



Annales de la Faculté de Droit d'Istanbul

RESEARCH ARTICLE

Das Erscheinen der vom Arbeitgeber zu leistenden Zahlung im türkischen und schweizerischen Recht im Rahmen der im Obligationenrecht für die Hinterbliebenen des verstorbenen Arbeitnehmers vorgesehenen Grundsätze

Turkish and Swiss Law on the Payment to be made by the Employer to the Survivors of the Deceased Employee within the Framework of the Code of Obligations

Ender Gülver¹

Zusammenfassung

Während der rechtliche Bestand des Arbeitsvertrags zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber fortgesetzt, ist die Rechtsfolge des Todes von dem Arbeitnehmer im türkischen Obligationenrecht geregelt, angelehnt an die allgemeine Regel im schweizerischen Obligationenrecht, und es gibt keine allgemeine Regel in dieser Richtung im Arbeitsrecht. Danach endet der Arbeitsvertrag mit dem Tod des Arbeitnehmers und der Vertrag mit den gesetzlichen Erben des verstorbenen Arbeitnehmers wird nicht fortgesetzt. Das Eintreten dieses Todesfalls ist mit der Verpflichtung des Arbeitnehmers vereinbar, die im Rahmen des Arbeitsvertrags übernehmende Arbeitsleistung persönlich zu erbringen. Mit einer späteren Änderung in der Schweiz wurde diese Regelung bezüglich der Auswirkung des Todes des Arbeitnehmers auf den Arbeitsvertrag um eine Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers an die Hinterbliebenen des verstorbenen Arbeitnehmers ergänzt, auch wenn der Tod eingetreten und der Arbeitsvertrag beendet ist. Danach hat der Arbeitgeber abhängig von der Betriebszugehörigkeit zum Zeitpunkt des Todes einen monatlichen oder zweimonatigen Lohn an die beschränkten Angehörigen des Arbeitnehmers zu zahlen. Dieses Recht, das nach der Änderung des schweizerischen Obligationenrechts vorgesehen war, wurde bis auf wenige Punkte ziemlich genau in das türkische Obligationenrecht übernommen. Damit ist im türkischen Recht ein neues Recht an seine Stelle getreten, das beim Tod des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber eingefordert werden kann, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. In dieser Studie werden nach der Erläuterung der Auswirkungen des Todes des Arbeitnehmers auf den Arbeitsvertrag die gesetzlichen Bestimmungen über die vom Arbeitgeber zu leistende Zahlung aufgrund des Todes von dem Arbeitnehmer in Obligationenrechts und Art 440 des türkischen Obligationenrechts, (das auf der Grundlage des Art. 338 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrecht geschaffen wurde), der Begriff, mit dem diese Zahlung ausgedrückt werden soll, rechtliche Beschaffenheit der Zahlung, die Bedingungen des Zahlungsanspruchs, die berechtigten Personen (Begünstigten), die Höhe der Zahlung, die Berechnung des Zahlungsbetrags, die Verteilung des berechneten Betrags auf die Begünstigten, die Fälligkeit der Forderung, die anzuwendenden Zinsen, das Beginndatum der Zinsen, die Verjährungsfrist, die relative zwingende Charakter der Vorschrift, die Frage, ob die Arbeitnehmer, die türkischem Arbeitsgesetz unterliegen, und die Seeleute, die türkischem Seearbeitsgesetz unterliegen, einen Anspruch auf diese Zahlung haben und ob diese Zahlung zusammen mit der Abfindungsanspruch verlangt werden kann, wurde unter Berücksichtigung der Unterschiede zwischen der türkischen und der schweizerischen Rechtspraxis erörtert.

Schlüsselwörter

Arbeitsvertrag, Beendigung des Arbeitsvertrags, Tod des Arbeitnehmers, Lohnnachgenuss, Hinterbliebene

*Corresponding Author: Ender Gülver (Assoc. Prof. Dr.), Istanbul University, Faculty of Law, Private Law Department, Department of Labour and Social Security Law, Istanbul, Türkiye. E-mail: egulver@istanbul.edu.tr ORCID: 0000-0002-9017-0606

To cite this article: Gülver E, "Turkish and Swiss Law on the Payment to be made by the Employer to the Survivors of the Deceased Employee within the Framework of the Code of Obligations", (2024) 75 Annales de la Faculté de Droit d'Istanbul 53. <https://doi.org/10.26650/Annales.2024.75.0003>



Abstract

The legal consequences of the death of the employee during the legal existence of the employment contract between the employee and the employer are regulated in the Code of Obligations, inspired by the general rule in the Swiss Code of Obligations, and there is no general regulation in this direction in the labour legislation. According to this rule, the employment contract is terminated upon the death of the employee, and the contract does not continue with the legal heirs of the deceased employee. The emergence of this result upon death agrees with the obligation of the employee to personally perform the work undertaken by the employee under the employment contract. In Switzerland, with a subsequent amendment, the obligation of the employer to make a payment to the survivors of the deceased employee has been added to this rule regarding the effect of the death of the employee on the employment contract, even if the death has occurred and the employment contract has been terminated. Accordingly, the employer is obliged to make a payment of one or two months' wages, depending on the length of seniority at the date of death, to the relatives of the deceased employee. This right, which was expected following the amendment to the Swiss Code of Obligations, has been transferred almost verbatim to the Turkish Code of Obligations, except for a few points. Thus, a new right that can be claimed from the employer upon the death of the employee, provided that certain conditions are fulfilled, has taken its place in Turkish Law. In this study, after explaining the effect of the death of the employee on the labour contract, Article 338 of the SCO and Article 440 of the TCO, which is based on this regulation, will be discussed. The legal regulations regarding the payment to be made by the employer to the survivors of the employee due to the death of the employee, the term to be used to express the payment, the nature of the payment, the conditions of entitlement to payment, who the beneficiaries are, the amount of payment, the calculation of the amount of payment, the allocation of the calculated amount among the beneficiaries, the moment the receivable becomes due, the interest to be applied, The starting date of the interest, the statute of limitations, the relative mandatory character of the provision, the question of whether the workers subject to the Labour Law and the seafarers subject to the Maritime Labour Law have the right to demand this payment, and whether the payment in question can be demanded together with the severance pay, are discussed by taking into consideration the differences between the Turkish and Swiss Law practise.

Keywords

Labour contract, termination of labour contract, death of worker, subsequent salary payment, survivors

Extended Summary

During the continuation of the employment contract, regardless of the reason for the death of the employee, the employment contract between the parties loses its legal existence. The effect of the death of the employee on the employment contract is clearly stated in Article 338/1 of the SCO and Article 440 of the TCO, which is regulated on the basis of this provision. The employment contract terminates automatically upon the death of the employee, and for this result to arise, it is not necessary for the legal heirs left behind by the employee or the employer to give a notice of termination after the death of the employee. The acceptance of the termination of the employment contract upon the death of the employee in the legal regulations is a natural consequence of the fact that the employee is obliged to personally perform the work undertaken during his/her lifetime.

Neither Labour Law No. 4857 nor Maritime Labour Law No. 854 stipulates that the employer shall make a payment to the survivors of the deceased employee following the automatic termination of the employment contract upon the death of the employee. However, Article 18 of the Press Labour Law, titled death indemnity, stipulates that "In the event of termination of the employment contract due to the death of the journalist, his/her spouse and children, and in their absence, the members

of his/her family whose livelihood depends on him/her, shall receive death indemnity in the amount of seniority rights, not less than three times the monthly wage of the deceased”. While this is the case in terms of Turkish Law, the regulation in Article 338/2 of the Swiss Code of Obligations has been translated and transferred to Article 440 of the Turkish Code of Obligations, and a regulation similar to the death indemnity in the Press Labour Law has been introduced. According to Article 338/2 of the Swiss Code of Obligations, “However, the employer is obliged to pay wages to the deceased employee’s spouse, registered union, minor children and, in the absence of these heirs, to other dependent survivors for an additional month calculated as of the day of death, or for an additional two months in the case of five years of seniority”. According to the second sentence of Article 440/1 of the Turkish Code of Obligations, “The employer is obliged to pay one month’s wage to the surviving spouse and minor children of the deceased employee, or in the absence of such heirs, to the dependents of the deceased employee, starting from the day of death, or two months’ wage if the service relationship has continued for more than five years.”

The right to demand payment from the employer is not a right arising from the estate of the deceased employee and passing to the heirs according to the principles of inheritance. This right arises directly for the surviving beneficiaries mentioned separately in each article. Therefore, even if the inheritance is rejected, the right to claim payment does not disappear, as the right is originally recognised to the persons concerned.

To be entitled to payment, it is necessary to be a beneficiary who are foreseen to claim payment at the time of death. The surviving spouse and minor children of the deceased worker, or if these are not available, the persons who were dependent on the worker in his/her lifetime, shall be entitled to the payment. According to Article 338/2 of the SCO, with the surviving spouse, the registered union of the deceased worker is also listed as the beneficiary. For the beneficiaries to be entitled to the payment, the employment contract concluded between the employee and the employer must be a valid contract and the employee must have started to work in accordance with the contract. To be entitled to the payment, the seniority period of the worker before the date of death is not of any importance. In the payment to be made by the employer to the surviving beneficiaries due to the death of the worker, the seniority period is taken into consideration in determining the amount entitled, not in entitlement to payment. In this framework, if the seniority period at the date of the death of the worker is five years or less, the amount of payment that can be requested is the amount of one month’s wage of the worker. On the other hand, if the seniority period at the date of the worker’s death exceeds five years, the amount of payment to be paid is two months’ salary.

There is no clarity as to how the payment amount will be divided among more than one beneficiary at the same time. The predominant view adopted in Turkish and Swiss law is that the payment amount should be divided equally. The minority

opinion, on the other hand, accepts that the distribution should be made according to the inheritance shares. In the decision of Antalya RCA 9th Civil Chamber dated 03/05/2020 and numbered 2019/2696 E. and 2020/657 K., which is the first decision regarding the application of the regulation on death compensation under Article 440 of the TCO, it was concluded that death compensation should be divided among the persons entitled to death compensation in proportion to their inheritance shares specified in the certificate of inheritance.

Since there is no separate interest rate determined for the payment to be made by the employer to the surviving beneficiaries due to the death of the employee, legal interest should be applied. The automatic termination of the employment contract upon the death of the employee causes the receivable regarding the payment to be made by the employer to the right holders left behind due to the death to become due, but the default of the employer does not arise simultaneously and automatically with the receivable becoming due. There is no clarity in both Art. 338/2 of the SCO and Art. 440 of the TCO that the payment must be made to the persons determined as beneficiaries on the date of death. For this reason, although the decision of the 9th Civil Chamber of Antalya RCA is correct in determining that legal interest should be applied in death compensation, it is not correct to run the interest from the date of death without requiring the employer to be in default.

Within the framework of the current legal regulations, the statute of limitations for death compensation should be accepted as 10 years from the date of death of the worker.

The provisions regarding the payment to be made by the employer to the beneficiaries left behind due to the death of the employee are of a relative mandatory nature. For this reason, it is possible to make arrangements that make the right better than the legal regulation, for example, extending the duration of the payment or expanding the scope of the persons who will benefit from the payment.

In the doctrine of labour law, the debate focuses on whether the provision on death indemnity stipulated in Article 440 of the TCO can be applied to workers subject to the Labour Law and seafarers subject to the Maritime Labour Law, other than to workers subject to the Turkish Code of Obligations. Although there are different opinions on the subject, it is more appropriate to accept that the provision is applicable only to workers subject to the provisions of the Turkish Code of Obligations. In the decision of the 9th Civil Chamber of Antalya RCA dated 03/05/2020 and numbered 2019/2696 E. and 2020/657 K., it was concluded that workers subject to the Labour Law and seafarers subject to the Maritime Labour Law may also claim death indemnity stipulated in Article 440 of the TCO, and that there is no obstacle to request death indemnity together with severance pay.

I. Einleitung

Es gibt viele Formen der Beendigung des zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber geschlossenen Arbeitsvertrags. Einige Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung. Eine Willenserklärung einer der Parteien des Arbeitsvertrags, des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers, gegenüber der anderen Vertragspartei, die den Arbeitsvertrag einseitig und ohne Zustimmung der anderen Partei beenden kann, nennt man Kündigungserklärung. Nach dem türkische Arbeitsgesetz kann bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag eine Partei der anderen Partei gegenüber unter Fristsetzung (Nachfrist) kündigen als auch bei einem unbefristeten oder befristeten Arbeitsvertrag kann eine Partei der anderen Partei auch ohne Einhaltung einer Frist kündigen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Im ersten Fall ist von einer ordentlichen (mit Hinweis, mit Nachfrist, gewöhnlich) Kündigung die Rede, im zweiten Fall von einer außerordentlichen (ohne Hinweis, fristlosen, außergewöhnlichen) Kündigung. Bei einer Kündigung mit Kündigungsfrist wird der Arbeitsvertrag nach Ablauf der Kündigungsfrist beendet, die der anderen Vertragspartei mitgeteilt werden muss. Bei einer außerordentlichen Kündigung liegt ein sachlich gerechtfertigter Kündigungsgrund vor, der die Fortsetzung eines unbefristeten oder befristeten Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht, und bei einer Kündigung aus diesem Grund wird das Arbeitsverhältnis sofort beendet, ohne auf das Ende einer bestimmten Kündigungsfrist gewartet wird.

Einige der Gründe für die Beendigung des Arbeitsvertrags hängen mit anderen Gründen als der Kündigung zusammen. Eine von diesen Fällen, die den in diesem Teil enthaltenen Arbeitsvertrag beenden, ist die Vereinbarung der Parteien. Der Arbeitsvertrag kann jederzeit durch Vereinbarung der Parteien beendet werden. Der Arbeitsvertrag kann durch Vereinbarung des Willens der Parteien nicht nur begründet als auch durch Vereinbarung des Willens der Parteien beendet werden. Diese Vereinbarung zur Auflösung des Arbeitsvertrags wird Aufhebungsvertrag genannt. Der Ablauf der Dauer eines befristeten Arbeitsvertrags, der gemäß den gesetzlichen Bedingungen festgelegt wurde, ist ein weiterer Fall, der den Arbeitsvertrag außer der Kündigung beendet. In einem solchen Fall endet der Arbeitsvertrag automatisch, ohne dass weitere Maßnahmen erforderlich sind. Bei Arbeitsverträgen, die unter Berücksichtigung der Persönlichkeit des Arbeitgebers abgeschlossen wurden, endet der Arbeitsvertrag durch den Tod des Arbeitgebers. Beispielsweise endet ein Arbeitsvertrag mit einer Pflegekraft zur Pflege einer älteren Person automatisch mit dem Tod dieser Person. In einem solchen Fall hängt der Bestand des Arbeitsvertrags vom Überleben der Pflegeperson ab. Im Falle des Todes dieser Person wird der Arbeitsvertrag nicht fortgesetzt, er endet automatisch. Einer der in diesen Fällen aufgeführten Kündigungsgründe ist der Tod des Arbeitnehmers. Der Tod des

Arbeitnehmers während der Laufzeit des Arbeitsvertrags führt automatisch zur Beendigung des Arbeitsvertrags, ohne dass weitere Maßnahmen erforderlich sind.

