

## İş Sözleşmesinin Taraflardan Birinin Ölümü ile Sona Ermesine Bağlı Hukuki Sonuçlar Üzerine Genel Bir Değerlendirme<sup>(\*)</sup>

Doç. Dr. Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU<sup>(\*\*)</sup>

### Öz

Taraflardan birinin ölümünün iş sözleşmesinin akıbetine etkileri ve buna bağlı olarak ortaya çıkan hukuki sonuçların belirlenmesinde çeşitli hukuki soru ve sorunlarla karşılaşmaktadır. Kural olarak, işverenin ölümü halinde iş sözleşmesinin varlığını sürdürdüğü, işçinin ölümünde ise sona erdiği kabul edilmektedir. Bununla birlikte, bazı hallerde işverenin ölümü de iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiren bir sebep teşkil etmektedir. Bu durumda iş sözleşmesi sona eren işçinin haklarının belirlenmesi önem taşımaktadır. İşverenin ölümü açısından ele alınacak hukuki sorunlar; hangi hallerde iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermiş sayılacağı, kendiliğinden sona ermeye bağlı olarak Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenen hakkaniyet tazminatına hangi koşulların varlığı halinde hak kazanılabileceği ve bu tazminatın miktarının belirlenmesinde dikkate alınması gereken esaslar ile iş sözleşmesinin türünün etkisi, ölüm nedeniyle iş sözleşmesi kendiliğinden sona eren işçinin hak sahiplerinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı noktalarında toplanmaktadır. İşçinin ölümü bakımından ise, sözleşmenin akıbeti belli olmasına karşılık yasal mirasçılar ile diğer hak sahiplerinin işverenden talep edebileceği çeşitli hakların belirlenmesinde bazı sorunlarla karşılaşabilmektedir. Çalışmamızda, iş sözleşmesinin taraflardan birinin ölümü ile sona ermesine bağlı hukuki sonuçların, İş Kanunu kapsamındaki iş ilişkileri ile sınırlı olarak mevzuat,

<sup>(\*)</sup> Yayın Kuruluna Ulaştığı Tarih: 19.04.2024 - Kabul Edildiği Tarih: 05.04.2024.

Atıf Şekli: Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, 'İş Sözleşmesinin Taraflardan Birinin Ölümü ile Sona Ermesine Bağlı Hukuki Sonuçları Üzerine Genel Bir Değerlendirme' (2024) 14(1) Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 737, 767.

DOI: 10.52273/sduhfd..1470684.

<sup>(\*\*)</sup> İbn Haldun Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye.

E-posta: yeliz.gumrukcuoglu@ihu.edu.tr.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2589-0305>.

güncel yargı kararları ve İsviçre Hukuku ile karşılaştırmalı olarak ele alınması amaçlanmıştır. Bu çerçevede, Türk Borçlar Kanunu ile mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükte olan kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesinde yer alan düzenlemeler çerçevesinde, Türk Borçlar Kanunu ile getirilen ölüme bağlı müteakip ücret ödeme yükümlülüğünün hukuki niteliği, kapsamı, hak sahipleri, ödenecek miktar ile benzer alacak ve tazminatlarla ilişkisi değerlendirilecektir.

#### **Anahtar Kelimeler**

Ölüm, İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, Ölüm Tazminatı, Kıdem Tazminatı, Müteakip Ödeme Yükümlülüğü.

# **A General Assessment on the Legal Consequences of the Termination of an Employment Contract upon the Death of One of the Parties**

## **Abstract**

In our study, it is aimed to discuss the legal consequences of the termination of the employment contract due to the death of one of the parties, limited to the employees within the scope of the Labour Law, in comparison with the legislation, current judicial decisions and Swiss Law. One of the reasons for the automatic termination of the employment contract is death. As a principle, it is accepted that the employment contract continues to exist in the event of the death of the employer and terminates in the event of the death of the employee. Nevertheless, in some cases, the employer's death is considered an automatic termination of the employment contract. In such instance, it is important to ascertain the legal entitlements of the employee who has been terminated. The legal matters to be considered regarding the death of an employer include determining the circumstances under which the employment contract will be automatically terminated, identifying the situations in which employees are entitled to fair compensation as regulated by the Turkish Code of Obligations, establishing the principles for determining the amount of this compensation, addressing any variations resulting from the type of employment contract, assessing the status of employees under the Labour Law, and determining their eligibility for severance and notice payments. In terms of the death of the employee, although the continuation of the contract is certain, some issues may be encountered in determining the various entitlements that the legal heirs of the employee and other beneficiaries can assert vis-à-vis the employer. In this context, the beneficiaries, the amount to be paid and its relationship with similar receivables and compensations of the legal nature and scope of the subsequent payment obligation after death regulated by the Turkish Code of Obligations will be evaluated within the framework of the provisions of the Turkish Code of Obligations and the repealed Labour Law No. 1475 Article 14 that in force on severance pay.

## **Keywords**

Death, Termination of Employment Contract, Death Benefit, Severance Pay, Subsequent Payment Obligation.

### Extended Summary

The objective of our study is to examine the implications of the death of one of the parties involved in an employment contract, specifically in relation to Turkish Labour Law. Although there is no current regulation on the subject, the effects of the death of one of the parties on the employment contract have recently been brought to the agenda more frequently both in academic studies and judicial decisions, and different opinions have emerged in different directions. In this regard, we believe that an evaluation of the effects of death on employment contracts in general terms will be useful. Due to its structure, an employment contract is a contract that is personal in terms of the employee and independent of the employer's personality in terms of the employer. Therefore, the effects of the death of the employee and the death of the employer on the continuation of the contract are different. In order to reveal the differences, the effects and consequences of death will be discussed separately in terms of the death of the employee and the death of the employer.

The Labour Law does not regulate the effect of the death of the employee or the employer on the contract and its legal consequences, and the provisions of the Turkish Code of Obligations are applicable. However, the application of these provisions, which are based on the provisions of the Swiss Code of Obligations, to the employees covered by the Labour Law leads to some legal questions and problems. In particular, since the current Article 14 of the repealed Swiss Code of Obligations numbered 1475, the provisions of the Turkish Code of Obligations are applicable to the employees covered by the Labour Law. It should be noted that while the death of the employee is regulated as a reason entitling the employee to severance pay, the death of the employer is not. For this reason, it is controversial in the doctrine whether the employee is entitled to severance pay in cases where the employment contract is automatically terminated with the death of the employer. In our opinion, although it is not possible to be entitled to severance pay in this case within the framework of the current regulations, a legal amendment is needed.

The effect of the death of the employer on the contract is considered only in the case of a real person employer. In the case of the death of a real person employer, as a rule, due to the impersonal aspect of the employment contract, the death of the employer does not cause the termination of the employment contract. On the contrary, the contract will continue to exist with the heirs and by preserving the existing rights and obligations. In this case, the provisions regarding the transfer of the whole or part of the workplace are applied by analogy to the relationship of the employee with the heirs, in other words, with the new employer. The death of the employer does not constitute a justified or valid reason for termination by itself.

The establishment of the employment contract by considering the personality of the employer is an exceptional case. Moreover, it is accepted that the death of the employer will terminate the contract only in cases where the personality of the employer is predominantly taken into consideration, not in all cases. For this reason, it is important to determine in which cases the employment contract is predominantly established by taking into account the personality of the employer. For instance, when

an employment contract is made with a caregiver to look after an old patient, it is understood that the employer's personality has a major role in determining the terms of the contract. Furthermore, in the event of the employer's death, it is not permissible to transfer the contract to their heirs. Since the termination of the employment relationship may cause damage to the employee, it is accepted that the employee may request an equitable compensation from the heirs. However, the wording of the Turkish Code of Obligations on the subject leads to discussions as to which employment contracts it can be applied to. The effect of the type of employment contract on the determination of the amount of compensation should be considered separately.

In the event of the death of the employee, the employment contract terminates automatically in any case, including in cases where there is a performance assistant. This is because the employment contract depends on the personality of the employee and requires personal performance of the performance. Although the legal relationship between the parties is terminated due to death, it is necessary to determine the receivables and compensations that the heirs of the employee and other right holders may claim from the employer.

Although the Labour Law does not specifically address this issue, both the Turkish Code of Obligations and the Swiss Code of Obligations have a clause that requires employers to pay subsequent earnings to the recipients. The applicability of this clause to employees protected by the Labour Law, and its relationship with severance pay, has been a topic of recurrent dispute in both theory and court judgments in the past. Regarding recent rulings, it is now widely held, in accordance with the prevailing concept, that employees protected by the Labour Law have the right to claim it and are entitled to receive it with severance compensation. However, there are still issues that we believe it is necessary to explain concerning the legal status of the following payment, the criteria for eligibility to receive the subsequent payment, the entitlement, the specific amount, the point at which interest will begin to accumulate, the designated location for making the payment, and other related matters.

Ultimately, we have analyzed the impact of death on the employment contract by considering recent rulings, doctrinal viewpoints, and opinions from Swiss scholars. We have also included our own perspectives, while acknowledging that instances where death results in the termination of the employment contract are rare within the framework of Labour Law.

## Giriş

Miras bırakanın şahsına bağlı olan borçları, ölüm halinde kendiliğinden sona ermektedir. İş ilişkisinde işçinin asli edim borcunu teşkil eden iş görme borcu şahsa bağlı olmasına karşılık, işverenin borçları bu nitelikte değildir. İş sözleşmesinin taraflarından birinin ölümü, ölümün sözleşmenin hangi tarafında gerçekleştiğine göre farklı etki ve sonuçlar doğurmaktadır. Bu sebeple de ölümün sözleşme üzerindeki etkilerinin, işçi ve işveren bakımından ayrı ayrı ele alınması gerekir. Zira iş sözleşmesi her durumda işçinin kişiliğine bağlı bir sözleşme iken işverenin kişiliğinin belirleyici unsur olması ile nadiren karşılaşılmaktadır<sup>1</sup>. Bundan ötürü işçinin ölümü ile iş sözleşmesinin sona erdiği kabul edilirken, işverenin ölümü istisnai olarak sözleşmenin sona ermesine yol açmaktadır. İş sözleşmesinin ölüm ile sona erdiği hallerde, sona ermeye bağlanan hukuki sonuçların tespiti gerekmektedir. Gerçek kişilerin ölümü ile devri mümkün olmayan kişisel hak ve değerleri sona ermekte, devri mümkün hakları ve borçları ise mirasçılara geçmektedir. Diğer yandan iş sözleşmesinin işveren tarafında her zaman bir gerçek kişi olmayabilmektedir. Belirtelim ki, işverenin ölümü ancak işveren gerçek kişi olduğunda gündeme gelebilecek olup, sözleşmenin işçi tarafında ise her durumda bir gerçek kişinin varlığı söz konusudur.

Bazı hallerde ise bir kimsenin hukuken ölü kabul edilmesi söz konusu olmaktadır. Bir kişinin ölümüne kesin gözle bakmayı gerektiren durumlar içerisinde kaybolduğu hallerde ölüm karinesine dayalı olarak ölü kabul edilmesi bunlardan biridir<sup>2</sup>. Bu halde ölü kabul edilmenin hukuki sonuçları karineye konu olayın gerçekleştiği andan itibaren geçmişe etkili olarak doğmaktadır. Dolayısıyla ölüme bağlanan bütün hukuki sonuçlar kişinin hukuken ölü kabul edildiği andan itibaren ortaya çıkmaktadır. Ölüm karinesine dayanarak bir gerçek kişinin ölü olup olmadığının mahkemece tespiti istenebileceği gibi ölü kaydının düşülmesi bazı hallerde idari işlem yoluyla da gerçekleştirilmektedir. Kişinin hukuken ölü kabul edildiği ikinci hal ise gaiplik kararıdır. Ölüm karinesindeki gibi ölüme mutlak gözle bakmayı gerektirecek koşullar söz konusu olmasa da, ölüm tehlikesi altında kaybolma ya da uzunca bir süre haber alınamama durumunda koşulların varlığına bağlı olarak hâkim kararı ile kişinin gaipliğine karar

<sup>1</sup> İşveren kavramına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Murat Engin, *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren* (Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları 1993) 31 vd.

