1.4. Cenaze Ödeneği	128
5.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Yardımları	129

5.2.1. İş Kazası Kavramı.....	130
5.2.1.1. İş Kazasının Tanımı	130
5.2.1.2. İş Kazasının Unsurları.....	131
5.2.1.3. İş Kazasının Kuruma Bildirilmesi ve Kurum Taraından Soruşturma	136
5.2.2. Meslek Hastalığı Kavramı	137
5.2.2.1. Meslek Hastalığının Tanımı.....	137
5.2.2.2. Meslek Hastalığının Unsurları	137
5.2.2.3. Meslek Hastalığının Kuruma Bildirilmesi ve Kurum Taraından Soruşturma	140
5.2.3. Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahiplerine Yapılan Yardımlar ...	141
5.2.3.1. Ölüm Geliri	141
5.2.3.2. Evlenme Ödeneği	147
5.2.3.3. Cenaze Ödeneği	147
5.2.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığında Kurumun Rücu Hakkı	148
5.2.4.1. İşverenin Sorumluluğu	149
5.2.4.2. Üçüncü Kişinin ve Çalıştırmanın Sorumluluğu	150
6. SONUÇ.....	152
7. YARARLANILAN KAYNAKLAR	157

ÖZET

İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Ölüm

Hukukumuzda iş ilişkisinin tarafı olan işçi ve işveren ile bu kişilerin kimi yakınlarının ölmesi olayına çeşitli sonuçlar bağlanmıştır. İş yaşamında ölüm olayına bağlanan hukuki sonuçları, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda bulmak mümkündür. Ölümün doğrudan iş sözleşmesine etkisinin ne olacağı yalnızca 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenirken; diğer kanunlarda ise işçinin ölümüyle sözleşmenin sona ermesinden kaynaklanan kimi sonuçlara yer verilmiştir. Bunlar genel olarak izin sürelerine, kıdem ve ölüm tazminatı ile uzun ve kısa vadeli sigorta kollarından hak sahiplerine yapılan yardımlara ilişkin hükümlerdir.

Görüldüğü üzere iş sözleşmesinin taraflarının ölmesi olayına bağlanan hukuki sonuçlar mevzuatımızda dağınık bir biçimde düzenlenmiştir. İş ve sosyal güvenlik mevzuatının yanı sıra, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda konuya ilişkin yeni ve önemli hükümler yer almaktadır. Söz konusu hükümleri bir bütün halinde incelenmek ve ayrıca 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan yeni düzenlemelerin iş sözleşmelerine etkisini belirtmek çalışmamızın konusunu ve amacını oluşturmaktadır. Böylece uygulamada oluşabilecek tereddütler izah edilip bu tereddütlere ilişkin çözüm önerileri de sunulabilecektir.

Bu amaçla, çalışmada öncelikle ölüm kavramı hakkında detaylı ve kapsamlı bilgi verilmiştir. Ardından ise ölüm olayı nedeniyle sözleşmenin sona ermesi, taraflar arasındaki borçların muaccel olması, tarafların geri verme yükümlülüğünün doğması, hak sahiplerine ödenmesi gereken tazminatlar, işçinin yakınlarının ölümü halinde kullanabileceği izinlerin yanı sıra sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında ölüm sigortası ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortası bünyesinde yapılan ölüm yardımları hakkında açıklama yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ölüm, hakkaniyet tazminatı, iş sözleşmesi, iş sözleşmesinin sona ermesi, ölüm nedeniyle sona erme, ölüm ödemesi, ölüm tazminatı

ABSTRACT

Death in Labor and Social Security Law

In our legal system, various consequences have been attributed to the death of employees, employers, and the relatives of these persons, who are the parties of the employment relationship. It is possible to find the consequences of death in the employment relationship in various laws. Such as; Turkish Code of Obligations No. 6098, Labor Law No. 4817, Law on the Arrangement of Relations Between Employees and Employers in the Press Profession No. 5953, Maritime Labor Law No. 854, and Social Security and General Health Insurance Law No. 5510. While the direct effect of the death on the labor contract is regulated only in the Turkish Code of Obligations No. 6098; in other laws, some consequences arising from the termination of the contract with the death of employee have included. These are generally provisions concerning periods of leave, severance and death compensation, and the benefits to the rights-holder from the long- and short-term insurance branches.

As it is seen, the legal consequences of the death of the parties of the labor contract has regulated scattered in our legislation. Beside the occupational safety legislation and social security legislation, there are new and important provisions in the Turkish Code of Obligations No. 6098 concerning to the subject. The purpose and the topic of this study is to examine the aforementioned provisions as a whole. Also, to specify the effect of the new regulations in Turkish Code of Obligations on labor contract.

To this end, firstly, detailed and comprehensive information about the death concept was given. Then, the termination of the contract due to death, due obligation between the parties, the emergence of the restitution of the parties, the compensation to be paid to the rights-holder, in addition to the permits that can be used in case of the death of the relatives of the employee, information on death insurance, occupational accident and death benefits within the occupational disease insurance were provided within the scope of social security legislation.

Key words: Death, equitable compensation, labor contract, termination of labor contract, death expiration, death payment, the death compensation

KISALTMALAR DİZİNİ

B. : Başlık

BasİşK. : 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki
Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun

bkz. : Bakınız

C: : Cilt

DenİşK. : 854 Sayılı Deniz İş Kanunu

dn. : Dipnot

E. : Esas

GVK : 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu

ILO : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

İBK : İsviçre Borçlar Kanunu

İİBF : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu

K. : Karar

md. : Madde

RG : Resmi Gazete

s. : Sayfa

S: : Sayı

SSGSSK : 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

SSIY : Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği

STSK : 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TMK	: 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
vd.	: Ve Devamı
VİVK	: 7338 Sayılı Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu
vs.	: Vesaire
Y9HD	: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Y10HD	: Yargıtay 10. Hukuk Dairesi
Y21HD	: Yargıtay 21. Hukuk Dairesi
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBGK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. İş ilişkilerini düzenleyen kanunlarda ölüm nedeniyle mazeret izinleri	99
---	----



1. GİRİŞ

Anayasa, uluslararası sözleşmeler ve çeşitli kanunlarla düzenlenerek koruma altına alınan çalışma hakkı, temel bir insan hakkıdır. Diğer insan haklarının gerçekleştirilmesi için vazgeçilmez bir hak olan çalışma hakkı, bilhassa tek geçim kaynağı emeğini satmak olan işçiler bakımından yaşama hakkıyla doğrudan ilintili hale gelmektedir. Bu nedenledir ki herkesin, yaşamını insanlık onuruna uygun biçimde sürdürmeye yetecek bir işe ve gelire sahip olma hakkı vardır.¹

Bireyler için temel bir insan hakkı olmanın yanı sıra aynı zamanda bir ödev de olan çalışma hakkı, işçiler tarafından iş sözleşmeleri aracılığı ile kullanılmaktadır. İş sözleşmesi genel tanımı itibarıyla, işçinin, işverene bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin ise ücret ödemeyi taahhüt etmesinden oluşan özel hukuk sözleşmesidir. İş sözleşmelerinde karşılıklı güvene dayalı, kişisel ve sürekli bir ilişki söz konusudur. Belirli ya da belirli olmayan bir süre boyunca devam eden iş ilişkisi, meydana gelen bir takım olaylar neticesinde, kimi zaman kendiliğinden, kimi zaman ise taraflardan birinin ya da her ikisinin iradesi ile sona erer.

İş sözleşmesini kendiliğinden sona erdiren nedenlerden biri de ölümdür. Ölümün iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmesinin nedenini, iş sözleşmesinin taraflar arasında kişisel ilişki kurmasında aramak gerekmektedir.

Hukukumuzda iş sözleşmesi ile çalışma halini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu², 854 sayılı Deniz İş Kanunu³, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun⁴ ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu⁵ olmak üzere dört temel kanun bulunmaktadır. Ne var ki iş sözleşmesinin taraflarından birinin ölümünün sözleşmeye etkisinin ne olacağı yalnızca 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan hükme benzer bir

¹ Kaya, P. Ali/ Ulaş, Işın/ Yılmaz, Ertuğrul (2016/1) "Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı" Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S: 70, s. 61-62.

² RG, 10.06.2003, S. 25134.

³ RG, 29.04.1967, S. 12586.

⁴ RG, 20.06.1952, S. 8140.

⁵ RG, 04.02.2011, S. 27836.

düzenlemeye mülga 818 sayılı Borçlar Kanun’unda da yer verilmiştir. Diğer iş kanunları ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda ise işçinin ölümüyle sözleşmenin sona ermesinden kaynaklanan kimi sonuçlara yer verilmiştir. Bunlar genel olarak izin sürelerine, kıdem ve ölüm tazminatı ile uzun ve kısa vadeli sigorta kollarından hak sahiplerine yapılan yardımlara ilişkin hükümlerdir.

Belirtmek gerekir ki öğretilerde, iş sözleşmelerinin ölüm dışında sona erme hallerinin sonuçlarına oldukça çok sayıda çalışmada yer verilmiştir. İş sözleşmesinin ölüm nedeniyle sona ermesi hakkında ise TBK’nın 440. ve 441. maddelerinde yer alan düzenlemelerin içerikleri ile sınırlı olarak birkaç çalışma yapılmıştır. Ancak iş ve sosyal güvenlik hukuku kapsamında ölümün etki ve sonuçlarına, bir bütün halinde herhangi bir çalışmada yer verilmemiştir.

Ölümün iş sözleşmesini sona erdireceğine ilişkin TBK’nın 440 ile 441. maddelerinde yer alan düzenlemeler, İsviçre Borçlar Kanunu’ndan aynen tercüme yoluyla hukukumuzda alınmıştır. Söz konusu hükümlerin bir yandan oldukça yeni düzenlemeler olması, bir yandan da yasama çalışmaları sırasında bir takım tercüme hataları yapılması nedeniyle, uygulama sırasında oluşabilecek tereddüt ve hataların önüne geçilebilmesi ve böylece uygulamaya yön verilmesi adına detayları ile incelenmesi ve bilhassa muğlak ya da tartışmalı konulara açıklık getirilmesi gerekmektedir.

İş kanunlarına göre genel kanun niteliğini taşıyan Türk Borçlar Kanunu’nun genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin, diğer kanunlarda yer alan düzenleme boşlukları karşısında, hangi kanun kapsamında olursa olsun tüm işçiler bakımından uygulama alanı bulacak olması nedeniyle de konunun irdelenmesinin önemi artmış görünmektedir.⁶

Bu çalışmada, bir iş ilişkisinde işçinin veya işverenin yahut bahsi geçen kişilerin kimi yakınlarının ölümü halinde, Türk Borçlar Kanunu’nun genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri ile diğer iş kanunları ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca, iş sözleşmesinin baştan sona nasıl etkileneceği, sözleşmenin taraflarının ve murislerin sahip olduğu haklar ve yükümlülükler açıklanmaya çalışılacaktır.

⁶ **Baskan, Esra** (2013) “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı”, TBB Dergisi, S: 104, s. 56.

Bu anlamda olmak üzere tez çalışması dört bölümde incelenmiştir. Birinci bölümde, ölüm kavramından ve hukukumuzda tabii ölüm ile aynı hukuki sonuçları doğuran, hükmi ölüm olarak da tabir edilen gaiplikten bahsedildikten sonra, ölümün ispatının nasıl yapılacağına dair açıklamalarda bulunulmuştur. Ölümün tanımı ve nasıl gerçekleşeceğine dair Türk Borçlar Kanunu ya da diğer iş kanunlarının açık bir hüküm içermemesinin uygulamada yaratabileceği tereddütlerin önüne geçmek için ölümün, iş sözleşmeleri üzerindeki hukuki sonuçlarından bahsetmeden hemen önce, konunun irdelenmesine ihtiyaç duyulmuştur.

Çalışmanın ikinci bölümünde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre iş ilişkilerinde ölüme bağlı sonuçlara yer verilmiş, ancak öncelikle hukukumuzdaki kanuni düzenlemeden, bilhassa Türk Borçlar Kanunu'da yer alan hükümlerin, diğer iş kanunları açısından uygulama alanı bulup bulmayacağından bahsedilmiştir. Ardından, ölümlerle birlikte sözleşmenin kural olarak sona ermesi, borçların muaccel olması ve geri verme yükümlülüğü ile hak sahiplerinin Türk Borçlar Kanunu uyarınca talep edebileceği tazminat türlerine ayrıntıları ile yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde, iş ilişkilerini düzenleyen diğer kanunlara göre ölüme bağlı sonuçlardan bahsedilmiştir. Bu anlamda olmak üzere, öncelikle 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun kapsamında çalışan işçilerin talep edebileceği ölüm tazminatı, özel iş kanunlarında düzenlenen kıdem tazminatı ile işçinin yakınlarının ölmesi halinde kullanabileceği izinler kapsamında çalışma sürelerinin düzenlenmesi hususlarında bilgi verilmiştir.

Dördüncü ve son bölümde ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na tabi sigortalıların Kanunca belirtilen hak sahiplerine, uzun vadeli sigorta kollarından ölüm sigortası ile kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında yapılan ölüm yardımlarına, cenaze ve evlenme ödeneğine ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. Son olarak, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında yapılan ödemelerin, işçinin uğradığı zarardan sorumlu olan kişilere rücu edilmesi hakkında bilgi verilmiştir.

Çalışma, genel bir değerlendirmenin yapıldığı sonuç bölümü ile nihayet bulmaktadır.

2. ÖLÜM

2.1. Genel Olarak

Ölüm, canlı bir varlığın hayati faaliyetlerini kesin olarak sona erdirerek gerçek kişiliği, fiziki ve hukuki varlığı ile ortadan kaldıran doğal bir olaydır.⁷ Hukuk düzeninin kişiliğin kendiliğinden sona ermesi sonucunu bağladığı bu doğal ve biyolojik olay, bu yönüyle aynı zamanda hukuki bir olaydır.⁸ Ölümle birlikte kişinin yeniden hak kazanması ve borç altına girmesi mümkün olmadığı gibi kural olarak, sahip olduğu devredilemeyen kişisel hak ve değerleri sona ererken; devredilebilen ve parayla ölçülebilen hakları ise kendiliğinden mirasçılara geçer.⁹

Kural olarak kişilik, ölümle (tabii ölüm) sona ermekle birlikte, hukukumuzda ölüm karinesi ve gaiplik (hükmi ölüm) yoluyla da kişiliğin sona ereceği kabul edilmiştir.¹⁰

2.1.1. Tabii Ölüm

Tabii ölüm, “dolaşım ve solunumun, dolayısıyla tüm yaşamsal işlevlerin geri dönmeyecek şekilde durması ile belirgin durum, canlılığın yitirilmesi” olarak tanımlanmıştır.¹¹ Tabii ölüm halinde ölümün ne zaman gerçekleştiğinin tespiti, ölüm olayının doğurduğu hukuksal sonuçlar nedeniyle oldukça önem arz etmektedir. Ne var ki

⁷ **Akipek, Jale/ Akıntürk, Turgut/ Ateş, Derya** (2016) Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku Birinci Cilt, İstanbul, Beta, s.246; **Öztan, Bilge** (2016) Medeni Hukuk’un Temel Kavramları, Ankara, Turhan Kitabevi, s.225.

⁸ **Oğuzman, Kemal/ Selici, Özer/ Oktay-Özdemir, Saibe** (2015) Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler), İstanbul, Filiz Kitabevi, s. 19; **Petek, Hasan** (2015) Kişilik Değerlerinin Ölümden Sonra Korunması, Ankara, Yetkin, s.32-33; **Dural, Mustafa/ Öğüz, Tufan** (2016) Türk Özel Hukuku Kişiler Hukuku Cilt II, İstanbul, Filiz Kitabevi, s. 23; **Zevkliler, Aydın/ Ertaş, Şeref / Havutçu, Ayşe/ Gürpınar, Damla** (2015) Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk (Temel Bilgiler), Ankara, Turhan Kitabevi, s. 72; **Akipek/Akıntürk/Ateş**, s. 246.

⁹ **Oğuzman/Selici/Oktay-Özdemir**, s. 19; **Dural/Öğüz**, s. 23; **Akipek/Akıntürk/Ateş**, s. 246-247; **Kılıçoğlu, Ahmet M.** (2015) Medeni Hukuk Temel Bilgiler, Ankara, Turhan Kitabevi, s. 132; **Gezder, Ümit** (2007) “Ölüm Sonrası Hatırayı Koruma Doktrini ve Ölüm Sonrası Kişiliğin Korunması Teorisi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, S: 1, s. 210-211; **Bilgili, Fatih/ Demirkapı, Ertan** (2016) Hukukun Temel Kavramları, Bursa, Dora, s. 222.

¹⁰ **Oğuzman/Selici/Oktay-Özdemir**, s. 19; **Petek**, s. 32; **Dural/Öğüz**, s. 23; **Arat, Ayşe** (2006) “Gerçek Kişilerde Kişiliğin Sona Ermesi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, C: 9, S: 1-2, s. 258.

¹¹ **Kocatürk, Utkan** (2000) Açıklamalı Tıp Terimleri Sözlüğü, İstanbul, Nobel Tıp Kitabevi, s. 215.

ölüm anının tespiti yalnızca tıbbi yöntemlerle mümkün olabilmekte ve fakat tıp biliminde sürekli yaşanan gelişmeler nedeniyle, ölüm anının tespitine ilişkin uzun süre uygulanabilecek kurallar getirmek mümkün olamamaktadır. Bu nedenle hukuk düzeni, bilinçli olarak, ölümün hangi anda gerçekleştiğine dair bir kural getirmekten kaçınmış ve bu konuyu tıp bilimine bırakmıştır.¹²

Kişinin solunum sisteminin durması (biyolojik ölüm) ile beyin hücrelerinin işlevini yitirmesi (beyinsel ölüm) hallerinin birlikte gerçekleşmesi hali dışında tartışmalı bir konu olan ölüm anının tespitine ilişkin olarak tıp biliminde “beyin ölümü” ve “biyolojik ölüm” olmak üzere iki değişik anlayış geliştirildiği görülmektedir.¹³

Hukukumuzda, ölümün ne zaman gerçekleşmiş sayılacağına ilişkin belirtilen anlayışlardan hangisinin kabul edildiğine dair kanuni bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak genel kabul gören anlayışa göre ölüm anının tespitinde yöntemin nasıl olacağına ilişkin hükümlere 2238 sayılı Organ ve Doku Alınması, Saklanması, Aşılması ve Nakli Hakkında Kanun¹⁴ ile Organ ve Doku Nakli Hizmetleri Yönetmeliği’nde¹⁵ yer verilmiştir.

2.1.1.1. Biyolojik (Klinik) Ölüm Anlayışı

Günümüzde tıp bilimi alanındaki gelişmelere paralel olarak geçerliliğini yitiren bu görüşe göre ölüm, ana hayat fonksiyonları olarak adlandırılan ve kişideki canlılığı sağlayan dolaşım, solunum ve sinir sistemlerinin geri dönülmez şekilde durması olarak tanımlanmıştır.¹⁶ Yakın geçmişe kadar ölüm anının tespitinde faydalanan bu yöntem, zamanla organ naklinin bir tedavi usulü olarak kullanılmasıyla birlikte ve tıp alanında yaşanan gelişmeler sayesinde, kişinin kalp atışı ve solunumu dursa dahi bunların, suni

¹² **Özel, Çağlar** (2002) “Medeni Hukuk Açısından Ölüm Anının Belirlenmesi ve Ceset Üzerindeki Hakka İlişkin Bazı Düşünceler” Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 51, S:1, s. 47-48; **Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir**, s. 19; **Petek**, s.34; **Dural/Öğüz**, s. 24.

¹³ **Serozan, Rona** (2013) Medeni Hukuk Genel Bölüm/Kişiler Hukuku, İstanbul, Vedat Kitapçılık, s. 424; **Akyiğit, Ercan** (2011) “Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 22, s. 34; **Özcan**, s.225; **Petek**, s. 34; **Dural/Öğüz**, s. 23.

¹⁴ RG, 03.06.1979, S.16655.

¹⁵ RG, 01.02.2012, S.28191.

¹⁶ **İzdeş, Seval/ Erkilç, Ezgi** (2007) “Beyin Ölümü (Brain Death)”, Turkish Medical Journal, S: 1, s. 173; **Özel**, s. 48.

yollara devam ettirilmesi mümkün hale geldiğinden geçerliliğini yitirmiştir.¹⁷ Nitekim biyolojik ölüm anlayışının kabul edilmesi halinde, kişinin ölmüş sayılabilmesi için nakle konu olabilecek tüm organların ölmesi bekleneceğinden, ölüden organ nakli yapılması da neredeyse imkansız hale gelecektir.¹⁸ Bunun gibi beynin fonksiyonlarının büyük kısmını kaybetmesine rağmen, dolaşım ve solunum sistemlerinin çalıştığı ve “bitkisel hayat” olarak adlandırılan durumda da ölümün henüz gerçekleşmediği kabul edilmektedir.¹⁹

2.1.1.2. Beyin Ölümü Anlayışı

Beyin ölümü, beynin, beyin sapı da dâhil olmak üzere, klinik fonksiyonlarının tamamen ve geri dönüşümü olmayacak şekilde kaybedilmesidir.²⁰ Öğretide tabii ölümün gerçekleşme anı konusunda kabul edilen anlayış da budur.²¹ Bahsi geçen anlayışa göre, tüm bedensel işlev ve sistemleri kontrol altında tutan merkezi sinir sistemi organı olan beynin, fonksiyonlarını tümüyle ve geri dönülmez şekilde kaybettiği an ölüm gerçekleşmiştir. Bu aşamadan sonra kişinin suni solunum ve dolaşımının sağlanabiliyor olmasının bir önemi yoktur. Nitekim ölüm, beyin hücrelerinin tahrip olmasıyla başlayan ve belirli bir süreç içerisinde devam ederek gerçekleşen bir olaydır. Dolayısıyla bu süreçte kimi organ veya hücrelerin canlılığını devam ettiriyor olması hayatın da devam ettiği anlamına gelmez.²²

¹⁷ **Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir**, s. 19-20; **Petek**, s. 35; **Özel**, s. 49; **Gezder**, s. 209; **Atamer, Yeşim** (1999-200) “Ölüden Organ Naklinin Beraberinde Getirdiği Bazı Hukuki Sorunlar”, *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, S: 1-2, s. 123-124; **Daroff, B. Robert** (2007) “The Historical Evolution Of Brain Death From Former Definitions Of Death: The Harvard Criteria To The Present”, *The Signs of Death Pontifical Academy of Sciences, Scripta Varia* 110, s. 217.

¹⁸ **Erem, Faruk** (1979) “Organ Nakli Hakkında Kanun”, *Yargıtay Dergisi*, C: 5, S: 4, s. 712; **Koçak Süren, Özlem** (2007) “Organ ve Doku Naklinin Yasal ve Etik Açından İncelenmesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S: 73, s. 178.

¹⁹ **Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir**, s. 20; **Petek**, s. 35; **Özel**, s. 49; **Atamer**, s. 139-140.

²⁰ “Türk Nöroloji Derneği Beyin Ölümü Tanık Kılavuzu”, http://www.journalagent.com/tjn/pdfs/TJN_20_3_101_104.pdf (Erişim Tarihi: 16.11.2019); **Sabancı, P. Akın/ Karasu, Aykut/ Karadereler, Selhan/ Barlas, Orhan** (2008) “Beyin Ölümü Tanısı”, *Sinir Sistemi Cerrahisi Dergisi*, C: 1(2), s. 81-82; **Küçük, Ahmet/Karahan, Mahmut A.** (2015) “Beyin Ölümü Tanısı ve Son Değişiklikler”, *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, C: 12, S: 2, s. 328; **İzdeş/ Erkuş**, s. 173-174.

²¹ **Petek**, s. 36; **Serozan**, s. 424; **Özel**, s. 50-51.

²² **Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir**, s. 20-22; **Petek**, s. 36-37; **Dural/Öğüz**, s. 24; **Özel**, s. 50-51; **Atamer**, s. 125-126; Bununla birlikte son yıllarda beyin ölümü gerçekleşen gebe kadınların gebelik süreci tamamlanıncaya kadar suni solunumla yaşatılması ve bu şekilde sağlıklı bebeklerin dünyaya gelmesi örneklerinin Almanya, Portekiz, Brezilya gibi birçok ülkede görülmesiyle beraber, beyin ölümü anlayışına

Beyin ölümü tanısı, klinik bir tanı olup ülkemizde bu tanı ancak 2238 sayılı Organ ve Doku Alınması, Saklanması, Aşılması ve Nakli Hakkında Kanun ile Organ ve Doku Nakli Hizmetleri Yönetmeliği'nde belirtilen yöntem ve şartlara uygun olarak yapılabilmektedir. 2238 sayılı Kanun'un "Ölüm Anının Tespiti" başlıklı 11. maddesi uyarınca ölümün gerçekleştiğine, *"biri nörolog veya nöroşirürjiyen, biri de anesteziyoloji ve reanimasyon veya yoğun bakım uzmanından oluşan iki hekim tarafından, kanıta dayalı tıp kurallarına uygun olarak, oy birliği ile karar verilir"*. Organ ve Doku Nakli Hizmetleri Yönetmeliği'nin Ek-1. maddesinde ise beyin ölümü tanısı için aranması gerekli kriterler detayları ile belirtilmiştir.²³

göre söz konusu doğum olaylarında çocuğun ölüden doğduğunu kabul etmek gerekeceğinden bu anlayış da tartışılmaya ve yeterli görülmemeye başlamıştır. (<http://www.dw.com/tr/almanyada-organ-ba%C4%9F%C4%B1%C5%9F%C4%B1-korkusu/a-18278660>, Erişim Tarihi: 28.02.2018).

²³ EK-1 BEYİN ÖLÜMÜ TANISI

(1) Beyin ölümü klinik bir tanıdır ve tüm beyin fonksiyonlarının tam ve geri dönüşümü olmayan kaybıdır. Beyin ölümü tanısında gereken ön koşullar aşağıda belirtilmiştir.

- a) Komanın nedeninin belirlenmiş olması,
- b) Beyin hasarının yaygın ve geri dönüşümsüz olduğunun belirlenmiş olması,
- c) Santral vücut ısı ≥ 32 oC olması,
- ç) Hipotansif şok tablosu olmaması,
- d) Komadan geriye dönüşüm sağlanabilecek ilaç etkileri ve intoksikasyonların dışlanmış olması,
- e) Beyin hasarından bağımsız şekilde klinik tabloyu açıklayabilecek metabolik, elektrolit ve asit-baz bozukluklarının olmaması.

(2) Birinci fıkrada yer alan tüm koşulların tespiti halinde beyin ölümü tanısı için aşağıdaki hususlar aranır.

- a) Derin komanın olması (Tam yanıtızlık hali; Santral ağırlı uyaranlara motor cevap alınamaması),
- b) Beyin sapı reflekslerinin alınmaması;

1) Pupiller parlak ışığa yanıtız, orta hatta ve dilatedir (4-9 mm),

2) Okülofökal ve Vestibulo-oküler refleks yokluğu,

3) Kornea refleksi yokluğu,

4) Faringeal ve trakeal reflekslerin yokluğu.

c) Spontan solunum çabasının bulunmaması ve apne testinin pozitif olması.

(3) Apne testi yapılabilmesi için normotermi, normotansiyon ve normovolemi ön koşulları sağlanır. Bu koşullarda hastaya uygun mekanik ventilasyon yaklaşımı ile PaCO₂'nin 35-45 mmHg ve PaO₂'nin 200 mmHg üzerinde olması sağlanmalıdır. Bu koşullar sağlandıktan sonra hasta mekanik solunum desteğinden ayrılarak intratrakeal oksijen uygulanmalıdır. Test sonunda PaCO₂ ≥ 60 mmHg ve/veya PaCO₂ bazal değerine göre 20 mmHg veya daha fazla yükselmesine rağmen spontan solunumu yoksa apne testi pozitifdir.

(4) Pnomotoraks, pnomomediastinum gibi apne testinin yapılmasının mümkün olmadığı tıbbi durumlarda, hekimler kurulunun belirleyeceği beyin dolaşımının durduğunu değerlendiren bir destekleyici test yapılır ve test sonucu beyin ölümü tanısı ile uyumlu ise beyin ölümü tespiti tamamlanır.

(5) Aşağıdaki bulgular beyin ölümü tanısına engel oluşturmaz.

- a) Derin tendon reflekslerinin alınması,

Bununla birlikte, belirtilen kanuni düzenlemelerde yer alan ilkeler, kişiliğin sona ermesi anının tespiti için değil; organ nakli yapılmasının mümkün olduğu anı tespit etmek amacıyla getirilmiştir. Bu nedenle mevzuatta yer alan beyin ölümü kriterlerinin gerçekleşmiş olmasına rağmen, kişiliğin henüz sona ermemiş olabileceğini, kişiliğin sona erdiği anın tespiti için her somut olayda, tıbbi olarak kişinin yaşatılması adına tüm yolların denendiğini, ancak yine de kişinin kesinlikle yaşayamayacağını tespit edilmesi gerektiğini ifade eden görüşler de vardır.²⁴ Bahsi geçen görüşlerden yola çıkıldığında ise ölüm, yaşama döndürme olanaksızlığının saptanmasıdır.²⁵

2.1.2. Hükmî Ölüm (Gaiplik)

2.1.2.1. Genel Olarak

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun²⁶ 32. maddesinde düzenlenen gaiplik, ölüm tehlikesi içinde kaybolan veya kendisinden uzun zamandan beri haber alınamayan bir kimsenin ölümü hakkında kuvvetli olasılık olması halinde, hakları bu ölüme bağlı olanların başvurusu üzerine, mahkeme tarafından verilen bir kararla, kişiliğin sona ermesine bağlanan sonuçların ortaya çıkması halidir.

b) Yüzeysel reflekslerin alınması,

c) Babinski işaretinin bulunması,

ç) Spinal refleks ve otomatizmaların olması,

d) Terleme, kızarma, ateş ve taşikardi bulunması,

e) Diabetes insipidus olmaması.

(6) Beyin ölümü tanısı konan vakalarda;

a) Beyin ölümü tanısının konulduğu birinci nörolojik muayenedeki klinik tablonun; yeni doğanda (2 aydan küçük) 48 saat, 2 ay-1 yaş arası 24 saat, 1 yaş ve üzerindeki çocuklarda ve yetişkinlerde 12 saat ve anoksik beyin ölümlerinde 24 saat sonra yapılan ikinci nörolojik muayenede de değişmeden devam ettiği gözlenmelidir.

b) Klinik beyin ölümü tanısı almış vakalarda, yeni doğan (2 aydan küçük) grubunda iki adet destekleyici test, 2 ay ve üzerindeki diğer vakalarda ise hekimler kurulunun uygun göreceği bir laboratuvar yöntemi ile beyin ölümü tanısı teyit edilir.

c) Klinik olarak beyin ölümü tanısı konulan vakalar için beyin dolaşımını değerlendiren bir destekleyici test yapılmış ve yapılan bu test beyin ölümü ile uyumlu ise ikinci nörolojik muayene için beklemeye gerek kalmaz.

²⁴ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 22; Petek, s. 40-41; Dural/Öğüz, s. 25; Özel, s. 52-53.

²⁵ Serozan, s. 424; Arat, s. 260.

²⁶ RG, 08.12.2001, S. 24607.

Bazı hallerde kayıp kişinin ölü mü sağ mı olduğunun bilinmesinde özellikle ailesi, alacaklıları ve borçluları gibi çeşitli neden ve saiklerle alakadar olduğu birçok kişinin menfaati söz konusu olmaktadır. Bunun gibi, kişinin yokluğu sırasında bir takım hukuki haklarının korunmasında kendisi açısından da fayda vardır. İşte hukuk düzenleri, belirsizlikleri netleştirmek ve böylece bahsi geçen menfaatleri korumak amacıyla bazı hukuki müesseseler öngörmüştür. Hukukumuzda da bu gibi durumlarda gaiplik müessesesi devreye girmektedir.²⁷

2.1.2.2. Şartları

Gaiplik kararı verilebilmesi için kişinin, Kanun'da belirtilen asgari sürelerle ortadan kaybolmuş olması, ölümünün kuvvetli şekilde olası görülmesi ve yine Kanun'da belirtilen kişiler tarafından gaipliğe karar verilmesi yönünde istemde bulunulması şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir.²⁸

Uzun Zamandan Beri Haber Alınamama

Uzun zamandan beri haber alınamama halinde, kişinin ölüm tehlikesi içinde kaybolma durumu olmamakla birlikte, nerede olduğu ve yaşayıp yaşamadığı bilinmemekte, yaşadığına dair en ufak bir kanıt bulunamamaktadır. Kişinin gaip olduğundan bahsedilebilmesi için uzun süredir haber alınamama halinin, kişinin ölümünü kuvvetli olasılık olarak göstermesi, somut olayın özelliğine göre kişinin içinde kaybolduğu durumun onun yaşadığından çok, öldüğü ihtimalini doğuracak nitelikte olması gerekmektedir.²⁹ Bu anlamda olmak üzere, uzun süreden beri haber alınamama nedeniyle gaiplikten söz edebilmek için durumu bilinmeyen kişi, kanunda belirtilen asgari süre boyunca, genellikle bulunması alışılmış yerlerde, yerleşim yerinde ve konutunda bulunmamış olmalı; gittiği yer ve bulunduğu yerdeki hali hakkında bahsi geçen kanuni

²⁷ Akipek/Akıntürk/Ateş, s. 252-253; Dural/Öğüz, s. 30; Rüzgaresen, Cumhuriyet (2012) "Gaiplik Borçlunun İflası", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergi, C: 61, S: 4, s. 1372.

²⁸ Petek, s. 44; Dural/Öğüz, s. 30.

²⁹ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 29; Petek, s. 44-45; Zevkliler/Ertas/Havutçu ve diğerleri, s. 77; "Türk Medeni Kanunu'nun 32. maddesi uyarınca ölüm tehlikesi içinde kaybolan veya kendisinden uzun zamandan beri haber alınamayan bir kimsenin ölümü hakkında kuvvetli olasılık varsa gaiplik kararı verilebilir. Davacının eşinden uzun zamandan beri haber alınamamakta ise de ölümü hakkında kuvvetli olasılığın varlığı kanıtlanamamıştır. Davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü usul ve yasaya aykırı olmakla birlikte bu husus temyiz nedeni yapılmadığından yanlışlığa değinilmekle yetinilmiştir." Y2HD, 21.02.2005, 2004/16839 E., 2005/2334 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 01.02.2019).

süreler boyunca kendisinden herhangi bir bilgi alınamamış olmalıdır. Örneğin, çalışmak için yurtdışına gitmiş kişinin bildirdiği adreste kendisine bir daha ulaşılamaması hali böyledir.³⁰

TMK'nın 32. maddesinde belirtilen ölümün kuvvetli olasılık olarak görülmesi koşulu, bilhassa uzun zamandır haber alınamama hali için önem taşımaktadır. Bir kişinin sadece nerede olduğunun bilinmemesi mahkemece gaiplik kararı verilebilmesi için yeterli değildir. Kişiden haber alınamaması hali izah edilebiliyor ve öldüğü ihtimalini doğurmuyorsa, gaiplik kararı verilemez. Yine kişi hakkında, kendisi tarafından ya da bir başkası tarafından, hayatta olduğuna dair verilen haber, gaiplik kararı alınmasına engeldir. Kişinin içinde bulunduğu şartlar gereği kendisinden haber alınamaması, öldüğü ihtimalini kuvvetli kılıyorsa, ancak o zaman gaiplikten söz edilebilir.³¹

Ölüm Tehlikesi İçinde Kaybolma

Ölüm tehlikesi içinde kaybolma, yaşayıp yaşamadığı bilinmeyen kişinin, ölüm sonucunu doğurma ihtimali olan, örneğin kaza gibi bir olay içinde kaybolmuş olması halidir.³² Bu durumda, kişinin ölümünü kesin olarak doğuracak bir tehlikeden bahsedilmemekle birlikte, sağ olduğu kanısının oluşmasına mani olacak seviyede kuvvetli ölüm tehlikesi ve yaşadığına dair bilgi alamama halinin varlığı aranmaktadır. Şayet kişinin ölümüne kesin gözüyle bakılabiliyorsa, artık gaiplik kararı değil; ölüm karinesi gündeme gelir. Ölüm tehlikesinin varlığı, büyüklüğü ve kişinin ölümü hakkında kuvvetli şüphe oluşturup oluşturmadığı somut olayın oluş şekline göre hakim tarafından tayin ve tespit edilir.³³ Somut olayda ölüm karinesinin mi yoksa gaipliğin mi uygulama alanı bulacağı hususunda şüphe olan hallerde, mahkeme tarafından yapılan tetkik neticesinde daha

³⁰ Akipek/Akıntürk/Ateş, s. 254; “Davacının miras bırakanının 83 yaşında olduğu ve 5 seneden beri de emekli maaşını almamakta bulunduğu ve 1969'dan bu yana kendisinden haber alınmadığı ileri sürülmüştür. 83 yaşındaki kişinin özellikle 5 seneden bu yana emekli maaşını almamış olması vakıası gerçekleşir ise bu durum ölüm için karine sayılmak gerekir.” Y2HD, 02.12.1968, 1968/6517 E., 1968/6829 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 01.02.2019).

³¹ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 29-30; Petek, s. 45; Dural/Öğüz, s. 31; Rüzgaresen, s. 1372-1373; Zevkliler/Ertas/Havutçu ve diğerleri, s. 77.

³² Akipek/Akıntürk/Ateş, s. 255; Petek, s. 44; Dural/Öğüz, s. 31; Zevkliler/Ertas/Havutçu ve diğerleri, s. 77.

³³ Petek, s. 44-45; Dural/Öğüz, s. 31; Zevkliler/Ertas/Havutçu ve diğerleri, s. 77.

sağlıklı ve doğru bir karara varma ihtimalinin yüksek olması nedeniyle gaiplik prosedürünün uygulanması gerekmektedir.³⁴

Belirli Sürelerin Geçmiş Olması

TMK'nın 33. maddesinin 1. fıkrasına göre gaiplik kararının istenilebilmesi için, ölüm tehlikesinin üzerinden en az 1 yıl, son haber alma tarihinin üzerinden ise en az 5 yıl geçmiş olması gerekmektedir.

Görüldüğü gibi, gaiplik kararı istenilebilmesi için ölüm tehlikesi içinde kaybolma halinde, tehlikenin gerçekleşme zamanından itibaren en az 1 yıl beklenilmesi zorunludur. Tehlike bir anda gerçekleşmemiş, belirli bir süreç içerisinde devam etmişse süre, tehlikenin sona erdiği tarihten itibaren başlayacaktır.³⁵

Uzun süreden beri haber alınamama halinde gaiplik kararı istenilebilmesi için ise son haber alma tarihinden itibaren en az 5 yıl geçmesi zorunludur.³⁶ Son haber, gaipliği istenilen kişinin sağ olduğuna dair alınan son bilgidir. Bu bilgi, gaipliği istenilen kişinin kendisinden elde edilebileceği gibi üçüncü kişilerden de edinilmiş olabilir.³⁷ Gaibe ilişkin haberin gönderildiği tarih ile ulaştığı tarihi birbirinden farklı olabilir. Böyle bir halde 5 yıllık sürenin hesaplanmasında haberin gönderildiği tarih esas alınmalıdır. Ancak haberin

³⁴ **Serozan**, s. 426; **Rüzgaresen**, s. 1372.

³⁵ **Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir**, s. 30; **Petek**, s. 45-46; **Rüzgaresen**, s. 1373.

³⁶ “Davacı Sevgi Yalçın tarafından açılan davada, 29/2/2004 tarihinde evden çıkıp bir daha dönmeyen eşi Bekir Yalçın'dan tüm aramalara rağmen haber alınamadığı belirtilerek gaipliğine karar verilmesinin istenildiği, yapılan yargılama sonucunda davanın kabulüne karar verildiği anlaşılmaktadır. 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 32. maddesinde yer alan: "Ölüm tehlikesi içinde kaybolan veya 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." Hükmü uyarınca gaiplik kararının verilebilmesi için, aynı Kanunun 33. maddesinde belirtildiği şekilde ölüm tehlikesinin üzerinden en az bir yıl veya son haber tarihinin üzerinden en az beş yıl geçmiş olması ve mahkemece, gaipliğine karar verilecek kişi hakkında bilgisi bulunan kimselerin, belirli bir sürede bilgi vermeleri için usulüne göre yapılan ilanla çağırılması gerekmektedir. Gaipliğine karar verilmesi istenilen Bekir Yalçın'dan 29/2/2004 tarihinden itibaren haber alınamadığı belirtildiğine göre, son haber tarihinin üzerinden henüz beş yıllık süre geçmemiştir. Mahkemece Türk Medeni Kanununun 33. maddesinde öngörülen yasal süre dikkate alınmaksızın adı geçenin gaipliğine ilişkin hüküm kurulması usul ve yasaya aykırıdır.” Y2HD, 23.03.2009, 2008/18048 E., 2009/5250 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 01.02.2019).

³⁷ **Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir**, s. 30-31; **Petek**, s. 46.

gönderildiği tarih belli değilse, sürenin başlangıcı olarak haberin ulaştığı tarih esas alınacaktır.³⁸

İlgililerin İstemi

TMK'nın 32. maddesine göre gaiplik kararı, hakları ölüme bağlı olanların başvurusu üzerine verilebilir.

Türk Medeni Kanunu'nda gaiplik müessesesi düzenlenirken, gaiplik kararı verilmesinde menfaati bulunanlar ile durumu bilinmeyen kişinin menfaatleri arasında bir denge kurulmaya çalışılmıştır. Bu nedenle ilgililerin tespitinde, menfaatler arasındaki denge unsuru gözetilerek hareket edilmelidir. Maddede belirtilen “hakları ölüme bağlı olanlar”dan anlaşılması gereken, gaibin ölmüş olması halinde, gaibe ait bazı hakların süjesi olacak veya bir yükümlülüğten kurtulacak kişilerdir. Bunlar özellikle kanuni ve atanmış mirasçılar, lehine vasiyet yapılanlar, gaibin eşi, hayat sigortasından faydalanacak olan kişiler ve kendi eşyası üzerinde gaip lehine sınırlı ayni hak kurulan kişilerdir.³⁹ Gaiplik kararı, durumu bilinmeyen kişinin sağ olması ihtimalinde kendi hak ve menfaatlerine önemli ölçüde zarar verebileceğinden, “hakları ölüme bağlı olanlar” ifadesinin dar yorumlanması gerekmektedir.⁴⁰

Bununla birlikte gaibin alacaklılarının, gaiplik kararı isteyebilecek kişilerden olup olmadıkları tartışmalıdır. Öğretide, alacaklıların Kanun'un 32. maddesinde belirtilen hak

³⁸ Rüzgaresen, s. 1373.

³⁹ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 31; Petek, s. 46; Akipek/Akıntürk/Ateş, s. 256; Dural/Öğüz, s. 32.

⁴⁰ Akipek/Akıntürk/Ateş, s. 256; “Davacı kurum, kuruma bağlı “Çorum Huzurevi ve Rehabilitasyon Merkezinde” bakım ve koruma altında bulunan zihinsel özürü 1977 doğumlu Ö. K.'in, 26.10.2004 tarihinde kuruluşu terk ettiğini, o tarihten beri kendisinden haber alınamadığını ileri sürerek, bu kişi hakkında gaiplik kararı verilmesini istemiştir. Buna göre istek, Türk Medeni Kanunu'nun 32. maddesine dayanmaktadır. Hukuki yarar, dava şartıdır. Yargılamanın her aşamasında res'en gözetilir. Gaiplik kararı, ölüme bağlı hakların, aynen gaibin ölümü ispatlanmış gibi kullanılmasını sağlar (T.M.K.md.35/1). Bu itibarla bu kararın verilmesini, hakları bu kişinin ölümüne bağlı olanlar isteyebilir (T.M.K.md.32/1). Davacı kurumun ilgili hakkında gaiplik kararı istemesinde korunmaya değer ne gibi bir hukuki yararının bulunduğu tespit edilmeden hüküm kurulması da doğru bulunmamıştır.” Y2HD, 19.03.2012, 2012/2302 E., 2012/6212 K., (<http://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 01.02.2019).

sahiplerinden olduğu görüşünün yanı sıra⁴¹, alacaklılara bu hakkın tanınmaması gerektiği görüşü de vardır.⁴²

Diğer yandan TMK'nın 588. maddesinde, bazı hallerde Hazine'ye de gaiplik kararı almak için mahkemeye başvurma yetkisi tanınmıştır. Buna göre; *“Sağ olup olmadığı bilinmeyen bir kimsenin malvarlığı veya ona düşen miras payı on yıl resmen yönetilirse ya da malvarlığı böyle yönetilenin yüz yaşını dolduracağı süre geçerse, Hazinesinin istemi üzerine o kimsenin gaipliğine karar verilir.”*

Mahkeme Kararı

Ölüm tehlikesi içinde kaybolan ya da kendisinden uzun süreden beri haber alınmayan kişinin gaipliğine ancak mahkeme tarafından hükmedilebilir. Gaiplik kararı, yenilik doğuran bir hüküm niteliğindedir.⁴³

Gaiplik kararına ilişkin talepler, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun⁴⁴ 382. maddesi uyarınca çekişmesiz yargı işlerinden sayılmakta olduğundan, aynı Kanun'un 383. maddesine göre bu konuda görevli mahkeme, sulh hukuk mahkemesidir. Gaiplik kararının talep edilebileceği yetkili mahkeme ise TMK'nın 32. maddesinin 2. fıkrasına göre kişinin Türkiye'deki son yerleşim yeri mahkemesi; eğer bu kişi Türkiye'de hiç yerleşmemişse nüfus sicilinde kayıtlı olduğu yer mahkemesi; böyle bir kayıt da yoksa anasının veya babasının kayıtlı bulunduğu yer mahkemesidir.⁴⁵

⁴¹ Akipek/Akıntürk/Ateş, s. 257; Kayıhan, Şaban/ Ünlütepe, Mustafa (2016) Medeni Hukuk Bilgisi, Ankara, Seçkin, s. 190.

⁴² Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 31.

⁴³ Serozan, s. 426.

⁴⁴ RG, 04.02.2011, S. 27836.

⁴⁵ “Davacı Ayfer Dolan'ın 21/10/2002 tarihinde hasımsız olarak açtığı davada, eşi Kadri Dolan'dan 1997 yılından beri haber alamadığını, araştırmalarının sonuçsuz kaldığını belirterek gaipliğine karar verilmesini istediği, mahkemece davanın kabulüne karar verildiği anlaşılmaktadır. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 32'nci maddesinde: "Ölüm tehlikesi içinde kaybolan veya 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. Yetkili mahkeme, kişinin Türkiye'deki son yerleşim yeri; eğer Türkiye'de hiç yerleşmemişse nüfus sicilinde kayıtlı olduğu yer, böyle bir kayıt da yoksa anasının veya babasının kayıtlı bulunduğu yer mahkemesidir." Hükmü yer almaktadır. İncelenen dosyada, gaipliğine karar verilmesi istenilen kişinin son yerleşim yerinin Diyarbakır'da olduğuna ilişkin bir bilginin bulunmadığı görülmektedir. Kamu düzenine ilişkin olan anılan hüküm uyarınca mahkemece, öncelikle hakkında gaiplik kararı verilmesi istenilenin son yerleşim yerinin tespiti yönünde gerekli araştırmaların yapılması, davanın açıldığı mahkemenin yetkili olduğu sonucuna varılması halinde esasa ilişkin bir karar verilmesi gerekirken

Gaiplik kararı verilebilmesi için TMK'nın 33. maddesinde özel bir şart öngörülmüştür. Buna göre mahkemenin, gaipliğine karar verilmesi istenen kişiyle ilgili olarak bilgisi bulunanları, bilgi vermek üzere usulüne uygun ilanla çağırması zorunludur. İlan, kayıp olduğu iddia edilen kişiye de ilan süresi içerisinde mahkemeye başvurmadağı takdirde hakkında gaiplik kararı verileceğini ihtar etmeye yarar.⁴⁶ İlan, açık olarak kamuya karşı yapılır ve resmi ilan niteliğindedir.⁴⁷

Kanuna göre gaiplik kararı verilmeden önce en az iki kere ilan yapılması şarttır. Mahkeme, ilk ilan tarihinden itibaren en az 6 ay beklemek zorundadır. Bu durumda gaiplik kararı verilebilmesi için ölüm tehlikesi içinde kaybolma halinde, tehlikenin gerçekleştiğı tarihten itibaren en az 1 yıl 6 ay; uzun süreden beri haber alınamama halinde ise son haber alma tarihinden itibaren en az 5 yıl 6 ay süre geçmiş olması gerekmektedir.⁴⁸

TMK'nın 34. maddesinde gaipliğine karar verilecek kişinin, ilan süresi dolmadan ortaya çıkması veya kendisinden haber alınması ya da öldüğünün tespit edilmesi halinde gaiplik isteminin düşeceği hükme bağlanmıştır. Her ne kadar madde metninde bahsi geçen hallerin, bekleme süresi içerisinde ortaya çıkması hali düzenlenmiş olsa da gaipliğe ilişkin karar verilinceye kadar aynı hüküm uygulanırlığını devam ettirecektir.⁴⁹

2.1.2.3. Gaiplik Kararının Sonuçları

Mahkeme tarafından yapılan ilandan sonuç alınamazsa, gaipliğe karar verilir. Kişi bu andan itibaren gaip kişisel durumunu alır ve hak sahipleri tarafından ölüme bağlı haklar, ölüm ispatlanmış gibi kullanılmaya başlanır. Kanun, gaiplik talebinin kabulüne dair

bu hususa uyulmaksızın davanın kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı bulunmuştur.” Y2HD, 19.04.2007, 2006/14062 E., 2007/6587 K.; “Dava, gaipliğe karar verilmesi istemine ilişkindir. Gaipliğe karar verilmesi davası 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 382. maddesinde belirtilen çekişmesiz yargı işlerinden sayılmalıdır. Kaldı ki, 382. maddenin 2-a.4. maddesinde “gaiplik kararı” çekişmesiz yargı işi sayılmış olup aynı yasanın 383. maddesinde de çekişmesiz yargı işlerinde görevli mahkemenin aksine bir düzenleme bulunmadığı sürece sulh hukuk mahkemesi olacağı hükmüne yer verilmiştir. Gaiplik kararı isteğine ilişkin uyuşmazlık, çekişmesiz yargı işi niteliğinde olup Sulh Hukuk Mahkemesinde görülüp sonuçlandırılması gerekmektedir.” Y17HD, 11.04.2013, 2013/4162 E., 2013/5361 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 01.02.2019).

⁴⁶ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 32; Akipek/Akıntürk/Ateş, s. 258; Dural/Öğüz, s. 33; Kayıhan/Ünlütepe, s. 190.

⁴⁷ Akipek/Akıntürk/Ateş, s. 258.

⁴⁸ Öztan, s. 230-232; Petek, s. 47; Dural/Öğüz, s. 33; Kayıhan/Ünlütepe, s. 190.

⁴⁹ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 32; Petek, s. 47; Dural/Öğüz, s. 33-34.

kararın, geçmişe etkili sonuç doğuracağını kabul etmiştir. Bu nedenle gaipliğe bağlanan hukuki sonuçlar, ölüm tehlikesinin gerçekleştiği veya son haber alma tarihinden itibaren geçerli olmak üzere ortaya çıkar.⁵⁰

5490 sayılı Nüfus Hizmetleri Kanunu'nun⁵¹ 34. maddesine göre; *“Gaiplik kararları mahkemelerce on gün içinde o yerin nüfus müdürlüğüne bildirilir ve nüfus memurlarınca aile kütüklerine tescil edilir.”*

Kural olarak bir kişinin öldüğünü iddia eden ve bu ölüm olayından hak çıkaran kimsenin ölüm olayını ispat etmesi gerekmektedir. Gaiplik kararının verilmesinde ise gaiplik kararı isteyen kişi, gaibin ölümünü ispatlama külfetinden kurtulmakta ve yalnızca gaiplik için Kanun'da öngörülen şartların yerine geldiğini ispatlaması gerekmektedir. Çünkü hukukumuzda gaiplik, ölüme ilişkin karine niteliğinde düzenlenmiştir. Ne var ki gaiplik kararının bir karine niteliğini haiz olması dolayısıyla bu karinenin her an çürütülmesi ve gaibin yaşadığının ispat edilmesi de mümkündür. Bu nedenle gaiplik kararının hukuki sonuçları, gaibin ortaya çıkabileceği veya öldüğü tarihin kesin olarak belirlenebileceği ihtimalleri göz önünde bulundurularak düzenlenmiştir.⁵²

⁵⁰ “Miras bırakan Oğuzhan'ın annesi Aysel'in 11.12.1998 tarihinde, babası Talat'ın 9.9.1994 tarihinde öldüğü dosyadaki nüfus kayıtlarından anlaşılmaktadır. Oğuzhan hakkındaki gaiplik kararı 18.3.1989 tarihinden itibaren hüküm ifade edeceğinden (T.K.M. md. 34); mirasının ½ 'si o tarihte sağ bulunan annesi Aysel'e, ½'si de babası Talat'a geçer (M.K. md. 440). Davacı Öncel'de, Aysel'in daha sonra çocuksuz ölmesi nedeniyle mirasçı olur (M.K. md. 441). Aysel'in ölüm tarihinin yanlış şekilde kabulüyle davanın reddi usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y2HD, 14.04.2003, 2003/4180 E., 2003/5340 K.; “Davacı vekili dilekçesinde, Beyoğlu Kocatepe 39 parseldeki gaip Sümül hissesinin davalı tarafından haksız işgal edilmesi nedeniyle 1996-2001 arası için 6.867,00 YTL ecrimisilin tahsilini talep ve dava etmiştir. Mahkemece, gaiplik kararının 14.06.2000 tarihli olması nedeniyle bu tarihten sonrası için davanın kısmen kabulü cihetine gidilmiş, hüküm, süresinde davacı vekili tarafından temyiz edilmiştir. 3561 sayılı Mal Memurlarının Kayyım Tayin Edilmesine Dair Kanun'un 1. ve 2. maddelerine göre; gaip kişilerin mal varlıkları üzerinde Hazine menfaatinin daha iyi korunmasını sağlamak üzere mahallin en büyük memurlarının kayyım tayin edilmesi öngörülmüştür. Gaiplik kararı geçmişe etkili sonuç doğurmaktadır. Davacı İstanbul Defterdarı, MK. 427/1 ve 3561 sayılı Kanun gereğince Kayyım olarak atanmış olup, gaip olan kişilerin haklarını geçmişe dönük olarak korumak ve kullanmakla da yükümlüdür. O nedenle, gaiplik kararına ilişkin dava dosyası incelenerek gaip Sümül'ün gaip olduğu tarih saptanmalı ve bu tarihten itibaren gaibin ve Hazine'nin haklarını korumakla yükümlü olduğu gözetilmek suretiyle hüküm kurulmalıdır.” Y3HD, 12.02.2008, 2007/21195 E., 2008/1852 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 01.02.2019).

⁵¹ RG, 29.04.2006, S. 26153.

⁵² **Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir**, s. 33; **Petek**, s. 47-48; **Dural/Öğüz**, s. 34-35; **Kayıhan/Ünlütepe**, s. 191.

2.1.2.4. Gaiplik Kararının Hükümsüzlüğü

Gaiplik kararının hükümsüz kalması ya gaibin ortaya çıkması veya hayatta olduğunun anlaşılmasıyla ya da öldüğü tarihin kesin olarak tespit edilmesi ile söz konusu olur.

Gaibin ortaya çıkması veya yaşadığının anlaşılması halinde, gaiplik kararının hükümsüzlüğünün tespitini, hakkında gaiplik kararı verilen kişi isteyebileceği gibi hukuki yararı olan herhangi bir ilgili de isteyebilir.⁵³ Gaibin kesin ölüm tarihinin tespiti halinde ise gaiplik kararı hükümsüz kalır ve ölüme bağlı sonuçlar gaiplik karardan itibaren değil; ölüm tarihinden itibaren geçerli olmaya başlar. Bu halde de kararın hükümsüzlüğünün tespitini her ilgili, mahkemeden talep edebilir.⁵⁴

2.2. Ölüm Olayının İspatı

TMK'nın 29. maddesine göre; *“Bir hakkın kullanılması için bir kimsenin sağ veya ölü olduğunu veya belirli bir zamanda ya da başka bir kimsenin ölümünde sağ bulunduğunu ileri süren kimse, iddiasını ispat etmek zorundadır.”* Kanun'un 44. maddesine göre ise *“her ilgili, bir kişinin ölü veya sağ olduğunun mahkemece tespitini dava edebilir.”* Ancak bunun için tespit isteyen kişinin davayı açmakta hukuki yararının olması şarttır.⁵⁵

⁵³ “Gaiplik kararının verilmesinden sonra gaibin hayatta olduğuna dair bilgi sahibi olunması ya da ölmüş olduğunun belirlenmesi halinde, bu kararın bir hükmünün kalmadığı ve ilgililerince iptalinin istenebileceği kuşkusuzdur. Eş söyleyişle, tüm nizasız kaza hallerinde olduğu gibi bu hallerde gaiplik kararının kaldırılmasını her ilgili dava edebilir. İptali talep edilen gaiplik kararında; tapu kayıt maliki "Sami" nin var olduğu, ancak kendisinden beş seneyi aşkın süredir haber alınmadığı ve ölüm tarihi de tespit edilemediği gerekçesiyle, 743 sayılı Türk Kanunu Medenisi'nin 31. maddesine dayanılarak gaiplik kararı verilmiştir. Sözü edilen gaiplik kararının kaldırılması için, "Sami" nin hayatta olduğuna dair bilgi sahibi olunması ya da ölmüş olduğunun ispatlanması gerekir. İddia sahibi bunu ispat etmekle yükümlü olup; görülmekte olan davada, tapu kayıt maliki Sami'nin öldüğüne dair davacı tarafça herhangi bir kayıt ibraz edilmemiştir.” YHGK, 16.05.20207, 2007/2-276 E., 2007/278 K., (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi: 01.02.2019).

⁵⁴ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 36; Petek, s. 48.

⁵⁵ “Dava; davacının kardeşi ve kayden sağ olan ...ın ölü olduğunun tespiti istemine ilişkindir. Bir hakkın kullanılması için bir kimsenin sağ veya ölü olduğunu veya belirli bir zamanda ya da başka bir kimsenin ölümünde sağ bulunduğunu ileri süren kimse, iddiasını ispat etmek zorundadır. (TMK 29-1) Nüfus sicilinde bir kayıt yok ise veya bulunan kaydın doğru olmadığı anlaşılır ise gerçek durum her türlü kanıt ile ispat edilebilir. (TMK 30 madde) "Her ilgili bir kişinin ölü veya sağ olduğunun mahkemece tespitini dava edebilir." (TMK 44-2) Dosyada mevcut nüfus kayıtlarının incelenmesinde ölüm tespiti istenenin evli olduğu anlaşılmaktadır. Ancak evlilik ile ilgili kaydına dosya arasında rastlanmamıştır. Mahkemece ölüm tespiti

TMK'nın 30. maddesinde ise doğum ve ölüm olayının kural olarak nüfus sicilindeki kayıtlarla, bunlar olmadığı veya doğru olmadığı anlaşıldığı takdirde her türlü delille ispat edilebileceği düzenlendikten sonra, 31. maddesi ile 29. maddesinin 2. fıkrasında ölümün ispatına ilişkin karinelere yer verilmiştir.

4.2.1. Kişisel Durum Sicili

TMK'nın 30. maddesine göre ölüm, kural olarak, nüfus sicil kayıtları ile ispat olunur. Kanun 36. maddesine göre kişisel durum, bu amaçla tutulan resmi sicille belirlenir. Bu kapsamda devletin görevlendirdiği memurlar tarafından tutulan kişisel durum sicili, kişisel durumların, ölüm ve doğum gibi olguların kaydedildiği sicildir. Yine TMK'nın 7. maddesi uyarınca, resmi siciller aksi ispat edilmedikçe, içeriklerinin doğruluğu hakkındaki karineden faydalandıklarından, kişisel durum sicilindeki bilgiler de bunların aksi ispat edilinceye kadar doğru kabul edilir.⁵⁶

Nüfus Hizmetleri Kanunu'nun 31. maddesine göre ölüm olayının ilgililerce Nüfus Müdürlüğü'ne bildirilmesi ve ölüme ait resmi tutanakların ibraz edilmesi ile yahut ölüm bildirimini sırasında herhangi bir belge verilmemesi halinde, Genel Müdürlükçe yapılacak tahkikat neticesinde nüfus kayıt siciline ölü kaydı düşülür. Bu şekilde bir nüfus kayıt sicilinin olması halinde, sicildeki kayıtlara dayanan kimsenin başka bir hususu ispat etmesine gerek yoktur. Nüfus kayıt sicilinde yer alan bilgilerin yanlış olduğunu iddia eden, iddiasını ispatlamakla yükümlüdür. Sicildeki kayıtların yanlış olduğunu ispat için her türlü

istenene ait eş ve çocuklarını gösterir tüm aile nüfus kayıt tablosunun getirtilip incelenerek eş ve çocuklarının sağ olduklarının anlaşılması halinde davacının şimdiki gibi hukuki yararı bulunmadığından davanın reddine karar verilmesi, eş ve çocuklarının bulunmadığının anlaşılması halinde ise davacı dışındaki diğer yasal mirasçılara dava yöneltilerek dava ile ilgili tebligatın yapılması , gösterdikleri takdirde delillerin toplanması ve hasıl olacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken noksan tahkikat ile yazılı şekilde karar verilmesi doğru görülmemiştir.” Y8HD, 14.12.2017, 2017/6245 E., 2017/16935 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 01.02.2019).

⁵⁶ **Akipek/Akıntürk/Ateş**, s. 248; “Davacı Mustafa 13.5.1930 doğumlu olup anası murisin eşi Ayşe 11.3.1333'de ölmüştür. Bu halde davacı Mustafa'nın Ömer'le ana-baba bir kardeş olması doğal olarak mümkün değildir. Türk Medeni Kanununun 7. maddesi uyarınca resmi sicillerin aksi ispat edilmedikçe onlara göre işlem yapmak gerekir. Davacıya sicile karşı diyecekleri sorulup, sicildeki yanlışlığı düzeltilmesi için dava açması, dava açmadığı takdirde durumun Cumhuriyet Savcılığına ihbarı ile sicilin düzeltilmesi için dava açılmasının sağlanması o davanın sonucu beklenerek karar verilmesi gerektiğinin düşünülmemesi doğru değildir.” Y2HD, 11.02.2002, 2002/1085 E., 2002/1739 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 01.02.2019).

delilin kullanılması mümkündür. Örneğin, bir cesedin ölü kaydı düşülen kişiye ait olmadığını iddia eden kişi, bu iddiasını her türlü delil sunarak ispat edebilir.⁵⁷

Nüfus kaydının olmaması halinde veya nüfus kaydının doğru olmadığı anlaşılırsa, bir kimsenin öldüğünü iddia eden tarafın artık bu iddiasını ispatlaması gerekecektir. Gerçek durum her türlü delille ispat edilebilir.⁵⁸ Bir kimsenin nüfus kayıt sicilleri uyarınca var olduğu sabit ise onun ölü olduğunu, bu durumu ileri süren kişinin ispat etmesi gerekmektedir.⁵⁹

4.2.2. Karineler

Kimi zaman kişilerin ölümü kesin olarak tespit edilemeyebilir. Bu durum, bir kimsenin ölümüne kesin gözüyle bakılmayı gerektiren bir durum içinde kaybolması veya öldüğü tespit edilen iki kişiden hangisinin daha önce öldüğünün saptanamaması hallerinde ortaya çıkmaktadır. Böyle hallerde hukukumuz, iddia eden tarafça ispatı mümkün olmayan ölüm olayı ve ölüm anının belirlenmesi için bazı karineler öngörmüştür. Buna göre ölüm

⁵⁷ **Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir**, s. 37-38; **Petek**, s. 48-49; **Dural/Öğüz**, s. 26; “Davacı taraf, davalı Naim'in davacı Satı ile Ayşe'den değil, davalı Ömer ile eşi Nahiye'den olduğunu bu nedenle nüfus kaydının düzeltilmesini talep etmiştir. Davacı vekili son oturumda DNA testi yapılmasının zorunlu bir işlem olmadığını, takdiri delillerle davanın aydınlanmış olduğundan davanın kabulünü talep etmiş, Mahkeme, DNA testinin soybağının araştırılması açısından değil önemli maddi bir delil nedeniyle gerek duyulduğundan bahisle davanın reddine karar vermiştir. Mahkeme tarafından da kabul edildiği üzere dava soybağının düzeltilmesine yönelik olmayıp nüfus kaydının düzeltilmesine ilişkindir. Nüfus sicilinde bulunan kaydın doğru olmadığı anlaşılırsa gerçek durum her türlü kanıtla ispat edilebilir. (TMK. md. 30 f. II). Davacı tanıklarının anlatımı ile gerçek durum ispat edilmiş olmakla davanın kabulü gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması usul ve yasaya aykırıdır.” Y2HD, 03.10.2005, 2005/13826 E., 2005/14564 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 01.02.2019).

