

Law Bulletin

Allgemeines Gesellschaftsrecht | Türkei | März 2020

CORONAVIRUS: EINE BEWERTUNG DER MÖGLICHEN RECHTLICHEN FOLGEN DER PANDEMIE UND DER DAMIT VERBUNDENEN PRAKTIKEN

Die Coronavirus (Covid-19)-Pandemie, die in China auftrat und sich im vergangenen Monat auf fast alle Länder ausgebreitet hat, zeigt ihre Auswirkungen auf die Massen auf der ganzen Welt und hat unweigerlich negative Auswirkungen auf unser tägliches Leben. Diese Auswirkungen sind nicht allein auf die Existenz des Coronavirus-Ausbruchs zurückzuführen, sondern auch auf die Praktiken, die von den Ländern im Zusammenhang mit diesem Ausbruch aus Vorsorgegründen durchgeführt wurden. Verschiedene Praktiken wie Quarantänen, Schließung der Ländergrenzen, Import- und Exportverbote und Reiseverbote werden von Tag zu Tag von immer mehr Ländern übernommen.

Parallel zu den von vielen Ländern getroffenen Vorkehrungen stellte die Türkei Flüge von und nach China, Iran, Irak, den VAE und vielen europäischen Ländern ein und schloss einige ihrer Grenzen. Die Schulen, Universitäten, Kindergärten und Kindertagesstätten sind in der zweiten Märzhälfte geschlossen. Das Innenministerium hat vor kurzem beschlossen, Nachtclubs, Bars, Fitnessstudios, Spas, Cafés, Teegärten, Kinos, Hochzeitssäle, Ausstellungszentren und viele andere öffentliche Orte bis auf weiteres zu schließen. Die Angestellten, die in öffentlichen Einrichtungen und Agenturen beschäftigt sind, die stillen oder Kinder erwarten, die an chronischen Krankheiten leiden oder älter als 60 Jahre sind, erhalten bezahlten Urlaub, was für die meisten privaten Einrichtungen einen Präzedenzfall darstellt.

Obwohl diese weltweit getroffenen Vorsichtsmaßnahmen als unerlässlich gelten, um die Ausbreitung des Coronavirus zu verhindern, führen sie unweigerlich zu unerwünschten Folgen in vielen Bereichen unseres Lebens. Neben vielen dieser Aspekte werden wir in diesem Bulletin kurz auf die Auswirkungen auf Handelsbeziehungen und arbeitsbezogene Angelegenheiten eingehen und ihre rechtlichen Folgen kommentieren.

KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

I. GESCHÄFTLICHE BEZIEHUNGEN

Als Folge, der von mehreren Ländern zu Vorsorgezwecken im Zusammenhang mit dem Coronavirus-Ausbruch durchgeführten Praktiken kann es für die Parteien schwierig oder unmöglich werden, ihren Verpflichtungen vollständig und/oder rechtzeitig nachzukommen. Es ist zwar unbestreitbar, dass solche Praktiken negative Auswirkungen auf die geschäftlichen Beziehungen haben, aber um ihre möglichen rechtlichen Auswirkungen zu bewerten, müssen zwei Ausnahmen des "pacta sunt servanda"-Prinzips gut verstanden werden: Höhere Gewalt (*force majeure*) und Härtefälle.

1. Höhere Gewalt

Nach türkischem Recht wird höhere Gewalt grundlegend von gerichtlichen Präzedenzfällen und der Meinung der Gelehrten gestaltet. Das Kassationsgericht definiert höhere Gewalt als "ein unerwartetes, äußeres, unvermeidbares Ereignis, das (i) ohne die Kontrolle/den Willen des Schuldners eintritt, (ii) trotz der von einer der Parteien zu ergreifenden Maßnahmen nicht verhindert werden kann und (iii) die verpflichtete Partei an der Erfüllung ihrer Verpflichtung(en) hindert" und "ein unvermeidbares Phänomen, das von den Parteien im Allgemeinen nicht wahrgenommen werden kann". In seinen jüngsten Entscheidungen prüft das Kassationsgericht jedoch in jedem Fall, ob die fragliche Situation eine höhere Gewalt darstellt, anstatt eine ausdrückliche Definition des Zustands der höheren Gewalt zu geben. In der türkischen Lehre wird höhere Gewalt im Allgemeinen als ein äußeres Ereignis definiert, das (i) objektiv nicht vermieden oder beseitigt werden kann und (ii) die Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der betreffenden Parteien verhindert.