<sup>2</sup> Türk Medeni Kanunu'nun 31. maddesine göre, "Bir kimse, ölümüne kesin gözle bakılmayı gerektiren durumlar içinde kaybolursa, cesedi bulunamamış olsa bile gerçekten ölmüş sayılır".

verilebilmesi mümkündür<sup>3</sup>. Gaiplik kararı ölüm tehlikesinin gerçekleştiği veya son haberin alındığı günden başlayarak hüküm doğurmaktadır.

İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nda taraflardan birinin ölümünün iş sözleşmesine etkileri düzenlenmemiş olup, konuya ilişkin düzenleme Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmelerine ilişkin kısmında yer almaktadır. Bununla birlikte, ilgili kanunların kıdem tazminatına ilişkin hükümlerde işçinin ölümüne ilişkin düzenlemeler yer almaktadır<sup>4</sup>. Basın İş Kanunu'nda ise işçinin ölümü ile iş sözleşmesinin sona ereceği ve bu halde ödenecek ölüm tazminatı özel olarak düzenlenmiştir<sup>5</sup>. Ancak işverenin ölümüne ilişkin bir hüküm yer almamaktadır.

Çalışmamızda İş Kanunu kapsamındaki ilişkileri ile sınırlı incelemede bulunulacak olup, Türk Borçlar Kanunu hükümleri de bu kapsamda ele alınacaktır. Bu çerçevede aşağıda gerçek kişi işverenin ölümü ile işçinin ölümünün hukuki sonuçları öncelikle genel hatları ile ele alınarak, iş sözleşmesinin sona ermesine yol açtığı haller ve bunun hukuki sonuçları irdelenecektir. Ölüm karinesi ve gaiplik kararı verilen haller ise ancak özellik arz ettiği durumlarla sınırlı olarak değerlendirilecektir. İlk olarak işverenin ölümünün etki ve sonuçları üzerinde durulacak, ardından işçinin ölümünün etki ve sonuçları değerlendirilmeye çalışılacaktır. İşçinin ölümünün iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle gerçekleştiği haller ile buna bağlı olarak ortaya çıkan hukuki sonuçlar çalışmanın kapsamının dışında tutulmuştur.

## I. İşverenin Ölümü

İşverenin ancak bir gerçek kişi olması durumunda ölüm halinin iş sözleşmesine etkilerinin tespiti gerekecektir<sup>6</sup>. Belirtelim ki, "işveren" terimini, soyut

<sup>3</sup> Türk Medeni Kanunu'nun 32. maddesinin 1. fıkrasına göre, "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". Bununla birlikte, gaiplik kararının istenebilmesi ölüm tehlikesinin üzerinden en az bir yıl veya son haber tarihinin üzerinden en az beş yıl geçmiş olmasına bağlıdır (TMK m. 33/1).

<sup>4</sup> Deniz İş Kanunu'nun 20. maddesine göre, gemi adamının ölümü halinde kıdem tazminatı ödenmesi gerekmektedir. 1475 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemeler ayrıca detaylı olarak ele alınacaktır.

<sup>5</sup> Basın İş Kanunu'nun 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".

<sup>6</sup> Gerçek kişilerin yanı sıra tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların da işveren sıfatına sahip olması mümkündür.

işvereni ifade etmek amacıyla kullanılmaktadır<sup>7</sup>. Gerçek kişi işverenin ölümünün iş sözleşmesinin akıbetine etkisine ilişkin bir düzenlemeye İş Kanunu'nda yer verilmemiş, buna karşılık Türk Borçlar Kanunu'nda özel olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla genel kanun niteliği gereğince söz konusu hüküm İş Kanunu kapsamındaki iş ilişkileri bakımından da uygulama alanı bulacaktır.

Sözü geçen Kanun'un 441. maddesinde işverenin ölümünün iş sözleşmesine etkisi iki farklı ihtimal dikkate alınarak düzenlenmiştir. Bu hükme göre, işverenin kişiliğinin dikkate alınarak kurulan iş sözleşmeleri ile kişiliği dikkate alınmaksızın kurulan iş sözleşmeleri üzerindeki etkileri farklıdır.

### A. İşverenin Kişiliğinin İş Sözleşmesinin Kurulmasına Etkisinin Olmadığı Haller

Bir sözleşmenin kurulmasında, taraflardan birinin kişiliğinin diğer tarafın irade açıklaması bakımından belirleyici unsur teşkil ettiği hallerde "intuitus personae" (kişilik) unsurunun ağırlıklı olduğu kabul edilir<sup>8</sup>. Intuitus personae unsurunun ağırlıklı olduğu hallerde, sözleşmeden doğan borçların üçüncü kişilere devri ya da halefiyet yolu ile hak sahiplerine geçmesi mümkün değildir.

İş sözleşmesinin kişiliğe bağlı yönü genellikle yalnızca işçi açısından gündeme gelir. Bir iş sözleşmesinin kurulmasında işverenin kişiliğinin dikkate alınması istisnaidir<sup>9</sup>. Zira iş sözleşmelerinin kurulmasında işçinin kişiliği belirleyici rol oynarken, işveren açısından ise kişisel özelliklerin dikkate alınması söz konusu değildir. Sözleşmenin kurulması esnasında genellikle işçi açısından işyeri ve çalışma koşulları belirleyici olmaktadır. İstisnai durumlar dışında işveren yönünden "intuitus rei" bir diğer deyişle işyerine bağlılık unsuru öne çıkmaktadır<sup>10</sup>. Bu nedenle de işverenin kişiliğine bağlı olmaksızın kurulan iş sözleşmesinin ölümüne rağmen mirasçılarıyla sürdürülebilmesi mümkündür. Dolayısıyla, kural olarak işverenin ölümü ile iş sözleşmesi sona ermemektedir<sup>11</sup>. Nitekim

<sup>7</sup> Soyut-somut işveren ayrımına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Engin (n 1) 116 vd.

<sup>8</sup> Engin (n 1) 45.

<sup>9</sup> Engin (n 1) 44; Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku* (Seçkin 2023) 243.

<sup>10</sup> Engin (n 1) 45.

<sup>11</sup> Turhan Esener, *İş Hukuku* (3. Baskı, Ankara Üniversitesi 1978) 215; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Baskı, Beta 2023) 469; Sarper Süzek, *İş Hukuku* (23. Baskı, Beta 2023) 538; Engin (n 1) 48; Ercan Akyiğit, 'Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları' (2011) 6 (22) 32, 39; Sabahattin Yürekli, *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi* (3. Baskı, Seçkin 2016) 169; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi* (Vedat Kitapçılık 2012) 286; Ş. Esra Baskan, '6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etki-



Türk Borçlar Kanunu'nun 441. maddesinin 1. fıkrasına göre de, "İşverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçıları alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır<sup>12</sup>." Böylece kişiliği dikkate alınmaksızın yapılan iş sözleşmeleri bakımından, işverenin ölümünün sözleşmeyi sona erdirmeyeceği açıkça düzenlenmiştir. Bu halde iş sözleşmesinden doğan hak ve borçlar ayrıca bir hukuki

---

si ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı' (2013) (104) TBB Dergisi, 55, 67; Ender Gülver, *Özellikle Koşulları ve Hukuki Sonuçları Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Rızaya Dayalı Devri Yoluyla İşçi Geçişi* (On İki Levha Yayıncılık 2021) 35; Banu Ülkü Kararmaz, *İş Sözleşmesinin Ölüm, Ölüm Karinesi veya Gaiplik Nedeniyle Sona Ermesi* (On İki Levha Yayıncılık 2021) 24; Emre Ertan, 'İş Sözleşmesinin İşverenin Ölümüyle Sona Ermesi' (2022) 2(48) Sicil 129, 130. İsviçre Hukukunda aynı yönde: Wolfgang Portmann, Isabelle Wildhaber, *Schweizerisches Arbeitsrecht* (4. Auflage, Dike 2020), 239; Manuel Vogler, *Haushaltshilfen im schweizerischen Arbeitsrecht* (Dike 2016), 31. Yargı kararlarının da aynı yönde olduğu görülmektedir. "Türk Borçlar Kanunu'nun 440'inci maddesi uyarınca işçinin ölümü ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Aynı Kanun'un 441'inci maddesinde ise kural olarak işverenin ölümü, sözleşmenin sona erme nedeni değildir. Ancak bu kuralın istisnası aynı maddenin ikinci fıkrasında yer almakta olup, işverenin ağırlıklı olarak kişiliği dikkate alınarak kurulan iş sözleşmesi, işverenin ölümü ile kendiliğinden sona erer". İBBGK 9/10, 19.10.2018. <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 10 Nisan 2024. Buna karşılık, sigortalı çalışmanın kesintisiz devam edip etmediğinin uyuşmazlık konusu olduğu bir olayda, Konya Bölge Adliye Mahkemesince verilen bir kararda en azından gerekçe bakımından bu esasın gerektiği gibi metne yansımadağı anlaşılmaktadır. Zira karara göre, "Davacının hizmeti bir dönem davalılar murisi yanından bildirilmiş olduğu anlaşılmalı davacının sicil dosyası, ücret bordroları, ücret ödemesi banka yoluyla yapılmış ise banka hesap akış cetveli getirilerek davacının ara verip vermediği ya da kesintisiz çalışıp çalışmadığı kuşkuyla yer vermeyecek şekilde belirlenmeli, tanıkların bu yöne ilişkin beyanları arasındaki çelişki giderilmeli, işyerinin muhasebe işlerine bakan tanık K8'in K2 ile arasında muhasebe işlerini yürütmesi için yaptıkları sözleşme örneği getirilmeli, Meram İlçe Gıda, Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğünden davacının imzasının bulunduğu 13.04.2018 tarihli Resmi Kontrol Raporunun onaylı örneği istenmeli, deliller birlikte değerlendirilerek sonucuna göre bir karar verilmelidir. Tarafardan birinin ölümü halinde hizmet akdi ilişkisinin sona ereceği nazara alınmalı, İşyerinin anahtarının davacıda olduğu ve işverenin ölümünden sonra bir müddet daha işyerini açtığı ifade edilmiş ise de davalılar ile aralarında hizmet ilişkisi kurulmadan kendiliğinden işyerini açması ve satış yapmasının kendiliğinden taraflar arasında hizmet ilişkisi kurulmasını sağlamayacağı göz önünde tutulmalıdır. Bu nedenle davalıların açık görevlendirmesi ile işyerini açıp açmadığı açıklığa kavuşturulmalıdır". Konya 8 BAM, 112/1518, 12.11.2020 <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 10 Nisan 2024. Oysa kural olarak iş ilişkisi işverenin ölümü ile sona ermez aksine varlığını koruması esas, sona ermesi istisnadır.

