

DENET SİRKÜLER

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik

AUDIT | TAX | ADVISORY

For the latest from BDO Turkey, follow us



Sirküler Tarihi : 01.12.2020
Sirküler No : 2020/168
Yayımlandığı Yer : VERGİ DÜNYASI DERGİSİ - Aralık 2020

* Dr. Halit BAŞBUĞA¹
**Engin UZUNER²

SİĞORTALININ ÖLÜMÜ HALİNDE İŞ HUKUKUNDAN DOĞAN ALACAKLARIN HUKUKİ DURUMLARI

ÖZET

İş sözleşmeleri özü itibarıyla sürekli iki tarafa borç yükleyen, bir tarafından iş görme diğer tarafında karşılığında ücret ödeme yükümlülüğü altında olduğu bir sözleşme türüdür. İşçinin ölümü halinde mirasçılarının mirası kabul veya reddetmesi durumlarında iş hukukunda doğan tazminat, yıllık izin ve ücret hakları başta olmak üzere işçilik alacaklarının akıbeti, işverenin ölümü halinde kanuni mirasçılarının bildirim yükümlülüğü, işçilik alacaklarından sorumlulukları, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmeleri başlığı altında düzenlenen ölüm tazminatı müessesesi gibi hususlar irdelenecektir.

ANAHTAR KELİMLER

Ölüm Tazminatı, Kıdem Tazminatı, İşçilik Alacakları, Reddi Miras, Yıllık Ücretli İzin.

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14
Park Plaza Kat:4
34398 Maslak/İstanbul
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00
Fax: +90 212 365 62 02
e-mail: bdo@bdo.com.tr
www.bdo.com.tr

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağına bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağına toplam gelirleri 2019 yılında 9,6 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 167'den fazla ülkede bulunan 1.809 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklar dahil dünya çapında 88.110 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yaygın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlara ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

¹ Dr. Halit BAŞBUĞA, E. SGK Denetmeni

² Engin UZUNER; Hukukçu, İş ve Sosyal Güvenlik Uzmanı
DENET SGK SİRKÜLER
Sayı : 2020/168

I- GİRİŞ

İş hukukunda doğan alacakların bir kısmı örneğin; Ücret, Fazla Çalışma, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti vb. iş akdi devam ettiği sürece talep edilebilirken, bazı işçilik alacakları ise Örneğin; Yıllık ücretli izin hakkı, Kıdem ve İhbar Tazminatı vb. iş akdi sona erdikten sonra talep edilebilir.

4721 sayılı Türk Medeni Kanununun³ 599.maddesinde; “*Mirasçılar, miras bırakanın ölümü ile mirası bir bütün olarak, kanun gereğince kazanırlar.*” Bir küll halinde mirasın geçişi düzenlenmiştir. Aynı Kanunun 606. Maddesinde mirasın reddi hususu düzenlenmiş olup; Mirasın üç ay içerisinde ret olunacağı belirtilmiştir. Yasal süre içinde mirası reddetmeyen mirasçı, mirası kayıtsız şartsız kazanmış olmaktadır. Mirasın kabulü halinde sadece alacaklar değil miras bırakanın borçları da mirasçılara geçmektedir. Kanunun 609.maddesinde; Mirasın reddi, mirasçılar tarafından sulh mahkemesine sözlü veya yazılı beyanla yapılacağı, reddin kayıtsız ve şartsız olması gerektiği ifade edilmiştir.

6098 sayılı Borçlar Kanununun⁴ 440.maddesinde hizmet sözleşmelerinin işçinin ölümüyle kendiliğinden sona ereceği belirtilmiştir. İş sözleşmesi devam ederken işçinin ölümü halinde; Yasal Mirasçılar tarafından 3 ay içerisinde mirasın ret edilmediği takdir de işçinin iş hukukunda doğan alacakları da kanuni mirasçılara geçmiş olacaktır. Kanuni mirasçılar, söz konusu alacakları işveren talep edebilecektir. Tersine işçinin ölümü halinde iş görme borcu işveren tarafından mirasçılardan talep edilmeyecektir.

İş Mahkemesinde yargılama devam ederken taraflardan biri ölürse; 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun⁵ 55/1.maddesi gereğince; ölüm halinde taraf ehliyeti sona ereceğinden davanın ölenin malvarlığına ilişkin olması ve mirasın reddi söz konusu olmadığı takdir de davaya miras kabul eden taraflar mecburi dava arkadaşlığı çerçevesinde devam edebilecektir.