Obwohl der Zustand der höheren Gewalt im türkischen Recht nicht ausdrücklich geregelt ist, regelt Artikel 136 des türkischen Obligationenrechts die "Unmöglichkeit der Leistung", die ein Ausdruck höherer Gewalt ist. Artikel 136 sieht vor, dass die Verpflichtung nicht mehr besteht, wenn die Erfüllung einer Verpflichtung aus einem nicht vom Schuldner zu vertretendem Grunde objektiv unmöglich wird. Wenn der betreffende Vertrag gegenseitige Verpflichtungen enthält, muss die Partei, die wegen der Unmöglichkeit von ihrer Leistungspflicht befreit wird, die von der Gegenpartei erbrachte Leistung zurückgeben und darf darüber hinaus von der Gegenpartei nicht mehr die Erfüllung ihrer Verpflichtung verlangen. Der Schuldner, dessen Leistung behindert wird, muss jedoch die Gegenpartei unverzüglich informieren und alle notwendigen Vorkehrungen treffen, um eine Erhöhung des Schadens zu verhindern. Andernfalls ist dieser Schuldner verpflichtet, den Schaden der Gegenpartei zu erstatten.

Die meisten Gelehrten sind der Meinung, dass ein Schuldner von seinen vertraglichen Verpflichtungen befreit wird, wenn das betreffende Ereignis höherer Gewalt die Erfüllung seiner Verpflichtungen völlig unmöglich macht. Wenn es alternative Möglichkeiten zur Erfüllung gibt, kann sich der Schuldner seiner Verpflichtung nicht dadurch entziehen, dass er sich auf das Ereignis höherer Gewalt an sich beruft. Wenn die Unmöglichkeit vorübergehend ist und der Zeitpunkt der Erfüllung nicht von wesentlicher Bedeutung für das Vertragsverhältnis ist, müssen die Verpflichtungen des Schuldners als aufgeschoben, aber nicht als aufgehoben angesehen werden.

Darüber hinaus sieht Artikel 137 des türkischen Obligationenrechts vor, dass der Schuldner nur von dem betreffenden Teil seiner Verpflichtung befreit wird, wenn die Erfüllung der Verpflichtung des Schuldners aus irgendeinem Grund, der nicht dem Schuldner zuzuschreiben ist, teilweise

KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

unmöglich wird. Wenn jedoch klar ist, dass ein solcher Vertrag nicht ausgeführt worden wäre, wenn die Parteien die teilweise Unmöglichkeit vorhergesehen hätten, dann hört die gesamte Verpflichtung auf. Wenn der betreffende Vertrag gegenseitige Verpflichtungen enthält, wird die Zustimmung der Gegenpartei zur Teilerfüllung verlangt. Stimmt die Gegenpartei des betroffenen Schuldners der Teilerfüllung zu, so haftet sie auch selbst für die anteilige Erfüllung ihrer vertraglichen Verpflichtung. Stimmt die Gegenpartei des betroffenen Schuldners der Teilerfüllung nicht zu oder ist die Teilerfüllung praktisch nicht möglich, entfällt die gesamte Verpflichtung.

Bei der Behandlung von höherer Gewalt im Rahmen einer Geschäftsbeziehung sollten, wenn ein Vertrag zugrunde liegt, auch die Bestimmungen dieses Vertrags über höhere Gewalt (falls vorhanden) berücksichtigt werden. Eine solche Bestimmung sollte zusammen mit dem in der Lehre beschriebenen Konzept der höheren Gewalt bewertet und als Leitlinie für den Umgang mit dem betreffenden Ereignis höherer Gewalt betrachtet werden.

2. Härtefälle

In einigen Fällen ist die Erfüllung der Schuld vielleicht nicht unmöglich, aber sie kann sehr schwierig geworden sein und eine viel schwerere finanzielle Belastung mit sich gebracht haben als die Erfüllung des Vertrags. In diesem Fall kann anstelle von höherer Gewalt der Begriff "Härte", der in Artikel 138 des türkischen Obligationenrechts geregelt ist, Anwendung finden. Nach Artikel 138 kann der Schuldner, wenn ein unvorhergesehenes und nicht vorhersehbares außerordentliches Ereignis, das nicht dem Schuldner zuzuschreiben ist, eintritt und die Umstände, die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bestanden, nachteilig verändert, so dass von dem Schuldner nicht mehr erwartet werden kann, dass er seinen vertraglich festgelegten Verpflichtungen nachkommt, vom zuständigen Gericht eine Anpassung des Vertrags an diese neuen Umstände verlangen. Der Schuldner muss dieses Recht entweder vor der Fälligkeit seiner Verpflichtung oder nach der Erfüllung seiner Verpflichtung ausüben, indem er sich das Recht vorbehält, eine Anpassung zu beantragen. Ist eine Anpassung nicht möglich oder entlastend, so kann der Schuldner den Vertrag kündigen.