⁵⁸ “Resmi sicil ve senetler belgeledikleri olguların doğruluğuna kanıt oluşturur. Bunların içeriğinin doğru olmadığını ispatı kanunlarda başka bir hüküm bulunmadıkça, herhangi bir şekle bağlı değildir. (TMK. md. 7) Doğum ve ölüm olayı, nüfus sicilindeki kayıtlarla ispat olunur. Nüfus sicilinde bir kayıt yoksa, gerçek durum her türlü kanıtla ispat edilebilir (TMK. md. 30). Davacının babası olduğu iddia edilen Mehmet Sait Ö.'in nüfusta kaydının bulunmadığı bildirilmiştir. Ancak bu kişi adına 11.10.1966 tarihinde tapulamayla 394 parseli ait tapu kaydı oluşturulmuştur. Bu tapu kaydının müstenidatı olan tüm kayıtların getirilerek incelenmesi, davacının nüfusa tescilinin dayanağı belgenin celbedilmesi, davacının Hüseyin Ö.'in hanesine tescilinin neye istinad ettiğinin belirlenmesi ve tüm delillerle birlikte değerlendirilerek ulaşılabilecek sonuç uyarınca karar verilmesi gerekir.” Y2HD, 05.10.2007, 2006/18021 E., 2007/13364 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 01.02.2019).

⁵⁹ **Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir**, s. 38; **Petek**, s. 49.

olayını iddia eden tarafın, bilinmeyen ölüm olgusunu ispat etmesi gerekmez, yalnızca karine temelini teşkil eden olguların ispat edilmesi yeterlidir.⁶⁰

2.2.2.1. Ölüm Karinesi

Bazı hallerde kişi, ölümüne kesin gözüyle bakılacak bir olay içinde kalmış ve fakat cesedine ulaşılammış olabilir. Örneğin bir uçağın denize düşmesi neticesinde tüm yolcular ölmesine rağmen cesetlere ulaşamadığında durum böyledir. Bu gibi hallerde TMK'nın 31. maddesinde düzenlenen ölüm karinesi uygulama alanı bulur ve ölümüne kesin gözüyle bakılan bir durum içinde kaybolan kişinin kanun gereği ölmüş sayılmasına karar verilir.⁶¹

Ölüm karinesi ve bu karinenin uygulanmasına ilişkin usul Nüfus Hizmetleri Kanunu'nun 32. maddesinde de düzenlenmiştir. Buna göre; *“(1) Bir kimse ölümüne kesin gözle bakılmayı gerektiren durumlar içinde kaybolursa, cesedi bulunamamış olsa bile müracaat edilen yerin mülkî idare amirinin emri ile ölüm tutanağı düzenlenerek ölüm olayı işlenir.*

(2) Bu madde uyarınca işlem yapılabilmesi için ölüm karinesi bulunan kişinin alt veya üst soyundan bir kişinin ya da kardeşlerinin, bunlar yoksa mirasçılarının dilekçe ile başvurarak olayı belgelendirmeleri ya da yetkili makamların durumu resmî bir yazı ile nüfus müdürlüğüne bildirmeleri gereklidir.

(3) Dilekçeye ekli belgeler ve gerektiğinde nüfus müdürlüğünce yaptırılacak soruşturma olayın doğruluğunu ve öldüğü iddia edilen kişinin de olayın meydana geldiği sırada orada bulunduğunu kanıtlamaya yeterli görülürse mülkî idare amirinin emri ile ölüm kaydı düşülür.”

Ölüm karinesinde, gaiplik durumundan farklı olarak, kişinin öldüğü neredeyse kesinlik derecesinde belirlidir.⁶² Buna göre, mantıken ancak ölümle izah edilebilen ve

⁶⁰ Akipek/Akıntürk/Ateş, s. 250; Serozan, s. 425.

⁶¹ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 26; Petek, s. 42; Akipek/Akıntürk/Ateş, s. 250-251; Dural/Öğüz, s. 26; Kılıçoğlu, s. 133-134; Zevkliler/Ertas/Havutçu ve diğerleri, s. 75-76.

⁶² Dural/Öğüz, s. 27.

başka izahı olmayan kazalarda kaybolanlar hakkında ölüm karanesi uygulanabilir.⁶³ Bu nedenledir ki ölenin yakınlarının gaiplik gibi uzun bir prosedürle uğraşmalarına sebebiyet verilmeden, olayı belgelendirmeleri halinde, ayrıca bir mahkeme kararına gerek olmaksızın, mahallin en büyük mülki amirinin emri ile nüfusa ölü kaydının düşülmesi sağlanmıştır.⁶⁴

Bunlara ek olarak TMK'nın 44. maddesine göre; *“her ilgili, kişinin ölü veya sağ olduğunun mahkemece tespitini dava edebilir.”* Nitekim nadir de olsa ölüm karanesi ile nüfus siciline ölü kaydı düşülen kişinin sağ olması mümkündür. Bu halde ilgililer mahkemeye başvurarak ölü kaydının doğruluğunun ispat edilmesini isteyebilecekleri gibi; mülki amirin, karineye dayanan ölü kaydının, nüfus siciline eklenmesi emrini vermemesi halinde de bu kaydı koydurmak için mahkemeye başvurabilirler.⁶⁵

2.2.2.1. Birlikte Ölüm Karanesi

TMK'nın 29/2. maddesine göre *“Birden fazla kişiden hangisinin önce veya sonra öldüğü ispat edilemezse, hepsi aynı anda ölmüş sayılır.”* Birlikte ölüm karanesinin özellikle miras hukuku açısından önemli sonuçları vardır. Nitekim hangisinin önce hangisinin sonra öldüğü tespit edilemediğinden aynı anda öldüğü varsayılan kişiler, birbirlerine mirasçı veya vasiyet alacaklısı olamayacaktır. Örneğin, aynı trafik kazasında hayatını kaybeden ve çocukları olmayan karı-kocadan hangisinin daha önce öldüğü tespit edilemiyorsa, birlikte ölüm karanesi uyarınca aynı anda ölmüş sayılacaklar, mirasları da kendi ailelerine geçecektir. Bununla birlikte bu karinenin uygulama alanı bulması için kişilerin aynı olayda ölmesi şart değildir. Örneğin, aynı gün biri trafik kazasında, diğeri kalp krizi geçirerek ölen iki kişinin ölüm zamanı tespit edilemiyorsa, yine birlikte ölüm karanesi uygulama alanı bulur. Karinenin aksini iddia edenin iddiasını her türlü delille ispat etmesi mümkündür.⁶⁶

⁶³ Akipek/Akıntürk/Ateş, s. 251.

⁶⁴ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 26; Petek, s. 42.

⁶⁵ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 27-28; Petek, s. 43; Akipek/Akıntürk/Ateş, s. 251; Dural/Öğüz, s. 27.

⁶⁶ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 38; Petek, s. 49; Akipek/Akıntürk/Ateş, s. 248-250; Serozan, s. 425; Dural/Öğüz, s. 28; Kayıhan/Ünlütepe, s. 187-188; “Eşi ve çocukları ile birlikte depremde öldükleri anlaşılan İbrahim Akkürk'ün Ereğli Demir ve Çelik Fabrikaları T.A.Ş. Mensupları Yardımlaşma Sandığı Vakfı üyesi Olduğu, vakıf senedinin 14/1 maddesinde, vakıf üyesinin ölümü halinde beyannamesinde kayıtlı

3. TÜRK BORÇLAR KANUNU'NDA YER ALAN ÖLÜME BAĞLI SONUÇLAR

3.1. Genel Olarak

Hukukumuzda iş ilişkileri temel dört kanun tarafından düzenlenmektedir: 4857 sayılı İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (kısaca Basın İş Kanunu), 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu. Ne var ki iş sözleşmesinin taraflarından birinin ölümünün sözleşmeye etkisinin ne olacağı yalnızca 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir.⁶⁷ Türk Borçlar Kanunu'nda bulunan hükme benzer bir düzenlemeye mülga 818 sayılı Borçlar Kanun'unda da yer verilmiştir. Diğer kanunlarda ise ölümün iş ilişkilerine etkisi, yalnızca birkaç hükümle sınırlı olmak üzere düzenlenmiştir.⁶⁸ Bahsi geçen düzenlemeleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonra yalnızca kıdem tazminatı hükmü ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde işçinin ölümü, kıdem tazminatı ödenmesini gerektiren bir neden olarak düzenlenmiştir. Buna göre;

“Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin:

kimselere, beyannamede belirtilen hisseler oranında üye aidatının 500 katı ölüm yardımının yapılmasının öngörüldüğü, bu hüküm uyarınca İbrahim A.'ün verdiği beyanname ile ölüm yardımını eşi ve iki çocuğuna bıraktığı ancak depremde İbrahim A. ile birlikte eşi ve iki çocuğunun da öldüğü anlaşılmaktadır. İbrahim A.'ün yardımlaşma sandığı vakfına verdiği ölüm yardımı beyannamesinde, ölümden sonra yapılacak toplu ödeme ve ölüm yardımının Sabahat, Tuğba ve Mehmet A.'e ödenmesini istediği anlaşılmakta ise de; lehlerine ödeme yapılması istenen bu şahıslar da aynı anda öldüklerinin sabit olması durumunda uyuşmazlığın bu beyanname hükümleri yerine Medeni Kanunun mirasa ilişkin hükümleri çerçevesinde çözümlenmesi gerekir. Medeni Kanun'un 28.maddesinin 2.fikrasına göre, hangisinin evvel veya sonra öldüğünün tayini mümkün olmaksızın ölenler bir anda ölmüş sayılırlar ve birbirlerinin mirasçısı olmaları söz konusu olmaz. Eşi ve çocuklarının İbrahim A. ile birlikte ve aynı anda öldükleri çekişmesiz bulunduğu; eş söyleyişle, İbrahim'in ölümü anında bu kişiler sağ olmadıklarına göre, beyannameye konu ölüm yardımının bunlar adına tahakkuk etmiş olamayacağı açıktır. Bundan hareketle, ikinci saptama, bu kişilerin sahibi olmadıkları bir hakkın, hiçbir şekilde mirasçılara da intikal edemeyeceğidir. Zira, mirasın malvarlığına girmemiş bir hak veya alacak, mirasçılara da geçemez.” YHGK, 22.05.2002, 2002/18-438 E., 2012/425 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 01.02.2019).

⁶⁷ **Baskan**, s. 56; **Yürekli, Sabahattin** (2016) Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara, Seçkin, s. 154.

⁶⁸ **Akyiğit**, s. 32.

... işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçılara ödenir.”

Aynı düzenlemeye 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 20. maddesinde de yer verilmiş ve Deniz İş Kanunu’na tabi iş sözleşmesi ile çalışan gemi adamlarının ölümü halinde kanuni mirasçılarının kıdem tazminatına hak kazanacağı hükme bağlanmıştır.

İşçinin ölümüne hukuki sonuç bağlanan bir başka hal ise 4857 sayılı İş Kanunu 74. maddesinde yer almaktadır. Buna göre; *“Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır.”*

İşçinin kimi yakınlarının ölümünün de iş ilişkilerine etkisi söz konusu olabilmektedir. Bu halde ölüm olayı işçi açısından mazeret olarak kabul edildiğinden, iş kanunlarında, işçi yakınlarının ölümü halinde çalışma sürelerinin nasıl düzenleneceğine dair hükümlere yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’na 6645 sayılı Kanun’un⁶⁹ 35. maddesi ile eklenen Ek 2. maddeye göre; *“İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir.”* Aynı husus 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 42/2. maddesinde de düzenlenmiş ve *“Evlenmelerde üç güne, ana ve babanın, karı ve kocanın, kardeş ve çocukların ölümünde iki güne kadar verilmesi gereken izin süreleriyle bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinler ve hekim raporlarıyla verilen dinlenme ve hastalık izinleri, fiilen çalışılmış günler gibi hesaba katılır.”* hükmüne yer verilmiştir. Basın İş Kanunu’nun 19/2. maddesi ile diğer iki düzenlemeden farklı olarak işçi yakınlarının kapsamı daha geniş tutularak *“Birinci fıkra hükmü dışında gazeteci, çocuğu dünyaya geldiği zaman üç; eşi veya çocuğu, anası veya babası öldüğü zaman dört; çocuğu evlendiği, kardeşi, büyük anne veya büyük babası veya torunu öldüğü zamanlar iki gün olağanüstü ücretli izine hak kazanır. Bu izinler senelik izinden sayılmaz.”* hükmüne yer verilmiştir.

⁶⁹ RG, 23.04.2015, S. 29335.

İşçinin ölümüne bağlanan diğer bir hukuki sonuç, 5953 sayılı Basın İş Kanunu 18. maddesinde yer alan ölüm tazminatı hakkıdır. Buna göre; *“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.”*

Ölümün iş ilişkisine etkisi konusunda iş kanunlarında yer alan düzenlemelerin kısıtlılığı karşısında, Türk Borçlar Kanunu’nda yer alan düzenlemelerin önemi artmış gözükmemektedir. Çünkü iş kanunları karşısında genel kanun niteliği bulunan Türk Borçlar Kanunu’nun genel hizmet sözleşmesi hakkındaki hükümleri, diğer kanunlarda yer alan düzenleme boşlukları karşısında, hangi kanun kapsamında olursa olsun, tüm işçiler bakımından uygulama alanı bulacaktır.⁷⁰

3.1.1. Türk Borçlar Kanunu ile Diğer İş Kanunları Arasındaki Uygulama İlişkisi

3.1.1.1. Genel Kanun – Özel Kanun İlişkisi

Kanun hükümleri, niteliklerine göre bazı türlere ayrılmaktadırlar. Bunlardan biri de “genel hüküm-özel hüküm” ayrımıdır. Genel hükümler, kapsam olarak geniş bir konuyu düzenler ve içerik itibarıyla daha geneldirler.⁷¹ Bu hükümler, kanunun tümüne ya da aynı nitelikteki hukuki ilişkilerin büyük bir kısmına uygulanabilirler.⁷² Özel hükümler ise belirli ve sınırlı bir konuda düzenleme yapan ve bunlar dışında başka hukuki ilişkilere uygulanamayan kurallardır.⁷³ Bununla birlikte, bir kanunun veya kanun hükmünün özel ya da genel hüküm olması soyut bir biçimde ve değişmez bir kural olarak belirlenemez. Genel hüküm-özel hüküm ayrımı, kanun veya kanun hükmünün kıyaslandığı kanun veya kanun hükmüne göre ya da uyumsuzluğa esas olayın özelliğine göre belirlenir. Örneğin Dernekler

⁷⁰ Baskan, s. 56.

⁷¹ Yılmaz, Ejder (2011) “‘Genel Kanun-Özel Kanun’ İlişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 22, s. 23.

⁷² Dural, Mustafa/ Sarı, Suat (2016) Türk Özel Hukuku Cilt I Temel Kavramlar ve Medeni Hukukun Başlangıç Hükümleri, İstanbul, Filiz Kitabevi, s. 130.

⁷³ Yılmaz, s. 23-24; Dural/Sarı, s. 130.

Kanunu, Türk Medeni Kanunu karşısında özel kanun niteliğinde iken; Sendikalar Kanunu karşısında genel kanun niteliğindedir.⁷⁴

Kanunların uygulanmasında kural olarak devamlılık esastır ve yürürlüğe girdikleri tarihten, yürürlükten kalktıkları tarihe kadar sürekli olarak uygulanırlar.⁷⁵ Ancak kanunlar zaman içerisinde yetersiz ya da etkisiz hale gelebilir ve bu nedenle yürürlükten kaldırılırlar.⁷⁶ Kanunlar, esas itibariyle yeni bir kanunun açık ya da üstü örtülü olarak kendisini ilga etmesi ile yürürlükten kalkar. Bunun yanı sıra Anayasa'ya aykırılığı tespit edilen kanunlar Anayasa Mahkemesi tarafından verilen iptal kararı neticesinde, belirli süre için çıkarılan kanunlar ise sürenin bitmesi ile kendiliğinden yürürlükten kalkar.⁷⁷

Kanun koyucu bazen yürürlükte olan bir kanunun tümünü ya da belirli hükümlerini daha sonra çıkarttığı bir kanunla yürürlükten kaldırdığını açık olarak belirtir. Bazı hallerde ise sonradan yürürlüğe giren kanunda önceki kanunun yürürlükten kalktığına dair herhangi bir hüküm yer almaz ve her iki kanun birlikte yürürlükte kalmaya devam eder. Ancak bu ikinci halde eğer birden fazla kanun, aynı konuda birbiriyle çelişen düzenlemeler içeriyorsa, çelişen hükümlerin aynı anda uygulanması mümkün olmadığından, içlerinden birinin örtülü olarak yürürlükten kalktığı kabul edilir.⁷⁸ Böyle bir durumda çelişen kanunlardan hangisinin uygulanacağı, hangisinin yürürlükten kalkmış sayılacağı hususunun tespiti önem arz etmektedir.

Bu konuda kabul edilen ana kural, sonraki tarihli kanunun önceki tarihli kanunu yürürlükten kaldırdığıdır. Burada kanunların genel ya da özel nitelikte olup olmadığı da uygulanacak kanunun belirlenmesinde önem arz eder. Şayet her iki kanunun niteliği aynı ise yani çelişkili düzenlemeler içeren farklı kanunların her ikisi de genel ya da özel

⁷⁴ **Oğuzman Kemal/ Barlas, Nami** (2013) *Medenî Hukuk*, İstanbul, Vedat Kitapçılık, s. 82; YHGK, 09.06.1976, 1975/2-805 E., 1976/2205 K. “Uyuşmazlıkların çözümünde olaya uygun düşen özel hükmün tercih olunarak uygulanması zorunludur. Yasa hükümlerinin özel ve genel nitelikte bulundukları hususu ise, uyuşmazlıklara esas olan olayların özellikleri göz önünde tutularak tayin olunmalıdır. Noterlerin resen düzenleyecekleri belgeler hakkında Noter Kanunu her ne kadar özel nitelikte ise de olayın özelliği itibariyle vasiyetnamelerin düzenlenmesinde tanık sıfatıyla katılamayacak kimselere ilişkin Medeni Kanunun 483. maddesi Noter Kanununa nazaran daha özel bir hükmü taşımaktadır.” (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 03.02.2019).

⁷⁵ **Yılmaz**, s. 24; **Dural/Sarı**, s. 117.

⁷⁶ **Yılmaz**, s. 25.

⁷⁷ **Yılmaz**, s. 25; **Dural/Sarı**, s. 117; **Kayıhan/Ünlütepe**, s. 108-109; **Bilgili/Demirkapı**, s. 87.

⁷⁸ **Yılmaz**, s. 25-26; **Dural/Sarı**, s. 117-118; **Kılıçoğlu**, s. 78-79; **Kayıhan/Ünlütepe**, s. 109; **Bilgili/Demirkapı**, s. 88-89.

kanunsa, bu durumda ana kural uyarınca sonraki tarihli kanunun uygulanması tercih edilecektir. Ancak kanunlardan biri genel kanun diğeri özel kanun ise çözüm daha farklıdır.⁷⁹

Kanunlardan birinin özel, diğerrinin genel kanun niteliğinde olması halinde öncelikle çözümlenmesi gereken, hangi kanunun diğerrine nazaran genel veya özel kanun olduğunun tespit edilmesidir. Bu tespit yapıldıktan sonra yeni tarihli kanun özel, eski tarihli kanun genel nitelikte ise yeni tarihli özel kanunun eski tarihli genel kanunu yürürlükten kaldırdığı kabul edilir. Çünkü kanun koyucunun genel kanunla düzenlediği bir konuda yeniden özel bir düzenleme yapması, bu konuda daha detaylı düzenleme yapma ihtiyacı hissettiğini ortaya koyacağından, kanun koyucunun bu iradesine üstünlük verilmesi gerekir. Bununla birlikte, yeni tarihli kanunun, kimi konularda eski tarihli kanunun uygulanacağını belirttiği haller ile yeni kanunda hüküm bulunmayan hallerde eski kanunun uygulanmasına devam edilir.⁸⁰

Yeni tarihli kanun genel, eski tarihli kanun özelse konunun çözümü hassasiyet gerektirir. Bu halde genel kanun, çoğu kez konuları daha genel kapsamda düzenlediğinden, özel kanundaki hükme eşit kapsam ve içerikte bir düzenleme getirmemişse çelişkiden ve üstü kapalı yürürlükten kaldırmadan bahsedilemez. Ancak her iki konu aynı kapsam ve içerikte düzenlenmişse, bu durumda, her somut olayın özelliğine göre bilhassa kanunun

⁷⁹ Yılmaz, s. 26; Kılıçoğlu, s. 79; Kayıhan/Ünlütepe, s. 109; Bilgili/Demirkapı, s. 90; Zevkliler/Ertaş/Havutçu ve diğerrleri, s. 24-25; Oğuzman/Barlas, s. 82; Ayan, Mehmet/ Ayan, Nurşen (2015) Medeni Hukuka Giriş, Konya, Mimoza, s. 84-85.

⁸⁰ Yılmaz, s. 27; Kayıhan/Ünlütepe, s. 109-110; Zevkliler/Ertaş/Havutçu ve diğerrleri, s. 25-26; Oğuzman/Barlas, s. 83; Ayan/Ayan, s. 85; “Dava, hakem tayini talebinden ibarettir. 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 410. maddesinde “Tahkim yargılamasında, mahkeme tarafından yapılacağı belirtilen işlerde görevli ve yetkili mahkeme tahkim yeri Bölge Adliye Mahkemesi'dir. Tahkim yeri belirlenmemiş ise görevli ve yetkili mahkeme, davalının Türkiye'deki yerleşim yeri, oturduğu yer veya işyeri Bölge Adliye Mahkemesi'dir.” ifadelerine yer verilmiştir. 6545 Sayılı Kanun'un 45. maddesiyle Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un 5. maddesinin ikinci fıkrası yeniden düzenlenmiş ve asliye ticaret mahkemeleri tahkim ile ilgili konularda görevli mahkeme olarak belirlenmiştir. HMK'nın 410. maddesinin lafzı ile bağlı kalıp buna göre yorum yapılarak sonraki değişikliği yok saymak suretiyle hakem seçimi davalarında görevli mahkemenin Bölge Adliye Mahkemeleri olduğu sonucuna ulaşmak hukuken mümkün değildir. Gerek özel Kanun-genel Kanun ilişkisi, gerekse önceki Kanun-sonraki Kanun ilişkisi ve gerekse Kanun koyucunun amacı birlikte değerlendirilip tahkimin niteliği ve amacı ile tahkime dair uyumsuzlukların süratle sonuçlandırılması gereği nazara alındığında hakem seçimi davalarında görevli mahkeme ilk derece mahkemesi olup, ilk derece mahkemelerinden verilen bu kararlara karşı da temyiz kanun yoluna başvurulması mümkün görüldüğünden verilen görevsizlik kararı usul ve yasaya uygun bulunmamış, bozulması gerekmiştir.” Y15HD, 19.01.2018, 2018/113 E. 20158/119 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 03.02.2019).

düzenlenme amacı da dikkate alınarak bir değerlendirme yapmak gerekir. Söz konusu sorun, amaca uygun bir biçimde çözülmeye çalışılırken menfaat değerlendirmesi yapılarak, iki kural arasında bir önceliğin mi yoksa bir birlikteliğin mi olduğuna karar verilmelidir. Şayet kanun koyucu, aynı konuda farklı amaçlar gütmüş ve bu amaçlar geçerliliğinin sürdürmekteyse her iki kanun da uygulanmaya devam eder. Ancak kanun koyucu, konuya yeni bir bakış açısı ve uygulama getirmek istiyorsa yeni kanunun eski kanunu yürürlükten kaldırdığı kabul edilir.⁸¹ İş hukukunu ilgilendiren durumlarda amaçsal yorum yapılırken “işçi yararına yorum ilkesi” de dikkate alınmalıdır.⁸²

⁸¹ **Süzek, Sarper** (2019) İş Hukuku, İstanbul, Beta, s. 235-236; **Yılmaz**, s. 27; **Kayıhan/Ünlütepe**, s. 110; **Zevkililer/Ertas/Havutçu/Gürpınar**, s. 26; **Oğuzman/Barlas**, s. 83; **Ayan/Ayan**, s. 85-86; “Kural olan genel kanundan sonra özel kanun düzenlenmesinin gelmesidir. Zira özel kanun daha kapsamlı, daha ayrıntılı düzenlemeleri içerir. Özel kanun-genel kanun ilişkisinde özel kanunda hüküm olmayan veya boşluk bulunan hallerde genel kanun hükümlerinin uygulanacağı açıktır. Farklı, çatışan hükümlerin olması halinde ise özel kanun hükümleri dikkate alınacaktır. Ancak sorun genel kanunun özel kanundan sonra yürürlüğe girmesi ve genel kanunun özel kanundan daha ileri, ayrıntılı düzenlemelere yer vermesi halinde ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda; 1-) Özel kanunda boşluk bulunan bir konuda düzenleme var ise sorun yoktur. Boşluk olan konularda genel kanunu hükümleri özel kanun kapsamına giren bu ilişkide uygulanacaktır. 2-) Özel kanunda boşluk yok ve genel kanun ile özel kanun arasında çatışma var ise; Özel kanunun hükümleri aynen uygulanmaya devam ettirilmeli midir? Yoksa ayrıntılı ve lehe olan genel kanun hükümleri mi uygulanmalıdır? Bu konuda farklı görüşler olmakla birlikte genel olarak kabul edilen düşünce, kanunun amacına bakarak yorum yapılması ve buna göre kuralı uygulamak gerektiği şeklindedir. Kanun koyucunun iradesine göre özel kanun veya genel kanun öncelikli olabilir. Çatışan kurallarda kanun koyucu özel kanun kapsamında kalanları da düşünmüş ve amaçlamış ise bu durumda genel kanun normunu, özel kanunun normuna üstün tutmak ve uygulamak gerekir. Elbette özellikle İş Hukukunda “işçi yararına yorum ilkesi” amaçsal yorumda dikkate alınmalıdır. Ancak bazen yasa koyucu bu tür düzenlemelerde açık hükümlerle de hangi kanunun uygulanacağını da belirtebilir. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu 20.04.1967 yılında kabul edilmiş ve 29.04.1967 tarihli resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. O tarihte daha önce yürürlüğe giren ve genel kanun niteliğinde olan 818 Sayılı Borçlar Kanunu yürürlükte olup, anılan genel kanunda fazla mesai ücretinin zamlı olarak ödeneceğine dair bir hüküm bulunmamaktadır. Özel kanun olan Deniz İş Kanunu ise 28/2 maddesinde açıkça “Yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı % 25 oranında artırılmak suretiyle bulunacak miktardan az olamaz” kuralına yer verilmiştir. Genel kanun olan 818 Sayılı Borçlar Kanunu, 01.07.2012 tarihinde yürürlükten kaldırılmış ve bu tarihten sonra 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmiştir. Genel kanun olan 6098 Sayılı TBK. 818 Sayılı kanundan farklı olarak 402/1 maddesiyle fazla çalışma ücretini düzenlerken açıkça, “İşverenin, fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretini en az yüzde elli fazlasıyla ödemekle yükümlü” olacağı belirtilmiştir. Bu yasal düzenleme ile genel kanun ile özel kanundan daha lehe bir hüküm getirilmiştir. Özel kanun olan Deniz İş Kanunu'nun 48. Maddesi düzenlemesi de dikkate alındığında, yasa koyucunun gemiadamına “daha elverişli hak ve menfaat getiren kanun yanında, daha da ileri giderek toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya örf ve adetlerden doğan hakların dikkate alınacağını” amaçladığı açıktır. O sebeple 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile gemiadamlarına da uygulanması nedeni ile fazla mesai ücreti yönünden 402/1 maddesinin dikkate alınması gerekir. Bu sebeple gemiadamının fazla mesai ücretinin genel kanunun yürürlüğe girdiği 01.07.2012 tarihinden itibaren en az % 50 zamlı ödenmesi gerektiği açıktır.” Y9HD, 03.10.2017, 2015/27849 E., 2017/14749 K.; “Uyuşmazlık, 2004 sayılı İİK'nın 10. babında kiralaan taşınmazların tahliyesini düzenleyen 269 ve devamı maddelerine dayanılarak açılan bir davada 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı HMK'nın 320/1. maddesi karşısında tarafların duruşmaya davet

3.1.1.2. Türk Borçlar Kanunu – İş Kanunu İlişkisi

Ülkemizde iş kanunlarının çıkartılmadığı dönemde bireysel iş ilişkileri, asıl hukuki düzenleme olarak Borçlar Kanunu tarafından düzenlenmiştir. İş kanunlarının yürürlüğe girmesinden sonra ise Borçlar Kanunu, iş kanunlarına tabi olmayan işçiler bakımından asli hukuki düzenleme olarak varlığını sürdürmekle beraber; iş kanunlarına tabi işçiler bakımından ise genel nitelikli tamamlayıcı bir düzenleme olarak uygulanmaya gelmiştir. Buna göre iş kanunlarının kapsamındaki işçiler bakımından, öncelikle özel nitelikteki iş kanunları uygulanır. İş kanunlarında boşluk bulunan haller⁸³ ile Borçlar Kanunu'nun uygulanacağına açıkça atıf yapılan hallerde⁸⁴ ise Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulama alanı bulur.⁸⁵ Bununla birlikte Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, gemi adamlarına

edilmeksizin dosya üzerinden karar verilir verilmeyeceği noktasındadır. Bilindiği gibi icra mahkemeleri icra- iflas işleri için kurulmuş, kendine özgü kuralları olan özel bir yargı organıdır. İİK'nın 18. maddesinde icra mahkemesine arz edilen hususlarda basit yargılama usulünün uygulanacağı belirtilmiş, aynı Kanun'un 70. maddesinde icra mahkemesinin itirazın kaldırılması hakkındaki talep üzerine iki tarafı davet ettikten sonra 18. madde hükmüne göre karar vereceği düzenlenmiştir. Öte yandan İİK'nın 269/d maddesinin uygulanması gereken maddeler arasında gösterdiği 70. maddesine göre, 18. maddede düzenlenen, aksine hüküm bulunmayan hallerde icra mahkemesi duruşma yapılmasına gerek olup olmadığını takdir eder hükmü ilamsız tahliye takibinde uygulanmamalıdır. İcra mahkemesinin duruşma yapması zorunludur. 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren HMK'nın 320/1. maddesinde düzenlenen mahkeme, mümkün olan hallerde tarafları duruşmaya davet etmeden dosya üzerinden karar verir hükmü, yukarıda açıklanan İİK'nın ilgili maddeleri ile takip hukuku açısından yorumlanmalı ve değerlendirilmelidir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, anılan maddeye göre duruşma yapmadan karar verilebilmesi için hukuken bunun mümkün olması gerekir. Başka bir anlatımla ancak hukukun cevaz verdiği "ihtiyati tedbir, ihtiyati haciz vb gibi" veya İİK'nın 17-18. maddelerinde öngörülen şikayet davalarında olduğu gibi Kanun'un duruşma açılmadan dosya üzerinden karar verilmesinde hakime takdir hakkı tanıdığı hallerde dosya üzerinden karar verilebilir. Kanun'un açıkça duruşma açılarak yargılama yapılmasını emrettiği durumlarda dosya üzerinden karar verilemez. Bu arada HMK'nın hukuki dinlenilme hakkı başlıklı 27. maddesi, T.C. Anayasası'nın hak arama hürriyetini düzenleyen 36. maddesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin adil yargılama hakkına ilişkin 6. maddesi de dikkate alınmalıdır. Yukarıda açıklanan kanun hükümleri ve yasa koyucunun takip ettiği amaç gözetildiğinde, daha özel bir kanun olan İİK'daki hükümlerin daha genel bir kanun olan HMK ile değiştirildiği söylenemez." Y6HD, 07.05.2012, 2012/3005 E., 2012/6787 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 03.02.2019).

⁸² **Kar, Bektaş** (2014) "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na Etkisi", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 72, S: 2, s. 167.

⁸³ TBK'nın 400, 403, 405, 407, 417, 427, 429, 444, 445. maddelerinde düzenlenen hususlar iş kanunlarına tabi bireysel iş ilişkilerinde tamamlayıcı hüküm olarak uygulanırlar. **Yılmaz**, s. 28.

⁸⁴ 4857 sayılı İş Kanunu - Madde 10:

"Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süresiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir. Bu Kanunun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6 ncı maddeleri süresiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süresiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır."

⁸⁵ **Yılmaz**, s. 28; **Süzek**, s. 234-235; Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin genel kanun olması dolayısıyla iş kanunları bakımından boşluk doldurma işlevine geniş bir anlam verilmeye başlandığı, ancak Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin iş kanunlarına nazaran çağı yakalayamadığı, temel eksiklikleri olduğu, kendi içinde

ödenek fazla mesai ücretinin oranına ilişkin olarak vermiş olduğı bir kararda, özel kanun niteliğindeki Deniz İş Kanunu'nda bu konuda bir hüküm bulunmasına rağmen genel Kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan fazla mesai ücret zammının daha yüksek olması nedeniyle, işçi lehine yorum ilkesi sonucunda, gemi adamlarına Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden sonraki tarihler için bu kanuna uygun olarak fazla mesai ücreti ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir.⁸⁶

Öğretide, yeni tarihli genel kanun niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu'nun, 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenen konularla ilgili hükümlerinin İş Kanunu'nu nasıl etkileyeceğı konusunda, yeni tarihli genel kanunun, eski tarihli özel kanunu yürürlükten kaldırılabilmesi için her iki kanunun aynı konuyu düzenlemesinin yetmediğı, bu kanunların kapsam ve içerik olarak da aynı olması gerektiğı, her ne kadar Türk Borçlar Kanunu'nda da iş sözleşmesi düzenleniyor olsa da Türk Borçlar Kanunu'nun uygulanacağı kişilerin farklı olduğı⁸⁷, bu nedenle her iki kanun kapsamında bir örtüşme ve çelişmeden bahsedilemeyeceğı ve yeni tarihli Türk Borçlar Kanunu hükümlerinin, eski tarihli İş Kanunu hükümlerini değıştirmeyeceğı ifade edilmiştir.⁸⁸

3.1.2. 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nda Yer Alan Düzenleme

Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 347. maddesinde taraflardan birinin ölümü halinde iş ilişkisinin ne şekilde etkileneceğı hükme bağlanmıştı. Buna göre:

“Hizmet akdi, işçinin ölümü ile son bulunur.

tutarsızlıklar taşıdığı gerekçeleriyle “genel kanun - özel kanun” ve “boşluk doldurucu işlev” konularının bu hususlar dikkate alınmaksızın değılendirilmemesi gerektiğı ifade edilmiştir. Değılendirmeye ilişkin detaylı bilgi için bkz. **Özdemir, Erdem** (2012) “Yeni Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi”, İzmir Barosu Dergisi, S: 2, s. 215 vd.

⁸⁶ Y9HD, 03.10.2017, 2015/27849 E., 2017/14749 K. (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 03.02.2019).

⁸⁷ “Hizmet sözleşmeleri, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalan işçileri kapsamaktadır. Bu işçiler ile İş Kanunu'nun kapsamına giren işçiler arasında çok büyük farklılık yaratılmamaya çalışılmıştır. Bu düzenlemelerde, İş Kanunu Tasarısını hazırlamış olan akademisyenlerden oluşan bir heyetin hazırladığı rapordan geniş ölçüde yararlanılmıştır.” Türk Borçlar Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/499) Genel Gerekçe, 23. Dönem, 3. Yasama Yılı, Sıra Sayısı 321.

⁸⁸ **Yılmaz**, s. 30.

İş sahibi öldüğü takdirde, akit, başlıca onun şahsı nazara alınarak yapılmış ise nihayet bulur.

Bu ikinci halde işçi akdin vaktinden evvel nihayet bulması hasebiyle düçar olduğu zarar için hakkaniyet dairesinde bir tazminat isteyebilir.”

İş sözleşmelerinde işçinin kişiliğinin ön planda tutulması ve işin bizzat işçi tarafından yerine getirilmesi gerekliliği nedeniyle işçinin ölümü halinde ortaya çıkan ilk sonuç, sözleşmenin başka bir işleme gerek kalmaksızın, kendiliğinden sona ermesidir. İşçinin gaipliğine karar verilmesi yahut ölüm karinesi ile kütüğüne ölü kaydı düşülmesi hallerinde de netice aynıdır.⁸⁹

İşçinin ölümü halinde, kanundan ve sözleşmeden doğan tüm talep hakları mirasçılara intikal eder. Ne var ki işçinin iş görme borcunun mirasçılara geçmesi ve sözleşmenin mirasçılarla devam etmesi gibi bir durum söz konusu değildir.⁹⁰ Aksi durum mirasçılar açısından zorla çalıştırmanın kabul edilmesi anlamına gelirdi.⁹¹ İş görme borcunun mirasçılara geçmeyeceği kuralının aksini öngören sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür. İşçinin ölümünden sonra işveren, mirasçılardan birini çalıştırmaya devam etse dahi bu durum, ölen işçinin iş sözleşmesinin devamı anlamına gelmez. Böyle bir durumda işveren ile mirasçı arasında yeni bir iş sözleşmesi kurulmuştur.⁹²

İşçinin ölümü nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi dolayısıyla işverenin herhangi bir tazminat hakkı doğmadığı gibi; işveren tarafından işçinin mirasçılara veya yakınlarına, ölüm nedeniyle tazminat adı altında herhangi bir ödeme yapılacağına dair bir düzenlemeye 818 sayılı Kanun’da yer verilmemiştir.⁹³

818 sayılı Kanun uyarınca işverenin ölümü halinde ise kural olarak sözleşme sona ermez. Çünkü iş sözleşmelerinde işverenin kişiliği değil; işletme ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle işverenin ölmesi halinde, sözleşmenin sona ermesinden değil; işveren değişikliğinden söz etmek gerekmektedir. Ancak istisnaen işverenin kişiliği dikkate

⁸⁹ **Baskan**, s. 57-58; **Akyiğit**, s. 33; **Baloğlu, Cem** (2015) “İşçinin Ölümü Halinde Ödenmesi Gereken Ölüm Tazminatı”, *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, S: 135, s. 1.

⁹⁰ **Baskan**, s. 58; **Akyiğit**, s. 33.

⁹¹ **Akyiğit**, s. 33.

⁹² **Baskan**, s. 58-59; **Akyiğit**, s. 33.

⁹³ **Akyiğit**, s. 33.

alınarak yapılan iş sözleşmelerinde, işverenin ölümü sözleşmeyi de kendiliğinden sona erdirir. İşçi, sözleşmenin zamanından önce sona ermesi nedeniyle bir zarara uğramışsa, zararını ispat etmesi koşulu ile işverenin mirasçılarından hakkaniyete uygun miktarda bir tazminat isteyebilir.⁹⁴

3.1.3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yer Alan/Mevcut Düzenleme

Ölümün iş ilişkilerine etkisi, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmelerini düzenleyen 6. Bölümünün “Genel Hizmet Sözleşmeleri” başlıklı birinci ayırımında, iki madde halinde düzenlenmiştir. İşçinin ölümünü düzenleyen 440. maddeye göre; *“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.”*

Görüldüğü üzere, işçinin ölümünün, sözleşmeyi kendiliğinden sona erdiren bir neden olduğu 6098 sayılı Kanun ile aynen tekrar edilmiştir. Bununla birlikte yeni düzenlemede, 818 sayılı Kanun'dan farklı olarak, işveren tarafından, işçinin ailesine ya da kimi yakınlarına ödenmesi gereken bir tazminat türüne de yer verilmiştir.⁹⁵

Kanun'un işverenin ölümünü düzenleyen 441. maddesine göre ise; *“İşverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçıları alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır.*

Hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir.”

İş ilişkisinde, işverenin ölümünün doğuracağı hukuki sonuçlar bakımından mülga Borçlar Kanunu ile yürürlükteki Kanun arasında esaslı bir fark yoktur. Buna göre, işverenin ölümü halinde kural, iş sözleşmesinin ölümünden etkilenmeyerek, işyerinin devrine

⁹⁴ Akyiğit, s. 33.

⁹⁵ Gümüş, M. Alper (2013) Borçlar Hukuku Özel Hükümler Cilt-I, İstanbul, Vedat Kitapçılık, s. 538; Akyiğit, s. 33-34.

ilişkin hükümler çerçevesinde devam etmesi olmakla birlikte; istisnaen, işverenin kişiliği ön planda tutularak yapılan iş sözleşmelerinde, ölüm neticesinde sözleşme kendiliğinden sona erer. Sözleşmesi sona eren işçi, zamanından önce sona erme nedeniyle bir zarara uğramışsa, zararını ispat etmek koşuluyla, işverenin mirasçılarından hakkaniyete uygun bir tazminat talep edebilir.⁹⁶

Belirtmek gerekir ki Türk Borçlar Kanunu'nun özel hükümleri hukuki nitelikleri itibariyle emredici ve düzenleyici hükümler olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu hükümlerin az bir kısmı emredici niteliktedir. Bir hükmün emredici olup olmadığı ya hükmün yazılışından ya da amacından anlaşılır. Bunlar daha çok sözleşmenin zayıf tarafını koruyan hükümlerdir.⁹⁷

Hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler kural olarak emredici hükümlerdir. Fakat iş hukukunda emredici hüküm kavramı, borçlar hukukunun emredici hüküm kavramından farklılaşmıştır. İş hukukunda emredici hükümler, mutlak emredici hüküm ve nispi emredici hüküm olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Mutlak emredici hükümler, işçi lehine dahi hiçbir suretle değiştirilemeyen hükümlerdir.⁹⁸ Mutlak emredici hükümlere bu niteliğini veren, adı geçen hükümlerin kamu yararı ve güvenliğini, çalışma yaşamı ve barışını korumak amacıyla getirilmiş olmasıdır.⁹⁹ Buna karşılık nispi emredici hükümler ise aksi işçi lehine kararlaştırılabilen hükümlerdir. Nispi emredici hükümlere sosyal kamu düzeni hükümleri de denilmektedir.¹⁰⁰ Nispi emredici hükümlerin doğrudan işlevi işçilerin korunması olduğundan, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile nispi emredici hükümlerde belirtilen sınırın üstüne çıkılabilirken; bu sınırların altında düzenlemelerin hukuken

⁹⁶ **Akyiğit**, s. 39-44; **Baskan**, s. 66-70.

⁹⁷ **Eren, Fikret** (2017) *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Ankara, Yetkin, s. 10; **Aydoğdu, Murat/ Kahveci, Nalân** (2017) *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri Sözleşmeler Hukuku*, Ankara, Adalet Yayınevi, s. 23.

⁹⁸ **Süzek**, s. 33-34; Mutlak emredici hükümlere örnek olarak, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinde yer alan iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süreye ilişkin ücretin miktarı; 1475 sayılı Kanun'un 14/13. maddesinde düzenlenen kıdem tazminatının yıllık miktarının Devlet Memurları Kanununa tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyeceğine ilişkin tavan sınırı uygulaması gösterilebilir.

⁹⁹ **Süzek**, s. 35.

¹⁰⁰ **Süzek**, s. 33; Nispi emredici hükümlere örnek olarak; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41/2. maddesinde yer alan fazla çalışma ücretinin normal saat ücretinden yüzde elli fazlasıyla ödeneceği; 53/3. maddede düzenlenen mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı; 18. maddede düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak için otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerinde çalışma şartı ile en az altı aylık kıdeme sahip olma şartları ve 1475 sayılı Kanun 14. maddesinde düzenlenen kıdem tazminatına hak kazanmak için aranan en az bir yıllık çalışma koşuluna ilişkin düzenlemeler gösterilebilir.

geçerliliği yoktur.¹⁰¹ İş mevzuatında emredici hükümlerin yanı sıra, yedek hukuk kuralları da yer almaktadır. Yedek hukuk kuralları ise tarafların aksini serbestçe kararlaştırabildikleri düzenlemelerdir.¹⁰²

3.2. Sözleşmenin Sona Ermesi

3.2.1. İşçinin Ölümü Nedeniyle Sona Erme ve Sona Ermenin Mirasçılara Etkisi

İş sözleşmeleri genellikle işçinin kişiliği ve özellikleri göz önünde tutularak kurulan ve işçinin iş görme borcunu bizzat yerine getirmesi gereken sözleşmelerdir. Bu nedenle işçinin ölümü halinde sözleşme, kendiliğinden sona erer.¹⁰³ İşçinin ölümü halinde sözleşmenin sona ermesi için mirasçılarının ya da işverenin fesih iradesini açıklamasına gerek yoktur. Ölüm, kanundan doğan bir sona erme nedenidir.¹⁰⁴

Sözleşmenin sona erdiğinin kabulü açısından, ölümün gerçek bir ölüm olması ile gaiplik ya da ölüm karinesiyle işçinin ölmüş sayılması arasında bir fark yoktur.¹⁰⁵ Gaiplik halinde işçinin ölüm tehlikesi içinde kaybolduğu ya da kendisinden son haber alındığı tarihten itibaren; ölüm karinesi halinde ise işçinin kütüğüne ölü kaydının düşülmesinden itibaren iş sözleşmesi sona ermiş sayılır. Gaiplik kararının geçmişe etkili olarak hüküm doğurması nedeniyle iş sözleşmesi, gaiplik kararından önce işçinin mazeretsiz devamsızlığı nedeniyle feshedilmiş olsa dahi, kararın verilmesi ile birlikte iş ilişkisine ölüme ilişkin hukuki sonuçlar uygulanır.¹⁰⁶

¹⁰¹ **Süzek**, s. 33-35.

¹⁰² **Süzek**, s. 35.

¹⁰³ **Soyer, M. Polat** (2011) “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 22, s. 18; **Ertürk, Şükran/ Erkanlı, Betül** (2014) “İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Sebepleri”, Terazi Hukuk Dergisi, S: 91, s. 47; **Zevkliler, Aydın/ Gökyayla, Emre** (2016) Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara, Turhan Kitabevi, s. 474; **Narmanlıoğlu, Ünal** (2014) İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul, Beta, s. 334-336; **Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş** (2017) İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara, Lykeion, s. 266; **Süzek**, s. 501; **Akyiğit**, s. 34; **Baskan**, s. 57; **Yürekli**, s. 155.

¹⁰⁴ **Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat** (2019) İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Beta, s. 447; **Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut** (2015) İş Hukukunun Esasları, İstanbul, Beta, s. 191; **Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz** (2012) Türk İş Hukuku’nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul, Vedat Kitapçılık, s. 283.

¹⁰⁵ **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 266; **Yürekli**, s. 158; **Baskan**, s. 57; **Ertürk/Erkanlı**, s. 48; **Dönmez, K. Yücel** (2008) İş Hukukunda Tazminatlar, Ankara, Yetkin, s. 49.

¹⁰⁶ **Baskan**, s. 58.

Bununla birlikte öğretide, gaip işçinin sonradan çıkıp gelmesi halinde iş ilişkisinin nasıl etkileneceği konusunda farklı görüşler belirtilmiştir. Bir görüşe göre işçi sonradan çıkıp gelirse gaiplik kararı hükmünü yitirir. Bu noktadan itibaren işverenin haklı nedenle fesih hakkı gündeme gelebilir.¹⁰⁷

Buna karşılık diğer bir görüşe göre ise TBK'nın 440. maddesinde yalnızca ölümden bahsedilmiş ancak ölümün niteliği üzerinde durulmamıştır. Dolayısıyla hükmün açık ifadesinden anlaşıldığı üzere, ölüm veya gaiplik karinesi ile kendiliğinden sona ermiş olan iş sözleşmesinin, kendiliğinden yeniden canlanması söz konusu olamaz. Bu durumda taraflar isterlerse eski sözleşme ile bir ilgisi olmayan yeni bir sözleşme imzalayabilirler.¹⁰⁸

İşçinin ölümünün iş sözleşmesini kanun gereği olarak, kendiliğinden sona erdirdiğinin kabulü açısından sözleşmenin sürekli ya da süreksiz, belirli ya da belirsiz süreli, azami ya da asgari süreli, şarta bağlı ya da deneme süreli, mevsimlik ya da kısmi süreli olmasının bir farkı yoktur. Hangi tür iş sözleşmesi olursa olsun, işçinin ölümü ile sözleşme kendiliğinden ve kesin olarak sona erer.

İş sözleşmesinin kişisel ilişki tesis etmesi ve işçinin şahsi edim yükümüne dayanması nedeniyle işçinin ölümü halinde iş ilişkisi devam etmez.¹⁰⁹ Çünkü şahsa bağlı edimlerin mirasçılara geçmesi mümkün değildir. Böyle içerikli sözleşmeler hukuki olarak geçersizdir.¹¹⁰ Ancak işveren, işçinin ölümünden sonra mirasçıları ile çalışmaya devam etmişse, işveren ile mirasçı arasında yeni bir sözleşme yapıldığı kabul edilir.¹¹¹ İşçinin ölümü ile iş ilişkisi mirasçılara geçmediği gibi, mirasçıların bu nedenle işçinin yerine birini bulmak gibi herhangi bir yükümlülüğü de yoktur.¹¹² Bu nedenle doğacak zararı Kanun, işverene yüklemiştir.¹¹³

¹⁰⁷ Akyiğit, s. 34.

¹⁰⁸ Yürekli, s. 158.

¹⁰⁹ Senyen-Kaplan, Tuncay (2015) Bireysel İş Hukuku, Ankara, Gazi Kitabevi, s. 229; Şakar, Müjdat (2014) İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, Beta, s. 135; Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim (2006) Bireysel İş Hukuku, İstanbul, Legal, s. 153; Yürekli, s. 155; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 266.

¹¹⁰ Yürekli, s. 155.

¹¹¹ Akyiğit, s. 34; Yürekli, s. 156; Narmanhoğlu, s. 334; Baskan, s. 58-59; Dönmez, s. 49.

¹¹² Tunçomağ/Centel, s. 191; Narmanhoğlu, s. 334; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 153.

¹¹³ Tunçomağ/Centel, s. 191; Narmanhoğlu, s. 334.

TMK'nın 599. maddesine göre; *“Kanunda öngörülen ayırık durumlar saklı kalmak üzere, mirasçılar, mirasbırakanın aynı haklarını, alacaklarını, diğer malvarlığı haklarını, taşınır ve taşınmazlar üzerindeki zilyetliklerini doğrudan doğruya kazanırlar.”* TBK'nın 442. maddesine göre ise işçinin ölümü nedeniyle sözleşmenin sona ermesiyle birlikte, sözleşmeden doğan tüm alacaklar muaccel hale gelir. Böylece işçinin, işveren nezdinde bulunan ve ölüm tarihi itibarıyla henüz kendisine verilmemiş ücreti, fazla çalışma, yıllık izin, hafta sonu ve genel tatil ücretleri, prim ve ikramiyeleri, tazminatları gibi sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak mirasçılara ödenmesi gerekmektedir.¹¹⁴ TBK'nın 425. maddesinin 3. fıkrası ile İş Kanunu'nun 59. maddesinde, sözleşmenin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin sürelerine ait ücretinin, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden hak sahiplerine ödeneceği ayrıca düzenlenmiştir.

Bunun yanı sıra TBK'nın 443. maddesine göre; *“Sözleşmenin sona ermesi durumunda taraflardan her biri, diğerinden veya üçüncü bir kişiden diğerinin hesabına, hizmetle ilişkili olarak almış olduğu şeyleri geri vermekle yükümlüdür.”* Bu nedenle ölüm

¹¹⁴ **Yürekli**, s. 156; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 266; **Baskan**, s. 58; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işe iade davası açıldıktan ve feshi izleyen 4 ay geçtikten sonra vefat eden işçinin boşta geçen süreye ilişkin ücret ve haklarının, işçinin ölümü sebebiyle işe başlama yönünde başvuruda bulunulmasının imkansız olduğu gerekçesiyle reddine karar verirken, içtihat değiştirerek boşta geçen süreye ilişkin ücret ve hakların mirasçılara ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir: “Ölüm olgusu bir hukuki ilişkide aleyhe olarak yorumlanmamalıdır. İşçi ölmeseydi ne tür davranışına üstünlük tanınacak idiyse, öngörülen bu davranışa hukuki sonuç bağlanmalıdır. Öte yandan bir Yasa yorumlanırken Yasanın konuluş amacı dikkate alınmalıdır. Yasadaki işe iade hükümleri işçinin işe iadesini amaçlamıştır. Ölüm olaylarına nasıl bir sonuç bağlayacağı yasada belirtmediğine göre bu boşluğu doldurmak yargıcın görevidir. Yargıç burada Kanun Koyucu olarak davranmalıdır. Davacı işe iade davasını açarken feshin geçerli bir nedene dayanmadığını iddia etmiştir. Geçersiz fesih var ise ölüm tarihine kadar ki boşta geçen süre ücretine yasal 4 aylık sınırlama dikkate alınarak hükmetmelidir. Böyle bir sonuç genel olarak Yasanın amacına da uygundur. Aksi halde işverenin haksız davranışı işçinin ölümü nedeniyle karşılıksız kalmaktadır. Bu durumda adalet duygusunu incitir. Geçerli nedene dayanmayan feshin tespiti ile yetinilmesi, ölen işçinin mirasçıları yönünden hiçbir imkan sağlamayacaktır. Oysa konu, sosyal güvenlik haklarını da ilgilendirmektedir. 4 aya kadar ücret ve diğer haklar yönünden Sosyal Güvenlik Kurumuna prim yatırılması ve ölen işçinin mirasçılarının buna göre sosyal güvenlik haklarından yararlanması gerekir. Böyle olunca işçinin ölümü feshi izleyen 4 ay geçtikten sonra gerçekleşmiş olmakla, ölen işçinin mirasçılara 4 aylık süre için boşta geçen süreye ait ücret ve diğer hakların ödenmesi gerekir.” Y9HD, 15.09.2009, 2009/21710 E., 2009/22886 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019), Karar incelemesi için bkz. **Kocagil, İpek** (2011) “Karar İncelemesi İşe İade Davasında Davacı İşçinin Ölümü”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S: 28, s. 311-324; İşe iade davası devam ederken işçinin ölmesi halinde mirasçılara boşta geçen süreye ilişkin ücret ve hakların ödenemeyeceğine dair karar incelemesi için bkz. **Akyiğit, Ercan** (2008) “İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi (Karar İncelemesi)”, Kamu-İş, C: 9, S: 4 s. 1-18.

anında işçi nezdinde bulunan ve geri verme yükümlülüğüne tabi şeylerin mirasçılar tarafından işverene geri verilmesi gerekmektedir.

3.2.2. İşverenin Ölümü Nedeniyle Sona Erme

İşverenin ölümünün iş sözleşmesine etkisi TBK'nın 441. maddesinde hükme bağlanmıştır. Buna göre; *“İşverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçıları alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır.*

Hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir.”

Kanuni düzenlemeden açıkça anlaşılacağı üzere, işverenin ölümünün iş sözleşmeleri üzerinde biri kural, diğeri istisna olarak kabul edilen iki sonucu vardır. Kural olarak, işverenin ölümünden sonra mevcut iş sözleşmeleri, işverenin mirasçıları ile devam ederken; istisnaen işverenin ölümü neticesinde mevcut iş sözleşmeleri de kendiliğinden sona ermekte ve bu sona erme nedeniyle zarara uğrayan işçiler lehine tazminat hakkı doğmaktadır.¹¹⁵

TBK'nın 441. maddesi hükmü, konuya ilişkin açık düzenleme olmaması nedeniyle diğer iş kanunlarına tabi iş ilişkileri bakımından da uygulama alanı bulmaktadır.¹¹⁶

3.2.2.1. Kural: İş İlişkisinin İşverenin Kişiliğine Bağlı Olmadığı Durumlar

İş sözleşmelerinde, sözleşme yapma iradesi bakımından kural olarak, işverenin kişiliği değil; işletmenin/işyerinin nitelikleri ön planda tutulmaktadır. Bu nedenle sözleşmenin devamı sırasında işverenin ölümünün, kural olarak, iş ilişkisini sona erdirmeyeceği ve iş ilişkisinin işverenin yerine geçen mirasçılar ile aynen devam edeceği

¹¹⁵ Akyiğit (Ölüm ve İş İlişkisi), s. 39; Narmanhoğlu, s. 335; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 267; Ertürk/Erkanlı, s. 50-51.

¹¹⁶ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 267; Baskan, s. 66.

benimsenmiştir.¹¹⁷ Bu durum, külli halefiyet ilkesinin¹¹⁸ bir sonucudur.¹¹⁹ Kanuni mirasçılar gibi atanmış mirasçıların da külli halef olması nedeniyle işverenin ölümü halinde işveren sıfatı, her iki grup mirasçıya da ait olabilir.¹²⁰

Kanunun ifadesi ile işverenin ölmesi sonucu yerini mirasçılarının alması halinde işyerinin tamamının veya bir bölümünün devrine¹²¹ ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır. Bu nedenle işverenin ölümünden sonraki hukuki durum Türk Medeni Kanunu'nun miras hükümlerine göre değil; işyeri devrine ilişkin hükümlere göre belirlenir. Nitekim işyerinin devrinde iradi bir devir söz konusu iken, işverenin ölümü nedeniyle tüm iş sözleşmelerinin mirasçılara geçmesi halinde de kanuni bir devir olgusunun varlığı kabul

¹¹⁷ **Yürekli**, s. 169; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 267; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 153.

¹¹⁸ TMK'nın 599. maddesi ile kişinin ölümü halinde malvarlığının belirli kişi veya kişilere geçişinde külli halefiyet ilkesi kabul edilmiştir. Külli halefiyet ilkesi gereğince murisin ölümü ile terekedeki eşya, alacak, hak ve borçların tamamı bir bütün halinde mirasçılara geçer. Öyle ki ölenin kişiliği külli halefiyet yoluyla adeta devam ettirilmektedir. Külli halefiyet ilkesini terekedeki tüm eşya, alacak, hak ve borçların mirasçılara "kendiliğinden" geçmesi ilkesi tamamlar. Açıklanan ilkelerin doğal bir sonucu olarak hukukumuzda mirasçı, külli haleftir. Mirasın kazanılmasında Türk Miras Hukukunun benimsediği sistem hakkında detaylı bilgi için bkz. **İmre, Zahit/Erman, Hasan** (2013) Miras Hukuku, İstanbul, Der Yayınları, s. 339 vd.

¹¹⁹ **Çiçek, Mustafa** (2017) İşyerinin Devri, Ankara, Seçkin, s. 87; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 267; **Yürekli**, s. 169; **Gümüş**, s. 541; **Eren, Fikret** (2017) Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Ankara, Yetkin, s. 566; "Davahılar, her ne kadar, davacının bekçilik yaptığını ileri sürdüğü taşınmaza 1986 yılında tapu ile malik olmuşlarsa da bu yerin asıl sahibi miras bırakanları babalarının öldüğü 1981 yılından itibaren, kaydı üzerlerine geçirmeden, davacıya karşı işveren durumuna girmişlerdir." YHGK, 25.03.1992, 1992/10-73 E., 1992/199 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 16.10.2018).

¹²⁰ **Çiçek**, s. 87-88; Hukukumuzda külli halef olarak kabul edilen iki tür mirasçılık bulunmaktadır: Kanuni mirasçı ve atanmış mirasçı. Kanuni mirasçı, kanunda gösterilen ve kanun gereği mirasçı olan kişilerdir. Buna karşılık atanmış mirasçı ise vasiyetname ya da miras sözleşmesi ile muris tarafından belirlenmiş mirasçıdır. Kanuni ve atanmış mirasçının doğduğu kaynak farklı olsa da hukukumuzda her iki mirasçı da külli halef olarak kabul edilmiş, böylece atanmış mirasçı, lehine yalnızca belirli mal vasiyet olunan kişi veya kişilerden ayırt edilmiştir. **İmre/Erman**, s. 12-13.

¹²¹ TBK'nın 441/1. maddesinin, işverenin ölümü halinde TBK'nın 428. maddesinin kıyas yoluyla uygulanacağına ilişkin hükmü; Kanun'un hizmet sözleşmesine ilişkin düzenlemelerinin bire bir İsviçre Borçlar Kanunu'ndan alınmış olması nedeniyle hatalı olduğu değerlendirilmiştir. Çünkü TBK'nın 428. maddesinin mehzazı olan İBK'nın 333. maddesine göre, bir işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri halinde mevcut iş ilişkisinin de devredilmiş olması için, işçinin bu devre itiraz etmemesi gerekmektedir. TBK'nın 441/1. maddesinin mehzazı olan İBK'nın 338a. maddesinde, İBK'nın 333. maddesine yapılan atfın amacı da işverenin ölümü halinde işçinin, iş ilişkisine mirasçılarla devam etmek istememesi halinde ona bir itiraz hakkı vermektir. TBK'nın işyerinin devrini düzenleyen 428. maddesinde ise devir halinde işçiye iş ilişkisini devam ettirmeme yönünde bir itiraz hakkı tanınmadığından, işverenin ölümü halinde işyeri devri hükümlerine atıf yapılmasının da bir anlamı yoktur. Açıklanan nedenlerle kanundan doğan bu örtülü boşluğun, TBK'nın 441/1. maddesi lafzını uygulayarak değil; İBK'nın 333. maddesi lafzı uygulanarak, işverenin ölümü halinde işçiye, iş ilişkisinin devam etmemesi konusunda itiraz hakkı tanınmasıyla doldurulması gerektiği düşünülmektedir. **Gümüş**, s. 541; İşyeri devrine işçinin itiraz hakkının niteliği ve amacı hakkında ayrıntılı açıklama için bkz. **Astarlı, Muhittin** (2013) "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı", Çalışma ve Toplum Dergisi, C: 1, S: 36, s. 69-106.

edildiğinden, işyerinin devrine ilişkin hükümlerin kıyasen uygulanacağı kabul edilmiştir.¹²² Mirasçılarının veya işçilerin iş ilişkisini devam ettirmek istememeleri halinde sözleşme ancak kanunda belirtilen normal yollar ile sona erdirilebilir.¹²³

İş ilişkilerinin devri TBK'nın 428. ve 429. maddelerinde, İş Kanunu'nun "İşyerinin veya bir bölümünü devri" başlıklı 6. maddesinde yer alan düzenlemeye paralel olarak düzenlenmiştir. İşyerinin tamamının veya bir bölümünün devrini düzenleyen TBK'nın 428. maddesine göre; *"İşyerinin 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 hâlinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devreden ve devralan işveren müteselsilen sorumludurlar. Ancak, devreden işverenin bu yükümlülüklerden doğan sorumluluğu, devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır."