İşverenin ölümü halinde ise; İş sözleşmesi işverenin kişiliği göz önüne alınarak yapılmamışsa, iş akdi sona ermez; sözleşmeden doğan tüm hak ve borçlar işverenin mirasçılara geçmiş olacaktır.⁶ Bu konuda genel kanun niteliğindeki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 441.maddesinde: “*İşverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçılar alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır.*” hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla işverenin ölümü işçiye haklı fesih imkanı vermeyecek olup, işletmenin devamlılığı ilkesi gereğince; mirasçılar tarafından iş sözleşmesi miras kabul eden mirasçılar tarafından devam ettirilecektir. İşverenin ölümü halinde, işyerinin hukuki işlemle mirasçılara devri söz konusu olmaz. Miras yoluyla intikalde işverenin yerini mirasçılar almakta ve iş sözleşmeleri mirasçılara geçmektedir.⁷

³ 08.12.2001 tarih, 24607 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

⁴ 04.02.2011 tarih, 27836 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

⁵ 04.02.2011 tarih, 27836 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

⁶ Ş. Esra Başkan; 6098 sayılı TBK Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni bir Tazminat: Ölüm Tazminatı, TBB Dergisi, 2013 (104), s.67

⁷ Şahin Çil; İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Ankara-2020, s.48-49.

İş sözleşmesi işverenin kişiliğine bağlı olarak yapılmışsa, işverenin ölümü ile iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer.⁸ Örneğin; hizmet ilişkilerinde ev hizmetlerinde yapılan hasta bakıcılık gibi işler bu kapsamda değerlendirilebilir.

II- ÖLÜM HALİNDE SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA YAPILACAK BİLDİRİMLER VE İŞYERİNİN İNTİKALİ

İşçinin ölümü halinde hizmet akdi sona ereceğinde, İşyerinin işten çıkışı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun⁹ 9.maddesi gereğince en geç on gün içinde sigortalı işten ayrılış bildirgesi ile kuruma bildirmesi gerekmektedir. İşten ayrılış nedeni olarak 2013-11 sayılı Sigortalılık İşlemleri Genelgesinde belirtilen 10- 'Ölüm' işaretlenmesi gerekmektedir.

2020/20 sayılı İşveren İşlemleri Genelgesinin 2.1.2- İşyerinin İntikali başlıklı maddesine göre; Bir işyerinin işvereni gerçek kişi ise, onun ölümü halinde reddi miras durumu yoksa, intikal hali meydana gelecektir. Bu durumda İşyeri bildirgesi, gerçek kişi olan işverenin ölümü halinde ise, mirasçılarınca, ölüm tarihinden itibaren en geç üç ay içinde işyerinin işlem gördüğü Kurumun ilgili ünitesine verilecektir. Mirasın reddi halinde bu üç aylık süre içerisinde mirasın reddine ilişkin belgenin verilmesiyle işyeri bildirgesi vermeye ilişkin yükümlülük ortadan kalkacaktır.

İşverenin ölümü halinde ise; 5510 sayılı Kanunun 11.maddesine göre; "işyerinin miras yoluyla intikali halinde ise mirasçıları, ölüm tarihinden itibaren en geç üç ay içinde, işyeri bildirgesini Kuruma vermekle yükümlüdür." Mirası kabul veya ret süresi olan 3 aylık süre içerisinde işyeri bildirgesinin kuruma verilmesi gerekiyor. Mirası ret etmiş mirasçıların söz konusu bildirgeyi verme yükümlülüğü yoktur.

İşyeri bildirgesinin süresinde verilmemesi durumunda; Aynı Kanunun 102.maddesinin b. bendi gereğince;

- 1) *Kamu idareleri ile bilânço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında,*
- 2) *Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin iki katı tutarında,*
- 3) *Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için bir aylık asgari ücret tutarında,*

idari para cezası uygulanacaktır.

⁸ Ş. Esra Başkan; s.68.

⁹ 16.06.2006 tarih, 26200 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

Öte yandan işverenin ölümü halinde uygulanan idari para cezaları yönünden; Ceza hukuku ilkelerinden biri olan ‘cezaların şahsiliği’ prensibi gereğince mirası kabul eden mirasçılar yönünden dahi para cezaları mirasçılardan tahsil edilemeyecektir. Tüzel kişilerde ortaklardan birinin ölümü halinde ticaret şirketlerinin ayrı bir tüzel kişiliğinin bulunması nedeniyle, mirasın reddi söz konusu değilse idari para cezaları kanuni mirasçılardan tahsil edilebilecektir.