<sup>12</sup> Madde gerekçesine göre, "Maddenin birinci fıkrasında, işverenin ölümünün kural olarak hizmet sözleşmesini sona erdirmeyeceği, ölen işverenin yerini mirasçılarının alacağı; ancak mirasçılar ile işçi arasındaki hizmet ilişkisine, hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümlerin kıyas yoluyla uygulanacağı belirtilmektedir. Bilindiği gibi işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin düzenlemeye, Tasarının 427 nci maddesinde yer verilmiştir. Bu düzenlemenin hükümleri, işverenin mirasçıları ile işçi arasındaki hizmet ilişkisine kıyas yoluyla uygulanacaktır".

işleme ihtiyaç olmaksızın işverenin mirasçılarına geçeceğinden, ölüm sonrasında işçi iş görme edimini onun mirasçılarına karşı ifa edecektir. İş sözleşmesinden kaynaklanan haklarını da doğal olarak mirasçılardan talep edebilecektir<sup>13</sup>. Kanun koyucu bu halde iş sözleşmesinin devrine ilişkin hükümlerin kıyas yolu ile uygulama alanı bulacağını ayrıca ifade etmiştir. Bu durumda iradi değil kanuni bir devir söz konusu olduğundan ilgili hükümlerin kıyasen uygulanacağı benimsenmiştir<sup>14</sup>. İşyerinin tamamı yahut bir bölümünün devrinin sonuçları Türk Borçlar Kanunu'nun 428. ve 429. maddesinde, İş Kanunu'nda ise 6. maddede düzenlenmiştir.

Külli hâlefîyet ilkesi gereğince, mirasçılar iş sözleşmesinden doğan tüm borçlardan sorumlu olacaktır. İşverenin ölümü sonrasında tüm hak ve borçları ile iş sözleşmesi işverenin mirasçılarına geçecek, çalışma süresinin esas alındığı hallerde ölen işverenin yanında çalışmaya başladığı tarih esas alınacaktır<sup>15</sup>. Bu bakımdan işçinin muvafakati aranmamaktadır. İş sözleşmesinin mirasçılara geçtiği hallerde sözleşme mevcut koşulları ile varlığını sürdürecektir olup, mirasçılarının ölüm nedeniyle sözleşmenin esaslı unsurlarında değişiklik yapabilmesi mümkün değildir. Ancak İş Kanunu'nun 22. maddesinde belirtilen esaslara uyularak sözleşmede esaslı değişiklikler yapılması mümkündür. Bunun gibi mirasçılarının bu iş ilişkisini sürdürmek istememesi bir geçerli ya da haklı fesih nedeni değildir. İş sözleşmesinin sona erdirilmesine ilişkin genel esaslar çerçevesinde kanunda gösterilen biçimde sözleşme mirasçılar tarafından sona erdirilebilecektir. Belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından mirasçılarının süre dolmadan fesih hakkı ancak haklı nedenle derhal fesih nedenlerinin varlığına bağlı olarak gündeme gelebilecektir. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde süreli feshe ilişkin genel esaslar çerçevesinde değerlendirilmediği bulunacaktır. Elbette haklı nedenlerin

<sup>13</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesine göre, "İşverenin ölümünü düzenleyen TBK 441. maddesi "İşverenin ölümü halinde, yerini mirasçılar 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 mirasçılarının davalılara geçmiş tir. 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". Yargıtay 9 HD, 721/12501, 31.3.2015. Mirasçılarının sorumluluğuna ilişkin ayrıca bkz. Yargıtay 9 HD, 6322/16893, 26.9.2019. <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 10 Nisan 2024.

<sup>14</sup> Akyiğit (n 11) 40; Yürekli (n 11) 169.

<sup>15</sup> Ayrıca bkz. Akyiğit (n 11) 40; Seda Arslan Durmuş, *İş Hukukunda Kıdem Kavramı* (On İki Levha Yayıncılık 2021) 371.

varlığı halinde sözleşme mirasçılar tarafından sona erdirilebilir. Bununla birlikte belirtelim ki, işverenin ölümü tek başına ne haklı ne de geçerli bir fesih nedeni teşkil eder.

İş sözleşmesinin mirasçılarla devam edeceğinin kabul edilebilmesi için mirasçılarının mirası reddetmemiş olması ya da mirastan yoksun kılınmamış olmaları gerekmektedir<sup>16</sup>. İşverenin mirasçılarının tamamının mirası reddetmeleri durumunda ise Türk Medeni Kanunu'nun 612. maddesi çerçevesinde miras, sulh mahkemesince iflâs hükümlerine göre tasfiye edilir. Bu durumda tasfiye işlemleri sırasında iş sözleşmesinin feshi gündeme gelecek olup, iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiğinden bahsedilmeyecektir. Mirasçı bırakmaksızın ölen kimsenin mirası ise sözü geçen Kanun'un 501. maddesi gereğince Devlete geçecektir.

## B. Ağırlıklı Olarak İşverenin Kişiliği Dikkate Alınarak Kurulmuş İş Sözleşmeleri

### 1. Genel Olarak

Daha önce de değindiğimiz üzere, genel olarak iş sözleşmelerinde işverenin kişiliği belirleyici değildir. İstisnaen bazı hallerde iş sözleşmesi *ağırlıklı olarak* işverenin kişiliği dikkate alınarak kurulabilmektedir. Bu hallerde ise işverenin ölümü yukarıda açıkladığımız genel esaslardan farklı hukuki sonuçlar doğurmaktadır. Kişilik unsurunun ağır bastığı sözleşmeler bakımından, ağırlıklı unsuru teşkil eden kişinin ölümü halinde sözleşmenin üçüncü kişilerle devamı değil, aksine sona ermesi esastır. Nitekim Türk Borçlar Kanunu'nun 441. maddesinin 2. fıkrasına göre, "*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*"<sup>17</sup>. Böylece işverenin iş sözleşmesinin kanundan doğan bir nedenle kendiliğinden sona ereceği hükme bağlanmıştır<sup>18</sup>. Bu düzenleme İş Kanunu kapsamındaki işçiler bakımından da uygulama alanı bulacaktır. Kendiliğinden sona erme hallerinde tarafların ayrıca bir irade beyanında bulunması ge-

<sup>16</sup> Akyiğit (n 11) 40; Baskan (n 11) 68; Yürekli (n 11) 170.

<sup>17</sup> Madde gerekçesine göre, "*Maddenin ikinci fıkrasına göre, hizmet sözleşmesinde işverenin kişiliği ağırlıklı olarak önem taşıyorsa, onun ölümüyle sözleşme kendiliğinden sona erer; ancak işçi, işverenin mirasçılarında, sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, hakkaniyete uygun bir tazminat isteyebilir*". Mevaz İsviçre Borçlar Kanunu'nun (Obligationenrecht-OR) 338a maddesi düzenlemeye esas alınmıştır.

<sup>18</sup> Akyiğit (n 11) 40; Ercan Akyiğit, *İş Hukuku* (Seçkin 2022), 225; Yürekli (n 11) 169.

rekmediğinden işçinin beyanı aranmaz. Belirtelim ki, geçici iş ilişkisinde geçici işverenin ölümü ya da asıl işveren alt işveren ilişkisinde asıl işverenin ölümü sözleşmenin akıbetini etkilemeyecektir.

İş sözleşmesinin hangi hallerde ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınarak kurulmuş sayılacağı belirlenmesi hükmün uygulama alanı bulabilmesi açısından önem arz eder. Zira sözleşmenin kurulmasında işçinin irade açıklamasına işverenin kişiliğinin belirleyici ve ağırlıklı unsur teşkil ettiği hallerde hükmün uygulanması söz konusu olacaktır<sup>19</sup>. Öğretide isabetle belirtildiği üzere, bu özellikleri taşıyan bir iş sözleşmesinin varlığını kabul edebilmek için işçinin iş görme borcu ile işverenin kişiliği arasında bir bağ bulunmalıdır<sup>20</sup>. Kanun koyucu yalnızca işverenin kişiliğinin dikkate alınması değil de ağırlıklı olarak dikkate alınmış olması gerektiğini ifade etmiştir. Bu çerçevede işverenin kişiliği sözleşmenin işçinin irade açıklamasında baskın unsur niteliği taşımıyorsa, bir başka deyişle mirasçılar tarafından kabul edilebilir bir iş görme edimi bulunuyorsa iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermeyecektir<sup>21</sup>. İşverenin kişiliğinin iş sözleşmesinin kurulmasında bir asli unsur olarak karşımıza çıkabileceği haller ise istisnaidir. Örneğin, yaşlı bir hastaya bakmak üzere işe alınan bir bakıcı ya da hemşire veya kişisel anıları yazmak için görevlendirilen bir sekreter söz konusu ise bu koşul gerçekleşmiş sayılacaktır<sup>22</sup>. Benzer şekilde işverenin kişiliğine bağlı bir serbest mesleğin yürütüldüğü hallerde hükmün uygulama alanı bulacağı ifade edilmektedir<sup>23</sup>. İsviçre Hukuku'nda örneğin, bir mürebbiye, bakıcı ya da özel şoför ile kurulan sözleşmelerde hükmün uygulama alanı bulabileceği kabul edilmektedir<sup>24</sup>. Ev hizmetlileri bakımından da aynı şekilde kişisel bağlantının her durumda olmasa da söz konusu olabileceği ifade edilmektedir<sup>25</sup>. İşverenin ölümü sonrasında ev işlerinin görülmesi sürdürüldüğü takdirde, iş ilişkisinin varlığını koruduğu kabul edilmelidir.

<sup>19</sup> Yürekli (n 11) 171; Kararmaz (n 11) 29.

<sup>20</sup> Ertan (n 11) 133.

<sup>21</sup> Ertan (n 11) 134.

<sup>22</sup> Akyiğit (n 11) 41; Yürekli (n 11) 171; Gülver (n 11) 34; Ertan (n 11) 133.

<sup>23</sup> Ertan (n 11) 134 vd.

<sup>24</sup> Portmann, Wildhaber (n11) 239. Yargıtay 22. (Kapatılan) Hukuk Dairesince verilmiş bir kararda da, "davacının davalının yaşlı annesi ve kardeşinin bakımından sorumlu olarak çalışmış olduğu ve iş ilişkisinin işverenler olan davalının yaşlı annesi ve kardeşinin ölümü ile sona erdiği" isabetle kabul edilmiştir. Yargıtay 22 HD, 2393/8092, 29.6.2020. Aynı yönde: Yargıtay 9 HD, 10727/10636, 4.7.2023. <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 10 Nisan 2024.

<sup>25</sup> Vogler (n 11) 31; Yürekli (n 11) 171.

Ayrıca belirtelim ki, işverenin ölümünün iş sözleşmesinin sona ermesine yol açabilmesi açısından sözleşmenin türünün bir önemi bulunmamaktadır<sup>26</sup>. İster belirli ister belirsiz süreli olsun, işverenin ölümü iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesine yol açacaktır.

İşverenin kişiliğinin belirleyici ağırlıklı unsur teşkil ettiği hallerde, mirasçılarla iş sözleşmesinin sürdürüleceğinin kararlaştırılıp kararlaştırılmayacağı ise öğretide tartışmalıdır<sup>27</sup>. Bir görüşe göre, hükmün mutlak emredici olması sebebiyle aksinin kararlaştırılmayacağı kabul edilmelidir<sup>28</sup>. Aksine bir anlaşma halinde mirasçılarla yeni bir sözleşme kurulmuş olacaktır. Kanaatimizce de isabetli bir diğer görüşe göre ise iş sözleşmesinin mirasçılarla devam edeceğinin kararlaştırılması mümkündür<sup>29</sup>. Bu halde bize göre, taraflarca sözleşmenin ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmaksızın kurulduğu kabul edilmektedir. İsviçre Hukuku'nda da iş sözleşmesinin devam edeceği öngörülen ya da mirasçılarla anlaşma-ya varılan hallerde iş sözleşmesinin sona ermeyeceği ifade edilmektedir<sup>30</sup>.

## 2. İş Sözleşmesinin Kendiliğinden Sona Ermesinin Sonuçları

İşverenin ölümü ile iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiği hallerde, işçi ölüm tarihinden önce doğmuş işçilik alacaklarını mirasçılardan talep edebilecektir<sup>31</sup>. Ancak iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı haklar bakımından duru-

<sup>26</sup> Yürekli (n 11) 172.