Sözleşmenin devrini düzenleyen 429. maddeye göre ise *"Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir.*

Devir işlemiyle, 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."

İşverenin ölümü halinde mevcut iş ilişkilerinin hukuki durumunun tespit edilmesinde TBK'nın 441. maddesi ile birlikte, iş ilişkisinin devrini düzenleyen 428. ve 429. maddeleri ve Türk Medeni Kanunu'nun miras hükümlerinin bir arada değerlendirilmesi gerekmektedir. Buna göre her şeyden önce, işverenin ölümü sırasında devam eden iş sözleşmelerinin mirasçılarla devam edebilmesi için işverenin mirasçılarının, mirası reddetmemiş ya da mirastan çıkarılmamış olmaları gerekmektedir.¹²⁴ İşverenin mirasçısı

¹²² Akyiğit, s. 39-40; Yürekli, s. 169; Çiçek, s. 87-89.

¹²³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 449; Narmanlıoğlu, s. 335; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 286-287.

¹²⁴ Akyiğit, s. 40; Yürekli, s. 170; Baskan, s. 68; Eren, s. 566; Ertürk/Erkanlı, s. 50.

tek bir kişiye işveren sıfatı ona ait olurken; birden fazla mirasçı olması durumunda tüm mirasçılar işveren sıfatını taşır.¹²⁵ Miras hükümleri uyarınca, murisin ölümü anında mirası reddetmemiş tüm mirasçılara ait olan işveren sıfatı, intikalden sonra mirasçıların kendi aralarında yapacakları sözleşme ile içlerinden yalnızca bir ya da bir kaçına devredilebilir. Ancak işyerinin mirasçılardan biri ya da birkaçına devredilmiş olması, devreden mirasçıları ölüm tarihine kadar doğmuş olan borçlardan kurtarmaz.¹²⁶

Mirası kabul eden mirasçılar bakımından işyerinde hâlihazırda devam eden tüm iş sözleşmeleri, işverenin ölümü anından itibaren bütün hak ve borçları ile birlikte kendilerine geçer. TBK'nın 428. maddesinde, hükmün kapsamına giren iş sözleşmelerinin, devir tarihinde işyerinde mevcut olan iş sözleşmeleri olduğu belirtildiğinden, bu hükme kıyasen, işverenin ölümü halinde mirasçılarla devam edecek olan sözleşmeler de işverenin ölümü anında mevcut olan sözleşmelerdir. Dolayısıyla işverenin ölümünden önce sona eren sözleşmelerin mirasçılarla devam edeceğinden de bahsetmek mümkün değildir.

¹²⁵ Akyiğit, s. 40; Baskan, s. 68; Ertürk/Erkanlı, s. 50.

¹²⁶ “Dosya içeriğine göre davalıların murisi 08.08.2010 tarihinde vefat etmiştir. Bu tarihte işyerinin devir kuralları gereği davalılar mirasçılara geçtiği ve iş sözleşmesinin feshedilmediği sabittir. İşyerinin bu tarihte kapanış kayıt üzerinde gösterilmiş ise de işyeri kapanması neden ile 27.08.2010 tarihinde davacının işten çıkış bildirgesi verilmiştir. Davalı mirasçıların anlaşması ile de kayda göre işyeri 15.09.2010 tarihinde davalılardan ... tarafından tekrar faaliyette geçirilmiş ve davacı da bu yerde bu kez davalılardan mirasçı ... işçisi olarak işe girişi yapılmıştır. Murisin ölümü nedeni ile elbirliği ortaklığı kapsamında 08.08.2010 tarihinde mirasçılara geçen işyeri, mirasçılar tarafından davalı ...'a devri ile bu ortaklık sona ermiştir. İş sözleşmesinin murisin ölümünden sonra ayrılış bildirgesi ile sona erdirilmesi, işyerinin bu bildirimden sonra diğer mirasçıya devri dikkate alındığında, iş sözleşmesinin 27.08.2010 tarihinde sona erdiğinin ve diğer davalı mirasçı ile yapılan iş sözleşmesinin ise yeni bir iş akdi olduğunu gösterir. Tüm davalılar elbirliği ortaklığı nedeni ile fesih tarihinde miras payları oranında müştereken ve müteselsilin sorumlu oldukları gibi fesikten sonra işyerini devralan davalı... ise bu tarihte yürürlükte olan BK.'un 179. maddesi uyarınca devirden önce doğan murisin ve yerine geçen mirasçıların borcundan dolayı da ayrıca tamamen sorumludur.” Y9HD, 09.04.2015, 2014/139 E., 2015/13767 K., (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi: 16.10.2018).; “Davacı 16.02.2005 tarihinde davalıların murisi A. G. yanında çalışmaya başlamıştır. A. G. 17.03.2007 tarihinde vefat etmiştir. Dosya içindeki SSK sigortalı hizmet listesine göre 2007/Mart ayına kadar işveren “Ö... Ticaret-A. G.” şeklindedir. 2007/Mart ayından itibaren ise “Ö... Ticaret-L. G.” şeklinde gösterilmiştir. İşverenin ölümünü düzenleyen T.B.K. 441. maddesi “İşverenin ölümü halinde, yerini mirasçıları alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır.” hükmü yer almaktadır. Müteveffa A. G.'in ölümü ile işyeri mirasçıları olan davalılara geçmiştir. Dosya içindeki SSK sigortalı hizmet listesine göre işyeri L. G. adına ise de müteveffanın ölüm anıyla birlikte miras mirasçılara intikal ettiğinden davalılardan S. G. 17.03.2007 tarihine kadar olan dönem için miras payıyla sınırlı olarak davacının kıdem tazminatı, fazla çalışma, hafta ve genel tatil alacaklarından diğer davalı ile birlikte müteselsilen sorumlu olması gerekirken işçilik alacaklarının tamamından sorumlu tutulması hatalıdır.” Y9HD, 31.05.2015, 2014/721 E., 2015/12501 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 16.10.2018).

Mirasçılarının böyle bir işçi ile çalışması sözleşmenin devamı olarak değil; ancak yeni bir sözleşmenin kurulması olarak kabul edilebilir.¹²⁷

Ölüm anındaki mevcut iş ilişkileri, o ana dek sahip oldukları hak ve borçların tümü ile mirasçılara geçer. Aynı şekilde TBK'nın 429. maddesine yapılan atıfla, hizmet süresine bağlı örneğin kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti gibi haklar bakımından işçinin kıdeminin hesabında ölen işverenin yanındaki işe başlama tarihi esas alınır.¹²⁸ Ancak işyerinin devri tarihinden önce sona eren sözleşmelerden devralan işveren sorumlu değildir. Devirden önceki alacaklardan, devreden işveren tek başına sorumludur.¹²⁹

İşverenin ölümü halinde yerini alan mirasçılarla, mevcut iş ilişkilerinin hukuki durumunun düzenlenmesi konusunda 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun¹³⁰ iş ilişkilerinin geçmesini düzenleyen 178. maddesinde yer alan hükmün de uygulama alanı bulabileceği ifade edilmiştir.¹³¹ Ne var ki Türk Ticaret Kanunu'nun 178. maddesi, ticaret şirketlerinin bölünme, birleşme ve tür değiştirme yoluyla devri halinde iş ilişkilerinin geçişini düzenlemektedir. Ticaret şirketlerinin bölünme, birleşme ve tür değiştirme nedeniyle devri dışındaki iş yeri devirlerinde Türk Ticaret Kanunu'nun uygulanma imkanı yoktur.¹³²

Türk Ticaret Kanunu'nun birleşme ve bölünme halinde iş ilişkilerinin geçişini düzenleyen 158. maddesi ve tür değiştirme halinde çalışanların korunmasını düzenleyen 190. maddesinin atfıyla uygulama alanı bulan 178. maddesi, hem sonraki tarihli hüküm niteliğini hem de yalnızca ticaret şirketlerinin bölünme, birleşme ve tür değiştirme hallerine özgü düzenleme getirmesi nedeniyle İş Kanunu'nun 6. maddesi ile TBK'nın 428. maddesi karşısında özel hüküm niteliğini taşımaktadır.¹³³ Nitekim TBMM Adalet Komisyonu tarafından hazırlanan raporda, tasarının 178. maddesinin görüşmeleri sırasında,

¹²⁷ Akyiğit, s. 40; Süzek, Sarper (2013) "İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 15, Özel Sayı, s. 317-318.

¹²⁸ Akyiğit, s. 40; Süzek, s. 318; Ertürk/Erkanlı, s. 50.

¹²⁹ Süzek, s. 317-318.

¹³⁰ RG, 14.02.2011, S. 27846.

¹³¹ Yürekli, s. 170-171.

¹³² Süzek, s. 325-326; Alp, Mustafa (2012) "Yeni Türk Ticaret Kanunu'na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)", Çalışma ve Toplum Dergisi, S: 32, s. 58; Albayrak Zincirlioğlu, Candan (2014) "İşyerinin Devrinde Türk Ticaret Kanunu ile İş Kanunu Hükümlerinin İş İlişkilerine Etkisi", TBB Dergisi, S: 114, s. 40-41.

¹³³ Süzek, s. 326-327; Alp, s. 56; Albayrak Zincirlioğlu, s. 43.

İş Kanunu'nun 6. maddesi karşısında bu maddenin gerekli olup olmadığının, gerekli ise iki madde arasında çelişki olup olmadığının tartışıldığı belirtilmiştir. Yapılan müzakereler sonucunda, “*tasarının 178. maddesinin sadece bölünme, birleşme (Tasarı m.158, f.4) ve tür değiştirme (Tasarı m.191) hallerinde uygulanan -İş Kanunu'nun 6. maddesine nazaran- özel bir hüküm olduğu*” tespitine yer verilmiştir. Buna karşılık İş Kanunu'nun 6. maddesinin ise genel bir hüküm olup iş yerinin tam ve kısmî tüm devir hallerinde uygulanacağı belirtilmiştir.¹³⁴ Dolayısıyla TTK'nın 178. maddesi, bahsi geçen sınırlı hallerde uygulanmalı, bunun dışındaki iş yeri devirleri ile TTK'nın 178. maddesinde düzenlenmeyen hususlarda ise uygun olduğu ölçüde İş Kanunu'nun 6. maddesi veya TBK'nın 428. maddesi uygulanmalıdır.¹³⁵

Öğretide TTK'nın 178. maddesi ile İş Kanunu'nun 6. ve TBK'nın 428. maddelerinin birbirleriyle uyum sağlayacak şekilde değiştirilerek bahsi geçen tartışmaların önüne geçilmesi gerektiği ifade edilmektedir.¹³⁶ Tüm bu açıklamaların yanı sıra işverenin ticari bir şirket olması durumunda, işin doğası gereği işverenin ölmesi nedeniyle iş ilişkisinin devrinden söz edilemeyeceğinden, ölüm nedeniyle iş ilişkilerinin geçişine ilişkin olarak ticaret şirketlerine özel olarak düzenlenen TTK'nın 178. maddesinin değil; TBK'nın 441. maddesinin atfıyla bu Kanun'un 428 ve 429. maddelerinin uygulanması gerekmektedir.

Belirtmek gerekir ki Türk Borçlar Kanunu'nun işyeri devrine ilişkin hükümlerinde yer alan, devreden, devirden önce doğan borçlardan, devralanla birlikte 2 yıl boyunca sorumlu olacağına dair hüküm, işverenin ölümü halinde, işin doğası gereği uygulama alanı bulamayacaktır.¹³⁷

3.2.2.2. İstisna: İş İlişkisinin İşverenin Kişiliğine Bağlı Olduğu Durumlar

İş sözleşmesi, ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınarak kurulmuşsa, işverenin ölümü ile işçinin sözleşmeyi sona erdirmesine ilişkin herhangi bir irade

¹³⁴ TBMM Adalet Komisyonu Türk Ticaret Kanunu Tasarısı Raporu, Yasama Yılı: 23/2, Karar No: 10, Esas No: 1/324, Karar Tarihi: 11.01.2008.

¹³⁵ Süzek, s. 327; Alp, s. 58; Albayrak Zincirlioğlu, s. 43.

¹³⁶ Alp, s. 59; Albayrak Zincirlioğlu, s. 43-44.

¹³⁷ Akyiğit, s. 40; Ertürk/Erkanlı, s. 50; Güneş, Başak/ Mutlay, F. Barış (2011) “Yeni Borçlar Kanunu'nun ‘Genel Hizmet Sözleşmesi’ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C: 3, S: 30, s. 274.

beyanında bulunmasına gerek olmaksızın, kendiliğinden sona erer.¹³⁸ Çünkü bu halde iş ilişkisinin amacı ortadan kalkmaktadır.¹³⁹

Söz konusu istisnai kuralın uygulanabilmesi için iş sözleşmesinin kurulması anında işverenin kim olduğunun asli ya da baskın bir unsur olarak belirlenmiş olması gerekmektedir. Bu halde de yine işçinin kişiliği ön planda olmakla birlikte, alelade bir iş sözleşmesine göre işverenin kimliğine, sözleşme yapma iradesinin oluşmasını etkileyecek boyutta önem atfedilmiştir. Örneğin; önemli bir hastalığı olan işverenin, yalnızca kendisi ile ilgilenmesi için işyerinde hemşire ya da hastabakıcı çalıştırması, özel aşçı veya özel şoför işe alması, işverenin kimliğinin asli unsur olarak kabul edildiği hallerdendir. Verilen örneklerde işverenin kimliğinin ön planda tutulduğu ve işverenin ölmesi ile sözleşmenin de amacını yitireceği işin niteliği gereği açıkça ve kendiliğinden anlaşılmaktadır. Ne var ki, her sözleşmede işverenin kişiliğinin baskın bir unsur olarak kabul edilip edilmediğinin işin niteliğine göre tespit edilmesi bir zorunluluk değildir. Kimi hallerde taraflar, sözleşmenin kurulması anında işverenin kişiliğinin, o sözleşme bakımından önemli ve baskın bir unsur olduğunu sözleşmeye ekleyebilir ve böyle bir durumda da işverenin ölümü ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.¹⁴⁰

İş sözleşmesinin işverenin kişiliğine bağlı olarak yapıldığı durumlarda, sözleşmeye, işverenin ölümünden sonra iş ilişkisinin mirasçılarla devam edeceğine dair bir hüküm koyulup koyulamayacağı konusunda öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre TBK'nın 441/2. maddesi emredici nitelik taşımadığından işverenin ölümü halinde sözleşmenin sona ereceği kuralının aksi kararlaştırılabilir.¹⁴¹ Buna karşılık diğer bir görüşe göre ise TBK'nın 441. maddesinin 2. fıkrasında yer alan hüküm, TBK'nın 441. maddesinin 1. fıkrasında yer alan genel kuralın istisnası durumunda olduğundan, bu hükmün aksi kararlaştırılamaz. Bu nedenle, ancak mirasçılar isterlerse, işçi ile yeni bir sözleşme imzalayabilirler.¹⁴² Kanaatimce TBK'nın 441/2. maddesinin lafzından hükmün, açıkça emredici nitelikte bir hüküm olduğu anlaşılamamaktadır. Şu halde hükmün düzenlenme

¹³⁸ Yürekli, s. 171; Narmanhoğlu, s. 335; Ertürk/Erkanlı, s. 50-51.

¹³⁹ Baskan, s. 68.

¹⁴⁰ Akyiğit, s. 41; Yürekli, s. 171-172.

¹⁴¹ Akyiğit, s. 41.

¹⁴² Yürekli, s. 172.

amacı işçi lehine yorum ilkesi ile değerlendirilmeli ve işverenin ölümü halinde sözleşmenin sona ereceği kuralının aksinin kararlaştırılabileceği kabul edilmelidir.

İşverenin kişiliğinin baskın unsur olarak kabul edildiği sözleşmelerde, sözleşmenin işverenin ölümü ile kendiliğinden sona ermesi bakımından belirli ya da belirsiz süreli, kısmi ya da tam süreli, sürekli ya da süreksiz bir sözleşme olmasının herhangi bir önemi yoktur.¹⁴³

3.3. Borçların Muaccel Olması

İş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin olarak TBK'nın 442. maddesinde daha önce 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda bulunmayan yeni bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, sözleşmenin sona ermesiyle “sözleşmeden doğan bütün borçlar”¹⁴⁴ muaccel hale gelir. Hükümde yalnızca sözleşmenin sona ermesinden bahsedilip sona ermenin şekline dair herhangi bir açıklama yapılmadığından, adı geçen hüküm, iş sözleşmesi ne şekilde sona ererse ersin uygulama alanı bulacaktır.¹⁴⁵

TMK'nın 599. maddesine göre; “*Kanunda öngörülen ayrık durumlar saklı kalmak üzere, mirasçılar, mirasbırakanın aynî haklarını, alacaklarını, diğer malvarlığı haklarını, taşınır ve taşınmazlar üzerindeki zilyetliklerini doğrudan doğruya kazanırlar.*” Böylece işçinin ölümüyle birlikte, işveren nezdinde işçiye ait bulunan ve ölüm tarihi itibarıyla henüz kendisine verilmemiş ücreti, fazla çalışma, yıllık izin, hafta sonu ve genel tatil ücretleri, prim ve ikramiyeleri, tazminatları gibi sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin, tam olarak mirasçılara ödenmesi gerekmektedir.¹⁴⁶ TBK'nın 425. maddesinin 3. fıkrası ile İş Kanunu'nun 59. maddesinde sözleşmenin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin

¹⁴³ Akyiğit, s. 41; Yürekli, s. 172.

¹⁴⁴ Maddede geçen “sözleşmeden doğan bütün borçlar” ifadesinin, mehz İBK'nın 339a. maddesinde yer alan “iş ilişkisinden doğan bütün borçlar” şeklinde anlaşılması gerektiği; aksi halde örneğin ölüm tazminatı gibi sözleşme kaynaklı olmayan ve fakat kanun gereği sözleşmenin sona ermesi dolayısıyla hak sahiplerinin malvarlığında doğan bir takım dolaylı bağlantılı alacakların hükmün kapsamı dışında kalacağına dair bkz. Gümüş, s. 542-543.

¹⁴⁵ Yürekli, s. 339; Yavuz, Nihat (2015) 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi 2. Cilt, Ankara, Adalet Yayınevi, s. 2398; Gümüş, s. 542.

¹⁴⁶ Yürekli, s. 156; Baskan, s. 58.

sürelerine ait ücretinin, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden, hak sahiplerine ödeneceği ayrıca düzenlenmiştir.

Bununla birlikte Kanun, borçların muaccel olması kuralını, sona eren iş ilişkisi ile bağlantılı ücret, yıllık ücretli izin alacağı, fazla çalışma ücreti, ikramiye, tazminat, ölüm tazminatı gibi alacaklar için öngördüğünden; iş ilişkisinden doğmayan sosyal güvenlik alacakları hükmün kapsamına dahil değildir.¹⁴⁷

TBK'nın 117. maddesinde yer alan açık hükme göre *“Muaccel bir borcun borçlusu, ancak alacaklının ihtarıyla temerrüde düşer.”* Bu nedenle, işçinin ölümüyle birlikte muaccel hale gelen alacaklar için işçinin mirasçıları, işverene yapacakları ihtarla borcu istemeli ve ifayı kabule hazır olduklarını belirtmelidirler.¹⁴⁸

Öğretide, Kanun'un sözleşmenin sona ermesi ile tüm borçların muaccel olacağına ilişkin 442. maddesinin 1. fıkrasının mutlak emredici hüküm olduğu, bu nedenle bu hükme aykırı olarak yapılacak iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmelerinin geçersiz olacağı belirtilmiştir.¹⁴⁹

Türk Borçlar Kanunu'na göre zamanaşımı süreleri alacağın muaccel olmasıyla işlemeye başlar. Kimi hallerde işçinin ücretini alma imkanına kavuşması, işin niteliği gereği ileri bir tarihe ertelenmiş ve bu ileri tarihten önce iş sözleşmesi sona ermiş olabilir. Kanun böyle hallerde, alacağın zamanaşımına uğramasını önlemek için muacceliyet anının yazılı anlaşma ile ertelenebileceği düzenlemesine yer vererek işçiye korumak istemiştir. TBK'nın 442. maddesinin 2. fıkrasında, işçinin aracılığı suretiyle kurulan hukuki ilişkilerde, üçüncü kişinin üstlendiği borcun, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra tamamen veya kısmen ifa edilecek olması halinde muacceliyet anının altı aya kadar; dönemsel edimler içeren ilişkilerde bir yıla kadar; sigorta sözleşmelerinde veya ifası altı aydan uzun bir süreye yayılmış olan işlerde ise iki yıla kadar, yazılı bir anlaşmayla ertelenebileceği hükme bağlanmıştır. Aynı maddenin üçüncü fıkrasına göre ise alacağın, asıl ücrete ek olarak üretilenden pay verilmesinin öngörüldüğü hâllerde ürün payının belirlendiği anda muaccel olacağı; cirodan veya kârdan pay verilmesinin kararlaştırıldığı

¹⁴⁷ Gümüş, s. 543.

¹⁴⁸ Yürekli, s. 339-340; Yavuz, s. 2398; Gümüş, s. 543.

¹⁴⁹ Yürekli, s. 340; Yavuz, s. 2398; Gümüş, s. 542.

hâllerde ise payın hesap dönemini izleyen en geç üç ayın sonunda muaccel olacağı kabul edilmiştir.¹⁵⁰

3.4. Geri Verme Yükümlülüğü

3.4.1. Geri Verme Yükümlülüğünün Kapsamı

TBK'nın 443/1. maddesine göre; *“Sözleşmenin sona ermesi durumunda, taraflardan her biri, diğerinden veya üçüncü bir kişiden diğerinin hesabına, hizmetle ilişkili olarak almış olduğu şeyleri geri vermekle yükümlüdür.”* 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda yer almayan bu yeni düzenleme gereğince işçi ya da işveren, aralarındaki iş ilişkisi dolayısıyla birbirlerinden ve diğerinin hesabına üçüncü kişiden aldıkları şeyleri iade etmek zorundadırlar. Kanun'un geri verme yükümlülüğüne ilişkin bu hükmü emredici nitelikte olup aksine iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi yapılamaz.¹⁵¹

Geri verme yükümlülüğü kapsamında, işçi tarafından alınan motorlu taşıtlar ve trafik izin belgeleri ile alacaklarından fazla olduğu ölçüde ücret ve masraf avanslarının geri verilmesi hususu ayrıca düzenlenmiştir. (md. 443/2)

Geri verme yükümlülüğüne tabi şeyler üzerinde taraflardan her birinin hapis hakkı bulunmaktadır (md. 443/3)

Geri verme yükümlülüğünün kapsamı Türk Borçlar Kanunu'nun sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre tayin edilmelidir. Buna göre sözleşmenin ölüm nedeniyle sona ermesi durumunda iade yükümlülüğü doğan taraf, iadenin istendiği sırada elinden çıkmış olduğunu ispat ettiği kısmın dışında kalanı geri vermekle yükümlüdür. Buna karşılık, iade konusu şey, iade yükümlüsü olan tarafça iyiniyetli olunmaksızın elden çıkarılmışsa ya da iade yükümlüsü tarafın, şey elden çıkarılırken ileride geri vermek zorunda kalacağını hesaba katması gerekiyorsa, geri verme yükümlülüğüne konu şeylerin tamamını vermesi zorunludur.

¹⁵⁰ Yürekli, s. 340-341; Yavuz, s. 2398-2399.

¹⁵¹ Yürekli, s. 343; Eren, s. 567; Gümüş, s. 544.

3.4.2. Hapis Hakkı

Türk Borçlar Kanunu'nun geri verme yükümlülüğünü düzenleyen 443. maddesinin 3. fıkrasında tarafların hapis hakkının bulunduğu hükmüne yer verilerek, iş ilişkisi nedeniyle sahip oldukları alacak hakları güvence altına alınmak istenmiştir. Ancak söz konusu hükümde, yalnızca tarafların hapis hakkına sahip olduğu belirtilmekle yetinilip, ayrıca özel hükümlere yer verilmediğinden, hapis hakkının nasıl uygulanacağı konusunda TMK'nın 950-953. maddelerinde yer alan genel hükümlere başvurmak gerekmektedir.¹⁵²

Hapis hakkına ilişkin TBK'nın 443. maddesinin 3. fıkrası hükmü, bu konuda bir düzenleme içermeyen iş kanunlarına tabi işçiler açısından da uygulanabilir niteliktedir.¹⁵³

3.4.2.1. Hapis Hakkının Konusu

Hapis hakkı, alacaklıya, alacağını tahsil edebilmek için zilyetliğinde bulunan mülkiyeti borçluya ait bir taşınırı veya kıymetli evrakı borç ödeninceye kadar iade etmekten kaçınma ve paraya çevirme yetkisini veren aynî bir teminat türüdür.¹⁵⁴

Genel hapis hakkı, yalnızca paraya çevrilebilen taşınır eşyalar ve kıymetli evrak üzerinde kurulabilir. Taşınmaz mallar ile paraya çevrilebilecek nitelikte değeri olmayan taşınır eşyalardan örneğin fotoğraflar, mektuplar, diplomalar, hesap defterleri gibi belgeler hapis hakkına konu olamayacağı gibi sadece ispat aracı sayılan ve parasal değer taşımayan belgeler üzerinde de hapis hakkı kurulamaz.¹⁵⁵ Bu gibi eşyalar üzerinde ancak eksik hapis hakkı olarak ifade edilen ve alacaklıya eşyayı paraya çevirme yetkisi vermeyen geri vermekten kaçınma hakkı kullanılabilir.¹⁵⁶ Dolayısıyla işçi ya da işveren taşınır eşyalar ile kıymetli evrak dışında örneğin işçiye oturması için sağlanan konut gibi şeyler üzerinde hapis hakkını kullanamazlar.¹⁵⁷

¹⁵² Yürekli, s. 343-344.

¹⁵³ Yürekli, s. 354.

¹⁵⁴ Ertas, Şeref (2005) Yeni Türk Medeni Kanunu Hükümlerine Göre Eşya Hukuku, Ankara, Seçkin, s. 558; Ayan, Mehmet (2015) Eşya Hukuku III Sınırlı Aynî Haklar, Konya, Mimoza, s. 304.

¹⁵⁵ Ertas, s. 559; Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 1041-1042; Ayan, s. 306; Kılıçoğlu, s. 542.

¹⁵⁶ Esener, Turhan/ Güven, Kudret (2015) Eşya Hukuku, Ankara, Yetkin, s. 582.

¹⁵⁷ Yürekli, s. 344; Çil, Şahin (2010) İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara, Turhan Kitabevi, s. 702.

3.4.2.2. Hapis Hakkının Şartları

Hapis hakkı aşağıda belirtilen şartların gerçekleşmesi ile kendiliğinden doğar.¹⁵⁸

Borçlunun Rızası ile Zilyetlik

Hapis hakkının kullanılabilmesi için alacaklının, borçluya ait taşınır mallara veya kıymetli evraka borçlunun rızası ile zilyet olması gerekir. Alacaklı, taşınır malı veya kıymetli evrakı borçlunun rızası olmaksızın, tesadüf eseri, gasp ederek, hataen, hile ile vs. kazanmışsa hapis hakkını kullanamaz.¹⁵⁹ Bununla birlikte alacaklının zilyetliği borçlunun rızasına dayanıyorsa, zilyetliğin devri işlemi geçersiz olsa dahi hapis hakkı kullanılabilir.¹⁶⁰ Bu anlamda olmak üzere, iş ilişkisi nedeniyle işveren ya da işçinin hapis hakkını kullanabilmesi için elinde bulundurduğu taşınır mal veya kıymetli evrakı karşı tarafın rızası ile almış olması gerekmektedir. Dolayısıyla örneğin, işçiye, işveren tarafından verilmeyen ancak işyerinde bulunan eşya üzerinde işçinin hapis hakkını kullanması söz konusu değildir. Bunun gibi, sorumluluğu işçide olsa da işyerinde, örneğin şirketin kasasında bulunan kıymetli evrak ve para üzerinde de işçinin hapis hakkını kullanması mümkün değildir. İşçiye işin görülmesi için işverenin rızası dahilinde verilen araç, bilgisayar, cep telefonu, satış, pazarlama ya da nakliye için üretilen mal veya ürünlerden verilen şeyler üzerinde ise işçinin hapis hakkını kullanması mümkündür.¹⁶¹

Kural olarak hapis hakkı, yalnızca mülkiyeti borçluya ait taşınır mal veya kıymetli evrak üzerinde kurulabilir. Bu bağlamda olmak üzere işveren, işçinin ücreti üzerinde hapis hakkını kullanamaz. Çünkü işverenin ücret borcu, mülkiyeti kendisine ait olan bir miktar paraya ilişkindir. Dolayısıyla işverenin, mülkiyeti kendisine ait şey üzerinde hapis hakkı kullanması düşünülemez.¹⁶²

Bununla birlikte TMK'nın 950. maddesinde yer alan güvenin korunması prensibi uyarınca, alacaklının iyiniyetle zilyetliğini kazandığı üçüncü kişiye ait eşya üzerinde de

¹⁵⁸ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 1042; Ayan, s. 307; Zevkliler/Ertas/Havutçu ve diğerleri, s. 634; Yürekli, s. 347.

¹⁵⁹ Ertas, s. 559; Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 1043.

¹⁶⁰ Ertas, s. 559.

¹⁶¹ Çil, s. 701.

¹⁶² Yürekli, s. 344.

hapis hakkı kullanılabilir.¹⁶³ Aynı şekilde üçüncü kişiye ait eşya, malikinin rızası ile borçlu tarafından alacaklıya verilmişse de hapis hakkının kullanılması mümkündür. Rıza, önceden verilebileceği gibi eşyanın tesliminden sonra da verilebilir.¹⁶⁴

Alacaklının, borçluya ait malın dolaysız zilyetliğini, örneğin ardiyeci gibi üçüncü bir kişiye, kendisi adına zilyet olmak üzere teslim ettiği hallerde hapis hakkı devam eder. Alacaklının, eşyaya borçlu ile elbirliği halinde zilyet olması halinde de hapis hakkı devam ederken; borçluya eşya üzerinde tek başına fiili hakimiyet sağlayan müşterek zilyetlik halinde hapis hakkı doğmaz.¹⁶⁵

Muaccel Bir Alacağın Varlığı

Alacaklının hapis hakkını kullanabilmesi için zilyetliğinde bulunan taşınır mal veya kıymetli evrakın maliki borçluya karşı, değeri para ile ölçülebilen ve muaccel hale gelmiş bir alacak hakkının olması gerekmektedir.¹⁶⁶

Alacak, hapis hakkı ileri sürüldüğü anda muacceliyet kesbetmiş olmalıdır; zilyetliğin kazanıldığı anda muaccel olması gerekmez.¹⁶⁷ Bununla birlikte borçlu, aciz halindeyse veya iflas etmişse alacağın muaccel hale gelmesini beklemeye gerek yoktur.¹⁶⁸

Hapis hakkında alacağa bağlılık esas olduğundan, geçersiz ya da taşınır malın teslimi sırasında zamanaşımına uğramış alacaklar üzerinde bu hak kullanılamaz. Ancak alacak, hapis hakkı doğduktan sonra zamanaşımına uğramışsa bu halde hapis hakkı kullanılabilir.¹⁶⁹ Çünkü hapis hakkı aynî bir hak olduğundan zamanaşımına uğraması söz konusu değildir.¹⁷⁰

¹⁶³ Ertaş, s. 559; Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 1043; Kılıçoğlu, s. 542.

¹⁶⁴ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 1043.

¹⁶⁵ Ertaş, s. 560; Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 1042-1043.

¹⁶⁶ Ertaş, s. 560; Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 1043-1044; Ayan, s. 307; Kılıçoğlu, s. 543.

¹⁶⁷ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 1044; Ayan, s. 308.

¹⁶⁸ Ertaş, s. 560; Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 1044; Ayan, s. 308; Kılıçoğlu, s. 543.

¹⁶⁹ Ertaş, s. 560; Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 1044.

¹⁷⁰ Ertaş, s. 560.

Alacak ile Taşınır Eşya veya Kıymetli Evrak Arasında Bağlantı

Alacaklı, sahip olduğu alacak hakkı ile zilyetliğinde bulunan borçluya ait taşınır eşya veya kıymetli evrak arasında bağlantı olması halinde, hapis hakkını kullanabilir. Söz konusu bağlantının olup olmadığı dürüstlük kuralları uyarınca tespit edilmelidir. Borç yerine getirilmeden, alacaklıdan taşınır mal veya kıymetli evrakı geri vermesini istemenin dürüstlük kuralına aykırı düşeceği hallerde bu ilişkinin var olduğu kabul edilir.¹⁷¹

Genel olarak kabul edilen, eşya ile alacak arasında doğal ve fiili bir bağlantının yeterli olduğu; mutlaka hukuki bir bağın aranmasının söz konusu olmadığıdır. Bu anlamda olmak üzere, alacağın doğum sebebi, zilyetliğe konu taşınır eşya veya kıymetli evrak ise yani, alacak bu taşınır eşya ya da kıymetli evrak nedeniyle doğmuşsa bağlantı vardır. Bunun gibi alacağın doğumuna yol açan hukuki ilişki, aynı zamanda alacaklıya dolaysız zilyetliği sağlamışsa ya da alacağın doğumu ile alacaklının dolaysız zilyet kılınması aynı hukuki işlem demetine dayanıyorsa, eşya ile zilyetlik arasında bağlantının var olduğu kabul edilir.¹⁷² Dolayısıyla bir işçiye, işin yürütümü için verilen araç ile onun ücreti arasında da doğal bir bağ olduğu kabul edildiğinden, işçi ücretini alamadığı takdirde, kendisine işin görülmesi için teslim edilmiş eşya üzerinde hapis hakkını kullanabilir.¹⁷³ Yine işçinin işverenle anlaşarak, işin görülmesi için işyerine getirdiği kendisine ait araç ve malzeme de iş ilişkisi ile bağlantılı olduğundan işveren tarafından hapis hakkına konu edilebilir. Buna karşılık, işveren tarafından işçiye verilen, ancak iş ile ilgisi olmayan araç ve malzeme ise hapis hakkının konusu olamaz.¹⁷⁴

Hapis Hakkının Kullanılmasının Bertaraf Edilmemiş Olması

Hapis hakkının kullanılmasına ilişkin diğer şartlar gerçekleşmiş olsa dahi şu üç halde alacaklı hapis hakkını kullanamaz:

¹⁷¹ Ertaş, s. 560; Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 1044-1045; Ayan, s. 308-309.

¹⁷² Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 1045; Ayan, s. 309.

¹⁷³ Ayan, s. 309; Çil, s. 701; Yürekli, s. 350.

¹⁷⁴ Yürekli, s. 350.

- Alacaklı, borçluya karşı hapis hakkını kullanmamayı taahhüt etmişse bu hakkı kullanamaz. Feragat sözleşmesinin zilyetliğin kazanılmasından önce ya da sonra yapılması arasında fark yoktur.¹⁷⁵
- Borçlunun, taşınır eşya veya kıymetli evrakı alacaklıya teslim etmeden önce veya teslim sırasında hapis hakkını kullanamayacağını ona bildirmiş olduğu hallerde bu hak kullanılamaz.
- Hapis hakkının kullanılmasının kamu düzenine aykırı olduğu hallerde de bu hak kullanılamaz. Kamu hukukunun veya özel hukukun bazı emredici hükümleri, kamu yararı düşüncesiyle, parasal değeri haiz olmasına rağmen kimi taşınır mal üzerinde hapis hakkının kullanılmasını engelleyebilir. Örneğin haczedilemeyen eşyalar bu nitelikte kabul edilmektedir.¹⁷⁶

Hapis hakkının bertaraf edilmiş sayıldığı bu hallerin ilk ikisinde, yani alacaklının hapis hakkını kullanmaktan feragat ettiği veya borçlu tarafından hapis hakkını kullanamayacağı talimatının verildiği hallerde, eşya alacaklıya teslim edildikten sonra borçlu aciz haline düşerse veya daha önce aciz haline düşmüş olmakla birlikte bu durum alacaklı tarafından malın tesliminden sonra öğrenilmişse hapis hakkının kullanılması engellenilemez.

Öğretide TBK'nın 443. maddesi gereğince işçiye sağlanan hapis hakkının kamu düzenine aykırılık hali dışında kaldırılamayacağı ifade edilmiştir. Çünkü özellikle borçlu tarafından bu hakkın kullanılmasına engel olunabileceğinin kabulü halinde işverenler, iş sözleşmesi ile ya da her malzeme tesliminde verecekleri talimatla hapis hakkının kullanılmasını yasaklayabileceklerinden, işçiler açısından alacağın hapis hakkı ile güvence altına alınması uygulanamaz hale gelecektir.¹⁷⁷

3.4.2.3. Hapis Hakkının Alacaklıya Sağladığı Yetkiler

Hapis hakkı alacaklıya, zilyetliğinde bulunan malları borçluya geri vermekten kaçınma ve bunları paraya çevirme imkânı sağlar.

¹⁷⁵ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 1046.

¹⁷⁶ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 1046-1047.

¹⁷⁷ Yürekli, s. 351-352.

Hapis hakkının kullanılmasına neden olan borç ifa edilmediği sürece alacaklı, zilyetliğinde bulunan taşınır eşya ile kıymetli evrakı geri vermekten kaçınabilir. Ancak alacaklı, yalnızca alacağının karşılanmasına yetecek kadar mal üzerinde hapis hakkını kullanabilir. Fazlasını, mal bölünemeyen bir mal olmadığı müddetçe, borçluya geri vermek zorundadır.¹⁷⁸ Aksi halde borçlunun bu nedenle uğradığı zararı tazmin etmesi gerekir.¹⁷⁹ Alacaklı, hapis hakkını bir def'i olarak da kullanabilir.¹⁸⁰

Borcun ödenmemesi halinde alacaklı, üzerinde hapis hakkı kullanılan taşınır eşya veya kıymetli evrakı teslim bağı rehnin paraya çevrilmesi usulüne göre paraya çevirebilir. Ancak bunun için öncelikle borçluya bir ihbarda bulunması şarttır. İhbar için herhangi bir şekil şartı öngörülmemiştir. Bu itibarla, borçluya gönderilen ödeme emri de ihbar yerine geçebilir. Alacaklının ihbarından sonra borçlu tarafından borç yerine getirilmez veya alacak için yeterli aynî ya da şahsî teminat gösterilmezse, alacaklı, hapsedtiği eşya veya kıymetli evrakın paraya çevrilmesini isteyebilir.¹⁸¹

3.5. Hak Sahiplerine Tazminat Ödenmesi

İş sözleşmelerinde taraflardan birinin ölümü halinde, kimi zaman, sözleşmenin karşı tarafına veya hak sahiplerine farklı nitelikte bir veya birden fazla tazminatın ödenmesi konusu gündeme gelebilmektedir. Hak kazanma koşulları ve nitelikleri birbirinden farklı olan bu tazminatlar, ölüm tazminatı ve hakkaniyet tazminatı olarak sıralanabilir.

3.5.1. Ölüm Tazminatı

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ilk defa yer verilen uygulamaya göre iş sözleşmesinin, işçinin ölümü nedeniyle sona ermesi halinde işverenin, işçinin eşine ve ergin olmayan çocuklarına veya bunlar yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, işçinin kanunda belirtilen kıdem durumuna göre bir ya da iki aylık ücreti tutarında bir miktar ödeme yapması gerekmektedir. Ölüm tazminatı ya da ölüm ödemesi uygulamasının

¹⁷⁸ Ertaş, s. 561; Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 1047; Ayan, s. 310; Kılıçoğlu, s. 544.

¹⁷⁹ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 1047; Esener/Güven, s. 582.

¹⁸⁰ Ertaş, s. 561; Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 1047; Ayan, s. 311.

¹⁸¹ Oğuzman/Seliçi/Oktay-Özdemir, s. 1048; Ayan, s. 311-312; Kılıçoğlu, s. 545.

temelinde işverenin işçiyi gözetme borcunun¹⁸² sözleşme sonrasına etkisi olduğu kabul edilmektedir.¹⁸³

Ölüm tazminatı, “ölüm ödemesi” olarak da adlandırılmaktadır. Çoğunlukla ölüm tazminatı olarak adlandırılrsa ve Basın İş Kanunu’nun 18. maddesinde aynı nitelikteki ödeme “ölüm tazminatı” başlığı altında düzenlenmiş olsa da söz konusu ödeme, teknik anlamda bir tazminat değildir. Çünkü bu ödeme, işveren tarafından işçiye verilmiş bir zararın karşılığı olarak değil; işverenin işçiyi gözetme borcunun bir sonucu olarak yapılmaktadır.¹⁸⁴ Aynı zamanda bu ödemenin kıdem tazminatı ya da kıdem tazminatına benzer bir ödeme olarak adlandırılması da doğru bulunmamıştır. Nitekim kıdem tazminatında, ölen işçinin belirli bir kıdeme sahip olması gerekirken, TBK’nın 440. maddesine göre yapılacak ödemede, işçi için belirli bir kıdem süresi aranmamaktadır.¹⁸⁵

Benzer yönde bir uygulamaya Basın İş Kanunu’nda da rastlanılmakla birlikte Basın İş Kanunu’nda düzenlenen ölüm tazminatına aşağıda ayrı bir başlık altında detaylı olarak yer verilecektir.¹⁸⁶

3.5.1.1. Uygulama Alanı

İşçinin ölümü nedeniyle sözleşmenin sona ermesi halinde yakınlarına belirli miktarlarda ödeme yapılmasını öngören TBK’nın 440. maddesinin, diğer iş kanunları karşısındaki durumu, başka bir deyişle söz konusu hükmün uygulama alanının tespiti önem arz etmektedir.

¹⁸² İşverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturur. İş sözleşmesinin taraflar arasında kişisel ilişki kuran niteliği işveren açısından işçiyi korumak ve gözetmek olarak kendini gösterir. Bu anlamda olmak üzere, işveren, iş ilişkisi içerisinde işçiye yardımcı olmak, onun menfaatlerinin zarara uğramasına yol açabilecek davranışlardan kaçınmak, işin görümü nedeniyle maruz kalabileceği zararlara karşı gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. İşverenin işçiyi gözetme borcuna ilişkin detaylı bilgi için bkz **Süzek** (İş Hukuku), s. 426-433; “İşverenin işçiyi gözetme borcu geniş kapsamlı bir borçtur. Bu borcun kapsamına hangi hususların girdiğini önceden sınırlı bir şekilde belirlemek mümkün değildir. Ancak bu borç kapsamında olmak üzere her şeyden önce işveren işçinin kişiliğini korumalıdır.” YHGK, 30.05.2018, 2015/2875 E., 2018/1142 K., (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

¹⁸³ **Akyiğit**, s. 34; **Yürekli**, s. 158; **Baskan**, s. 59; **Soyer**, s. 18.

¹⁸⁴ **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 447; **Yürekli**, s. 158; **Gümüş**, s. 538-539.

¹⁸⁵ **Yürekli**, s. 158.

¹⁸⁶ bkz. B. 4.1.

Bilindiği gibi İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nda ölüm tazminatı ya da ölüm ödemesi adı altında herhangi bir düzenleme yer almazken; Basın İş Kanunu'nun 18. maddesinde ölüm tazminatı düzenlenmiştir. Bu durumda diğer iş kanunları karşısında genel hüküm niteliğini taşıyan TBK'nın 440. maddesinin, bu kanunlardan hangisine uygulanıp hangisine uygulanmayacağını tespit edilmesi gerekmektedir.¹⁸⁷

Kanunların uygulama alanının tespitinde geçerli kurallar nedeniyle genel kanun niteliği taşıyan Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan ölüm tazminatına ilişkin hükmün Türk Borçlar Kanunu'na tabi işçiler açısından uygulanacağı açıktır.¹⁸⁸ Ancak diğer iş kanunlarında uygulama alanı bulup bulamayacağı hususunda öğretide farklı görüşler mevcuttur.

Öğretide bir görüşe göre, ölüm tazminatı yalnızca Türk Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan işçiler hakkında uygulanabilir. Çünkü iş kanununa tabi işçiler bakımından ölüm tazminatının işlevini kıdem tazminatı üstlenmiştir. Bu görüşe göre ölüm tazminatı ile kıdem tazminatının niteliği ve düzenlenme amacı aynıdır. Nitekim Türk Borçlar Kanunu'nda ayrıca kıdem tazminatının düzenlenmemiş olması, ölüm tazminatının farklı bir nitelik arz etmediğini, İş Kanunu'nda yer alan kıdem tazminatının yerini doldurduğunu gösterir.¹⁸⁹

Azınlığın paylaştığı diğer bir görüşe göre ölüm tazminatı, Türk Borçlar Kanunu'na tabi işçilerin ölümü halinde kıdem tazminatından yararlanmalarına imkan veren bir hüküm olmaması nedeniyle getirilmiş bir düzenlemedir. İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu ise kıdem tazminatına hak kazandıran nedenler arasında işçinin ölümünü de sayarak bu kanunlara tabi işçiler için ölüm tazminatı işlevini gören bir düzenleme getirmiştir. Bu nedenle ölüm tazminatı, yalnızca kıdemi bir yıldan az olduğu için kıdem tazminatına hak kazanmayan işçilere ödenmelidir.¹⁹⁰

¹⁸⁷ **Baskan**, s. 59.

¹⁸⁸ Kanunlar arasındaki uygulama ilişkisi hakkında detaylı bilgi için bkz. B. 3.1.1.

¹⁸⁹ **Tunçomağ/Centel**, s. 191; **Şakar**, s. 135.

¹⁹⁰ **Sümer, H. Hadi** (2016) İş Hukuku, Ankara, Seçkin, s. 130; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 389.

Öğretide baskın görüşe göre ise ölüm tazminatı ile kıdem tazminatı farklı nitelikte düzenlemeler olduğundan, her iki ödemenin birlikte yapılması mümkündür.¹⁹¹ Nitekim her iki düzenlemenin hak kazanma koşulları ve ödeme yapılacak kişiler farklı olduğu gibi kanun koyucunun güttüğü amaç da farklıdır. Kıdem tazminatı ile güdülen amaç, uzun yıllar işyerine hizmet veren muris işçinin bu hizmetinin karşılığının, iş hukuku ilkelerine göre değerlendirilmesi iken; bir kıdem aranmaksızın hak kazanılan ölüm tazminatı ile geride kalan işçi yakınlarına destek ve yardım sağlanması amaçlanmaktadır.¹⁹² Kıdem tazminatı, işçinin kanuni mirasçılara ödenirken; ölüm tazminatı işçinin eş, çocuk ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere ödenmektedir. Yine işçinin kıdem tazminatı talebinde bulunabilmesi için belirli bir kıdeme sahip olması gerekirken; ölüm tazminatına hak kazanmak bakımından kıdem şartı aranmamaktadır. Bu nedenle birbirinden farklı nitelik arz eden bu iki ödeme türü, aynı anda uygulama imkanı bulabilecektir.¹⁹³ Dolayısıyla diğer iş kanunları karşısında genel kanun niteliğinde olan Türk Borçlar Kanunu'nun ölüm tazminatına ilişkin hükmünden, bu konuda herhangi bir düzenleme içermeyen İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'na tabi işçilerin de faydalanması gerekir.¹⁹⁴ Kanaatime göre de her iki düzenlemenin hak kazanma koşulları bakımından birbirinden büyük ölçüde farklı olması, kanun koyucunun, ölüm tazminatı ile kıdem tazminatının işlevini yüklenecek bir düzenleme amaçlamadığını göstermektedir. Dolayısıyla ölüm tazminatı ile kıdem tazminatı, şartlarının mevcut olması halinde, aynı anda uygulama imkanı bulabilmelidir.

¹⁹¹ **Süzek**, (İş Hukuku) s. 740; **Yürekli**, s. 159-160; **Narmanlıoğlu**, s. 335; **Baskan**, s. 65; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 285-286; **Gümüş**, s. 539; **Doğan Yenisey, Kübra** (2014) "Türk Borçlar Kanununun 'Genel Hizmet Sözleşmesi'ne İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, İstanbul, Legal, s. 96; **Ocak, Uğur** (2013) İşçilik Alacakları II. Cilt, Ankara, Kalkan, s. 1507; **Gül, Hilal** (2018) "İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Ermesi", İstanbul Barosu Dergisi, S: 4, s. 195; **Ertürk/Erkanlı**, s. 50.

¹⁹² **Süzek**, s. 740; **Yürekli**, s. 159; **Baskan**, s. 65.

¹⁹³ **Akyiğit**, s. 38; **Yürekli**, s.159-160; **Baskan**, s. 65; **Senyen-Kaplan**, s. 319.

¹⁹⁴ **Süzek**, s. 739; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 448; **Yürekli**, s. 159; **Baskan**, s. 60-61; **Kar, Bektaş** (2014) Deniz İş Hukuku, Ankara, Yetkin, s. 209; "İş Kanunu'nun özel kanun Türk Borçlar Kanunu'nun genel kanun olduğu tartışmasıdır. Özel kanunda boşluk bulunan hallerde genel kanun hükümlerinin uygulanabileceği kuşkusuzdur. 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 hallere yönelik kuralların da genel kanun olması sebebiyle uygulama alanı bulacağı kabul edilmektedir. Örneğin Türk Borçlar Kanunu'nun 440. maddesinde öngörülen ölüm tazminatı, diğer kanunlarda yer verilen kıdem tazminatından ayrı olarak düzenlendiğinden ve hak sahipliği mirasçılık belgesinden ayrı olarak belirlendiğinden, genel kanun hükmü olarak doğrudan uygulanabilecektir." Y9HD, 20.11.2018, 2018/5567 E., 2018/20999 K., (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

Basın İş Kanunu'nda ise durum biraz daha farklıdır. Çünkü Basın İş Kanunu'nun 18. maddesinde ölüm tazminatı adı altında bir düzenlemeye hali hazırda yer verilmiştir. Söz konusu düzenleme, TBK'nın 440. maddesinde yer alan düzenleme ile aynı temele dayanmakla beraber, içerik olarak ödemenin yapılacağı kişi çevresi ile ödeme miktarı konusunda ufak farklılıklar içermektedir. Dolayısıyla Türk Borçlar Kanunu'nun genel hüküm niteliğindeki 440. maddesi karşısında, Basın İş Kanunu'nun 18. maddesi özel hüküm niteliğini taşımakta olduğu gibi bahsi geçen hüküm, Türk Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümlerinin yürürlüğe girmesi ile açık veya örtülü olarak yürürlükten kaldırılmış da değildir. Bu nedenle Basın İş Kanunu'nun uygulanacağı işçiler bakımından, yalnızca Basın İş Kanunu'nda yer alan hüküm uygulama alanı bulacak; ölen işçinin yakınlarına bir de Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen ölüm ödemesi yapılmayacaktır. Çünkü aynı ölüm olayı nedeniyle işverenin, işçinin hemen aynı konumdaki yakınlarına, farklı miktarlarda da olsa aynı temele dayanan bir ödeme yapmasının mükerrer ödemeye sebebiyet vereceği açıktır.¹⁹⁵

3.5.1.2. Hak Kazanma Koşulları

Ölüm tazminatına hak kazanmanın ilk kuralı, iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, sözleşmenin devamı sırasında ölmesidir.¹⁹⁶ Ölümün ne zaman gerçekleşmiş sayılacağı hususu tıp biliminin verilerine göre tespit edilecektir.

İşçinin ölümü nedeniyle sözleşmenin sona ermesi halinde, ölüm tazminatının ödenebilmesi için ölüm olayında işçinin kusurunun önemli olup olmadığı tartışılmıştır. Öğretide bir görüşe göre ölüm tazminatına hükmedilebilmesi için işçinin ölüm şeklinin önemi yoktur. İşçi kendi kusuru ile ölümüne sebebiyet vermiş ve hatta intihar etmiş olsa dahi Kanun'da ölümün gerçekleşme şekline dair herhangi bir ifadeye yer verilmediğinden, işveren ölüm tazminatını ödemekle yükümlüdür.¹⁹⁷

¹⁹⁵ Akyiğit, s. 37-39; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 448; Yürekli, s. 160; Baskan, s. 60; Soyer, s. 18-19; Ertürk/Erkanlı, s. 49-50; Sümer, H. Hadi (2013) Bireysel Basın İş Hukuku, Konya, Mimoza, s. 201.

¹⁹⁶ Akyiğit, s. 34; Baskan, s. 61; Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin (2012) İş Hukuku, Ankara, Turhan Kitabevi, s. 714.

¹⁹⁷ Yürekli, s. 159; Gümüş, s. 539; Baskan, s. 61.

Buna karşılık öğretideki diğer bir görüşe göre ise işçinin ölümüne neden olan olayda kendi kusuru varsa ya da ölümüne neden olan olay, işveren açısından haklı fesih nedeni oluşturuyorsa, bu durumda işverenin ölüm tazminatı ödeme yükümlülüğü de yoktur.¹⁹⁸

TBK'nın 440. maddesinde, ölümün hangi nedenle gerçekleştiği ya da ölümün gerçekleşmesinde işçinin kusurunun bulup bulunmadığı hususlarına dair bir ayırım yer almamaktadır. Bu nedenle kanaatime göre de ölüm tazminatı ödenmesi konusunda, ölümün gerçekleşme şekli ve buna bağlı olarak işçinin kusuru belirleyici bir etken olarak kabul edilmemelidir. Kaldı ki, ölümün gerçekleşme şeklinin haklı fesih nedeni oluşturması halinde ölüm tazminatı ödenmemesi gerektiği fikri, işçi yaşıyorsa işverenin haklı fesih hakkını kullanıp kullanmayacağı belirsiz olduğundan, varsayım dayalı keyfi uygulamaların önünü açabilecektir.

İşçinin gaipliğine hükmedilmesi veya ölüm karinesi ile kütüğüne ölü kaydı düşülmesi, ölüm ile aynı hukuki sonuçları doğurduğundan, bu hallerde de işverenin ölüm tazminatı ödemesi gerekmektedir.¹⁹⁹ Dolayısıyla örneğin, iş sözleşmesi, işçi hakkında gaiplik kararı verilmeden, işveren tarafından İş Kanunu'nun 25/II-g maddesi uyarınca işçinin devamsızlığından dolayı haklı nedenle feshedilir ve fesih işleminden sonra gaipliğe hükmedilirse, gaiplik hükmü geçmişe etkili olduğundan, sözleşmenin fesih nedeniyle değil; işçinin ölümü nedeniyle sona erdiği kabul edilir ve işverenin ölüm tazminatı ödeme borcu doğar. Bununla birlikte hakkında gaiplik kararı verilen işçinin daha sonra çıkıp gelmesi halinde hukuki sonuçların ne olacağı öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre böyle bir durumda gaiplik kararı hükümsüz kalacağından sözleşme, ölüm nedeniyle sona ermiş kabul edilemez ve işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğar²⁰⁰. Bir başka görüşe göre ise gaiplik karinesi ile birlikte sona ermiş sözleşmenin yeniden canlanması söz konusu değildir. Bu durumda işveren isterse işçi ile yeni bir sözleşme yapabilir.²⁰¹ Gaip kişinin daha sonra ortaya çıkması halinde gaiplik kararı hükümsüz kalmakta, yani tüm sonuçları ile ortadan kalkmaktadır. Bu nedenle kanaatimce, gaip işçinin daha sonra ortaya çıkması halinde, sözleşmesinin ölüm nedeniyle sona erdiğinin kabulüne imkan kalmamaktadır.

¹⁹⁸ Mollamahmutoğlu/ Astarlı, s. 714.

¹⁹⁹ Akyiğit, s. 33; Baskan, s. 57.

²⁰⁰ Akyiğit, s. 34; Baskan, s. 58.

²⁰¹ Yürekli, s. 158; Baskan, s. 58.

Böyle bir halde işveren, işçinin hak sahiplerine ödediği ölüm tazminatını, Türk Borçlar Kanunu'nun sebepsiz zenginleşme hükümlerine (md. 77-82) göre geri isteyebilir.

Ölüm tazminatına hak kazanmak bakımından işçinin kıdeminin bir önemi yoktur. Nitekim hem Türk Borçlar Kanunu'nda hem de Basın İş Kanun'da yer alan düzenlemelerde herhangi bir kıdem şartına yer verilmemiştir. Bu nedenle işçi yalnızca bir gün çalışmış olsa, hatta deneme süreli bir iş sözleşmesinde, deneme süresi içinde ölmüş olsa dahi hak sahipleri ölüm tazminatına hak kazanacaktır. Bununla birlikte işçinin kıdemi, ölüm tazminatının miktarının belirlenmesinde önem kazanmaktadır.²⁰² Belirtmek gerekir ki her ne kadar ölüm tazminatına hak kazanma konusunda kıdem şartı aranmasa da işçinin fiilen işe başlamış olması koşulunun aranması gerektiği ifade edilmiştir. Dolayısıyla sözleşme imzalandıktan sonra ve fakat işçi fiilen işe başlamadan ölüm olayı gerçekleşmişse, ölüm tazminatına hak kazanılamaz.²⁰³

Ölüm tazminatına hak kazanmak bakımından sözleşmenin türünün bir önemi yoktur. Dolayısıyla işçi, sürekli ya da süreksiz, belirli ya da belirsiz süreli, tam ya da kısmi süreli, çağrı üzerine, mevsimlik vb. ne şekilde çalışırsa çalışsın ölüm tazminatının ödenmesi gerekmektedir.²⁰⁴

3.5.1.3. Hak Sahipleri

TBK'nın 440. maddesinde ölüm tazminatına hak kazanacak kimselerin, ölen işçinin eşi ve ergin olmayan çocukları ile bunların olmaması halinde, bakmakla yükümlü olduğu kişiler olduğu belirtilmiştir.

Ölüm tazminatı alacağı, hak sahiplerine, ölen işçinin iş sözleşmesinden dolayı hak kazandığı bir alacak olarak halefiyet yoluyla intikal etmez; doğrudan hak sahiplerinin malvarlığında doğar.²⁰⁵ Ölüm tazminatı alacağının mirasçılık sıfatından bağımsız bir talep hakkı vermesi nedeniyle hak sahipleri mirası reddetse bile ölüm tazminatı alacağına sahip

²⁰² Süzek, s. 501; Akyiğit, s. 35; Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s. 448; Baskan, s. 61-62; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 389; Ertürk/Erkanlı, s. 48.

²⁰³ Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 389.

²⁰⁴ Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s. 449; Yürekli, s. 159; Baskan, s. 62; Özdemir, s. 215; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 388-389; Ertürk/Erkanlı, s. 48.

²⁰⁵ Gümüş, s. 539.

olmaya devam eder. Bunun gibi işveren de ölüm tazminatı alacaklısının kendisine olan borcuyla bu alacağı takas edebilir.²⁰⁶

İşçinin ölümü nedeniyle ortaya çıkan ölüm tazminatına ilişkin hak sahipleri belirlenirken Kanun tarafından geçişli bir sıra öngörülmüştür. Buna göre, işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin ölüm tazminatına hak kazanabilmesi ancak işçinin, ölüm sırasında eşi ya da ergin olmayan çocuklarının olmaması halinde mümkündür. İşçi ile işveren arasında bu kurala aykırı olarak yapılacak anlaşmalar geçersizdir.²⁰⁷

Ölüm tazminatına hak kazananların birden fazla kişiden oluşması durumunda, ödemenin ne şekilde paylaştırılacağı konusunda Kanun'da herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. İşçinin ardında yalnızca eşi ya da tek bir çocuğu veya bakmakla yükümlü olduğu kabul edilen tek bir yakınının kalmış olması durumunda herhangi bir sorun ortaya çıkmayacağı açıktır. Bu durumda tüm tazminat bahsi geçen tek hak sahibine verilir. Ancak işçinin eşi ile birlikte çocuğu ya da birden fazla çocuğu veya bakmakla yükümlü olduğu birden fazla kişi varsa, öğretide çoğunluk tarafından, paylaştırmanın kişiler arasında eşit şekilde yapılması gerektiği, nasıl ergin çocuklar mirasçı olmasına rağmen ölüm tazminatını almaktan dışlanıyorsa, paylaştırma konusunda da Türk Medeni Kanunu'nun miras paylarına ilişkin hükümlerinin burada uygulanamayacağı ifade edilmiştir.²⁰⁸ Buna karşılık diğer bir görüş ise TBK'nın 440. maddesinde paylaştırmaya dair bir hüküm yer almadığından, buradaki hüküm içi boşluğun TMK'nın 5. maddesi²⁰⁹ atfıyla, miras hukuku kurallarına göre doldurulması ve paylaştırmanın miras payları gözetilerek yapılması gerektiğini ifade etmiştir.²¹⁰

Ölüm tazminatı, mirasçılık sıfatından bağımsız olarak, Kanun gereği, doğrudan hak sahiplerinin malvarlığında doğan bir alacak hakkı niteliğini taşımaktadır. Dolayısıyla kanaatimce de paylaştırmanın nasıl yapılacağı konusunda, Kanunda aksine bir hüküm de bulunmadığından, miras hukukuna ilişkin kurallar uygulanmamalı; bunun yerine ölüm tazminatı hak sahipleri arasında eşit olarak paylaştırılmalıdır.

²⁰⁶ **Gümüş**, s. 540.

²⁰⁷ **Akyiğit**, s. 35; **Baskan**, s. 63-64.

²⁰⁸ **Süzek**, s. 502; **Akyiğit**, s. 37; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 449; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 714; **Ertürk/Erkanlı**, s. 48.

²⁰⁹ TMK Madde 5- Bu Kanun ve Borçlar Kanununun genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır.

²¹⁰ **Yürekli**, s. 166; **Baloğlu**, s. 3; **Gümüş**, s. 540.

Bununla birlikte madde metninde yer alan hak sahiplerine ilişkin terditli ve belirsiz düzenlemenin, işverenlerden bu denli karmaşık bir düzenlemeyi uygulamalarının beklenemeyeceği gerekçesiyle, kıdem tazminatında olduğu gibi basit ve açık bir biçimde, işçinin mirasçılarının hak sahibi olduğu şeklinde yapılmasının daha isabetli olacağı da ifade edilmiştir.²¹¹

Sağ Kalan Eş

Sağ kalan eş deyiminden anlaşılması gereken, işçinin ölümü anında aralarında yasal evlilik bağı bulunan kişidir. Bu anlamda olmak üzere, işçinin boşandığı eşi, dini nikâh ile evli olduğu ya da fiili birliktelik yaşadığı kişiler hak sahipleri arasında nitelendirilmemektedir. Ölüm anında işçi ile eşinin ayrı olması ya da aralarında devam eden bir boşanma davasının bulunması, işçinin ölümünden sonra eşinin başka biri ile evlenmesi, eşin fiil ehliyetinin olmaması ya da ekonomik durumunun iyi olması halleri de hak sahibi olunmasına engel haller değildir.²¹²

Öğretide çok düşük de olsa işçinin ardında iki eş bırakmış olabileceği ihtimali üzerinde de durulmuştur. Yani her nasılsa iki defa evlenmiş olan işçinin, ikinci evliliğin butlanına karar verilmeden önce ölmesi ve sağ kalan eşin iyiniyetli olması halinde işveren, her iki eşe de ödeme yapmalıdır. Bu durumda ödenecek olan ücret, iki eş arasında eşit olarak paylaşılır. TBK'nın 440. maddesine göre ölen işçi ile aralarında hukuken geçerli bir evlilik bağı bulunmayan kişinin, ölüm tazminatına hak kazanması mümkün değildir. Ancak bu hüküm, ölüm tazminatının, ölen işçinin ardında kalan yakınlarına yardım ve destek sağlanması amacına aykırı düştüğü gerekçesiyle eleştirilmiştir. Nitekim ölüm tazminatı ile benzer amaçlara sahip olan destekten yoksun kalma tazminatında da yalnızca resmi evlilik bağının değil, desteğe ihtiyacı olduğunu kanıtlaması şartıyla, düzenli ve eylemli birlikteliklerin de tazminat alacaklısı olabilmek bakımından yeterli kabul edildiği göz önünde bulundurulduğunda, ölen işçinin dini nikâhla ya da başka bir şekilde sürekli birlikte yaşadığı kişiye de ölüm tazminatı ödenmesinin yerinde olacağı ifade edilmiştir.²¹³

²¹¹ Özdemir, s. 211.

