

DIE RECHTLICHEN AUSWIRKUNGEN VON CORONAVIRUS (COVID-19) AUS ARBEITSRECHTLICHER PERSPEKTIVE

Einer der Bereiche, die von der Coronavirus-Pandemie am meisten betroffen sind, sind zweifellos Arbeitsverhältnisse. Was sind die wichtigsten Themen unter türkischen Recht, um die sich die Parteien eines Arbeitsverhältnisses während der Pandemiekrise kümmern müssen?

A. METHODEN ZUR AUFRECHTERHALTUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

1. Telearbeit

In einer Entscheidung vom 15. April 2019 (2018/5018 E., 2019/2931 K.) entschied das türkische Kassationsgericht, dass der Tod eines Arbeitnehmers infolge eines während einer Geschäftsreise erworbenen Virus ein Arbeitsunfall ist, und machte den Arbeitgeber für die Schäden haftbar. Diese Entscheidung des türkischen Kassationsgerichts ist auch für Infektionen durch das Coronavirus relevant, wenn ein Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz oder während einer Geschäftsreise mit dem Coronavirus infiziert wird.

Aus diesem Grund wird Arbeitgebern empfohlen, ihren Mitarbeitern die Telearbeit zu ermöglichen, wenn diese Mitarbeiter keinen direkten physischen Beitrag zur Produktionstätigkeit am Arbeitsplatz leisten.

Die Telearbeit ist in Artikel 14 des türkischen Arbeitsgesetzbuchs geregelt und wird als eine Arbeitsmethode definiert, bei der die Arbeitnehmer ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis von zu Hause oder außerhalb des Arbeitsplatzes durch technologische Kommunikationsinstrumente erfüllen.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen darauf achten, dass die Telearbeitsbeziehung auf einem schriftlichen Vertrag beruht. Für Arbeitgeber ist es auch wichtig, Arbeitnehmer gleich zu behandeln und sie über Arbeitsschutzmaßnahmen zu informieren, Gesundheitsbedingungen zu beachten und Sicherheitsmaßnahmen in Bezug auf die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel zu ergreifen. Den Arbeitgebern wird empfohlen, eine schriftliche Bestätigung ihrer Arbeitnehmer über die Informationen zu Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen einzuholen.

2. Jährlicher bezahlter Urlaub

Gemäß Artikel 53 des türkischen Arbeitsgesetzbuchs haben Arbeitnehmer, die mindestens ein Jahr (einschließlich der Probezeit) arbeiten, Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub.

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern, die Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub haben, erlauben, diesen Urlaub zu nutzen. Während der Zeitpunkt des Jahresurlaubs vom Arbeitgeber festgelegt werden kann, sollte der Arbeitgeber dieses Recht nach Treu und Glauben nutzen. Es reicht aus, wenn Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer schriftlich über den Zeitraum informieren, in dem der Jahresurlaub in Anspruch genommen werden soll. Den Arbeitgebern wird dringend empfohlen, professionelle Beratung in Anspruch zu nehmen, bevor sie ihre Arbeitnehmer deren bezahlten Jahresurlaub während der Corona-Epidemie nutzen lassen.

3. Unbezahlter Urlaub

Nach türkischem Recht ist unbezahlter Urlaub in Ausnahmesituationen, wie einem Teil des Mutterschaftsurlaubs, möglich. Abgesehen von Ausnahmefällen können sich die Parteien jedoch auch auf die Aussetzung des Arbeitsvertrags durch unbezahlten Urlaub einigen.

4. Kurzarbeit

Eine andere Methode zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses kann die Anwendung der Kurzarbeit sein. Die Kurzarbeit kann in Betracht gezogen werden, indem die wöchentliche Arbeitszeit am Arbeitsplatz wegen allgemeiner wirtschaftlicher, sektoraler, regionaler Krisen oder anderer zwingender Gründe vorübergehend um mindestens ein Drittel verkürzt wird, oder indem die Arbeit für einen Zeitraum von mindestens vier Wochen ganz oder teilweise eingestellt wird. Arbeitnehmer, die die Bedingungen erfüllen, haben auf Antrag des Arbeitgebers Anspruch auf Kurzarbeit für einen Zeitraum von bis zu 3 Monaten. Bis 30. June 2020 gilt, dass ein Arbeitnehmer die Bedingungen für Kurzarbeit erfüllt hat, wenn er vor Beginn der Kurzarbeit mindestens 60 Tage ohne Unterbrechung gearbeitet und in den letzten drei Jahren mindestens 450 Tage lang Sozialversicherungsbeiträge bezahlt hat.

B. KUNDIGUNGSOPTIONEN

1. Kündigung des Arbeitsvertrags aus gerechtfertigten Gründen

In Artikel 25 Absatz 3 des türkischen Arbeitsgesetzbuchs ist geregelt, dass der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag nach einer Woche aus gerechtfertigtem Grund kündigen kann, wenn ein zwingender Grund (höhere Gewalt) verursacht, dass der Arbeitnehmer für einen längeren Zeitraum als eine Woche nicht arbeiten kann. Für die Anwendbarkeit dieser Bestimmung ist es wichtig, dass das Auftreten des zwingenden Grundes nicht dem Arbeitsplatz, sondern dem Arbeitnehmer selbst oder seinen Umständen zuzuschreiben ist.

In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf seine Abfertigung, wenn er die dazu notwendigen Bedingungen erfüllt hat, und bei einer solchen Kündigung muss die Hälfte seines Gehalts für jeden Tag bis zu einer Woche an den Arbeitnehmer bezahlt werden. Es ist nicht erforderlich, auf die Kündigungsfrist zu warten oder dem Arbeitnehmer sein Kündigungsabfindung zu zahlen.

2. Kündigung aus gerechtfertigtem Grund aufgrund der Coronavirus-Pandemie / Option der Massenkündigung

Als letztes Mittel und unter der Voraussetzung, dass ihr Geschäft beeinträchtigt wird, können Arbeitgeber eine Kündigung aus gerechtfertigtem Grund in Betracht ziehen.

Angesichts der Tatsache, dass die Kündigung ein letzter Ausweg ist, müssen Arbeitgeber zunächst mögliche Wege zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses durch die oben erläuterten Maßnahmen prüfen. Nur wenn solche Maßnahmen nicht ausreichen, können Arbeitgeber die Kündigungsmöglichkeit aus gerechtfertigtem Grund nutzen, sofern sie nachweisen können, dass die Coronavirus-Pandemie ihre Geschäftstätigkeit drastisch beeinträchtigt hat. Die Arbeitgeber müssen Abfertigungs- und Kündigungsabfindung leisten, wenn deren Bedingungen erfüllt sind.

Im Falle einer Massenkündigung sind zusätzliche administrative Anforderungen zu erfüllen. Den Arbeitgebern wird dringend empfohlen, sich mit ihren Rechtsberatern in Verbindung zu setzen, bevor sie eine Entscheidung zur Kündigung aus gerechtfertigtem Grund aufgrund der Coronavirus-Pandemie / Massenkündigung treffen. Wenn sie nicht nachweisen können, dass die Bedingungen für die Kündigung aus gerechtfertigtem Grund erfüllt sind, besteht die Gefahr, dass sie Gehälter für 8 bis 12 Monate zahlen müssen. Im Falle einer assenkündigung kann die Nichteinhaltung administrativer Anforderungen zur Ungültigkeit der Kündigung führen.

Berkay AYDIN

+90 212 269 7272

berkay@ias-partners.com