<sup>27</sup> Öğreti görüşleri için ayrıca bkz. Yürekli (n 11) 172 vd.; Baskan (n 11) 68 vd.; Ertan (n 11) 133; Kararmaz (n 11) 29 vd.

<sup>28</sup> Yürekli (n 11) 172.

<sup>29</sup> Akyiğit (n 11) 41.

<sup>30</sup> Portmann, Wildhaber (n 11) 239.

<sup>31</sup> Mirasçılar arasında mecburi dava arkadaşlığı olup olmadığının değerlendirildiği güncel bir karara göre, "Somut olayda, davacı işçi davalıların mirasbırakanı müteveffa ...'in ofisinde 10.01.2015-18.09.2019 tarihleri arasında çalıştığını ve ödenmeyen işçilik alacakları bulunduğunu ileri sürerek söz konusu alacakların davalılardan tahsilini talep etmiştir. Davacı işçinin, davalılardan ...'e yapılan tebligatların sonuçsuz kalması üzerine yargılamanın uzamaması amacıyla bu davalı yönünden davadan feragat ettiğini beyan etmesi üzerine İlk Derece Mahkemesince davalı mirasçılar arasında mecburi dava arkadaşı olduğundan, biri için yapılan feragatin diğerlerine de sirayet edeceği gerekçe gösterilerek davanın reddine karar verilmiş ise de davaya konu alacaklar davalıların mirasbırakanı ile davacı arasındaki ... ilişkisinden kaynaklanan tereke borcu niteliğinde olup tereke borçlarından müteselsilen sorumlu olan mirasçılara karşı açılacak para alacağı davalarında mirasçılar arasında mecburi değil ihtiyari dava arkadaşlığı bulunduğu kabul edilmelidir. Bu nedenle davalılardan ... yönünden davadan feragat edilmesinin diğer davalılara da sirayet edeceğinin kabulü ile davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir". Yargıtay 9 HD, 10163/16270, 30.10.2023. <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 10 Nisan 2024.

mun ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu halde feshe ilişkin sonuçların uygulanması mümkün değildir. Bununla birlikte, işçinin herhangi bir kusuru olmaksızın gerçekleşen bu kendiliğinden sona erme halinin olumsuz sonuçlara yol açacağı aşıkardır. Aşağıda işverenin ölümü ile iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiği hallerde, işçinin olası hakları ele alınacaktır.

#### **a. Kıdem Tazminatı**

İşverenin ölümü ile iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi durumunda işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı öğretide tartışmalıdır. Bir fikre göre, kıdem tazminatına ilişkin yasal düzenlemede hukuki bir boşluk olduğu kabul edilerek, bu boşluk kıyas yolu ile doldurulmalıdır. Bunun sonucunda da işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmelidir<sup>32</sup>. Buna karşılık kanaatimizce isabetli bir başka fikre göre, mevcut yasal düzenleme çerçevesinde genel olarak iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ermesi yahut işverenin ölümü ile sona ermesi kıdem tazminatına hak kazandıran haller arasında düzenlenmemiş olduğundan kıdem tazminatı talebi mümkün olmayacaktır<sup>33</sup>. İşçinin ölümü kıdeme hak kazandıran sebepler arasında düzenlendiği halde işverenin ölümüne ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş olmasının kanun koyucunun bilinçli tercihi olduğunu düşünmekteyiz<sup>34</sup>. Ancak olması gereken hukuk açısından kıdeme hak kazanılacağına düzenlenmesi isabetli olacaktır. Mevcut düzenleme çerçevesinde ise işverenin ölümü nedeniyle işçinin hakkaniyete uygun bir tazminat talep edebileceğinin düzenlenmesi karşısında, bu tazminata hükmedilmesi ve miktarı belirlenirken bu hususun gözetilmesinin bir

<sup>32</sup> Ertan (n 11) 136 vd.; Kararmaz (n 11) 69.

<sup>33</sup> 2020 yılında verilmiş bir karara göre, "İş sözleşmesi işverenin şahsına bağlı olarak yapılmış olup işverenin ölümüyle sözleşme kendiliğinden sona ermiştir. İşverenin ölüm tarihinde yürürlükte bulunan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 347. maddesinin 3. fıkrasında sözleşmenin süresinden önce sona ermesi nedeniyle işçinin uğradığı zarar için hakkaniyete uygun bir tazminat istenebileceği düzenlenmiştir. Sözleşmenin sona erme şekli itibariyle davacı ihbar tazminatına hak kazanamamakta ise de 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 347/3 maddesi uyarınca hakkaniyet dairesinde hüküm altına alınacak tazminat miktarında ihbar tazminatı ölçüt olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle, davacının ihbar tazminatı talebi sözü edilen hüküm çerçevesinde talep edilebilen tazminat olarak değerlendirildiğinden bu husus bozma nedeni yapılmamıştır. Ancak, mülga 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinde kıdem tazminatına hak kazandıran haller sınırlı olarak belirtilmiş olup bu haller arasında sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi sayılmamıştır. Hal böyle olunca, iş sözleşmesi işverenin ölümüyle kendiliğinden sona eren davacının kıdem tazminatı isteminin reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir". Yargıtay 22 (Kapatılan) HD, 2393/8092, 29.6.2020 (Lexpera). Aynı yönde: Yargıtay 9 HD, 10727/10636, 4.7.2023. <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 10 Nisan 2024.

<sup>34</sup> Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 11) 287.

çözüm olabileceği görüşündeyiz<sup>35</sup>. İhbar tazminatı, süreli fesihlerde bildirim süresine uyulmamasının yaptırımını teşkil etmekte olduğundan, iş sözleşmesi kendiliğinden sona eren işçi bu tazminatı da talep edemeyecektir. İş sözleşmesinin sona ermesi ile doğan yıllık ücretli izin alacağı talep hakkı da işverenin mirasçılara yönlendirilebilecektir.

#### **b. Hakkaniyet Tazminatı**

Kanun koyucu işverenin ölümü ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona erdiği takdirde, bu durumun işçinin zararına yol açabilecek sonuçlar doğurabileceğini dikkate alarak, işverenin mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat talep edilebileceğini kabul etmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 441. maddesinin 2. fıkrasının 2. cümlesine göre, "*Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir*". Bu tazminat öğretide "hakkaniyet tazminatı" olarak anılmaktadır<sup>36</sup>. İş Kanunu'nda konuya özel bir düzenlemeye yer verilmemiş olduğundan, sözü geçen hüküm İş Kanunu kapsamındaki işçiler açısından da uygulama alanı bulmaktadır.

Tazminata ilişkin söz konusu düzenlemede "*sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar*" ifadesine yer verilmiş olması, belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından talep edilip edilemeyeceği sorusunu akla getirmektedir<sup>37</sup>. Kanaatimizce bu tazminat gerek belirli gerekse belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından talep edilebilir niteliktedir<sup>38</sup>. Tazminatı talep eden işçinin zararın varlığını ve miktarını ispat etmesi gerekecektir<sup>39</sup>. Bununla birlikte en azından belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmada ihbar süresi kadar, belirli süreli çalışmada bakiye süreye ilişkin ücret tutarındaki tazminat kadar bir zararın ortaya çıkacağı açıktır.

Tazminatın miktarının belirlenmesinde takdir yetkisi hâkime ait olmakla birlikte, sözleşmenin türüne göre bazı esasların dikkate alınması gerektiği kanaatindeyiz<sup>40</sup>. İş sözleşmesi belirli süreli olduğu takdirde, tazminat miktarı belirlenirken sözleşmenin kalan süresi de dikkate alınmalıdır<sup>41</sup>. Bu halde belirlene-

<sup>35</sup> Bkz. ve krş. Ercan Güven ve Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku* (6. Baskı, Nisan Kitabevi 2017) 154.

<sup>36</sup> Ertan (n 11) 138.

<sup>37</sup> Madde metni ve eleştirisi için bkz. Akyiğit (n 11) 42; Akyiğit (n 18) 225; Baskan (n 11) 69; Yürekli (n 11) 173.

<sup>38</sup> Akyiğit (n 11) 42; Baskan (n 11) 69; Yürekli (n 11) 173. Bkz. ve krş. Güven ve Aydın (n 35) 154.

<sup>39</sup> Yürekli (n 11) 173. Ayrıca bkz. Akyiğit (n 11) 43.

<sup>40</sup> Yürekli (n 11) 174.

<sup>41</sup> Tazminat miktarının belirlenmesine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Yürekli (n 11) 173; Ertan (n 11) 139; Kararmaz (n 11) 64 vd.

cek miktarın sözleşme süresinin bitimine kadar olan süre için ödenecek ücretin miktarını aşamayacağı kabul edilmektedir<sup>42</sup>. Belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından bakiye süreye ilişkin tazminatın belirlenmesindeki indirim sebepleri de dikkate alınmalıdır<sup>43</sup>. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ise ihbar tazminatından daha düşük belirlenmemesi gerektiği ifade edilmektedir<sup>44</sup>. Ancak ihbar tazminatının miktarı sınırlayıcı değildir<sup>45</sup>. Somut olayın özellikleri de dikkate alınarak en az ihbar tazminatı tutarında belirleme yapılmalıdır. Yukarıda ifade ettiğimiz üzere, kıdem tazminatı açısından bekleme süresini dolduran işçiler açısından bu tazminatın da dikkate alınması gerekmektedir.

Tazminatın işverenin mirasçılardan talep edilecektir. Bu bakımdan yasal mirasçılardan yanı sıra atanmış mirasçılara da talebin yönlendirilebileceği ancak mirasın reddi ya da mirasçılıktan çıkarma durumunda talepte bulunulamayacağı ifade edilmiştir<sup>46</sup>. Mirasçı Devlet olduğu takdirde tazminat talebi Devlete yönlendirilecektir<sup>47</sup>.

İş Kanunu kapsamındaki çalışanlar bakımından söz geçen Kanun'un 32. maddesinin 5. fıkrasına göre, "İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur". Bu düzenleme gereğince hakkaniyet tazminatının ödenmemesi durumunda işverenin ölüm tarihinden itibaren faiz işleyecektir.

## II. İşçinin Ölümü

### A. Genel Olarak

İş sözleşmesi, doğası gereğince işçinin kişiliğine bağlı ("intuitus personae") ve kural olarak işçinin işi bizzat ifa etmesi gereken bir sözleşmedir<sup>48</sup>. Bu nedenle

<sup>42</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (Lykeion Yayınları 2022) 797. Ayrıca bkz. Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 11) 287.

<sup>43</sup> Akyiğit (n 11) 43. Ayrıca bkz. Yürekli (n 11) 175.

<sup>44</sup> Akyiğit (n 11) 43. Hakkaniyet dairesinde hüküm altına alınacak tazminat miktarında ihbar tazminatının ölçüt olarak değerlendirilebileceği yönünde: Yargıtay 9 HD, 10163/16270, 30.10.2023. <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 10 Nisan 2024.

<sup>45</sup> Aynı yönde: Yürekli (n 11) 174-175.

<sup>46</sup> Ertan (n 11) 138. Bununla birlikte, mirasın reddi halinde tasfiye hükümlerine başvurulabilecektir. Kararmaz (n 11) 68.

<sup>47</sup> Yürekli (n 11) 174.