²¹² Akyiğit, s. 35-36; Baskan, s. 62-63; Ertürk/Erkanlı, s. 48.

²¹³ Yürekli, s. 162-163.

Ergin Olmayan Çocuklar

İşçinin ölümü halinde ergin olmayan çocukları, sağ kalan eşle birlikte veya sağ kalan eş yoksa tek başlarına ölüm tazminatına hak kazanırlar.

Burada dikkat edilmesi gereken, Kanun'un hak sahipleri arasında yalnız ergin olmayan çocukları saymış olmasıdır. Ergin olmayan çocuğun ekonomik durumunun iyi olması, evlilik içi ya da evlilik dışı olması yahut sağ kalan eşten veya başkasından olmasının hak sahipliği noktasında önemi yoktur.²¹⁴

Erginlik durumu Türk Medeni Kanunu'nun erginliğe ilişkin hükümleri uyarınca belirlenir. TMK'nın 11. maddesine göre *“Erginlik onsekiz yaşın doldurulmasıyla başlar.”* Bu durumda her şeyden önce işverenin, ölen işçinin 18 yaşını doldurmuş çocuklarına ödeme yapma yükümlülüğünün olmadığı açıktır. Yine TMK'nın 11. maddesinin 2. fıkrasına göre *“Evlenme kişiyi ergin kılar.”* TMK'nın 124. maddesine göre ise evlenme yaşı kadın veya erkek için onyediyi yaşın doldurulmasıdır. Bununla birlikte aynı maddenin ikinci fıkrası uyarınca; *“Hakim, olağanüstü durumlarda ve pek önemli bir sebeple onaltı yaşını doldurmuş olan erkek veya kadının evlenmesine izin verebilir.”* Her iki halde normal erginlik yaşına ulaşmamış olan kişiler, TMK'nın 11. maddesinin 2. fıkrası hükmü gereğince ergin sayıldığından, işverenin, bu kişilere ödeme yapma yükümlülüğü de bulunmamaktadır. Aynı şekilde Türk Medeni Kanunu'nun ergin kılınma hususunu düzenleyen 12. maddesinde yer alan *“Onbeş yaşını dolduran küçük, kendi isteği ve velisinin rızasıyla mahkemece ergin kılınabilir.”* hükmüne göre ergin kılınmış çocuk da ölüm tazminatına hak kazanamaz.²¹⁵

Öğretide ergin olan çocukların ehliyetli olup olmadığı, bedensel ve ruhsal sağlıkları, ekonomik durumları gibi hususlar dikkate alınmaksızın, hiçbir ayırım gözetilmeden ödemeden mahrum bırakılması eleştirilmiş ve düzenlemenin bu halinin, işverenin işçiyi gözetme borcunun sözleşme sonrasına etkisine dayanan koruma amacına da ters düşerek tatminkâr olmadığı ifade edilmiştir.²¹⁶

²¹⁴ Akyiğit, s. 36; Baskan, s. 63; Yürekli, s. 164-165.

²¹⁵ Akyiğit, s. 36; Yürekli, s. 163-164; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 714-715; Baskan, s. 63.

²¹⁶ Akyiğit, s. 36; Yürekli, s. 164.

Kanunda yer verilmemekle birlikte, işçinin ergin olmayan evlatlığı da ölüm tazminatına hak kazanacak kişiler arasındadır. Çünkü evlatlık, Türk Medeni Kanunu'nda evlat edinenin birinci zümre mirasçıları arasında sayılmıştır.²¹⁷

Bakmakla Yükümlü Olunan Kişiler

Türk Borçlar Kanunu'nda ölen işçinin eşi ve ergin olmayan çocuklarından herhangi birisinin bulunmaması halinde ölüm tazminatının, işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilere verileceği düzenlenmiş, ancak işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin kimler olduğu hakkında bir açıklama yapılmamıştır.²¹⁸

Öğretide, bakmakla yükümlü olunan kişilerin belirlenmesinde, kanundan doğan bakım yükümlülüğünden hareket edilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu görüşten hareketle, işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin tespitinde Türk Medeni Kanunu'nun nafaka yükümlülüğünü düzenleyen 364. maddesi ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun²¹⁹ ölen sigortalının hak sahiplerinin kimler olduğunu hükme bağlayan 3. maddesinin 7. fıkrasından yararlanılabilir. Nitekim TMK'nın 364. maddesinde düzenlenen; *“Herkes, yardım etmediği takdirde yoksulluğa düşecek olan üstsoyu ve altsoyu ile kardeşlerine nafaka vermekle yükümlüdür.”* hükmü ile 5510 sayılı Kanun 3/7. maddesinde düzenlenen *“Hak sahibi: Sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babasını,”* hükümlerinin birlikte değerlendirilmesinden, işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin içine anne ve babası, büyükannesi ve büyükbabası, halen yaşıyorsa bunların ebeveynleri ile işçinin çocukları, torunları ve kardeşlerinin girdiği ve fakat amca, dayı, hala, teyze ve bunların çocuklarının kapsama girmediği sonucuna varılmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki bahsi geçen kişilerin hak sahibi olabilmeleri için işçinin sağlığında bu kişilere fiilen bakıp bakmadığı önem taşımamaktadır. Çünkü Kanun'da işçinin fiilen bakmakta olduğu kişilerden değil; bakmakla yükümlü olduğu kişilerden bahsedilmiştir.²²⁰

²¹⁷ Yürekli, s. 164; Baskan, s. 63.

²¹⁸ Süzek, s. 502; Akyiğit, s. 36; Yürekli, s. 165; Ertürk/Erkanlı, s. 49.

²¹⁹ RG, 16.06.2006, S. 26200.

²²⁰ Akyiğit, s. 56-57; Yürekli, s. 165; Bakım yükümlülüğü kapsamının TMK'nın 364. maddesinde belirtilen kişilerle sınırlı olmayıp daha geniş yorumlanması gerektiği; kapsamın belirlenmesinde destekten yoksun

3.5.1.4. Miktarı

TBK'nın 440. maddesi hükmü ile ölen işçinin eşi ve ergin olmayan çocuklarına veya bakmakla yükümlü olduğu kişilere, işveren tarafından, ölüm gününden itibaren bir aylık, işçinin iş ilişkisi beş yıldan uzun süre devam etmişse iki aylık ücreti tutarında ödeme yapılacağı düzenlenmiştir.

Kanunun açık hükmünden anlaşıldığı üzere, ölüm tazminatına hak kazanma konusunda işçinin kıdeminin bir önemi yoktur. Kıdem, yalnızca yapılacak ödemenin miktarı bakımından önem arz etmektedir. Bu bakımından işverenin, hak sahiplerine, iş ilişkisinin beş yıla kadar sürmüş olması halinde işçinin bir aylık ücreti kadar; iş ilişkisinin beş yıldan uzun sürmüş olması halinde ise işçinin iki aylık ücreti kadar ödeme yapması gerekmektedir. Dolayısıyla işçi işe başladığı gün ölmüş olsa dahi işveren tarafından ödemenin yapılması zorunludur.²²¹

Tazminat miktarının belirlenmesinde kusur ve zarar dikkate alınmadığından ölüm tazminatı götürü bir tazminattır.²²² Götürü biçimde belirlenmiş olan bu ödeme miktarı, hükmün nispi emredici niteliği dolayısıyla taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesine eklenecek bir hükümle veya toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir; ancak ödeme miktarının azaltılması ya da tamamen ortadan kaldırılması hakkında yapılan sözleşmeler geçersizdir.²²³

Kanun'da ödemenin, işçinin hangi andaki aylık ücreti üzerinde yapılacağına ilişkin bir hüküm bulunmamakla birlikte öğretide, ödemenin, işçinin en son aylık ücreti üzerinden yapılması gerektiği kabul edilmektedir.²²⁴

Bunun gibi Kanun'da ödemenin çıplak ücret üzerinden mi yoksa giydirilmiş ücret üzerinden mi yapılacağına dair bir düzenleme de bulunmamaktadır. Öğretide, İş Kanunu'nda yalnızca ücret ifadesinin kullanıldığı, ancak çıplak ya da giydirilmiş ücret

kalma tazminatı bakımından destek ilişkisinin varlığı için aranan ölçütlerin burada da uygulanabilir olduğu; bu anlamda olmak üzere örneğin ergin çocuklar, nafaka alacaklısı eski eş, imam nikahlı eşin de hak sahibi olarak kabul edilebileceğine dair bkz. **Gümüş**, s. 540.

²²¹ **Akyiğit**, s. 35; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 448; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 389; **Ertürk/Erkanlı**, s. 48.

²²² **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 389; **Baskan**, s. 64.

²²³ **Süzek**, s. 502; **Akyiğit**, s. 35; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 448; **Yürekli**, s. 166-167; **Baskan**, s. 64.

²²⁴ **Süzek**, s. 502; **Akyiğit**, s. 35; **Yürekli**, s. 167; **Baskan**, s. 65; **Ertürk/Erkanlı**, s. 48.

noktasında bir açıklığın bulunmadığı tazminatlara ilişkin hükümlerde ücretin, çıplak ücret olarak kabul edilmesinden yola çıkılarak, ölüm tazminatının da çıplak ücret üzerinden yapılması gerektiği ifade edilmiştir.²²⁵ Ayrıca ölüm tazminatı hakkında, kıdem tazminatında olduğu gibi bir tavan miktar uygulaması bulunmadığı için ücretin yüksek olması halinde herhangi bir sınırlamaya tabi tutulması da söz konusu değildir.²²⁶

TBK'nın 440. maddesi uyarınca, işveren tarafından, ölen işçinin eşine ve çocuklarına ya da bakmakla yükümlü olduğu kişilere yapılacak ödeme için bir ya da iki aylık ücret tutarının belirlenmesinde ölüm gününün esas alınacağı hükme bağlanmıştır. Ancak işçinin ölüm karinesi ya da gaiplik hükmü ile sözleşmesinin sona ermesi halinde pratik açıdan durum hassasiyet göstermektedir. Çünkü bu hallerde her ne kadar ölüme bağlı haklar, ölüm tehlikesi içinde kaybolma ya da son haber alma tarihinden itibaren hüküm doğuracak olsa da özellikle gaiplik halinde mahkeme tarafından bu konuda bir karar verilmesi, ölüm tehlikesi içinde kaybolma halinde en erken 1 yıl 6 ay; uzun süreden beri haber alınamam halinde ise 5 yıl 6 ay sonra gerçekleşebilmektedir. İşçi yakınları da ancak bu tarihten sonra işverene başvurarak kendilerine ödeme yapılmasını talep edebilmektedir. İşte böyle bir durumda, işçinin öldüğü gündeki ücreti üzerinden ödeme yapılması yerine, hüküm verilen tarihte emsal bir işçinin ücreti göz önünde bulundurularak ödeme yapılmasının daha hakkaniyetli olacağı ifade edilmiştir.²²⁷

3.5.2. Hakkaniyet Tazminatı

İşverenin ölümü nedeniyle sözleşmenin kendiliğinden sona erdiği hallerde, işçi bu nedenle bir zarara uğramışsa, işverenin mirasçılarından hakkaniyete uygun miktarda bir tazminat isteyebilir. TBK'nın 441. maddesinin 2. fıkrasında bu husus hakkında “*Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir.*” hükmüne yer verilmiştir. Kanun'da yer alan düzenleme öğretide kimi yönlerden eleştirilmiştir.

Öncelikle kanuni düzenlemede yer alan, sözleşmenin “süresinden önce” sona ermesi ibaresinin, işçinin zararının tespiti ve ödenecek tazminat bakımından karışıklığa yol

²²⁵ Süzek, s. 502; Akyiğit, s. 35; Yürekli, s. 167; Baskan, s. 65.

²²⁶ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 449.

²²⁷ Yürekli, s. 167-168.

açabileceği ifade edilmiştir. Düzenlemenin kaynağını İsviçre Borçlar Kanunu oluşturmaktadır. İsviçre Borçlar Kanunu’nun ilgili hükmünde işçinin, iş ilişkisinin “zamanından önce” sona erdirilmesinden doğan zararları için uygun bir tazminat talep edebileceği hükme bağlanmıştır. Bahsi geçen hükümde yer alan “zamanından önce” ifadesi, yasama çalışmaları sırasında Türk Borçlar Kanunu’na “süresinden önce” şeklinde geçirilmiştir. Her ne kadar her iki ifade aynı anlamı taşıyor gibi görünse de iş hukukunda sözleşmenin süresinden bahsedilmesi, o sözleşmenin, belirli süreli bir sözleşme olması anlamını öncelikli olarak taşıdığından, hükmün uygulanma alanında karışıklığa yol açabilecektir. Nitekim işverenin kişiliğinin baskın unsur olarak kabul edildiği sözleşmelerde, işverenin ölümü ile sözleşmenin kendiliğinden sona ereceği kuralı için sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olmasının önemi yoktur. Fakat tazminata ilişkin hükümde “sözleşmenin süresinden önce sona ermesinden” bahsedilmesi nedeniyle tazminata hak kazanma hususunda böyle bir ayrım yapılabilecektir. Çünkü bir sözleşmenin süresinden önce sona ermesinden bahsedilebilmesi için o sözleşmenin belirli süreli bir sözleşme olması gerekir.²²⁸

Belirsiz süreli sözleşmelerde ise sözleşmenin, olmayan bir süreden önce bitmesinden söz edilemez. Kanun’un ifadesinden yola çıkarak bahsi geçen yorum tarzı benimsenirse, belirsiz süreli sözleşme ile çalışan işçilerin, işverenin ölümü nedeniyle sözleşmelerinin sona ermesi halinde, mirasçılardan tazminat isteme hakkı doğmazken; belirli süreli sözleşme ile çalışan işçilerin, aynı nedenle sözleşmelerinin sona ermesi halinde, tazminat talep etme haklarının bulunduğu sonucunu kabul etmek gerekecektir. Ne var ki Kanun’un lafzına uygun böyle bir yorum tarzının, Kanun’un amacıyla bağdaştığını söylemek mümkün değildir. Çünkü işverenin ölümü nedeniyle sözleşmenin sona ermesi bakımından sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olması önem taşımazken; oluşan zararın tazmin ettirilmesi konusunda belirli süreli – belirsiz süreli sözleşme ayrımının yapılmasını haklı kılan bir neden bulunmamaktadır. Dolayısıyla Kanun’da yer alan “süresinden önce sona erme” ifadesini kaynak İsviçre Kanunu’nda yer aldığı gibi “zamanından önce sona erme” şeklinde anlamak gerekmektedir. Bu durumda sözleşmenin, belirli süreli sözleşmelerde, belirlenen süresinden önce; belirsiz süreli sözleşmelerde ise işçinin kıdemine göre

²²⁸ Akyiğit, s. 41-42; Baskan, s. 69.

belirlenecek fesih bildirim süresinden önce sona ermiş olması nedeniyle işçi bir zarara uğramışsa, tazminat talep edebileceği neticesine varılabilir.²²⁹

İşçinin sözleşmenin zamanından önce sona ermesi nedeniyle talep edebileceği tazminat hakkı, ifa etmeme nedeniyle oluşan bir haktır ve hakkaniyet dairesinde tespit edilmesi gerekir.²³⁰ İşçinin bu tazminatı talep edebilmesi için sözleşmenin sona ermesi nedeniyle uğradığı bir zararının olması zorunludur. Zararın varlığını, zararı ileri süren işçi ispat etmek durumundadır.²³¹ Ancak Kanun'da işçinin zarara uğraması gerektiği belirtilmiş olsa da zararın ne olabileceği konusunda bir açıklık getirilmemiştir. Bu nedenle zararın tespiti konusu da çeşitli yorumlara açık haldedir. Sözleşmenin belirli süreliyse süresinden önce; belirsiz süreliyse işçinin kıdemine göre belirlenecek fesih bildirim süresinden önce sona ermesi hallerine bağlı olarak zararın miktarı belirlenebilir.²³²

Sözleşmenin belirsiz süreli olması halinde, işverenin ölümü nedeniyle zamanından önce sona erme, işçinin kıdem durumuna göre belirlenen fesih bildirim süresinden önce sona erme anlamına geleceğinden, talep edilecek tazminat miktarının da fesih bildirim süresine göre belirlenecek ücreti tutarı olduğu söylenebilir. Somut olayın özelliklerine göre başka zararların olması durumunda işçinin ispat etmesi koşuluyla, bu zararların da tazmin edilmesi gerekmektedir.²³³

Sözleşmenin belirli süreli olması halinde ise zarar miktarının belirlenmesi daha karmaşık bir hal almaktadır. Öncelikle belirli süreli sözleşmenin, süresinin bitiminden önce sona ermesi nedeniyle ortaya çıkan zarar miktarının, sözleşmenin kalan süresine ilişkin ücret olduğu kabul edilebilir.²³⁴ Nitekim belirli süreli sözleşmelerin haklı bir neden olmaksızın süresinden önce sona erdirilmesi halinde, işçi tarafından, kalan bakiye ücret ile TBK'nın 420. maddesinde yer alan hüküm uyarınca cezai şart talep edilmesi mümkündür.²³⁵

²²⁹ Akyiğit, s. 42; Baskan, s. 69.

²³⁰ Yürekli, s. 173.

²³¹ Akyiğit, s. 42; Baskan, s. 69.

²³² Akyiğit, s. 42-43.

²³³ Akyiğit, s. 43; Yürekli, s. 174-175.

²³⁴ Akyiğit, s. 43; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 371-372.

²³⁵ Koyuncu, Ahmet (2012) "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart ve Bakiye Ücretin Ayrı Ayrı Talep Edilmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 28, s. 111-112.

Böyle bir kabul durumunda, geriye kısa bir süre kalmışsa bunun bir sıkıntıya yol açtığı söylenemez. Ancak geriye uzun bir süre kalmışsa, örneğin 5 yıl süre ile yapılmış bir sözleşmede işçi henüz birkaç gün çalıştıktan sonra işveren ölmüşse, kalan ücretin zarar olarak belirlenebileceği fikri pek isabetli olmayabilir. Bu durumda belirli süreli sözleşmelerde de varsayımsal bir fesih bildirim süresi hesabının yapılabileceği ya da Türk Borçlar Kanunu'nun işverenin temerrüdünü düzenleyen 408. maddesi ile haklı sebebe dayanmayan feshi düzenleyen 438. maddesinde yer alan indirim nedenleri göz önünde bulundurularak zarar hesabının yapılması gerektiği ifade edilmiştir. Nitekim TBK'nın 408. maddesinde “...işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar”ın ücretinden indirileceği hükme bağlanırken; haksız fesih halinin düzenlendiği 438. maddesinde ise; “Belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir”in tazminattan indirileceği hükme bağlanmıştır. İşverenin kusuru ile temerrüde düştüğü ya da sözleşmenin işveren tarafından süresinden önce haksız olarak sona erdirildiği hallerde dahi uygulanan indirimin, işverenin ölümü nedeniyle sona ermesinde evleviyetle uygulanması gerekir.²³⁶

Kanun'da işçinin isteyebileceği tazminatın hakkaniyete uygun bir miktar olacağı açıkça belirtildiğinden, zararın tespitinden sonra, mahkemece, olaya özgü bir hakkaniyet miktarının belirlenmesi gerekmektedir. Bu belirleme yapılırken, işverenin ölümünde kusurunun olup olmadığı, belirli süreli sözleşmelerde işçinin çalıştığı süre ile kalan süre arasındaki oran, işçinin ve işverenin mirasçılarının ekonomik durumları, işçinin kolayca iş bulacak durumda olup olmadığı hususları göz önünde bulundurulmalıdır. Böylece hükmedilecek tazminat, “hakkaniyet tazminatı” olarak nitelendirilebilecektir.²³⁷

Hakkaniyet tazminatı, mirası reddetmeyen ve mirastan çıkarılmayan tüm yasal ve atanmış mirasçılar tarafından ödenir. Mirasçılar, tazminattan miras yoluyla elde ettikleri malvarlığı yanında kendi malvarlıkları ile de sınırsız olarak sorumludur. Devletin mirasçı

²³⁶ Akyiğit, s. 43.

²³⁷ Akyiğit, s. 43-44; Baskan, s. 69; Gümüş, s. 542.

olduğu hallerde de tazminat sorumluluğu devam etmekle birlikte, devletin sorumluluğu yalnızca muris işverenden intikal eden aktiflerle sınırlıdır.²³⁸

²³⁸ Akyiğit, s. 44; Yürekli, s. 174.

4. İŞ KANUNLARINDA YER ALAN ÖLÜME BAĞLI SONUÇLAR

4.1. 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nda Ölüm Tazminatı

Basın İş Kanunu'nun ölüm tazminatı başlıklı 18. maddesine göre “*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.*”

Gazetecinin ölümü halinde yapılması öngörülen bu ödemenin hukuki niteliği tartışmalıdır. Öğretide bir görüşe göre Basın İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenen ödeme, her ne kadar ölüm tazminatı başlığı altında düzenleniyor olsa da aslında kıdem tazminatıdır. Çünkü söz konusu madde, 04.01.1961 tarih ve 212 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikten önce “*aylık ücretinin üç misli miktarında bir tazminat*” ibaresini taşıırken, yapılan değişiklikten sonra bahsi geçen ifade “*aylık ücretinin üç mislinden az olmamak üzere, kıdem hakkı tutarında ölüm tazminatı*” haline getirilerek, ölüm halinde ödenecek tazminatın niteliği değiştirilmiştir. Böylece ölüm tazminatı, 212 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önce kıdem tazminatından ayrı bir tazminat türü olarak düzenlenmişken; 212 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra kıdem tazminatının, gazetecinin ölümü halinde de ödenmesi gerektiğini ifade eden ve tazminatın alt sınırını belirten bir düzenleme halini almıştır.²³⁹ 212 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten sonra madde metninden ve içeriğinden “ölüm tazminatı” ibaresinin çıkarılmamış olması da bu ödemenin niteliğinin değişmediğini göstermez. Ayrıca Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatının sadece beş yıllık kıdeme sahip gazetecilere ödeneceğinden bahisle Kanun'un 18. maddesinde yer alan ölüm tazminatının niteliğinin farklı olduğunu kabul etmek de doğru değildir. Çünkü kıdem süresini düzenleyen Kanun'un 6. maddesinin 1. fıkrası aksi kararlaştırılabilen, tamamlayıcı bir hükümdür. Nitekim genellikle toplu iş sözleşmeleri ile en az bir yıl çalışma şartını yerine getiren gazetecinin kıdem tazminatı talep edebileceğine dair düzenlemeler getirilmektedir.²⁴⁰

²³⁹ Şakar, s. 318-319; Oğuzman, Kemal (1966) “Gazetecilerin Meslekî ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 32, S: 2-4, s. 879-880.

²⁴⁰ Şakar, s. 319.

Buna karşılık çoğunluğun kabul ettiği görüşe göre ise ölüm tazminatı, kıdem tazminatından ayrı bir tazminattır. Çünkü gazetecinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için en az beş yıllık kıdeme sahip olması aranırken; ölüm tazminatının, gazetecinin aylık ücretinin üç mislinden az olmamak üzere, kıdem hakkı tutarında ödeneceği belirtilerek, ölüm tazminatına hak kazanma konusunda herhangi bir kıdem şartı aranmadığı ifade edilmiştir. Dolayısıyla kıdemi iki yıl iken ölen bir gazetecinin kanunda belirtilen yakınları ölüm tazminatı almaya hak kazanabilir. Maddede yer alan kıdem ifadesi, kıdem tazminatının düzenlendiği 6. maddede yer alan kıdem kavramından farklıdır. Nitekim Kanun'un 18. maddesindeki düzenleme kıdem tazminatı yerine geçseydi, gazetecinin kıdem tazminatı ancak beş yıldan sonra hesaplanabildiği için, ölüm tazminatı da her halükarda en az beş yıllık ücreti miktarında olacağından, kanuni düzenlemede “aylık ücretin üç misli” şeklinde bir kaydın konulmasına gerek olmazdı. Bu durumda 18. maddede yer verilen kıdem ifadesine, yalnızca hesaplama usulünü göstermek için yer verildiğini kabul etmek gerekmektedir.²⁴¹

Bununla birlikte ölüm tazminatının düzenlenme şekli de onun kıdem tazminatından farklı olduğunu göstermektedir. Nitekim ölüm tazminatı ile kıdem tazminatı farklı maddelerde düzenlenmiştir. Şayet kanun koyucu, ölüm tazminatının kıdem tazminatı niteliğinde olduğunu kabul etseydi, ölüm tazminatını, kıdem tazminatının düzenlendiği Kanun'un 6. maddesi içerisinde düzenler, ancak ölüm halinde ödenecek kıdem tazminatının üç aylık ücretten az olamayacağını belirtirdi.²⁴²

Kanaatime göre de Basın İş Kanunu kapsamında düzenlenen ölüm tazminatı, bir kıdem tazminatı değildir. Her şeyden önce Kanunda aynı anda, birbirinden farklı hak kazanma koşulları ve ödeme miktarları öngörülmüş iki ayrı kıdem tazminatı düzenlemesi bulunduğunu kabul etmek, kanun yapma tekniğine uygun görünmemektedir. Bundan başka, Türk Borçlar Kanunu kapsamında çalışan işçilere ödenmesi gereken ölüm tazminatının niteliği tartışmalarında da ifade edildiği gibi²⁴³, her iki ödeme farklı amaçlara

²⁴¹ **Tuncay, A. Can** (1989) Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul, Evrim, s. 81; **Gökçek Karaca, Nuray** (2010) Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması, İstanbul, Legal, s. 187; **Özek, Çetin** (1962) “Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri ile İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 28, S: 1, s. 97-98; **Sümer**, s. 202; **Akyiğit**, s. 38.

²⁴² **Sümer**, s. 202; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 448; **Soyer**, s. 19.

²⁴³ bkz. B. 3.5.1.1.

hizmet etmektedir. Nitekim ölüm tazminatı, daha ziyade, ölen işçinin ardında kalan yakınlarına destek olma işlevini görürken; kıdem tazminatı, işçinin, işyerine hizmetinin karşılığının değerlendirilmesidir. Dolayısıyla Basın İş Kanunu kapsamında düzenlenen ölüm tazminatı ile kıdem tazminatının da birbirinden ayrı nitelikte birer ödeme biçimi olduğunun kabul edilmesi gerekir.

Basın İş Kanunu'nun 18. maddesinde düzenlenen ölüm tazminatı ile TBK'nın 440. maddesinde düzenlenen ölüm tazminatı, nitelik itibariyle birbirine benzetmekle beraber, kimi yönleriyle farklılık arz etmektedir. Basın İş Kanunu'nda ölüm tazminatından yararlanacak olan kişilerin, ölen gazetecinin eşi ve çocukları ile bunlar bulunmadığı takdirde geçimini kendisinin sağladığı aile fertleri olduğu belirtilmiştir. TBK'nın 440. maddesinde düzenlenen ölüm tazminatından farklı olarak burada, gazetecinin çocukları ergin olup olmadıkları şeklinde bir ayırım yapılmaksızın ölüm tazminatından yararlanabilmektedir. Bir diğer fark, gazetecinin eşi ve çocukları yoksa kendilerine ödeme yapılacak kişiler noktasında kendisini göstermektedir. Türk Borçlar Kanunu'nda yalnızca işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerden bahsedilirken; Basın İş Kanunu'nda bu kişilerin gazetecinin aile fertlerinden olması gerektiği belirtilmiştir. Ödenecek tazminatın miktarı da her iki kanunda farklılık arz etmektedir. Nitekim Türk Borçlar Kanunu'nda hizmet süresinin beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olduğu hallerde tazminatın bir aylık, beş yıldan fazla olduğu hallerde ise iki aylık ücret tutarında olacağı ifade edilirken; Basın İş Kanunu'nda ise gazetecinin kıdemi ne olursa olsun, aylık ücretinin üç katı tutarından az olmamak üzere, kıdemi bundan daha fazlasını gerektiriyorsa, kıdem hakkı tutarında ödeme yapılacağı belirtilmiştir. Bununla birlikte her iki düzenleme arasındaki kimi farklılıklara rağmen öğretide, genel olarak Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen ödeme ile Basın İş Kanunu'nda düzenlenen ödemenin aynı nitelikte olduğu ve ölen gazeteciler hakkında yalnızca özel hüküm niteliğindeki BasİŞK.'nin 18. maddesi hükmünün uygulanacağı kabul edilmektedir.²⁴⁴

Ölüm tazminatının miktarına ilişkin düzenleme nispi emredici nitelikte olduğundan, tazminat miktarı, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile artırılabilir.²⁴⁵

²⁴⁴ Akyiğit, s. 38-39.

²⁴⁵ Sümer, s. 203; Gökçek Karaca, s. 188.

Basın İş Kanunu'nun 26. maddesinde ölüm tazminatını ödemeyen işverene idari para cezası uygulanacağı ayrıca hükme bağlanmıştır.

4.2. Kıdem Tazminatı Kavramı, Hukuki Niteliği ve Kanuni Düzenleme

Kıdem tazminatı, kanunda belirtilen asgari kıdem süresini dolduran ve iş sözleşmesi belirli hallerde sona eren işçiye veya mirasçısına, duruma göre aynı veya farklı işverenler nezdindeki hizmet süreleri ve ücreti dikkate alınarak ödenmesi gereken bir miktar paradır.²⁴⁶

Kıdem tazminatına, iş sözleşmesinin sona erdiği her halde değil ve fakat kanunda belirtilen sayılı sona erme hallerinde hak kazanılabilir. Kanunda sayılan bu hallerden birisi de işçinin ölümü nedeniyle sözleşmenin sona ermesidir. İşçinin ölümünün mirasçılar bakımından kıdem tazminatına hak kazandırıcı etkisi nedeniyle, kıdem tazminatına çalışmada konumuzu ilgilendirdiği ölçüde yer verilecektir.

Kıdem tazminatının hukuki niteliği hakkında öğreti ve uygulamada farklı görüşler bulunmaktadır. Bu doğrultuda kıdem tazminatı, işçinin ileriye bırakılmış ücreti; kusurdan bağımsız bir işten çıkış veya ayrılış tazminatı türü²⁴⁷; işyerine yıllarca sadakatle hizmet etmiş olan işçi için bir ikramiye²⁴⁸; bir çeşit işsizlik sigortası²⁴⁹; işverenin keyfi fesihlerini

²⁴⁶ **Akyiğit, Ercan** (2010) En Son Tarihli Yargı Kararları Eşliğinde İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatı, Ankara, Seçkin, s. 27; **Anadolu, F. Kerim** (2003) "Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S: 10, s. 241; **Süzek**, s. 726; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 651; **Narmanlıoğlu**, s. 540; Y9HD, 30.12.1981, 1981/1387 E., 1981/3800 K. (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

²⁴⁷ **Senyen-Kaplan**, s. 314; "İş akdi sona eren uçucu personele toplu iş sözleşmesi gereğince kıdem tazminatı yanında yönetmelik uyarınca "uçuştan ayrılma ikramiyesi" veya "uçuş yıpranma tazminatı" adı altında ayrıca bir tazminat daha ödenmesi öngörülmüş bulunmaktadır. Bu ödemenin de kıdem tazminatı niteliğinde olduğunun kabulü zorunludur." Y13HD, 28.01.1985, 1984/8055 E., 1985/495 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

²⁴⁸ **Narmanlıoğlu**, s. 536; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 379; "Sendika Tüzüğü'nün 45. maddesi gereğince ödenen hizmet ikramiyesi 1475 sayılı İş Yasası'nın ek 2, 4857 sayılı İş Yasası'nın 112. maddesi gereğince kıdem tazminatı niteliğindedir."; Y9HD, 26.03.1997, 1996/22198 E., 1997/6083 K. "Hizmet ödeneği Dairemizin istikrar kazanmış uygulamasına göre niteliği itibarı ile kıdem tazminatı olarak kabul edilmektedir." Y9HD, 19.10.2009, 2009/28614 E., 2009/27427 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

²⁴⁹ **Tunçomağ/Centel**, s. 231; "İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin, işini kaybetmesi halinde yeni bir iş edinmede karşılaşacağı güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetlerine karşılık işveren tarafından işçiye kanuni esaslar dahilinde verilen toplu paraya

önleyen iş güvencesi şeklinde çeşitli anlayışlarla açıklanmaya çalışılmışsa da çoğunluk tarafından benimsenen görüş, kıdem tazminatının ister kanundan ister sözleşmeden doğsun, kendine özgü niteliğe sahip hukuki bir müessese olduğudur.²⁵⁰

Kıdem tazminatı, hukukumuzda tek bir kanunda ve genel olarak tüm işçilere uygulanabilecek şekilde değil; ayrı ayrı kanunlarda, her bir kanunun kapsamına giren işçiler bakımından farklı koşullar öngörülerek düzenlenmiştir. Bu anlamda olmak üzere 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçiler hakkında İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi²⁵¹ uygulanmaktadır. 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi gemi adamlarının kıdem tazminatı hakkı, 854 sayılı Kanun'un 20. maddesi ile düzenlenmiştir. 5953 sayılı Basın İş Kanunu'na tabi gazetecilerin kıdem tazminatı hakkı ise 5953 sayılı Kanun'un 6. maddesi ile düzenlenmiş bulunmaktadır.²⁵²

Belirtmek gerekir ki Türk Borçlar Kanunu'nda kıdem tazminatına ilişkin bir düzenleme yer almadığından, Türk Borçlar Kanun'a tabi olarak çalışan işçilerin kıdem tazminatı hakkı bulunmamaktadır.²⁵³ Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile Türk Borçlar Kanunu'na tabi işçiler için sözleşmesel kıdem tazminatı kararlaştırılmasına bir engel bulunmamaktadır.²⁵⁴

"kıdem tazminatı" denilmektedir." Y7HD, 22.09.2014, 2014/12128 E., 2014/17786 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

²⁵⁰ **Akyiğit**, s. 31-33; **Şakar**, s. 195; **Süzek**, s. 726-727; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 651; **Anadolu**, s. 243-244; **Günay, Cevdet İlhan** (2015) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Ankara, Yetkin, s. 161; **Çil, Şahin** (2009) Kıdem Tazminatı, Ankara, Turhan Kitabevi, s. 3; **Demirbilek, Tamer** (2014) "Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmek İçin Öngörülen Koşullar", TBB Dergisi, S: 115, s. 432.

²⁵¹ 10.06.2013 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu 120. maddesi ile 25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi dışındaki tüm maddelerini yürürlükten kaldırmış olup Kanun'un Geçici 1. Maddesi ile de 120. madde ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin 1. fıkrasının 1. ve 2. bendi ile 11. fıkrasında, anılan Kanun'un 16, 17 ve 26. maddelerine yapılan atıfların 4857 sayılı Kanun'un 24, 25 ve 32. maddelerine yapılmış sayıldığını düzenlemiştir. Aynı şekilde kıdem tazminatına mutlak emredicilik niteliğini veren 1475. Sayılı Kanun'un cezaî hükümleri de 4857 sayılı Kanunla kaldırılmış olduğundan kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeler, tavan sınırı ilişkin kısmı hariç, nispi emredici nitelikte olduğundan bu konularda işçi lehine düzenleme yapılması mümkündür.

²⁵² **Akyiğit**, s. 28-30; **Şakar**, s. 196; **Süzek**, s. 726; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 651.

²⁵³ Türk Borçlar Kanunu'na tabi olarak çalışan işçilerin kıdem tazminatı hakkı olmamasına dair bir eleştiri için bkz **Özdemir**, s. 206-207.

²⁵⁴ **Akyiğit**, s. 30; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 651-652.

4.2.1. İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları

4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışan bir işçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için kıdem tazminatının düzenlendiği 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde belirtilen birtakım koşulların birlikte gerçekleşmesi zorunludur. Aksi halde, sözleşmesi sona eren işçinin kıdem tazminatına hak kazandığından söz etmek mümkün değildir.

4.2.1.1. İş Kanunu'na Tabi Bir İşte İş Sözleşmesi ile Çalışmak

Kıdem tazminatına hak kazanmanın ilk koşulu, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak, iş sözleşmesi ile sürekli bir işte çalışmaktır. 4857 sayılı Kanun'un 4. maddesinde sayılan çalışmalar ile 10/2. maddesi uyarınca süreksiz işlerde çalışanlar hakkında kıdem tazminatı uygulanmaz. Bununla birlikte bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile 4857 sayılı Kanun'a tabi olmayan işçilere kıdem tazminatı ödeneceğinin kararlaştırılması mümkündür.²⁵⁵

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek açısından iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli, kısmi ya da tam süreli, mevsimlik çalışma veya çağrı üzerine çalışma gibi farklı çalışma türlerinde olması arasında bir fark yoktur.²⁵⁶

²⁵⁵ **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 380; “Davacının tüm çalışmasının tarım işinde geçtiği anlaşılmaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesine göre, hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Bu itibarla, İş Kanunu'na göre kıdem tazminatı isteyemez. Ancak, hizmet akitlerinde veya TİS'inde tarım işçilerine de kıdem tazminatı ödeneceğine ilişkin hüküm mevcut olduğu takdirde tarım işçisi de böyle bir hükme dayanarak İş Mahkemesine dava açmak suretiyle kıdem tazminatı isteyebilir. Davacının emekli olduğu 1990 yılını da kapsayan TİS'nin 88/b maddesinde tarım işçilerinin TİS'inden yararlandıkları süreye ait kıdem tazminatı alabilecekleri kararlaştırılmıştır.” Y9HD, 09.09.1992, 1992/2280 E., 1992/9386 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

²⁵⁶ **Akyiğit**, s. 43-44; **Şakar**, s. 195; **Narmanlıoğlu**, s. 541; **Sümer** (İş Hukuku), s. 122; **Çil**, s. 5; “Halen yürürlükte olan ve kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde "Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin..." cümlesi ile iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olmasının kıdem tazminatına hak kazanma açısından önemli olmadığı belirtilmiştir. Burada önemli olan fesih iradesinin kim tarafından ortaya konulduğu ve kıdem tazminatına hak kazanma koşullarının gerçekleşip gerçekleşmediğidir. Örneğin belirli süreli iş sözleşmesini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca haklı nedenle fesheden işçi bir yıllık kıdem koşulu gerçekleştiği takdirde kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Elbette kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi kararlaştırılmış ve süre sonunda taraflardan herhangi biri fesih iradesini ortaya koymamış ise iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği açıktır. Ancak belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesinden önce taraflardan biri yenilememe iradesini ortaya koymuş ise burada yenilemeyen tarafın iradesine göre kıdem tazminatına hak kazanılıp kazanılamayacağı araştırılmalıdır. İşveren yenilememe iradesini göstermiş ve haklı nedene dayanmıyor ise bir yıllık kıdem koşulu gerçekleştiği takdirde kıdem tazminatı ödenmelidir.” Y9HD, 03.10.2011, 2009/22355 E., 2011/34265 K., (<http://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 17.11.2019).

4.2.1.2. İş Sözleşmesinin Belirli Fesih Halleri veya İşçinin Ölümü Nedeniyle Sona Ermesi

Kıdem tazminatına hak kazanabilmenin diğer bir koşulu, iş sözleşmesinin Kanun'da sayılan belirli nedenlerle sona ermiş olmasıdır. Kıdem tazminatına hak kazandırabilecek sona erme halleri 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde tek tek sayılmış olmakla beraber, anılan düzenleme nispî emredici nitelikte olduğundan bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile Kanun'da sayılanlar dışında sona erme halleriyle de kıdem tazminatına hak kazanılabileceği kararlaştırılabilir.²⁵⁷

1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazandıracağı belirtilen sona erme halleri şunlardır:

- Sözleşmenin, işveren tarafından İş Kanunu'nun 25/2. maddesinde düzenlenen ahlak ve ıyinyet kurallarına uymayan haller nedeniyle derhal feshi dışında bir nedenle feshi,
- Sözleşmenin, işçi tarafından İş Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca haklı nedenle derhal feshi,
- Sözleşmenin, muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla feshi,
- Sözleşmenin, işçinin bağılı bulunduğu sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık, emeklilik/malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla feshi,
- Sözleşmenin, 506 sayılı Kanun'un tanıdığı imkanlar doğrultusunda emekli olmadan yaşlılık aylığı bağlanması amacıyla feshi,
- Sözleşmenin, kadın işçinin evlenmesi nedeniyle feshi,
- İşçinin ölümü.

Yukarıda sayılan nedenlerin detayları ile açıklanması çalışmamızın kapsamı dışında kalacağından, iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazandırır şekilde sona ermesi

²⁵⁷ Akyiğit, s. 105-106; Sümer, s. 122; Süzek, s. 727-729; Narmanlıoğlu, s. 564-565; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 380-381.

hallerinden yalnızca işçinin ölümü nedeniyle sözleşmenin sona ermesi hakkında bilgi verilecektir.

1475 sayılı Kanun'un 14/1 ve 14/14. maddelerinde, işçinin ölümü halinde kanuni mirasçılarına kıdem tazminatı ödeneceği hükmüne bağlanmıştır. Türk hukukunda kıdem tazminatının ilk kez düzenlendiği 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu'nda, sözleşmenin, işçinin ölümü nedeniyle sona ermesi halinde kıdem tazminatına hak kazandırıp kazandırmayacağı hakkında bir düzenlemeye yer verilmemişti. Bu dönemde Yargıtay'ın verdiği bir içtihadı birleştirme kararı²⁵⁸ ile Kanun'da ölüme ilişkin bir düzenleme yer almadığından, ölümün kıdem tazminatına hak kazandırmayacağı ifade edilmişti. Daha sonra 1969 yılında yürürlüğe giren 931 sayılı İş Kanunu ile ölümün, kıdem tazminatına hak kazandıracak hükmüne bağlanmıştır. Aynı düzenlemeye 1475 sayılı Kanun'da da yer verilerek, esasen sözleşmenin kendiliğinden son bulma nedeni olan ölümün kıdem tazminatına hak kazandıracak kabul edilmiştir.²⁵⁹

Kanun'da, kıdem tazminatına hak kazandırma bakımından, ölümün şekli hakkında herhangi bir sınırlama yer almamaktadır. Ancak Yargıtay, ölümün işçinin kasıtlı davranışı, ağır kusuru ya da ağır ihmali ile gerçekleşmesi hallerinde mirasçılarına kıdem tazminatı ödenmeyeceğini ifade etmektedir. Bu anlamda olmak üzere, ölüm, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesine kesin gözüyle bakılacak bir hal içinde gerçekleşmişse, kıdem tazminatı ödenmesi gündeme gelmeyecektir.²⁶⁰ Ancak öğretide

²⁵⁸ “İşçiye kıdem tazminatı verilebilmesi, İş Kanununun değişen onüçüncü maddesiyle bu maddenin atıfta bulunduğu maddelerde tahdidi olarak sayılan hallerde, iş aktinin feshi zımnında işveren veya işçi tarafından bir irade beyanı yapılmasına bağlı tutulmuştur. Ölüm hali, kanunun tahdidi surette tayin ettiği haller arasında bulunmadığı gibi, ölüm, iş aktini sona erdiren (Borçlar Kanunu 347) bir sebep olması itibarıyla aktin feshi de bahis mevzuu bulunmamaktadır. Kanunda yazılı olmayan bir halin, kanunun tahdidi olarak saydığı mükellefiyet tahmil eden haller meyanına ithali de caiz değildir. Eceliyle ölen işçinin mirasçılarına kıdem ödencesi verilemez.” YİBGK, 10.02.1954, 1953/19 E., 1954/5 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 16.10.2018).

²⁵⁹ **Akyiğit**, s. 108-109; **Okay, Suphi Nahit** (1970) “Basın Sanayiinde Çalışma Mevzuatı Prensipleri”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S: 21, s. 100.

²⁶⁰ “İşçinin iş kazasında mirasçılara kıdem tazminatı ödenebilmesi için, miras bırakanın bu kazadaki kusur durumunun ve işverenin hizmet aktini haklı nedenle bozma hakkının doğup doğmadığının araştırılması gerekir. İş Kanunun 1927 sayılı yasa ile değişik 14. maddesi hükmünce işçinin ölümü halinde, yasadaki öngörülen koşullar gerçekleşmiş ise kıdem tazminatı mirasçılara ödenir. Ancak şu husus belirtilmelidir ki, ölüm hali başı başına sözü edilen tazminatın ödenmesi için yeterli olmayıp, az önce de açıklandığı üzere yasal koşulların gerçekleşmesi gerekir. Yasanın 17. maddesinin II sayılı bendinde belirtilen nedenlerle işe son verilmesi halinde kıdem tazminatı ödenmez. Olayda da davalının savunması Yasanın 17/II. bendine dayanmaktadır. Ancak işveren haklı nedenle dayanarak sözleşmeyi bozma hakkını aynı anda gerçekleştiren

çoğunluk tarafından bu uygulama eleştirilmiş ve Kanun'da yalnızca işçinin ölmesinden bahsedilip bu konuda herhangi bir sınırlamaya yer verilmediğinden, kıdem tazminatına hak kazanma noktasında, ölümün şekline ilişkin bir ayırım yapılmasının isabetli olmadığı belirtilmiştir. Böyle düşünenlere göre, ölümle hâlihazırda sona ermiş bir sözleşmenin, işveren tarafından varsayımsal feshinden söz edilemez. Dolayısıyla diğer koşulların da gerçekleşmesi halinde ölüm, ne şekilde vuku bulursa bulsun, işçinin kanuni mirasçılarına kıdem tazminatının ödenmesi gerekmektedir.²⁶¹

Kıdem tazminatına hak kazanma bakımından işçinin gerçek ölümü ile gaipliğine karar verilmesi ya da ölüm karinesiyle ölü sayılması arasında bir fark yoktur.²⁶² Ancak bu hallerde daha sonradan işçinin ölmediği anlaşılırsa, henüz kıdem tazminatı ödenmemişse ödenmesine gerek olmayacak; ödenmişse sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre iadesi gerekecektir.²⁶³

Ölüm nedeniyle sözleşmenin sona ermesi halinde, ölen işçinin kanuni mirasçılarının kıdem tazminatı alabilmeleri için ölüm olayını, nüfus kayıtlarıyla ispat etmeleri ve mahkemeden aldıkları veraset ilamı ile işverene başvurmaları gerekmektedir.²⁶⁴ Aynı şekilde, işçinin ölüm karinesiyle ölmüş sayıldığı haller ile gaiplik halinde de bu durumların kanuni mirasçılar tarafından ispat edilmesi gerekir. Gaipliğe ancak mahkeme kararı ile hükmedilmesi nedeniyle, işçinin kanuni mirasçılarının kıdem tazminatı talep edebilmeleri için gaipliğe ilişkin mahkeme kararı getirmeleri şarttır.²⁶⁵

işçinin ölümü nedeniyle kullanmamıştır. Mahkemece bu özel durum dikkate alınarak davalının haklı nedene dayanan savunması hakkında deliller toplanıp sonucu uyarınca karar verilmelidir.” YHGK, 21.12.1979, 1978/9-1041 E., 1979/1634 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

²⁶¹ Akyiğit, s. 109; Senyen-Kaplan, s. 317; Sümer, s. 123; Narmanlıoğlu, s. 583-584; Süzek, s. 738-739; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 663-664; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 388.

²⁶² Akyiğit, s. 109-110; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 388; Narter, Sami (2015) Çalışanlar İçin Tazminatlar, Ankara, Adalet, s. 128-129.

²⁶³ Akyiğit, s. 109-110.

²⁶⁴ Akyiğit, s. 108; Şakar, s. 202.

²⁶⁵ Akyiğit, s. 108; “Gaiplik kararı 30.11.2001 tarihinde verilmiş ve ardından 30.1.2002 tarihinde veraset ilamı alınmıştır. Davacı K. S. tarafından verilen 6.2.2002 tarihli dilekçe ile gaiplik kararı ve veraset ilamı da bildirilerek kıdem tazminatının ödenmesi için davalı işverenden istekte bulunulmuştur. Bu müracaat üzerine 28.2.2002 tarihinde kıdem tazminatı ödenmiştir. Davalı işverenin davacı tarafın 6.2.2002 tarihinde müracaatı öncesinde kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır.” Y9HD, 02.11.2004, 2004/1546 E., 2004/24698 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

Kanun'da işçinin ölümü halinde doğacak tazminat tutarının, kanuni mirasçılara ödeneceği hükme bağlandığından, atanmış mirasçıların talep hakkı yoktur. Bununla birlikte işçinin ölmeden önce hak kazandığı ancak tahsil etmediği kıdem tazminatı üzerinde, miras hukuku hükümlerine göre ayırım yapılmaksızın hem kanuni hem de atanmış mirasçıların hakkı söz konusudur.²⁶⁶ Miras ortaklığının devamı süresince mirasçılar, kıdem tazminatı üzerinde elbirliği halinde hakka sahip olduğundan, tazminatın bunların tümü tarafından birlikte talep edilmesi gerekir.²⁶⁷ Aynı şekilde işverenin de kıdem tazminatını mirasçılarının tümüne birden ödemesi gerekmektedir. Bu nedenle mirasçılardan birine ya da birkaçına yapılan ödeme geçerli bir ifa olarak kabul edilemez ve böyle bir halde işverenin, diğer mirasçılara yeniden kıdem tazminatı ödemesi gündeme gelebilir. Miras ortaklığının sona erdiği hallerde ise her bir mirasçı, kıdem tazminatından miras payı oranında talepte bulunabilir. Ölen işçinin, kıdem tazminatına hak kazanan mirasçısı olmadığı hallerde bu hak devlete geçer.²⁶⁸

4.2.1.3. Kıdem Koşulunun Gerçekleşmesi

Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için iş sözleşmesinin varlığı ve belirli nedenlerle sona ermesi yanında, çalışmanın asgari belirli bir süre devam etmiş olması da gerekmektedir. Buna “asgari kıdem” ya da “en az kıdem” adı verilmektedir. Kanun'da asgari kıdem süresi bir yıl olarak belirtilmiştir. Buna göre; “...işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.” Kıdem tazminatının miktarının tespitine esas olan işçinin tüm

²⁶⁶ Akyiğit, s. 110; Tunçomağ/Centel, s. 235-236; Narter, s. 129; Dönmez, s. 540.

²⁶⁷ Akyiğit, s. 110; “Dava, muris A. A.'ın ölümü üzerine mirasçılarının olan davacı tarafından veraset ilamı ibraz edilerek, miras bırakanın hak kazandığı kıdem tazminatının kendi payına ilişkin kısmının ödenmesi istemine ilişkindir. Miras bırakanın davacılar dışında başka mirasçılarının da bulunduğu dosyaya sunulan veraset ilamından anlaşılmaktadır. Somut olayda, davacının kıdem tazminatını kendi payına ilişkin kısmının ödenmesi istemi “terekedeki hakların korunması” ile ilgili olmayıp terakedeki haktan yararlanmaya yönelik bulunmaktadır. Böyle bir durumda ana kural gereğince birlikte hareket etme gereği vardır. Bu durumda kıdem tazminatının tahsili konusunda tüm mirasçılarının birlikte dava açması veya miras ortaklığına temsilci atanması yahut TMK'nın 644. Maddesi uyarınca iştirak halinde mülkiyetin müşterek mülkiyete dönüştürülmesi gerekmektedir.” Y9HD, 03.02.2011, 2009/3432 E., 2011/2311 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

²⁶⁸ Akyiğit, s. 110.

hizmet süresi ise “toplam kıdem” olarak ifade edilmektedir. Ancak bu süre, asgari kıdemden farklı olarak her işçi için değişiklik arz etmektedir.²⁶⁹

Asgari kıdeme ilişkin yasal düzenleme nispi emredici nitelikte olduğundan, bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile bir yıllık süreden daha az bir asgari kıdem süresinin belirlenmesi mümkündür.²⁷⁰

Asgari ve toplam kıdem süresinin hesabında, Kanun’da yer alan “*her geçen tam yıl*” ifadesinden yola çıkarak “iş yılı” değil; “takvim yılı” esas alınmaktadır. Bu nedenle bir yıllık sürenin hesabında yalnızca fiilen çalışılan günler değil; sözleşmenin hukuken varlığını sürdürdüğü süreler göz önünde bulundurulur. Bu anlamda olmak üzere, iş sözleşmesinin hukuken varlığını sürdürdüğü askı süreleri ve çalışılmadan geçirilen süreler de tıpkı çalışılan veya çalışılmış sayılan süreler gibi asgari ve toplam kıdem sürelerinin hesabında dikkate alınır.²⁷¹

Bu noktada söz konusu hesaplamanın yapılabilmesi için kıdem süresinin başlangıcı ve sonu ile bu ikisi arasında geçen sürelerden hangilerinin hesaba katılacağına tespiti önem kazanmaktadır. Çünkü kıdem, başlangıcı ile sonu arasında kıdeme katılacak sürelerin toplamından ibarettir.²⁷²

Kıdem süresinin hesabında başlangıç tarihi, işçinin iş görme ediminin ifasına fiilen başladığı tarihtir. İşçi, sözleşmenin imzalandığı gün çalışmaya başlamış olabileceği gibi sözleşme ile ifa başlangıcı olarak ileri bir tarih belirlenmiş de olabilir. İlk halde hukuki ve fiili ifa birlikte gerçekleşmiş olduğundan, kıdem süresinin hesabı bu tarihten itibaren başlar. İkinci halde ise kıdem süresi, sözleşmenin imzalandığı tarihte değil; sözleşmede belirtilen ileri ifa tarihinde, işçinin fiilen işe başlamasıyla başlar. Şayet işçi, ifa tarihi olarak belirlenen zamanda iş görme edimini gereği gibi sunmayı teklif etmiş, ancak işveren haklı bir neden olmaksızın işçiyi işe başlatmayarak işi kabulde temerrüde düşmüşse, bu takdirde kıdem başlangıcı, işçinin edimi ifayı teklif ettiği tarih olarak kabul edilecektir. Buna karşılık, ifa tarihinde işe başlanılmaması işçinin kendi kusurundan veya işverene

²⁶⁹ Akyiğit, s. 485.

²⁷⁰ Akyiğit, s. 485; Çil, s. 7; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 390-391.

²⁷¹ Akyiğit, s. 485-486; Senyen-Kaplan, s. 320; Şakar, s. 204; Sümer, s. 124; Süzek, s. 744-745; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 666-667; Narmanhoğlu, s. 551-552.

²⁷² Akyiğit, s. 487; Sancı, Zekeriya (2011) “Aralıklı Çalışmalarda Bildirim Süresinin Belirlenmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 23, s. 132.

yüklenemeyen bir nedenden kaynaklanıyorsa kıdemin başlamış olduğundan söz edilemez. Deneme süreli iş sözleşmelerinde, fiilen çalışılan deneme süreleri kıdem hesabında dikkate alınır.²⁷³

Tüm bu hususların yanı sıra belirtilmelidir ki bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile kıdem süresinin fiilen çalışma tarihinden önceki bir tarihte başlayacağının kararlaştırılması mümkündür.²⁷⁴

Kıdem süresinin başlangıcının tespitinde, iş müfettişleri tarafından hazırlanan raporlar, aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli resmî belge hükmündedir. Bunlar olmadığı takdirde kıdem süresinin başlangıcı, taraflarca getirilecek her türlü bilgi, belge, beyan ve resmi makam kayıtları ile ispat edilebilir.²⁷⁵

Kıdem tazminatının ancak iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ödenmesi gerektiğinden, kıdem süresinin sonu da iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir. Dolayısıyla bildirimli fesih halinde bildirim süresinin sona erdiği (iş güvencesi hükümlerine tabi işçiler açısından yazılı bildirimin tebliğ edildiği tarihten itibaren bildirim süresinin sona erdiği) tarih, haklı nedenle derhal fesih halinde bildirimin karşı tarafa ulaştığı tarih, işçinin ölümü nedeniyle sona erme halinde ise işçinin ölüm tarihi kıdem süresinin sona erdiği tarihtir. Bildirim sürelerine ilişkin ücretin peşin olarak ödenmesi halinde de bildirim süresinin sona erdiği tarih, kıdem süresinin sonu olarak kabul edilir.²⁷⁶

Gerek asgari kıdem süresi gerekse toplam kıdem süresinin belirlenmesinde, bu sürelerle, fiilen çalışılan günler hariç çalışılmış sayılan süreler ile askı sürelerinin dâhil edilip edilmeyeceği hususunda ise farklı görüşler mevcuttur. Öğretide çoğunluk tarafından kıdem tazminatını düzenleyen 14. madde hükmünün, kıdem hesabında, açık bir şekilde iş

²⁷³ Akyiğit, s. 488-489; Süzek, s. 743; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 667-668; Anadolu, s. 254; Narmanlioğlu, s. 553-554.

²⁷⁴ Akyiğit, s. 491.

²⁷⁵ Akyiğit, s. 491-492; “Belge kavramı içerisine elektronik ortamdaki veriler ve bunlara benzer bilgi taşıyıcıları da alınmıştır. Hizmet süresi yönünden davacının üstelik davalıya ait network ağından mail kullanmasına rağmen bu elektronik nitelikteki belgeye itibar edilmemesi hatalıdır. Davacı elektronik verilerle davalı yanında 1 yıl 13 gün çalıştığını kanıtlamıştır. Buna göre davacının kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı talebinin kabulü gerekir.” Y9HD, 05.04.2016, 2014/37491 E., 2016/8497 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

²⁷⁶ Akyiğit, s. 492-495; Senyen-Kaplan, s. 320; Şakar, s. 204; Sümer, s. 124; Süzek, s. 743-744; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 668; Anadolu, s. 254; Narmanlioğlu, s. 555-556;

sözleşmesinin devamı süresini esas aldığından hareketle, fiili çalışma sürelerinin yanı sıra, İş Kanunu'nun 55. maddesinde belirtilen çalışılmış gibi sayılan süreler ile askıda geçen sürelerin de kıdem hesabında dikkate alınması gerektiği, özellikle askı sürelerinde²⁷⁷ kendi kusuru olmaksızın çalışamayan işçinin bir de bu nedenle kıdem haklarından yoksun bırakılmasının iş hukukunun amaçlarıyla bağdaşmayacağı ifade edilmiştir.²⁷⁸ Buna karşılık Yargıtay ise yalnızca fiilen çalışılan süreler ile İş Kanunu'nun 55. maddesinde yer alan çalışılmış gibi sayılan hallerin, kıdem süresine dâhil edilebileceğini, askıda geçen sürelerin ise kıdem süresinin hesabında göz önünde bulundurulmayacağını kabul etmektedir.²⁷⁹

Kısmi süreli çalışan işçilerin kıdem süresinin hesabında ise işçinin fiilen çalıştığı sürelerin toplamı değil; sözleşmenin devam süresi göz önünde bulundurulmalıdır.²⁸⁰

²⁷⁷ Ancak bir istisna olarak 6356 sayılı STSK'nın 67/3. maddesi ile grev ve lokavt nedeniyle iş sözleşmesinin askıya alındığı sürelerin kıdem süresine dahil edilmeyeceği ve bireysel veya toplu iş sözleşmelerine buna aykırı hüküm koyulamayacağı düzenlenmiştir.

²⁷⁸ **Süzek**, s. 744-745; **Narmanlioğlu**, s. 556.

²⁷⁹ **Süzek**, s. 744; **Senyen-Kaplan**, s. 320; **Sümer**, s. 124; Sözleşmenin askıda olduğu sürelerin kıdem süresinden sayılmaması gerektiğine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Çil**, s. 13-15 ve **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 391-392; “Kıdem tazminatının süre olarak hesaplanmasında, çalışılan ve İş Kanunu'na göre çalışılmış sayılan sürelerin toplamı esas alınmalıdır. Çalışılmayan veya kanun gereği çalışılmış sayılmayan süreler, örneğin işçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler, kıdem süresinden sayılmamalıdır. Bu anlamda çağrı usulü çalışmada çağrılmayan sürelerin kıdem süresinden sayılma olanağı yoktur. Keza ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz. 2822 Sayılı Yasa'nın 42. maddesinin 5.fıkrası uyarınca grev ve lokavtta geçen süreler kıdem süresine eklenemez. Tutukluluk ve hükümlülükte geçen süreler de kıdem tazminatına esas sürede dikkate alınmaz. Zira kanunda bu durumlar çalışılmış sayılan günler içinde yer almamıştır.” YHGK, 11.04.2012, 2012/9-277 E., 2012/303 K.; “İşçi mevsimlik işlerde çalışmış ise mevsimlik olarak fiilen çalıştığı süreler dikkate alınarak bu sürelerle göre kıdem tazminatının ödenmesi gerekir. Başka bir anlatımla, işçinin askıda geçen süresi, fiilen çalışma olgusunu taşımadığından kıdemden sayılmayacaktır.” Y22HD, 07.11.2012, 2012/4883 E., 2012/24508 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

²⁸⁰ **Süzek**, s. 746-747; **Akyiğit**, s. 523; **Senyen-Kaplan**, s. 322-323; **Sümer**, s. 127; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 679; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 394; Aksi yönde görüş için bkz. **Narmanlioğlu**, s. 559-562; **Çil**, s. 15; **Araz, Murat** (2014) “Kısmi Süreli İşlerde Çalışanlar İçin Kıdem Tazminatı Hakkı Nasıldır?”, *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, S: 126, s. 3; “Kısmî çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün birkaç saat şeklinde olsun, işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince kıdem tazminatı hakkının doğabileceği ve izne hak kazanacağı Dairemizce kabul edilmiştir. Hesaplamada esas alınacak ücret ise işçinin kısmî çalışma karşılığı aldığı ücret olmalıdır. Davacının işyeri hekimi olarak çalıştığı dosya içinde yer alan iş sözleşmelerinden anlaşılmaktadır. Taraflar arasında iş ilişkisinin geçerli olduğu süre 10 yıl 4 ay 1 gün olduğu halde, mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, işyeri servis ve protokol kayıtlarına göre işçinin fiilen çalıştığı günler için toplam 5 yıl 4 ay 14 gün üzerinden hesaplamaya gidildiği görülmektedir. Kıdem tazminatının hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için 30 günlük ücreti tutarında ödeneceği hükme bağlandığından, taraflar arasında iş ilişkisinin 10 yıl 4 ay 1 gün süreyle devam ettiği anlaşılmakla kıdem tazminatının belirtilen süreye göre hesabı gerekir. İşçinin kısmi çalışmada çalıştığı sürelerin

İş sözleşmesi sona eren işçinin, aynı işveren yanında, aynı veya farklı işyerlerinde, kesintisiz ya da fasılalarla devam eden sözleşme ile çalıştığı sürelerin tümü kıdem hesabına dahil edilir.²⁸¹ İşverenin, ölüm ya da işyerinin devri gibi nedenlerle değişmiş olması halinde ise kural olarak, iş sözleşmesi varlığını devam ettirdiğinden, kıdem tazminatının hesabında eski ve yeni işverenler yanında aynı iş sözleşmesi ile geçirilen süreler dikkate alınır.²⁸²

4.2.1.4. Kıdem Tazminatının Hesaplanması ve Miktarı

İş Kanunu'nun 14. maddesinde, iş sözleşmesi, kıdem tazminatına hak kazandıracak şekilde sona eren işçiye, sözleşmesinin devamı süresince geçen her bir tam yıl karşılığında otuz günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödeneceği düzenlenmiştir. Otuz günlük sürenin bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile artırılması mümkündür. Bir yıldan az olan artık süreler için ise bir yıla tekabül eden kıdem tazminatı miktarına oranla, artık süreye düşen ücret tutarında ödeme yapılır²⁸³. Buna göre artık süre kıdem tazminatı hesabında şu formül kullanılabilir:

$$\text{Artık Süre Kıdem Tazminatı} = \frac{\text{Artık süre} \times \text{Bir Yıl İçin Ödenen Tazminat}}{365}$$

toplanması ya da somut olayda olduğu gibi işyeri kayıtlarına göre sadece hizmet gördüğü günler için hesaplama yapılması doğru değildir ve kıdem tazminatı hesabı yönünden karar bozulmalıdır.” Y9HD, 15.01.2013, 2010/35184 E., 2013/596 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

²⁸¹ Süzek, s. 748; Akyiğit, s. 544; Senyen-Kaplan, s. 321; Şakar, s. 203; Sümer, s. 124-125; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 671; Demirbilek, s. 443.