III- TAZMİNAT HAKLARINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRME:

İş hukukunda doğan talepler bakımında Kıdem tazminatı gibi alacaklar iş akdinin feshinde istenebilir hale geldiğinden; işçinin ölümü halinde tazminat hakkı mirası kabul etmiş olan mirasçılara geçecektir. Ölüm halinin nasıl gerçekleştiği bu noktada önem taşımaz. Bu hususta 1475 sayılı eski İş Kanununun¹⁰ yürürlükteki 14.maddesinde; *“İşçinin ölümü halinde yukarıdaki hükümlere göre doğan tazminat tutarı, kanuni mirasçılara ödenir.”* Hükmü açıklayıcı niteliktedir. Kanununda işçinin ölümünden söz edilmiş, kusurlu olup olmadığı konusunda açıklama yapılmamıştır.¹¹ Ne var ki, Yargıtay işçinin kendi kusurlu hareketi sonucu ölmesi halinde, ölüme neden olan davranış işveren açısından iş sözleşmesini haklı nedenle fesih sebebi oluşturuyorsa mirasçılarının kıdem tazminatı talep edemeyeceklerine hükmetmektedir. Bu karar doktrinde eleştirilmektedir.¹²

İş akdi devam ederken, işyerinde bir yıldan fazla kıdemi bulunan işçinin kıdem tazminatı hakkı kanuni mirasçılara geçeceği için, mirasçılarının bu hakkı işveren talep etmesi, işveren tarafından ödenmemesi durumunda Arabuluculuk yolu tüketilmek kaydıyla İş Mahkemesine dava yoluyla ileri sürülebilecektir. İşçinin ölümü halinde artık iş akdinin sona erdiği kabul edileceğinden feshine bağlı kıdem tazminatı talep edilecek iken, ihbar tazminatının talep edilmesi söz konusu olmayacaktır. Gaiplik halinde de mirasçılarının kıdem tazminatı talep hakkı bulunmaktadır.¹³

İşveren ölümü halinde ise; kural olacak iş akdi sona ermeyeceğinden işçiler mirası kabul etmiş mirasçılar tarafından devam ettirileceğinden dolayı iş akdi de yeni işverene karşı devam edecektir. Nasıl ki işyerinin devri işçiye haklı fesih hakkı vermiyorsa, işverenin ölümü de işçiye kıdem ve benzeri tazminat haklarını talep etme hakkı vermeyecektir. İş sözleşmesi sona erdikten sonra işverenin ölümü halinde ise dava veya talep hakkı mirası kabul eden mirasçılara yöneltilecektir. Mirasçının, Mirası reddetmesi, mirastan feragat etmesi veya mirastan çıkarılmış olması durumunda tazminat hakkı bulunmayacaktır.

6098 sayılı TBK ‘nın 440.maddesinde: *“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*

¹⁰ 01.09.1971 tarih, 13943 sayılı R.G. yayımlanmıştır.

¹¹ Sarper Süzek; İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, İstanbul-2015, s.765.

¹² İpek Kocagil; İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’ a Armağan, s,439.

¹³ Uğur Ocak; Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, Gaziantep-2018, s.212.

etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlüdür.” Anılan madde de kanuni mirasçılara değil, ölen işçinin eşi ve ergin çocuklarına tazminat ödenmesi öngörülmüştür. Konu Doktrinde tartışmalı olmakla birlikte kanımızca Söz konusu madde TBK’ da düzenlenmekte olup, İş Kanununa tabi olmayan işçilere ödenmesi gereken özel bir tazminat müessesidir. Hizmet sözleşmesine tabi işçilerin kıdem tazminatı hakkı bulunmadığından kanunda özel bir tazminat türü olarak ölüm tazminatı öngörülmüştür. Bu nedenle ölüm tazminatının İş Kanununa tabi işçilere uygulanmaması gerekmektedir.¹⁴

IV- YILLIK ÜCRETİ İZİN HAKKINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRME

Anayasanın 50/3 .maddesinde: *“Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.”* Denilerek yıllık izin hakkı da dinlenme hakkının karşılığı olacak işçilerin iş akdi devamı süresince talep etmesi gereken bir müessesidir. İşçilerin iş sözleşmesi devam ederken dinlenmek yerine ücret talep etmesi, işverenin de dinlenme yerine işçilere karşılığında ücret ödemesi hukuka aykırıdır. Bu nedenle iş sözleşmesi devam ettiği süresi yıllık izin hakkı ücret hakkına dönüşmeyecektir.

4857 sayılı İş Kanununun 59.maddesine göre; *“İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir.”* Hükmü yer aldığından, işçinin ölümü de sözleşmenin sona erme hali kabul edildiğinden işçinin iş akdi de sona erdiğinden işçinin varsa kullanmadığı yıllık izin hakkı ücret alacağına dönüşerek ölenin mirasçılarına ödenmesi gerekecektir.