<sup>48</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Ali Güzel, 'Ekonomik ve Teknolojik Gelişmeler Işığında Hizmet Sözleşmesinin Intuitus Personae Niteliği', (1996) Prof. Dr. Hâlid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi 167, 167-195.



de, daha önce değindiğimiz üzere iş sözleşmesinin türü ne olursa olsun işçinin ölümü ile kendiliğinden sona ereceği kabul edilir<sup>49</sup>. Türk Borçlar Kanunu'nun 440. maddesinin 1. cümlesinde de "Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer" düzenlemesi getirilmiştir<sup>50</sup>. İsviçre Hukuku'nda da aynı esas benimsenmiş olup, çalışanın ifa yardımcısı kişilerden yararlanmasının mümkün olduğu sözleşmeler bakımından da ölümün sözleşmeyi sona erdireceği kabul edilmektedir. Ancak yardımcı kişinin ölümü sözleşmenin sona ermesine yol açmamaktadır<sup>51</sup>. Hukukumuz açısından da aynı sonuca varılması gerektiği kanaatindeyiz.

İş sözleşmesi işçinin ölümü ile kendiliğinden sona ereceğinden fesih iradesine yahut herhangi bir bildirimde bulunulmasına gerek yoktur. Bu bakımdan ölümün sebebi, nerede, ne zaman, çalışma saatleri içinde ya da dışında gerçekleştiği yahut taraflar arasındaki iş sözleşmesinin türünün bir önemi bulunmamaktadır. İşverence süreli fesih bildiriminde bulunmuş olmasına karşılık, bildirim süresi henüz dolmadan ölüm gerçekleşmişse, sözleşmenin ölüm nedeniyle kendiliğinden sona erdiği kabul edilmelidir.

İşçinin ölüm karinesi ve gaiplik kararı nedeniyle ölmüş sayıldığı hallerde de ölüme bağlı hukuki sonuçlar meydana gelecektir<sup>52</sup>. Ölüm karinesinin söz konusu olduğu hallerde, ölümüne kesin gözle bakmayı gerektiren olayın gerçekleştiği

<sup>49</sup> Süzek (n 11) 537; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 466; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 42) 790; Hâlûk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (26. Baskı, Seçkin 2022) 128; Akyiğit (n 18) 345; Akyiğit (n 9) 243; Gülsevil Alpogut, 'Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri' (2011) 8 (31) *Legal İHSGHD* 913, 941; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 11) 282-286; Baskan (n 11) 57; İpek Kocagil, 'İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları' (2014) 20 (1) *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 429, 430; Yürekli (n 11) 155; Sabahattin Yürekli, *Türk İş Hukukunda Deneme Süreli İş Sözleşmesi* (On İki Levha Yayıncılık 2019), 190; Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku ile İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları Karar İncelemeleri 2022 (Aralık 2021-Aralık 2022)* (Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası 2023), 78; Arkin Günay, 'İşçinin Ölümü veya Gaipliğinin İş Sözleşmesine Yönelik Sonuçları' (2023) 11 (1) *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 113, 129. İsviçre Hukuku için Milani Dominik, Art. 338, içinde: OFK- Orell Füssli Kommentar, OR Kommentar zum Schweizerischen Obligationenrecht, Herausgeber: Jolanta Kren Kostkiewicz, Stephan Wolf, Marc Amstutz, Roland Fankhauser (4. Auflage, Orell Füssli Verlag AG 2023) 1160, Rn. 1; Angela Hensch, 'Tod des Arbeitnehmers', (2016) *Aktuelle Juristische Praxis* 161, 162.

<sup>50</sup> 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde geçen "işçinin ölümü sebebiyle son bulması hallerinde" ifadesi de dolaylı olarak aynı sonuca ulaşılmasına yol açacaktır. Ayrıca bkz. Özkaraca (n 49) 78.

<sup>51</sup> Hensch (n 49) 162.

<sup>52</sup> Akyiğit (n 11) 34; Yürekli (n 11) 158.

tarihte işçi ölmüş sayılacak ve sözleşmesi kendiliğinden sona erecektir. Ölüme kesin gözle bakmayı gerektiren olay henüz gerçekleşmeden sözleşme işverence haklı nedenle derhal feshedilmişse, ölüm değil feshe ilişkin hukuki sonuçların doğacağı kabul edilmektedir<sup>53</sup>. Süreli fesih halinde ise henüz bildirim süresi dolmadan ölümüne kesin gözle bakmayı gerektiren olay gerçekleşirse, sözleşme işçinin ölümü ile sona ermiş sayılacaktır<sup>54</sup>. Gaiplik kararı verilmesi de ölüm ve ölüm karinesi ile aynı sonuçları doğurmakta olup, işçinin kaybolduğu an ya da işçiden haber alınan son tarihte iş sözleşmesinin geçmişe etkili olarak kendiliğinden sona erdiği kabul edilmektedir<sup>55</sup>. Ancak gaiplik kararının verilebilmesi için geçen süre dikkate alındığında, henüz gaipliğe karar verilmeden önce işverenin sözleşmeyi feshi halinde, iş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiğinin tespiti önem arz eder. İşveren haklı nedenle derhal fesih bildiriminde bulunmuş ise gaiplik kararının etki doğurduğu andan önce mi sonra mı beyanda bulunulduğu dikkate alınmalıdır. Henüz gaiplik kararı etkilerini doğurmadan beyanda bulunulmuşsa, iş sözleşmesinin işverence haklı nedenle derhal feshine bağlanan sonuçlar; daha sonraki bir tarihte beyanda bulunulmuş ise ölüme bağlanan hukuki sonuçlar gündeme gelecektir. Süreli fesih açısından da bildirim süresinin sona erdiği tarih ile gaiplik kararının sonuç doğurduğu tarih dikkate alınarak değerlendirme yapılmalıdır. Henüz bildirim süresinin dolmadığı döneme etkili bir gaiplik kararı söz konusu olduğunda, sözleşmenin ölüm nedeniyle kendiliğinden sona erdiği kabul edilmelidir.

Ölüm karinesi nedeniyle ölü kabul edilen ya da gaipliğine karar verilen kişinin sonradan hayatta olduğu anlaşılırsa, bunun iş sözleşmesine etkisinin ne olacağı ise öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre bu halde iş sözleşmesi kendiliğinden sona ermiştir<sup>56</sup>. Ancak taraflar işçinin ölü olmadığı anlaşıldıktan sonra iş ilişkisini sürdürmüş ise aralarında yeni bir iş sözleşmesi kurulduğu kabul edilmelidir<sup>57</sup>. Buna karşılık bir diğer görüşe göre ise, kişinin hayatta olduğunun anlaşılması ile ölüm karinesi ya da gaiplik kararı hükümsüz kalacağından, iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erme durumu da geriye etkili olarak ortadan kalkacaktır<sup>58</sup>. Ancak bu durumda işverenin haklı nedenle derhal feshi gündeme

<sup>53</sup> Günay (n 49) 132.

<sup>54</sup> Günay (n 49) 133.

<sup>55</sup> Baskan (n 11) 57; Günay (n 49)133.

<sup>56</sup> Yürekli (n 49) 191.

<sup>57</sup> Yürekli (n 49) 186.

<sup>58</sup> Akyiğit (n 11) 34; Kocagil (n 49) 432; Günay (n 49) 136.

gelecektir<sup>59</sup>. Bu yöndeki bir görüşe göre, kıdem tazminatı ödemesi yapılmış ise sözleşmenin ölümle sona ermediği kabul edildiğinden işverene iadesi gerekecektir<sup>60</sup>.

İşçinin ölümü halinde hak kazanılmış ancak ödenmemiş işçilik alacakları kural olarak mirasçılara geçecektir<sup>61</sup>. Örneğin, ücret, fazla çalışma, hafta tatili vb. işçilik alacakları terekede yer alarak mirasçılara geçecektir. Aynı şekilde işçi ölmeden önce kıdem tazminatına hak kazanmış ancak talepte bulunmamışsa, talep hakkı mirasçılara geçecektir. İhbar tazminatı bakımından da aynı esas geçerlidir. İşverenin mirasçılardan zararına istinaden tazminat istemesi ya da iş görme ediminin ifasını talep edebilmesi ise mümkün değildir<sup>62</sup>.

İş sözleşmesinin taraflarının işçinin ölümü halinde sözleşmenin miras yolu ile üçüncü kişilere intikal edeceği konusunda anlaşılabilmesi mümkün değildir<sup>63</sup>. Zira üçüncü kişi konumundaki mirasçılar kişisel nitelik taşıyan iş görme edimini ifa ile bağlayacak böyle bir düzenlemeye geçerlilik tanınamayacaktır. Bununla birlikte, mirasçı ya da mirasçılar da yapılan anlaşmaya taraf olarak işçinin ölümü halinde iş görme edimini ifa borcunu üstlenebilir. Bu durumda mirasçı ile yeni bir iş sözleşmesi kurulduğu kabul edilecektir<sup>64</sup>.

İşçinin ölümünün sözleşmeye etkisi ve diğer hukuki sonuçları İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir. Ancak mülga 1475 sayılı Kanun'un yürürlükteki 14. maddesinde iş sözleşmesi işçinin ölümü sebebiyle son bulunduğu takdirde, tazminat tutarının, ölen işçinin kanuni mirasçılara ödeneceği hükme bağlanmıştır. İş Kanunu'ndan farklı olarak Türk Borçlar Kanunu'nun 440. maddesinde işçinin ölümünün hukuki sonucuna ve hak sahiplerinin durumuna ilişkin düzenleme getirilmiştir. Aşağıda kıdem tazminatı ve müteakip ödeme yükümlülüğüne ilişkin düzenlemelerin hangi koşullara bağlı olarak uygulama alanı bulabileceği, etkileri ve birbirleri ile ilişkileri ayrıntılı olarak değerlendirilmeye çalışılacaktır.

---

<sup>59</sup> Akyiğit (n 11) 34.

<sup>60</sup> Kocagil (n 49) 440.

<sup>61</sup> Hensch (n 49)164; Baskan (n 11) 58.

<sup>62</sup> Baskan (n 11) 58; Yürekli (n 11) 155-156.

<sup>63</sup> Hensch (n 49) 163; Akyiğit (n 11) 34; Baskan (n 11) 58; Yürekli (n 11) 156.

<sup>64</sup> Akyiğit (n 11) 34; Baskan (n 11) 59; Kararmaz (n 11) 43; Günay (n 49) 132; Kocagil (n 49) 432; Yürekli (n 49) 191.

## B. Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşverenin Müteakip Ücret Ödeme Yükümlülüğü

### 1. Ödemenin Niteliği

Türk Borçlar Kanunu'nun 440. maddesine göre, "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". Hükmün gerekçesinde belirtildiği üzere, bu hükmün düzenlenmesinde mehaz İsviçre Borçlar Kanunu'nun 338. maddesi esas alınmıştır. Bu nedenle düzenlemenin amacı, kapsamı, uygulanma koşulları, bu hükmeye istinaden getirilen ödeme yükümlülüğünün hukuki niteliğinin anlaşılabilmesi adına, mehaz düzenlemeye ilişkin kısa açıklamalarda bulunmaya çalışacağız. OR Art. 338 ile işçinin ölümü halinde geride kalan hak sahiplerine karşı işverene bir müteakip ücret ödeme yükümlülüğü getirilmiştir<sup>65</sup>. Düzenlemenin, işverene hak sahiplerinin geçimlerini sınırlı bir geçiş dönemi için güvence altına almaya hizmet eden müteakip bir sözleşme yükümlülüğü getirmeyi amaçladığı ifade edilmektedir<sup>66</sup>. Hukukumuz açısından değerlendirildiğinde de, her ne kadar öğretilerde ya da uygulamada ölüm tazminatı olarak anılsa da bu ödeme aslında bir tazminat niteliği taşımaktadır<sup>67</sup>. Öğretilerde de işçiyi gözetme borcunun sonraya etkisi niteliğinde bir ödeme yükümlülüğü teşkil ettiği ifade edilmektedir<sup>68</sup>. Bu nedenle de ölüme bağlı müteakip ücret ödemesi olarak anılması kanaatimizce daha isabetlidir<sup>69</sup>.