Das Arbeitsgesetz Nr. 4857, das Seearbeitsgesetz Nr. 854 und das Pressearbeitsgesetz Nr. 5953 enthalten keine allgemeine Bestimmung, welche die Auswirkungen des Todes des Arbeitnehmers auf den Arbeitsvertrag direkt regelt. Obwohl es in diesen Gesetzen keine allgemeine Regel über die Auswirkungen des Todes auf den Arbeitsvertrag gibt, werden einige Rechtsfolgen, die mit dem Tod eintreten geregelt, und in diese einigen Vorschriften wird indirekt angegeben, dass der Tod des Arbeitnehmers den Arbeitsvertrag beendet. Zum Beispiel werden in Artikel 74 des Arbeitsgesetzes im Falle des Todes der Mutter bei der Geburt oder nach der Geburt dem Vater die nicht genutzten Urlaubszeiten nach der Geburt gewährt. Neben dieser, in dem zusätzlichen Artikel 2 des Arbeitsgesetzes ist im Falle des Todes des Ehepartners, der Geschwister oder des Kindes seiner Mutter oder seines Vaters dem Arbeitnehmer ein dreitägiger Lohn zu zahlen, sofern eine Entschuldigung zulässig ist. Ebenso wird im Falle der Beendigung des Arbeitsvertrags durch den Tod des Arbeitnehmers eine Abfindung vom Arbeitgeber an die hinterlassenen gesetzlichen Erben gezahlt. (Gesetz Nr. 1475, Artikel 14; Seearbeitsgesetz, Artikel 20). Für den Fall, dass der Arbeitsvertrag aufgrund des Todes des dem Pressearbeitsgesetz unterliegenden Journalisten beendet wird, konnte vom Arbeitgeber keine Abfindung verlangt werden, sondern im Rahmen Artikel 18 des Pressearbeitsgesetzes war es vorgesehen, eine Zahlung unter dem Namen Sterbegeld innerhalb zu leisten. Alle diese Regelungen deuten darauf hin, dass der Arbeitsvertrag durch den Tod des Arbeitnehmers endet, wenn auch indirekt.

In Art. 347 des alten, heute nicht mehr gültigen Obligationenrechts Nr. 818, wurde akzeptiert, dass der Arbeitsvertrag erst mit dem Tod des Arbeitnehmers endet, parallel zur Regelung im damals geltenden schweizerischen Obligationenrecht, und es wurde keine Regel bezüglich der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung der Hinterbliebenen des verstorbenen Arbeitnehmers erlassen. Im türkischen Obligationenrecht Nr. 6098, gültig ab 01/07/2012, wurde die Regelung bezüglich der Folgen des Todes des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der nachträglichen Änderung im schweizerischen Obligationenrecht aktualisiert. In der neuen Bestimmung wird erneut festgestellt, dass der Tod des Arbeitnehmers den Arbeitsvertrag beendet, diesmal wird jedoch akzeptiert, dass der Arbeitgeber bestimmten Personen unter bestimmten Bedingungen verpflichtet ist, Zahlungen zu leisten. Gemäß Artikel 440 des türkischen Obligationenrechts Nr. 6098 endet der Vertrag automatisch mit dem Tod des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber, der hinterbliebene Ehegatte und minderjährige Kinder des Arbeitnehmers oder deren Angehörige, falls diese nicht anwesend sind, einen Monat nach dem Todestag; dauert das Dienstverhältnis länger als fünf Jahre, ist er zur Zahlung eines zweimonatigen Entgelts verpflichtet. Gemäss Artikel 338

des schweizerischen Obligationenrechts, der diesem Artikel entspricht, endet das Arbeitsverhältnis mit dem Tod des Arbeitnehmers. Allerdings hat der Arbeitgeber einen weiteren Monat, gerechnet ab dem Todestag, und zwei weitere Monate bei fünfjähriger Betriebszugehörigkeit für den Ehegatten, die eingetragene Partnerschaft und die nicht volljährigen Kinder des Arbeitnehmers; In Ermangelung dieser Erben hat er diese Gebühr an die verbleibenden Unterhaltsberechtigten zu zahlen.

In dieser Studie werden nach der Erläuterung der Auswirkungen des Todes des Arbeitnehmers auf den Arbeitsvertrag die gesetzlichen Bestimmungen über die vom Arbeitgeber zu leistende Zahlung aufgrund des Todes des Arbeitnehmers in Obligationenrechts und Art 440 des türkischen Obligationenrechts skizziert, (das auf der Grundlage des Art. 338 Abs. 2 des Schweizerischen Obligationenrecht geschaffen wurde), der Begriff, mit dem diese Zahlung ausgedrückt werden soll, rechtliche Beschaffenheit der Zahlung, die Bedingungen des Zahlungsanspruchs, die berechtigten Personen (Begünstigten), die Höhe der Zahlung, die Berechnung des Zahlungsbetrags, die Verteilung des berechneten Betrags auf die Begünstigten, die Fälligkeit der Forderung, die anzuwendenden Zinsen, das Startdatum der Zinsen, die Verjährungsfrist, der relativ zwingende Charakter der Vorschrift, die Frage, ob die Arbeitnehmer, die türkischem Arbeitsgesetz unterliegen, und die Seeleute, die türkischem Seearbeitsgesetz unterliegen, einen Anspruch auf diese Zahlung haben und ob diese Zahlung zusammen mit der Abfindungsanspruch verlangt werden kann, wurde unter Berücksichtigung die Unterschiede zwischen der türkischen und der schweizerischen Rechtspraxis erörtert.

II. Auswirkungen des Todes des Arbeitnehmers auf den Arbeitsvertrag

Stirbt der Arbeitnehmer während des laufenden Arbeitsvertrags, endet der Arbeitsvertrag automatisch, ohne dass weitere Maßnahmen erforderlich sind. Dieser Punkt ist in Artikel 440 des türkischen Obligationenrechts geregelt, in Übereinstimmung mit der Regelung, dass das Arbeitsverhältnis in Artikel 338/1 des schweizerischen Obligationenrechts mit dem Tod des Arbeitnehmers endet. Gemäß dieser Regelung endet der Vertrag automatisch mit dem Tod des Arbeitnehmers. (Art. 440 Abs. 1 Satz. 1 des türkischen Obligationenrechts)

WeilderArbeitsvertragunterBerücksichtigungderPersönlichkeitdesArbeitnehmers geschlossen wird, ist dieses Ergebnis unumstritten¹. Dann muss der Arbeitnehmer

1 Sarper Süzek, *İş Hukuku* (23. Bası, Beta Yayınları 2023) 537; Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraça, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta Yayınları, 2023) 466; Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (Lykeion Yayınları, 2022) 239; Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan/Esra Başkan, *İş Hukuku* (10. Bası, Beta Yayınları, 2020) 177; Tankut Centel, *İş Hukuku, Cilt: 1, Bireysel İş Hukuku* (Beta Yayınları, 1994) 169; Ünal Narmanlıoğlu, *Türk Hukukunda Kanundan Doğan Kıdem Tazminatı* (Fakülteler Matbaası, 1973) 334; Polat Soyer, 'Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve Türk İş Hukuku Bakımından Önemi' (2011) 22 Sicil 12, 18; Gülsevil Alpagut, 'Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasası, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri', *Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri* (TİSK, Ankara 2012) 124, 150; Kübra Doğan Yenisey, 'Hizmet

seine arbeitsvertragliche Arbeitspflicht persönlich erfüllen (Art. 395 des türkischen Obligationenrechts; Art. 321 Schweizerischen des Obligationenrechts). Da es dem Arbeitnehmer mit dem Tod nicht mehr möglich ist, die Arbeit selbst zu verrichten, akzeptiert das Gesetz, dass der Arbeitsvertrag automatisch endet, ohne dass weitere Maßnahmen erforderlich sind. Wenn es akzeptiert würde, dass die Geschäftstätigkeit auf die gesetzlichen Erben des verstorbenen Arbeitnehmers übergeht, nach der der Arbeitnehmer stirbt, während das Arbeitsverhältnis fortgesetzt, dieses Ergebnis sei mit der Verpflichtung des Arbeitnehmers, die Arbeit selbst auszuführen, unvereinbar. Deswegen erklärt sich die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Tod des Arbeitnehmers damit, dass der Arbeitnehmer grundsätzlich zur Selbstfüllung der von ihm übernommenen Arbeitsleistung verpflichtet ist². Damit der Arbeitsvertrag durch den Tod des Arbeitnehmers beendet werden kann, ist keine Kündigung durch die Erben des Arbeitnehmers oder den Arbeitgeber nach dem Tod erforderlich³.

Im schweizerischen Recht heißt es, dass die Tatsache, dass der verstorbene Arbeitnehmer die Arbeitshandlung zusammen mit anderen Arbeitnehmern und nicht allein ausführt (Arbeitsteilung, Teamverträge), das Ergebnis der im Gesetz für den verstorbenen Arbeitnehmer festgelegten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ändert. Es wird empfohlen, zuerst gemäß dem Arbeitsvertrag zwischen den Parteien zu entscheiden, wie mit anderen Arbeitnehmern umgegangen werden soll, und dann, ob die verbleibenden Arbeitnehmer oder Hilfspersonen den verstorbenen Arbeitnehmer ersetzen können⁴.

Zu beachten ist, dass mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers nicht sämtliche Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis für den Arbeitnehmer erlöschen, wie bei anderen Formen der Beendigung des

Sözleşmesi' *Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu: Makaleler – Tebliğler* (2012) 324; Nürşen Caniklioğlu, 'Türk Borçlar Kanunu – İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanununun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi' 10. *Yılında İş Kanunu Semineri* (TİSK, 2014) 109; Ercan Akyiğit, 'Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçlar' (2011) 22 *Sicil* 32, 34; Sabahattin Yürekli, *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi* (3. Basi, Seçkin Yayınevi, 2016) 155; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Belirli Süreli İş Sözleşmesi* (Vedat Kitapçılık, 2012) 282, 283; Ercüment Özkaraca, 'Ölüm Tazminatı (Karar İncelemesi)' (2022) 454 *Tekstil İşveren* 2, 4; Ş. Esra Baskan, '6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı' (2013) 104 *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* 55, 57; İpek Kocagil, 'İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları' (2014) 20/1 *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan 429, 430, 431.

2 Jürg Brühwiler, *Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, Art. 319 – 343 OR* (3. Aufl., 2014) 338 N 1; Frank Emmel, *Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, Vertragsverhältnisse Teil 2: Arbeitsvertrag, Werkvertrag, Auftrag, GoA, Bürgschaft, Art. 319 – 529 OR* (3. Aufl., Zürich 2016) 338 N 1; Ullin Streiff /Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR* (7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012) 338 N 2; Boris Etter/Marcel Stucky, *Stämpflis Handkommentar, Arbeitsvertrag* (Staempfli Verlag, 2021) N 1; Wolfgang Portmann/Isabelle Wildhaber, *Schweizerisches Arbeitsrecht* (4th edition, Dike Verlag, 2020) N 804; Anina Kuoni *Arbeitsrecht* (Schulthess Juristische Medien, 2020) 53.

3 Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 2; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca (n 1) 466; Özkaraca (n 1) 4.

4 Brühwiler (n 2) 338 N 1; Angela Hensch, 'Tod des Arbeitnehmers' (2016) *AJP*, 163; Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 2; Etter/Stucky (n 2) N 2; siehe auch, Manfred Reh binder/Jean-Fritz Stöckli, *Berner Kommentar, Der Arbeitsvertrag, Art. 331 – 355 und Art. 361 – 362 OR, Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht*, (Stämpfli Verlag, 2014) 338 N 2; Adrian Staehelin, *Zürcher Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Der Arbeitsvertrag: Art. 330b – 355 OR, Art. 361 – 362 OR, Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht, Obligationenrecht, Kommentar zur 1. und 2. Abteilung (Art. 1 – 529 OR)*, (Schulthess Juristische Medien, 2014) 338 N 1.

Arbeitsverhältnisses beispielsweise bestimmte Pflichten wie die Herausgabe- (Art. 443 des türkischen OR, Art. 339a des schweizerischen OR) und die Geheimhaltungspflicht (Art. 396 Abs. 4 des Art. türkischen OR, Art. 321a Abs. 4 des schweizerischen OR)⁵ bestimmte Pflichten gehen mit dem Tod des Arbeitnehmers auf die gesetzlichen Erben über⁶. Ferner ergeben sich mit dem Tod neue, je nach Todesfall vorgesehene Rechtsfolgen. Beispielsweise sieht gemäß Artikel 120 des Arbeitsgesetzes Nr. 4857 Artikel 14 des Arbeitsgesetzes Nr. 1475, der noch in Kraft ist, dass im Todesfall eines Arbeitnehmers mit mindestens einem Jahr Betriebszugehörigkeit eine Abfindung erfolgt, dieses Gehalt wird an die gesetzlichen Erben gezahlt (Gesetz Nr. 1475, Artikel 14/1, 14). Dieselbe Regelung wurde in Artikel 20 des türkischem Seearbeitsgesetzes für Seeleute wiederholt, die den Bestimmungen des Seearbeitsgesetzes unterliegen. (Seearbeitsgesetzbuch 20/1, 15). Gemäss Art. 339b Abs. 1 des schweizerischen OR wird anerkannt, dass der Arbeitgeber zur Zahlung einer Abgangsschädigung verpflichtet ist, wenn das Arbeitsverhältnis eines mindestens fünfzigjährigen Arbeitnehmers nach zwanzig oder mehr Dienstjahren endet.