V- ÜCRET VE DİĞER İŞÇİLİK ALACAKLARINA İLİŞKİN DEĞERLENDİRME

İş sözleşmesi devam ederken işçinin ölmesi durumunda işçinin varsa; ücret, Fazla Çalışma Ücreti, Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti, Hafta Tatili, Prim, İkramiye ve diğer işçilik alacaklarının işveren tarafından mirası kabul eden mirasçılara ödenmesi gerekmektedir. Mirası reddetmiş veya mirastan çıkarılmış mirasçılar ödeme yapılmayacaktır.

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi 5 yıldır. Ücret alacağına zamanaşımı süresi, iş sözleşmesinin alacağın muaccel olduğu tarihten itibaren başlayacağı için mirasçıların dava açtıkları tarihten geriye doğru 5 yıllık süre dikkate alınacaktır.

İşverenin ölmesi durumunda iş akdi sona ermediğinden dolayı işçilik alacakları mirası kabul eden mirasçılara karşı devam edecektir. İş akdi sona erdiğinden ise söz konusu alacaklar gerek ölen işverenin gerekse de mirasçısı olan son işverenlerin çalıştıkları toplam süre göz önüne alınarak hesaplanacaktır.

¹⁴ Ş. Esra Başkan; s.61.
DENET SGK SİRKÜLER
Sayı : 2020/168

VI. SONUÇ

Sözleşmeler niteliği itibariyle iki taraflı olup, iş sözleşmesi de iki tarafa da borç yükleyen karşılıklı hem işverenin hem işçinin sorumluluk yükleyen bir akittir. Özellikle işçi tarafından hizmet akdi ölüm halinde bağımlılık unsurunun da bir gereği olarak sözleşmenin devam etmesinin mümkün olmayacaktır. Ancak işverenin ölümü halinde işletmenin sürekliliği gereği, işverenin kişiliğinden bağımsız olarak işletmenin bir tüzel kişiliği olduğundan, söz konusu iş akdi kural olarak varlığını devam ettirecektir. Ancak iş sözleşmesi işverenin kişiliğine bağlı ise işverenin ölümü halinde iş akdi sona ermiş olacak ve işçiye yasadan kaynaklanan varsa tazminat veya işçilik haklarının ödenmesi gerekecektir.

Miras bir küll halinde alacak ve borçlarla mirasçılara geçeceğinden dolayı, mirasın sadece alacak yönünden kabulü mümkün değildir. Ölüm halinde mirasın kabul veya ret edilmesi meselesi önemlilik arz eder. Şöyle ki; İşçinin ölümü halinde işçinin iş hukukundan doğan tazminat ve alacakların mirası kabul eden mirasçılar tarafından talep edilebilecek iken, mirası reddetmiş ya da mirastan feragat etmiş veyahut çıkarılmış mirasçılar hak talebinde bulunamayacaktır. İşverenin ölümü halinde yine mirası kabul eden mirasçılar tarafından SGK ve diğer kurumlara gerekli bildirimler yapılacak işyerinin tescili yapılacaktır. Bu durumda söz konusu hak ve alacaklar kaldığı yerden devam edecektir. Sırf işverenin ölümü işçiye haklı fesih hakkı vermeyecektir. İşverende iş akdi sona erdiğinde hem kendi döneminde hem miras bırakan dönemindeki tüm alacaklardan sorumlu olacaktır.

Saygılarımızla.

KAYNAKÇA

- 1- ÇİL, Şahin; İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Yetkin Yayınları, Ankara-2020.
- 2- KOCAGİL, İpek; İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları, Prof. Dr. Ali Rıza Okur' a Armağan (<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/787685>)
- 3- OCAK, Uğur; Performansa Bağlı İşçilik Alacakları, Gaziantep-2018, 6.Baskı,2.Kitap.
- 4- SÜZEK, Sarper; İş Hukuku, Yenilenmiş 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul-2015
- 5- BASKAN, Ş. Esra; 6098 sayılı TBK Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni bir Tazminat: Ölüm Tazminatı, TBB Dergisi, 2013 (104)
- 6- 4857 sayılı İş Kanunu, 10 Haziran 2003 tarih, 25134 sayılı R.G. yayımlanmıştır.
- 7- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 16 Haziran 2006 tarih, 26200 sayılı R.G. yayımlanmıştır. (www.mevzuat.gov.tr)
- 8- 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, 08.12.2001 tarih 24607 sayılı R.G. yayımlanmıştır.
- 9- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 04.02.2011 tarih, 27836 sayılı R.G. yayımlanmıştır.
- 10- 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu, 04.02.2011 tarih, 27836 sayılı R.G. yayımlanmıştır.
- 11- 1475 sayılı İş Kanunu, 01.09.1971 tarih, 13943 sayılı R.G. yayımlanmıştır.