### 2. Koşulları

İşverenin müteakip ödeme yükümlülüğünden söz edilebilmesi, işçinin fiilen iş görmeye başlamış ya da çalışmaya hazır bekler durumda olmasına bağlıdır<sup>70</sup>. Ayrıca bir bekleme süresi, başka deyişle belirli bir süre çalışmış olma şartı öngörülmemiştir<sup>71</sup>. Kıdem süresi yalnızca ödeme miktarının belirlenmesinde dikkate

<sup>65</sup> Dominik (n 49) Rn. 2.

<sup>66</sup> Hensch (n 49) 165.

<sup>67</sup> Kararmaz (n 11) 45; Yürekli (n 49) 191; Özkaraca (n 49) 79. Aksi yönde: Kocagil (n 49) 451; Erdem Utku Çakır, 'Vergisel Boyutuyla Ölüm Tazminatı' (2022) 5 (1) Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 16, 25.

<sup>68</sup> Akyiğit (n 11) 34; Yürekli (n 11) 158; Baskan (n 11) 59.

<sup>69</sup> Benzer yönde bkz. Yürekli (n 11) 158.

<sup>70</sup> Alpagut (n 49) 941; Kararmaz (n 11) 46. Ayrıca bkz. Baskan (n 11) 62.

<sup>71</sup> Akyiğit (n 11) 35; Kararmaz (n 11) 47; Yürekli (n 11) 160; Baskan (n 11) 62.

alınmalıdır. Belirtelim ki, deneme süresi içerisinde gerçekleşen ölümlerde de bu yükümlülük söz konusu olmaktadır<sup>72</sup>.

Ölüm halinde olduğu gibi ölüm karinesi nedeniyle ölmüş sayılma halinde de hak sahipleri müteakip ödemeyi talep edebilecektir. Bununla birlikte, gaiplik halinde kararın istenebilmesi belirli sürelerin geçmesine bağlı olduğundan düzenlemenin amacının gerçekleşip gerçekleşmeyeceği tartışmalıdır<sup>73</sup>. Kanaatimizce, gaiplik kararı geçmişe etkili sonuç doğuracağından, bu halde de müteakip ödeme yükümlülüğünün doğacağı kabul edilmelidir<sup>74</sup>. Gaiplik kararının söz konusu olduğu hallerde, işçinin kararın verildiği tarihteki ücretinin emsal işçi esas alınarak belirlenmesi gerektiği ve ödemenin bu ücret üzerinden yapılması gerektiği de ileri sürülmektedir<sup>75</sup>.

Daha önce de belirttiğimiz üzere, İş Kanunu kapsamındaki işçinin ölümü halinde kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü öngörülmüştür. Kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü getirilmiş olması karşısında, Türk Borçlar Kanunu'nun 440. maddesinin İş Kanunu kapsamındaki işçiler bakımından da uygulama alanı bulup bulamayacağı öğretide tartışılmıştır<sup>76</sup>. Bir görüşe göre, İş Kanunu kapsamındaki işçiler bakımından Türk Borçlar Kanunu'nun uygulanmasını gerektiren bir boşluk söz konusu olmayıp, ölüme bağlanan sonuç kıdem tazminatı ödemesidir. Bu nedenle İş Kanunu kapsamındaki işçilerin geride kalan hak sahipleri müteakip ödemeye hak kazanamaz<sup>77</sup>. Kanaatimizce de isabetli bir başka görüşe göre ise İş Kanunu'nda bir müteakip ödeme yükümlülüğüne yer verilmemesi ve müteakip ödeme yükümlülüğü ile kıdem tazminatı ile arasındaki farklılıklar (amaç, nitelik, hak kazanma koşulları, miktar ve hak sahipleri vb.) dikkate alındığında, İş Kanunu kapsamındaki işçiler bakımından da bu hükmün uygulanması gerektiği kabul edilmelidir<sup>78</sup>. Aşağıda ayrıca yer vereceğimiz üzere gün-

<sup>72</sup> Hensch (n 49) 165; Özkaraca (n 49) 83; Yürekli (n 49) 191; Baskan (n 11) 62.

<sup>73</sup> Ayrıca bkz. Kararmaz (n 11) 46.

<sup>74</sup> Yürekli (n 11) 168; Yürekli (n 49) 193; Baskan (n 11) 61.

<sup>75</sup> Yürekli (n 11) 168.

<sup>76</sup> Görüş ve tartışmalara ilişkin ayrıca bkz. Alpagut (n 49) 941 vd.; Polat Soyer, 'Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımında Önemi' (2011) 6 (22) 12, 18; Erdem Özdemir, 'Yeni Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi', (2012) 7 (27) Sicil 25, 31; Baskan (n 11) 59 vd.; Kocagil (n 49) 452 vd.

<sup>77</sup> Alpagut (n 49) 942.

<sup>78</sup> Aynı yönde: Süzek (n 11) 538, 769; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 11) 467; Soyer (n 77) 18; Akyiğit (n 9) 244, 367; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 11) 285-286; Akyiğit (n 11) 38; Yü-

cel yargı kararlarında da İş Kanunu kapsamındaki işçilerin ölümü halinde de hükmün uygulanacağı benimsenmektedir.

Müteakip ödeme yükümlülüğünün doğumunda ölümün şekli, nedeni yahut işçinin kusurunun bulunup bulunmadığı da önem arz etmez<sup>79</sup>. Ölen işçinin iş sözleşmesinin türü de müteakip ödeme yükümlülüğünün doğumunda etken değildir<sup>80</sup>.

### 3. Miktarı ve Ödemeye İlişkin Esaslar

Ödenecek ücretin miktarı çalışma süresi esas alınarak belirlenmiş olup, beş yıla kadar bir aylık beş yıldan uzun çalışma ilişkileri için ise iki aylık ücret tutarında ödeme yükümlülüğü doğacaktır<sup>81</sup>. İsviçre Hukuku'nda düzenlemenin nispi emredici nitelik taşıdığı OR Art. 362 ile açıkça belirtilmiştir<sup>82</sup>. Bu nedenle işçinin lehine anlaşmalar geçerli kabul edilmektedir. Müteakip ödeme yükümlülüğünün miktarını artıran iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi hükümleri geçerli olacaktır. Kanaatimizce hukukumuz açısından da düzenlemenin nispi emredici nitelikte olduğu kabul edilmelidir<sup>83</sup>.

Ödemenin miktarı belirlenirken kusur ya da zararın dikkate alınması söz konusu değildir. Ölüm günü itibariyle çalışma süresine göre belirlenecek bir ya da iki aylık ücret ödenmesi gerekmektedir<sup>84</sup>. Ölüm gününe kadar çalışılan süre bakımından ise ödenmemiş ücret alacağı işçinin mirasçılara ödenmelidir.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde de aynı esasların geçerli olduğu ifade edilmelidir<sup>85</sup>. Zira daha önce de değinildiği üzere sözleşmenin türüne göre yapılmış bir ayırım söz konusu değildir. Bununla birlikte, belirli süreli iş sözleşmesinin

---

reklî (n 11) 160; Baskan (n 11) 61; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Ersun Civan, Eda Manav Özdemir, F. Burcu Savaş Kutsal ve Ahmet Evcimen, *İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk* (Optimist 2023), 192; Özkaraca (n 49) 80; Kararmaz (n 11) 56-57.

<sup>79</sup> Kararmaz (n 11) 46-47; Özkaraca (n 49) 82; Yürekli (n 11) 159; Yürekli (n 49) 192; Kocagil (n 49) 449.

<sup>80</sup> Akyiğit (n 11) 35; Yürekli (n 11) 159; Baskan (n 11) 62; Kararmaz (n 11) 48. Mevsimlik iş sözleşmelerine ilişkin ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. Didem Yardımcıoğlu, *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi* (On İki Levha Yayıncılık 2020), 397 vd.

<sup>81</sup> Çalışma süresinin hesaplanmasına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Özkaraca (n 49) 84-85.

<sup>82</sup> Hensch (n 49) 163.

<sup>83</sup> Akyiğit (n 11) 35; Yürekli (n 11) 166; Baskan (n 11) 64; Yürekli (n 49) 193.

<sup>84</sup> Yürekli (n 11) 168.

<sup>85</sup> Dominik (n 49) Rn. 3. Ayrıca bkz. Özkaraca (n 49) 80.

süresinin bitimine bir aydan ya da beş yıldan uzun çalışma söz konusu olan hallerde iki aydan daha kısa süre kalan hallerde, her ne kadar ödeme miktarında bir değişiklik olup olmayacağı akla gelebilirse de kanaatimizce bu durumda miktar değişmeyecektir.

İşverence yapılacak ödemeye esas alınacak ücret işçinin ölüm tarihinde aldığı son çıplak ücret olacaktır<sup>86</sup>. Zira çıplak ücretin esas alınması kural, giydirilmiş ücretin esas alınması ise istisnaidir. Bununla birlikte belirtelim ki, kanaatimizce aksinin kararlaştırılması mümkündür. Zira yukarıda ifade ettiğimiz üzere, hükmün nispi emredici nitelik taşıdığı kabul edilmektedir. Dolayısıyla çıplak ücret yerine ücret eklerinin de dahil edildiği geniş ücret üzerinden hesaplama yapılacağı kararlaştırılabilmelidir.

Öğretide kanaatimizce de isabetli olarak, müteakip ücrete uygulanacak faizin yasal faiz olması gerektiği ifade edilmektedir<sup>87</sup>. Zira her ne kadar tazminat olarak nitelendirilemeyeceği kabul edilse de, işçinin çalışması karşılığında gerçekleştirilen bir ücret ödemesi niteliğinde de değildir. Alacağın hangi anda muaccel olacağının belirlenmesinde kanaatimizce, ölüm anının esas alınması gerekmektedir. Zira iş sözleşmesinin sona ermesi ile birlikte tüm alacakların muaccel hale geleceği kabul edilmektedir. TBK m. 442 hükmüne göre de “Sözleşmenin sona ermesiyle, sözleşmeden doğan bütün borçlar muaccel olur<sup>88</sup>.” Maddenin düzenlenmesinde Mevzuat Kanunu’nun 339. maddesi esas alınmış olup, bu hükümde tüm alacakların iş ilişkisinin sona ermesiyle muaccel hale geleceği mutlak emredici bir şekilde düzenlenmiştir. Bize göre, ölüm halinde de aynı esasın geçerli olduğu kabul edilmelidir<sup>89</sup>.

Gelir Vergisi Kanunu’nun 25. maddesinde “ölüm, engellilik ve hastalık sebebiyle verilen tazminat ve yardımlar”ın gelir vergisinden müstesna olduğu kabul edilmiştir. Bu nedenle müteakip ödeme yükümlülüğünde de gelir vergisi kesintisi yapılmayacağı ifade edilmektedir<sup>90</sup>.

<sup>86</sup> Akyiğit (n 11) 35; Akyiğit (n 9) 243; Yüreklî (n 11) 167; Baskan (n 11) 65; Özkaraca (n 49) 83; Kararmaz (n 11) 48-49.

<sup>87</sup> Özkaraca (n 49) 84.

<sup>88</sup> Madde gerekçesine göre, “Maddenin birinci fıkrasında hizmet sözleşmesinin sona ermesinin, o sözleşmeden doğan bütün borçları muaccel hâle getireceği belirtilmektedir”.

<sup>89</sup> Hensch (n 49)169.

<sup>90</sup> Kararmaz (n 11) 49; Çakır (n 68) 38.