²⁸² Süzek, s. 751; Akyiğit, s. 547-548; Senyen-Kaplan, s. 322; Şakar, s. 203; Sümer, s. 126; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 681; “İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdemi, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanmalıdır. Bununla birlikte, işyerini devreden işverenlerin bu sorumlulukları, işçiyi çalıştırdıkları sürelerle ve devir esnasındaki işçinin aldığı ücret seviyesiyle sınırlıdır. İşyerini miras yoluyla intikali de 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 599. maddesinde düzenlenmiş, sözü edilen hükümde mirasçıların miras bırakanın ölümü ile mirasa bir bütün olarak hak kazanacakları açıklanmıştır. Kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir.” Y9HD, 20.05.2010, 2009/37798 E., 2010/14100 K.; “Davacı vekili, müvekkili işçinin kıdem tazminatı alacağının hüküm altına alınmasını istemiştir. Uyuşmazlıkta, davalı alt işveren şirketin sorumlu olduğu çalışma süresinin belirlenmesinde, bu şirkette geçen çalışma süresi ile birlikte, işyeri devri hükümlerine göre kesintisiz olarak bu şirketten önceki alt işverenler nezdinde geçen çalışma süresinin dikkate alınması gereklidir.” Y22HD, 19.12.2017, 2017/15381 E., 2017/30123 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

²⁸³ Akyiğit, s. 596-597; Senyen-Kaplan, s. 325; Şakar, s. 204; Sümer, s. 128; Süzek, s. 756; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 685.

Kıdem tazminatının hesabında esas alınacak ücret, Kanun'da açıkça belirtildiği üzere işçinin son ücretidir. Bu ücret, brüt ve giydirilmiş ücret niteliği taşımaktadır. İşçinin sabit ücretle çalışmayıp parça başı, akort, götürü veya yüzde usulü gibi değişken ücretle çalıştığı hallerde, işçiye son bir yılda ödenen ücretlerin, o süre içinde çalışılan günlere bölünmesiyle bulunan ortalama ücret, kıdem tazminatının hesabında son ücret olarak esas alınır. Ancak bu hallerde son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapılmışsa, iş sözleşmesinin sona erdiği tarih ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin, aynı süre içerisinde çalışılan günlere bölünmesi sonucu bulunan ücret işçinin son ücreti olarak kabul edilir.

Kıdem tazminatının hesabında esas alınan son ücret, işçinin brüt ve giydirilmiş ücretidir. Brüt ücret, ücretin sendika ve dayanışma aidatı, gelir vergisi, sigorta primi gibi kesintiler yapılmadan önceki halidir. Giydirilmiş ücret ise ücrete, ücret ekleri olarak da ifade edebileceğimiz sözleşmeden ve/veya kanundan doğan, para veya para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin²⁸⁴ de eklenmesi ile bulunan ücrettir. Ancak işçiye sağlanan bir menfaatin giydirilmiş ücrete dâhil kabul edilebilmesi ve böylece kıdem tazminatı hesabında dikkate alınabilmesi için bunların, kanun ve/veya sözleşmeden doğması, para veya para ile ölçülebilir bulunması ve sürekli nitelik taşıması şartlarının bir arada olması gerekmektedir. Böylece brüt ve giydirilmiş olarak tespit edilen son ücretin, işçinin bir günlük çalışması karşılığına düşen miktarı bulunduktan sonra, her tam yıl için otuz ile çarpılarak bulunacak ücret ve varsa yukarıda bahsi geçen şekilde tespit edilecek artık günlere ilişkin ücret toplamı işçinin kıdem tazminatı olacaktır.²⁸⁵ Bu durum şu şekilde formülize edilebilir:

$$\text{Toplam Kıdem Tazminatı} = (\text{Kıdemi Oluşturan Yıl Sayısı} \times \text{Günlük Ücret} \times 30) + ((\text{Artık Süre} \times \text{Bir Yıl İçin Ödenen Tazminat})/365)$$

²⁸⁴ “Buna göre ikramiye, devamlılık arz eden prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, kira, aydınlatma, servis yardımı, yemek yardımı ve benzeri ödemeler kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır. İşçiye sağlanan özel sağlık sigortası yardımı ya da hayat sigortası pirim ödemeleri de parayla ölçülebilen menfaatler kavramına dahil olup, tazminata esas ücrete eklenmelidir. Satış rakamları ya da başkaca verilere göre hesaplanan pirim değişkenlik gösterse de kıdem tazminatı hesabında genişletilmiş ücret kavramı içinde değerlendirilmelidir.” Y7HD, 20.06.2013, 2013/6951 E., 2013/11665 K.; “Asgari geçim indirimi, işçiye işveren tarafından sağlanan nakdi bir yardım olarak kabul edilemez. Bu sebeple de tazminata esas giydirilmiş ücretin hesaplanmasında asgari geçim indirimi miktarı çıplak ücrete dahil edilemez. Bir başka anlatımla asgari geçim indirimi giydirilmiş ücretin bulunmasında nazara alınmaz.” Y7HD, 18.06.2013, 2013/4101 E., 2013/11443 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

²⁸⁵ Akyiğit, s. 605-611; Senyen-Kaplan, s. 325-326; Şakar, s. 205-206; Sümer, s. 128-129; Süzek, s. 756-757; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 685-687; Anadolu, s. 257-258; Demirbilek, s. 442-443; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 404-406.

Belirtmek gerekir ki İş Kanunu'nun 14. maddesi ile kıdem tazminatının yıllık miktarına (işçinin otuz günlük ya da sözleşmeyle artırılan miktar ücreti) bir sınır²⁸⁶ getirilmiştir. Buna göre *“toplu sözleşmelerle ve hizmet akitleriyle belirlenen kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek Devlet memuruna 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.”* İşçinin otuz günlük veya sözleşme ile artırılan ücret tutarı, kanunda belirtilen tavanı aşıyorsa, hesaplama tavan miktar üzerinden yapılır.²⁸⁷ Kıdem tazminatının düzenlendiği 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesi, sonradan yapılan değişiklikler ile nispi emredici hale getirilmiş olmasına rağmen, maddenin tavan sınırlamasına ilişkin hükmü mutlak emredici niteliğini korumaktadır.²⁸⁸

Tavan sınırlaması, kıdem tazminatından yapılan kesintilerde önemini göstermektedir. Çünkü taraflar kendi aralarında tavan miktarı aşan kısmın da işçiye ödeneceğini kararlaştırabilir. Ancak kıdem tazminatı tavanına ilişkin hükmün mutlak emredici niteliği gereği, tavan miktarı aşmayan kıdem tazminatı, gelir vergisinden²⁸⁹ ve sosyal sigorta priminden²⁹⁰ muafken; tavanı aşan ve fakat işçiye, tarafların anlaşması doğrultusunda

²⁸⁶ Tavan miktarı, her yıl 1 Ocak ve 1 Temmuz tarihlerinde memur maaşlarına yapılan zamlar göre otomatik olarak artmaktadır. 01.01.2019 tarihi itibarıyla yıllık kıdem tazminatı tavan miktarı 6.017,60 TL'dir.

²⁸⁷ **Akyiğit**, s. 614-615; **Şakar**, s. 208; **Sümer**, s. 129; **Süzek**, s. 759; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 689.

²⁸⁸ **Şahlanan, Fevzi** (2008) “Kıdem Tazminatı Tavanının Mutlak Emrediciliği”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 12, s. 46; **Narmanlioğlu**, s. 597; Yargıtay, kıdem tazminatı tavanı düzenlemesinin mutlak emredici nitelik taşıması nedeniyle sözleşme ile işçi lehine de olsa aksine düzenleme yapılmasının mümkün olmadığına; ancak Kanunla aksine imkân verilen hallerde ise tavanın aşılmasının geçersizlik sonucunu doğurmayacağına hükmetmektedir. Bu anlamda olmak üzere örneğin 5004 sayılı yasanın 10. maddesinde bazı kurumlar yönünden belli bir süre içinde kendi isteği ile işten ayrılacak olanlara ve işverence iş sözleşmesi belli bir zaman dilimi içinde feshedilmiş olanlara kıdem tazminatının %20 fazlasıyla ödeneceği kuralı ile yine 406 sayılı yasanın geçici 4. maddesine göre kıdem tazminatının %30 fazlasıyla ödeneceğine dair kuralın kıdem tazminatı genel tavanının uygulanmasının istisnasını oluşturduğu neticesine varılmaktadır. (Y9HD, 04.05.2009, 2007/40721 E., 2009/12414 K.; Y9HD, 19.03.2009, 2007/39256 E., 2009/7460 K., <https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

²⁸⁹ 193 sayılı GVK Madde 25 - Aşağıda yazılı tazminat ve yardımlar Gelir Vergisinden müstesnadır:

7. (Değişik: 17/10/1980 - 2320/2 md.) 1475 ve 854 sayılı kanunlara göre ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının tamamı ile 5953 sayılı Kanuna göre ödenen kıdem tazminatlarının hizmet erbabının 24 aylığını aşmayan miktarları (hizmet ifa etmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz.).

²⁹⁰ 5510 sayılı SSGSSK Madde 80/b – Aynı yardımlar ve ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, seyyar görev tazminatı, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları ile Kurumca tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen ve aylık toplamı asgari ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, prime esas kazançta tabi tutulmaz.

ödenen tutardan gelir vergisi ve sigorta primi kesintisi yapılmaktadır.²⁹¹ Bunun gibi işçinin kıdemi bir yılı aşmamasına ya da kıdem tazminatına hak kazandırmayan bir nedenle sözleşme feshedilmiş olmasına rağmen, işçiye kıdem tazminatı adı altında ödeme yapılmışsa, bu ödemeler de kıdem tazminatı niteliğinde olmadığından, ücret istisnasından yararlandırılmayarak vergilendirmeye tabi tutulur.²⁹²

Belirtilmelidir ki kıdem tazminatından binde altı oranında damga vergisi kesintisi yapılmaktadır. Ayrıca işçinin ölümü halinde mirasçılara ödenen kıdem tazminatı, 7338 sayılı Veraset ve İntikal Vergisi Kanunu²⁹³ gereğince veraset vergisine tabidir. Ölen işçinin mirasçıları, kıdem tazminatını, VİVK'nun 16. maddesinde belirtilen oranlar üzerinden hesaplanacak veraset ve intikal vergisini, ilgili vergi dairesine yatırdıklarına dair bir tasdikname getirerek ya da işveren tarafından gerekli vergi kesintisi yapıldıktan sonra alabilirler. İşveren tarafından, mirasçıların istihkaklarından yapılan kesintinin en geç bir hafta içinde, bulunulan yerin mal sandığına yatırılması ve durumun ilgili vergi dairesine yazılı olarak bildirilmesi gerekmektedir. Aksi halde ödenmesi gereken vergi tutarı %10 fazlası ile kesinti ya da bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen sorumlulardan tahsil edilir.²⁹⁴

4.2.1.5. Kıdem Tazminatının Ödenmesi, Faiz ve Zamanaşımı

Kanuni esaslar uyarınca tespit edilen kıdem tazminatının alacaklısı, iş sözleşmesi sona eren işçi veya iş sözleşmesinin ölüm nedeniyle sona ermesi halinde, işçinin kanuni mirasçılarıdır. İşçinin ölümü halinde kıdem tazminatı bakımından alacaklı sıfatı, Kanun gereği, doğrudan alacaklıların şahsında doğmaktadır. Bu bakımdan mirasçıların hangi nedenle kıdem tazminatı alacaklısı olduğu önemlidir. Çünkü işçinin ölmesi nedeniyle sözleşmenin sona ermesi dolayısıyla doğan kıdem tazminatı hakkı, yalnızca kanuni mirasçıları ilgilendirirken; kıdem tazminatına hak kazanan işçinin, bu tazminatı almadan

²⁹¹ Akyiğit, s. 623-627; Şakar, s. 208-209; Rüzgar, Orhan (2014) “İşçi Alacakları İçin Yapılan İlamlı İcra Takiplerinin Hukuk Muhakemeleri Kanunu, İcra ve İflas Kanunu, Gelir Vergisi Kanunu, Vergi Usul Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 32, s. 188; Çetin, Erkan (2005) “Kıdem Tazminatı Tavanı Nasıl Hesaplanır ve Neden Değişir?”, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, S: 143, s. 1.

²⁹² Yiğit Şakar, Ayşe (2010) “İşçiye Ödenecek Bazı Tazminatların Vergi Hukuku Bakımından Durumu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 17, s. 287-288.

²⁹³ RG, 15.06.1959, S. 10231.

²⁹⁴ Akyiğit, s. 626-627.

ölmesi halinde, alacak hakkı terekeye intikal edeceğinden, kanuni mirasçılarla birlikte atanmış mirasçılar da alacaklı sıfatını haiz olmaktadır. Bununla birlikte her iki halde de mirasçılar, kıdem tazminatını, aralarında bulunan elbirliği ortaklığı nedeniyle hep birlikte talep etmek zorunda oldukları gibi işveren tarafından da mirasçıların tümüne ödeme yapılmak zorundadır.²⁹⁵

Kıdem tazminatının borçlusu, sona eren iş sözleşmesinin işvereni olmakla beraber, işverenin ölmesi halinde mirasçıları, iflası halinde iflas idaresi, vasiyeti tenfizde vasiyeti tenfiz memuru ve işyerinin devri halinde ise belirli sınırlar dâhilinde²⁹⁶ hem devreden hem de devralan işverenler ödeme sorumluluğunu taşımaktadır.²⁹⁷

Kıdem tazminatının ödenmesi gereken an, genel kabul gören anlayışa göre kural olarak, iş sözleşmesinin son bulduğu, yani sözleşmenin feshedildiği veya işçinin öldüğü andır. Ancak ölüm karinesi ile gaiplik kararı neticesinde işçinin kanuni mirasçılarının kıdem tazminatına hak kazandığı hallerde kıdem tazminatının ödenme zamanı farklılık göstermektedir. Bu konuda öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüşe göre kıdem tazminatı, ölüm karinesi ile ölmüş sayılan işçinin nüfus siciline ölü kaydının düşüldüğü; gaiplik kararı ile işçinin ölmüş sayıldığı hallerde ise bu kararın kesinleştiği tarihte ödenmelidir.²⁹⁸

Bir başka görüşe göre gaiplik halinde kıdem tazminatının ödenmesi gereken zaman, ölen işçinin mirasçılarının, gaiplik kararıyla birlikte işverene başvurduğu tarihtir. İşverenin, talep tarihinden önce kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. İşverene başvuru tarihi aynı zamanda kıdem tazminatına yürütülecek faizin de başlangıç tarihidir.²⁹⁹ Yargıtay'ın uygulaması da bu yöndedir. Yargıtay'a göre her ne kadar gaiplik kararı

²⁹⁵ Akyiğit, s. 633-634.

²⁹⁶ "İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. 1475 Sayılı Kanun'un 14üncü maddesinin ikinci fıkrasında, devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 Sayılı Kanun'un 6ncı maddesinde sözü edilen devreden işveren için öngörülen iki yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir." Y9HD, 17.04.2018, 2015/15242 E., 2018/8925 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

²⁹⁷ Akyiğit, s. 635.

²⁹⁸ Akyiğit, s. 647-648.

²⁹⁹ Gözütok, s. 765; Çil, s. 64; Dönmez, s. 746 (İş Hukukunda Tazminatlar).

geçmişe etkili olarak hüküm doğursa da bu hüküm, yalnızca kişiliğin sona erdiği tarih bakımından önemlidir. Yoksa kıdem tazminatına hak kazanma ve faiz başlangıcı yönünden Türk Medeni Kanunu'nun gaiplik kararının geçmişe yürüyeceğine ilişkin hükmünün uygulanma olanağı bulunmamaktadır.³⁰⁰

Diğer bir görüşe göre ise kanuni mirasçılar, gaiplik kararının hüküm ifade ettiği tarihten; yani ölüm tehlikesinin gerçekleştiği veya son haber alınan günden itibaren kıdem tazminatına hak kazanmış olurlar.³⁰¹

Kıdem tazminatının belirtilen zamanlarda ödenmemesi halinde, borçlu işveren temerrüde düşeceğinden, sözleşmenin sona erdiği tarihten itibaren başlayacak olan gecikme faizini ödemesi gerekmektedir. Kıdem tazminatı, kanundan doğan ve ifa zamanı kanunla belirlenmiş bir alacak olduğundan, işverenin temerrüde düşmesi için ayrıca bir ihtara gerek yoktur.³⁰²

³⁰⁰ “Öte yandan, davacıların murisinin kaçırıldığı tarihten itibaren faiz hesabı da doğru olmamıştır. Gaiplik kararı 30.11.2001 tarihinde verilmiş ve ardından 30.1.2002 tarihinde veraset ilamı alınmıştır. Davacı K. S. tarafından verilen 6.2.2002 tarihli dilekçe ile gaiplik kararı ve veraset ilamı da bildirilerek kıdem tazminatının ödenmesi için davalı işverenden istekte bulunulmuştur. Bu müracaat üzerine 28.2.2002 tarihinde kıdem tazminatı ödenmiştir. Davalı işverenin davacı tarafın 6.2.2002 tarihinde müracaatı öncesinde kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Her ne kadar Medeni Kanunun 35/2. maddesinde gaiplik kararının kesin ölüm tehlikesi içinde kaybolma tarihinden itibaren sonuçlarını doğuracağı şeklinde kurala yer verilmişse de bu hüküm, anılan yasanın 28. maddesinin kenar başlığında da belirtildiği üzere "kişiliğin sonu" bakımından önem taşımaktadır. 1475 sayılı İş Kanununda öngörülen kıdem tazminatına hak kazanma ve faiz başlangıcı yönünden Medeni Kanunun anılan hükmünün uygulanma olanağı bulunmamaktadır. Bu durumda, kıdem tazminatı gecikme faizinin, davacının başvuru tarihi olan 6.2.2002 tarihinden itibaren hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir.” Y9HD, 02.11.2004, 2004/1546 E., 2004/24698 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 11.01.2018)

³⁰¹ **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 388.

³⁰² **Akyiğit**, s. 659; **Süzek**, s. 761; **Narmanhoğlu**, s. 602-603; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 413; **Dönmez, Kazım Yücel** (2009) “Yargıtayın Bir Kararı Üzerine Kıdem Tazminatına İlişkin Faiz, İhtirazi Kayıt ve Temerrüt Konularında Değerlendirme”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 15, s. 115; **Tiryaki, Hamit** (2016) *İş Hukukunda Güncel Makaleler*, Ankara, Bilge, s. 163; **Bilgili, Abbas** (2011) “İş Hukukunda Faiz Uygulaması Açısından Muacceliyet ve Temerrüt Kavramları”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan II, İstanbul, Beta, s. 1574; **Gözütok, Zeki** (2015) *Faiz Hukuku*, Ankara, Bilge, s. 764-765; **Bayram, Selahattin** (2010) “Kıdem ve İhbar Tazminatlarında Uygulanacak Faiz ve Başlangıcı Meselesi”, *Mali Çözüm Dergisi*, S: 98, s. 298; “Kıdem tazminatının gününde ödenmemesi durumunda mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir. Faiz başlangıcı fesih tarihi olmalıdır. İş sözleşmesinin ölüm ya da diğer nedenlerle son bulması faiz başlangıcını değiştirmez. Ancak, yaşlılık, malullük aylığı ya da toptan ödeme almak için işyerinden ayrılma halinde, işçinin bağlı bulunduğu kurum ya da sandığa başvurduğunu belgelemesi şarttır. Bu halde faiz başlangıcı da anılan belgenin işverene verildiği tarihtir.” Y9HD, 22.09.2014, 2012/36199 E., 2014/27386 K.; “Toplu İş Sözleşmesinin 27/C maddesinde "kıdem tazminatına hak kazanan işçinin kıdem tazminatı, en geç işten ayrıldığı tarihi izleyen iki ay içinde ödenir" yolundaki hüküm yerleşik içtihatlarla göre, makul sayılabilecek kısa bir süre olup toplu iş sözleşmesine göre kıdem tazminatına hak kazanma tarihinden

İş Kanunu'nun 14. maddesi uyarınca kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi nedeniyle uygulanacak gecikme faizi, mevduata uygulanan en yüksek faizdir.³⁰³ En yüksek mevduat faizi, kamu bankası – özel banka ayrımı yapılmaksızın, bankaların, Merkez Bankası'na uygulayacaklarını bildirdikleri oranlar değil; fiilen uyguladıkları oranlar üzerinden belirlenir.³⁰⁴ Bununla birlikte işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesi ile kıdem tazminatına ilişkin düzenleme getirilmişse, gecikme faizi olarak, bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi; eğer kıdem tazminatı yabancı para üzerinden ödenecekse bu durumda da gecikme faizi olarak o yabancı para ile açılmış bir yıl vadeli mevduata devlet bankalarınca uygulanan en yüksek faiz uygulanabilir.³⁰⁵

Kıdem tazminatı için yüksek oranlarda gecikme faizi belirlenmiş olmasının nedeni, kıdem tazminatının zamanında ödenmesini sağlamak, işverenin bu tür ödemeleri faizsiz bir kaynak olarak kullanmasını engellemek ve işçinin uzayan davalar karşısında düşük kanuni faiz ve enflasyon nedeniyle zarara uğramasının önüne geçmektir.³⁰⁶

Kıdem tazminatı alacağına uygulanacak zamanaşımı süresine gelince, bu konuda ayrıca bir kanuni düzenleme bulunmadığından ve kıdem tazminatı ücret niteliğinde de

itibaren iki aylık süre geçtikten sonra bu hak istenebileceğinden ancak bu tarihten faize karar verilmek üzere hükmün bozulması gerekmiştir.” YHGK, 28.11.2001, 2001/9-1055 E., 2001/1079 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

³⁰³ “Kıdem tazminatının gecikmesi halinde bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı mutlak emredici olarak düzenlenmiştir. Tarafların bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile bu kuralı değiştirmeleri mümkün değildir.” Y9HD, 15.03.2005, 2004/13876 E., 2005/8523 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

³⁰⁴ **Bilgili**, s. 1558; **Gözütok**, s. 763; **Çil**, s. 65; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 413; **Özdemir, Cumhuriyet** (2017) “Kıdem Tazminatına Uygulanacak Faiz”, *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, S: 161, s. 5; **Bayram**, s. 302; “Kıdem tazminatı gecikme faizi hesaplanırken, Merkez Bankası yazısındaki fesih tarihindeki faiz oranı olarak bildirilen %115-200 oranlarından, %200 esas alınmıştır. Bankalarca Merkez Bankasına bildirilen faiz oranları, uygulayabilecekleri mevduat faizinin asgari ve azami oranlarını göstermektedir. Başka bir anlatımla fiilen uygulanan faiz oranını açıklamamaktadır. Bankaların faizleri mevduatın miktarına ve vade tarihine göre belirledikleri bilinen bir gerçektir. Bu nedenle Merkez Bankası yazısı, uygulanan en yüksek faiz oranının belirlenmesi için yeterli değildir. Mahkemece yapılacak iş, TL'ne mevduat faizi veren bankalara müzekkere yazarak, 21.3.2001 fesih tarihi itibarıyla 1 yıl vadeli mevduata uygulanan faiz oranlarını belirlemek ve içlerinden en yükseğine göre bilirkişiden ek rapor alarak hüküm kurmaktan ibarettir.” Y9HD, 27.09.2004, 2004/5486 E., 2004/19982 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

³⁰⁵ **Akyiğit**, s. 659-660; **Dönmez**, s. 114-115.

³⁰⁶ **Senyen-Kaplan**, s. 326; **Süzek**, s. 761; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 692; **Narmanlıoğlu**, s. 601; **Bayram**, s. 302; **Özcan, Turgut** (2013) “İşverenlerin İşçilere Yaptıkları Ödemelerin Gelir Vergisi Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Karşısındaki Durumu”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 29, s. 219.

kabul edilmediğinden, TBK'nın 146. maddesinde yer alan on yıllık genel zamanaşımı süresi kıdem tazminatından kaynaklanan talepler için de uygulanmaktaydı. Ancak 25.10.2017 tarihinde yürürlüğe giren 7036 sayılı yeni İş Mahkemeleri Kanunu'nun³⁰⁷ 15. maddesi ile 4857 sayılı Kanun'a eklenen Ek 3. maddede kıdem tazminatına uygulanacak zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu hükme bağlanmıştır. Söz konusu değişikliğin, bu değişiklikten önce sona eren iş sözleşmelerini etkileyip etkilemeyeceği ise 7036 sayılı Kanun'un 16. maddesi ile 4857 sayılı Kanun'a eklenen Geçici 8. maddede hükme bağlanmıştır. Buna göre Ek 3. maddenin yürürlüğe girmesinden sonra sona eren sözleşmelerden kaynaklanan kıdem tazminatı taleplerinde beş yıllık zamanaşımı süresinin uygulanacağına bir tereddüt yoktur. Ancak söz konusu maddenin yürürlüğe girmesinden önce işlemeye başlayan zamanaşımı süreleri, değişiklikten önceki on yıllık süreye tabi olmakla birlikte, kalan zamanaşımı süresi Ek 3. maddenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla beş yıldan daha fazla ise beş yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır.

4.2.2. Deniz İş Kanunu'nda Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları

854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi gemi adamlarının kıdem tazminatı hakları, bu Kanun'un "Kıdem Tazminatı" başlıklı 20. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu madde uyarınca kıdem tazminatına hak kazanabilmek için Deniz İş Kanunu'na tabi olarak iş sözleşmesi ile çalışma, iş sözleşmesinin belirli nedenlerle sona ermesi ve asgari kıdem süresinin gerçekleşmesi şartlarının bir arada mevcut olması gerekmektedir.³⁰⁸

4.2.2.1. Deniz İş Kanunu'na Tabi Bir İş Sözleşmesi ile Çalışmak

Deniz İş Kanunu kapsamında kıdem tazminatından söz edebilmek için her şeyden önce bu Kanun'a tabi bir iş sözleşmesi ile çalışmanın bulunması gerekmektedir. DenİşK.'nin 1/1. maddesinde Kanun'un uygulama alanı gösterilmiştir. Buna göre "*Bu kanun denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akti ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır.*"

³⁰⁷ RG, 25.10.2017, S. 30221.

³⁰⁸ Akyiğit, s. 897.

Deniz iş sözleşmesi, gemi adamı ile gemi sahibi veya işleteni arasında yapılan sözleşmedir. Bir gemi adamının Deniz İş Kanunu'na tabi olarak çalışabilmesi için öncelikle işçi sıfatını kazanması gerekmektedir. İşçi sıfatının kazanılabilmesi için ise gemi adamının bir iş sözleşmesine bağlı olarak ve Kanun'un şartlarını belirlediği bir gemide, deniz taşıma işinde çalışması gerekmektedir. Aksi halde taraflar arasındaki ilişkiye Deniz İş Kanunu'nun uygulanması mümkün değildir.³⁰⁹

Deniz İş Kanunu açısından, Türk Bayrağı taşıyan ve deniz, göl veya akarsularda taşıma işinde kullanılan bir geminin bu Kanun'a tabi olabilmesi için ya tek bir geminin veya aynı işverene ait birden fazla gemi olması halinde tüm gemilerin toplam grostonilatosunun 100 grostondan fazla olması veya çalıştırılan gemi adamı sayısının beşten fazla olması ya da bu iki şart da sağlanamıyorsa, o geminin, Deniz İş Kanunu kapsamına alındığına dair Bakanlar Kurulu kararının olması gerekmektedir. Böyle bir gemide iş sözleşmesi ile çalışan gemi adamları da Deniz İş Kanunu'na tabidir.³¹⁰

Gemi adamı deyimine, gemi işvereni ile iş sözleşmesi yapmış olan kaptan, tayfa, güverteci, makineci, aşçı, mühendis, doktor, hemşire gibi gemide istihdam edilen tüm gemi personeli dâhildir.³¹¹

4.2.2.2. İş Sözleşmesinin Belirli Fesih Halleri veya İşçinin Ölümü Nedeniyle Sona Ermesi

Deniz İş Kanunu kapsamında çalıştırılan işçilerin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için sözleşmenin sona ermesi yeterli olmayıp, ancak belirli son bulma hallerinin varlığı durumunda bu haktan söz edilebilmektedir. Kanun'un 20. maddesine göre kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme halleri şunlardır:

- İş sözleşmesinin işveren tarafından Kanun'un 14 maddesinin I. bendinde sayılan haller³¹² dışında feshi,

³⁰⁹ **Kar, Bektaş** (2011) "Deniz İş Sözleşmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 23, s. 46; **Tiryaki**, s. 937.

³¹⁰ **Kar**, s. 127-128; **Akyiğit**, s. 897-898; **Tiryaki**, s. 920-922.

³¹¹ **Akyiğit**, s. 897-898; **Kar**, Deniz İş Hukuku, s. 87; **Tiryaki**, s. 920.

³¹² Madde 14/I – Süresi belirli olan veya olmıyan yahut da sefer üzerine yapılan hizmet akti:

I - İşveren veya işveren vekili tarafından: a) Gemiadamının herhangi bir limanda geminin hareketinden önce gemiye dönerek hizmete girmemesi veya gemiye hiç dönmemesi, b) Gemiadamının gemide hizmet

- İş sözleşmesinin gemi adamı tarafından Kanun'un 14. maddesinin II. ve III. bentlerinde sayılan haller³¹³ nedeniyle feshi,
- İş sözleşmesinin gemi adamı tarafından muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle feshi,
- İş sözleşmesinin gemi adamı tarafından bağlı bulunduğu kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla feshi,
- İş sözleşmesinin geminin kayba uğraması, terk edilmesi veya harp ganimeti ilan edilmesi ya da Türk Bayrağından ayrılması nedeniyle kendiliğinden son bulunduğu haller,
- Gemi adamının ölmesi.

Çalışmamızın konusu dolayısıyla üzerinde durmamız gereken sona erme nedenlerinden gemi adamının ölümü haline ilişkin olarak, İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler bakımından söylenenler burada da aynen geçerli olup, gemi adamının ne şekilde olursa olsun ölümü nedeniyle iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi neticesinde kanuni mirasçılara kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir.³¹⁴

4.2.2.3. Kıdem Koşulunun Gerçekleşmesi

Deniz İş Kanunu kapsamında kıdem tazminatına hak kazanabilmek için de tıpkı İş Kanunu'na tabi işçiler için olduğu gibi asgari bir çalışma süresi aranmaktadır. Bu süre, Kanun'un 20. maddesinde yer verilen *“gemi adamının işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl”* hükmü doğrultusunda bir yıldır.

görmesinin tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan menolunması gibi sebeplerle imkansız bir hal alması, c) Gemiadamının işveren veya işveren vekiline karşı, kanuna, hizmet akitlerine sair iş ve çalışma şartlarına aykırı hareket etmesi, ç) Gemiadamının işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi, .. hallerinde feshedilebilir.

³¹³ Madde 14/II-III – Süresi belirli olan veya olmıyan yahut da sefer üzerine yapılan hizmet akti:..

II - Gemiadamı tarafından: a) Ücretin kanun hükümleri veya hizmet akti gereğince ödenmemesi, b) İşveren veya işveren vekilinin gemiadamına karşı, kanuna, hizmet akitlerine veya sair iş şartlarına aykırı hareket etmesi, c) İşveren veya işveren vekilinin gemiadamına karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi, III - İşveren, işveren vekili veya gemiadamı tarafından: a) Geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süre seferden kaldırılması, b) Gemiadamının herhangi bir sebeple sürekli olarak gemide çalışmasına engel bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi, hallerinde feshedilebilir.

³¹⁴ Akyiğit, s. 907-908; Şakar, s. 351.

Asgari kıdem süresinin başlangıcı, gemi adamının fiilen çalışmaya başladığı tarih, sonu ise iş sözleşmesinin sona erdiği tarihtir.³¹⁵ Asgari ve toplam kıdem sürelerinin hesabına ilişkin olarak İş Kanunu'na tabi işçilerin kıdem süresinin hesabı hakkında yapılan açıklamalar burada da aynen geçerlidir.³¹⁶

4.2.2.4. Kıdem Tazminatının Hesaplanması ve Miktarı

DenişK.'nın 20. maddesine göre; *“Gemi adamının işe başladığı tarihten itibaren, hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence, gemi adamına, 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.”* Kıdem tazminatı, gemi adamının son ücreti üzerinden hesaplanır. Hesaplamaya esas alınan ücret, brüt ve giydirilmiş ücrettir. Sefer, parça başına, akord, götürü veya yüzde usulü gibi ücretin sabit olmadığı hallerde son bir yıllık süre içinde ödenen ücretin, o süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama ücret bu tazminatın hesabına esas tutulur. Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde tazminata esas ücret, gemi adamının işten ayrılma tarihi ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.³¹⁷

Kıdem tazminatının miktarı, bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir. Ancak bu tutar için de bir tavan miktar uygulaması getirilmiştir. Buna göre işçinin bir yıllık kıdem tazminatı, Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek devlet memuruna

³¹⁵ Akyiğit, s. 910-911; Şakar, s. 351-352; Kar, s. 232-235; “854 sayılı Deniz İş Kanunu gereğince ikinci kaptan olarak çalışmakta olan davacının hizmet aktinin, işyerinde yürürlükte olan TİS'nin 94. maddesi gereğince 13.5.2002 tarihinde işverence feshedilmiştir. Bu fesih bildirimi davacıya 14.5.2002 tarihinde tebliğ edilmiştir. Disiplin Kurulu 23.5.2002 tarihinde fesih kararını aynen kabul etmiştir. Sözü edilen karar 30.5.2002 günlü noter ihtarı ile davacıya bildirilmiştir. Davacıya Mayıs 2002 ayı için peşin ödenen 30 günlük ücretinin iki günü iptal edilerek 28 günlük ücret ödendiği uyuşmazlık konusu değildir. Böyle olunca; 23.5.2002 günlü disiplin kurulu kararı önceki feshin onaylanması niteliğinde olup feshin 13.5.2002 tarihinde gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Kaldı ki bu tarihten sonra davacının 854 sayılı Deniz İş Yasasının 26. maddesi gereğince çalıştığına dair herhangi bir delilde bulunmamaktadır. Bu durumda fesih tarihi 23.5.2002 olarak kabul edilip kıdem süresinin bu tarihe kadar hesaplanması ve ayrıca 13.5.2002-23.5.2002 tarihleri arası için 10 günlük ücret alacağının da kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.” Y9HD, 27.05.2004, 2004/642 E., 2004/12694 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

³¹⁶ bkz. B. 4.2.1.3.

³¹⁷ Şakar, s. 352; Kar, s. 235-237.

5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez.³¹⁸

Son olarak belirtilmelidir ki aynı kıdem süresi için bir defadan fazla kıdem tazminatı veya ikramiye ödenmesi Kanun'un açık hükmü ile yasaklanmıştır.

4.2.2.5. Kıdem Tazminatının Ödenmesi, Faiz ve Zamanaşımı

Kıdem tazminatının ne zaman ödeneceğine ilişkin olarak Deniz İş Kanunu'nda herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Bununla birlikte kıdem tazminatı alacağı, ancak iş sözleşmesinin sona ermesi ile gündeme geleceğinden ödeme de ancak iş sözleşmesi sona erdikten sonra gündeme gelebilir. Bununla birlikte ödemenin hangi andan itibaren yapılacağı konusu açık değildir. Bu konuda İş Kanunu uygulamasından farklı olarak, gemi adamının kıdem tazminatının ödenebilir hale gelmesi için gemi adamı veya mirasçıları tarafından, işverene ihtarda bulunulması gerektiği, işverenin temerrüde düşmesi için de bu ihtara gerek olduğu düşünülmüştür.³¹⁹

İş Kanunu'ndan farklı bir diğer husus da ödemesi geciken kıdem tazminatı için uygulanacak faize ilişkin olarak Deniz İş Kanunu'da ayrıca bir düzenlemenin yer almamasıdır. Bu nedenle taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesi ile daha yüksek bir gecikme faizi oranı belirlenmediği veya bu konuda gemi adamına uygulanan bir TİS hükmü olmadığı sürece, Deniz İş Kanunu kapsamındaki kıdem tazminatı için uygulanacak gecikme faizi 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun'da³²⁰ yer alan genel esaslara göre belirlenecektir.³²¹ Gecikme faizi, fesih tarihinden değil; dava tarihinden itibaren yürütülür.³²²

³¹⁸ Şakar, s. 352-353; Kar, s. 236.

³¹⁹ Akyiğit, s. 914.

³²⁰ RG, 19.12.1984, S. 18610.

³²¹ Akyiğit, s. 914-915; Şakar, s. 353; Kar, s. 237; Gözütok, s. 763; "Davaya konu alacaklar Deniz İş Kanuna kapsamında olup bu Kanunda kıdem tazminatı açısından "en yüksek banka mevduat faizi" düzenlemesi yer almadığı için hükmedilen kıdem tazminatına da yasal faiz yürütülmesi gerekirken en yüksek mevduat faizi yürütülmesi ve hükmedilen miktarların met mi, yoksa brüt mü olduğunun hükümde belirtilmemesinin infazda tereddüde yol açacağına düşünülmemesi hatalı olup bozma sebebidir." Y9HD, 28.11.2016, 2016/35414 E., 2016/21023 K., (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

³²² Akyiğit, s. 914-915; Şakar, s. 353; Deniz İş Kanunu'nda kıdem tazminatının ödenme zamanı 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde olduğu gibi düzenlendiğinden kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren faiz

İş Kanunu uygulamasına tabi kıdem tazminatının ödenmesi hakkında yapılan diğer açıklamalar Deniz İş Kanunu kapsamında yapılacak ödemeler hakkında da aynen geçerlidir.

Deniz İş Kanunu uygulamasına göre kıdem tazminatının tabi olduğu zamanaşımı süresine gelince, 4857 sayılı Kanun’a 12.10.2017 tarih ve 7036 sayılı Kanunla eklenen Ek 3. maddesi ve Geçici 8. maddesi hükümleri burada da uygulama alanı bulmaktadır. Çünkü söz konusu Ek 3. maddede “iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun” kıdem tazminatına ilişkin zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu ifade edilmiştir. Dolayısıyla gemi adamlarına ödenecek kıdem tazminatı hakkında zamanaşımı süresinin Geçici 8. maddeye göre tespit edilmesi gerekmektedir.

4.2.3. Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun’a (kısaca Basın İş Kanunu) tabi olarak çalışan gazetecilerin kıdem hakkı, bu Kanun’un 6. ve 11. maddelerinde düzenlenmiştir. Basın İş Kanunu’nda yer alan kıdem tazminatı düzenlemesi, 1475 sayılı İş Kanunu ile Deniz İş Kanunu’na göre birtakım farklılıklar taşımakla birlikte, Basın İş Kanunu açısından da kıdem tazminatı hakkının doğumu için genel olarak Basın İş Kanunu’na tabi bir iş sözleşmesi ile çalışma, sözleşmenin belirli nedenlerle sona ermesi ve asgari kıdeme sahip olma şartlarının gerçekleşmesi gerekmektedir.³²³

4.2.3.1. Basın İş Kanunu’na Tabi Bir İş Sözleşmesi ile Çalışmak

Basın İş Kanunu’nun uygulama alanı, adı geçen Kanun’un 1. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre: “*Bu Kanun hükümleri Türkiye’de yayınlanan gazete ve*

yürütülmesi gerektiği, sırf faiz türünün belirtilmemiş olmasından bahisle faiz başlangıcının dava veya ıslah tarihi olarak belirlenmesinin doğru olmadığına dair bkz. **Kar**, s. 238; Aynı yönde bkz. **Çil**, s. 82-83; “854 sayılı Deniz İş Kanunun 20. maddesinde kıdem tazminatı için ayrı bir faiz oranı ve ödeme günü belirlenmemiştir. Bu nedenle hüküm altına alınan kıdem tazminatına; ıslahla arttırılan miktar için ıslah tarihinden, dava ile talep edilen kısma dava tarihinden yasal faiz uygulanması gerekirken, yazılı şekilde faize karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y9HD, 09.10.2008, 2007/27819 E., 2008/25991 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

³²³ **Akyiğit**, s. 931; **Şakar**, s. 319; **Gökçek Karaca**, s. 189; **Birinci Gemici, Nur/ Gemici, Cihat** (2017) “5953 Sayılı Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı Düzenlemesi”, İş ve Hayat Dergisi, S: 5, s. 280-281.

mevzutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki "işçi" tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır.

Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir.”

Basın İş Kanunu kapsamında kıdem tazminatı hakkından söz edebilmek için öncelikle Kanun’un belirttiği işlerde ücretle çalışan gazeteciler ile bunların işverenleri arasında bir basın iş sözleşmesinin mevcut olması gerekmektedir. Gazetecilik vasfının kazanılması için taraflar arasında imzalanan sözleşmenin basın iş sözleşmesi olması zorunluluk arz etmektedir. Buna karşılık sözleşmenin belirli-belirsiz ya da tam-kısmi süreli olması arasında bir fark yoktur.³²⁴

4.2.3.2. İş Sözleşmesinin Belirli Fesih Halleri veya İşçinin Ölümü Nedeniyle Sona Ermesi

Basın İş Kanunu kapsamında kıdem tazminatından söz edebilmek için de iş sözleşmesinin kıdem tazminatına imkan verir biçimde sona ermesi gerekmektedir. Ancak bu Kanun’da kıdem tazminatına hak kazandıran haller yeterince açık şekilde belirtilmediğinden, konuya ilişkin olarak öğretide oldukça farklı fikirler ileri sürülmüştür. Bununla birlikte tartışmasız olan sona erme halleri, Kanun’un 6. maddesinde yer verilen, iş sözleşmesinin, işveren tarafından bildirimli feshi ile iş sözleşmesinin, 11/1. maddesinde³²⁵ yer verilen nedenlerle gazeteci tarafından, haklı nedenle feshidir. Ayrıca 11. maddenin 2. fıkrasında yer alan “İş akdini birinci fıkranın verdiği hakka dayanarak fesheden gazeteci,

³²⁴ **Sümer**, Basın İş Hukuku, s. 43; “Davacı, davalı işyerinde 5953 sayılı Basın İş Kanunu hükümlerine tabi çalıştığını iddia ederek ihbar, kıdem tazminatı ve işçilik hakları talebinde bulunmuştur. Davalı ise davacının 1475 sayılı iş kanununa tabi çalıştığını savunarak aynı yasanın 17/II-a maddesine göre akdin feshedildiğini savunarak davanın reddini istemiştir. Dosyada mevcut bilgi ve belgelerden, davacının Basın İş Kanunu’na mı yoksa 1475 Sayılı iş yasasına mı tabi olarak çalıştığı anlaşılamamaktadır. Mahkemece, davacının şahsi iş dosyası celp edilmeli, davacının basın işçisi olup olmadığı Basın Yayın Genel Müdürlüğü’nden sorulmalı, taraflar arasında yapılmış bir yazılı hizmet sözleşmesinin bulunup bulunmadığı kuşkuya yer vermeyecek biçimde tespit edilmeli, gerekirse taraf tanıkları yeniden dinlenerek davacının yaptığı iş ve görevi açıklığa kavuşturulmalı, toplanan tüm bilgi ve belgelere göre davacının talepleri hakkında bir karar verilmelidir.” Y9HD, 13.06.2005, 2004/30971 E., 2005/20788 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

³²⁵ Madde 11 – Bir mevketenin veçhe ve karakterinde gazeteci için şeref veya şöhretini veya umumiyetle manevi menfaatlerini ihlal edici bir vaziyet ihdas edecek şekilde bariz bir değişiklik vukuu halinde, gazeteci ihbar mühletini beklemeden akdi feshedebilir.

işverenin kusuru neticesinde iş akdini feshetmiş olsa idi ne miktar tazminat alacak idiyse, o miktar tazminat isteyebilir.” hükmü nedeniyle 1. fıkra da belirtilen hallerle sınırlı olmaksızın, gazeteci tarafından yapılacak tüm haklı fesihlerin kıdem tazminatına hak kazandıracağı da ifade edilmiştir.³²⁶

Basın İş Kanunu’nda yer alan kıdem tazminatına ilişkin hükümler nispi emredici nitelikte olduklarından bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile Kanun’da yer alan nedenlerden başka nedenlerle sözleşmenin sona ermesi halinde de kıdem tazminatına hak kazanılacağı kararlaştırılabilir.³²⁷

4.2.3.3. Kıdem Koşulunun Gerçekleşmesi

BasışK.’nin 6. maddesi uyarınca, iş sözleşmesi sona eren gazeteciye kıdem tazminatı ödenebilmesi için gazetecinin, gazetecilik mesleğinde en az beş yıl çalışmış olması gerekmektedir. Beş yıllık süre, gazetecinin iş sözleşmesini aynı veya farklı işverenlerle yapıp yapmadığına bakılmaksızın, gazetecilik mesleğine ilk giriş tarihinden itibaren başlar ve sözleşmenin sona erdiği tarihe kadar geçen süreyi kapsar. Dolayısıyla gazetecinin kıdem koşulunun gerçekleşip gerçekleşmediği, son işveren yanında çalıştığı süreye bakılarak değil; mesleğe ilk girdiği tarihe göre belirlenir. Gazetecinin mesleğe başladığı tarihin tespitinde Başbakanlık Basın, Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü’nde bulunan gazetecilere özgü sicil kaydından faydalanılmaktadır. Asgari kıdem tazminatına ilişkin hükmün nispi emredici nitelikte olması dolayısıyla bu hükmün aksine sözleşme yapmak mümkündür.³²⁸

³²⁶ Akyiğit, s. 937-938; Şakar, s. 320-321; Sümer, s. 205-208; Gökçek Karaca, s. 189-193.

³²⁷ Akyiğit, s. 940; Şakar, s. 321; Sümer, s. 204; Gökçek Karaca, s. 192.

³²⁸ Akyiğit, s. 940-941; Şakar, s. 319-320; Sümer, s. 210-213; Gökçek Karaca, s. 193-195; Çil, s. 70; “Meslekte en az beş yıl çalışmış olan gazetecilere kıdem hakkı tanınmalı, kıdem hakkı gazetecinin mesleğe ilk giriş tarihinden itibaren hesaplanmalıdır. Beş yılın aynı veya farklı işyerlerinde geçirilmiş olması önemli değildir. Hemen belirtmelidir ki, 5953 sayılı kanun hükümlerinin nispi emredici nitelikleri nedeni ile gazeteci lehine sözleşmede beş yıllık süreden daha kısa bir sürenin kıdem hakkı kazanılması için yeterli olacağı da kararlaştırılabilir. Gazetecinin kıdemini belirlemesi açısından Başbakanlık Basın Yayın ve Enformasyon Genel Müdürlüğü’ndeki gazetecilere özgü sicildeki kayıtlar ile 9.madde uyarınca işverenin verdiği beyannamedeki bilgilerin işlendiği kayıtlar esas alınmalıdır. Ancak gazeteci yukarıda açıklanan resmi kurum kayıtlarıyla kıdemini daha öncesine dayandığını kanıtlaması durumunda bu tarihin kıdem başlangıç tarihi olarak esas alınması gereklidir. Beş yıllık sürenin hesaplanmasında stajyerlik (deneme) süresi de dahil edilmelidir. Çalışılmaksızın veya başka bir meslekte çalışarak geçirilen süreler, kıdemden sayılmamalıdır. Kıdem sonu ise hizmet akdinin son bulduğu andır. Önellı fesihlerde önellı süresi kıdeme dahildir. Ancak

4.2.3.4. Kıdem Tazminatının Hesaplanması ve Miktarı

Basın İş Kanunu'na göre kıdem tazminatı, gazetecinin toplam kıdeminin her bir yılı için bir aylık ücreti tutarından ödenir. Yıldan artan süreler hakkında, artık sürenin altı aydan az olan kısmı için ödeme yapılmazken; altı aydan fazla süreler için orantılı olarak ödeme yapılır.³²⁹

Bir aylık ücret miktarı, gazetecinin son ücreti esas alınarak hesaplanır. Ancak diğer iş kanunlarından farklı olarak Basın İş Kanunu'nda bu son ücretin niteliğine ilişkin herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Bununla birlikte öğretide, ücretin brüt olarak hesap edilmesi gerektiği, ücret eklerininse taraflar arasında anlaşma olmadığı müddetçe kendiliğinden eklenemeyeceği ifade edilmiştir. Yargıtay'ın genel uygulaması da bu yöndedir.³³⁰

Basın İş Kanunu'nda kıdem tazminatı için tavan sınırı öngörölmüş değildir. Bununla birlikte gazetecinin yirmi dört aylık ücretine tekabül eden kıdem tazminatı tutarı gelir

grev ve lokavtta geçen sürelerin kıdem hesaplanmasında düşölmesi gerekmektedir (TİSGLK m.42/V). Bir defa kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdemi, yeni işine girişinden itibaren hesaplanmalı, ancak, buna aykırı olarak işverenle gazeteci arasında yapılacak mukavele kabul edilmelidir (Basın İş K.m.6/VIII). Gazetecinin kıdem tazminatı hakkının kazanımı için aranan beş yıllık çalışmayı aynı işyerinde gerçekleştirmesi şart olmadığından, kıdem tazminatı ödemesi son işveren tarafından diğer işyerlerinde yapılan çalışmalar da hesaba katılarak yapılmalıdır.” YHGK, 09.02.2011, 2010/9-713 E., 2011/51 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019); “5953 sayılı Kanunun 6ncı maddesinin sekizinci fıkrasında, bir defa kıdem tazminatı alan gazetecinin kıdemini yeni işe giriş tarihinden itibaren hesaplanacağı kuralı mevcuttur. Anılan hüküm, uygulamada gazetecinin kıdemini sıfırlanması olarak bilirse de, en az beş yıllık meslek kıdemini sıfırlanması söz konusu olmaz. Bahsi geçen düzenleme, gazetecinin aynı dönem için birden fazla kıdem tazminatı almamasını öngörmektedir. Başka bir anlatımla, gazetecinin önceki işverenden kıdem tazminatını alması durumunda, son işverenin önceki döneme ait meslek kıdeminden sorumlu tutulamayacağı kabul edilmelidir.” Y9HD, 12.01.2016, 2014/24106 E., 2016/352 K., (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

³²⁹ Akyiğit, s. 943; Şakar, s. 327; Sümer, s. 217-218; Gökçek Karaca, s. 197-198; Birinci Gemici/Gemici, s. 285.

³³⁰ Akyiğit, s. 943; Şakar, s. 327-328; Sümer, s. 220; “Davacı, 5953 Sayılı Basın İş Kanunu kapsamında muhabir olarak çalışmıştır. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun aksine Basın İş Kanunu'nda, gazetecilerin kıdem-ihbar tazminatı alacaklarının giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplanacağına dair bir hüküm bulunmamaktadır. Mahkemece, davacının kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alacağı hesaplanırken ikramiye ödemesinin de çıplak brüt ücrete eklenerek belirlenmesi usul ve yasaya aykırıdır.” Y9HD, 10.11.2014, 2013/3590 E., 2014/33270 K.; “Davacı Basın İş Kanunu'na tabi çalışan olup, Basın İş Kanunu'nun 6.maddesinde kıdem ve ihbar tazminatlarının giydirilmiş ücretten hesaplanacağı kuralına yer verilmediğinden bu tazminatların brüt çıplak ücret yerine giydirilmiş ücretten hesaplanması hatalıdır. Davalı işverenin bordroya göre yaptığı hesap cetvelinde ihbar ve kıdem tazminatının giydirilmiş ücretten ödenmesi kazanılmış hak teşkil etmez.” Y9HD, 06.10.2003, 2003/2920 E., 2003/16216 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

vergisinden muafken³³¹, bunu aşan kısım vergiye tâbidir. Aynı şekilde tarafların anlaşması ile aynı dönem için birden fazla kıdem tazminatı ödenmesi de mümkündür.³³²

4.2.3.5. Kıdem Tazminatının Ödenmesi, Faiz ve Zamanaşımı

Kıdem tazminatının ne zaman ödeneceğine ilişkin olarak Basın İş Kanunu'nda herhangi bir hüküm yer almamaktadır. Ne ki, kıdem tazminatı alacağı ancak iş sözleşmesinin sona ermesi ile gündeme geleceğinden ödemenin de iş sözleşmesi sona erdikten sonra yapılacağı açıktır. Bununla birlikte ödemenin hangi andan itibaren yapılacağı konusu açık değildir. Bu konuda İş Kanunu uygulamasından farklı olarak, kıdem tazminatının ödenebilir hale gelmesi için işverene ihtarda bulunulması gerektiği, işverenin temerrüde düşmesi için de bu ihtara gerek olduğu ifade edilmiştir.³³³

Deniz İş Kanunu'nda olduğu gibi Basın İş Kanunu'nda da ödemesi geciken kıdem tazminatı için uygulanacak faize ilişkin olarak ayrıca bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu nedenle taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesi ile daha yüksek bir gecikme faizi oranı belirlenmediği veya bu konuda gazeteciye uygulanan bir TİS hükmü olmadığı sürece, Basın İş Kanunu kapsamında ödenmesi gereken kıdem tazminatı için uygulanacak gecikme faizi 3095 sayılı Kanun'da yer alan genel esaslara göre belirlenecektir.³³⁴

³³¹ 193 Sayılı GVK Madde 25/7 - (Değişik: 17/10/1980 - 2320/2 md.)

“1475 ve 854 sayılı kanunlara göre ödenmesi gereken kıdem tazminatlarının tamamı ile 5953 sayılı Kanuna göre ödenen kıdem tazminatlarının hizmet erbabının 24 aylığını aşmayan miktarları (hizmet ifa etmeksizin ödenen ücretler tazminat sayılmaz.)”

³³² **Akyiğit**, s. 943; **Şakar**, s. 328; **Sümer**, s. 220-221; **Gökçek Karaca**, s. 200; **Birinci Gemici/Gemici**, s. 286; “5953 sayılı Kanunda kıdem tazminatı tavanı öngörülmemiş olmakla, hesap yönünden bir üst sınırlama da bulunmamaktadır. 193 sayılı gelir vergisi kanunun 24/7. maddesinde açıkça kıdem tazminatının 24 aylığı aşmayan tutarı için gelir vergisinin uygulanmayacağı düzenlenmiştir. Bu durumda 7 yıl 10 ay 12 günlük kıdemi bulunan davacının hak kazanmış olduğu kıdem tazminatı miktarı 24 aylık brüt ücretini aşmadığından kıdem tazminatına ilişkin hesaplamada gelir vergisi kesintisinin uygulanmaması gerekirken, hatalı değerlendirmeye yazılı şekilde hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir.” Y22HD, 18.12.2017, 2017/43471 E., 2017/28825 K., (<https://karararama.yargitay.gov.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

³³³ **Akyiğit**, s. 943-944; Aksi yönde görüş için bkz. **Sümer**, s. 224.

³³⁴ **Akyiğit**, s. 945; **Sümer**, s. 223; **Gökçek Karaca**, s. 200; **Gözütok**, s. 763; “5953 sayılı Yasada, işçilik alacaklarına uygulanacak faizin türü ve faiz başlangıcına dair bir hüküm yoktur. Bu nedenle Basın İş Kanunu kapsamında çalışanların işçilik alacaklarına, -bireysel basın iş sözleşmesinde gazeteci lehine bir hüküm yoksa- temerrüt tarihinden itibaren yasal faiz uygulanması gerekir. Mahkemece, davacının kıdem tazminatı alacağına dava tarihi yerine fesih tarihinden itibaren faiz uygulanması, yine kıdem tazminatı ile fazla çalışma ücreti alacaklarına yasal faiz yerine mevduat faizi uygulanması hatalı olup bozma sebebi ise de bu

İş Kanunu uygulamasına tabi kıdem tazminatının ödenmesi hakkında yapılan diğer açıklamalar Basın İş Kanunu kapsamında yapılacak ödemeler hakkında da aynen geçerlidir.

Basın İş Kanunu uygulamasına göre kıdem tazminatının tabi olduğu zamanaşımı konusunda, 4857 sayılı Kanun'a 12.10.2017 tarih ve 7036 sayılı kanunla eklenen Ek 3. maddesi ve Geçici 8. maddesi hükümleri uygulama alanı bulmaktadır. Çünkü söz konusu Ek 3. maddede “iş sözleşmesinden kaynaklanmak kaydıyla hangi kanuna tabi olursa olsun” kıdem tazminatına ilişkin zamanaşımı süresinin beş yıl olduğu ifade edilmiştir. Dolayısıyla gazetecilere ödenecek kıdem tazminatı hakkında zamanaşımı süresinin Geçici 8. maddede yer alan esaslar göz önünde bulundurularak tespit edilmesi gerekmektedir.

4.3. Ölüm Nedeniyle Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi

4.3.1. Mazeret İzni

İş ilişkilerinin insanı ve emeği konu alması, bu ilişkide karşılıklı güven ve işyeri bağlılığını da zaruri bir ihtiyaç olarak gündeme getirmektedir. Taraflar arasındaki güven ilişkisini ve işyerine bağlılığı sağlayan araçlardan birisi, bir takım insanî ihtiyaçlar söz konusu olduğunda, işçiye ihtiyaçlarını gidermesi için gereken hakları tanımak ve bu hakları yasal koruma altına almaktır. Söz konusu durum, çalışma barışına da son derece olumlu bir katkı sağlayacaktır. Bahsi geçen yasal haklardan biri de mazeret iznidir.³³⁵

Sözlükte “bir kusurun nedenini elde olmayışa dayama” şeklinde tanımlanan mazeret, iş ilişkilerinde, işçinin kendi kusurundan kaynaklanmayan bir takım ailevi ihtiyaçlarının ortaya çıkması nedeniyle ücreti kesilmeksizin, işin ifasını gerçekleştirmeye belirli sürelerle ara verme hakkıdır. Bu anlamda olmak üzere iş ilişkilerinde mazeret durumu bazen olumlu bazense olumsuz bir takım ailevi ihtiyaçlara ilişkin olarak gündeme gelebilmektedir. Bunlardan evlilik, doğum ve evlat edinme olumlu mazeret halleriyken; ölüm, hastalık ve engellilik ise olumsuz mazeret halleridir.³³⁶ Ölümün işçi için bir mazeret nedeni olması ve

yanlışlıkların giderilmesi yeniden yargılamayı gerektirmez.” Y9HD, 02.11.2015, 2014/17088 E., 2015/30607 K., (<http://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 04.02.2019).

³³⁵ Koç, Yahya Kemal/ Şalap, Oya (2008) “İş İlişkilerini Düzenleyen Kanunlarda Mazeret İzinleri ve Uygulamaları”, Mali Çözüm Dergisi, S: 146, s. 309.

³³⁶ Koç/Şalap, s. 309-310.

iş ilişkilerinde çalışma sürelerini etkilemesi nedeniyle mazeret izni, çalışmamızda ölüm gerekçesi ile sınırlı olarak incelenecektir.

İş ilişkilerinde mazeret iznine ilişkin pozitif düzenlemelere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun Ek 2. maddesinde, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 42/2. maddesinde ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 19/2. maddesinde yer verilirken; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ise bu konuda bir hüküm yer almamaktadır.

İş ilişkilerinde mazeret iznine ilk defa Basın İş Kanunu'nda değişiklik yapan 04.01.1961 tarih ve 212 sayılı Kanun'un³³⁷ 1. maddesi ile Basın İş Kanunu'nun 19. maddesine yapılan ekleme neticesinde yer verilmiştir. Halen uygulanmaya devam eden bahsi geçen hükme göre basın çalışanlarına, eşi veya çocuğu, anası veya babası öldüğü zaman dört; kardeşi, büyük anne veya büyük babası veya torunu öldüğü zamanlar iki gün olmak üzere mazeret izni kullandırılır.

Söz konusu düzenlemede 1960lı yıllarda Türkiye'de var olan geniş aile yapısının göz önünde bulundurduğu ve basın çalışanlarına ölüm halinde tanınan mazeret hakkına ilişkin olarak mazerete konu aile yakınlarının sayısının, diğer iş kanunlarına göre daha geniş tutulduğu görülmektedir.³³⁸

Basın İş Kanunu'nun ardından 1967 yılında yürürlüğe giren Deniz İş Kanunu'nun 42/2. maddesinde gemi adamlarının mazeret iznine ilişkin düzenlemeye yer verilmiştir. Basın İş Kanunu'nda yer alan hükme nazaran daha dar kapsamlı olarak düzenlenen bu hükme göre gemi adamlarına ana ve babanın, karı ve kocanın, kardeş ve çocukların ölümünde iki güne kadar mazeret izni kullandırılır.³³⁹

4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işçilerin mazeret izin hakkına yasal olarak kavuşması ise 2015 yılında mümkün olabilmıştır. Bu zamana kadar 4857 sayılı Kanuna tabi işçiler ancak bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmesi halinde mazeret izninden faydalanabilmişlerdir. Ne var ki iznin sözleşmeler ile kullandırılması, bu izinlerin ücretli mi yoksa ücretsiz mi olduğu konusunda uygulamada karışıklığa yol açtığından, mazeret izni uygulamasının açıklığa kavuşturulması amacıyla 04.04.2015 tarih ve 6645 sayılı

³³⁷ RG, 10.01.1961, S. 10703.

³³⁸ Koç/Şalap, s. 311.

³³⁹ Koç/Şalap, s. 311.