Todesart und Todesursache spielen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Rolle. Egal wie der Arbeitnehmer sein Leben verliert, der Arbeitsvertrag läuft aus. Stirbt der Arbeitnehmer eines natürlichen Todes, durch Dritte oder durch eigenes Fehlverhalten oder durch Suizid des Arbeitnehmers, verliert der Arbeitsvertrag mit dem Todeszeitpunkt seine rechtliche Existenz⁷.

Todesart und -ursache sollen weder für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch für die Geltendmachung einer Abfindung wirksam sein. Voraussetzung für eine Abfindung ist das Geschehen des Todes. Eine Unterscheidung nach Todesart und Todesursache ist in den gesetzlichen Regelungen des Abfertigungsanspruchs nicht enthalten⁸. Andererseits akzeptiert der Kassationsgerichtshof in einigen seiner Entscheidungen, dass, wenn der Arbeitnehmer, der seinen eigenen Tod durch sein fehlerhaftes Verhalten verursacht hat, und auch dem Arbeitgeber erlaubt, den Arbeitsvertrag aus diesem Grund außerordentliche kündigen, eine Abfindung nicht erforderlich werden kann. Das Kassationsgericht kam zu dem Schluss⁹, dass «wenn das

5 Hensch (n 4) 165; Rehbindler/Stöckli (n 4) 338 N 1; Stefan Reider (n 4) 'Sind Ferienentschädigungen vererbbar?' 2012 AJP, 1579; Staehelin (n 4) 338 N 2.

6 Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 2.

7 Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan (n 1) 258; Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku* (5. Bası, On İki Levha Yayıncılık, 2023) 838, 839; Yürekli (n 1) 159.

8 Süzek (n 1) 767, 768; Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca (n 1) 720; Münir Ekonomi, *İş Hukuku, Cilt 1, Ferdi İş Hukuku* (3. Bası, İstanbul Teknik Üniversitesi Vakfı, 1987) 236, 237; Narmanlıoğlu (n 1) 583; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan (n 1) 258, 259; Centel (n 1) 210; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal (n 1) 346, 347; Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (10. Bası, Beta Yayınları, 2022) 195; Ercan Akyiğit, *Kıdem Tazminatı* (Seçkin Yayıncılık, 2010) 108, 109; Yürekli (n 1) 156; Eda Karaçöp/Efe Yamakoğlu, '6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları ile İlişkisi' (2013) 38 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 83 129; Kocagil (n 1) 439, 440.

9 Y9HD., 21/03/1978, 1977/1676 E., 1978/4008 K., Münir Ekonomi, İHU, İşK.17, No. 16; In die gleiche Richtung, siehe, YHGK, 21/12/1979, 1978/9 – 1041 E., 1979/1634 K.; Y9HD., 07/02/1985, 1984/11082 E., 1985/1201 K., Ali Güzel, İHU, İşK. 14, No. 49.

Ereignis, das den Tod verursacht hat, aufgrund der Vernachlässigung der Arbeit durch den Arbeitnehmer auch eine Gefahr am Arbeitsplatz geschaffen oder den Arbeitgeber dazu veranlasst hat, den Arbeitsvertrag aus einem berechtigten Grund zu kündigen, dann sollten die Erben nicht in der Lage sein Abfindung zu erhalten.»

III. Zahlung vom Arbeitgeber an die Hinterbliebenen des Verstorbenen Arbeitnehmers

A. Gesetzliche Bestimmungen

Im türkischem Arbeitsgesetz Nr. 4857 und im türkischem Seearbeitsgesetz Nr. 854 gibt es keine Regelung bezüglich der Zahlung des Arbeitgebers an die Hinterbliebenen nach dem Tod des Arbeitnehmers.

Im türkischem Pressearbeitsgesetz Nr. 5953 gibt es keine Bestimmung zur Zahlung einer Abfindung im Falle des Todes eines Journalisten in Artikel 6 bezüglich der Voraussetzungen für den Anspruch auf Abfindung und der Grundsätze, die in Bezug auf die Abfindung anzuwenden sind. In Artikel 18 des Pressearbeitsgesetzes mit dem Titel Todesfallentschädigung heißt es jedoch: «Falls der Arbeitsvertrag aufgrund des Todes des Journalisten beendet wird, hat der Ehegatte und die Kinder des Journalisten das Recht auf eine Abfindung abhängig vom Dienstalter, das nicht weniger als das Dreifache des Monatsgehalts des Verstorbenen beträgt, und wenn diese Angehörigen nicht anwesend sind, diese Bezahlung wird zu den Familienangehörigen, die bei ihm den Lebensunterhalt bestreiten.»

Während dies der Fall ist, die Regelung im Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen Obligationenrechts übersetzt wird und bis auf wenige Punkte fast exakt in Art. 440 des türkischen Obligationenrechts übernommen haben und eine Bestimmung, die die ähnlich mit Todesfallentschädigung im Pressearbeitsgesetz erlassen wurde.

Gemäß Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen OR, «*Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.*» Gemäß der Bestimmung in Artikel 440 Absatz 1 Satz 2 des türkischen Obligationenrechts «*Der Arbeitgeber ist nach dem hinterbliebenen Ehegatten und die minderjährigen Kinder des Arbeitnehmers oder wenn nicht, ihre Angehörigen für einen Monat ab dem Todestag; dauert das Dienstverhältnis länger als fünf Jahre, er zur Zahlung eines zweimonatigen Entgelts verpflichtet.*»

B. Begriff

In Artikel 18 des türkischem Pressearbeitsgesetzes wird die Zahlung, die der Arbeitgeber beim Tod des Journalisten an die Hinterbliebenen zu leisten hat, vom Gesetz direkt als „Todesentschädigung“ bezeichnet. In der Regelung in Artikel 440 des türkischen OR wurde jedoch kein Begriff für diese Zahlung verwendet. Aus diesem Grund gibt es diejenigen, die für die im Text des Artikels vorgesehene Leistung den Begriff „Todesfallgeld“ verwenden¹⁰, sowie diejenigen, die den Begriff „Todesentschädigung“ verwenden¹¹.

Die Zahlung im Art. 338 Abs. 2 des Schweizerischen OR angesetzt ist, ist die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Lohnzahlung aus dem Arbeitsverhältnis nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Todes des Arbeitnehmers, und im schweizerischen Recht, diese Zahlung diesmal nicht zur Arbeitnehmer, jedoch zur die im Text des Artikels genannten Begünstigten und für einen Zeitraum von einem Monat oder zwei Monaten als Fortsetzung bezahlt wird. Im schweizerischen Recht beruht die Verpflichtung des Arbeitgebers, Zahlungen an die Hinterbliebenen wegen des Todes des Arbeitnehmers zu leisten, auf der Wirkung der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Schutz- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers nach Beendigung des Vertrags. Die Zahlung, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Tod des Arbeitnehmers geleistet wird, wird als Lohn verstanden. Aus diesem Grund wird diese Zahlung als «Lohnnachgenuss» bezeichnet. Im schweizerischen Recht wird die Existenz eines Soziallohns erwähnt, der nach Vertragsende zu zahlen ist, nicht der tatsächliche Lohn, der als Gegenleistung für die Arbeit erwähnt wurde. Wenn der Arbeitnehmer nicht gestorben ist und weitergearbeitet hätte, wird der Lohn, der vom Arbeitgeber gemäß der gesetzlichen Regelung direkt an den Arbeitnehmer gezahlt werden sollte, für eine Weile nach Tod an den Hinterbliebenen des Arbeitnehmers gezahlt, im Rahmen der Fürsorgepflicht¹².

In Anbetracht der Ausgestaltung der Bestimmung in Art. 440 des türkischen OR wird angemerkt, dass die Bestimmung in Art. 440 des türkischen OR von der Regelung in Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen OR abweicht. In Art. 440 des türkischen OR wird im Gegensatz zu Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen OR nicht von der Zahlung des Lohns des Arbeiters gesprochen, sondern von einer „Zahlung in der Höhe von einem oder zwei Monatslöhnen“. Die Verwendung dieses Ausdrucks kann dahingehend interpretiert werden, dass der Gesetzgeber die besagte Zahlung nicht als Lohn, sondern als Entschädigung betrachtet. Daher wäre es angemessener, den Begriff Todesfallentschädigung im Sinne des türkischen Rechts zu verwenden.

10 Doğan Yenisey (n 1) 324; Akyiğit (n 1) 34; Mustafa Alper Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler Cilt – 1* (3. Bastı, Vedat Kitapçılık, 2013) 538 – 540.

11 Süzek (n 1) 537, 768; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca (n 1) 467; Mollamahmutöğlü/Astarlı/Baysal (n 1) 347; Ekmekçi/Yiğit (n 7) 608; Caniklioğlu (n 1) 109; Nurşen Caniklioğlu, 'İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar', *10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu 26 – 27 Nisan 2013* (Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, 2016) 173; Özkaraca (n 1) 4.

12 Staehelin (n 4) 338 N 3; Rehbinder/Stöckli (n 4) 338 N 3.

C. Beschaffenheit der Zahlung

Für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers beendet wird, sieht sowohl das schweizerische OR Art. 338 Abs. 2 als auch das türkische OR Art. 440 vor, dass der Arbeitgeber an bestimmte Personen für einen bestimmten Zeitraum eine Zahlung leistet. Der Anspruch auf Zahlung entsteht direkt gegenüber den als Begünstigten vorgesehenen Personen und wird von den als Begünstigten vorgesehenen Personen direkt an den Arbeitgeber gerichtet¹³. Dieses Recht unterscheidet sich seiner Art nach von den Rechten des verstorbenen Arbeitnehmers, die zum Zeitpunkt des Todes bereits bestanden, aber noch nicht erfüllt wurden. Die genannten Rechte gehen auf die Erben des verstorbenen Arbeitnehmers über, sofern es sich nicht um Persönlichkeitsrechte handelt¹⁴. Als Beispiel für diese Rechte können Lohnforderungen angeführt werden, die vor dem Tod entstanden sind, aber erst zum Zeitpunkt des Todes ausgezahlt werden¹⁵. Die Ausstellung einer Arbeitsbescheinigung für den Arbeitnehmer ist ein Recht, das von der Person des Arbeitnehmers abhängt und nicht auf die Erben übergeht, da es von der Person des Arbeitnehmers abhängt¹⁶.

Weil es in der gesetzlichen Regelung vorgesehene Forderungsrecht von Todesfallentschädigung den ursprünglich Berechtigten eingeräumt und das Erbrecht ausgesondert wird, hat die Verweigerung der Erbschaft durch eine als Berechtigte bestimmte Person keine Auswirkung auf das Forderungsrecht der Zahlung¹⁷. Da das Forderungsrecht nichts mit der Erbschaft zu tun habe, sei es irreführend, in den Regelungstext von Art. 338 Abs. 2 des schweizerische OR die Wendung «*bei Fehlen dieser Erben*» bezeichnet wird¹⁸. Der Ausdruck «*bei Fehlen dieser Erben*» in Artikel 338 Abs. 2 des Schweizerischen OR wurde bei der Übernahme der entsprechenden Bestimmung in das türkische OR korrekt aus dem Text des Artikels entfernt und nur der Ausdruck «*wenn nicht*» inbegriffen. Erbschaft besteht nur in Bezug auf früher bestehende Rechte, die noch nicht erfüllt sind. Insofern hat die Art der Erbschaft keine Bedeutung im Hinblick auf das Recht, das sowohl im türkischen OR Art. 440 als auch im schweizerischen OR Art. 338 Abs. 2 vorgesehen ist.

Außerdem, weil die Identität der für die Aufrechnung erforderlichen Parteien nicht existiert, kann der Arbeitgeber die Forderungen gegenüber dem Arbeitnehmer nicht gegen die Zahlung austauschen, die an die Personen zu leisten ist, die aufgrund des Todes des Arbeitnehmers als Begünstigte vorgesehen sind¹⁹.

13 Rehbindler/Stöckli (n 4) 338 N 6; Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 8; siehe auch, OGer ZH, JAR 2015 597, 598 ff.

14 Hensch (n 4) 163; Rehbindler/Stöckli (n 4) 338 N 6.

15 Hensch (n 4) 163 f.; Reider (n 4) 1579 ff.

16 Hensch (n 4) 164; Etter/Stucky (n 2) N 4.

17 Brühwiler (n 2) 338 N 3; Hensch (n 4) 165; Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 8; Emmel (n 2) 338 N 1.

18 Hensch (n 4) 165; Staehelin (n 4) 338 N 5; Etter/Stucky (n 2) N 5.

19 Hensch (n 4) 170; Rehbindler/Stöckli (n 4) 338 N 6; Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 2.

D. Bedingungen des Zahlungsanspruchs

Um Anspruch auf die Zahlung zu haben, die den Begünstigten zu gewähren ist, die der Arbeitgeber aufgrund des Todes des Arbeitnehmers zurückgelassen hat, ist es erstens erforderlich, zu den Begünstigten zu gehören, die voraussichtlich zu diesem Zeitpunkt in der Lage sind, die Zahlung zu verlangen des Todes²⁰.

Zweitens ist es wesentlich, dass zum Zeitpunkt des Todes ein gültiger Arbeitsvertrag besteht und dass mit der Ausführung der Arbeit aus diesem Vertrag begonnen wurde, das heißt, dass der Arbeitnehmer tatsächlich mit der Arbeit begonnen hat. Dementsprechend kann nur dann kein Anspruch geltend gemacht werden, wenn der Arbeitsvertrag von den Parteien unterzeichnet ist und der Arbeitnehmer stirbt, ohne tatsächlich mit der Arbeit begonnen zu haben²¹.

Dabei spielt es keine Rolle, ob die Probezeit andauert oder nicht²². Diese Zahlung kann auch beantragt werden, wenn der Arbeitnehmer während der Probezeit verstirbt. Wird der Arbeitsvertrag unter Einhaltung der Kündigungsfristen beendet, endet der Vertrag mit Ablauf der Kündigungsfrist.

Für die Anspruchsberechtigung ist es unerheblich, ob der Todesfall innerhalb der Kündigungsfrist eintritt oder ob das Arbeitsverhältnis befristet, unbefristet oder in Voll- oder Teilzeit erfolgt²³, solange der Arbeitsvertrag zum Todeszeitpunkt noch besteht.