#### 4. Hak Sahipleri

##### a. Genel Olarak

Müteakip ücret ödeme yükümlülüğünden yararlanabilecek hak sahipleri özel olarak belirlenmiştir. Bu belirleme yapılırken mirasçı olup olmama ile ilişkilendirilmemiş, miras hukuku çerçevesinde değerlendirilmeyecek bir talep hakkı öngörülmemiştir. Bu nedenle mirasçılara külli halefiyet yoluyla intikal eden alacaklardan değildir<sup>91</sup>. Ödeme yükümlülüğünün söz konusu olabilmesi de burada belirlenen hak sahiplerinin varlığına bağlıdır. Zira kanun koyucu sınırlı sayım yolu ile hak sahiplerini tespit etmiştir. Mirasa hak kazanıp kazanmadığından bağımsız olarak ve hatta mirasın reddi halinde de düzenlemede belirtilen hak sahipleri doğrudan talepte bulunma hakkına sahiptir<sup>92</sup>. Belirtelim ki, ödemenin yapılabilmesi için hak sahipliğinin netleştirilmesi gerekmektedir. Ödeme yasal mirasçılara değil, düzenlemede özel olarak belirtilen hak sahiplerine yapılmalıdır. İşçiye ait banka hesabına yatırılması bu nedenle uygun olmayacaktır<sup>93</sup>.

Müteakip ödeme bakımından hak sahipleri iki gruba ayrılarak belirlenmiştir. Hak sahibi olabilecek kişiler, “işçinin sağ kalan eşi ve ergin olmayan çocukları”, eğer eşi ve ergin olmayan çocuğu yoksa işçinin “bakmakla yükümlü olduğu kişiler”dir. İlk grupta yer alan sağ kalan eş ve ergin olmayan çocuklar önceliklidir. Zira sağ kalan eş ve/veya ergin olmayan çocukların varlığı durumunda bunlar dışındaki kimselerin talepte bulunması mümkün değildir.

İsviçre Hukuku’nda ise hak sahiplerinin eş, kayıtlı partner ve reşit olmayan çocuklar eğer bunlar yoksa destek yükümlülüğünü yerine getirdiği kişiler olduğu kabul edilmiştir<sup>94</sup>. İlk gruptaki hak sahipleri açısından işçinin sağken destek olup olmadığının bir önemi yoktur. Bu gruptan yararlanıcı olmadığı takdirde, ikincil şekilde belirlenenler (bakmakla yükümlü olunan kişiler), ancak işçi sağken fiilen destek sağlamışsa hak sahibi olacaktır. Bakım yükümlülüğü yasal, sözleşmesel ya da ahlaki bir nedenden ileri gelebilir. Ancak böyle bir yükümlülük yokken destek sağlanmış olması hak sahibi olmak için yeterli sayılmamaktadır.

##### b. Sağ Kalan Eş

Müteakip ödeme yükümlülüğünün birinci grubunda yer alan hak sahiplerinden ilki sağ kalan eştir. Sağ kalan eşin cinsiyetinin önemi yoktur. Ölüm anın-

<sup>91</sup> Kararmaz (n 11) 49.

<sup>92</sup> Hensch (n 49) 165.

<sup>93</sup> Ayrıca bkz. Özkaraca (n 49) 85.

<sup>94</sup> Hensch (n 49) 166.



da evlilik birliğinin devam etmesi şartıyla talep hakkı doğacaktır<sup>95</sup>. İsviçre Hukuku'ndan farklı olarak, hukukumuzda resmi evlilik bağının söz konusu olmadığı hallerde hak sahipliği söz konusu olmayacaktır<sup>96</sup>. Boşanma davası açılmış olsa dahi henüz dava sonuçlanmadan ölüm gerçekleşmişse sağ kalan eşin hak sahibi olacağı kabul edilmelidir<sup>97</sup>. Ayrılık kararı verilmiş olması da talep hakkını ortadan kaldırmayacaktır<sup>98</sup>. Ancak ölüm gerçekleşmeden önce evlilik birliği sona ermişse hak sahipliği niteliği yitirilmiş olacaktır<sup>99</sup>. Ergin olmayan çocuğu bulunmayan işçinin yalnızca sağ kalan eşi talepte bulunabilecektir<sup>100</sup>.

### **c. Ergin Olmayan Çocuklar**

Müteakip ödeme yükümlülüğünün birinci grubunda yer alan hak sahiplerinden ikincisi ölen işçinin ergin olmayan çocuklarıdır. Ergin olmayan çocuklar sağ kalan eşin varlığı durumunda eşle birlikte, aksi takdirde tek başına/başlarına öncelikli hak sahipleridir. Çocukların ilk gruptaki hak sahipliği ergin olmama koşuluna bağlı olup, cinsiyeti önem arz etmez. Evlat edinilmiş çocuklar da ergin olmamak kaydıyla hak sahibi olacaktır<sup>101</sup>. Erginlik açısından medeni hukukun genel ilkeleri esastır. Gerek yaş gerekse kanunen ergin kabul edilenler bakımından aynı esaslar geçerlidir.

Ergin çocuklar ise mevcut yasal düzenleme çerçevesinde sağ kalan eşle birlikte talepte bulunamazlar. Benzer şekilde sağ kalan eş olmasa da ergin olmayan çocuk/çocuklar varsa, ergin çocuklar talepte bulunamayacaklardır. Ergin çocukların talepte bulunabilmesi ancak ilk grupta başka hak sahibi bulunmaması ve bakmakla yükümlü olunması durumunda mümkün olacaktır<sup>102</sup>. Belirtilim ki, engelli, ekonomik durumu kötü veya çalışamaz durumda olan çocuklar bakımından bir istisna getirilmemiş olması öğretide isabetle eleştirilmektedir<sup>103</sup>.

Sağ kalan eşle birlikte ergin olmayan çocukların varlığı halinde aralarındaki paylaşım ise özel olarak düzenlenmemiştir. Bu nedenle hak sahipleri arasında eşit paylaşım mı yapılması gerektiği yoksa miras hukukuna ilişkin ilkelerin mi

<sup>95</sup> Yürekli (n 11) 161; Baskan (n 11) 62.

<sup>96</sup> Bkz. ve krş. Yürekli (n 11) 162.

<sup>97</sup> Akyiğit (n 11) 35; Yürekli (n 11) 163; Baskan (n 11) 62; Kararmaz (n 11) 50.

<sup>98</sup> Baskan (n 11) 62.

<sup>99</sup> Yürekli (n 11) 163.

<sup>100</sup> Akyiğit (n 11) 35. Bkz. ve krş. Yürekli (n 11) 165-166.

<sup>101</sup> Akyiğit (n 11) 36; Yürekli (n 11) 164; Baskan (n 11) 63.

<sup>102</sup> Düzenlemenin eleştirisi için bkz. Kocagil (n 49) 450.

<sup>103</sup> Düzenlemenin eleştirisi için bkz. Akyiğit (n 11) 36; Yürekli (n 11) 164; Baskan (n 11) 63.

uygulama alanı bulacağı tartışmalıdır<sup>104</sup>. Öğretide ileri sürülen bir fikre göre miras hukukuna ilişkin ilkelerin uygulanması yoluyla sonuca ulaşılmalıdır<sup>105</sup>. Bizim de katıldığımız bir diğer fikre göre ise eşit paylaşım yapılmalıdır<sup>106</sup>. Zira hak sahipliği de miras hukukundan farklı ilkelere bağlanmıştır.

#### **d. Bakmakla Yükümlü Olunan Kimseler**

Sağ kalan eş ve ergin çocukları bulunmayan işçinin ölümü halinde bakmakla yükümlü olunan kimselerin hak sahipliği gündeme gelecektir. Bir başka deyişle, bu kişilerin hak sahipliği ancak öncelikli hak sahiplerinin bulunmaması şartıyla mümkündür. Bakmakla yükümlü olunan kimselerin nasıl belirleneceği ise Türk Borçlar Kanunu'nda belirtilmemiştir. Bu sebeple farklı görüşler ileri sürülmektedir<sup>107</sup>. Kanaatimizce İsviçre Hukuku'nda benimsenen ilkelerden yola çıkılarak yorumda bulunulması isabetli olacaktır. İsviçre Hukukunda bakım yükümlülüğünün kanundan ya da ahlaki bir yükümlülüğünden kaynaklanabileceği benimsenmektedir<sup>108</sup>. Bu bakımdan Türk Medeni Kanunu'nun 364. maddesi<sup>109</sup> ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 3. maddesi yol gösterici nitelikte olabilir<sup>110</sup>. Hak sahipleri arasındaki paylaşım ise eşit şekilde yapılmalıdır<sup>111</sup>.

### **C. Kıdem Tazminatı**

#### **1. Genel Olarak**

Kıdem tazminatını, iş sözleşmesi mülga 1475 sayılı Kanun'un yürürlükteki 14. maddesinde sayılan sebeplerden biriyle sona eren işçi ya da mirasçılarında

<sup>104</sup> Öğretideki tartışmalar için ayrıca bkz. Kararmaz (n 11) 52; Akyiğit (n 11) 37; Yürekli (n 11) 165-166; Baskan (n 11) 64; Kocagil (n 49) 450.

<sup>105</sup> Yürekli (n 11) 166.

<sup>106</sup> Akyiğit (n 11) 37.

<sup>107</sup> Ayrıca bkz. Yürekli (n 11) 165; Baskan (n 11) 64.

<sup>108</sup> Akyiğit (n 11) 36. Bkz. ve krş. Kocagil (n 49) 450.

<sup>109</sup> Türk Medeni Kanunu'nun 364. maddesi nafaka yükümlülüğünü düzenlemektedir. Bu hükme göre, "Herkes, yardım etmediği takdirde yoksulluğa düşecek olan üstsoyu ve altsoyu ile kardeşlerine nafaka vermekle yükümlüdür.

*Kardeşlerin nafaka yükümlülükleri, refah içinde bulunmalarına bağlıdır.*

*Eş ile ana ve babanın bakım borçlarına ilişkin hükümler saklıdır". Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 3. maddesine 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 etmektedir.*

<sup>110</sup> Akyiğit (n 11) 36. Ayrıca bkz. Kararmaz (n 11) 53.

<sup>111</sup> Kararmaz (n 11) 53; Baskan (n 11) 64.

asgari bekleme süresinin dolması kaydıyla işverence ödenen bir miktar para olarak tanımlamak mümkündür<sup>112</sup>. Daha önce de çeşitli vesilelerle değindiğimiz üzere, işçinin ölümü ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona erdiği takdirde diğer koşulların da varlığına bağlı olarak kıdem tazminatı hakkı doğabilecektir. Zira kendiliğinden sona erme kıdeme hak kazandırmamakla birlikte işçinin ölümü kanunda düzenlenmiş kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme sebeplerindedir. İhbar tazminatına hak kazanılması ise mümkün değildir.

## 2. Hak Kazanma Koşulları

Kıdem tazminatına hak kazanılabilmesi işçinin kanunda öngörülen kıdem süresini doldurmuş olmasına bağlıdır. Ölüm halinde de aynı esas geçerlidir. Miras bırakan işçi bakımından ancak işyerinde bir yıllık kıdeme esas süre söz konusu ise ölüm halinde kıdem tazminatına hak kazanılması mümkün olur. Bu süre dolmadan ölen işçilerin mirasçılarının kıdem tazminatı ödenmesini talep edebilmesi ise mümkün değildir. Ölüm halinde kıdeme esas süre belirlenirken, sürenin sonu bakımından ölüm günü esas alınır<sup>113</sup>.