Kanun'un³⁴⁰ 35. maddesi ile İş Kanunu'na eklenen Ek 2. Madde neticesinde mazeret izni kanuni zemine oturtulmuştur. Bahsi geçen düzenlemeye göre işçilere, ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün süreyle mazeret izni kullandırılır. 4857 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemeden görüldüğü üzere değişen aile yapısı kanun koyucu tarafından dikkate alınmış ve ölüm nedeniyle mazeret hakkının konusunu oluşturan aile yakınlarının kapsamı daha dar tutulmuştur.³⁴¹

Tablo 1 İş ilişkilerini düzenleyen kanunlarda ölüm nedeniyle mazeret izinleri

	6098 sayılı TBK	4857 sayılı İş Kanunu	5953 sayılı Basın İş Kanunu	854 sayılı Deniz İş Kanunu
İşçinin annesinin ölmesi	-	3 gün	4 gün	2 gün
İşçinin babasının ölmesi	-	3 gün	4 gün	2 gün
İşçinin eşinin ölmesi	-	3 gün	4 gün	2 gün
İşçinin çocuğunun ölmesi	-	3 gün	4 gün	2 gün
İşçinin kardeşinin ölmesi	-	3 gün	2 gün	2 gün
İşçinin büyükannesinin ölmesi	-	-	2 gün	-
İşçinin büyükbabasının ölmesi	-	-	2 gün	-
İşçinin torununun ölmesi	-	-	2 gün	-

Mazeret izinleri, esas itibariyle işçinin dinlenmesi amacıyla değil; zaruri bir ihtiyaçtan dolayı ailevi yükümlülüklerini yerine getirmesi amacıyla kullandırıldığından, izinli günler üzerinde işçinin geleceğe yönelik tasarruf hakkı yoktur. Başka bir deyişle işçi mazeret izinlerini, mazerete konu olayın doğması ile kullanmamışsa, ileride kullanamaz. Bu yönüyle mazeret izni, yıllık ücretli izinden ayrılmaktadır. Mazereti gerektiren zaruri ihtiyaç halinin ortadan kalkmasından, yani mazeret izninin yasal gerekçesinin ortadan kalkmasından sonra kullanılan izinler, işverenin inisiyatifinde kullanılan ücretli izinlerdir.³⁴²

³⁴⁰ RG, 23.04.2015, S. 29335.

³⁴¹ Koç/Şalap, s. 312-313.

³⁴² Koç/Şalap, s. 310.

Mazeret izninin tasarruf edilemez olması nedeniyle gün hesabında işgünü değil; takvim günü kullanılır.³⁴³ Dolayısıyla mazeret izni olarak verilen süre, mazerete konu olayın meydana geldiği andan başlayıp takvim günü olarak hesap edilir. Mazeret izinleri, ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerine denk gelirse bu günlerde de mazeret izni kullanılmış sayılır; izin süresi ayrıca ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatiline denk gelen süre kadar uzatılmaz. Ancak yıllık izin günlerine denk gelen mazeret izinleri için durum biraz daha farklıdır. Yıllık izin hakkı geleceğe yönelik olarak tasarruf edilebilen bir hak olduğundan, yıllık izin süresine denk gelen mazeret izni söz konusu olduğunda yıllık izin kullanılmamış gibi sayılır ve yıllık izin süresi, kullanılan mazeret izni süresi kadar uzatılır.³⁴⁴

Mazeret izni, kıdeme bağlı olarak kullanılan bir hak değildir. Bu nedenle işçiler, iş ilişkisinin doğduğu andan itibaren mazeret iznine konu olay ne zaman gerçekleşirse gerçekleşsin izin kullanma hakkına sahiptir. Bunun yanında mazeret izni ile geçen günler kıdeme bağlı haklarda çalışılmış gibi sayılacaktır.³⁴⁵

Bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile işçilerin mazeret haklarını kısıtlayan anlaşmalar yapılamaz. Dolayısıyla mazeret izinlerinin süresi sözleşmeler ile kısaltılamayacağı gibi bu süreler için işçinin hak kazandığı ücrete de müdahale edilemez. Buna karşılık bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde mazeret iznine ilişkin olarak işçi lehine düzenlemeler yapılması mümkündür.³⁴⁶

İşçi tarafından talep olması halinde mazeret izinlerini kullandırmak işveren açısından bir yükümlülüktür. Mazeret izninin kullandırılmaması halinde işçinin, çalışma şartlarının uygulanmaması gerekçesi ile haklı nedenle fesih hakkı doğar.³⁴⁷ Bununla birlikte işçi açısından ise mazeretin oluştuğunu işverene bildirmek ve gerektiğinde bu durumu belgelemek yükümlülüğü söz konusudur. İşveren, hakkın kullanımı zedelemeyecek şekilde işçilerden mazeretlerini belgelemelerini isteyebilir. Bu anlamda örneğin işveren, işçisinin

³⁴³ Koç/Şalap, s. 313; Kurt, Resul (2018) “Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanların Hakları”, Mali Çözüm Dergisi, S: 146, s. 83.

³⁴⁴ Koç/Şalap, s. 313-314; Oğuz, Özgür/ Doğan, Özge (2016) “Gazetecinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, Sosyal Güvence Dergisi, S: 10, s. 103.

³⁴⁵ Koç/Şalap, s. 314.

³⁴⁶ Koç/Şalap, s. 315.

³⁴⁷ Koç/Şalap, s. 315.

mazeret izni kapsamında olan bir yakınının ölümü halinde, insani durumlar da göz ardı edilmeksizin, uygun bir zamanda ölüm belgesinin verilmesini isteyebilir.³⁴⁸

4.3.2. Doğum Sonrası Kullanılmayan İzin Süreleri

4857 sayılı İş Kanunu'nun "*Analık halinde çalışma ve süt izni*" başlıklı 74. maddesine göre, kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenmektedir. Böylece çoğul gebelik halinde çalıştırılmayacak olan süre on sekiz hafta olmaktadır.

Kadın işçinin talep etmesi halinde ve sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışılabilir. Bu durumda kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullandırılır. Bahsi geçen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler doktor raporu ile belirtilir. Ayrıca isteği halinde kadın işçiye, onaltı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde onsekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

Esas olan analık izninin³⁴⁹ doğum yapan kadın işçi tarafından kullanılması iken 29.01.2016 tarih ve 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un³⁵⁰ 22. maddesi ile İş Kanunu'nun 74. maddesinde yapılan değişiklik neticesinde bu hak, belirli şartlar dahilinde doğum yapan kadın işçiden başka babaya ve evlat edinene de tanınmıştır.³⁵¹ Buna göre doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır. Burada babanın kullanabileceği süreler, ölen annenin doğum sonrasında kullanmadığı ve hayatta

³⁴⁸ Koç/Şalap, s. 314; Kurt, s. 83-84.

³⁴⁹ 08.11.2016 tarih ve 29882 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesinde analık izni, kadın işçinin doğum nedeniyle çalıştırılmadığı süre için verilen izin olarak tanımlanmıştır.

³⁵⁰ RG, 10.02.2016, S. 29620.

³⁵¹ Centel, Tankut (2016) "6663 sayılı Yasa'yla İş Kanunu'na Getirilen Değişiklikler –Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi", Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 35, s. 10-11.

olsaydı kullanabileceği süre ile sınırlıdır. Dolayısıyla babanın kullanacağı izin süresinin tespitinde yalnızca sekiz haftalık süre değil, annenin doğumdan önce kullanmadığı doğum izni süreleri de dikkate alınmalıdır.³⁵²

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölmesi halinde çocukla babanın ilgilenmesi gerektiği düşüncesi ile yapılan bu düzenlemenin uygulanabilmesi için her şeyden önce ölen kadının işçi olması gerekmektedir. Bu nedenle doğumda veya doğum sonrasında ölen kadın “işçi” değilse, analık iznine hak kazanamayacağından, bu iznin erkek işçi tarafından kullanılması da evleviyetle söz konusu olamayacaktır.³⁵³ Bununla birlikte Kanunda bebeğin canlı doğup doğmaması ya da izin süreleri boyunca hayatta olup olmamasına ilişkin bir ifade yer almadığından, bebeğin ölü doğduğu veya izin süresinde hayatını kaybettiği hallerde de kadın işçi analık iznini kullanılabilecektir. Bunun gibi doğum veya sonrasında annenin ölümü hâlinde de bebek hayatta olsun ya da olmasın babanın, ölen anne tarafından kullanılamayan izinden faydalanabileceği ifade edilmiştir.³⁵⁴

Ölüm, doğum sırasında gerçekleşmiş olabileceği gibi doğum sonrasında, doğum nedeniyle gerçekleşen birtakım komplikasyonlar nedeniyle de olabilir. Bu iki hal arasında babaya tanınan izin hakkı bakımından bir fark yoktur. Ancak ölümün doğumdan önce gerçekleşmiş olması halinde ise kanunun açık hükmü gereği, babaya böyle bir izin hakkının tanınması söz konusu olamayacaktır.

5510 sayılı Kanun’un 18. maddesine göre analık izninden yararlanan kadın işçi, izin süresi boyunca analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanmaktadır. Doğumda veya doğumdan sonra eşi ölen erkek işçinin doğumda kullanılmayan süreleri kullanma hakkı olmakla birlikte, kanunda bir düzenleme olmaması nedeniyle geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanma hakkı yoktur. Bu nedenle 5510 sayılı Kanunu’nun 18. maddesinde yapılacak değişiklikte eşinin ölümü nedeniyle analık izni kullanacak olan kocanın geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlandırılmasının uygun

³⁵² Uğur, Suat/ Uğur, Ömer (2017) “İş Kanunu Ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, S: 3, s. 665.

³⁵³ Centel, s. 11.

³⁵⁴ Uğur/Uğur, s. 665.

olacağı ve bu değişiklik yapılırken işçinin eşinin ölmesi nedeniyle kullanabileceği mazeret izni sürelerinin de göz önünde bulundurulması gerektiği düşünölmüştür.³⁵⁵

³⁵⁵ Centel, s. 11.

5. 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR ve GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU'NDA YER ALAN ÖLÜME BAĞLI SONUÇLAR

5.1. Ölüm Sigortası Yardımları

Ölüm sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı dışında bir nedenle ölen sigortalının, geçimi kendisi tarafından sağlanan aile bireylerine, sigortalının ölümü dolayısıyla kesilen gelirlerinin yerini alması için birtakım yardımlar yapılmasını amaçlayan, uzun vadeli bir sigorta türüdür. Aileyi geçimini sağlayan kişi ya da kişilerden birinin ölümü, geride kalanlar açısından mağduriyete neden olacağından, ölüm sigortasında korumanın konusu ailedir.³⁵⁶

Hukukumuzda, sigortalının ölümü halinde aile bireylerine yardım yapılmasına ilişkin iki ayrı sigorta dalında düzenlemeye yer verilmiştir. Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde ölümü halinde aile bireylerine kısa vadeli bir sigorta kolu olan iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından ölüm geliri bağlanırken; herhangi bir nedenle ölmesi halinde ise ölüm sigortası kapsamında ölüm aylığına ilişkin hükümler uygulama alanı bulmaktadır. Ölüm olayının sosyal güvenlik mevzuatında iki ayrı yerde düzenlemiş olması öğretide eleştirilmekle beraber; mevcut uygulamada ölüm sigortasından faydalanma şartlarını taşıyan sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde ölmesi halinde hak sahibi aile bireylerine her iki sigorta kolundan da gelir ve aylık bağlanmakta ve fakat bu halde 5510 sayılı Kanun'un 54. maddesinin 1. fıkrasının c bendine göre gelir ve aylıkların birleştirilmesi yoluna gidilmektedir.³⁵⁷ Öğretide iş kazası ve meslek hastalığı neticesinde

³⁵⁶ **Tuncay, Can/ Ekmekçi, Ömer** (2015) Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, Beta, s. 495; **Güzel, Ali/ Okur, A. Rıza/ Caniklioğlu, Nurşen** (2014) Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, Beta, s. 709; **Arıcı, Kadir** (2015) Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Gazi Kitabevi, s. 386; **Alper, Yusuf** (2015) Sosyal Sigortalar Hukuku, Bursa, Dora, s. 300; **Korkusuz, Refik/ Uğur, Suat** (2015) Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa, Ekin, s. 369-370.

³⁵⁷ **Tuncay/Ekmekçi**, s. 496; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 709; “Yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde; mahkemece, davacının ölüm aylığı aldığı ve bu kapsamda davacı hakkında 5510 Sayılı Kanun'un 54'üncü maddesinin “c” bedinde yer alan “Malullük, yaşlılık, ölüm sigortaları ve vazife malullüğü ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından hak kazanılan aylık ve gelirler birleşirse, sigortalıya veya hak sahibine bu aylık veya gelirlerden yüksek olanın tamamı, az olanın yarısı, eşitliği halinde ise iş kazası ve meslek hastalığından bağlanan gelirin tümü, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığının yarısı bağlanır.” hükmünün gözetilmesi gerekmesine, davacının istemine ve temyiz eden kurum sıfatına göre, hükmün kısmi kabul niteliğinde olduğu anlaşılmakla, avukatla temsil edilen davalı SGK lehine, karar tarihi itibarıyla

ölen sigortalının hak sahiplerinin ölüm sigortasından faydalanmaması gerektiği de ifade edilmiştir.³⁵⁸

Ölüm sigortasından sağlanan yardımlar ve bu sigortaya ilişkin esaslar 5510 sayılı Kanun'un 32 ila 37. maddelerinde düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun'un 32. maddesinde yer alan düzenleme uyarınca ölüm sigortasından hak sahiplerine sağlanan haklar; ölüm aylığı ödenmesi, ölüm toptan ödemesi yapılması, aylık almakta olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi ve cenaze ödeneği verilmesidir.

5.1.1. Ölüm Aylığı

5.1.1.1. Yararlanma Koşulları

Sigortalının hak sahibi aile bireylerine ölüm aylığı bağlanılabilmesi için sigortalıya ve hak sahiplerine ilişkin, Kanunda ayrı ayrı belirtilen birtakım koşulların, bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir.³⁵⁹

Sigortalının Ölümü

Hak sahiplerinin ölüm aylığı verilmesinin ilk koşulu, sigortalının ölümüdür. Ölümün ne zaman gerçekleşmiş sayılacağı hususu tıp biliminin verilerine göre tespit edilecektir.³⁶⁰

Ölüm aylığı bağlanması açısından ölümün ne şekilde vuku bulduğunun bir önemi yoktur. Bu anlamda olmak üzere sigortalı kendi kusuruyla ölmüş olsa ve hatta intihar etmiş olsa dahi, diğer şartların gerçekleşmiş olması halinde, hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanır.³⁶¹

Ölüm aylığından yararlanma bakımından sigortalının gaipliğine hükmedilmesi veya ölüm karinesiyle kütüğüne ölü kaydı düşülmesi halleri ile tıbbi ölüm arasında bir fark

yürürlükte olan tarife uyarınca vekâlet ücretine karar verilmesi gerekirken, hatalı değerlendirme sonucu, yazılı şekilde hüküm kurulması, isabetli görülmemiştir.” Y10HD, 26.01.2016, 2015/6503 E., 2016/83 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 27.04.2019).

³⁵⁸ **Sözer, Ali Nazım** (2015) İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul, Beta, s. 429.

³⁵⁹ **Güzel/Okur/Caniklioglu**, s. 712; **Arıcı**, s. 388; **Kaynak, Zeki** (2015) Sosyal Sigorta ve Uygulaması, Ankara, Adalet, s. 1016.

³⁶⁰ **Şakar, Müjdat** (2014) Sosyal Sigortalar Uygulaması, İstanbul, Beta, s. 266; **Güzel/Okur/Caniklioglu**, s. 713; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 496; **Arıcı**, s. 388; **Korkusuz/Uğur**, s. 370.

³⁶¹ **Tuncay/Ekmekçi**, s. 496; **Sözer**, s. 429.

bulunmamaktadır. Ölüm sigortası ile sağlanan yardımlarla ölenin geride kalan aile bireylerinin geçimini koruma altına almak amaçlandığından, tıbbi ölüm ile hükmi ölüm arasında ayırım gözetilmemiştir.³⁶²

Belirli Bir Süre Sigortalı Olma ve Prim Ödeme

5510 sayılı Kanun'un 5754 sayılı Kanunla değişik 32. maddesinin 2. fıkrasında, ölen sigortalının yakınlarına ölüm aylığı bağlanması için sigortalının, Kurumla belirli ilişki içinde olması aranmıştır. Anılan düzenlemeye göre ölüm aylığına hak kazanmak için sigortalının kurumla ilişkisi açısından iki durum öngörülmüştür. İlk olarak, ölüm aylığına hak kazanılması için sigortalının Kanunda belirtilen aylık veya geliri almakta olması, almaya hak kazanması veya bu aylık ve gelirinin tekrar çalışmaya başlaması nedeniyle kesilmiş olması gerekmektedir.³⁶³

İkinci durum olarak ise sigortalı henüz herhangi bir aylık veya gelir almaya hak kazanmadan çalışırken ölmüşse, Kuruma belirli miktarlarda prim bildirilmiş olması gerekmektedir. Bu halde bildirilecek primin miktarı Kanun'un 4/I-a, 4/I-b ve 4/I-c maddelerine göre sigortalı olanlar için farklı şekilde belirlenmiştir. Buna göre Kanun'un 4/I-a maddesi kapsamında sigortalı olanların geride kalan hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanabilmesi için her türlü borçlanma süreleri hariç, en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş³⁶⁴ olması gerekmektedir. Bu koşulda sigortalı olma süresi ile prim bildirim süresinin birlikte gerçekleşmesi zorunludur. Kanun'un yine 4/I-a maddesi kapsamında sigortalı olanlar ile 4/I-b ve 4/I-c maddeleri kapsamında sigortalı olanların geride kalan hak sahiplerine ölüm

³⁶² **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 713-714; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 496-497; **Sözer**, s. 429; **Arıcı**, s. 388; Ölüm aylığına hak kazanmak bakımından hükmi ölüme tıbbi ölüm ile aynı hukuki sonucun bağlanması her şeyden önce eşitlik ilkesinin bir gereğidir. Nitekim neticesi itibariyle aynı etkiyi doğuran olaylar hakkında haklı bir neden olmaksızın farklı esasların uygulanması eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. Ölüm aylığı müessesinin esas itibariyle ölen sigortalının geride kalan hak sahiplerinin sigortalının ölümü nedeniyle yaşayabileceği gelir yokluğunu giderme amacı güttüğü göz önünde bulundurulduğunda, tıbben ölen sigortalının geride kalan yakınları ile hükmi olarak ölümüne karar verilmiş sigortalının geride kalan yakınlarının düşeceği durum arasında bir fark bulunmamaktadır. Bu nedenle ölen sigortalının hak sahipleri karşısında, gaipliğine karar verilen ya da ölüm karinesi ile kütüğe ölü kaydı düşülen sigortalının hak sahiplerine farklı bir uygulama yapılmasını gerektiren haklı bir sebep bulunmamaktadır. **Mutlay, Faruk Barış** (2014) Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi, İstanbul, Beta, s. 490.

³⁶³ **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 714; **Sözer**, s. 430; **Arıcı**, s. 389; **Alper**, s. 302.

³⁶⁴ Sigorta priminin ödenmesi değil bildirilmesinin yeterli görülmesi işverenlerin primleri ödemeyerek sigortalısını mağdur etmesine engel olacağından isabetli düzenlemedir. **Tuncay/Ekmekçi**, s. 497.

aylığı bağlanabilmesi için ise en az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması gerekmektedir.³⁶⁵ Bununla birlikte Kanun'un 4/I-b maddesine göre sigortalı olan hak sahiplerine aylık bağlanabilmesi için en az 1800 gün prim bildirilmesinin yanı sıra ölen sigortalının, genel sağlık sigortası primi dahil, kendi sigortalılığından dolayı prim ve prime ilişkin hiçbir borcunun olmaması veya bunların ödenmesi gerekmektedir.³⁶⁶

Ölen sigortalının hak sahiplerine ölüm aylığı bağlanması için gereken prim veya sigortalılık sürelerinin eksik kalması halinde, kural olarak, ölüm aylığı bağlanması söz konusu olamaz. Ancak Kanun'un 4/I-b ve 4/I-c maddelerine göre sigortalı olanlar ve hak sahipleri için bu eksikliğin hizmet borçlanması³⁶⁷ ve hizmetin ihyası³⁶⁸ yoluyla

³⁶⁵ **Güzel/Okur/Caniklioglu**, s. 715; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 497-4998; **Sözer**, s. 430; **Aslanköylü, Resul** (2015) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi Cilt 1, Ankara, Bilge, s. 1226-1227; İş sözleşmesine göre çalışanlar ile bağımsız çalışanlar ve kamu görevlileri için öngörülen farklı prim bildirme sürelerinin karşılaştırması ve iş sözleşmesine göre çalışanlara sağlanan kolaylığın haklı nedene dayanmadığından eşitlik ilkesine aykırı olduğu değerlendirilmesi için bkz. **Mutlay**, s. 493-495; 13.05.2014 tarihinde Manisa ilinin Soma ilçesinde meydana gelen maden kazasından sonra 11.09.2014 tarih ve 29116 mükerrer sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6552 sayılı Kanun'un 63. maddesi ile 5510 sayılı Kanun'a geçici 59. madde eklenmiştir. Geçici 59. Madde hükmü uyarınca 13/5/2014 tarihinde Manisa ilinin Soma ilçesinde meydana gelen maden kazası sonucunda ölen sigortalının; Kuruma olan her türlü borçları terkin edilir ve hak sahiplerine 32 nci maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde öngörülen şartlar aranmaksızın bu Kanun hükümlerine göre aylık bağlanır. Bu Kanunda öngörülen primlerin eksik olan kısmı Maliye Bakanlığınca Kuruma ödenir. Ölen sigortalının anne ve babasına gelir ve aylık bağlanmasında, 34. maddenin birinci fıkrasının (d) bendinde belirtilen her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartları aranmaz.

³⁶⁶ **Güzel/Okur/Caniklioglu**, s. 717; **Arıcı**, s. 390; Bu düzenlemenin hak sahipleri arasında eşitsizliğe neden olduğu çünkü prim ödeme yükümlüsünün Kanun'un 4/I-b bendi kapsamındaki ölen sigortalının kendisi olduğu, hak sahiplerinin ise prim ödeme konusunda bir yükümlülükleri bulunmadığı ancak Kurumun finansman kaynağının da gözetilmesi bakımından hak sahiplerine bağlanacak olan aylıktan prim borcunun taksit halinde mahsup edilebileceği görüşü için bkz. **Mutlay**, s. 495-496; Ölüm olayının ne zaman vuku bulacağının belirsizliği karşısında aylık bağlanması için prim ödeme şartının aranmasının sosyal güvenlik anlayışı ile uyumadığına dair bkz. **Şakar**, s. 267.

³⁶⁷ Hizmet borçlanması 5510 sayılı Kanun'un 41. maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre sigortalının kendisi ya da 4/I-b ve 4/I-c bendine göre sigortalı olanların hak sahipleri maddede belirtilen çalışılmayan günlerdeki süreleri bir nevi satın alıp primlerini ödeyerek bu günleri hizmetten saydırabilmektedirler. 5510 sayılı Kanun'un 41. maddesine göre sigortalıların kendisi veya hak sahiplerince borçlanılabilecek süreler şunlardır: a) Kanunları gereği verilen ücretsiz doğum ya da analık izni süreleri ile 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a), (b) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, üç defaya mahsus olmak üzere doğum tarihinden sonra iki yıllık süreyi geçmemek kaydıyla borçlanılacak sürelerde uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaması ve çocuğunun yaşaması şartlarıyla talepte bulunulan süreleri, b) Er veya erbaş olarak silâh altında veya yedek subay, yedek astsubay okulunda geçen süreleri, c) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında olanların, personel mevzuatına göre aylıksız izin süreleri, d) Sigortalı olmaksızın doktora öğrenimi veya tıpta uzmanlık için yurt içinde veya yurt dışında geçirdikleri normal doktora veya uzmanlık öğrenim süreleri, e) Sigortalı olmaksızın avukatlık stajını yapanların normal staj süreleri, f) Sigortalı iken herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlardan bu suçtan dolayı beraat

giderilmesine imkan tanınmıştır. Bununla birlikte Kanun'un 4/I-a maddesine göre sigortalı çalışanlar için ise eksik sigorta ve prim süresini tamamlanmasına yönelik bir hak tanınmamıştır.³⁶⁹ Yapılan bu ayırım öğretide eleştirilmektedir.³⁷⁰

Bunun dışında tüm sigortalıların ve hak sahiplerinin hizmet tespit davası açmak suretiyle de eksik prim gün sayısını tamamlamaları mümkündür.³⁷¹

edenlerin tutuklulukta veya gözaltında geçen süreleri, g) Grev ve lokavtta geçen süreleri, h) Hekimlerin fahri asistanlıkta geçen süreleri, ı) Seçim kanunları gereğince görevlerinden istifa edenlerin, istifa ettikleri tarih ile seçimin yapıldığı tarihi takip eden ay başına kadar açıkta geçirdikleri süreleri, i) Bu bendin yürürlüğe girdiği tarihten sonraki sürelerle ilişkin olmak üzere, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların, kısmi süreli çalıştıkları aylara ait eksik süreleri, j) Sigortalı olmaksızın, 8/4/1929 tarihli ve 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanuna göre yurt dışına gönderilen ve öğrenimini başarıyla tamamlayarak yurda dönenlerden yükümlü bulunduğu mecburi hizmet süresini tamamlamış olanların, yurt dışında resmi öğrenci olarak geçirmiş oldukları öğrenim sürelerinin 18 yaşının tamamlanmasından sonraki döneme ait olan kısmı. (<http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/2063-hizmet-borclanmasi-nedir/>, Erişim Tarihi: 25.04.2019)

³⁶⁸ Hizmet ihyası veya hizmet canlandırması eksik olan sigortalılık süresini ya da primi tamamlamanın diğer bir yoludur. Hizmet ihyası, daha önce toptan ödeme alınarak tasfiye edilmiş hizmetlerin, alınan toptan ödemenin yasal faizi ile birlikte Kuruma iade edilmesi neticesinde yeniden dikkate alınmasıdır. Bunun için sigortalının kendisi ya da hak sahiplerinin Kuruma yazılı başvuruda bulunması ve aldıkları toptan ödemenin, ödeme tarihi ile yazılı istek tarihi arasında geçen yıllar için her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek bulunan tutarını tebliğ tarihini takip eden ayın sonuna kadar ödemesi gerekmektedir. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 721.

³⁶⁹ “Davacının murisinin 26.12.2010 tarihinde vefat ettiği, vefatından sonra 200 gün karşılığı askerlik borçlanma bedelinin davacı tarafından 19.02.2013 tarihinde ödendiği, davacının 20.02.2013 tarihli tahsis talebi üzerine Kurumun, 5510 Sayılı Kanun'un 32. maddesinde yer alan hükmü ile ilk kez 1980 yılında sigortalılığı başlayan murisin 747 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları priminin bildirilmiş olması sebebiyle talebi reddettiği, mahkemenin de davacının yapmış olduğu 200 gün askerlik borçlanmasını göz önüne alarak davanın kabulüne karar verdiği anlaşılmaktadır. 5510 Sayılı Kanun'un 32. maddesinde yer alan “her türlü borçlanma süreleri hariç” ibaresi eşitlik ilkesine aykırı olmadığı gibi, bu ibarenin anılan Kanun'da belirtilen ve ölüm sigortasından yararlanma koşulları arasında sayılan “en az 5 yıldan beri sigortalı” olunması ve “900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş” bulunması şartlarının her ikisi yönünden de aranması gerekmektedir. Bu yasal düzenleme ve açıklamalar ışıltı altında somut olay incelendiğinde; belirtilen tarihte yaşamını yitiren sigortalı için 5510 Sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması gerekmekte olup, askerlik borçlanma süresi anılan Kanun'un 32. maddesinde belirtilen 900 prim gün sayısı hesabında dikkate alınamaz. Hâl böyle olunca, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu sebeple direnme kararı bozulmalıdır.” YHGK, 13.12.2017, 2015/10-1548 E., 2017/1739 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 27.04.2019).

³⁷⁰ **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 718; Özellikle çalışmaya zorunlu olarak ara verme nedeni olan askerlikte geçen sürelerin Kurumca borçlanma süresi olarak dikkate alınmamasının Anayasa'nın eşitlik ilkesine ve sosyal güvenlik ilkelerine aykırı olduğuna ve konuya ilişkin Yargıtay uygulamasının seyrine dair bkz. **Gürsel, Eriş/ Kışlalı, Emre/ Kaya, Erdoğan** (2015) Son Değişiklikler ve Açıklamalarla Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Ankara, Bilge, s. 145-148; 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a bendi kapsamında sigortalı olanlar için borçlanma sürelerinin dikkate alınmaması bu kişiler bakımından 506 sayılı Kanun'a göre bir geriye gidiş olarak kabul edilmiştir. **Tuncay/Ekmekçi**, s. 498.

Sigortalıya Zarar Vermemiş Olmak

5510 sayılı Kanun'un 56. maddesi uyarınca hak sahiplerinin sigortalıya karşı işledikleri bazı haksız fiiller ile mirasçılıktan çıkarma nedenleri, kendilerine gelir ve aylık bağlanmasına engel olmaktadır.³⁷² Buna göre ölen sigortalının hak sahiplerinden; kendisinden aylık bağlanacak sigortalıyı veya gelir ya da aylık bağlanmış olan sigortalıyı kasten öldürdüğü veya öldürmeye teşebbüs ettiği veya bu Kanun gereğince sürekli iş göremez hale veya malûl duruma getirdiği, kesinleşmiş yargı kararı ile tespit edilenler ve kendisinden aylık bağlanacak sigortalıya veya gelir ya da aylık bağlanmış olan sigortalıya veya hak sahibine karşı ağır bir suç işlediği veya bunlara karşı aile hukukundan doğan yükümlülüklerini önemli ölçüde yerine getirmemesi nedeniyle ölüme bağlı bir tasarrufla mirasçılıktan çıkarıldıkları hususunda kesinleşmiş yargı kararı bulunan kişilere gelir veya aylık ödenmez. Ödenmiş bulunan gelir ve aylıklar, 5510 sayılı Kanun'un 96.maddesine göre yasal faizi ile birlikte geri alınır.³⁷³

³⁷¹ **Güzel/Okur/Caniklioglu**, s. 718; **Korkusuz/Uğur**, s. 371; “Öte yandan, tespitine karar verilen süreler hizmetin geçtiği yıla mal edilerek, Kurum kayıtlarına yine hizmetin ait olduğu yıl itibariyle geçecektir. Verilecek tespit hükmü ile var olmayan bir hizmet akdinin kurulması söz konusu olmayıp, var olan ancak kayıtlara geçmemiş bir çalışma ait olduğu yılda kayıtlara usulüne uygun olarak bildirilmiş gibi işlem görecektir. Kayıtlara geçmemiş süre ile çalışma tarihindeki durum saptanarak hukuksallaştırılacaktır. Bu nedenle hizmet akdi ile çalışmanın sigortalılık hakları yönünden doğurduğu sonuçlar hizmet tespiti davasının kesinleştiği tarihte değil, hizmet akdi ile çalışma anı itibariyle doğmaktadır. Bu değerlendirmenin doğal sonucu olarak, hizmet akdi ile tespitine karar verilen süreler, tespit kararının kesinleşme tarihine bakılmaksızın, sigortalı veya hak sahibinin ölüm aylığı talebi açısından tespitine karar verilen çalışmanın gerçekleştiği tarih itibariyle sigorta hukuku açısından sonuçlarını doğurmaktadır. Aksinin kabulü, sigortalının görev veya yetkisinde olmayan prim belgelerinin Kuruma verilmesi veya Kurumun denetim yükümünün ihlalinin sigortalı aleyhine sonuç doğurmasına neden olacaktır. Bu kapsamda, sigortalının hak sahiplerine ölüm sigortası kolundan aylık bağlanabilmesi için aranan ölüm aylığı prim gün sayısına, hizmet tespitine ilişkin dava sonucunda tespitine karar verilen süre ile ulaşılması halinde hizmetin ait olduğu yılda geçtiğinin kabulü ile sigortalının ölüm tarihi itibariyle ölüm aylığına hak kazanıp kazanmadığı belirlenerek aylık başlangıç tarihi yönünden sigortalının ölüm tarihi esas alınmalıdır.” YHGK, 28.09.2011, 2011/10-475 E., 2011/560 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 27.04.2019).

³⁷² **Sözer**, s. 430-431.

³⁷³ “Davaya konu somut olayda ise, davacının, kendisinden dolayı ölüm aylığı bağlanmasını istediği sigortalı eşinin ölümüne sebep olması nedeniyle yargılandığı Zonguldak 1. Ağır Ceza Mahkemesinin 20.06.2003 gün ve 2002/227 Esas, 2003/108 sayılı Kararıyla; Mülga Türk Ceza Kanununun 452/1. maddesi uyarınca "katil kastı olmaksızın darp neticesi öldürmek" suçundan, ağır tahrik ve iyi hal nedeniyle yapılan indirimlerden sonra 3 yıl 4 ay ağır hapis cezasına mahkum edildiği, mahkeme kararından, olayda eşini öldürme kastının bulunmadığının anlaşıldığı ve eşi ölüm aylığı bağlanmasına engel olacak "kasten ve haksız yere eşin öldürülmesi" halinin gerçekleşmemiş olması nedeniyle, davacıya ölüm aylığı bağlanmaması yönündeki Kurum işlemi isabetli bulunmamaktadır. Yukarıda açıklanan maddi ve yasal olgular gözetildiğinde; somut uyumsuzlukta "kasten ve haksız yere öldürme" olgusunun gerçekleşmemiş olması nedeniyle, usul ve yasaya

5.1.1.2. Hak Sahipleri

5510 sayılı Kanun'un "*Tanımlar*" başlıklı 3. maddesinde hak sahipliği kavramı tanımlanmıştır. Buna göre hak sahibi "*Sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babasını*" ifade eder.

Türk Medeni Kanunu'nun ilgili maddeleri uyarınca mirasın reddedilmesi, ölüm sigortasında hak sahipliğine engel olmamaktadır. Bu nedenle mirası reddetmiş bir hak sahibi de ölüm sigortasından sağlanan haklardan faydalanabilir.³⁷⁴

Sigortalının Eşi

Hak sahibi eş, sigortalının ölümünde aralarında sigortalı ile yasal evlilik bağı bulunan eştir. Bu nedenle sigortalının boşandığı eşi, dini nikâh ile evli olduğu ya da fiili birliktelik yaşadığı kişiler hak sahipleri arasında nitelendirilmemektedir.³⁷⁵

Dul eşin yeniden evlenmesi halinde aylık kesilir. Aylığın kesilmesine yol açan sonraki evliliğin bitmesi halinde ise aylığın yeniden bağlanması mümkündür. Bununla birlikte dul eşin sonraki evliliği de ölüm nedeniyle sona ermiş ve sonraki eşten de aylığa hak kazanma şartları oluşmuşsa dul eşe, hangi aylığı tercih etmişse o aylık bağlanır.³⁷⁶

Belirtmek gerekir ki dul eşin sigortalı veya sigortasız olarak çalışıyor olması ya da sosyal güvenlik kurumlarından herhangi bir gelir alıyor olması kendisine aylık

uygun bulunan direnme kararının onanması gerekir." YHGK, 07.11.2007, 2007/10-812 E., 2007/828 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 27.04.2019).

³⁷⁴ **Elma, Ramazan** (2016) Güncel Yönetmelik ve Tebliğler Doğrultusunda Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Seçkin, s. 329; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 501; **Korkusuz/Uğur**, s. 373.

³⁷⁵ **Güzel/Okur/Caniklioglu**, s. 721; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 501; **Sözer**, s. 433-433; **Şakar**, s. 270; **Elma**, s. 329; **Bulut, Mehmet** (2015) Sorular ve Cevaplarla Sosyal Güvenlik, Ankara, Bilge, s. 216; 5510 sayılı Kanun Geçici 1. Maddesinin mülga 506 sayılı Kanun'a yaptığı gönderme ile mülga Kanun'un geçici 14. maddesine göre Türk Medeni Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden önce evlenen ve birden çok karısı bulunan sigortalının ölümünde, bu kanuna göre bağlanacak dul aylıkları bunlar arasında eşit surette paylaştırılır. Bunlardan birinin aylığının kesilmesini gerektiren bir durum meydana gelirse, aylığı, kalan dul bir ise onun aylığına, birden çok ise eşitlikle bunların aylıklarına eklenir.

³⁷⁶ **Güzel/Okur/Caniklioglu**, s. 721-722; **Arıcı**, s. 391.

bağlanmasına engel değildir, ancak aylığın oranı, çalışma veya başka bir gelir alma durumundan etkilenmektedir.³⁷⁷

Sigortalının Çocukları

Ölüm aylığına hak kazanmak bakımından çocuk kavramı 5510 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 2. fıkrasında açıklanmıştır. Buna göre sigortalının çocuklarının ölüm sigortası bakımından hak sahibi olabilmeleri için öncelikle, sigortalı erkek ise yasal evlilik birliği içinde doğmuş olmaları veya yasal evlilik birliği içinde doğmamış olmakla beraber sigortalı tarafından tanınmış, soybağı düzeltilmiş ya da babalığı hükme bağlanmış olması gerekmektedir. Kadın sigortalı bakımından evlilik şartı aranmaksızın çocuklar bu kapsamdadır. Ayrıca evlat edinilmiş çocuklar da ölüm sigortası bakımından hak sahibi olarak kabul edilmektedir.³⁷⁸

Bahsi geçen hukuki statüyü haiz çocukların ölüm aylığı talep edebilmeleri için 5510 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 1. fıkrasının a, b ve e bentleri³⁷⁹ hariç olmak üzere, 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmıyor olmaları

³⁷⁷ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 722; Sözer, s. 434; Şakar, s. 269.

³⁷⁸ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 722; Sözer, s. 434; Arıcı, s. 392; Tuncay/Ekmekçi, s. 501; Korkusuz/Uğur, s. 370; "Dava, evlat edinilen davacının öz babasının ölümü nedeniyle ölüm aylığı bağlanması talebine ilişkindir. Davacının öz babasının ölümü nedeniyle ölüm aylığı talep hakkı bulunduğu ilişkin karar doğrudur. Ancak şüphe ve tereddüt yaratacak şekilde koşula bağlı olarak ölüm aylığına karar verilmesi hatalıdır. Ölüm aylığı koşullarının oluşup oluşmadığı araştırılarak sonuca göre karar verilmelidir." Y21HD, 20.10.2008, 2007/20927 E., 2008/16110 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 27.04.2019).

³⁷⁹ Madde 5/1 - a) Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanır ve bunlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar. b) (Değişik: 13/2/2011-6111/24 md.) 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82 ncı maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır. Bu bentte sayılanlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. e) (Değişik: 13/2/2011-6111/24 md.) Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. (Ek cümle: 11/10/2011- KHK-665/30 md.) Bunlar için Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte bu Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmaz.

ya da kendi sigortalılıkları nedeniyle gelir veya aylık almıyor olmaları gerekmektedir.³⁸⁰ Bu kurala 21.03.2018 tarihli 7103 sayılı Kanun'un³⁸¹ 66. maddesi ile getirilen istisna ile hak sahibi çocuklardan 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayanların bu Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının a bendi kapsamında sigortalı sayılmalarının bunlara aylık bağlanmasına engel oluşturmayacağı hükme bağlanmıştır.

Çalışmayan ya da kendisine herhangi bir aylık veya gelir bağlanmamış olan çocuklardan 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim³⁸² yapması halinde ise 25 yaşını doldurmamış olanlar, kendilerine ölüm aylığı bağlanmasını talep edebilirler. Ölüm aylığı almakta olan çocukların, Kanunda yer verilen yaş sınırlarını aşması halinde bağlanan aylık kesilir.³⁸³ Aynı şekilde kendisine aylık bağlanmış olan çocuk, lise ve dengi öğrenimi 20, yüksek öğrenimi 25 yaşından önce bitirmişse yaş sınırları beklenmeksizin ölüm aylıkları kesilir.³⁸⁴

5510 sayılı Kanunda bahsi geçen genel kurala ilişkin olarak kız çocukları ile malul çocuklar hakkında, pozitif ayrımcılık niteliğinde, istisnai bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, kız çocukları genel kuralda yer verilen çalışmamak veya herhangi bir aylık ya da gelir almıyor olmak koşulunu sağlıyor ise evli olmadıkları müddetçe yaş sınırına takılmaksızın ölüm aylığı almaya devam edebilmektedir. Evlenme ya da sigortalı olarak çalışma nedeniyle ölüm aylığı kesilmiş olan kız çocuklarının boşanmaları veya sigortalılıklarının sona ermesi durumunda talep halinde ölüm aylığı yeniden bağlanır.³⁸⁵

Genel kuralın düzenlendiği 34. maddenin 1. fıkrasının b bendinin 1 numaralı alt bendinde yer alan yaş kısıtlamasına ilişkin hükmün, kız ve erkek çocuklarının tümü için uygulanıp uygulanmayacağı hususu öğretide tartışmalıdır. Öğretide bir görüşe göre bahsi geçen hükümde erkek çocuk – kız çocuk ayrımı yapılmaksızın doğrudan “çocuklar”

³⁸⁰ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 722-723; Tuncay/Ekmekçi, s. 502; Sözer, s. 434; Arıcı, s. 392.

³⁸¹ RG, 27.03.2018, S. 30373 (2. Mükerrer).

³⁸² 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre pedagojik formasyon yükseköğrenim sayılmadığından, pedagojik formasyon eğitime devam eden öğrencilere ölüm aylığı bağlanmaz. Elma, s. 331.

³⁸³ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 722; Sözer, s. 434; Arıcı, s. 392.

³⁸⁴ Tuncay/Ekmekçi, s. 502; Kaynak, s. 1029; Elma, s. 330.

³⁸⁵ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 722-723; Sözer, s. 435; Arıcı, s. 392-393; 5510 sayılı Kanun'un gelir ve aylık bağlanamayacak hallerin düzenlendiği 56. maddesinin son fıkrasında boşanmaya rağmen eşle fiilen birlikte yaşama hali aylık kesme nedeni olarak kabul edilmiştir. Böyle bir halde bu kişilere ödenmiş olan tutarlar yasal faizi ile geri alınır.

ifadesinin kullanılması nedeniyle, hükmün lafzından çıkan anlam olarak, kız çocukları öğrenim görüyorken evlenmiş ise maddede belirtilen yaş sınırları içinde kaldıkları müddetçe ölüm aylığına hak kazanmaları mümkündür.³⁸⁶ Aksi yönde 34/I/b-1 bendinin yalnızca erkek çocuklar için öngörülmüş olduğunun kabulü, kız çocukları açısından aleyhe durumların oluşmasına ve eşitliğin bozulmasına sebep olacaktır. Nitekim bahsi geçen hükmün yalnızca erkek çocukları için öngörüldüğünün kabulü halinde Kanun'da belirtilen yaş sınırları içerisinde evlenmiş olan ancak hala eğitimi de devam eden kız çocukları ölüm aylığı alamazken; aynı durumdaki erkek çocuklarına aylık bağlanabilecektir. Ayrıca 506 sayılı mülga Kanun'da yer alan düzenleme de söz konusu hükmün her iki cinsiyet için ortak olduğu düşüncesini desteklemektedir. Gerçekten anılan Kanun'un 23. maddesi 2004 yılından önce *"25 yaşını doldurmamış olan veya çalışamayacak durumda malul bulunan ve Sosyal Sigorta, Emekli Sandıklarına tabi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan erkek çocuklarla.."* şeklinde iken 22.01.2004 tarih ve 5073 sayılı Kanun'un 12. maddesi ile madde metninden *"erkek"* ibaresi çıkarılmıştır.³⁸⁷ Öğretide diğer bir görüşe göre ise 34. maddenin 1 .fıkrasının b bendinin 3 numaralı alt bendinde yer alan *"yaşları ne olursa olsun"* deyiminden dolayı kız çocukları hangi yaşta evlenmiş olurlarsa olsunlar kendilerine ölüm aylığı bağlanmayacaktır. Nitekim bahsi geçen hüküm, 5510 sayılı Kanun Tasarısı Plan ve Bütçe Komisyonunda ilk olarak *"18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurduktan sonra evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kız çocuklarının her birine %25 oranına aylık bağlanır"* şeklinde düzenlenmişken, hükmün mecliste değiştirilerek yasalaşması kanun koyucunun iradesinin, kız çocuklarına hangi yaşta olursa olsun evlendikleri andan itibaren ölüm aylığı bağlanamaması yönünde olduğunu göstermektedir.³⁸⁸

Kurumun yetkili kıldığı sağlık kurumlarından alınan rapora göre çalışma gücünün en az %60'ını yitirdiği anlaşılan malul durumdaki kız veya erkek çocuklar ise genel kuralda yer alan çalışmıyor olmak ya da kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık almamak koşulunu taşıyorlarsa, yaş sınırına takılmaksızın, ölüm aylığı almaya devam edebilmektedirler. Bu halde kız çocuklarının evli olup olmadığına bakılmaksızın

³⁸⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 723; Mutlay, s. 290-291.

³⁸⁷ Mutlay, s. 290-291.

³⁸⁸ Aslanköylü, s. 1247-1248.

kendilerine ölüm sigortasından aylık bağlanır. Fakat bu halde Kanun'un 37/1. maddesinde öngörülen evlenme yardımından yararlanamazlar.³⁸⁹

Kimi durumlarda çocukların birden fazla kişiden aylığa hak kazanması söz konusu olabilir. 5510 sayılı Kanun'un 54. maddesinin 1. fıkrasının a bendine göre anne ve babasından ayrı ayrı aylığa hak kazanan çocuklara yüksek olan aylığın tamamı, az olan aylığın yarısı ödenirken, hem eşinden hem de anne ve/veya babasından aylığa hak kazanan çocuklara ise tercihinine göre eşinden ya da anne ve/veya babasından bağlanacak aylığı ödenir. Bu ikinci halde aylıklardan yüksek olanın tamamını, az olanın ise yarısını ödemek yerine hak sahibinin, aylıklardan birini tercih etmek zorunda bırakılması öğretide eleştirilmiş ve böyle bir uygulama ile hak sahibinin değil, Kurumun çıkarlarına öncelik verildiği gerekçesi ile sosyal güvenlikle sigortalı ve hak sahiplerinin korunması şeklindeki temel amaçtan sapıldığı ifade edilmiştir.³⁹⁰

Sigortalının Anne ve Babası

Ölüm sigortasından hak sahibi olanlardan biri diğeri de ölen sigortalının anne ve babasıdır. Ana ve babanın hak sahipliğine ilişkin şartlar, ana ve babanın 65 yaş üstünde olup olmamasına göre farklı olarak düzenlenmiştir. Buna göre ana ve baba 65 yaşın üstünde değilse kendilerine aylık bağlanabilmesi için hak sahibi eş ve çocuklardan artan hissenin kalmış olması³⁹¹, ana ve babanın her türlü kazanç ve irattan elde etmiş oldukları gelirlerinin asgari ücretin net tutarından³⁹² daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazandıkları gelir ve aylıklar hariç olmak üzere, kendilerine gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması gerekmektedir. Buna karşılık ana ve babanın 65 yaş üstünde olması halinde ise artan hisse olup olmadığına bakılmaksızın, diğer şartların mevcut olması

³⁸⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 725; Sözer, s. 434-435; Arıcı, s. 393; Aslanköylü, s. 1248.

³⁹⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 742.

³⁹¹ Ana ve babaya aylık bağlanabilmesi için artan hissenin olması gerektiği şeklindeki düzenleme Türk kültür ve geleneklerine ters düşmektedir. Anne ve baba hakkının daha çok gözetilerek çocuklar gibi paylaşıma dahil edilmesi gerekmektedir. Şakar, s. 272; Ölüm sigortasının amacı geçimini ölen sigortalının sağladığı kişilere yardım yapılması olduğundan ana ve babanın ölüm aylığı almasının artan hisse şartına bağlanması için sigortalının ölümü nedeniyle aile hukuku çerçevesinde nafaka alabilecek ve sosyal yardımlardan yararlanabilecek olup olmadıklarına bakılması ve nafaka ya da sosyal yardım alıyorlarsa hak sahibi sayılmamaları uygun görülebilir. Üçışık, Fehim (2015) Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, Ötüken, s. 223.

³⁹² 2019 yılı itibarıyla bu tutar 2.020,90 TL'dir.

halinde aylık bağlanması mümkündür.³⁹³ Bu düzenlemenin Türk aile yapısını koruyucu ve destekleyici nitelikte, toplumsal kültüre uygun olduğu ifade edilmiştir.³⁹⁴

Artan hisse şartı aranan durumda, ölüm tarihinden sonraki değişiklikler de dikkate alınır. Bu anlamda olmak üzere sigortalının ölümünden sonra örneğin evlenme ya da yaş doldurma nedeniyle eş veya çocuklardan bir kısmının aylığının kesilmesi sonucu artan hisse meydana gelirse ana ve babaya sonradan aylık bağlanması mümkün olduğu gibi; ölümden sonra sigortalının çocuğunun olması halinde de ana ve babaya bağlanan aylığın kesilmesi gerekmektedir.³⁹⁵

Kanunda ifade edilen her türlü kazanç ve irattan elde edilen gelirin saptanması amacıyla “Sigortalının Ölümünde Hak Sahibi Olan Ana ve Babaya Aylık Bağlanması Tespitine İlişkin Tebliğ”³⁹⁶ ile 31.08.2010 tarih ve 2010/99 sayılı Kurum Genelgesi yayımlanmıştır. Her türlü kazanç kapsamına işgörme borcunun ifası karşılığında ödenen ücretin yanı sıra serbest meslek kazancı, ticari kazanç, kira ve faiz gelirleri gibi gelirler de dahildir.³⁹⁷

2010/99 sayılı Genelge’nin 5.1.3. maddesine göre aralarında evlilik bağı bulunan ana veya babaya ölüm aylığı bağlanıp bağlanmayacağı hususu değerlendirilirken gelir düzeyinin hesabında, ana ve babanın elde ettiği gelir ve iratların toplanıp ikiye bölünmek suretiyle, asgari ücretin net tutarını aşp aşmadığı değerlendirilmektedir. Genelgede kurala ilişkin verilen örnek olay şöyledir: 22/07/2009 tarihinde ölen sigortalının hak sahibi olarak eşi ve bir çocuğu bulunmaktadır. Sigortalının aralarında evlilik birliği olan ana ve babası ölüm aylığı talebinde bulunmuştur. Baba kendi çalışmalarından dolayı 850 lira yaşlılık aylığı almakta, ayrıca tapusu kendisine ait işyerinden dolayı 1.000 lira kira geliri bulunmaktadır. Annenin üzerine kayıtlı malvarlığı ve gelir/aylığı bulunmamaktadır. Bu

³⁹³ **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 725-726; **Sözer**, s. 435-436; **Arıcı**, s. 393-394; **Aslanköylü**, s. 1248; 03.05.2014 tarihinde Manisa’nın Soma ilçesinde meydana gelen maden kazası sonrasında 5510 sayılı Kanun’a eklenen Geçici 59. madde ile 13/5/2014 tarihi ile 28/10/2014 (dâhil) tarihleri arasında maden ocaklarının yer altı işlerinde meydana gelen iş kazası sonucunda ölen sigortalının anne ve babasına gelir ve aylık bağlanmasında, 34 üncü maddenin birinci fıkrasının (d) bendinde belirtilen her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartları aranmayacağı hükme bağlanmıştır.

³⁹⁴ **Arıcı**, s. 394.

³⁹⁵ **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 726-727; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 504; **Sözer**, s. 436.

³⁹⁶ RG, 09.10.2008, S. 27019.

³⁹⁷ **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 727; **Sözer**, s. 436.

durumda, öncelikle artan hisse olup olmadığı hususuna bakılmış ve artan hissenin olduğu görülmüştür. İkinci olarak, ana ve babanın diğer çocuklarından aldıkları hariç olmak üzere gelir/aylık alıp almadığı araştırılacaktır. Baba yaşlılık aylığı aldığından talebi reddedilecektir. Anne herhangi bir gelir veya aylık almadığından, muhtaçlık belgesi istenecek, temin edilememesi durumunda her türlü kazanç ve iradının asgari ücretin net tutarı olan 521,89 (2010 yılı için) liranın altında olup olmadığı araştırılacaktır. Ana ile baba arasında evlilik birlikteliği olduğundan, eve giren gelir toplam olarak değerlendirilip ikiye bölünecektir. 850 lira yaşlılık aylığı + 1.000 lira kira geliri = 1.850/2= 925 aile içindeki gelirden anneye düşen pay asgari ücretin net tutarının üzerinde olduğu için annenin talebi de reddedilecektir. Bu düzenleme Kanun’da olmayan bir kuralın Kurum tarafından getirilemeyeceği gerekçesi ile eleştirilmiş ve hak sahibi olmak bakımından ana ve babanın gelir düzeyi ile almakta oldukları aylıkların ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.³⁹⁸ Bununla birlikte anne ve babanın evli olmaması halinde, elde edilen gelir ve iratların tespiti yapılırken her ikisi için ayrı ayrı değerlendirme yapılır.³⁹⁹

Anne ve babanın gelir ve iratlarının tespiti konusunda 2010/99 sayılı Genelge’nin mevcut uygulamasına karşı Yargıtay, “bireyin onuru ile kişiliğinin geliştirilmesi için kaçınılmaz ekonomik, sosyal ve kültürel hakların doyurulması temeline dayanan sosyal güvenlik hukukunun temel ilkeleri ışığında, sosyal koruma, dayanışma, sosyal denkleştirme ve zorunluluk ilkelerine dayanan sosyal sigortalarda ‘kazanç’ ve ‘gelir’ tutarları belirlenirken anne ve baba yönünden ayrı ayrı değerlendirme yapılması gerektiği” yönünde içtihat belirlemiştir.⁴⁰⁰

5510 sayılı Kanunun 54. maddesinin 1. fıkrasının a bendine göre birden fazla çocuğundan aylığa hak kazanan anne ve babaya en fazla ödemeye imkân veren ilk iki dosyadan yüksek olan aylığın tamamı, düşük olan aylığın ise yarısı ödenir.

³⁹⁸ Sözer, s. 436.

³⁹⁹ Kaynak, s. 1031; Şakar, s. 271.

⁴⁰⁰ “Dava, ölüm aylığı bağlanması istemine ilişkindir. 5510 Sayılı Kanun’un 34. maddesinde yazılı ölüm aylığı bağlanması için gerekli koşullar anne ve baba yönünden ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Babanın yaşlılık aylığı alması anneye ölüm aylığı bağlanmasına engel oluşturmaz. Kurumun 2009/114 sayılı genelgesinde yer alan anne babanın evli olması ve babanın kendi çalışmalarından ötürü yaşlılık aylığı alması halinde anneye ölüm aylığı bağlanamayacağı yönündeki düzenleme hukuki dayanaktan yoksundur. Bu nedenle, sair temyiz itirazları reddedilmelidir.” Y10HD, 07.04.2015, 2014,28032 E., 2015/6632 K.; Y10 HD, 28.06.2010, 2010/6925 E., 2010/9422 K.; Y10HD, 28.06.2010, 2010/6925 E., 2010/9422 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 27.04.2019).

5.1.1.3. Kuruma Başvuru

5510 sayılı Kanun'un 97. maddesine göre hak sahiplerinin, hakkın doğduğu ölüm anından itibaren 5 yıl içerisinde kuruma başvurmaları gerekmektedir. Hak sahiplerince 5 yıl içerisinde başvuru yapılması halinde, kendilerine, ölümü izleyen ay başından itibaren ölüm aylığı bağlanır. Bu halde talebin ne zaman yapıldığı ya da bu talebin Kurum tarafından ne zaman kabul edildiğine bakılmaksızın ölümü izleyen ay başından itibaren birikmiş tüm aylıklar hak sahiplerine ödenir.⁴⁰¹

Hakkın doğduğu tarihten itibaren 5 yıl içerisinde istenilmeyen gelir ve aylıklar zamanaşımına uğrar. Kanuna göre gelir ve aylıkların talep edilmesi gereken 5 yıllık süre bir zamanaşımı süresi olduğundan, bu süre zarfında hak sahiplerince herhangi bir talepte bulunulmaması halinde bu durum, yalnızca geçmiş 5 yıllık ölüm aylığının alınmasına engel olmaktadır. Hak sahipleri 5 yılın geçmesinden sonra talepte bulunmuşlarsa, ölüm aylığı, talebi izleyen ay başından itibaren bağlanır; talepten önceki süreler için ödeme yapılmaz.⁴⁰² Sigortalının gaipliğine karar verildiği hallerde zamanaşımı süresi, gaiplik kararının kesinleştiği tarihten itibaren işlemeye başlar.⁴⁰³ Ölüm sigortasından sağlanan ölüm aylığı dışındaki ölüm toptan ödemesi, cenaze ödeneği ve evlenme ödeneği yardımlarında 5 yıllık süre hak düşürücü süre niteliğindedir. Bu nedenle hak sahipleri tarafından söz konusu yardımlara ilişkin 5 yıl içerisinde kendilerine ödeme yapılması talebinde bulunulmazsa, talep hakkı düşer.⁴⁰⁴

⁴⁰¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 732; Arıcı, s. 391.

⁴⁰² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 732; Arıcı, s. 391; "Açıklanan ilkeler çerçevesinde anılan hüküm ve somut olay değerlendirildiğinde: 506 sayılı Kanunun 99. maddesinde belirlenen sürede istenmeyen gelir veya aylığın tümünün zamanaşımına uğrayacağı ve bu gerçekleştiğinde gelir veya aylığın yazılı talep tarihini takip eden aybaşından itibaren bağlanabileceği, başka bir deyişle yazılı talep tarihinden önceki gelir veya aylıkların istenemeyeceği düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanunun 97/1. maddesinde ise; her bir gelir veya aylık için beş yıllık zamanaşımı süresi öngörülmüş, gelir ve aylığın doğumundan itibaren beş yıl içinde istenmemesi halinde zamanaşımına uğrayacağı belirtilmiştir. Burada 506 sayılı Kanunun 99. maddesindeki "gelir ve aylıkların yazılı talep tarihinden itibaren başlayacağı"na ilişkin hükme paralel bir düzenleme yapılmamıştır. Bu nedenle; anılan maddenin yürürlüğe girdiği tarih olan 01.10.2008 tarihi ve sonrasında doğan davacı Kazım'a ait ölüm aylıkları yönünden tahsis talep tarihi olan 20.08.2010 itibarıyla beş "yıllık zamanaşımı süresi dolmadığından, davacıya 01.10.2008 tarihinden itibaren ölüm aylığı bağlanması gerekecektir." Y10HD, 14.12.2012, 2012/20969 E., 2012/25723K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 27.04.2019).

⁴⁰³ Elma, s. 351.

⁴⁰⁴ Elma, s. 351; Şakar, s. 275.

5510 sayılı Kanun'un 97. maddesinin 2. fıkrasına göre Kuruma 5 yıllık zamanaşımı süresi içerisinde müracaat etmemenin haklı bir sebebe dayandığını ispat edenler hakkında zamanaşımı hükümleri uygulanmaz.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin⁴⁰⁵ 61. maddesine göre ölüm aylığı bağlanabilmesi için, hak sahiplerinin, örneği Kurumca hazırlanan tahsis talep dilekçesini doğrudan Kuruma vermesi veya posta yoluyla ya da elektronik ortamda göndermesi gerekmektedir.⁴⁰⁶ Hak sahibi anne ve babalara ödeme yapılabilmesi için Sigortalının Ölümünde Hak Sahibi Olan Ana Ve Babaya Aylık Bağlanmasının Tespitine İlişkin Tebliğin 5. maddesinin 3. fıkrası ile talep dilekçesine ayrıca her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından az olduğunu belirten imzalı taahhütname ve bir adet belgelik fotoğraf eklenmesi aranmıştır. Hak sahiplerinden ergin ve mümeyyiz olmayanların yazılı taleplerinin kanuni temsilcileri tarafından yapılması gerekmektedir.

5.1.1.4. Ölüm Aylığının Hesaplanması

Hak sahiplerine verilecek olan ölüm aylığının hesabı, sigortalının durumuna göre değişiklik göstermektedir. Buna göre sigortalının, aylık almaktayken ya da aylık almaya hak kazandıktan sonra ölmesi; aylık almakta iken yeniden sigortalı olarak çalışırken ölmesi; sosyal güvenlik destek primi ödemekte iken ölmesi veya henüz aylık almaya hak kazanmaksızın sigortalı olarak çalışmakta iken ölmesi hallerine bağlı olarak ayrı ayrı ölüm aylığı hesaplaması yapılmaktadır.⁴⁰⁷

⁴⁰⁵ RG, 12.05.2010, S. 27579.

⁴⁰⁶ Ölüm aylığı başvurusu ve istenecek belgeler

MADDE 61 – (1) Ölüm aylığı bağlanabilmesi için, hak sahiplerinin örneği Kurumca hazırlanacak tahsis talep dilekçesini doğrudan Kuruma vermesi veya posta yoluyla ya da elektronik ortamda göndermesi şarttır.

(2) Tahsis talep dilekçesine;

a) (Mülga:RG-17/4/2012-28267)

b) Malûl çocuklar için sağlık kurulu raporu,

c) Hak sahibi anne ve babalar için Kurumca çıkarılacak tebliğde belirtilen belgeler, eklenir.

(3) Malûl çocukların çalışma gücündeki kayıp oranlarının tespitinde ve bunların Kurum Sağlık Kurulu kararlarına karşı itiraz başvurularının sonuçlandırılmasında, bu Yönetmeliğin 50 nci maddesinin birinci fıkrası ve 52 nci maddesi hükümleri uygulanır.

⁴⁰⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 728-729; Sözer, s. 433; Arıcı, s. 394-395; Alper, s. 302.

Sigortalı malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almaktayken ya da bu aylıkları almaya hak kazandıktan sonra ölmüşse, hak sahiplerine dağıtılacak olan aylık da sigortalıya ödenen ya da hak kazandığı fakat henüz kendisine bağlanmamış olan aylık miktarıdır. Başkasının sürekli bakımına muhtaç durumda malul olduğu için artırılmış malullük aylığı almakta iken ölen sigortalının hak sahiplerine dağıtılacak ölüm aylığının hesabında artırılmış kısım dikkate alınmaz.⁴⁰⁸ Böyle bir uygulama ile sigortalının şahsına özel uygulanan avantajın hak sahiplerine geçişi ve malul değilken ölen sigortalıların hak sahipleri arasındaki eşitliğin bozulması engellenmek istenmiştir.⁴⁰⁹

Kendisine malullük ya da yaşlılık aylığı ödenmekte iken yeniden sigortalı olarak çalışmaya başlayan sigortalılara yapılan aylık ödemeleri kesilmektedir. Bu halde iken ölen sigortalının hak sahiplerine ödenecek ölüm aylığı hesaplanırken sigortalının, yeniden sigortalı olarak çalıştığı süreler sigorta bakımından değerlendirildikten sonra malullük ve yaşlılık aylığı yeniden hesaplanır. Bulunan miktar hak sahiplerine ölüm aylığı olarak ödenir. Bu halde de sigortalının malullük aylığı, sürekli bakıma muhtaç olması nedeniyle artırılmış puan üzerinden hesaplanmışsa ölüm aylığının hesabında bu artırım dikkate alınmaz.⁴¹⁰

5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce aylık almakta iken sigortalı olarak çalışmaya başlamasına rağmen kendilerine, sosyal güvenlik destek primi ödeyerek, aylıkları kesilmeden çalışma imkanı tanınan sigortalıların ölümü halinde almakta oldukları yaşlılık aylığı, hak sahiplerine ölüm aylığı olarak ödenecektir. Bu halde aylığı kesilerek yeniden sigortalı çalışanların durumunda olduğu gibi çalışılan ve sosyal güvenlik destek primi ödenen günlere ilişkin aylığın miktarını değiştirecek bir hesaplama yapılmaz.⁴¹¹

Sigortalının henüz malullük ya da yaşlılık aylığı bağlanmadan ya da kendisi tarafından bu yönde bir talepte bulunulmadan ölmesi halinde hak sahiplerine bağlanacak olan ölüm aylığı, 5510 sayılı Kanun'un 4/I-b ve 4/I-c maddelerine göre sigortalı olanların hak sahipleri için prim ödeme gün sayısı 9000 günden az ise 9000 gün üzerinden; 9000 gün ve daha fazla ise toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden hesaplanır. 5510 sayılı

⁴⁰⁸ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 728; Sözer, s. 433; Arıcı, s. 394; Alper, s. 302-303; Aslanköylü, s. 1239-1240.