Während der Suspensionszeit werden nur die Grundschulden aus dem Arbeitsvertrag, die Pflicht zur Arbeit für den Arbeitnehmer und die Schuld zur Zahlung des Lohns für den Arbeitgeber nicht erfüllt, aber der Arbeitsvertrag setzt seinen rechtlichen Bestand zwischen den Parteien zusammen mit seinen anderen Schulden. Wenn der Arbeitnehmer innerhalb der Suspensionszeit verstirbt, kann Zahlung noch verlangt werden, da der Vertrag zwischen den Parteien rechtswirksam ist²⁴.

Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitnehmer an seinem Tod verschuldet ist oder nicht²⁵. Diese Zahlung ist aufgrund des Todes des Arbeitnehmers kein Recht, das dem Arbeitnehmer selbst gewährt wird, mit anderen Worten, dem Arbeitnehmer selbst, sondern ein Recht, das Personen gewährt wird, die als berechtigt gelten, also ob die Arbeitnehmer an seinem Tod schuld ist, wird nicht berücksichtigt²⁶.

20 Etter/Stucky (n 2) N 7; Hensch (n 4) 165.

21 Hensch (n 4) 165; Rehbindler/Stöckli (n 4) 338 N 3; Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 2; Staehelin (n 4) 338 N 3; Etter/Stucky (n 2) N 7; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal (n 1) 347; Özkaraca (n 1) 6; Baskan (n 1) 62.

22 Emmel (n 2) 338 N 1; Hensch (n 4) 165.

23 Etter/Stucky (n 2) N 7; Süzek (n 1) 537; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca (n 1) 468; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal (n 1) 347; Ekmekçi/Yiğit (n 7) 607; Erdem Özdemir, 'Yeni Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerininin 4857 sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi' (2012) 27 Sicil 25, 34; Yürekli (n 1) 159; Akyiğit (n 1) 35; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 283, 284; Baskan (n 1) 62.

24 Özkaraca (n 1) 6.

25 Özkaraca (n 1) 6.

26 Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 2; Staehelin (n 4) 338 N 3; Emmel (n 2) 338 N 1; Etter/Stucky (n 2) N 16.

Für den Fall, dass gegen den Arbeitnehmer ein Abwesenheitsbescheid ergeht oder der Arbeitnehmer aufgrund der Todesvermutung als verstorben gilt, treten Todesrechtsfolgen ein²⁷.

Damit der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung hat, spielt die Betriebszugehörigkeit vor dem Todestag keine Rolle. Bei den vom Arbeitgeber an die Anspruchsberechtigten aufgrund des Todes des Arbeitnehmers zu leistenden Zahlungen wird die Betriebszugehörigkeit nicht bei der Anspruchsberechtigung, sondern bei der Bestimmung der Anspruchshöhe berücksichtigt²⁸. Wenn das Dienstalter zum Zeitpunkt des Todes genau fünf Jahre oder weniger unterschreitet, beträgt die zu verlangende Auszahlung einen Monatslohn. Übersteigt das Dienstalter zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers hingegen fünf Jahre, beträgt die zu zahlende Zahlung dieses Mal zwei Monatslöhne.

E. Berechtigten Personen (Begünstigten)

1. Hierarchie zwischen erster und zweiter Kategorie

In der gesetzlichen Regelung werden die Anspruchsberechtigten durch eine Einteilung in zwei Kategorien bestimmt. Zwischen beiden Kategorien besteht eine Hierarchie. Erstens haben der überlebende Ehegatte und die minderjährigen Kinder des verstorbenen Arbeitnehmers Anspruch auf Sterbegeld (erste Kategorie). Zweitens, wenn es niemanden in der ersten Kategorie gibt, haben andere Angehörige des Arbeitnehmers das Recht, Zahlung zu verlangen (zweite Kategorie). In diese Kategorie werden Eltern, Großeltern, Geschwister, Enkel, geschiedene Ehegatten und – nach der Lehrmeinung – erwachsene Kinder des verstorbenen Arbeitnehmers aufgenommen²⁹.

In Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen Obligationenrechts werden die zur ersten Kategorie gehörenden berechtigten Personen aufgeführt und auch die eingetragene Partnerschaft des verstorbenen Arbeitnehmers, ohne den überlebenden Ehegatten und die minderjährigen Kinder, erwähnt. Denn gleichgeschlechtlichen Paaren ist es in der Schweiz erlaubt, ihre Partnerschaft mit Ausnahme der Ehe im Rahmen bestimmter Bedingungen des Bundesgesetzes vom 01/01/2007 unter Angabe der

27 Akyiğit (n 1) 34; Ekmeççi/Yiğit (n 7) 838, 839; Yürekli (n 1) 158; Baskan (n 1) 61; Kocagil (n 1) 432.

28 siehe, Stüzek (n 1) 537; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca (n 1) 468; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal (n 1) 347; Narmanlioğlu (n 1) 335; Polat Soyer, '6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yer Alan "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin "Bazı" Hükümlerin İş Hukuku Açısından Önemi' *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar* (2) (Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 2012) 45; Alpagut (n 1) 150; Akyiğit (n 1) 35; Nursen Caniklioğlu, 'Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına, Hizmet Sözleşmesinin Devrine ve Sona Ermesine İlişkin Hükümleri' *Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları ve Mevzuatımızdaki Yeni Gelişmeler*, (2014) 81; Yürekli (n 1) 160; Özkaraca (n 1) 5, 6; Başak Güneş/Faruk Barış Mutlay, 'Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi' (2011) 30 *Çalışma ve Toplum Dergisi* 231, 272; Baskan (n 1) 61, 62.

29 Hensch (n 4) 166; Staehelin (n 4) 338 N 4; Etter/Stucky (n 2) N 8.

Begünstigten im Artikeltext eintragen zu lassen (Bundesgesetz über die eingetragene Partnerschaft gleichgeschlechtlichen Paare – Partnerschaftsgesetz), ist auch die eingetragene Partnerschaft enthalten, mit Ausnahme des überlebenden Ehegatten³⁰. Denn im türkischen Recht wird es kein anderes Rechtsinstitut als die Ehe zwischen den Ehegatten anerkannt, wird die Bestimmung im schweizerischen OR Art. 338 Abs. 2 übernommen, während die eingetragenen Partnerschaften im türkischen OR Art. 440 vom Anwendungsbereich ausgenommen sind der Begünstigten.

Eine andere in der Arbeitsrechtslehre vertretene Auffassung ist, dass es statt der eingeschränkten Zählung der Begünstigten in der Regelung in Art. 440 des türkischen OR auch um das Recht geht, eine Abfindung wegen Todes des Arbeitnehmers zu verlangen, sowie die gesetzlichen Rechte der Begünstigten, die aufgrund des Todes des Arbeitnehmers eine Zahlung vom Arbeitgeber verlangen können, wäre es genauer, sie als Erben zu identifizieren³¹. Personen, denen nach Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen Obligationenrechts das Recht zusteht, vom Arbeitgeber eine Todesentschädigung wegen Todes des Arbeitnehmers zu verlangen, und Personen, die wegen des Todes des Arbeitnehmers als berechtigt gelten, eine Abgangsentschädigung zu verlangen in Art. 339b Abs. 2 des schweizerischen OR überschneiden sich genau. Bei der Bestimmung der Anspruchsberechtigten bei Tod des Arbeitnehmers nach Art. 338 Abs. 2 schweizerischen OR, der Anspruchsberechtigten auf Abgangsentschädigung nach Art. 339b Abs. 2 schweizerischen OR werden zugrunde gelegt. Gemäß Artikel 120 des Arbeitsgesetzes Nr. 4857 bestimmt Artikel 14 des Arbeitsgesetzes Nr. 1475, der noch in Kraft ist, dass die Abfindung an die gesetzlichen Erben gezahlt wird, falls der Arbeitnehmer Anspruch auf der Abfindung wegen seines Todes (1475 sK.m14/14) hat. Seit die Regelung in Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen Obligationenrechts exakt übersetzt und ins türkische Obligationenrecht übernommen wurde, hat sich im türkischen Recht ein Unterschied herauskristallisiert, wer eine Abgangsentschädigung wegen Todes des Arbeitnehmers beanspruchen kann, und wer kann wegen des Todes des Arbeitnehmers eine Zahlung vom Arbeitgeber verlangen. Meines Erachtens wäre es angemessener, diejenigen, die aufgrund des Todes des Arbeitnehmers eine Zahlung gemäß Art. 440 des türkischem OR verlangen können, mit den gesetzlichen Erben zusammenzubringen, die eine Abfindung verlangen können.

2. Probleme im Zusammenhang mit der ersten Kategorie

Ob eine Hierarchie zwischen Ehegatten bzw. eingetragenen Partnerschaften einerseits und minderjährigen Kindern andererseits besteht, ist innerhalb der ersten Kategorie der schweizerischen Rechtslehre umstritten³²; und bis heute nicht durch

30 Reh binder/Stöckli (n 4) 338 N 4; Staehelin (n 4) 338 N 4; Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 6; siehe auch, Yürekli (n 1) 160, 161.

31 Özdemir (n 23) 32.

32 befürwortend: Milani, OFK 338 N 4; Reh binder/Stöckli (n 4) 338 N 5; Portmann/Rudolph, BSK OR 338 N 2; ablehnend:

Rechtsprechung geklärt. Der Ansatz, der die Existenz einer Hierarchie in der ersten Kategorie ablehnt, argumentiert, dass der Text des Artikels nicht klar genug ist, um zu akzeptieren, dass es eine Hierarchie gibt³³. Unklar ist nach dieser Auffassung auch die Begründung für die Begünstigung aus der Abfindung von minderjährigen Kinder nach Ehegatten oder eingetragenen Partnerschaften. Wenn angenommen wird, dass eine solche Hierarchie in der ersten Kategorie besteht, kann beispielsweise ein Kind, das nicht mit dem überlebenden Ehegatten im selben Haushalt lebt und/oder keine rechtlichen Bindungen zu dem überlebenden Ehegatten hat, niemals anspruchsberechtigt seine Zahlung, diese Situation kann zu unfairen Konsequenzen führt³⁴.

Ebenso herrscht in der schweizerischen Rechtslehre Meinungsverschiedenheit darüber, ob volljährige Kinder zu den Begünstigten der ersten Kategorie gezählt werden können, solange sie Unterhalt nach Art. 277 Abs. 2 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches beziehen³⁵. Nach Ansicht derjenigen, die diese Ansicht vertreten, gibt es keinen Grund, die Zahlung von volljährigen Kindern, die Anspruch auf Unterhalt nach Artikel 338 des schweizerischen Obligationenrechts haben, nicht zu akzeptieren³⁶. Diejenigen, die das Gegenteil vertreten, zeigen zunächst den klaren Ausdruck der Vorschrift³⁷.

3. Probleme im Zusammenhang mit der zweiten Kategorie

Im schweizerischen Recht geht aus dem Wortlaut der Bestimmung in Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen OR hervor, dass die tatsächliche Erfüllung einer Fürsorgepflicht nur für die zweite Kategorie erforderlich ist³⁸. Diese Anforderung für Personen der ersten Kategorie durchsuchen, würde zu unfairen Ergebnissen führen. Für den Fall, dass der verstorbene Arbeitnehmer zu Lebzeiten seiner Fürsorgepflicht nicht nachgekommen ist und angenommen wurde, dass der Arbeitgeber aufgrund der bloßen Nichterfüllung der Fürsorgepflicht nicht zahlen müsste, würden die Personen der ersten Kategorie dies tun wurden erneut bestraft³⁹. In der Minderheitenansicht könnte auch argumentiert werden, dass das gleiche Argument für Personen der zweiten Kategorie gilt, wenn der verstorbene Arbeitnehmer eine gesetzliche oder vertragliche Unterhaltspflicht hat. Das Erfordernis der tatsächlichen Erfüllung der Fürsorgepflicht des verstorbenen Arbeitnehmers in seiner Lebenszeit kommt nur dann in Betracht,

Hensch (n 4) S. 166; Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 6.

33 Hensch (n 4) 166; Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 6.

34 Hensch (n 4) 166.

35 befürwortend: Rehbinder/Stöckli (n 4) 338 N 4; Staehelin (n 4) 338 N 4; Portmann/Wildhaber (n 2) N 805.

36 Rehbinder/Stöckli (n 4) 338 N 4.

37 Hensch (n 4) 166; Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 6; Kuoni (n 2) 54.

38 Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 6; Kuoni (n 2) 54.

39 Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 6.

wenn es um eine moralische Fürsorgepflicht geht⁴⁰. Die Fürsorgepflicht gegenüber Personen der zweiten Kategorie kann sich aus dem Gesetz oder Vertrag sowie aus der moralischen Struktur ergeben. Hier ist kein Gerichtsbeschluss erforderlich und die Pflegeleistungen, die der verstorbene Arbeitnehmer freiwillig in seiner Lebzeit erbringt, müssen nicht erfasst werden⁴¹.

Nach türkischem Recht wird akzeptiert, dass unter keinen Umständen Zahlungen an volljährige Kinder geleistet werden. Bei Fehlen des Ehepartners und der Kinder des Arbeitnehmers ist vorgesehen, dass die Zahlung an die Angehörigen erfolgt. Es ist nicht leicht zu erkennen, wer in diesem Bereich enthalten ist. Angesichts der Erwähnung von Angehörigen im Text des Artikels ist es jedoch für den Anspruch auf Entschädigung unerheblich, ob sich der Arbeitnehmer wirklich um diese Menschen in seiner Lebenszeit gekümmert hat⁴².

4. Teilung des Zahlungsauftrags zwischen mehreren Personen innerhalb derselben Kategorie

In der gesetzlichen Regelung zur Auszahlung nach Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen OR ist die Aufteilung des Auszahlungsbetrags bei mehreren Personen der ersten oder zweiten Kategorie nicht klar. Die im schweizerischen Recht vertretene gewichtete Auffassung empfiehlt, dass die Aufteilung zu gleichen Teilen unter den Rechteinhabern erfolgt⁴³. Die Minderheitenmeinung hingegen argumentiert, dass die Verteilung erstens nach der Notwendigkeit der Unterstützung und zweitens nach den Erbanteilen erfolgen soll⁴⁴. Die in der Doktrin vertretene Minderheitenansicht wird kritisiert, weil sie in einem Aspekt nicht sehr praktisch ist. Der Richter wird sich höchstwahrscheinlich ernsthaft bemühen, die Notwendigkeit der Unterstützung zu klären. Andererseits widerspricht die Tatsache, dass die Aufteilung nach den Erbanteilen erfolgt und die vom Arbeitgeber zu leistende Zahlung nicht vererbt wird, der Vorschrift, dass sie als materielles Recht derjenigen anerkannt wird, die dies tun gemäss Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen OR als berechtigt bezeichnet werden⁴⁵.