Kıdeme hak kazandıran sona erme sebepleri düzenlenirken mülga 1475 sayılı Kanun'un yürürlükteki 14. maddesinde "*işçinin ölümü sebebiyle son bulması*" ifadesine yer verilerek, ölümün sebebine ilişkin bir sınırlama getirilmemiştir. Bu nedenle ölümün nedeni, işçinin ya da üçüncü kişilerin kusuru bulunup bulunmadığının önem arz etmediği kabul edilmektedir<sup>114</sup>. İşçinin kendi kusurlu davranışı ya da intiharı nedeniyle gerçekleşen ölüm hallerinde de mirasçılarının kıdem tazminatına hak kazanması mümkündür<sup>115</sup>. Ölüm karinesi ya da gaiplik kararı verilen hallerde de mirasçılar kıdem tazminatına hak kazanır<sup>116</sup>.

<sup>112</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara (n 11) 705. Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda bu kanunlara tabi işçiler bakımından kıdem tazminatına ilişkin özel düzenlemeler yer almaktadır.

<sup>113</sup> Kocagil (n 49) 437. Değişik kamu kuruluşlarında geçen hizmetlerin ölüm halinde bir bütün olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Fatih Uşan, 'Kıdem Tazminatı Hesaplamasında Ölen İşçinin Değişik Kamu Kuruluşlarında Geçen Hizmetleri Birleştirilebilir Mi?' (2000) 8 (1-2) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 689, 689-698.

<sup>114</sup> Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara (n 11) 720; Sümer (n 49) 128; Akyiğit (n 18) 345; Yürekli (n 11) 156; Kocagil (n 49) 439.

<sup>115</sup> Aksi yöndeki yargı kararları ve eleştirisi için ayrıca bkz. Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkara (n 11) 720; Yürekli (n 11) 156.

<sup>116</sup> Yürekli (n 11) 158.

Kıdem tazminatına işçinin mirasçıları hak kazanabilmektedir<sup>117</sup>. Yasal mirasçılarla sınırlı bir düzenleme getirilmiş olduğundan atanmış mirasçıların yahut mirasçılar dışındaki bakmakla yükümlü olunan kişilerin talepte bulunamayacakları kabul edilir<sup>118</sup>.

Kıdem tazminatı talebinin belirsiz alacak davasına konu edilip edilemeyeceği tartışmalıdır. Ancak ölüm neticesinde kıdem tazminatı talep edildiğinde, işçinin kendisi değil, mirasçının talebi söz konusu olmaktadır. Mirasçının, miras bırakan işçinin ücretini ve özellikle ücret eklerini, yan ödemeleri, uzun yıllar devam eden çalışmalarda çalışma süresini tam olarak bilmesi mümkün olmayabilir. Kıdem tazminatını hesaplamaya yarayan bilgi ve belgeler işverenin nezdinde olup, mirasçının bu bilgi ve belgelere ulaşabilmesi üzerine kıdem tazminatının belirlenmesi mümkün olacaktır. Mirasçı gerekli bilgi ve belgelere sahip değilse mirasçı için alacağın belirsiz alacak niteliğinde olduğu kabul edilmelidir. Zira belirsiz alacak davasında alacağın belirli olup olmadığı, davacı bakımından değerlendirilmelidir<sup>119</sup>. Belirtilen esaslar çerçevesinde belirsiz alacak davası ile mirasçının kıdem tazminatını talep edebilmesi mümkündür.

#### **D. Müteakip Ödeme Yükümlülüğü ile Kıdem Tazminatı Arasındaki İlişki**

Yukarıda açıkladığımız üzere, işçinin ölümü durumunda 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde yer alan düzenleme gereğince, kanuni mirasçılar kıdem tazminatı ödenmesini talep edebilir. Türk Borçlar Kanunu'nda ise kıdem tazminatına yer verilmediğinden bu kanun kapsamındaki işçinin ölümü halinde hak sahipleri yalnızca müteakip ödemenin yapılmasını talep edebilmektedir.

İş Kanunu kapsamındaki işçilerin ölümü halinde hak sahiplerine kıdem tazminatının yanı sıra ayrıca TBK m. 440 kapsamında ödeme yapılıp yapılmayacağı ise öğretide tartışmalıdır. Bir fikre göre, İş Kanunu kapsamındaki işçinin ölümü halinde hak sahipleri ancak kıdem tazminatına hak kazanılamamışsa müteakip ödeme talebinde bulunabilecektir<sup>120</sup>. Buna karşılık, bizim de taraftarı olduğumuz bir başka fikre göre ise her iki ödemeye aynı anda hak kazanılması mümkündür<sup>121</sup>. Zira yukarıda da değindiğimiz üzere bu iki düzenlemenin uygu-

<sup>117</sup> Ayrıca bkz. Akyiğit (n 18) 345.

<sup>118</sup> Kocagil (n 49) 440.

<sup>119</sup> Cemil Simil, *Belirsiz Alacak Davası* (On İki Levha Yayıncılık 2013) 412-423.

<sup>120</sup> Sümer (n 49)135-136; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 42) 791.

<sup>121</sup> Akyiğit (n 11) 38; Baskan (n 11) 66; Kararmaz (n 11) 57; Yardımcıoğlu (n 81) 400.

lanması amaç, koşul, hak sahipleri ve ödeme miktarı açısından farklılıklar arz eder. Belirtelim ki, son dönemde yargı kararlarında da kıdem tazminatı ile ölüm halinde ödeme yükümlülüğünün İş Kanunu kapsamındaki işçilerin ölümü halinde eş zamanlı olarak talep edilebileceği isabetle kabul edilmektedir<sup>122</sup>.

## Sonuç

Çalışmamızda, ölümün iş sözleşmesi üzerindeki etkileri, iş sözleşmesinin sona ermesine yol açtığı haller ve İş Kanunu kapsamındaki iş ilişkileri ile sınırlı olarak, güncel kararlar, öğreti görüşleri ve İsviçre öğretisindeki görüşler dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Mevcut düzenlemeler çerçevesinde, çözüm önerilerinde bulunulsa da bize göre mevzuat değişikliği gerektiren sorunlar da söz konusudur. Her ne kadar geçmiş dönemde tartışmalara yol açan hususlardan müteakip ücret ödeme yükümlülüğünün İş Kanunu kapsamındaki çalışanlara da uygulanması hususunda yargı kararlarının yerleşik bir hal almaya başladığı ve isabetli olduğunu tespit etmiş olsak da, düzenleme gereksinimi varlığını korumaktadır. Benzer şekilde, işverenin ölümü ile kendiliğinden sona erme halinde işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı hala tartışılmaktadır. Kanaatimizce, mevcut düzenleme bu halde kıdem tazminatına hak kazanma imkânı vermemektedir. Bununla birlikte, bu sonucun olması gereken hukuk açısından yerinde olmadığını ve değişiklik ihtiyacı olduğunu düşünmekteyiz.

---

<sup>122</sup> Bu yöndeki kararlar için bkz. Yargıtay 9 HD, 6018/6890, 31.5.2022; Yargıtay 9 HD, 10057/14418, 18.10.2021; Yargıtay 9 HD, 9055/14414, 18.10.2021; Yargıtay 9 HD, 9634/13997, 11.10.2021; Yargıtay 9 HD, 8167/4039, 16.2.2021. <<https://www.lexpera.com.tr/>> Erişim Tarihi 10 Nisan 2024.

**Kaynakça**

- Akyiğit E, 'Ölüm ve İş İlişisindeki Yeni Sonuçları' (2011) Sicil İş Hukuku Dergisi 32-45.
- , *İş Hukuku* (Seçkin Yayınevi 2022).
- , *Bireysel İş Hukuku* (Seçkin Yayınevi 2023).
- Alpagut G, 'Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasası, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri' (2011) 8 (31) Legal İHSGHD 913.
- Arslan Durmuş S, *İş Hukukunda Kıdem Kavramı* (On İki Levha Yayıncılık 2021).
- Baskan E, '6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı' (2013) 104 TBB Dergisi 55-72.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, *Belirli Süreli İş Sözleşmesi* (Vedat Yayıncılık 2012).
- Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, Civan E, Manav Özdemir E, Savaş Kutsal FB ve Evcimen A, *İş Hukukunda Uzman Arabuluculuk* (Optimist 2023).
- Centel T, 'Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık' (2009) 15 Sicil İş Hukuku Dergisi 5-10.
- Çakır EU, 'Vergisel Boyutuyla Ölüm Tazminatı' (2022) 5 (1) Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 16-40.
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Baskı, Beta 2023).
- Doğan Yenisey K, 'Türk Borçlar Kanunu'nun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi' (2014) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (15-18 Ekim 2013, Antalya), İstanbul 2014, 78-110.
- Dominik M, Art. 338, içinde: OFK- Orell Füssli Kommentar, OR Kommentar zum Schweizerischen Obligationenrecht, Herausgeber: Jolanta Kren Kostkiewicz, Stephan Wolf, Marc Amstutz, Roland Fankhauser (4. Auflage, Orell Füssli Verlag AG 2023).
- Engin M, *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren* (Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları 1993).
- Ertan E, 'İş Sözleşmesinin İşverenin Ölümüyle Sona Ermesi' (2022) 2 (48) Sicil İş Hukuku Dergisi 129-144.
- Esener T, *İş Hukuku* (3. Baskı, Ankara Üniversitesi 1978).
- Günay A, 'İşçinin Ölümü veya Gaipliğinin İş Sözleşmesine Yönelik Sonuçları' (2023) 11 (1) Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 113-142.
- Gülver E, *Özellikle Koşulları ve Hukuki Sonuçları Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Rızaya Dayalı Devri Yoluyla İşçi Geçişi* (On İki Levha Yayıncılık 2021).
- Güven E ve Aydın U, *Bireysel İş Hukuku* (6. Baskı, Nisan Kitabevi 2017).
- Güzel A, 'Ekonomik ve Teknolojik Gelişmeler İşliğinde Hizmet Sözleşmesinin Intuitus Personae Niteliği', (1996) Prof. Dr. Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 167-195.

- Hensch A, 'Tod Des Arbeitnehmers' [2016] Aktuelle Juristische Praxis (Ajp).
- Kararmaz BÜ, *İş Sözleşmesinin Ölüm, Ölüm Karinesi veya Gaiplik Nedeniyle Sona Ermesi* (On İki Levha Yayıncılık 2021).
- Kocagil İ, 'İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları' (2014) 20 Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 429-458.
- Milani D, 'Art. 338, Kommentar Zum Schweizerischen Obligationenrecht, Herausgeber' In Jolanta Kren Kostkiewicz and Others (Eds), *Orell Füssli Kommentar (Ofk)* (Orell Füssli 2023).
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku* (2022).
- Özdemir E, 'Yeni Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi', (2012) 7 (27) Sicil İş Hukuku Dergisi 27-48.
- Özkaraca E, *İş Hukuku ile İlgili Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları Karar İncelemeleri 2022 (Aralık 2021-Aralık 2022)* (Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası 2023).
- Portmann W ve Wildhaber I, *Schweizerisches Arbeitsrecht* (4. Auflage, Dike 2020).
- Simil C, *Belirsiz Alacak Davası* (On İki Levha Yayıncılık 2013).
- Soyer P, 'Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımında Önemi' (2011) 6 (22) 12-21.
- Sümer HH, *İş Hukuku* (26. Baskı, Seçkin 2022).
- Süzek S, *İş Hukuku* (23. Baskı, Beta 2023).
- Uşan F, 'Kıdem Tazminatı Hesaplamasında Ölen İşçinin Değişik Kamu Kuruluşlarında Geçen Hizmetleri Birleştirilebilir Mi?' (2000) 8 (1-2) Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 689-698.
- Vogler M, *Haushaltshilfen im schweizerischen Arbeitsrecht* (Dike 2016).
- Yardımcıoğlu D, *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi* (On İki Levha Yayıncılık 2020).
- Yüreklı S, *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi* (3. Baskı, Seçkin 2016).
- , *Türk İş Hukukunda Deneme Süreli İş Sözleşmesi* (On İki Levha Yayıncılık 2019).