⁴⁰⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 728; Mutlay, s. 497-498.

⁴¹⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 728; Sözer, s. 433; Arıcı, s. 394-395; Aslanköylü, s. 1239.

⁴¹¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 728-729; Arıcı, s. 395.

Kanun'un 4/I-a maddesine göre sigortalı sayılanların hak sahiplerine bağlanacak ölüm aylığı hesabında ise 9000 prim gün sayısı 7200 gün olarak uygulanır. Buna göre Kanun'un 4/I-a maddesi kapsamındaki sigortalının hak sahiplerine bağlanacak ölüm aylığı, prim ödeme gün sayısı 7200 günden az ise 7200 gün üzerinden; 7200 gün ve daha fazla ise toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden hesaplanır.⁴¹² Böyle bir uygulama ile Kanun'un 4/I-a maddesi kapsamında sigortalı sayılanlara bağlanacak yaşlılık aylığında 7200 gün primin yeterli sayılacağına ilişkin hükümle bağlantı kurulmaya çalışılmışsa da bağlantının, yaratılan fark için haklı neden teşkil etmediği gerekçesi ile bu hüküm nedeniyle 4/I-a. madde kapsamında sigortalı olanların hak sahiplerine bağlanacak olan ölüm aylığı miktarının düşürülmüş olması isabetli bulunmamıştır.⁴¹³

5.1.1.5. Ölüm Aylığının Paylaştırılması

Ölen sigortalının hak sahiplerine paylaştırılacak ölüm aylığının miktarı, bu kişilerin tek başına ya da birlikte hak sahibi olmalarına göre değişmektedir.⁴¹⁴

Sigortalının dul eşi, aylık bağlanan çocuklarla birlikte hak sahibi ise ölüm aylığının %50'si üzerinde hak sahibidir. Bu ihtimalde aylık alan çocuklar, ölen sigortalıdan aylık alma hakkı bulunan çocuklardır. Dolayısıyla dul eşin, daha önceki evliliğinden aylık almakta olan çocuklarının olması, ölen sigortalının hak sahibi olarak alacağı aylık oranını etkilemez.⁴¹⁵

Dul eş, aylık bağlanan çocuk olmaksızın hak sahibi ise 5510 sayılı Kanun ya da yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmamak ve kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık almıyor olmak koşulu ile aylığın %75'i üzerinde hak sahibi olmaktadır. Bu ikinci halde dul eşin 5510 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 1. fıkrasının a, b ve e bentleri kapsamındaki çalışmaları (hükümlü ve tutuklular, çırak ve öğrenciler, Türkiye İş Kurumu kursiyerleri) kendisine bağlanacak aylık oranını etkilemez ve yine ölüm aylığının %75'i oranında aylık almaya hak kazanır.⁴¹⁶

⁴¹² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 729; Arıcı, s. 395.

⁴¹³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 729; Mutlay, s. 499-500.

⁴¹⁴ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 730.

⁴¹⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 730; Aslanköylü, s. 1246.

⁴¹⁶ 5510 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 1. fıkrasının a, b ve e bentleri kapsamında çalışmaların %75 oranında aylık almaya engel teşkil etmemesi eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmaz. Çünkü bu halde istisna kapsamında

5510 sayılı Kanun'un 34. maddesinin 1. fıkrasının a bendinde dul e e bağlanacak %50 ve %75 aylık oranlarının belirlenmesinde, dul e in kendi çalışması ve sigortalılığı nedeniyle gelir ve aylık bağlanmasından söz edildiği için dul e in anne ve babası ya da çocuklarının sigortalılığından dolayı almakta olduğu gelir ve aylık, diğer koşullar varsa %75 oranında aylık almasına engel değildir. Ancak başkasının çalışması nedeniyle gelir ve aylık almakta olan dul e e de %50 oranında aylık bağlanmasına ilişkin düzenleme yapılmasının daha isabetli olacağı ifade edilmiştir.⁴¹⁷

Belirtmek gerekir ki dul e in, sigortalının anne ve babası ile birlikte hak sahibi olması kendisine ödenecek aylık oranını etkilememektedir. Dolayısıyla  len sigortalının anne ve babası ile birlikte hak sahibi olan dul e , aylık alan çocukları yoksa,  alı mıyor ve Kurumdan gelir ya da aylık almıyor olmak koşuluyla ölüm aylılığının %75'ini; aylık almaya hak kazanan çocukları varsa ölüm aylılığının %50'sini almaya hak kazanır.⁴¹⁸

Sigortalının hak sahibi olan çocuklarının her biri, kural olarak, ölüm aylılığının en fazla %25'ini alırlar. Ancak sigortalının ölümü ile hem anasız hem babasız kalan veya sonradan bu duruma d  enlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile tek başına hak sahibi olan çocuklara ölüm aylılığının %50'si verilir.

Sigortalının hak sahibi olan anne ve babası ise hesaplanacak ölüm aylılığı miktarının %25'ini almaya hak kazanırlar. Bu halde eğer anne ve babanın her ikisi de hayattaysa aylılığın %25'i ikisine %12,5'er şekilde eşit olarak payla tırılırken; anne ve babadan yalnız birinin hayatta olması halinde ise aylılığın %25'inin tamamı hayatta kalana verilir.⁴¹⁹

5510 sayılı Kanun'un 34. maddesinin son fıkrasında yer verilen düzenlemeye göre hak sahiplerine bağlanacak aylıkların toplamı sigortalıya ait aylılığın tutarını geçemez. Söz konusu emredici hüküm uyarınca, sınırın açıldığı hallerde, hak sahiplerinin aylıklarından orantılı olarak indirim yapılarak aylık miktarları belirlenir. Aylık sınırının a ılması

tutulan i lerin nitelikleri gereği bu i leri yapan sigortalıların sosyal durumu eşitliğin bozulması noktasında haklı neden olarak kabul edilebilir. Bununla birlikte e e %50 veya %75 oranında ölüm aylılığı bağlanması için aranan şartlar bakımından oluşturulan farkın isabetli olmadığı, dul e e %75 oranında aylık bağlanabilmesi için %50 oranında aylık bağlanmasında olduğu gibi yeniden evlenme dışında bir şartın aranmamasının daha isabetli olduğu ileri sürülmektedir. **Mutlay**, s. 287-288.

⁴¹⁷ **Aslanköylü**, s. 1246.

⁴¹⁸ **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 730-731.

⁴¹⁹ **Tuncay/Ekmekçi**, s. 507; **Sözer**, s. 436; **Elma**, s. 341.

nedeniyle orantılı indirim yapılması gereken hallerde, hak sahiplerine ödenecek aylık miktarının hesaplanabilmesi için tek ve çift pay esasından faydalanılması mümkündür. Bu yöntemde %25 hisse 1 pay; %50 hisse ise 2 pay kabul edilerek tüm paylar toplanır ve sigortalıya ait toplam aylığa bölünür. İşlem sonucunda tek pay için hesaplanan miktar hak sahiplerine kendi paylarına göre dağıtılır.⁴²⁰

5.1.1.6. Ölüm Aylığının Başlangıcı, Kesilmesi ve Yeniden Bağlanması

5510 sayılı Kanun'un 35. maddesi uyarınca ölüm aylığı, sigortalının ölüm tarihi itibarıyla hak sahibi olma koşullarını taşıyanlar için, talep etmeleri halinde, ölümü izleyen ay başından itibaren ödenmeye başlar. Sigortalının ölümünden sonra hak sahibi olma niteliğini kazananlar içinse talep edilmesi halinde, bu niteliklerin kazanıldığı tarihi izleyen ayın başından itibaren ödenmeye başlar.⁴²¹ Hak sahibi olma niteliklerinin sonradan kazanılmasına örnek olarak evli kız çocuğunun boşanması, anne ve babanın gelirinin asgari ücretin altına düşmesi ya da sağlıklı çocuğun malul hale gelmesi durumları gösterilebilir.⁴²² Ölüm aylığı, ölüm tarihini ya da hak sahibi olma niteliklerini kazanma tarihini takip eden ay başından itibaren ödeneceği için aylık almakta iken ölen sigortalının, öldüğü ay içerisinde almamış olduğu aylığı terekeye dahil olup miras kurallarına göre paylaşılırken; bu aylığı izleyen dönemden itibaren ise hak sahiplerine ölüm aylığı olarak ödenir.⁴²³

Hak sahipleri tarafından zamanaşımı süresi içerisinde Kuruma başvurulması durumunda gerekli belgelerin incelenmesi ve ölüm aylığı miktarının hesaplanması belirli bir zaman almaktadır. 5510 sayılı Kanun'un 42. maddesine göre Kurum tarafından gerekli belgelerin ve incelemelerin tamamlandığı tarihten itibaren en geç üç ay içinde ölüm aylığının hesap ve tespit edilmesi ve sonuçlarının hak sahiplerine yazı ile bildirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla ölüm tarihini ya da hak sahibi olma niteliklerinin kazanıldığı

⁴²⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 731-732.

⁴²¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 734; Tuncay/Ekmekçi, s. 508; Sözer, s. 437; Arıcı, s. 394; Alper, s. 305; Aslanköylü, s. 1286.

⁴²² Sözer, s. 437; Alper, s. 305.

⁴²³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 733.

tarihi takip eden ay başı ile başvuruların tamamlandığı tarihe kadar geçen zaman dilimi için hak sahiplerine geçmişe yönelik olarak ödeme yapılmaktadır.⁴²⁴

5510 sayılı Kanun 55. maddesinin 6. fıkrasına göre hak sahiplerine bağlanan aylıklar her ay peşin olarak ödenir. Gelir ve aylıkların ödeme dönemleri, ödeme tarihleri, ödeme şekli ve ödeme merkezleri Kurumca belirlenir.

Hak sahibi olabilmek için aranan şartların ortada kalkması halinde, söz konusu şartların ortadan kalktığı tarihi takip eden ödeme dönemi itibariyle, tahsis edilmiş olan gelir kesilir. Örneğin; kız çocuklarının ya da dul eşin evlenmesi, üniversitede eğitim gören erkek çocuğun 25 yaşını tamamlaması ya da anne ve babanın gelirinin asgari ücreti aşması hallerinde hak sahibi olmak için aranan koşullar ortadan kalktığından bunlara bağlanan ölüm aylığı da kesilir.⁴²⁵

Bununla beraber belirtmek gerekir ki 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 4. fıkrasının d, e ve f bentlerinde belirtilen Türk Silahlı Kuvvetleri ile Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde okuyan öğrenciler, 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin 1. fıkrasının c bendi kapsamında sigortalı sayılanlara ilişkin hükümlere tabi olmalarına rağmen ölüm aylığı almakta iken sigortalı resmi öğrenci statüsünü kazanmaları aylığın kesilmesini gerektirmemektedir.

Hak sahipliğine ilişkin niteliklerin ortadan kalkması nedeniyle kesilen aylıklar, koşullar tekrar oluşursa yeniden bağlanabilir. Yeniden aylık bağlanması için hak sahiplerinin Kuruma talepte bulunması gerekmektedir. Bu halde ölüm aylığı, müracaat tarihini takip eden ay başından itibaren; sonradan malul duruma düşen çocuklar için ise maluliyeti tespit eden rapor tarihini takip eden ay başından itibaren yeniden bağlanır.⁴²⁶

Ölüm aylığının yeniden bağlandığı hallerde, aylığın kesildiği tarihten yeniden bağlandığı tarihe kadar geçen süre için 5510 sayılı Kanun'un 55. maddesinin 2. fıkrasına göre hesaplanacak artırım miktarı göz önünde bulundurulur. Buna göre bağlanacak ölüm aylığının güncel miktarı, her yılın Ocak ve Temmuz ödeme tarihlerinden geçerli olmak üzere, bir önceki altı aylık döneme göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en

⁴²⁴ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 733.

⁴²⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 735-739; Tuncay/Ekmekçi, s. 509-511; Sözer, s. 439-440; Kaynak, s. 1098-1101; Elma, s. 347-350.

⁴²⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 735; Sözer, s. 438; Arıcı, s. 394.; Alper, s. 305-306; Aslanköylü, s. 1287; Şakar, s. 274.

son temel yıllık tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranı kadar artırılarak belirlenir.

Ölüm aylığının yeniden bağlanmasını gerektiren hallere örnek olarak tekrar evlenen eşin boşanması ya da dul kalması, çalışan çocukların işsiz kalması, anne ve babanın gelir miktarının düşmesi, sigortalının ölümünden sonra evlenen kız çocuklarının boşanması ya da dul kalması gösterilebilir.⁴²⁷ Ancak belirtmek gerekir ki 5510 sayılı Kanun'un 56. maddesinin 2. fıkrası uyarınca eşinden boşandığı halde, boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşadığı belirlenen eş ve kız çocuklarının, bağlanmış olan gelir ve aylıkları kesilir. Bu kişilere ödenmiş olan tutarlar, 5510 sayılı Kanun'un 96. maddesine göre yasal faizi ile birlikte geri alınır.⁴²⁸ Söz konusu hüküm, hakkın kötüye kullanılmasının engellenmesi düşüncesine dayanmaktadır. Bu nedenle aylığın kesilmesi ve ödenen aylıkların geri alınmasına sebep olan durum yalnızca eşin boşandığı eşi ile fiilen birlikte yaşamasıdır; bunun dışında ölüm aylığı alan kişinin başka biriyle fiilen yaşıyor olması aylığın kesilmesini gerektirmez. Ayrıca uygulamada Sosyal Güvenlik Kurumu, boşandığı eşi ile birlikte yaşayarak aylık ve gelirleri almaya devam ettiğini tespit ettiği kişiler hakkında Türk Ceza Kanunu'nun 157. ve 158. maddelerinde düzenlenen dolandırıcılık hükümlerine göre suç duyurusunda bulunmaktadır.⁴²⁹

⁴²⁷ **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 735-739; **Sözer**, s. 438.

⁴²⁸ “Gelirin-aylığın kesilme tarihi ile Kurumun geri alım (istirdat) hakkının kapsamına ilişkin olarak; eylemli birlikte yaşama olgusunun gerçekleşme-başlama tarihi esas alınarak bu tarih itibarıyla gelir-aylık kesme veya iptal işlemi tesis edilip ilgiliye, anılan tarihten itibaren yapılan ödemeler yasal dayanaktan yoksun-yersiz kabul edilmeli, ancak, söz konusu madde 01.10.2008 günü yürürlüğe girdiğinden, eylemli birliktelik daha önce başlamış olsa dahi maddenin yürürlük günü öncesine gidilmemeli, başka bir anlatımla 01.10.2008 tarihi öncesine ilişkin borç tahakkuku söz konusu olmamalı, böylelikle açıklığa kavuşturulacak yersiz ödeme dönemine ilişkin olarak 5510 Sayılı Kanun'un 96. maddesine göre uygulama yapılmalıdır. İnceleme konusu 56. maddede, “eşinden boşandığı halde, boşandığı eşiyle” ibareleri yer aldığından, birden fazla evlilik ve doğal olarak birden fazla boşanmanın gerçekleşmiş olması durumunda, boşanılan herhangi bir eşle eylemli olarak birlikte yaşama durumunda madde hükmünün uygulanacağı gözetilmelidir.” Y10HD, 06.02.2019, 2019/447 E., 2019/862 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 02.06.2019).

⁴²⁹ **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 737-738; “4721 sayılı TMK'nun anılan 2.maddesi uyarınca: "Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz." Anılan madde uyarınca, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumayacağı gibi, hiç kimsenin kendi kusurundan yararlanamayacağı ilkesi de birlikte gözetilmek suretiyle, 5510 sayılı Kanunun 56.maddesi açısından 01.10.2008 tarihinden önce hakkın kazanıldığı durumlarda, anılan yasal düzenleme öncesinde, ilgililer her ne amaçla boşanmış olursa olsun, fiili birlikteliklerini 5510 sayılı Kanunla getirilen yeni düzenleme sonrasında da sürdürdüklerinin veya sözkonusu düzenlemeden itibaren anılan tür ve nitelikte bir beraberliğe başladıklarının kanıtlanması durumunda, başka bir anlatımla fiili olarak birlikte yaşama olgusunun saptandığı durumlarda, anılan 2.madde kapsamında hakkın kötüye kullanımının varlığı kabul edilerek ilgililere gelir veya aylık tahsisi yapılmaması, bağlanan

Yargıtay, fiilen birlikte yaşama olgusunu, sona ermiş evlilik birliğinin hak ve yükümlülüklerinin devam ettirildiği, boşanmanın var olan olası sonuçlarını ortadan kaldırıcı/giderici nitelikteki birliktelikler olarak tanımlamaktadır. Buna karşılık tarafların, ortak çocuk ya da çocuklarla kişisel ilişkilerin yürütülmesini sağlamaya yönelik olarak belirli zamanlarda, zorunlu şekilde bir araya gelmelerinin ise kanun koyucu tarafından gelir/aylık bağlanmaması veya kesilmesi gerekçesi olarak kabul edilmediği de göz önünde bulundurularak, boşanılan eşle yürütülen ilişkinin, fiili birliktelik kavramı kapsamında yer alıp almadığının dikkatlice irdelenmesi gerektiğini belirtmektedir.⁴³⁰

Hak sahiplerinin durumlarında meydana gelen değişiklikler ölüm aylığının kesilmesine ya da yeniden bağlanmasına neden olduğundan, Kurum tarafından hak sahipliğinin devam edip etmediğine dair yoklama işlemleri yapılmaktadır.⁴³¹ Yoklama işleminin usul ve esasları Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 73-78. maddelerinde açıkça düzenlenmiştir. SSIY'nin 74. maddesine göre ölüm aylığı ve geliri almakta olanlar bakımından yoklama işlemleri, sigortalının, dul eşinin yeniden evlenmediği; reşit duruma girmemiş çocukların hayatta bulundukları; 18 yaşını doldurmuş erkek çocuklardan lise ve

gelir veya aylığın kesilmesi gerekmektedir.” YHGK, 12.03.2014, 2013/10-1969 E., 2014/273 K.; “Fiilen birlikte yaşama olgusunun kanıtlanması yönünden anılan genel kurallar çerçevesinde tarafların delilleri toplanarak, araştırma ve değerlendirme yapılmak suretiyle boşanılan eşle kurulan ilişkinin fiili olarak birlikte yaşama kapsamında yer alıp almadığı saptanmalıdır. Bu doğrultuda, öncelikle T.C.Anayasası'nın 20. maddesi, 5510 Sayılı Kanun'un 59 ve 100. maddeleri, 5490 Sayılı Nüfus Hizmetleri Kanunun 3, 45 ve 53. maddeleri, 298 Sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanunun 28 ve 45. maddeleri, 4857 Sayılı İş Kanunun 32. maddesi, 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 6, 24 ila 33. maddeleri, 4721 Sayılı Türk Medeni Kanununun 2 ve 6. maddeleri ve ilgili diğer mevzuat hükümleri göz önünde bulundurulmak suretiyle yöntemince araştırma yapılmalı, tarafların göstereceği tüm kanıtlar toplanmalı; hak sahibi ile boşandığı eşinin yerleşim yerleri, adres değişikliği ve nakilleri tarihleriyle saptanmalı, muhtarlık ve Nüfus Müdürlüğü gibi özel ve kamu kurumlarındaki bilgi ve belgelerden yararlanılmalı, ilgililerin elektrik, su, telefon aboneliklerinin hangi adres ve tarihte kimin adına tesis edildiği saptanmalı, seçmen bilgi kayıtlarındaki adresler ile mevcut ise 4857 Sayılı Kanun gereği ücret ödemelerinin yapılabileceği banka kayıtları sorgulanmalı ve böylelikle boşanılan eşle fiili olarak birlikte yaşama olgusunun gerçekleşip gerçekleşmediği konusunda varılacak sonuca göre karar verilmelidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 12.03.2014 gün ve 2013/21-614 E., 2014/277 K. sayılı kararında da aynı ilkeler benimsenmiştir.” YHGK, 01.03.2017, 2014/10-2449 E., 2017/375 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 27.04.2019); “Maddede boşanma amacına-saikine yönelik herhangi bir düzenlemeye yer verilmediğinden, gerek Kurumca, gerekse yargı organlarınca uygulama yapılırken; eşlerin boşanma iradelerinin gerçekliğinin-samimiliğinin araştırılıp ortaya konulması söz konusu olmamalı, boşanmanın muvazaalı olup olmadığına ilişkin herhangi bir araştırma-irdeleme ve boşanma yönündeki kesinleşmiş yargı kararının geçerliliğinin sorgulanması yapılmamalıdır.” Y10HD, 06.02.2019, 2019/447 E., 2019/862 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 02.06.2019).

⁴³⁰ Y10HD, 06.02.2019, 2019/447 E., 2019/862 K. (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 02.06.2019); Y10HD, 03.03.2015, 2014/25444 E., 2015/4078 K. (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 27.04.2019).

⁴³¹ **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 740; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 507-508.

dengi öğrenim yapanların 20 yaşına, yüksek öğrenim yapanların 25 yaşına kadar öğrencilik durumlarının devam ettiği; kız çocukların evlenmedikleri; malûl çocukların çalışma gücündeki kayıp oranının en az %60 olduğu; belirtilen çocukların aynı zamanda 5510 sayılı Kanun'un 5. maddesinin birinci fıkrasının a, b ve e bentlerine tabi olarak iş kazası ve meslek hastalığı, analık ile hastalık sigortasına göre çalışmaları hariç Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmadığı veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık almadığı; ana ve babanın her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olduğu ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere, kendilerine gelir ve aylık bağlanmadığı; eş ve kız çocukları eşinden boşandığı hâlde, boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşamadığı hususlarının tespiti kapsamaktadır.

Kurum tarafından, gelir veya aylık alma şartlarının devam edip etmediğinin tespiti amacı ile gerekli görülen hâllerde, kendi mevzuatına göre kayıt veya tescil yapan ilgili kurum, kuruluş ve birlikler veya vergi dairelerinden usulüne göre düzenlenmiş belge istenilebildiği gibi gelir ve aylık almakta olan çocukların, öğrencilik niteliğinin devam edip etmediği hususunun tespiti için Millî Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu ile sözleşmeler yapılması mümkündür. Ayrıca Kurum ödemeler kütüğü ile Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğünün nüfus kütükleri 15 günü geçmemek üzere belirli periyotlarla karşılaştırılarak, cinsiyet değişikliği, ölümü veya evlenmesi nedeniyle gelir ve aylık alma şartlarını yitirenler tespit edilir. Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları da gelir ve aylık alma şartlarının devam edip etmediğinin, sigortalıların geçici iş göremezlik süresince ve malûliyet aylığı alanların fiilen çalışıp çalışmadığının tespiti hususunu mahallinde inceleme yetkisine sahiptir.

Kurum tarafından yapılacak yoklama işlemleri dışında hak sahipleri de aylığın kesilmesini gerektirir değişiklikleri Kurum'a bildirmekle yükümlüdürler.⁴³²

5.1.2. Ölüm Toptan Ödemesi

Ölüm sigortasından hak sahiplerine yapılan ödemelerden bir diğeri de ölüm toptan ödemesidir.

⁴³² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 740; Tuncay/Ekmekçi, s. 508.

5510 sayılı Kanun'un 4/I-a ve 4/I-b maddelerine göre sigortalı olanlar ile ilk defa bu Kanun'un 4/I-c maddesi kapsamında sigortalı iken ölen sigortalının hak sahiplerinden hiç birisi ölüm aylığı almak için gereken şartları haiz değilse, ölen sigortalının ödemiş olduğu malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primlerinin tamamı hak sahiplerine toptan olarak ödenir. Dolayısıyla ölüm aylığı alabilecek tek bir hak sahibi dahi varsa toptan ödeme verilmesi söz konusu olmaz.⁴³³

Hak sahiplerine paylaştırılacak miktar ölüm tarihi esas alınmak suretiyle, 5510 sayılı Kanun'un 31. maddesinin 1. fıkrası hükmüne göre hesaplanır. Buna göre ölüm toptan ödemesi, yaşlılık toptan ödemesinin hesaplandığı gibi malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin her yıla ait tutarının, primin ait olduğu yıldan itibaren yazılı istek tarihine kadar geçen yıllar için, her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenmesi suretiyle belirlenir.

5510 sayılı Kanun'un 31. maddesine göre belirlenen ölüm toptan ödemesi, Kanun'un 34. maddesinde yer alan paylaştırma usullerine uygun olarak hak sahiplerine dağıtılır. Ancak yine ölüm aylığında olduğu gibi hak sahiplerine yapılacak toptan ödemenin toplamı, sigortalıya yapılacak toptan ödeme tutarını geçemeyeceğinden, bu sınırın aşılması için gerekirse hak sahiplerinin hisselerinden orantılı olarak indirim yapılır.

Toptan ödeme yapıldıktan sonra artan tutar olursa, sigortalının ölümünden sonra doğan veya soy bağı düzeltilen veya babalığı hükme bağlanan çocuklarına da bu madde hükümlerine göre toptan ödeme yapılır. Belirtmek gerekir ki sigortalının eşinin ölüm anında hamile olması ya da devam eden bir babalık davasının olması hallerinde, ileride ölüm aylığı alabilecek hak sahiplerinin ortaya çıkma ihtimali olduğundan, toptan ödeme yapılmasının bekletilmesi gerekmektedir.⁴³⁴

⁴³³ **Güzel/Okur/Caniklioglu**, s. 744; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 511; **Aslanköylü**, s. 1291-1292; "Uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan sosyal sigorta haklarının en önemlisi aylık hakkı olup; aylığa hak kazanamayan veya hak kazanamayacağı düşünülen sigortalılara ait primlerin, Kurum uhdesinde kalması sigortalıya herhangi bir hak sağlamadığından bu primlerin iadesi yerinde bir uygulamadır. Türk sosyal güvenlik hukukunda prim iadesi (toptan ödeme) "uzun vadeli sigorta kolları kapsamında ödenen primlere" yönelik olup tasfiye edilen hizmet, uzun vadeli sigorta kollarından sağlanan haklardan yararlanmak için gerekli koşulların değerlendirilmesinde dikkate alınmaz, başka bir söyleyişle ihya edilene kadar askıdadır." Y21HD, 03.04.2014, 2013/15281 E., 2014/6648 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 27.04.2019).

⁴³⁴ **Güzel/Okur/Caniklioglu**, s. 744-745; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 511.

5.1.3. Evlenme Ödeneği

Ölüm sigortasından sağlanan yardımlardan bir diğeri ise evlenme ödeneği ya da çeyiz yardımudur. Ölen sigortalının ölüm aylığı almaya hak kazanan kız çocuğu evlendiğinde kendisine bağlanan ölüm aylığı kesileceğinden, kız çocuklarının korunması ve desteklenmesi düşüncesi ile peşin olarak ve yalnızca bir sefere mahsus ödenen evlenme ödeneği yardımı kabul edilmiştir. Buna göre, evlenme nedeniyle geliri ve aylığı kesilecek olan kız çocuğunun talep etmesi halinde, almakta olduğu gelir veya aylığın iki yıllık tutarı kendisine peşin olarak ödenir.⁴³⁵

İki yıllık sürenin başlangıcı, ölüm aylığının kesildiğı tarihtir.⁴³⁶ Aylık veya gelirin iki yıllık peşin tutarını evlenme ödeneği olarak alan hak sahibi, bu iki yıllık süre içerisinde boşanır ya da dul kalırsa yeniden hak sahibi olur. Ancak bu halde kendisine, karşılığını peşin olarak aldığı iki yıllık sürenin sonuna kadar aylık ya da gelir ödemesi yapılmaz. İki yıllık süre boyunca aylık veya gelir ödemesi alamayan hak sahipleri 5510 sayılı Kanun'un 60. maddesinin 1. fıkrasının f bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılırlar.

Evlenme ödeneği verilmesi halinde, diğerk hak sahiplerinin aylık veya gelirleri, evlenme ödeneği verilen sürenin bitimini takip eden ödeme döneminden itibaren 5510 sayılı Kanun'un 34. maddesine göre yeniden belirlenir.

5.1.4. Cenaze Ödeneği

5510 sayılı Kanun'un 37. maddesinde düzenlenen cenaze ödeneği, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya kendisi için en az 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş olup da ölen sigortalının hak sahiplerine, Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden ödenen, cenazenin tekfin ve defin masrafları nedeniyle yapılan bir yardımdır.⁴³⁷

Cenaze ödeneği sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir. Ancak cenaze bahsi geçen yakınlar tarafından

⁴³⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 745; Sözer, s. 438; Mutlay, s. 297-298.

⁴³⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 746; Mutlay, s. 298.

⁴³⁷ 2019 yılı itibarıyla cenaze ödeneği 716,00 TL'dir.

değil; gerçek veya tüzel üçüncü kişiler tarafından kaldırılmışsa, bu kişilerin yaptıkları belgelere dayanan masraflar, cenaze ödeneğinin tam miktarını geçmemek üzere kendilerine ödenir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, sigortalının eşi, çocukları, ana-babası ya da kardeşlerine ödenecek cenaze ödeneği, yapılan masraf miktarına bakılmaksızın, Kurum tarafından belirlenen cenaze ödeneğinin tamamıdır.⁴³⁸

Belirtilmelidir ki sigortalının hak sahipleri ölüm aylığına hak kazanamasa dahi 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi bildirilmiş ise kendilerine cenaze ödeneği verilir.⁴³⁹ Öğretide, cenazenin kaldırılması masrafları için yapılan bir yardıma ilişkin olarak belirli süre prim ödemiş olma şartının aranmasının isabetli olmadığı belirtilmiştir.⁴⁴⁰

Memur veya kamu görevlisi olarak 5510 sayılı Kanun'un 4/I-c maddesi kapsamında sigortalı sayılanlardan ölenlerin hak sahiplerine, kendi kurumları tarafından ilgili mevzuat gereği ölüm yardımı hariç cenaze gideri, cenaze nakil gideri ödeneği veya bu mahiyette bir ödemenin yapılması halinde, Kurum tarafından cenaze ödeneği ödenmez.

5.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Yardımları

Kısa vadeli bir sigorta türü olan iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, dünyada en eski ve en yaygın olan sigorta türüdür. Nitekim iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin ilk düzenlemeler 19. yüzyılın başlarında oluşturulmuş olup Almanya'da 1884 yılında, Birleşik Krallıkta ise 1897'de kabul edilmiştir. Türk hukukunda ilk kez 1945 yılında çıkartılan 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu⁴⁴¹ ile kabul edilen iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, 1965 yılında yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile daha kapsamlı ve toplu olarak yeniden düzenlenmiştir. 2008 yılında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu da iş kazası ve meslek hastalığı sigortasını, iş sözleşmesi ile çalışanların yanı sıra bağımsız çalışanların da tabi olduğu kısa vadeli bir sigorta kolu olarak düzenlemiştir.⁴⁴²

Üretim teknolojisinin gelişmesiyle birlikte artan zarar risklerine karşı koruma sağlamak amacıyla öngörülmüş iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, iş kazası veya

⁴³⁸ Arıcı, s. 397.

⁴³⁹ Arıcı, s. 396.

⁴⁴⁰ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 747.

⁴⁴¹ RG, 07.07.1945, S. 6051.

⁴⁴² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 405-406; Şakar, s. 191-192; Tuncay/Ekmekçi, s. 355-356.

meslek hastalığı nedeniyle geçici ya da sürekli olarak gelir kaybına uğrayan sigortalıya yahut sigortalının hak sahiplerine parasal yardımlar sağlayan bir sigorta türüdür.⁴⁴³ Buradaki temel düşünce, artan risklerin üretim teknolojisinin gelişmesinden kaynaklanması, buna karşılık gelişen üretim teknolojisinin işverene fayda sağlıyor olması nedeniyle “üretimin nimetine katlanan işverenin, külfetine de katlanması gerektiridir”.⁴⁴⁴

5.2.1. İş Kazası Kavramı

5.2.1.1. İş Kazasının Tanımı

İş kazası öğretide, “sigortalının, işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan gelen bir etkenle, onu beden en veya ruhen zarara uğratan bir olay” olarak tanımlanmıştır.⁴⁴⁵ 5510 sayılı Kanunla birlikte Kanun’un 4/I-b maddesine göre bağımsız sigortalı olanlar da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına alındığından, iş kazası, bu kişiler bakımından, herhangi bir işverenin otoritesine tabi olmamakla birlikte, yürütmekte olduğu iş nedeniyle maruz kalınan kazadır.⁴⁴⁶

5510 sayılı Kanun’un “İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması” başlıklı 13. maddesinde iş kazasının tanımı verilmemiş ve fakat hangi hallerde meydana gelen kazaların iş kazası sayılacağı belirtilmiştir.⁴⁴⁷ Buna göre iş kazası;

“a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

⁴⁴³ Şakar, s. 192; Tuncay/Ekmekçi, s. 355.

⁴⁴⁴ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 405-406.

⁴⁴⁵ Tuncay/Ekmekçi, s. 362.

⁴⁴⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 416-417.

⁴⁴⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 412-413; Şakar, s. 192; Tuncay/Ekmekçi, s. 359; “Bu bakımdan 11. madde teknik yönden tanımlayıcı hukuk kuralıdır. Bunun uygulamaya ilişkin sonucu ise; bir olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağını anılan maddenin tanımı ve öngördüğü unsurlar çerçevesinde belirlenebileceğidir. Yasanın açık hükümleri bir yana bırakılarak, iş kazası kavramının unsurlarının belirlenmesine olanak yoktur. Bir olayın iş kazası sayılabilmesi için, sigortalıyı bedence ve ruhça zarara uğratan olayın maddenin belirlediği “hal ve durumlardan” birinde meydana gelmiş bulunması gerekli ve yeterlidir. Bu sınırlı durumlar dışında meydana gelen ve sigortalıyı ruh ve bedence zarara uğratan olayların iş kazası olarak kabulüne olanak bulunmamaktadır. Gerek uygulama ve gerek öğretide açıkça kabul edildiği ve madde metninden de anlaşıldığı üzere bu maddede sayılan haller örnekleme niteliğinde değil, sınırlayıcı niteliktedir. Bu hallerden birine girmeyen sigorta olayı iş kazası sayılamaz. Sayılan bu hallerin birlikte gerçekleşme koşulu bulunmayıp, herhangi birinin gerçekleşmiş olması gerekli ve yeterlidir.” YHGK, 14.10.2009, 2009/21-400 E., 2009/432 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 24.11.2019).

b) (Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) (Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.) Bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.”

5510 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesiyle beraber, Kanun’un 4/I-b maddesi kapsamındaki sigortalıların da iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklardan faydalanması sağlanmıştır. Ne var ki bağımsız çalışmanın özelliği gereği, 5510 sayılı Kanun’un 13. maddesinde iş kazası olarak sayılan hallerden yalnızca a ve b bentlerinde bahsedilen kaza durumları bahsi geçen sigortalılar için uygulanabilir. Diğer hallerin ise bu kişiler için uygulanma imkanı yoktur.⁴⁴⁸

5.2.1.2. İş Kazasının Unsurları

Sigortalı Olma

Meydana gelen bir kazanın 5510 sayılı Kanun kapsamında iş kazası olarak kabul edilebilmesi için her şeyden önce kazaya uğrayanın, Kanun’un iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına dahil ettiği sigortalılardan olması gerekmektedir.⁴⁴⁹ Bunlar,

⁴⁴⁸ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 413-414; Tuncay/Ekmekçi, s. 360; Şakar, s. 194; Alper, Yusuf/Kılış, İlknur (2017) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa, Dora, s. 220.

⁴⁴⁹ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 417; Tuncay/Ekmekçi, s. 360; “Bir olayın iş kazası olabilmesi için ön koşul, taraflar arasındaki ilişkinin hizmet akdi olmasıdır. Davacının kendisine ait olan villasının dış cephesinin sıvanması işi için davalılardan Y. E. ile 290.000.000 TL karşılığında anlaşması şeklinde beliren somut çalışma ilişkisinde, davacı ile davalılardan Y. E. arasında günün belirlenen bir saatinde iş başı yapıp belirlenen zamanda işin bırakılacağı bu mesai karşılığında günlük ücret ödeneceği yönünde bir anlaşma olmaması, belirli bir süre çalışmanın değil, bir sonucun meydana getirilerek, bağımsız bir varlığı değiştirmeye, işlemeye veya biçimlendirmeye yönelik edimin amaçlanmış olması, hizmet akdinin tanımlanan ayırt edici ve belirleyici özelliklerinin somut iş görme ilişkisinde bulunmaması karşısında, davacı ile

5510 sayılı Kanun'un 4/I-a maddesi kapsamında iş sözleşmesi ile çalışanlar, 4/I-b maddesi kapsamında bağımsız çalışanlar ile 5. maddede hakkında kısa vadeli sigorta kollarının uygulanacağı hükme bağlanan kişilerdir.⁴⁵⁰

Yanı sıra 5510 sayılı Kanun'un Ek 5/4. maddesi uyarınca tarım veya orman işlerinde iş sözleşmesiyle süresiz olarak çalışanlar hakkında da iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulama alanı bulmaktadır.

Öte yandan 5510 sayılı Kanun'un 4/6. maddesi gereğince, Kanun'un 4/I-c maddesine göre sigortalı sayılanlar iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında değildir.

davalılardan Y. E. arasındaki hukuki ilişkinin hizmet akdi veya alt işveren – üst işveren ilişkisi değil, istisna akdi niteliğinde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sebeple Mahkemenin, “davacı ile davalı Y. E. arasındaki ilişkinin eser sözleşmesi olarak kabulünün mümkün olmadığı, asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunduğu” şeklindeki gerekçesi ve bu gerekçeye dayanarak davayı reddetmesi doğru olmamıştır.” Y21HD, 15.03.2016, 2015/11312 E., 2016/4295 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 24.11.2019).

⁴⁵⁰ Madde 5 - Kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından aşağıda sayılan kişiler hakkında uygulanacak sigorta kolları şunlardır: a) Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyesinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular hakkında, iş kazası ve meslek hastalığı ile analık sigortası uygulanır ve bunlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.

b) (Değişik: 13/2/2011-6111/24 md.) 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 46 ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82 nci maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır. Bu bentte sayılanlar, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.

e) (Değişik: 13/2/2011-6111/24 md.) Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile (...) (1) genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. (Ek cümle: 11/10/2011-KHK-665/30 md.) Bunlar için Türkiye İş Kurumu prim ödeme yükümlüsü olmakla birlikte bu Kanun kapsamında işyeri ve işveren sayılmaz.(1)

g) (Ek: 17/4/2008-5754/3 md.) Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır. Bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde, 50 nci maddenin ikinci fıkrasındaki Türkiye’de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartlar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümleri uygulanır. Bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmaz.(Ek cümle: 13/2/2011-6111/24 md.) Bu bent kapsamında yurt dışındaki işyerlerinde çalışan sigortalıların, bu sürede ödedikleri isteğe bağlı sigorta primleri 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır.

Belirtmek gerekir ki iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yardımlarından faydalanmak için kişinin bahsi geçen kapsamlarda sigortalı sayılacak şekilde çalışmaya başlaması yeterlidir. Dolayısıyla işveren tarafından sigortalılığın Kuruma bildirilmemesi, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sağlanan haklardan yararlanmaya engel olmadığı gibi; söz konusu haklardan faydalanmak için belirli süre prim ödeme ya da prim bildirme şartı da aranmamıştır.⁴⁵¹

Sigortalının Ani ve Zarar Verici Bir Olayla Karşılaşması

Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamında bir iş kazasından söz edebilmek için kazanın, aniden ve çok kısa bir zaman aralığı içinde meydana gelmesi ve sigortalıyı beden ve/veya ruhen zarara uğratması gerekmektedir.⁴⁵²

Sosyal Güvenlik Hukuku kapsamında kaza, Borçlar Hukukuna göre daha geniş olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle sigortalının kendi kastından meydana gelen zararlar ile dışsal etken olmayıp, örneğin, kalp krizi gibi nedenlerle meydana gelen zararlar da 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde yer alan unsurları taşımaları koşuluyla iş kazası olarak kabul edilmektedir.⁴⁵³

Bu anlamda olmak üzere, sigortalı işyerindeyken meydana gelen zarar verici ani olayların tamamı iş kazası sayılmaktadır.⁴⁵⁴ Örneğin, sigortalının, işyerinin avlusunda

⁴⁵¹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 417-418; Tuncay/Ekmekçi, s. 360; Arıcı, s. 323.

⁴⁵² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 420; Tuncay/Ekmekçi, s. 364; Şakar, s. 193.

⁴⁵³ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 420-421; Şakar, s. 193; İşyerinde dahi olsa işçinin kendi kastı nedeniyle meydana gelen zararların, örneğin intihar etmenin, iş kazası kapsamında kabul edilmesinin iş kazası kavramının sınırlarını belirsiz şekilde genişleteceği ve ayrıca zararın dıştan gelen bir etkenle meydana gelmesi gerektiği, bu nedenle örneğin kalp krizi, beyin anevrizması gibi nedenlerle ölümün iş kazasına vücut vermeyeceği de ifade edilmektedir. Tuncay/Ekmekçi, s. 362-363; “Sigortalının işyerinde çalışırken ve işyerinin işini yaparken öldüğü sabit olduğuna göre ölümün iş kazası sonucu meydana geldiğinin kabulü yerine, işyerinde sarhoş çalışırken öldüğünü gözönüne alıp olayın iş kazası sayılamayacağına karar verilmesi keza isabetsiz olup, bozma nedenidir.” Y10HD, 23.03.1992, 1991/12579 E., 1992/3624 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 24.11.2019).

⁴⁵⁴ Karayolları, Devlet Demir Yolları gibi çalışma alanının sınırları çok geniş bölgeleri kapsayan işyerlerinde, esas işin görüldüğü yerden tamamen ayrı bir yerde ve işin yapılmadığı bir sırada gerçekleşen kazalar Kurum tarafından işyeri sınırları içinde gerçekleşen kaza olarak kabul edilmemektedir. Şakar, s. 193; “Somut olayda; davacının işyerinde gece nöbetçi olduğu saatte, güvenlik görevlisi olarak çalıştığı sırada, görevi başında iken aniden yere yığılarak vefat ettiği, yaptığı görevin niteliğine göre de ölüm nedeninin belirlenememesinin aleyhe değerlendirilemeyeceği ve yapılan işin davalıya ait işyerinde ve işverenin yürüttüğü işle ilgili olarak meydana geldiği açık olmasına rağmen davaya konu kazanın iş kazası olduğunun tespiti ile ölüm geliri açısından ise 5510 Sayılı Kanun'un 34. md ve ilgili maddelerindeki şartları değerlendirerek sonucuna göre karar vermek gerekirken yazılı şekilde karar verilmiş olması hatalıdır.” Y21HD, 26.05.2016, 2015/16961 E., 2016/8943 K.; “Dosya içerisinde yer alan bilgi ve belgelerden,

koşarken düşüp yaralanması böyledir. Bunun gibi sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle, asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda meydana gelen kazalar da sebebi ne olursa olsun iş kazası olarak kabul edilmektedir. Yanı sıra sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelen kazalar da taşımanın işin niteliği gereği ya da sosyal amaçla yapılmış olup olmadığına bakılmaksızın iş kazasıdır. Bu halde kazanın, taşımanın yapıldığı aracın içinde ya da dışında gerçekleşmesi arasında bir fark yoktur. Örneğin, servis aracının yolda bozulması üzerine, araçtan inerek yolda beklerken kazaya uğrayan sigortalının yaralanması iş kazası olarak kabul edilmektedir.⁴⁵⁵

Sigortalının Bedenen ve/veya Ruhen Zarar Görmesi

Sosyal Güvenlik Hukuku anlamında bir iş kazasından söz edebilmek için sigortalının, bedenen veya ruhen bir zarara uğramış veya ölmüş olması gerekmektedir.⁴⁵⁶ Bu zararlardan bedeni olanlar, yaralanma, körlük, sağırılık, yanık, kırık, gibi dış organlarda ya da iç kanama gibi iç organlarda meydana gelebilir. Bunun gibi sigortalının uğramış olduğu ruhsal zararlar da iş kazası sayılmaktadır. Fakat uğranılan zararların iş kazası olarak kabul edilebilmesi için yardım yapılmasını gerektirecek önem ve ciddiyette olması gerekmektedir. Dolayısıyla günlük hayatta sıklıkla karşılaşılan ufak tefek yara, sıyrık vb. iş kazası kapsamında kabul edilmemektedir.⁴⁵⁷

Büyükşehir Belediyesi Başkanlığı'nın istemi doğrultusunda Karadeniz Teknik Üniversitesi'nce Samsun 2. Dolgu Alanı Peyzaj Planlaması ve Kapalı Fuar Alanı/Otel/Hipermarket/Yönetici Binaları Mimari Projeleri adı altında proje hazırlandığı, mülkiyeti Büyükşehir Belediyesi'ne ait olup sosyal amaçlı restoran ve kafeterya olarak işletilmek üzere davalı S. İnş. Tic. Ltd. Şti.'ne kiralaanan Yalova yolcu gemisinin, anılan proje kapsamında yerleştirildiği, davalı şirketin proje kapsamındaki diğer alanlarda faaliyeti olmadığı gibi bu alanları kullanma hakkının da bulunmadığı, bu gemide garson olarak çalışan sigortalının gemiden ayrılarak kuş uçuşu olarak 70 metre, yürüme mesafesi olarak da 120 metre uzaklıkta bulunan, proje kapsamında yer alan, halka açık ve Kabotaj Bayramı kutlamalarının yapıldığı beton platformdan denize girip boğulduğu anlaşılmaktadır. Bir yerin işyerine bağlı bir yer sayılması için işin ve o işle güdülen amacın daha iyi bir biçimde gerçekleşmesi konusunda sözü edilen yerin işyeri ile faydalı bir bütünlük oluşturması gerekir. Somut olayda, sigortalının işyeri olan gemi ile denize girilip ölüm olayının gerçekleştiği beton platform arasında böyle bir bütünlükten söz edilemeyeceği gibi, anılan yerin eklenti olarak kabulü de olanaksızdır. Bu nedenle dava konusu olayın iş kazası olarak tanımlanamayacağı gözetilmeden, mahkemece yanlışlı değerlendirme sonucu davanın kabulüne karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.” Y10HD, 17.03.2005, 2004/11329 E., 2005/2840 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 24.11.2019).

⁴⁵⁵ Şakar, s. 193-194.

⁴⁵⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 429; Tuncay/Ekmekçi, s. 375; Şakar, s. 195.

⁴⁵⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 429; Tuncay/Ekmekçi, s. 375.

Organ görevi gören protezlerin uğradığı zararların iş kazası sayılıp sayılmayacağı tartışmalı olmakla birlikte, öğretide genel görüş protezlerde meydana gelen zararın da iş kazasına konu olacağı yönündedir.⁴⁵⁸

Kaza ile Zarar Arasında İlliyet Bağının Bulunması

Sigortalının geçirmiş olduğu kazanın iş kazası sayılabilmesi için kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Yani gerçekleşen kazanın iş kazası olarak değerlendirebilmesi için sigortalının uğradığı bedeni veya ruhi zararın yahut ölümün, olayların normal akışına ve genel hayat deneyimlerine göre meydana gelen kaza sonucu olduğunun ispatlanması gerekmektedir.⁴⁵⁹

Bedensel ya da ruhsal zararlar veya ölümün kazadan hemen sonra gerçekleşmesi şart değildir. Kaza ile sonradan meydana gelen zarar yahut ölüm arasında uygun illiyet bağının olması koşuluyla kazadan bir müddet sonra meydana gelen zarar yahut ölüm de iş kazası olarak kabul edilmektedir.⁴⁶⁰

⁴⁵⁸ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 429; Tuncay/Ekmekçi, s. 375-376; Şakar, s. 195.

⁴⁵⁹ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 430; Tuncay/Ekmekçi, s. 374; Şakar, s. 195; Arıcı, s. 320; “Hemen ifade etmek gerekir ki, yasanın iş kazasını sigortalıyı zarara uğratan olay biçiminde nitelendirmiş olması illiyet (nedensellik)bağını iş kazasının bir unsuru olarak ele almayı gerektirmiştir. Ne var ki, burada aranan “uygun illiyet (nedensellik)bağı” olup, bu da yasanın aradığı hal ve durumlardan herhangi birinde gerçekleşme olgusu ile sonucun birbiriyle örtüşmesi olarak anlaşılmalı, yasada olmadığı halde, herhangi başkaca kısıtlayıcı bir koşulun varlığı aranmamalıdır. Kısacası; anılan yasal düzenleme, Sosyal Güvenlik Hukuku ilkeleri içinde değerlendirilmeli; maddede yer alan herhangi bir hale uygunluk varsa zararlandırıcı sigorta olayının kaynağının işçi olup olmaması ya da ortaya çıkmasındaki diğer etkenlerin değerlendirilmesinde dar bir yoruma gidilmemelidir.” YHGK, 14.10.2009, 2009/21-400 E., 2009/432 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 24.11.2019).

⁴⁶⁰ Tuncay/Ekmekçi, s. 375; “Dava, iş kazası sonucu ölüm olduğunun tespitine ilişkindir. Tır şoförü olan murisin davalı işveren tarafından Ukrayna'ya sefere gönderildiği, H1N1 virüsünün bulaşması sonucu daha sonra vefat ettiğinden ölümün iş kazası nedeniyle olduğunun tespiti istenilmiş, mahkemece davanın reddine karar verilmiştir. İş kazası, sigortalıyı hemen veya sonradan bedenlen ya da ruhen engelli hale getiren olay olarak tanımlandığından, olayın etkilerinin bir süre devam ederek zaman içinde artması ve buna bağlı olarak sonucun daha sonra gerçekleşmesi mümkündür. Sonradan oluşan zarar ile olay arasında uygun illiyet bağı bulunması koşuluyla olay iş kazası kabul edilmelidir. Tır şoförü olan davacı murisinin davalı işveren tarafından Ukrayna'ya sefere gönderildiği, Türkiye'ye giriş yaptığı, Adli Tıp Kurumu raporunda, H1N1 virüsünün kuluçka süresinin 1-4 gün arasında değiştiği, murisin hastaneye başvurusunda belirttiği şikayetlerin hastalığın başlangıç belirtileri olduğu taktirde hastalığın bulaşmasının işi yaptığı sırada gerçekleşmiş olacağının bildirildiği, buna göre davacı murisinin, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle Ukrayna'ya yapılan sefer sırasında bulaştığı rapor kapsamından anlaşılan H1N1 virüsüne bağlı olarak, meydana gelen ölümünün iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği açık olduğundan davanın reddine ilişkin karar doğru olmamıştır.” Y21HD, 15.04.2019, 2018/5018 E., 2019/2931 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 24.11.2019).

5.2.1.3. İş Kazasının Kuruma Bildirilmesi ve Kurum Tarafından Soruşturma

İş kazasına uğrayan sigortalının 5510 sayılı Kanun'un 4/I-a maddesine tabi sigortalılardan olması halinde, bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile bildirim yapılması zorunludur (md.13/2). İş kazası, işverenin kontrolü dışındaki bir yerde meydana gelmiş ve işveren kazaya daha sonraki bir zamanda vakıf olmuşsa üç günlük süre, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar. Bildirim yükümlülüğüne uyulmaması halinde, bildirimin Kuruma yapıldığı tarihe kadar sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği Kurumca işverenden tahsil edilir.

İş kazasına uğrayan sigortalının 5510 sayılı Kanun'un 4/I-b maddesine tabi sigortalılardan olması halinde ise iş kazasının, sigortalının kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur (md.13/2). Bildirimin yapılmaması halinde bildirim tarihine kadar geçen süre için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez.

Kimi hallerde bir olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı tartışmalı hale gelebilir. Böyle bir halde Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir. Soruşturma sonunda yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan tahsil edilir (md.13/3).

Meydana gelen olayın iş kazası olduğu Kurum tarafından kabul edilmediğinde ise iş mahkemelerinde, Kurumun davalı olarak gösterileceği bir tespit davası açmak mümkündür.⁴⁶¹

⁴⁶¹ Tuncay/Ekmekçi, s. 377; Arıcı, s. 321.

5.2.2. Meslek Hastalığı Kavramı

5.2.2.1. Meslek Hastalığının Tanımı

5510 sayılı Kanun'un "Meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması" başlıklı 14. maddesine göre meslek hastalığı; *"sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir."*

Meslek hastalığı, "esas olarak çalışılan ortamda bulunan etkenlerle meydana gelen hastalıkların ortak adı" olarak tanımlanmıştır.⁴⁶² Meslek hastalıkları, hastalığın sebeplerine göre; kimyasal kaynaklı hastalıklar (ağır metaller, çözücüler, gazlar), fiziksel kaynaklı hastalıklar (gürültü ve titreşim, yüksek ve alçak basınçla çalışma, soğuk ve sıcakta çalışma, radyasyon, tozlar), biyolojik kaynaklı hastalıklar (bakteri kaynaklı olanlar, virüs kaynaklı olanlar), psikolojik kaynaklı hastalıklar ve ergonomiye özensizlikten kaynaklanan hastalıklar olarak sınıflandırılmaktadır.⁴⁶³

5.2.2.2. Meslek Hastalığının Unsurları

Sigortalı Olma

Meydana gelen hastalığın 5510 sayılı Kanun kapsamında meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için her şeyden önce hastalığa uğrayanın, Kanun'un iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına dahil ettiği sigortalılardan olması gerekmekte olup Kuruma belirli bir süre prim ödenmesine ya da prim bildirilmesine gerek yoktur.⁴⁶⁴ Bu konuda yukarıda İş Kazasının Unsurları başlığı altında verilen bilgiler geçerlidir.⁴⁶⁵

Hastalık veya Sakatlığın Yapılan İş Sonucu Ortaya Çıkması

Bir meslek hastalığının varlığından söz edebilmek için hastalığın muhakkak surette yapılan işle illiyet bağının olması gerekmektedir. Yani meslek hastalığı, belirli bir işin yapılması sırasında, o işin niteliğinden dolayı ya da yürütüm şartları nedeniyle meydana gelen bedeni veya ruhi zarar yahut ölüm halidir. Bu durum, meslek hastalığının iş kazası

⁴⁶² Tuncay/Ekmekçi, s. 377-378.

⁴⁶³ Tuncay/Ekmekçi, s. 378-379.

⁴⁶⁴ Tuncay/Ekmekçi, s. 379; Arıcı, s. 323.

⁴⁶⁵ bkz. B. 5.2.1.2.

karşısında ayırt edici unsurlarından biridir. Nitekim iş kazası, her zaman işin yürütümü ile ilgili olmak zorunda değildir.⁴⁶⁶ Örneğin, gürültülü bir işyerinde bir cismin çarpması sonucu kulakta meydana gelen zarar meslek hastalığı değil; iş kazasıdır.⁴⁶⁷

Hastalığın Belirli Bir Zaman Parçası İçinde Meydana Gelmesi

Meslek hastalığını iş kazasından ayıran diğer bir unsur ise iş kazasının aniden veya çok kısa bir zaman aralığı içinde meydana gelmesine karşılık; meslek hastalığının işin niteliği ya da yürütüm şartları dolayısıyla olumsuz etkenlere uzunca bir süre maruz kalınması nedeniyle yavaş yavaş ortaya çıkmasıdır.⁴⁶⁸

Hastalığın Yönetmelikte Yer Alması ve Belirtilen Süre İçinde Meydana Gelmesi

5510 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için hastalığın, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte yer alması gerekmektedir. Bahsi geçen yönetmelik Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'dir.⁴⁶⁹ Anılan Yönetmeliğe göre bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için hastalığın, bu Yönetmeliğe ekli meslek hastalığı listesinde yer alması zorunludur.

Liste usulünün uygulama prensibine göre uğradığı hastalığın meslek hastalığı olduğunu iddia eden kişinin, yalnızca o hastalığın Yönetmeliğe ekli listede yer aldığını ispatlaması gerekmekte ve fakat hastalığın, işin yürütüm ve niteliğinden ileri geldiğinin ispatlanması aranmamaktadır. Buna karşılık hastalık, Yönetmeliğe ekli listede yer

⁴⁶⁶ **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 438; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 379; **Alper/Kılış**, s. 226; “Dava, nitelikçe meslek hastalığı sonucu ölüm nedeniyle manevi tazminat istemine ilişkindir. Davalı tarafından ölüm olayının meslek hastalığı sonucu meydana geldiğine dair SSK Zonguldak Göğüs ve Meslek Hastalıkları Hastanesinin Göğüs Hastalıkları Konseyi'nin 20.4.2005 tarihli raporlarına itiraz edildiğine ve davacı murisinin 5.8.1985 tarihinde emeklilik nedeniyle davalı işyerinden ayrıldığına göre, sigortalının ölümünün meslek hastalığı sonucu olup olmadığı giderek ölümle meslek hastalığı arasında illiyet bulunup bulunmadığına dair 506 sayılı Yasanın 109. maddesi çerçevesinde Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulundan rapor alınması, ilgililerce buna itiraz olunması halinde, Adli Tıp Kurumundan rapor alınarak hiçbir kuşku ve duraksamaya yol açmayacak biçimde ölüm olayının meslek hastalığı sonucu meydana geldiğinin saptanmasından sonra davacıların tazminatının belirlenmesi gerektiği açıktır.” Y21HD, 23.01.2006, 2005/11305 E., 2006/117 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 24.11.2019).

⁴⁶⁷ **Tuncay/Ekmekçi**, s. 379.

⁴⁶⁸ **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 438; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 379-380; **Şakar**, s. 197; **Arıcı**, s. 318.

⁴⁶⁹ RG, 11.10.2008, S. 27021.

almıyorsa artık sigortalı için hastalığın işin yürütümü ve niteliğinden meydana gelen bir meslek hastalığı olduğunu ispat yükümlülüğü doğacaktır.⁴⁷⁰

Bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için Yönetmeliğe ekli listede yer alması tek başına yeterli değildir. Aynı zamanda bu hastalığın, işe başladıktan asgari belirli bir süre geçtikten sonra ortaya çıkması; işçinin işten ayrılmasından sonra ortaya çıkmış ise bu kez de fiilen işten ayrıldıktan itibaren Yönetmelikte belirtilen azami süreler içinde meydana gelmesi gerekmektedir. Yükümlülük süresi olarak da adlandırılan azami süreler Yönetmelikte en az 2 gün, en fazla 25 yıl olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte herhangi bir hastalığın meslek hastalığı olduğu klinik ve laboratuvar bulgularıyla kesinleştiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin işyeri incelemesi ile kanıtlandığı hallerde yükümlülük süresi aşılmış olsa dahi hastalık, Kurumun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir.⁴⁷¹

Bahsedilen şartlardan başka sigortalının, çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun, Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından, usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi ve Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi gerekmektedir (md. 14/2)⁴⁷².

⁴⁷⁰ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 441-442; Tuncay/Ekmekçi, s. 380-381; Şakar, s. 198; Arıcı, s. 318-319.

⁴⁷¹ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 441; Tuncay/Ekmekçi, s. 381-382; Şakar, s. 198; Arıcı, s. 319; “Davacının meslek hastalığı S.S. Sağlık işlemleri Tüzüğünde belirlenen 10 yıllık yükümlülük süresinin geçmesinden sonra 1.11.2005 tarihinde tespit edilmiştir. Maluliyetine ilişkin ise T.C.S.B. Zonguldak Uzun Mehmet Göğüs ve Meslek Hastalıkları Hastanesinin 17.6.2008 tarih ve 1481 sayılı raporu davacının işyerinden ayrılmasından 14 sene sonra verilmiştir. Davacının işyerinden ayrıldığı 22.7.1994 tarihinde meslek hastalığına yakalandığına dair hiç bir bulgu yoktur. İşverenin manevi tazminattan sorumlu tutulabilmesi için 506 S.Y’nın 18.maddesi uyarınca sigortalının çalıştığı iş nedeniyle meslek hastalığına tutulduğunun ve meslekte kazanma güç kaybının bu hastalıktan kaynaklandığının ve işten ayrılma zamanı ile hastalığın meydana çıkması sırasında o hastalık için S.S. Sağlık İşlemleri Tüzüğünde belirlenen yükümlülük süresinden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır.” Y21HD, 15.12.2009, 2009/7386 E., 2009/16337 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 24.11.2019).

⁴⁷² “Dosya içeriğine göre davacılar murisi 1952 yılında 17 yaşından başlamak üzere kömür tozlarının yoğun olduğu rutubet ve sıcaklığın aşırı bulunduğu ve işçi sağlığına olumsuz etki yapabilecek kömür ocaklarında ocak içinde taramacı, kazmacı, tamirci, yol verici olarak 26 yıl süre ile devamlı çalıştığı, 14.8.1968 tarihli raporda ilk defa pnömokonyoz hastalığı tesbit edildiği ve akabinde 20.3.1991 tarihinde mesleki pnömokonyoz nedeniyle %36 oranında maluliyetinin belirlendiği anlaşılmaktadır. Davacılar murisinin daha sonra Sosyal Sigortalar Kurumu Zonguldak Göğüs ve Meslek Hastalıkları Hastanesinin 13.11.2001 tarih ve 488 sayılı kararı ile ölüm nedeni meslek hastalığı sonucu olarak kabul edilmiştir. Her ne kadar Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu ve Adli Tıp 3.İhtisas Kurulu ölümün meslek hastalığı sonucu olmadığını kabul etmişlerse de

Sigortalının Bedenen ve/veya Ruhen Zarar Görmesi

Meslek hastalığının varlığının kabul edilebilmesi için işin niteliği ya da yürütümünden ortaya çıkan etkenlerin, tıpkı iş kazasında olduğu gibi sigortalıda bedeni ya da ruhi bir hastalığa ya da sakatlığa sebep olması yahut sigortalının bu nedenlerle ölmesi gerekmektedir.⁴⁷³

5.2.2.3. Meslek Hastalığının Kuruma Bildirilmesi ve Kurum Tarafından Soruşturma

Meslek hastalığına uğrayan sigortalının 5510 sayılı Kanun'un 4/I-a maddesine tabi sigortalılardan olması halinde, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından, bu durumun öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirim yapılması gerekmektedir. İşverenin bahsi geçen yükümlülüğe aykırı hareket etmesi veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildirmesi halinde Kurumca yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri işverene rücu edilir.

Meslek hastalığına uğrayan sigortalının 5510 sayılı Kanun'un 4/I-b maddesine tabi sigortalılardan olması halinde ise meslek hastalığının, sigortalının kendisi tarafından, üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirim yapılması gerekmektedir. Bildirimin yapılmaması halinde veya yazılı olarak bildirilen hususların sigortalı tarafından kasten eksik ya da yanlış bildirilmesi halinde sigortalıya, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rücu edilir.