Im türkischen Recht wird die im schweizerischen Recht vertretene vorherrschende Ansicht verteidigt. Das Recht auf Sterbegeld wird direkt dem überlebenden Ehegatten, den minderjährigen Kindern oder, falls diese nicht vorhanden sind, den Hinterbliebenen des verstorbenen Arbeitnehmers gewährt. Todesfallentschädigung, die mit dem Tod gesetzlich geltend gemacht werden kann, ist kein Gegenstand der

40 in gleicher Richtung, Staehelin (n 4) 338 N 5.

41 Brühwiler (n 2) 338 N 3; Hensch (n 4) 166; Rehbinder/Stöckli (n 4) 338 N 3; Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 6.

42 Süzek (n 1) 538; siehe noch, Akyiğit (n 1) 36, 37.

43 Brühwiler (n 2) 338 N 4; Hensch (n 4) 167; Rehbinder/Stöckli (n 4) 338 N 5; Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 6; Kuoni (n 2) 54.

44 Staehelin (n 4) 338 N 4.

45 Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 2; Etter/Stucky (n 2) N 13.

Erbmasse des Erblassers. In Fällen, in denen es mehrere Personen gibt, die in der Lage sind, von der Zahlung zu profitieren, sollte dieser Betrag daher zu gleichen Teilen unter denjenigen aufgeteilt werden, die eine Todesfallentschädigung verdienen, und nicht im Verhältnis zu ihren Erbschaftsanteilen⁴⁶. In der Entscheidung des 9. Regionales Berufungsgericht Antalya vom 05/03/2020, nummeriert 2019/2696 E. und 2020/657 K., die die erste Entscheidung zur Umsetzung der Regelung über die Entschädigung im Todesfall in Artikel 440 des türkischen OR ist, wurde der Schluss gezogen, dass die Todesfallentschädigung unter den Begünstigten im Verhältnis zu den im Erbschein genannten Erbanteile aufgeteilt werden sollte. Meines Erachtens ist die im Entscheid vertretene Auffassung im Rahmen der sowohl im schweizerischen als auch im türkischen Recht vorgebrachten Gründe nichtzutreffend⁴⁷.

F. Höhe der Zahlung

Bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen hat der Arbeitgeber den Anspruchsberechtigten einen Monatslohn zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Todes ein Dienstalster von fünf Jahren oder weniger hat, und zwei Monate, wenn der Arbeitnehmer eine Betriebszugehörigkeit von mehr als fünf Jahren hat. Nach dem Ausdruck in dem Gesetzestext hat die Auszahlung eine Höhe von maximal zwei Monatslöhnen⁴⁸.

Auch wenn im Text des Artikels keine Klarheit über die Beendigung des Arbeitsvertrags besteht, weil der Arbeitsvertrag befristet ist und die Vertragslaufzeit kurz nach dem Tod ausläuft, hat dies keine Auswirkungen auf die Auszahlungshöhe⁴⁹. Das Gleiche gilt für den Tod des Arbeitnehmers während des Zeitraums, in dem die Kündigungsfristen weiterlaufen⁵⁰.

In Artikel 18 des Arbeitsgesetzes Nr. 4857 ist festgelegt, dass die Zeiten, die am selben oder an verschiedenen Arbeitsplätzen desselben Arbeitgebers verbracht werden, berechnet werden, indem sie im Hinblick auf die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit, die erforderlich ist, um den Beschäftigungssicherheit den Bestimmungen zu unterliegen. In ähnlicher Weise wird gemäß Artikel 54/1 des Arbeitsgesetzes Nr. 4857 die Zeit, die der Arbeitnehmer an einem oder mehreren

46 Süzek (n 1) 538; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca (n 1) 468; Akyiğit (n 1) 37; Caniklioğlu (n 1) 112; Baskan (n 1) 64; in der Richtung, dass die Verteilung zwischen mehreren Rechtsinhabern entsprechend ihren Erbanteilen erfolgen sollte, siehe, Yürekli (n 1) 166; Gümüş (n 10) 540.

47 siehe, Özkaraca (n 1) 7, 8.

48 Hensch (n 4) 167; Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 2.

49 Brühwiler (n 2) 338 N 2; Hensch (n 4) 165; Staehelin (n 4) 338 N 3 und 6; Etter/Stucky (n 2) N 15; für andere Meinung siehe, Rehbinder/Stöckli (n 4) 338 N 3; in diesem Fall verliert der Arbeitgeber die finanzielle Planbarkeit, die normalerweise durch die Schaffung eines befristeten Arbeitsverhältnisses erreicht wird; Portmann/Rudolph, BSK OR 338 N 1; AGER BE, JAR 1994, S. 157; bei Tod des Arbeitnehmers gegen Ende der Laufzeit eines befristeten Arbeitsverhältnisses endet die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers spätestens mit Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit, Portmann/Wildhaber (n 2), N 804.

50 Brühwiler (n 2) 338 N 2; Hensch (n 4) 165; Rehbinder/Stöckli (n 4) 338 N 3; Staehelin (n 4) 338 N 3.

Arbeitsplätzen desselben Arbeitgebers gearbeitet hat, bei der Berechnung des Zeitraums berücksichtigt, der für den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erforderlich ist verlassen. Auch hier wird gemäß Artikel 14 Abs. 2 des Arbeitsgesetzes Nr. 1475 das Dienstalter des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung der Zeitdauer berechnet, die er an einem oder mehreren Arbeitsplätzen desselben Arbeitgebers gearbeitet hat, unabhängig davon, ob der Dienstvertrag fortgeführt oder neu abgeschlossen wurde. Für den Fall, dass der Arbeitnehmer ununterbrochen bei demselben Arbeitgeber arbeitet, gibt es keine Sonderregelung wie im Arbeitsgesetz Artikel 18/4, 54/1 und 1475 nummeriertes Gesetz Artikel 14/2 in Bezug auf die Vereinheitlichung des Dienstalters ins Todesfallentschädigung unterliegt.

Ausgehend von dieser Begründung ist es meines Erachtens angemessen, dass die Höhe der Todesfallentschädigung unter Berücksichtigung der letzten Dienstzeit eines Arbeitnehmers bestimmt wird, der zuvor für denselben Arbeitgeber gearbeitet hat⁵¹. Im schweizerischen Recht hingegen kommt man zum Schluss, dass die Gesamtzeit zu berücksichtigen ist, sofern die Arbeitszeiten kurz sind⁵². Gemäß Artikel 6/2 des Arbeitsgesetzes Nr. 4857 und Artikel 428/2 des türkischen Obligationenrechts über den Übergang des Betriebs und Artikel 429/2 des türkischen Obligationenrechts über den Übergang des Arbeitsvertrags richtet sich die Dauer der Betriebszugehörigkeit für die Berechnung des Betrags der Todesfallentschädigung jedoch nach dem Datum, an dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeit für den abgebenden Arbeitgeber aufgenommen hat⁵³. Da es sich bei der Forderung im Todesfall um eine Forderung handelt, die nach der Übertragung des Betriebs entsteht, ist sie nur für die Forderungen vorgesehen, die vor der Übertragung entstanden sind und am Tag der Übertragung zu zahlen sind, und die gemeinsame Haftung des übertragenden und des übernehmenden Arbeitgebers kommt nicht in Bezug auf die Entschädigung im Todesfall. Für diese Forderung haftet vollumfänglich der übernehmende Arbeitgeber⁵⁴.

Für den Anspruch auf Todesfallentschädigung ist es unerheblich, ob der Arbeitnehmer an seinem Tod verschuldet ist oder nicht. Gleichzeitig ist es nicht möglich, die Höhe der unverfallbaren Todesfallleistung, um den Satz des Verschuldens des Arbeitnehmers zu kürzen.

G. Berechnung des Zahlungsbetrags

Weil Ähnlichkeiten mit dem in Art. 324a schweizerischen Obligationenrecht geregelten Fall der Lohnfortzahlung bestehen, wird der zu entrichtende Betrag

51 Özkaraca (n 1) 6, 7; gegensätzliche Ansicht, Güneş/Mutlay (n 28) 272.

52 Rehbindler/Stöckli (n 4) 338 N 3; Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 3; siehe auch, Özkaraca (n 1) 7.

53 Özkaraca (n 1) 7; Güneş/Mutlay (n 28) 272.

54 Özkaraca (n 1) 7; Güneş/Mutlay (n 28) 272, 273.

nach Art. 338 Abs. 2 schweizerischen OR nach denselben Regeln berechnet⁵⁵. Bei der Zahlung, die der Arbeitgeber an die Hinterbliebenen aufgrund des Todes des Arbeitnehmers zu leisten hat, wird der Lohnbetrag berücksichtigt, der ihm als Gegenleistung für seine Arbeit gezahlt würde, wenn der Arbeitnehmer nicht stirbt, sondern weiterarbeitet berücksichtigen. Da die vom Arbeitgeber zu leistende Zahlung an die Hinterbliebenen aufgrund des Todes des Arbeitnehmers im schweizerischen Recht als Lohn gilt, werden auch Lohnzuschläge wie vertragliche oder gesetzliche Zahlungen bei der Berechnung der Auszahlungshöhe berücksichtigt⁵⁶.

Bei dieser Zahlung wird der Bruttolohn in die Berechnung mit einbezogen, denn hier gibt es keine konkrete Arbeit und deswegen werden keine Sozialversicherungsbeiträge abgezogen⁵⁷.

Sofern das Gesetz nicht ausdrücklich vorschreibt, dass der komplexe Lohn (mit Nebenrechten) bei der Berechnung einer Zahlung zu berücksichtigen ist, muss der zu zahlende Betrag unter Berücksichtigung des einfachen Lohns des Arbeitnehmers berechnet werden. Beispielsweise wird in Artikel 17 letzte Abs. des Arbeitsgesetzes in Bezug auf die Kündigungsabfindung in Artikel 14 Abs. 11 des Gesetzes Nr. 1475, in Bezug auf die Abfindung festgelegt, dass die Berechnung zusätzlich zum Lohn des Arbeitnehmers unter Berücksichtigung erfolgt das dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellte Geld und die sich aus dem Vertrag und dem Gesetz ergebenden Vorteile, die in Geld gemessen werden können, der komplexe Lohn, berücksichtigt werden. Weil gemäß Artikel 440 des türkischen OR keine eindeutige Regelung bezüglich der Berechnung des vom Arbeitgeber an die verbleibenden Begünstigten des verstorbenen Arbeitnehmers zu leistenden Auszahlungsbetrags besteht, sollte der endgültige Bruttobetrag des einfachen Lohnes zugrunde gelegt werden⁵⁸.

Denn die Regelung hat der Auszahlung relativ zwingender Charakter, ist es möglich, zugunsten der Begünstigten der Auszahlung Änderungen vorzunehmen und den Betrag durch Verträge zu erhöhen⁵⁹.

H. Anzuwendende Zinsen

Sofern nicht durch den Arbeitsvertrag oder eine eindeutige gesetzliche Bestimmung ein besonderes Interesse bestimmt wird, werden die gesetzlichen Zinsen für jede Forderung aus dem Arbeitsvertrag oder der Beendigung des Arbeitsvertrags berechnet.

55 Brühwiler (n 2) 338 N 2; Rehbindler/Stöckli (n 4) 338 N 3; Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 2.

56 Rehbindler/Stöckli (n 4) 338 N 3; Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 2; Etter/Stucky (n 2) N 16; Kuoni (n 2) 54.

57 Brühwiler (n 2) 338 N 5; Rehbindler/Stöckli (n 4) 338 N 6; Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 10; Etter/Stucky (n 2) N 17; Staehelin (n 4) 338 N 6; Emmel (n 2) 338 N 1; Kuoni (n 2) 54; Özkaraca (n 1) 6.

58 Süzek (n 1) 537, 538; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca (n 1) 468; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal (n 1) 347; Akyığıt (n 1) 35; Yürekli (n 1) 167; Özkaraca (n 1) 6; Baskan (n 1) 65.

59 Süzek (n 1) 538; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca (n 1) 468; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal (n 1) 347; Akyığıt (n 1) 35; Caniklioğlu (n 1) 111; Yürekli (n 1) 166, 167.

Beispielsweise, wird für nicht fristgerecht gezahlte Lohnforderungen gemäß Artikel 34 des Arbeitsgesetzes der höchste für Einlagen geltende Zinssatz angewendet. Der höchste auf die Einlage angewandte Zinssatz ist auch im 11. Absatz des 14. Artikels des Arbeitsgesetzes Nr. 1475 in Bezug auf die aufgrund der Beendigung des Arbeitsvertrags zu zahlende Abfindung festgelegt. Da im Obligationenrecht für die vom Arbeitgeber beim Tod des Arbeitnehmers zu leistenden Leistungen an die Hinterlassenen keine gesonderte Verzinsung vorgesehen ist, muss die gesetzliche Verzinsung geltend gemacht werden.

I. Fälligkeit der Forderung

Mit Ablauf des Vertrages werden alle Forderungen aus dem Vertrag fällig (schweizer. OR Art. 339; türk. OR Art. 442). Die im Obligationenrecht vorgesehene Todesentschädigung des Arbeitgebers an die durch den Tod des Arbeitnehmers Hinterbliebenen ergibt sich daraus, dass die arbeitsvertragliche Schutz- und Obhutspflicht des Arbeitgebers auch wirksam nach Vertragsende ist. Insofern hat die genannte Zahlung den Charakter einer Forderung aus dem Arbeitsvertrag. Als natürliche Folge des Grundprinzips, das in der Regelung in Artikel 339 des schweizerischen Obligationenrechts und Artikel 442 des türkischen Obligationenrechts übernommen wurde, gilt die gleiche Situation für die Forderungen im Zusammenhang mit der Zahlung, die der Arbeitgeber an die zurückgelassenen Begünstigten zu leisten hat aufgrund des Todes des Arbeitnehmers und ab dem Todestag die Forderung gleich ist, ebenfalls als fällig anzusehen⁶⁰. Die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Tod des Arbeitnehmers bewirkt zwar, dass die Forderung auf die vom Arbeitgeber an die hinterbliebenen Anspruchsberechtigten zu leistende Zahlung durch den Tod fällig wird, führt aber nicht gleichzeitig und automatisch zum Verzug des Arbeitgebers⁶¹. Sowohl Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen OR als auch Art. 440 des türkischen OR enthalten keine Klarheit darüber, dass die Zahlung an die am Todestag als Begünstigte bezeichneten Personen zu leisten ist. In Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen OR soll der Ausdruck «*berechnet ab dem Todestag*» die Höhe der monatlich oder zweimonatlich zu zahlende Zahlung bestimmen, soll keine Regelung geschaffen werden, wie hoch die Zahlung sein muss vom Arbeitgeber am Todestag vorgenommen. Der Ausdruck «*berechnet ab dem Todestag*» in Art. 338 Abs. 2 des Schweizerischen OR wurde nicht auf Art. 440 des türkischen OR als Ganzes übertragen, nur der Ausdruck «*ab dem Todestag*» ist im Gesetzestext enthalten. Dass der Ausdruck «*berechnet*» in Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen OR nicht in die Bestimmung des Art. 440 des türkischen OR aufgenommen wird, ändert am Ergebnis nichts. Die Bestimmung ist als solche nicht geeignet, um zu dem Schluss zu kommen, dass die Zahlung der Forderung zum

60 Hensch (n 4) 169; Rehbindler/Stöckli (n 4) 338 N 3; Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 2; Etter/Stucky (n 2) N 18; Faruk Barış Mutlay/Bülent Ferat İşçi, 'İşçilik Alacaklarının Muaccel Olduğu Anlar ve Zamaşaşımı Süreleri ile Zamaşaşımı Bakımından Özellik Arz Eden Bazı Durumların Değerlendirilmesi' (2019) 64 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 1491, 1546; Özkaraca (n 1) 7.

61 siehe, Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 2; Etter/Stucky (n 2) N 19.

Todestag zu leisten ist⁶². Dabei gibt es im Sinne der Regelung in Art. 440 des türkischen Obligationenrechts, wie sie im schweizerischen Recht übernommen wird, keine gesetzliche Regelung zur bestimmten Fälligkeit die besagt, dass die Forderung mit dem Todestag fällig wird, sondern die die Auszahlung erfolgt am Todestag, daher ist die gesetzliche Verzinsung der Forderung nicht festgesetzt, sollte es hingenommen werden, dass auch der Arbeitgeber für den Beginn der Frist in Verzug geraten muss⁶³. Folglich beginnen die Zinsen ab dem Datum der Mahnung zu laufen, wenn der Arbeitgeber zuvor in Verzug war, oder ab dem Datum der Klage, wenn der Arbeitgeber zuvor nicht in Verzug war. In der Entscheidung des 9. Regionales Berufungsgericht Antalya vom 05/03/2020, nummeriert 2019/2696 E. und 2020/657 K., die die erste Entscheidung zur Umsetzung der Regelung über die Todesentschädigung in Artikel 440 des türkischen Obligationenrechts, dass obwohl korrekt festgestellt wurde, dass gesetzliche Zinsen auf die Todesfallentschädigung anzuwenden sind, meines Erachtens, ist es nicht richtig, die Zinsen ab dem Todestag zu berechnen, ohne den Arbeitgeber erneut in Verzug zu setzen⁶⁴.

J. Verjährungsfrist

Gemäss Artikel 128 des schweizerischen Obligationenrechts gilt für die Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis die Verjährungsfrist von fünf Jahren. Weil die in Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen Obligationenrechts vorgesehene Bezahlung als Gebühr gilt, ist nach herrschender Meinung in der schweizerischen Rechtslehre das Recht, eine in Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen Obligationenrechts vorgesehene Bezahlung zu verlangen, gemäß Artikel 128 Abs. 3 des schweizerischen Obligationenrechts, gilt ab dem Todestag, erlischt innerhalb von fünf Jahren ab⁶⁵. Diese Auffassung wurde insbesondere deshalb kritisiert, weil sie keine Reallohnforderung beinhaltet⁶⁶. Diese Zahlung wird im Allgemeinen als lohnähnlich bezeichnet, weil es sich nicht um eine Vergütung für die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit handelt. Es wird betont, dass der Lohn auch eine soziale Bedeutung für die Begünstigten hat⁶⁷.

Im Gegensatz zum schweizerischen Recht gilt nach türkischem Recht die Zahlung, die der Arbeitgeber aufgrund des Todes des Arbeitnehmers an die Hinterbliebenen gemäß Artikel 440 des türkischen OR zu leisten hat, nicht als Lohn behandelt. Aus diesem Grund kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Regelungen, die die Anwendung der fünfjährigen Verjährungsfrist für Lohnforderungen in den Bestimmungen des Art. 147 des türkischen OR und des Art.32 des Arbeitsgesetzes Nr.

62 siehe, Özkaraca (n 1) 7.

63 in umgekehrter Richtung Mutlay/İşçi (n 60) 1546.

64 siehe, Özkaraca (n 1) 7.

65 Hensch (n 4) 169; Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 8.

66 Etter/Stucky (n 2) N 17.

67 Staehelin (n 4) 338 N 3.

4857 vorsehen, nicht zugrunde gelegt werden können. Darüber hinaus wird die in Artikel 440 des türkischen Obligationenrechts festgelegte Todesfallentschädigung nicht zu den Forderungen gezählt, die in dem mit dem 15. Artikel des Gesetzes zum Arbeitsgesetz hinzugefügten Zusatzartikel 3 einer fünfjährigen Verjährungsfrist unterliegen Nr. 7036. In diesem Artikel wird akzeptiert, dass die fünfjährige Verjährungsfrist für Forderungen aus Urlaubsentgelt, Abfindung, Kündigungsentschädigung, Schadensersatz wegen Treu und Glaubens und Diskriminierungsentschädigung gilt, unabhängig vom Gesetz, sofern sie sich aus dem Beschäftigungsverhältnis ergeben Vertrag. Weil keine spezielle Verjährungsfrist für die Todesfallentschädigung festgelegt wurde, sollte akzeptiert werden, dass dieser Anspruch gemäß Art. 146 des türkischen OR einer zehnjährigen Verjährungsfrist ab dem Todestag unterliegt.

IV. Beziehung mit Anderen Regeln

A. Relativer zwingende Charakter

Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen OR gehört zur Kategorie der relativ zwingenden Vorschriften gemäß Art. 362 OR, wonach Art. 338 Abs. 2 schweizerischen OR nur zugunsten des Arbeitnehmers geändert werden kann. Es ist möglich, die Dauer der Auszahlung gemäss Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen Obligationenrechts zu verlängern oder den Kreis der begünstigten Personen zu erweitern⁶⁸.

Obwohl es im türkischen Recht keine spezielle Bestimmung gibt, die die relativen zwingenden Bestimmungen auflistet, die zugunsten des Arbeitnehmers geändert werden können, wie in Artikel 362 des schweizerischen Obligationenrechts, unter Berücksichtigung des Inhalts der Bestimmung in Artikel 440 des türkischen Gesetzbuchs der Pflichten, wird akzeptiert, dass diese Regelung relativ zwingender in Natur ist. In dieser Hinsicht ist es möglich, Änderungen zugunsten des Arbeitnehmers bezüglich der in Artikel 440 des türkischen OR festgelegten Zahlung vorzunehmen.

B. Frage, ob Arbeitnehmer, die dem Arbeitsgesetz Unterliegen, und Seeleute, die dem Seearbeitsgesetz Unterliegen, Anspruch auf Todesfallentschädigung Haben Können

1. Begründung des Problems

Zweifellos findet im Todesfall von Arbeitnehmern, die unter das türkische OR fallen, die Regelung zur Todesfallentschädigung in Art. 440 des türkischen OR unmittelbar Anwendung⁶⁹. Diesbezüglich besteht kein Zweifel.

⁶⁸ Hensch (n 4) 167; Staehelin (n 4) 338 N 9.

⁶⁹ Stüzek (n 1) 769; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca (n 1) 468; Özkaraca (n 1) 4.

Journalisten, die dem Pressearbeitsgesetz unterliegen, können Todesfallentschädigung gemäß Artikel 18 des Pressearbeitsgesetzes fordern, der eine für sie festgelegte Sonderregelung ist, nicht gemäß Artikel 440 des türkischen Obligationenrechts.

Gemäß Art. 1 Abs. 2 des Arbeitsgesetzes Nr. 4857 gilt es für alle Arbeitsstätten, Arbeitgeber, Arbeitgebervertreter und Arbeitnehmer dieser Arbeitsstätten, unabhängig von ihrem Tätigkeitsbereich, mit Ausnahme der Ausnahmen in Artikel 4 des Arbeitsgesetzes. Der Seeverkehr ist vom Anwendungsbereich gemäß Artikel 4 des Arbeitsgesetzes ausgenommen. Andererseits unterliegen Arbeitnehmer, die beim Be- und Entladen von Land zu Schiff und von Schiff zu Land an Küsten, Häfen und Piers beschäftigt sind, den Bestimmungen des Arbeitsgesetzes Nr. 4857. Der Hauptgrund für den Ausschluss von Seetransportarbeiten aus dem Anwendungsbereich ist die Existenz eines separaten Arbeitsgesetzes, das diese Frage regelt. Das Seearbeitsgesetz Nr. 854 gilt für Arbeitsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Seeleuten, die im Seeverkehr tätig sind. Allerdings ist auch der Anwendungsbereich des Seearbeitsgesetzes eingeschränkt, und auch nicht alle Seeleute wurden in den Anwendungsbereich des Seearbeitsgesetzes einbezogen⁷⁰. Gemäß der Regelung in Art. 1 Abs. 1 des Seearbeitsgesetzes gilt das Seearbeitsgesetz für Seeleute und ihre Arbeitgeber, die die türkische Flagge auf Meeren, Seen und Flüssen führen und auf Schiffen mit einer Bruttoreaumzahl von einen 100 ft. oder mehr arbeiten. Beträgt die Gesamtbruttoreaumzahl der Schiffe desselben Arbeitgebers einhundert oder mehr oder beträgt die Zahl der beim Arbeitgeber beschäftigten Seeleute fünf oder mehr, finden die Vorschriften des Seearbeitsgesetzes Anwendung (Seearbeitsgesetz Art. 1 Abs. 2). Darüber hinaus ist der Präsident der Republik ermächtigt, die Bestimmungen des Seearbeitsgesetzes für Schiffe und Seeleute und ihre Arbeitgeber, die im Hinblick auf wirtschaftliche und soziale Anforderungen außerhalb des Geltungsbereichs liegen, teilweise oder vollständig zu erfassen (Seearbeitsgesetz Art. 1 Abs. 4). Im Rahmen dieser Regelungen zum Anwendungsbereich des Seearbeitsgesetzes; Die Anzahl der Seeleute, die auf einem Schiff unter ausländischer Flagge arbeiten, die Anzahl der Seeleute, die auf einem Schiff unter der türkischen Flagge mit einer Bruttoreumzahl von weniger als 100 ft. arbeiten, die Anzahl der Seeleute, die auf Schiffen mit einer Bruttoreumzahl von weniger als 100 ft. arbeiten und unabhängig davon operieren die Bruttoreumzahl desselben Arbeitgebers Seeleute, die auf Schiffen oder Schiffen mit weniger als fünf beschäftigt sind, unterliegen nicht dem Seearbeitsgesetz. Für die auf Schiffen beschäftigten Seeleute gelten außerhalb des Geltungsbereichs des Seearbeitsgesetzes die Bestimmungen des türkischen Obligationenrechts, nicht die Bestimmungen des Seearbeitsgesetzes. In diesem Fall muss der Arbeitgeber aufgrund des Todes der Seeleute, auf die die Bestimmungen des türkischen Obligationenrechts

⁷⁰ siehe, Bektaş Kar, *Deniz İş Hukuku* (Yetkin Yayınları, 2021) 187 – 194; Mehmet Nusret Bedük, *Deniz İş Sözleşmesi* (Ekin Yayınevi, 2012) 32 – 35.

Anwendung finden, da sie nicht in den Anwendungsbereich der Bestimmungen des Seearbeitsgesetzes fallen, wird eine Todesfallentschädigung an die Hinterbliebene des verstorbenen Seemanns im Rahmen der in Art. 440 des türkischen OR festgelegten Grundsätze bezahlt.

Zum anderen stellt sich die Frage, ob diese Bestimmung auf Arbeitsverhältnisse nach dem Arbeitsgesetz und dem Seearbeitsgesetz Anwendung finden wird, da es im Arbeitsgesetz und im Seearbeitsgesetz keine besondere Regelung zum Todesfallentschädigungsanspruch gibt. Nach mit dem Inkrafttreten der Bestimmung 440 des türkischen Obligationenrechts diese Situation in Arbeitsrechtlehre diskutiert wurde.

2. Ansichten, die in der Doktrin zum Problem diskutiert

Laut einer in der Doktrin vertretenen Meinung sollten Arbeitnehmer im Geltungsbereich der Arbeitsgesetze von dieser Zahlung nicht profitieren können. Für Arbeitnehmer, die dem Arbeitsgesetz unterliegen, sind die Rechtsfolgen des Todes im Arbeitsgesetz Nr. 1475 und im Seearbeitsgesetz geregelt, und es ist vorgesehen, dass in diesem Fall nur eine Abfindung verlangt werden kann. Weil die Rechtsfolgen des Todes geregelt sind, kann diese aufgrund der Regelungslücke nicht zusätzlich zur Abfindung der im Art. 440 des türkischen Obligationenrechts vorgesehenen Todesfallentschädigung geltend gemacht werden⁷¹.

Nach einer anderen Ansicht muss festgestellt werden, ob der Benutzung des Arbeitnehmers aus dieser Zahlung im Rahmen des Arbeitsgesetzes Nr. 4857 danach differenziert wird, ob die Erben des Arbeitnehmers Anspruch auf eine Abfindung haben. Wenn die gesetzlichen Erben des Arbeitnehmers Anspruch auf eine Abfindung haben, können sie dementsprechend nicht von dieser im türkischen Obligationenrecht enthaltenen Zahlung profitieren. Haben sie dagegen keinen Anspruch auf eine Abfindung, sollen sie von dieser Abfindung profitieren⁷².