Kimi hallerde bir olayın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı tartışmalı hale gelebilir. Meslek hastalığı ile ilgili bildirimler üzerine gerekli soruşturmalar, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri

Sosyal Sigortalar Kurumu Meslek Hastalıkları Hastanesi ölüm olayını meslek hastalığına bağladığı gibi 26 yıl gibi uzun sayılabilecek bir süre ocak içi çalışma koşulları ve %36 gibi bir oranda pnömokonyoz meslek hastalığının saptanması ve murisin bu tesbitten sonra ölümü ölümün meslek hastalığı sonucu oluşabileceğini ortaya çıkarmaktadır. Bu durumda yukarıda belirtilen maddi ve hukuksal olgular dikkate alınarak durumun bir kere de Tıp Fakülteleri Konseyinden görüş alınmak suretiyle ortaya çıkarılması gerekirken davanın doğrudan reddi usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir." Y21HD, 17.06.2002, 2002/5270 E., 2002/5844 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 24.11.2019).

⁴⁷³ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 437-438; Tuncay/Ekmekçi, s. 384; Şakar, s. 197; bkz. B. 5.2.1.2.

vasıtasıyla yaptırılabilir. Meydana gelen olayın meslek hastalığı olduğu Kurum tarafından kabul edilmediğinde ise iş mahkemelerinde Kurumun davalı olarak gösterileceği bir tespit davası açmak mümkündür.

5.2.3. Sigortalının Ölümü Halinde Hak Sahiplerine Yapılan Yardımlar

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sigortalıya yapılan yardımlar, genel sağlık sigortası kapsamında sağlık yardımı yapılması, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi, sürekli iş göremezlik geliri bağlanması, sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine ölüm geliri bağlanması, gelir bağlanmış kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi ile cenaze ödeneği verilmesidir.⁴⁷⁴

5.2.3.1. Ölüm Geliri

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanan sosyal gelir niteliğindeki parasal yardıma ölüm geliri denilmektedir.⁴⁷⁵ Sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine gelir bağlanması için sağlığında belirli bir süre prim ödemiş ya da prim bildirmiş olması aranmaz. Bununla birlikte 5510 sayılı Kanun'un 4/I-b maddesi kapsamında sigortalı olanların hak sahiplerine ölüm geliri bağlanması için ölenin genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması aranmıştır (md. 20/4).⁴⁷⁶

Kimi hallerde ölüm, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle gerçekleşmemiş olsa dahi hak sahiplerine ölüm geliri bağlanması mümkün olmaktadır. Buna göre iş kazası ve meslek hastalığı sonucu uğradığı meslekte kazanma gücünün %50 veya daha fazla oranda kaybı nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri alan sigortalı daha sonra iş kazası veya meslek hastalığı dışında bir nedenle ölmüş olsa dahi hak sahiplerine ölüm geliri bağlanır.

Hak Sahipleri

Hak sahipleri 5510 sayılı Kanun'un 3/7. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre hak sahibi, sigortalının veya sürekli iş göremezlik geliri ile malullük, vazife malullüğü veya

⁴⁷⁴ Tuncay/Ekmekçi, s. 387; Şakar, s. 199; Alper/Kılış, s. 230.

⁴⁷⁵ Şakar, s. 210.

⁴⁷⁶ Tuncay/Ekmekçi, s. 391.

yaşlılık aylığı almakta olanların ölümü halinde, gelir veya aylık bağlanmasına veya toptan ödeme yapılmasına hak kazanan eş, çocuk, ana ve babasını ifade eder.

Hak sahibi eş, ölüm tarihinde sigortalı ile aralarında yasal evlilik bağı bulunan eştir. Bu nedenle sigortalının boşandığı eşi, dini nikâh ile evli olduğu ya da fiili birliktelik yaşadığı kişiler hak sahipleri arasında nitelendirilmemektedir.⁴⁷⁷

Hak sahibi olan eşin 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olması ya da yabancı bir ülke mevzuatına tabi olarak çalışması ile sosyal güvenlik kurumlarından herhangi bir aylık ya da gelir alıyor olması kendisine ölüm geliri bağlanmasına engel oluşturmaz. Ancak bu gibi haller bağlanacak ölüm gelirinin miktarını azaltmaktadır.⁴⁷⁸

Sigortalının hak sahibi sayılan çocukları, evlilik birliği içinde doğan ya da evlilik birliği içinde doğmamış olmakla birlikte sigortalı tarafından tanınmış, soybağı düzeltilmiş veya babalığı hükme bağlanmış olan çocuklarıdır. Ölen sigortalının kadın olması halinde çocuklar, evlilik birliği içinde doğup doğmadığına bakılmaksızın hak sahibidir. Ayrıca evlat edinilmiş çocuklar da ölüm geliri bakımından hak sahibi olarak kabul edilmektedir.⁴⁷⁹

Bahsi geçen hukuki statüyü haiz çocuklara ölüm geliri bağlanabilmesi için çocukların, 5510 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 1. fıkrasının a, b ve e bentleri⁴⁸⁰ hariç olmak üzere 5510 sayılı Kanun kapsamında veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmıyor olmaları ya da kendi sigortalılıkları nedeniyle gelir veya aylık almıyor olmaları gerekmektedir.⁴⁸¹

Çalışmayan ya da kendisine herhangi bir gelir veya aylık bağlanmamış erkek çocuklarının ölüm gelirine hak kazanabilmeleri için öğrenci değilse 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görüyor olması halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapıyor olması halinde ise 25 yaşını doldurmamış olması şarttır. Kendisine ölüm geliri bağlanan çocuk, lise ve dengi öğrenimi 20 yaşından, yüksek öğrenimi ise 25 yaşından önce bitirirse, bahsi geçen yaş hadleri beklenmeksizin ölüm geliri kesilir. Evlilik, erkek çocuklarının hak sahipliğini etkileyen bir durum değildir.⁴⁸²

⁴⁷⁷ Tuncay/Ekmekçi, s. 392.

⁴⁷⁸ Tuncay/Ekmekçi, s. 392.

⁴⁷⁹ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 468; Tuncay/Ekmekçi, s. 392; Alper/Kılış, s. 235-236.

⁴⁸⁰ bkz. dn. 382.

⁴⁸¹ Tuncay/Ekmekçi, s. 392; Şakar, s. 212.

⁴⁸² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 468-469; Tuncay/Ekmekçi, s. 392.

Çalışmayan ya da kendisine herhangi bir gelir veya aylık bağlanmamış kız çocuklarının ölüm gelirine hak kazanabilmeleri için yaşları ne olursa olsun⁴⁸³ evli olmamaları gerekmektedir. Evlenmesi nedeniyle geliri kesilen kız çocuğunun sonradan boşanması veya dul kalması halinde başvurusu üzerine yeniden ölüm geliri alma hakkı bulunmaktadır. Bunun gibi ölüm geliri almakta iken sigortalı olarak çalışmaya başlaması nedeniyle geliri kesilen kız çocuklarının, sigortalılıklarının sona ermesi halinde, talepleri üzerine ölüm geliri yeniden bağlanır.⁴⁸⁴ Ancak belirtmek gerekir ki 5510 sayılı Kanun'un 56. maddesinin 2. fıkrası uyarınca eşinden boşandığı halde, boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşadığı belirlenen eş ve çocukların, bağlanmış olan gelir ve aylıkları kesilir. Bu kişilere ödenmiş olan tutarlar, 5510 sayılı Kanun'un 96. maddesine göre yasal faizi ile birlikte geri alınır.

Sigortalının, Kurumun yetkili kıldığı sağlık kurumlarından alınan rapora göre çalışma gücünün en az %60'ını yitirdiği anlaşılan malul durumdaki kız veya erkek çocukları, çalışmıyor olmak ya da kendi sigortalılığı nedeniyle aylık veya gelir almıyor olmak şartıyla yaş, öğrencilik ve evlilik durumlarına bakılmaksızın ölüm gelirine hak kazanırlar.⁴⁸⁵

Sigortalının anne ve babasının hak sahipliğine ilişkin şartlar anne ve babanın 65 yaş üstünde olup olmadığına göre farklılık arz etmektedir. Sigortalının anne ve babası 65 yaşının üstünde değilse, kendilerine, aylık bağlanabilmesi için hak sahibi eş ve çocuklardan artan hissenin kalmış olması⁴⁸⁶, ana ve babanın her türlü kazanç ve irattan elde etmiş oldukları gelirlerinin⁴⁸⁷ asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazandıkları gelir ve aylıklar hariç olmak üzere kendilerine gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması gerekmektedir. Buna karşılık sigortalının anne ve

⁴⁸³ 5510 sayılı Kanun'un 34/1-b bendinin 1 numaralı alt bendinde yer alan yaş kısıtlamalarına ilişkin hükmün, kız ve erkek çocuklarının tümü için uygulanıp uygulanmayacağı hususundaki farklı görüşlere ilişkin olarak bkz. B. 5.1.1.2.

⁴⁸⁴ **Tuncay/Ekmekçi**, s. 393.

⁴⁸⁵ **Tuncay/Ekmekçi**, s. 393.

⁴⁸⁶ Ana ve babaya aylık bağlanabilmesi için artan hissenin olması gerektiği şeklindeki düzenlemenin Türk kültür ve geleneklerine ters düştüğüne dair eleştiri için bkz. dn. 394.

⁴⁸⁷ Her türlü kazanç ve irattan elde edilen gelirin nasıl saptanacağı ve bu konudaki eleştiriler için bkz. B. 5.1.1.2.

babasının 65 yaş üstünde olması halinde ise artan hisse olup olmadığına bakılmaksızın diğer şartların mevcut olması halinde aylık bağlanması mümkündür.⁴⁸⁸

Artan hissenin bulunması koşulunun belirlenmesinde ölüm tarihinden sonraki değişiklikler de dikkate alınır. Yani sigortalının ölümünden sonra örneğin, evlenme ya da yaş doldurma nedeniyle eş veya çocuklardan bir kısmının aylığının kesilmesi sonucu artan hisse meydana gelirse ana ve babaya sonradan aylık bağlanması mümkün olduğu gibi; ölümden sonra sigortalının çocuğunun olması halinde de ana ve babaya bağlanan aylığının kesilmesi gerekmektedir.⁴⁸⁹

5510 sayılı Kanun 54. maddesinin 1. fıkrasının a bendine göre birden fazla çocuğundan aylığa hak kazanan anne ve babaya en fazla ödemeye imkân veren ilk iki dosyadan yüksek olan aylığın tamamı, düşük olan aylığın ise yarısı ödenir.

Ölüm Gelirinin Hesaplanması

5510 sayılı Kanun'un 20. maddesinde iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanacak olan ölüm gelirinin ne şekilde hesaplanacağı açık olarak hükme bağlanmıştır. Buna göre iş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı iş göremezlik geliri bağlanmaksızın ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanacak olan ölüm geliri, Kanun'un 17. maddesi⁴⁹⁰ gereğince tespit edilecek sigortalının aylık

⁴⁸⁸ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 471-472; Tuncay/Ekmekçi, s. 393; 03.05.2014 tarihinde Manisa'nın Soma ilçesinde meydana gelen maden kazası sonrasında 5510 sayılı Kanun'a eklenen Geçici 59. madde ile 13/5/2014 tarihi ile 28/10/2014 (dâhil) tarihleri arasında maden ocaklarının yer altı işlerinde meydana gelen iş kazası sonucunda ölen sigortalının anne ve babasına gelir ve aylık bağlanmasında, 34 üncü maddenin birinci fıkrasının (d) bendinde belirtilen her türlü kazanç ve irattan elde etmiş olduğu gelirinin asgari ücretin net tutarından daha az olması ve diğer çocuklarından hak kazanılan gelir ve aylıklar hariç olmak üzere gelir ve/veya aylık bağlanmamış olması şartları aranmayacağı hükme bağlanmıştır.

⁴⁸⁹ Tuncay/Ekmekçi, s. 393.

⁴⁹⁰ Madde 17 - İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazanç; iş kazasının veya doğumun olduğu tarihten, meslek hastalığı veya hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki oniki aydaki son üç ay içinde 80 inci maddeye göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanır. (Mülga son cümle: 17/4/2008-5754/67 md.) Oniki aylık dönemde çalışmamış ve ücret almamış olan sigortalı, çalışmaya başladığı ay içinde iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrarsa verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas günlük kazanç; çalışmaya başladığı tarih ile iş göremezliğinin başladığı tarih arasındaki sürede elde ettiği prime esas günlük kazanç toplamının, çalıştığı gün sayısına bölünmesi suretiyle; çalışmaya başladığı gün iş kazasına uğraması halinde ise aynı veya emsal işte çalışan benzeri bir sigortalının günlük kazancı esas tutulur. 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi gereği sigortalı sayılanların ödenek veya gelire esas günlük kazançlarının hesabında: a) Prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemeler dikkate alınmış ise ödenek

kazancının %70'inin, Kanun'un 55/2. maddesinde⁴⁹¹ belirtilen esaslara göre güncellenmesi suretiyle hesaplanır.

Bununla birlikte kendisine sürekli iş göremezlik geliri bağlanmışken ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanacak ölüm geliri, sürekli iş göremezlik geliri alan sigortalının meslekte kazanma gücü kaybı oranına göre değişen şekillerde hesaplanmaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanacak ölüm geliri, Kanun'un 17. maddesi gereğince tespit edilecek sigortalının aylık kazancının %70'inin, Kanun'un 55/2. maddesinde belirtilen esaslara göre güncellenmesi suretiyle hesaplanır. Fakat bu halde hesaplanan tutar, sonradan meydana gelen ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın hak sahiplerine ödenir (md. 20/2).

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanacak olan ölüm geliri miktarı ise Kanun'un 55/2. maddesindeki güncelleme işlemi yapılmaksızın, ancak 55/3. maddesinde belirtilen alt sınır gözetilerek hesaplanırken; ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmaması halinde ise sigortalının almakta olduğu sürekli iş göremezlik geliri kadardır (md. 20/3).

Gelirin başlangıcı, kesilmesi ve yeniden bağlanması hususlarında 5510 sayılı Kanun'un 34. ve 35. maddeleri uygulanır.⁴⁹²

ve gelire esas alınacak günlük kazanç, ücret toplamının ücret alınan gün sayısına bölünmesiyle hesaplanacak günlük kazanç, % 50 oranında bir ekleme yapılarak bulunan tutardan çok olamaz. b) İdare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince yapılan ücret, ikramiye, zam, tazminat ve bu mahiyetteki ödemelerden, ödenek ve gelirin hesabına esas alınan üç aylık dönemden önceki aylara ilişkin olanlar dikkate alınmaz. Meslek hastalığı, sigortalının sigortalı olarak çalıştığı son işinden ayrıldığı tarihten bir yıl geçtikten sonra meydana çıkmış ise, günlük kazancı bu son işinden ayrıldığı tarih esas alınarak yukarıdaki fıkralara göre hesaplanır. İş kazası ile meslek hastalığı sigortasından bağlanacak gelirlere esas tutulacak aylık kazanç, yukarıdaki hükümlere göre hesaplanacak günlük kazancın otuz katıdır.

⁴⁹¹ Madde 55/2 - Bu Kanuna göre bağlanan gelir ve aylıklar, her yılın Ocak ve Temmuz ödeme tarihlerinden geçerli olmak üzere, bir önceki altı aylık döneme göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yıllık tüketici fiyatları genel indesindeki değişim oranı kadar artırılarak belirlenir.

⁴⁹² bkz. B. 5.1.1.6.

Ölüm Gelirinin Paylaştırılması

Dul e e bağlanacak ölüm gelirinin miktarı, e in tek başına ya da çocuklarıyla birlikte hak sahibi olup olmadığına göre farklılık arz etmektedir. Buna göre gelir bağlanan dul e , çocuklarla birlikte hak sahibi ise ölüm gelirinin %50'si üzerinde hak sahibidir. Gelir bağlanmış  ocuk olmaksızın hak sahibi olan dul e e, 5510 sayılı Kanun ya da yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında  alı mamak ve kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık almıyor olmak koşulu ile gelirin %75'i ödenir. Bu halde dul e in 5510 sayılı Kanun'un 5. maddesinin 1. fıkrasının a, b ve e bentleri kapsamındaki çalışmaları (hükümlü ve tutuklular,  ıracak ve  ğrenciler, Türkiye İ  Kurumu kursiyerleri) kendisine bağlanacak gelir oranını etkilemez ve yine ölüm aylığının %75'i oranında gelir almaya hak kazanır. Dul e in, sigortalının anne ve babası ile birlikte hak sahibi olması ise kendisine ödenecek gelir oranını etkilememektedir.

Belirtmek gerekir ki gelir alan çocuklarla birlikte hak sahipliği nedeniyle veya  alı yor olduğu için kendisine %50 oranında gelir bağlanmış olan dul e , daha sonraki bir tarihte çocukların hak sahipliği ortadan kalkarsa ya da  alı yor olmasından kaynaklı sigortalılığı sona ererse, çocukların gelirinin kesildiği veya kendi sigortalılığının sona erdiği tarihi izleyen ay ba ından itibaren ölüm gelirinin %75'ini almaya ba lar.⁴⁹³

Sigortalının hak sahibi olan çocuklarının her biri, kural olarak, ölüm gelirinin en fazla %25'ini alırlar. Ancak sigortalının ölümü ile hem anasız hem babasız kalan veya sonradan bu duruma d  enlerle, ana ve babaları arasında evlilik bağı bulunmayan veya sigortalının ölümü tarihinde evlilik bağı bulunmakla beraber ana veya babaları sonradan evlenenler ile tek başına hak sahibi olan çocuklara ölüm gelirinin %50'si verilir.

Sigortalının hak sahibi olan anne ve babası ise hesaplanacak ölüm gelirinin %25'ini almaya hak kazanırlar. Anne ve babanın her ikisinin de hayatta olması halinde ölüm gelirinin %25'i ikisine %12,5'er şekilde eşit olarak payla tırılırken; anne ve babadan yalnız birinin hayatta olması halinde ise gelirin %25'inin tamamı hayatta kalana verilir.

5510 sayılı Kanun'un 34. maddesinin son fıkrasında yer verilen düzenlemeye göre hak sahiplerine bağlanacak aylıkların toplamı, sigortalıya ait aylığın tutarını geçemez. Söz konusu emredici hüküm uyarınca sınırın açıldığı hallerde hak sahiplerinin aylıklarından orantılı olarak indirim yapılarak aylık miktarları belirlenir.

⁴⁹³ Tuncay/Ekmekçi, s. 394.

5.2.3.2. Evlenme Ödeneği

5510 sayılı Kanun'un 37. maddesine göre evlenmeleri nedeniyle, gelir veya aylıklarının kesilmesi gereken kız çocuklarına evlenmeleri ve talepte bulunmaları halinde almakta oldukları aylık veya gelirlerinin iki yıllık tutarı bir defaya mahsus olmak üzere evlenme ödeneği olarak peşin ödenir.

Evlenme ödeneğinin bir defaya mahsus olarak verilmesi nedeniyle evlenme ödeneği aldıktan sonra boşanan ya da dul kalan kız çocuğunun yeniden evlenmesi halinde evlenme ödeneği talep etme hakkı bulunmamaktadır.⁴⁹⁴

Evlenme ödeneği alan kız çocuğunun, gelirin kesildiği tarihten itibaren iki yıl içerisinde yeniden hak sahibi olması halinde, iki yıllık sürenin sonuna kadar gelir veya aylık bağlanmaz. Bu durumda olanlar 60. maddenin birinci fıkrasının f bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılır (md. 37/1).

Evlenme ödeneği verilmesi halinde, diğer hak sahiplerinin aylık veya gelirleri, evlenme ödeneği verilen sürenin bitimini takip eden ödeme döneminden itibaren 34. maddeye göre yeniden belirlenir (md. 37/2).

5.2.3.3. Cenaze Ödeneği

5510 sayılı Kanun'un 20. maddesinin son fıkrası uyarınca, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölen sigortalının hak sahiplerine Kanun'un 37. maddesine göre cenaze ödeneği verilir. 5510 sayılı Kanun'un 37. maddesine göre cenaze ödeneğinin miktarı Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden belirlenmektedir. 2019 yılı itibariyle cenaze ödeneği 716,00 TL'dir.

Cenaze ödeneği sırasıyla sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa ana babasına, o da yoksa kardeşlerine verilir. Ancak cenaze, bahsi geçen yakınlar tarafından değil; gerçek veya tüzel üçüncü kişiler tarafından kaldırılmışsa, bu kişilerin yaptıkları belgelere dayanan masraflar, cenaze ödeneğinin tam miktarını geçmemek üzere kendilerine ödenir.

⁴⁹⁴ Tuncay/Ekmekçi, s. 397.

Memur veya kamu görevlisi olarak 5510 sayılı Kanun'un 4/I-c maddesi kapsamında sigortalı sayılanlardan ölenlerin hak sahiplerine kendi kurumları tarafından ilgili mevzuat gereği ölüm yardımı hariç cenaze gideri, cenaze nakil gideri ödeneği veya bu mahiyette bir ödemenin yapılması halinde, Kurum tarafından cenaze ödeneği ödenmez.

5.2.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığında Kurumun Rücu Hakkı

5510 sayılı Kanun'un 21. maddesi ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu zarara uğrayan sigortalı ya da hak sahipleri için yapılan tüm ödeme ve giderleri, bu zararlara sebebiyet verenlerden geri isteme (rücu) hakkı tanınmıştır.⁴⁹⁵

Sosyal Güvenlik Kurumu'na tanınan rücu hakkı ile bir yandan Kurumun mal varlığında oluşacak azalmanın telafisi hedeflenirken; diğer yandan daha önemli olarak, sigortalının zarar görmesine neden olan işveren veya üçüncü kişileri, sigortalının sağlık ve can güvenliğine azami özen ve dikkat göstermeleri konusunda caydırıcılıkla beraber teşvik etmek amaçlanmaktadır.⁴⁹⁶

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun zarara sebebiyet veren kişilere rücu edebilme hakkı kanuni halefiyet ilkesine dayanmaktadır. Kanuni halefiyet ilkesi, başkasına ait bir borcu ödeyen kişinin, bir kanun hükmüne dayanarak alacaklının yerine geçmesidir.⁴⁹⁷ Böylece, başkasının borcunu ödeyen kişi, ödediği borç oranında alacaklının yerine geçerek geri alma hakkını alacaklıya ait hak, imtiyaz, yetki ve ferilerle birlikte kullanabilmektedir. Halefiyet ilkesi aynı zamanda zarara sebep olan kişilerin Kurum karşısındaki sorumluluğunun üst sınırını da belirler. Nitekim Kurumun rücu edebileceği miktar, sigortalı veya hak sahiplerinin zarara sebep olanlardan isteyebilecekleri tutarlarla sınırlıdır.⁴⁹⁸

Belirtilmelidir ki iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle ölen sigortalının, meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığında kendisinin veya hak sahiplerinin kusuru olsa dahi bağlanacak ölüm geliri için Kurum tarafından hak sahiplerine rücu edilemez (md. 21/5).

⁴⁹⁵ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 473; Tuncay/Ekmekçi, s. 398; Şakar, s. 214.

⁴⁹⁶ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 474-475; Tuncay/Ekmekçi, s. 398; Şakar, s. 216; Günay, s. 520-521.

⁴⁹⁷ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 475-476; Tuncay/Ekmekçi, s. 399; Şakar, s. 216.

⁴⁹⁸ Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 476; Tuncay/Ekmekçi, s. 399-400; Şakar, s. 216.

5510 sayılı Kanun'un 93/3. maddesine göre *“Bu Kanuna dayanılarak Kurumca açılacak tazminat ve rücu davaları, on yıllık zamanaşımına tâbidir. Zamanaşımı tarihi; rücu konusu gelir ve aylıklar bakımından Kurum onay tarihinden, masraf ve ödemeler için ise masraf veya ödeme tarihinden itibaren başlar.”*⁴⁹⁹

5.2.4.1. İşverenin Sorumluluğu

5510 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle meydana gelen zararlardan işverenin sorumlu tutulabilmesi için her şeyden önce zararın, işverenin kasti⁵⁰⁰ veya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına⁵⁰¹ aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmiş olması gerekmektedir. Dolayısıyla işverenin Kurum karşısındaki sorumluluğu, objektif sorumluluk olmayıp, bir kusur sorumluluğudur.⁵⁰²

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle meydana gelen zarar dolayısıyla işverenin sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin dikkate alınması gerekmektedir. Kaçınılmazlık ilkesi, Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 45/3. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre *“Kaçınılmazlık, olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi durumudur. İşveren alınması gerekli herhangi bir önlemi almamış ise olayın kaçınılmazlığından söz edilemez.”* Kaçınılmazlık, işverenin fiili ile zarar arasındaki

⁴⁹⁹ Zarar doğuran olay başka bir Kanun kapsamında düzenlenmişse ve bu Kanunda ayrıca bir zamanaşımı hükmüne yer veriliyorsa dahi 5510 sayılı Kanun'un 93. maddesi iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından özel hüküm niteliğinde olduğundan öncelikle bu hükmün uygulanması gerekmektedir. **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 479.

⁵⁰⁰ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 45/1. maddesinde kasıt; *“iş kazası veya meslek hastalığına, işverenin bilerek ve isteyerek, hukuka aykırı eylemiyle neden olması hâlidir.”* şeklinde izah edilmiş; devamında, işverenin, eyleminin hukuka aykırı olmamakla birlikte, yaptığı hareketin hukuka aykırı sonuç doğurabileceğini bilmesi, ihmali veya ağır ihmali sorumluluğunu kaldırmayacağı hükme bağlanmıştır.

⁵⁰¹ Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 45/2. maddesinde işverenin uymakla yükümlü olduğu mevzuat; *“yasal olarak yürürlüğe konulmuş ve yürürlüğünü muhafaza eden, sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği alanında, yasa koyucu ile yasa koyucunun yürütme veya idareye verdiği yetki sonucu, bu organlarca kabul edilen genel, objektif kural veya hükümlerin tümü”* olarak tanımlanmıştır.

⁵⁰² **Tuncay/Ekmekçi**, s. 403; **Arıcı**, s. 331; Belirtilmelidir ki 5510 sayılı Kanun'un 21. maddesi ile işverenin sorumluluğu için kasti veya iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi olması gerektiği kuralına bir istisna öngörülmüştür. Buna göre sigortalı çalıştırmaya başlandığının süresi içinde sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirilmemesi halinde, bildirgenin sonradan verildiği veya sigortalı çalıştırıldığının Kurumca tespit edildiği tarihten önce meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı halleri sonucu ilgililerin gelir ve ödenekleri Kurumca ödenir. Ancak bu halde, Kurumca yapılan ve ileride yapılması gerekli bulunan her türlü masrafların tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri tutarı, 21. maddenin 1. fıkrasında yazılı sorumluluk halleri aranmaksızın, işverene ayrıca ödettilir.

illiyet bağıını keserek işvereni sorumluluktan kurtaran haldir.⁵⁰³ Örneğin doğal afetler nedeniyle meydana gelen iş kazaları bu kapsamdadır.⁵⁰⁴

İşverenin meydana gelen zarardan sorumlu tutulabildiği hallerde Kurumun işverene rücu edebileceği alacak kalemleri, sigortalıya veya hak sahiplerine yapılan ya da ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamıdır. Bundan başka, sigortalıya veya hak sahiplerine bağlanan gelirlerde meydana gelen artışlar için işverene rücu etme imkanı bulunmamaktadır. Ayrıca işverenin Kuruma karşı sorumluluğu, sigortalının veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebileceği tutarla sınırlandırılarak, bir dış tavan uygulaması getirilmiştir.⁵⁰⁵

5.2.4.2. Üçüncü Kişinin ve Çalıştırmanın Sorumluluğu

5510 sayılı Kanun'un 21/4. maddesi uyarınca iş kazası veya meslek hastalığı üçüncü bir kişinin kusuruyla meydana gelmişse, sigortalıya ve hak sahiplerine yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değerinin yarısı, zarara sebep olan üçüncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara rücu edilir.

⁵⁰³ **Tuncay/Ekmekçi**, s. 405; **Günay**, s. 524; "İş kazalarında ilgililerin kusur durumları belirlenirken kaçınılmazlığın da göz önünde bulundurulması ve belirlenen kaçınılmazlık payından işverenin sorumlu tutulmaması gerekmektedir. Kaçınılmazlık olgusundan ise, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda geçerli mevzuat hükümleri çerçevesinde, doğabilecek olası zararlı sonuçların önlenmesi yönünde, duruma ve koşullara göre ilgililerden beklenebilecek tüm özenli ve dikkatli çabaya karşın, sigortalıyı bedence veya ruhça arızaya uğratan iş kazasının meydana gelmesi durumunda söz edilebilir. Günümüz teknolojisinde bir takım olayların sonuçlarının kısmen kaçınılmazlık/kötü rastlantılarla açıklanması, alınabilecek önlemler düşünüldüğünde olanaksızdır. Kaçınılmazlık/kötü rastlantı olarak adlandırılan olguların birçoğunun temelinde insan yanılığı ve savsamaları, özen eksikliği bulunduğu bir gerçektir. Unutulmamalıdır ki, her birey, zararlı sonuçların önlenmesi için durum ve koşulların kendisine yüklediği özen ve dikkat yükümünü göstermek zorundadır. Öngörülebilir sonuçlar karşısında kaçınılmazlık/kötü rastlantı yönünde değerlendirme yapılamaz. İşyerinde alınması gereken önlemlerin hiçbirinin işveren tarafından alınmadığının belirtilmiş olmasına karşın, "meslek hastalığının meydana gelmesinde sigortalının bünyesel yapısına bağlı özelliklerinin de söz konusu olabileceği nedenle kaçınılmazlık faktörünün de etkisi bulunduğu" yönünde düşünceye dayalı, kendi içerisinde çelişki taşıyan rapor esas alınarak hüküm kurulmuştur. Yukarıda açıklanan nedenlerle, meslek hastalığının oluşumunda kaçınılmazlık faktörünün uygulama yeri ve etkisinin bulunmadığı gözetilerek, kusurun tespiti bakımından yeniden rapor alınması gerekirken, yetersiz bilirkişi heyet raporuna dayalı olarak karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirir." Y10HD, 05.02.2013, 2012/24480 E., 2013/1255 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 24.11.2019).

⁵⁰⁴ **Şakar**, s. 215.

⁵⁰⁵ **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 485-486; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 406.

Bahsi geçen düzenlemeye göre sigortalının iş kazası veya meslek hastalığına uğramasına üçüncü kişinin kasıtlı veya ihmali bir davranışı neden olmuşsa Kurumun bu kişiye rücu hakkı doğmaktadır. Bununla birlikte zarara sebebiyet veren üçüncü kişi, zarara uğrayan sigortalının işverenin diğer bir işçisi ise bu durumda Kanun'un açık hükmü gereği, işverenin de kusurlu olması şartıyla, çalıştırının sorumluluğu kapsamında işverene de rücu edilebilir. Bu halde üçüncü kişi ile çalıştırının sorumluluğu müteselsil sorumluluktur.⁵⁰⁶

5510 sayılı Kanun'un 21/5. maddesi ile iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle meydana gelen zararlarda Kurumun rücu edemeyeceği kişiler sayılmıştır. Buna göre iş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rücu edilmez. Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, bu Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine, Kurumca rücu edilmez

⁵⁰⁶ **Tuncay/Ekmekçi**, s. 407-408; **Günay**, s. 525; “Sigortalının iş kazası veya meslek hastalığına uğramasına birden çok kişinin birlikte kusurlarıyla neden olmaları durumunda, anılan 50. ve 51. maddeler (6098 Sayılı Kanun'un 61. ve 62. maddeleri) gereğince teselsül hükümleri kapsamında bu kişilerin birlikte sorumlulukları vardır ve 146. maddeye (6098 Sayılı Kanun'un 62. maddesine) göre, kendi payından fazlasını ödeyenin diğer müteselsil borçlulara karşı rücu hakkı saklı kalmak kaydıyla, her bir borçlu yönünden kusurlarına karşılık gelen miktar ayrılmaksızın teselsül kurallarına göre sorumluluklarına karar verilmelidir. Daha açık anlatımla, işverenin müteselsilen sorumlu olacağı tutar, 1. fıkra gereğince kendi kusur payı gözetilerek sorumlu tutulacağı miktarın (gelirin ilk peşin sermaye değeri X işverenin kusur oranı), üçüncü kişinin 4. fıkraya göre sorumlu olacağı tutar (gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı X üçüncü kişinin kusur oranı) ile toplamı kadar olmalı, kanun koyucunun getirdiği “gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı” sınırlaması karşısında üçüncü kişinin müteselsilen sorumlu tutulacağı miktarın ise, gelirin ilk peşin sermaye değerinin yarısı ile işveren de dâhil olmak üzere tüm davalıların kusurları toplamının çarpımı sonucu elde edilecek tutar kadar olması gerekmektedir. Bu yaklaşım ve uygulama, işvereni, iç ilişkide üçüncü kişiye rücu edemeyeceği miktarı Kuruma ödemek zorunda bırakmadığından da hakkaniyete uygundur.” Y10HD, 23.05.2016, 2015/3049 E., 2016/8198 K., (<https://www.kazanci.com.tr>, Erişim Tarihi: 24.11.2019).

6. SONUÇ

Kişisel ve sürekli edimli bir borç ilişkisi kuran iş sözleşmelerinde, taraflardan birinin ölmesi olayına bir takım hukuki sonuçlar bağlanmıştır. Söz konusu hukuki sonuçların iş mevzuatımızda dağınık bir biçimde yer aldığı görülmektedir.

Ölümün iş sözleşmeleri üzerindeki öncelikli sonucu, kural olarak, sözleşmeyi sona erdirmesidir. Ancak ölüm neticesinde iş sözleşmesinin sona ermesine ve sona ermenin sonuçlarına dair düzenlemeye yalnızca 6098 sayılı TBK'nın 440 ve 441. maddelerinde yer verilmiştir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan düzenlemeye benzer bir düzenleme 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda da yer almıştır.

Çoğunlukla işçinin kişiliği göz önünde bulundurularak kurulan iş ilişkisi, işçinin ölümü ile kendiliğinden sona erer. Bu halde iş ilişkisinin, işçinin mirasçılara geçmesi söz konusu değildir.

Diğer yandan işverenin ölmesi halinde kural olarak iş ilişkisi sona ermez ve fakat işverenin mirasçıları ile devam eder. Ancak istisnai olarak da olsa işverenin kişiliğinin, sözleşmenin asli unsuru haline getirilecek şekilde ön planda tutulduğu iş sözleşmelerine rastlamak da mümkündür. Örneğin, işverenin özel olarak ve yalnızca kendi sağlık durumu ile ilgilenmesi için işyerinde çalıştırdığı hemşire ya da hastabakıcı ile kurulan iş ilişkisi böyledir. Bu halde işverenin ölmesi ile iş sözleşmesinin kurulması amacı da ortadan kalkacağından sözleşme kendiliğinden sona erer.

İşverenin ölümünün sözleşmeye etkisini düzenleyen TBK'nın 441. maddesinde yer alan işverenin kişiliği dikkate alınmaksızın kurulan iş sözleşmelerinin, işverenin mirasçılara devrolacağı ve bu konuda Türk Borçlar Kanunu'nun işyerinin devrine ilişkin hükümlerinin uygulanacağı hükmü, kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nun ilgili maddesinin birebir tercüme yoluyla iktibas edilmiş olması nedeniyle eleştirilmiştir. Nitekim İsviçre Borçlar Kanunu'nda işverenin ölmesi nedeniyle mevcut iş ilişkilerinin mirasçılara geçmesi konusunda işyeri devri hükümlerine atıf yapılmasının nedeni, işyerinin devrine ilişkin hükümlerde, işçiye, bu devir işlemine itiraz etme hakkı tanınmış olmasıdır. Şu hâlde İsviçre Borçlar Kanunu uygulamasında işçinin, iş ilişkisine mirasçılarla devam etmek istememe hakkı da bulunmaktadır. Ne var ki Türk Borçlar Kanunu'nun işyeri devrine ilişkin hükümlerinde işçiye itiraz hakkı tanınmadığından, 441. madde tarafından yapılan

atfin da anlamsız hale geldiği düşünölmüştür. Bahsi geçen örtölü boşluğun giderilmesi gerekmektedir.

İşverenin ölümünün sözleşmeye etkisi konusunda tartışma konusu edilen bir başka husus ise işverenin kişiliği dikkate alınarak kurulan bir iş sözleşmesine, iş ilişkisinin, işverenin ölümünden sonra da devam edeceğine dair bir hüküm koyulup koyulamayacağıdır. Öğretide sözleşmenin, işverenin ölümünden sonra devamının mümkün olabileceğini kabul edenler yanında; bu hükmün istisnai nitelikte bir düzenleme olmasından bahisle aksi yönde anlaşılmaya varılamayacağını savunanlar olmuştur. Açık bir kanuni düzenlemenin bulunmadığı söz konusu durumun, ancak uygulama neticesinde yargı içtihatlarıyla belirli hale gelebileceği düşünölmektedir.

6098 sayılı TBK'nın 440. maddesinde “ölüm tazminatı” ya da “ölüm ödemesi” olarak adlandırılan ve daha önceki 818 sayılı BK'da bulunmayan yeni bir düzenlemeye yer verilmiştir.

Ölüm tazminatı ya da ölüm ödemesi, iş sözleşmesinin, işçinin ölümü nedeniyle sona ermesi halinde işverenin, ölen işçinin eşine, ergin olmayan çocuklarına veya bunlar yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere ödemesi gereken meblağdır. Ölüm tazminatının miktarı işçinin kıdemine bağlı olarak değişmektedir. Buna göre işverenin, kıdemi beş yıldan az olan işçinin bir aylık ücreti tutarında; kıdemi beş yıldan fazla olan işçinin ise iki aylık ücreti tutarında bir meblağı hak sahiplerine vermesi zorunludur.

Ölüm tazminatına ilişkin kanuni düzenlemenin yeterli açıklıkta olmaması nedeniyle gerek hükmün uygulama alanı gerekse hak kazanma koşulları ile hak sahipleri bakımından tereddüt ve sorunların ortaya çıkması muhtemeledir.

Her şeyden önce ölüm tazminatına ilişkin TBK'nın 440. maddesinin uygulama alanının belirlenmesi gerekmektedir. Nitekim Türk Borçlar Kanunu'da düzenlenen ölüm tazminatının, bu konuda herhangi bir hüküm içermeyen İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamındaki işçilere uygulanıp uygulanmayacağı belirsizlik oluşturmaktadır. Öğretide çoğunluk tarafından, genel hüküm niteliğindeki Türk Borçlar Kanunu hükmünün, boşluk bulunan iş kanunlarına da uygulanacağı kabul edilmektedir. Bununla birlikte Basın İş Kanunu'nun 18. maddesinde ölüm tazminatı düzenlemesine yer verilmiştir. Bu durumda TBK'nın 440. maddesinde yer alan düzenleme, Basın İş Kanunu kapsamındaki işçiler hakkında da uygulanabilecek midir? Öğretide her iki düzenlemenin hukuken aynı nitelikte

olduğundan bahisle Basın İş Kanunu'ndaki özel hükmün, Türk Borçlar Kanunu'da yer alan genel nitelikteki hükmün uygulanmasına engel olacağı genel olarak kabul edilmiştir.

TBK'nın 440. maddesinde düzenlenen ölüm tazminatına ilişkin uygulamada görülebilecek muhtemel sorunlardan bir diğeri, adı geçen ödemeye hak kazanma koşullarındaki belirsizliktir. Nitekim meydana gelen ölüm olayında işçinin kastı ya da ağır kusurunun olmasının hak sahiplerine etkisinin ne olacağı; hak sahiplerinin birden fazla olması halinde paylaştırmanın ne şekilde yapılacağı; işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişiler ifadesinden kimlerin anlaşılması gerektiği; ödemenin işçinin hangi andaki ücreti üzerinden ve çıplak ya da brüt ücretten hangisinin kullanılarak yapılacağı hususlarının açıklık kazanması gerekmektedir.

Ayrıca belirtmek gerekir ki temelinde işverenin işçiyi gözetme borcu bulunan ölüm tazminatı uygulamasında resmi nikahlı eşten başka düzenli ve eylemli birlikteliklerin ve hiçbir ayırım yapılmaksızın ergin olmayan çocukların hak sahipliği dışında bırakılması, bu tazminatın, ölen işçinin ardında kalan yakınlarına yardım ve destek olma amacına aykırı düşmektedir.

İş sözleşmesinin taraflarından birinin ölmesi olayına bağlanan bir diğer sonuç hakkaniyet tazminatı ödemesidir. TBK'nın 441/2. maddesiyle düzenlenen hakkaniyet tazminatı, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda da yer almıştır. Buna göre, işverenin ölmesi sonucu sözleşmenin süresinden önce sona ermesi nedeniyle işçi bir zarara uğramışsa, işverenin mirasçılarında hakkaniyete uygun miktarda bir tazminat talep edebilir. Hükümde yer alan “süresinden önce” ifadesi, iş hukuku uygulaması açısından belirli süreli sözleşmeleri kastettiği yönünde yanıltıcı olabileceğinden, hükmün uygulanma alanında tereddütlere neden olabilir. Bu nedenle “süresinden önce” ifadesinin kaynak İsviçre Borçlar Kanunu'nda olduğu gibi “zamanından önce” olarak algılanması daha isabetli olacaktır.

Diğer yandan işçinin hakkaniyet tazminatı talep edebilmesi için bir zarara uğramış olması ve bu zararını ispat etmesi gerekmektedir. Ne var ki Kanun'da işçinin zarara uğraması gerektiğinden bahsedilmişse de bu zararın ne olacağı konusuna bir açıklık getirilmemiştir. Dolayısıyla zararın tespiti konusu farklı yorumlara açık haldedir. Genel olarak talep edilebilecek tazminat miktarının, sözleşme belirsiz süreli ise işçinin kıdem durumuna göre belirlenecek fesih bildirim süresine göre tayin edilen ücreti tutarında olduğu; sözleşme belirli süreli ise sözleşmenin kalan süresine tekabül eden ücreti tutarında

olduğu kabul edilmekteyse de özellikle belirli süreli sözleşmelerde geriye çok uzun sürelerin kaldığı hallerde böyle bir zarar belirleme yönteminin doğru olmayacağı düşünülmüştür. Bu durumda Kanun'da açıkça hakkaniyete uygun bir miktarda tazminat talep edilebileceğinin belirtilmiş olmasından da yola çıkarak, mahkemece, kalan sürelerle uygun bir zarar miktarının belirlenmesinden sonra bu miktar üzerinden TBK'nın 408. ve 438. maddelerinde yer alan indirim nedenlerinin uygulanması ile sonuç tazminata ulaşılmasının isabetli olduğu kabul edilebilir.

Ölüm, iş mevzuatımızda kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme nedenlerinden biri olarak kabul edilmiş ancak işçinin ölümüne kendi kusuruyla sebebiyet vermesi halinde mirasçılarının kıdem tazminatına hak kazanamayacağı Yargıtay tarafından benimsenmiştir.

İş sözleşmelerinin kişisel edimli bir borç ilişkisi kurması ve insanı konu alması nedeniyle sözleşme ilişkisinin devamı sırasında kimi insani ihtiyaçların ortaya çıkması da kaçınılmaz olmaktadır. Böyle hallerden birisi de işçinin yakınlarından birinin ölmesidir. İş kanunlarında, işçi için duygusal zorluğun yanı sıra ailevi yükümlülük de oluşturacak olan ölüm hali için işçiye mazeret izni hakkı tanınmıştır. Mazeret iznine ilişkin düzenlemelere 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda yer verilirken; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda bu konuda herhangi bir hüküm yer almamıştır. Mevcut düzenlemelerde dikkat çeken hususlar, farklı kanunlarda farklı uzunlukta izin sürelerine yer verilmiş olmasının yanı sıra ölümü halinde mazeret izni kullanılması gereken yakınların kapsamının da farklılık arz etmiş olmasıdır. Bu farklılık, her yasanın kendi döneminde baskın olan aile yapısının düzenlemelere yansıması olmasından kaynaklanmaktadır.

İşçi yakınlarının ölümünün iş ilişkilerini etkilediği bir başka hal ise işçinin kendisi gibi işçi statüsündeki eşinin doğumda veya doğum sonrasında ve fakat doğum nedeniyle ölmesidir. Bu halde 4857 sayılı Kanun'un 74. maddesine göre ölen annenin doğum sonrasında kullanamadığı ve hayatta olsaydı kullanabileceği analık izni süreleri babaya kullanılır. 5510 sayılı Kanun'un 18. maddesinde analık izninden yararlanan kadın işçinin izin süresi boyunca analık sigortası kapsamında geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanacağı hükme bağlanmıştır. Ancak kanunda herhangi bir düzenleme olmaması nedeniyle doğumda veya doğum sonrasında ölen anne işçinin kullanamadığı izinleri babanın kullanması halinde geçici iş göremezlik ödeneği de alınması söz konusu değildir. Bu eksikliğin giderilmesi için 5510 sayılı Kanun'un 18. maddesinde yapılacak değişiklik

ile eşinin ölümü nedeniyle analık izni sürelerini kendisi kullanacak olan işçinin geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlandırılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Kimi zaman aileyi geçindiren ya da geçime önemli katkı sağlayan kişi konumunda olan işçinin ölümü geride kalanların geçim sıkıntısı yaşamasına ve bu nedenle mağdur kalmalarına neden olabilmektedir. Böyle bir mağduriyetin önüne geçilebilmesi için ölen işçinin geride kalan kimi yakınları, sosyal sigortalar hukuku kapsamında da korunmuştur. Buna göre 5510 sayılı Kanun'un 4/I-a bendi kapsamında sigortalı sayılan işçilerin geçimi kendisi tarafından sağlanan aile bireylerinin, işçinin ölümü dolayısıyla kesilen gelirlerinin yerini alması için uzun vadeli bir sigorta türü olan ölüm sigortası ile kısa vadeli bir sigorta türü olan iş kazası ve meslek hastalığı sigortasında birtakım yardımlar yapılması öngörülmüştür. Bu yardımlardan en önemlileri, ölüm sigortası kapsamında hak sahiplerine ödenen ölüm aylığı ile iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında hak sahiplerine ödenen ölüm geliridir. Ölüm aylığı ve ölüm geliri ile ölen işçinin geride kalan yakınlarına sosyal yardım yapılması amaçlanmışsa da öğretide bahsi geçen yardımlara hak kazanma koşullarının kimi yönlerden eleştirildiği de görülmektedir.

İş sözleşmesinin taraflarından birinin ölmesi neticesinde sözleşmenin sona ermesi halinde, sözleşme ilişkisinin tasfiye süreci gündeme gelecektir. Bu kapsamda olmak üzere TBK'nın 442. maddesi ile daha önce 818 sayılı BK'da yer almayan bir düzenlemeye yer verilerek sözleşmenin sona ermesiyle iş ilişkisinden doğan tüm borçların muaccel hale geleceği hükme bağlanırken; 443/1. maddesiyle ise sözleşmenin sona ermesi durumunda, taraflardan her birinin diğerinden veya üçüncü bir kişiden diğerinin hesabına, hizmetle ilişkili olarak almış olduğu şeyleri geri vermekle yükümlü olduğu hükmüne yer verilmiştir.

7. YARARLANILAN KAYNAKLAR

Akipek, Jale/ Akıntürk, Turgut/ Ateş, Derya (2016) Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku Birinci Cilt, İstanbul, Beta.

Akyiğit, Ercan (2008) “İşçinin Ölümünün İş Güvencesi Uyuşmazlığına Etkisi (Karar İncelemesi)”, Kamu-İş, C: 9, S: 4 s. 1-18.

Akyiğit, Ercan (2010) En Son Tarihli Yargı Kararları Eşliğinde İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı, Ankara, Seçkin.

Akyiğit, Ercan (2011) “Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 22, s. 32-45, (Ölüm ve İş İlişkisi).

Albayrak Zincirlioğlu, Candan (2014) “İşyerinin Devrinde Türk Ticaret Kanunu ile İş Kanunu Hükümlerinin İş İlişkilerine Etkisi”, TBB Dergisi, S: 114, s. 11-48.

Alp, Mustafa (2012) “Yeni Türk Ticaret Kanunu’na Göre Bölünme, Birleşme ve Tür Değiştirmenin İş İlişkilerine Etkisi (TTK 178; 158; 190)”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S: 32, s. 51-74.

Alper, Yusuf (2015) Sosyal Sigortalar Hukuku, Bursa, Dora.

Alper, Yusuf/Kılış, İlknur (2017) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa, Dora.

Anadolu, F. Kerim (2003) “Kıdem Tazminatı Koşulları ve İşçinin Kıdeminin Hesaplanması”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S: 10, s. 239-264.

Arat, Ayşe (2006) “Gerçek Kişilerde Kişiliğin Sona Ermesi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, C: 9, S: 1-2, s. 257-275.

Araz, Murat (2014) “Kısmi Süreli İşlerde Çalışanlar İçin Kıdem Tazminatı Hakkı Nasıldır?”, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, S: 126, s. 1-4.

Arıcı, Kadir (2015) Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, Gazi Kitabevi.

Aslanköylü, Resul (2015) Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi Cilt 1, Ankara, Bilge.

Astarlı, Muhittin (2013) “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda İşyeri Devrinde İşçinin İş İlişkisinin Devralan İşverene Geçişine İtiraz Hakkı”, Çalışma ve Toplum, C: 1, S: 36, s. 69-106.

Atamer, Yeşim (1999-2000) “Ölüden Organ Naklinin Beraberinde Getirdiği Bazı Hukuki Sorunlar”, Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni, S: 1-2, s. 115-159.

Ayan, Mehmet (2015) Eşya Hukuku III Sınırlı Aynî Haklar, Konya, Mimoza.

Ayan, Mehmet/ Ayan, Nurşen (2015) Medeni Hukuka Giriş, Konya, Mimoza.

Aydoğdu, Murat/ Kahveci, Nalan (2017) Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri Sözleşmeler Hukuku, Ankara, Adalet Yayınevi.

Baloğlu, Cem (2015) “İşçinin Ölümü Halinde Ödenmesi Gereken Ölüm Tazminatı”, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, S: 135, s. 1-5.

Baskan, Esra (2013) “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı”, TBB Dergisi, S: 104, s. 55-72.

Bayram, Selahattin (2010) “Kıdem ve İhbar Tazminatlarında Uygulanacak Faiz ve Başlangıcı Meselesi”, Mali Çözüm Dergisi, S: 98, s. 295-310.

Bilgili, Abbas (2011) “İş Hukukunda Faiz Uygulaması Açısından Muacceliyet ve Temerrüt Kavramları”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan II, İstanbul, Beta, s. 1557-1579.

Bilgili, Fatih/ Demirkapı Ertan (2016) Hukukun Temel Kavramları, Bursa, Dora.

Birinci Gemici, Nur/ Gemici, Cihat (2017) “5953 Sayılı Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı Düzenlemesi”, İş ve Hayat Dergisi, S: 5, s. 272-289.

Bulut, Mehmet (2015) Sorular ve Cevaplarla Sosyal Güvenlik, Ankara, Bilge.

Centel, Tankut (2016) “6663 sayılı Yasa’yla İş Kanunu’na Getirilen Değişiklikler – Analık Halinin Yeniden Düzenlenmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 35, s. 9-16.

Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat (2019) İş Hukuku Dersleri, İstanbul, Beta.

Çetin, Erkan (2005) “Kıdem Tazminatı Tavanı Nasıl Hesaplanır ve Neden Değişir?”, *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, S: 143, s. 1-5.

Çiçek, Mustafa (2017) *İşyerinin Devri*, Ankara, Seçkin.

Çil, Şahin (2009) *Kıdem Tazminatı*, Ankara, Turhan Kitabevi.

Çil, Şahin (2010) *İş Hukukunda İşçinin Ücreti*, Ankara, Turhan Kitabevi.

Daroff, B. Robert (2007) “The Historical Evolution Of Brain Death From Former Definitions Of Death: The Harvard Criteria To The Present”, *The Signs of Death Pontifical Academy of Sciences, Scripta Varia* 110, s. 217-221.

Demirbilek, Tamer (2014) “Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmek İçin Öngörülen Koşullar”, *TBB Dergisi*, S: 115, s. 431-448.

Doğan Yenisey, Kübra (2014) “Türk Borçlar Kanununun ‘Genel Hizmet Sözleşmesi’ne İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu*, İstanbul, Legal, s. 78-110.

Dönmez, K. Yücel (2008) *İş Hukukunda Tazminatlar*, Ankara, Yetkin.

Dönmez, K. Yücel (2009) “Yargıtayın Bir Kararı Üzerine Kıdem Tazminatına İlişkin Faiz, İhtirazi Kayıt ve Temerrüt Konularında Değerlendirme”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S: 15, s. 112-119.

Dural, Mustafa/ Ögüz, Tufan (2016) *Türk Özel Hukuku Kişiler Hukuku Cilt II*, İstanbul, Filiz Kitabevi.

Dural, Mustafa/ Sarı, Suat (2016) *Türk Özel Hukuku Cilt I Temel Kavramlar ve Medeni Hukukun Başlangıç Hükümleri*, İstanbul, Filiz Kitabevi.

Elma, Ramazan (2016) *Güncel Yönetmelik ve Tebliğler Doğrultusunda Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara, Seçkin.

Eren, Fikret (1979) “Organ Nakli Hakkında Kanun”, *Yargıtay Dergisi*, C: 5, S: 4, s. 707-718.

Eren, Fikret (2017) *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Ankara, Yetkin.

Erttaş, Şeref (2005) *Yeni Türk Medeni Kanunu Hükümlerine Göre Eşya Hukuku*, Ankara, Seçkin.

Ertürk, Şükran/ Erkanlı, Betül (2014) “İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Erme Sebepleri”, Terazi Hukuk Dergisi, S: 91, s. 45-58.

Esener, Turhan/ Güven, Kudret (2015) Eşya Hukuku, Ankara, Yetkin.

Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan Devrim (2006) Bireysel İş Hukuku, İstanbul, Legal.

Gezder, Ümit (2007) “Ölüm Sonrası Hatırayı Koruma Doktrini ve Ölüm Sonrası Kişiliğin Korunması Teorisi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, S: 1, s. 207-222.

Gökçek Karaca, Nuray (2010) Gazetecinin Basın İş Kanunu’ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması, İstanbul, Legal.

Gözütok, Zeki (2015) Faiz Hukuku, Ankara, Bilge.

Gül, Hilal (2018) “İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Ermesi”, İstanbul Barosu Dergisi, S: 4, s. 189-201.

Gümü, M. Alper (2013) Borçlar Hukuku Özel Hükümler Cilt-I, İstanbul, Vedat Kitapçılık.

Günay, Cevdet İlhan (2015) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Ankara, Yetkin.

Güneş, Başak/ Mutlay, Faruk Barış (2011) “Yeni Borçlar Kanununun ‘Genel Hizmet Sözleşmesi’ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, C: 3, S: 30, s. 231-288.

Gürsel, Eriş/ Kışlalı, Emre/ Kaya, Erdoğan (2015) Son Değişiklikler ve Açıklamalarla Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Ankara, Bilge.

Güzel, Ali/ Okur, Ali Rıza/ Caniklioğlu, Nurşen (2014) Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, Beta.

İmre, Zahit/Erman, Hasan (2013) Miras Hukuku, İstanbul, Der Yayınları.

İzdeş, Seval/ Erkiş, Ezgi (2007) “Beyin Ölümü (Brain Death)”, Turkish Medical Journal, S: 1, s. 173-179.

Kar, Bektaş (2011) “Deniz İş Sözleşmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 23, s. 46-53.

Kar, Bektaş (2014) “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 854 sayılı Deniz İş Kanunu’na Etkisi”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 72, S: 2, s. 167-176.

Kar, Bektaş (2014) Deniz İş Hukuku, Ankara, Yetkin, (Deniz İş Hukuku).

Kaya, P. Ali/ Ertuğrul Yılmaz, I. Ulaş (2016) “Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı” Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S: 70, s. 55-80.

Kayhan, Şaban/ Ünlütepe, Mustafa (2016) Medeni Hukuk Bilgisi, Ankara, Seçkin.

Kaynak, Zeki (2015) Sosyal Sigorta ve Uygulaması, Ankara, Adalet.

Kılıçoğlu, M. Ahmet (2015) Medeni Hukuk Temel Bilgiler, Ankara, Turhan Kitabevi.

Kocagil, İpek (2011) “Karar İncelemesi İşe İade Davasında Davacı İşçinin Ölümü”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S: 28, s. 311-324.

Kocatürk, Utkan (2000) Açıklamalı Tıp Terimleri Sözlüğü, İstanbul, Nobel Tıp Kitabevi.

Koç, Y. Kemal/ Şalap, Oya (2008) “İş İlişkilerini Düzenleyen Kanunlarda Mazeret İzinleri ve Uygulamaları”, Mali Çözüm Dergisi, S: 146, s. 309-316.

Koçak Süren, Özlem (2007) “Organ ve Doku Naklinin Yasal ve Etik Açından İncelenmesi”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S: 73, s. 174-195.

Korkusuz, Refik/ Uğur, Suat (2015) Sosyal Güvenlik Hukuku, Bursa, Ekin.

Koyuncu, Ahmet (2012) “Belirli Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart ve Bakiye Ücretin Ayrı Ayrı Talep Edilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 28, s. 109-112.

Kurt, Resul (2018) “Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanların Hakları”, Mali Çözüm Dergisi, S: 146, s. 59-90.

Küçük, Ahmet/Karahan, Mahmut A. (2015) “Beyin Ölümü Tanısı ve Son Değişiklikler”, Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, C: 12, S: 2, s. 328-331.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin (2012) İş Hukuku, Ankara, Turhan Kitabevi.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş (2017) İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1: Bireysel İş Hukuku, Ankara, Lykeion.

Mutlay, Faruk Barış (2014) Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi, İstanbul, Beta.

Narmanlıoğlu, Ünal (2014) İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İstanbul, Beta.

Narter, Sami (2015) Çalışanlar İçin Tazminatlar, Ankara, Adalet.

Ocak, Uğur (2013) İşçilik Alacakları II. Cilt, Ankara, Kalkan.

Oğuz, Özgür/ Doğan, Özge (2016) “Gazetecinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, Sosyal Güvence Dergisi, S: 10, s. 95-110.

Oğuzman, Kemal (1966) “Gazetecilerin Meslekî ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 32, S: 2-4, s. 858-883.

Oğuzman, Kemal/ Barlas, Nami (2013) Medenî Hukuk, İstanbul, Vedat Kitapçılık.

Oğuzman, Kemal/ Seliçi, Özer/ Oktay-Özdemir, Saibe (2015) Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler), İstanbul, Filiz Kitabevi.

Okay, S. Nahit (1970) “Basın Sanayiinde Çalışma Mevzuatı Prensipleri”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S: 21, s. 83-102.

Özcan, Turgut (2013) “İşverenlerin İşçilere Yaptıkları Ödemelerin Gelir Vergisi Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Karşısındaki Durumu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 29, s. 215-230.

Özdemir, C. Sinan (2017) “Kıdem Tazminatına Uygulanacak Faiz”, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, S: 161, s. 1-5.

Özdemir, Erdem (2012) “Yeni Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi”, İzmir Barosu Dergisi, S: 2, s. 204-230.

Özek, Çetin (1962) “Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri ile İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 28, S: 1, s. 60-99.

Özel, Çağlar (2002) “Medeni Hukuk Açısından Ölüm Anının Belirlenmesi ve Ceset Üzerindeki Hakka İlişkin Bazı Düşünceler” Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 51, S:1, s. 43-78.

Öztan, Bilge (2016) Medeni Hukuk’un Temel Kavramları, Ankara, Turhan Kitabevi.

Petek, Hasan (2015) Kişilik Değerlerinin Ölümden Sonra Korunması, Ankara, Yetkin.

Rüzgar, Orhan (2014) “İşçi Alacakları İçin Yapılan İlamlı İcra Takiplerinin Hukuk Muhakemeleri Kanunu, İcra ve İflas Kanunu, Gelir Vergisi Kanunu, Vergi Usul Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Açısından Değerlendirilmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 32, s. 183-191.

Rüzgaresen, Cumhur (2012) “Gaip Borçlunun İflası”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergi, C: 61, S: 4, s. 1369-1406.

Sabancı, P. Akın/ Karasu, Aykut/ Karadereler, Selhan/ Barlas, Orhan (2008) “Beyin Ölümü Tanısı”, Sinir Sistemi Cerrahisi Dergisi, C: 1(2), s. 81-85.

Sancı, Zekeriya (2011) “Aralıklı Çalışmalarda Bildirim Süresinin Belirlenmesi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 23, s. 128-138.

Senyen-Kaplan, Tuncay (2015) Bireysel İş Hukuku, Ankara, Gazi Kitabevi.

Serozan, Rona (2013) Medeni Hukuk Genel Bölüm/Kişiler Hukuku, İstanbul, Vedat Kitapçılık.

Soyer, M. Polat (2011) “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 22, s. 12-21.

Sözer, A. Nazım (2015) İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku, İstanbul, Beta.

Sümer, Haluk Hadi (2013) Bireysel Basın İş Hukuku, Konya, Mimoza, (Basın İş Hukuku).

Sümer, Haluk Hadi (2016) İş Hukuku, Ankara, Seçkin, (İş Hukuku).

Süzek, Sarper (2013) “İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C: 15, Özel Sayı, s. 311-330.

Süzek, Sarper (2019) İş Hukuku, Beta, İstanbul, (İş Hukuku).

Şahlanan, Fevzi (2008) “Kıdem Tazminatı Tavanının Mutlak Emrediciliği”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 12, s. 44-46.

Şakar, Müjdat (2014) İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, Beta.

Şakar, Müjdat (2014) Sosyal Sigortalar Uygulaması, İstanbul, Beta.

Tiryaki, Hamit (2016) İş Hukukunda Güncel Makaleler, Ankara, Bilge.

Tuncay, A. Can (1989) Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri, İstanbul, Evrim.

Tuncay, Can/ Ekmekçi, Ömer (2015) Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, Beta.

Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut (2015) İş Hukukunun Esasları, İstanbul, Beta.

Uğur, Suat/ Uğur, Ömer (2017) “İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, S: 3, s. 663-684.

Üçışık, Fehim (2015) Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, Ötüken.

Yavuz, Nihat (2015) 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi 2. Cilt, Ankara, Adalet Yayınevi.

Yılmaz, Ejder (2011) “‘Genel Kanun-Özel Kanun’ İlişkisi (Türk Borlar Kanunu ve İş Kanunu Bağlamında)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 22, s. 22-31.

Yiğit Şakar, Ayşe (2010) “İşçiye Ödenecek Bazı Tazminatların Vergi Hukuku Bakımından Durumu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S: 17, s. 287-291.

Yürekli, Sabahattin (2016) Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ankara, Seçkin.

Zevkliler, Aydın/ Ertaş, Şeref/ Havutçu, Ayşe/ Gürpınar, Damla (2015) Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk (Temel Bilgiler), Ankara, Turhan Kitabevi.

Zevkliler, Aydın/ Gökyayla, Emre (2016) Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, Ankara, Turhan Kitabevi.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

Almanya’da Organ Bağışı Korkusu. <http://www.dw.com/tr/almanyada-organ-ba%C4%9F%C4%B1%C5%9F%C4%B1-korkusu/a-18278660>, Erişim Tarihi: 28.02.2018.

Hizmet Borçlanması nedir? Hangi Süreler Borçlanılabilir? <http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/2063-hizmet-borclanmasi-nedir/>, Erişim Tarihi: 25.04.2019.

Kazancı Hukuk Otomasyon İçtihat Bankası. (<https://www.kazanci.com.tr>).

Türk Nöroloji Derneği Beyin Ölümü Tanık Kılavuzu, http://www.journalagent.com/tjn/pdfs/TJN_20_3_101_104.pdf, Erişim Tarihi: 16.11.2019.

Yargıtay Karar Arama Bilgi Bankası. (<https://karararama.yargitay.gov.tr>).