Nach einer anderen Auffassung zu diesem Thema sollten Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes und des Seearbeitsgesetzes fallen, von der Todesfallentschädigung profitieren, aber weil es eine ähnliche Regelung im Pressearbeitsgesetz gibt, kann für Journalisten im Anwendungsbereich dieses Gesetzes keine Todesfallentschädigung nach Art. 440 des türkischen OR verlangt werden. Nach dieser Ansicht wird zwar im Arbeitsgesetz Nr. 4857 und im Seearbeitsgesetz eine Abfindung an die gesetzlichen Erben der verstorbenen Arbeitnehmer gezahlt, diese in Artikel 440 des türkischen Obligationenrechts geregelte Zahlung ist jedoch nicht

71 Tunçoğlu/Centel (n 8) 195; Ekmekçi/Yiğit (n 7) 608; Gülsevil Alpogut, 'Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasası, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri' (2011) 31 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 913, 941, 942; Özdemir (23) 41; Güneş/Mutlay (n 28) 273.

72 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal (n 1) 347, 348.

das Äquivalent die Todesentschädigung zahlen im türkischen Obligationenrecht. Diese Zahlung wird nicht zur Belohnung des Dienstalters gewährt. Im Gegenteil, es wird gewährt, um den Ehepartner, minderjährige Kinder und Angehörige des verstorbenen Arbeitnehmers zu unterstützen. Die Rechtsnatur beider Entschädigungen unterscheidet sich voneinander. Angesichts dieser Situation die in Artikel 440 des türkischen Obligationenrechts festgelegte Todesfallentschädigung; Beim Tod von nicht abfertigungsberechtigten Arbeitnehmern, die den Vorschriften des Obligationenrechts unterliegen, beim Tod von Arbeitnehmern, die dem Arbeitsgesetz und dem Seearbeitsgesetz unterliegen, aber die eine Jahresarbeitszeit auf eine Abfindung und beim Tod von Arbeitnehmern, die dem Arbeitsgesetz und dem Seearbeitsgesetz unterliegen, Anspruch auf eine Abfindung zu erheben. Diese sollte zusammen mit der Abfindung beim Tod von Arbeitnehmern angewendet werden, die dazu berechtigt sind zahlen⁷³.

Im schweizerischen Recht gibt es keine Diskussion zu diesem Thema. Gemäss Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen Obligationenrechts wird akzeptiert, dass neben der in Art. 339b Obligationenrechts geregelten Todesentschädigung auch die vom Arbeitgeber an die Hinterlassenen des verstorbenen Arbeitnehmers zu leistende Abfindung umfasst ist. Diesbezüglich ist es möglich, beide Forderungen gemeinsam geltend zu machen, sofern die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind⁷⁴.

3. Gerichtliche Stellungnahme zu dem Problem

Bislang gibt es keine Entscheidung von Kassationsgerichtshof zu diesem Thema. Jedoch, In der Entscheidung des 9. Regionales Berufungsgericht Antalya vom 05/03/2020, nummeriert 2019/2696 E. und 2020/657 K., die die erste Entscheidung zur Umsetzung der Regelung über die Entschädigung im Todesfall in Artikel 440 des türkischen Obligationenrechts, wurde festgestellt, dass Arbeitnehmer, die dem Arbeitsgesetz unterliegen, und Seeleute, die dem Seearbeitsgesetz unterliegen, unabhängig davon, ob die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Abfertigung vorliegen, im Todesfall auch Todesfallentschädigungen verlangen können. Laut dieser Entscheidung wurde es zum Schluss bekommen⁷⁵, «(...) *Wie oben erwähnt, gibt es im Arbeitsgesetz Nr. 1475 eine Regelung, dass den gesetzlichen Erben des Arbeitnehmers eine Abfindung gezahlt wird, falls der Arbeitsvertrag mit dem*

73 Süzek (n 1) 538, 769; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca (n 1) 467, 468; Narmanlioğlu (n 1) 335; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan (n 1) 259; Soyer (n 1) 18; Soyer (n 28) 46; Akyiğit (n 1) 37, 38; Caniklioğlu (28) 81; Doğan Yenisey (n 1) 325; Mustafa Alp, 'Yeni Borçlar Kanununun İş Hukuku'na Etkileri' *Izmir Barosu İş Hukuku Günleri – II, Uluslararası Sözleşmelerin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukumuzda Uygulama Sorunları Sempozyumu* (2013) 134, 140; Yürekli (n 1) 159, 160; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 285, 286; Özkaraca (n 1) 5; Karaçöp/Yamakoğlu (n 8) 130; Arzu Arslan Ertürk, 'Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu Üzerindeki Etkisi', *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar* (İstanbul, 2014) 49, 108; Baskan (n 1) 61, 66; Mutlay/İşçi (n 60) 1545, Fn. 100; Didem Yardımcıoğlu, *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi*, (On İki Levha Yayıncılık, 2020) 399; Ebru Erener, *Türk İş Hukukunda Asgari Süreli İş Sözleşmesi* (On İki Levha Yayıncılık, 2017) 117, 118; Kar (70) 325.

74 Brühwiler (n 2) 338 N 4; Streiff/von Kaenel/Rudolph (n 2) 338 N 9; Etter/Stucky (n 2) N 22.

75 Den Wortlaut des Urteils siehe, Özkaraca (n 1) 2 – 4.

Tod des Arbeitnehmers endet, und es gibt keine Regelung bezüglich der Zahlung Todesfallentschädigung, wenn der Arbeitsvertrag mit dem Tod des Arbeitnehmers im Rahmen des Arbeitsverhältnisses im Geltungsbereich dieses Gesetzes endet. Aus diesem Grund ist in der Arbeitsrechtlehre umstritten, ob die unter das Arbeitsgesetz (und das Seearbeitsgesetz) fallenden Arbeitnehmer eine Todesfallentschädigung nach Artikel 440 des türkischen Obligationenrechts beanspruchen können. Auf der Grundlage dieser Diskussion stellt sich die Frage, ob es diesbezüglich eine Lücke im türkischen Arbeitsrecht gibt oder ob es sich um eine bewusste Entscheidung handelt oder nicht. Es ist unbestreitbar, dass das Arbeitsgesetz Nr. 4857 das ein besondere Gesetz ist, das Türkische Obligationengesetz Nr. 6098 das allgemeine Gesetz ist und die Bestimmungen des allgemeinen Gesetzes in Fällen angewendet werden können, in denen besondere Gesetz eine Lücke aufweist. Für Arbeitsverträge, die nicht in den Anwendungsbereich anderer Arbeitsgesetze fallen, gelten grundsätzlich die Vorschriften des türkischen Obligationenrechts über Arbeitsverträge. Abgesehen davon wird akzeptiert, dass auch die Regelungen für Sachverhalte, die nicht in anderen Arbeitsgesetzen geregelt sind, einen Anwendungsbereich finden werden, da es sich um allgemeine Gesetze handelt. Insofern kann der Umstand, dass das Obligationenrecht eine von der Abgangsentschädigung unabhängige Leistung darstellt, direkt als allgemeine gesetzliche Bestimmung herangezogen werden, insbesondere wenn man bedenkt, dass der Anspruch auf Sterbegeld nicht an eine bestimmte Dienstaltersbedingung geknüpft ist und die zu zahlende Person (Rechteinhaber) ist eine andere (...)». In diesem Fall kann die Todesfallentschädigung auch dann beansprucht werden, wenn die Hinterbliebenen des verstorbenen Arbeitnehmers einen Anspruch auf Abfindung haben. Das Berufungsgericht kommt in seiner Entscheidung zu dem Schluss, dass Arbeitnehmer, die Anspruch auf Abfindung haben, sowohl Abfindung als auch Sterbegeld zusammen beanspruchen können⁷⁶.

Obwohl es zu dieser Frage keine Entscheidung des Kassationsgerichtshof gibt, zeigt die Tatsache, dass der Kassationsgerichtshof in seinen Entscheidungen zu anderen Fragen akzeptiert, dass es eine Rechtslücke im Arbeitsgesetz in Bezug auf die Todesfallentschädigung gibt, dass der Kassationsgerichtshof diese Meinung teilen wird in der Entscheidung des Regionales Berufungsgericht im Fall eines möglichen Rechtsstreits erreicht. In einer Entscheidung in dieser Richtung hat der Kassationsgerichtshof festgestellt wurde⁷⁷, «(...) Andererseits ist unbestreitbar, dass Gesetz Nr. 854 ein besonderes Gesetz und Gesetz Nr. 6098 ein allgemeines Gesetz ist. Es besteht kein Zweifel, dass die Vorschriften des allgemeinen Rechts in den Fällen angewendet werden können, in denen eine Lücke im besonderen Gesetz besteht. Das Seearbeitsgesetz enthält jedoch keine Lücke bezüglich der Berechnungsmethode für

⁷⁶ für die in dem Urteil gezogene Schlussfolgerung, siehe., Özkaraca (n 1) 8.

⁷⁷ Y9HD., 31/05/2022, 2022/6018 E., 2022/6890 K, (2022/3) 74 Çalışma ve Toplum Dergisi 3049.

Überstundenlöhne, und es wird eindeutig verfügt, dass die Berechnung mit einem um 25 % erhöhten Lohn vorgenommen wird. Für Arbeitsverträge, die außerhalb des Anwendungsbereichs anderer Arbeitsgesetze liegen, gelten grundsätzlich die Vorschriften des türkischen Obligationenrechts über Arbeitsverträge. Abgesehen davon wird akzeptiert, dass die Regeln für Situationen, die nicht in anderen Arbeitsgesetzen geregelt sind, auch Anwendung finden, da es sich um allgemeine Gesetze handelt. Beispielsweise ist der Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers nicht in den Arbeitsgesetzen geregelt, in diesem Fall kann Artikel 417 des Gesetzes Nr. 6098 als allgemeine Bestimmung des allgemeinen Gesetzes gelten. Auch hier kann die in Artikel 440 desselben Gesetzes vorgesehene Todesfallleistung direkt als allgemeine gesetzliche Bestimmung angewendet werden, da sie in anderen Gesetzen getrennt von der Abfindung geregelt ist und die Rechtsinhaberschaft getrennt vom Erbschein festgestellt wird.»

4. Bewertung des Themas

Die in Artikel 440 des türkischen Obligationenrechts geregelte Todesfallentschädigung gilt nicht als Abfindung. Mit beiden Zahlungen sollen unterschiedliche Zwecke verfolgt werden. Bei Arbeitsverhältnissen, die dem Arbeitsrecht unterliegen, ist nur im Pressearbeitsgesetz die Todesfallentschädigung geregelt. Wenn der Gesetzgeber gewollt hätte, hätte er eine entsprechende Regelung in das Arbeitsgesetz und das Seearbeitsgesetz aufnehmen können. Weil es keine Regelung in diese Richtung gibt, versteht es sich, dass der Gesetzgeber diese Zahlung nur für Journalisten wünscht, die dem Pressearbeitsgesetz im Sinne des Arbeitsgesetzes und des Seearbeitsgesetzes unterliegen.

Das Pressearbeitsgesetz enthält eine Bestimmung zur Abfindung, aber im Todesfall eines Journalisten können gesetzliche Erben keine Abfindung geltend machen. Im Todesfall eines dem Pressearbeitsgesetz unterliegenden Journalisten ist die in Art.18 Pressearbeitsgesetz geregelte Todesentschädigung rechtlich keine Abfindung⁷⁸. Tatsächlich wurde die Regelung zur Todesfallentschädigung im Pressearbeitsgesetz in einem anderen Artikel als dem Artikel, in dem die Abfindung geregelt war, getroffen. Darüber hinaus setzt die Abfindung jeweils die Erfüllung einer bestimmten Dienstaltersvoraussetzung voraus. Es besteht jedoch keine Notwendigkeit, eine bestimmte Dienstaltersbedingung in Bezug auf die Todesfallentschädigung zu erfüllen. Aus den vorgenannten Punkten geht eindeutig hervor, dass die Todesfallentschädigung nach Art. 18 Pressearbeitsgesetz nicht als Abfindung zu qualifizieren ist⁷⁹.

⁷⁸ A. Can Tuncay, *Hukuki Yönden Basında İşçi – İşveren İlişkileri* (Evrin, 1989) 75, 76; Soyer (n 28) 47; Akyiğit (n 1) 38; gegensätzliche Meinung, Narmanlıoğlu (n 1) 255; Müjdat Şakar, *Basın İş Hukuku* (Beta Yayınları, 2002) 107; siehe auch, Doğan Yenisey (n 1) 325, Fn. 58.

⁷⁹ siehe, Soyer (n 28) 47.

Gleiches gilt für Mitarbeiter, die dem türkischen Obligationenrecht unterliegen. Arbeitnehmer, die dem türkischen Obligationenrecht unterliegen, können ebenfalls keine Abfindung beanspruchen. Betrachtet man diese Tabelle zu den bei Todesfall zu leistenden Leistungen in den geltenden gesetzlichen Regelungen, so ist festzuhalten, dass der Gesetzgeber die Todesfallentschädigung in den Fällen regelt, in denen keine Abfertigung geltend gemacht werden kann.

In diesem Fall sollte es Journalisten, die nur dem Pressearbeitsgesetz unterliegen, möglich sein, Todesfallentschädigung auf der Grundlage von Art. 18 des Pressearbeitsgesetzes zu verlangen, und für Arbeitnehmer, die dem türkischen Obligationenrecht unterliegen, auf der Grundlage von Art. 440 des türkischen OR von Verpflichtungen.

Von einer Regelungslücke kann nach derzeitigem Stand der gesetzlichen Regelungen nicht gesprochen werden. Darüber hinaus besteht kein schutzwürdiges berechtigtes Interesse an der Anwendung der im türkischen Obligationenrecht 440 festgelegten Todesfallentschädigung auf Arbeitnehmer, die in den Anwendungsbereich des Arbeitsgesetzes und des Seearbeitsgesetzes fallen. Aus diesem Grund sollte es nicht möglich sein, den Artikel 440 des türkischen Obligationenrechts zur Todesfallentschädigung zusätzlich zur Abfindung im Todesfall von Arbeitnehmern anzuwenden, die dem Arbeitsgesetz und dem Seearbeitsgesetz unterliegen. Um einen Anspruch auf Abfindung geltend machen zu können, sollten Arbeitnehmer und Seeleute, die das Erfordernis des Dienstalters nicht erfüllt haben, kein Sterbegeld gemäß Artikel 440 des türkischen Obligationenrechts verlangen können.

Meines Erachtens ist die Schlussforderung in der Entscheidung von 9. Regionales Berufungsgericht Antalya vom 05/03/2020, nummeriert 2019/2696 E. und 2020/657 K, deren Text aus den genannten Gründen aufgenommen wird, nichtzutreffend.

V. Schluss

Im türkischen Recht weisen die bestehenden gesetzlichen Regelungen zu den Grundsätzen des zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber begründeten Arbeitsverhältnisses, dem Inhalt der anzuwendenden Arbeitsbedingungen, der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und den aus der Beendigung entstehenden Rechtsfolgen strukturlos. Neben dem Arbeitsgesetz Nr. 4857 gibt es abweichende Regelungen im Pressearbeitsgesetz Nr. 5953 für Journalisten und im Seearbeitsgesetz Nr. 854 für Seeleute. Im türkischen Obligationenrecht, das ein allgemeines Gesetz ist, werden auch einige Regeln zum Dienstvertrag akzeptiert. Aufgrund dieser verstreuten Struktur ergeben sich erhebliche Bedenken bei der Bestimmung der Anwendungsbereiche der Bestimmungen in verschiedenen Gesetzen. Ohne Berücksichtigung dieser in der Arbeitsgesetzgebung beobachteten

Streustruktur führt die Aufnahme einer nur für die Anwendung des Rechts eines anderen Landes bedeutsamen Vorschrift durch Übersetzung und Aufnahme in die innerstaatliche Rechtspraxis zu anderen Problemen zusätzlich zu den bestehenden Implementierungsproblemen. Einige Ungereimtheiten sind auch dadurch entstanden, dass die Bestimmung in Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen Obligationenrechts bezüglich der vom Arbeitgeber zu leistende Zahlung aufgrund des Todes des Arbeitnehmers, die im türkischen Recht als Todesfallentschädigung bezeichnet wird, übersetzt wird das türkische Obligationenrecht, bis auf wenige Punkte.

Nach schweizerischem Recht ist unbestritten, dass die Abfindung nach Art. 338 Abs. 2 des schweizerischem OR zusammen mit der Abgangsentschädigung nach Art. 339b Abs. 1 schweizerischem OR geltend gemacht werden kann. Im schweizerischen Obligationenrecht sind die Anspruchsvoraussetzungen für eine Abgangsentschädigung äusserst schwer. Gemäss Art. 339b Abs. 1 des schweizerischen Obligationenrechts ist der Arbeitgeber zur Zahlung einer Abgangsentschädigung verpflichtet, wenn ein mindestens 50-jähriger Arbeitnehmer eine Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren oder mehr hat. Auf der anderen Seite Personen, denen nach Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen Obligationenrechts ein Anspruch auf Zahlung des Arbeitgebers aufgrund des Todes des Arbeitnehmers zugesprochen wird, sowie Personen, die Anspruch auf eine fällige Abgangsentschädigung haben der Tod des Arbeitnehmers in Art. 339b Abs. 2 des schweizerischen Obligationenrechts genau überschneidet. In einem System, in dem die Voraussetzungen für den Anspruch auf Abfindung so streng festgelegt sind, ist es selbstverständlich vorzusehen, dass dieselben Personen im Todesfall des Arbeitnehmers unter einfacheren Bedingungen bezahlt werden. Die Tatsache, dass dieselbe Bestimmung ohne Berücksichtigung der Voraussetzungen für den Anspruch auf Abfindung getroffen wird, die in das türkische Recht übernommen wurde, führt jedoch zu Widersprüchen.

Als letzter Punkt wurde im Rahmen der in der Rechtspraxis akzeptierten Meinung erreicht, dass die Todesfallentschädigung in Artikel 440 des türkischen Obligationenrechts trotz allem nicht nur auf die Arbeitnehmer angewendet wird, die den Bestimmungen des türkischen Obligationenrechts unterliegen den in der Arbeitsrechtslehre vertretenen Auffassungen entgegensteht, findet das Arbeitsrecht und das Seearbeitsgesetz einen Anwendungsbereich für Arbeitnehmer, die seinen Bestimmungen unterliegen. Angesichts dieser Situation können die Hinterbliebenen im Falle des Todes eines Arbeitnehmers, der mindestens ein Jahr Betriebszugehörigkeit zurückgelegt hat, sowohl die Abfindung als auch das Todesfallgeld gemeinsam vom Arbeitgeber verlangen. Allerdings ist es nicht so einfach, beide Zahlungen zusammen im Quellenrecht geltend zu machen. Darüber hinaus können die Personen, die beide Zahlungen fordern werden, eine Abfindung im Sinne des türkischen Rechts verlangen, die von der Todesfallentschädigung abweicht, obwohl dies im schweizerischen

Obligationenrecht identisch ist, gesetzliche Erben. Auch die Tatsache, dass die Bestimmung von Art. 338 Abs. 2 des schweizerischen Obligationenrechts ohne Berücksichtigung der Unterschiede zwischen den Rechtsinstituten übersetzt wurde, hat zu einer Widersprüchlichkeit im Kreis der Anspruchsberechtigten geführt.

In Anbetracht der Anordnung und des Zwecks der Bestimmungen zu beiden Zahlungen im schweizerischen Obligationenrecht wäre die idealste Lösung, zu akzeptieren, dass der Antrag auf Todesfallentschädigung in Artikel 440 des türkischen Obligationenrechts nur auf Arbeitnehmer beschränkt ist, die den Bestimmungen von unterliegen das türkische OR. Zu demselben Schluss kommt man, wenn man die Regelungen zur Todesfallentschädigung und zur Abfindung im türkischen Recht vergleicht. Vergleicht man die gesetzlichen Regelungen, so gibt es im Arbeitsgesetz und im Seearbeitsgesetz zwar eine Abfindung aufgrund des Todes des Arbeitnehmers, aber kein Todesentschädigung. Ebenso gibt es im Pressearbeitsgesetz wegen des Todes des Journalisten Sterbegeld, aber keine Abfindung. Angesichts dieses Bildes lässt sich schlussfolgern, dass der Gesetzgeber akzeptiert, dass Todesfallentschädigungen in den Regelungen, die die Möglichkeit der Geltendmachung einer Todesfallabfindung vorsehen, nicht gesondert geltend gemacht werden können. Der Grund, warum Todesfallentschädigung in Artikel 440 des türkischen Obligationenrechts festgelegt ist, liegt darin, dass Arbeitnehmer, die dem türkischen Obligationenrecht unterliegen, nicht berechtigt sind, eine Abfindung zu verlangen. In Anbetracht der Tatsache, dass der Gesetzgeber für beide Zahlungen eine unterschiedliche Wahl zwischen den Gesetzen getroffen hat, kann der Schluss gezogen werden, dass die Bestimmung von Artikel 440 des türkischen Obligationenrechts nur auf Arbeitnehmer angewendet werden kann, die den Bestimmungen des türkischen Gesetzbuchs unterliegen von Verpflichtungen.

Peer-review: Revue par les pairs à l'extérieur.

Interessenkonflikt: Der Autor hat keinen Interessenkonflikt gemeldet.

Finanzielle Unterstützung: Der Autor erklärte, dass diese Studie keine finanzielle Unterstützung erhalten hat.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Financial Disclosure: The author declared that this study has received no financial support.

Quellen und Literaturverzeichnis / Bibliography

A. Can Tuncay, *Hukuki Yönden Basında İşçi – İşveren İlişkileri* (Evrin, 1989)

Adrian Staehelin, *Zürcher Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Der Arbeitsvertrag: Art. 330b – 355 OR, Art. 361 – 362 OR, Kommentar zum schweizerischen Zivilrecht, Obligationenrecht, Kommentar zur 1. und 2. Abteilung (Art. 1 – 529 OR)*, (Schulthess Juristische Medien, 2014)

Ali Güzel, İHU, İŞK. 14, No. 49

Angela Hensch, 'Tod des Arbeitnehmers' (2016) AJP

Anina Kuoni, *Arbeitsrecht* (Schulthess Juristische Medien, 2020)

Arzu Arslan Ertürk, 'Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu Üzerindeki Etkisi', *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar* (İstanbul, 2014) 49

Başak Güneş/Faruk Barış Mutlay, 'Yeni Borçlar Kanununun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi' (2011) 30 Çalışma ve Toplum Dergisi 231

Bektaş Kar, *Deniz İş Hukuku* (Yetkin Yayınları, 2021)

Boris Etter/Marcel Stucky, *Stämpflis Handkommentar; Arbeitsvertrag* (Staempfli Verlag, 2021)

Corinne Widmer Lüchinger/David Oser, *Basler Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht I (Art. 1 – 529 OR)* (7. Auflage, Basel, 2019).

Didem Yardımcıoğlu, *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi*, (On İki Levha Yayıncılık, 2020)

Ebru Erener, *Türk İş Hukukunda Asgari Süreli İş Sözleşmesi* (On İki Levha Yayıncılık, 2017)

Eda Karaçöp/Efe Yamakoğlu, '6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları ile İlişkisi' (2013) 38 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 83

Ercan Akyiğit, *Kıdem Tazminatı* (Seçkin Yayıncılık, 2010)

Ercan Akyiğit, 'Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları' (2011) 22 Sicil 32

Erdem Özdemir, 'Yeni Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi' (2012) 27 Sicil 25

Ercüment Özkaraca, 'Ölüm Tazminatı (Karar İncelemesi)' (2022) 454 Tekstil İşveren, Haziran 2

Faruk Barış Mutlay/Bülent Ferat İşçi, 'İşçilik Alacaklarının Muaccel Olduğu Anlar ve Zamanaşımı Süreleri ile Zamanaşımı Bakımından Özellik Arz Eden Bazı Durumların Değerlendirilmesi' (2019) 64 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 1491

Frank Emmel, *Handkommentar zum Schweizer Privatrecht, Vertragsverhältnisse Teil 2: Arbeitsvertrag, Werkvertrag, Auftrag, GoA, Bürgschaft, Art. 319 – 529 OR* (3. Aufl., Zürich 2016)

Gülsevil Alpagut, 'Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezaî Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri' (2011) 31 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 913

Gülsevil Alpagut, 'Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezaî Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri', *Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri* (TİSK, Ankara 2012) 124

Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı, Cilt 1: Bireysel İş Hukuku* (Lykeion Yayınları, 2022)

İpek Kocagil, 'İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları' (2014) 20/1 Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan 429

Jürg Brühwiler, *Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, Art. 319 – 343 OR* (3. Aufl., 2014)

Jolanta Kren Kostkiewicz/Stephan Wolf/Marc Amstutz/Roland Frankhauser, *Orell Füssli Kommentar OR* (3. Aufl., 2016)

Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (10. Basi, Beta Yayınları, 2022)

- Kübra Doğan Yenisey, 'Hizmet Sözleşmesi' *Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu: Makaleler – Tebliğler* (2012)
- Manfred Rehbinder/Jean-Fritz Stöckli, *Berner Kommentar, Der Arbeitsvertrag, Art. 331 – 355 und Art. 361 – 362 OR, Schweizerisches Zivilgesetzbuch, Das Obligationenrecht*, (Stämpfli Verlag, 2014)
- Mehmet Nusret Bedük, *Deniz İş Sözleşmesi* (Ekin Yayınevi, 2012)
- Mustafa Alp, 'Yeni Borçlar Kanununun İş Hukuku'na Etkileri' *İzmir Barosu İş Hukuku Günleri – II, Uluslararası Sözleşmelerin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukumuzda Uygulama Sorunları Sempozyumu* (2013)
- Mustafa Alper Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler Cilt – 1* (3. Bası, Vedat Kitapçılık, 2013)
- Müjdat Şakar, *Basın İş Hukuku* (Beta Yayınları, 2002)
- Münir Ekonomi, *İş Hukuku, Cilt 1, Ferdi İş Hukuku* (3. Bası, İstanbul Teknik Üniversitesi Vakfı, 1987)
- Münir Ekonomi, İHU, İşK.17, No. 16.
- Nuri Çelik/Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat/Ercüment Özkaraça, *İş Hukuku Dersleri* (36. Bası, Beta Yayınları, 2023)
- Nurşen Caniklioğlu, 'Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına, Hizmet Sözleşmesinin Devrine ve Sona Ermesine İlişkin Hükümleri' *Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları ve Mevzuatımızdaki Yeni Gelişmeler*, (2014)
- Nurşen Caniklioğlu, 'Türk Borçlar Kanunu – İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanununun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi' *10. Yılında İş Kanunu Semineri* (TİSK, 2014)
- Nurşen Caniklioğlu, 'İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi ile Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar', *10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu Sempozyumu 26 – 27 Nisan 2013* (Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını, 2016)
- Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku* (5. Bası, On İki Levha Yayıncılık, 2023)
- Öner Eyrenci/Savaş Taşkent/Devrim Ulucan/Esra Baskan, *İş Hukuku*, (10. Bası, Beta Yayınları, 2020)
- Polat Soyer, 'Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve Türk İş Hukuku Bakımından Önemi' (2011) 22 Sicil 12
- Polat Soyer, '6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Yer Alan "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin "Bazı" Hükümlerin İş Hukuku Açısından Önemi' *Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2)* (Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 2012)
- Sabahattin Yürekli, *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi* (3. Bası, Seçkin Yayınevi, 2016)
- Sarper Süzek, *İş Hukuku* (23. Bası, Beta Yayınları 2023)
- Stefan Rieder, 'Sind Ferienentschädigungen vererbbar?' (2012) AJP
- Ş. Esra Baskan, '6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Ölümün Hizmet Sözleşmesine Etkisi ve Yeni Bir Tazminat: Ölüm Tazminatı' (2013) 104 Türkiye Barolar Birliği Dergisi 55
- Tankut Centel, *İş Hukuku, Cilt: I, Bireysel İş Hukuku* (Beta Yayınları, 1994)
- Ullin Streiff /Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR* (7. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2012)

Ünal Narmanlıođlu, *Türk Hukukunda Kanundan Dođan Kıdem Tazminatı* (Fakülteler Matbaası, 1973)

Ünal Narmanlıođlu, *İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I*, (Beta Yayınları, 2014)

Wolfgang Portmann/Isabelle Wildhaber, *Schweizerisches Arbeitsrecht* (4th edition, Dike Verlag, 2020)

Yeliz Bozkurt Gümrükçüođlu, *Belirli Süreli İş Sözleşmesi* (Vedat Kitapçılık, 2012)