II. ARBEITSBEZOGENE ANGELEGENHEITEN

1. Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen

Viele Arbeitgeber haben aufgrund des Coronavirus-Ausbruchs entweder nach eigenem Ermessen oder aufgrund einer Regierungsentscheidung ihre Unternehmen für einen unvorhersehbaren Zeitraum vorübergehend geschlossen.

Wenn Arbeitgeber ihre Unternehmen nach eigenem Ermessen oder aufgrund einer Regierungsentscheidung schließen, bleibt ihre Verpflichtung zur Lohnzahlung an die Arbeitnehmer bestehen. In diesem Fall können die Arbeitgeber die folgenden Maßnahmen in Erwägung ziehen, um ihre Verpflichtungen gegenüber den Arbeitnehmern zu mindern:

(a) Inanspruchnahme von bezahltem Jahresurlaub

Im Prinzip sind die Arbeitnehmer verpflichtet, ihre Jahresurlaubsanträge beim Arbeitgeber einzureichen, und der Arbeitgeber ist berechtigt, diesen Antrag aus betrieblichen Gründen zu bewerten. Allerdings gibt es keine einheitliche Regelung, die es dem Arbeitgeber erlaubt, die

KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

Arbeitnehmer zur Inanspruchnahme ihres bezahlten Jahresurlaubs zu zwingen. Obwohl man argumentieren könnte, dass Arbeitgeber die Arbeitnehmer zwingen können, ihren Jahresurlaub im Rahmen des Leitungsrechts des Arbeitgebers in Anspruch zu nehmen, würde diese Praxis unter Berücksichtigung der gegenwärtigen Bedingungen und der Ungewissheit der Angelegenheit nicht mit dem allgemeinen arbeitnehmerfreundlichen Ansatz des türkischen Arbeitsrechts in Einklang stehen, weshalb die Zustimmung der Arbeitnehmer eingeholt werden muss. Zusätzlich zu der allgemeinen Regel erlaubt das in der Verordnung über den bezahlten Jahresurlaub festgelegte Konzept des kollektiven Jahresurlaubs den Arbeitgebern, allen/bestimmten Arbeitnehmern die Nutzung ihrer Jahresurlaubstage innerhalb eines Zeitraums zwischen April und Oktober zuzuweisen. Wir empfehlen den Arbeitgebern, die schriftliche Zustimmung ihrer Arbeitnehmer zur Nutzung der Jahresurlaubstage bis Ende März einzuholen und den Arbeitnehmern die Nutzung des verbleibenden Jahresurlaubs nach April nach eigenem Ermessen zuzuweisen.

(b) Inanspruchnahme von unbezahltem Urlaub

Nach türkischem Recht ist der Antrag des Arbeitnehmers auf unbezahlten Urlaub erforderlich. Wenn dies nicht der Fall sein kann, sind die Gelehrten fast einhellig der Meinung, dass der Arbeitgeber zumindest die schriftliche Zustimmung des Arbeitnehmers dazu einholen muss.

(c) Nacharbeitssystem (Make-up Working System)

Nach dem türkischen Arbeitsgesetz kann der Arbeitgeber, wenn der Betrieb eines Unternehmens aufgrund eines Ereignisses höherer Gewalt ausgesetzt wird, die Leistung von Überstunden in Form von Nachholarbeiten verlangen. Die Nacharbeit muss innerhalb von zwei Monaten nach der Aussetzung der Arbeit geleistet werden. Der Arbeitgeber kann die Termine für die Nacharbeit festlegen und muss diese den betreffenden Arbeitnehmern bekannt geben. Die zusätzlich zur regelmäßigen Tagesarbeitszeit zu leistender Nacharbeit darf drei Stunden pro Tag nicht überschreiten und die Gesamtarbeitszeit am betreffenden Tag darf in keinem Fall 11 Stunden überschreiten. Darüber hinaus darf ein Arbeitnehmer nicht gezwungen werden, während der Urlaubstage Nacharbeiten zu verrichten.

Am 18. März 2020 hat Präsident Recep Tayyip Erdoğan bekannt gemacht, dass im Rahmen des kürzlich vorgestellten "Schildes für wirtschaftliche Stabilität" die Frist für Nachholarbeiten von zwei auf vier Monate erhöht wird, um die Kontinuität der Beschäftigung zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang wird auch eine vorübergehende Gesetzesänderung erwartet.

(d) Kurzfristige Arbeit

Die Arbeitgeber können ihre Arbeitnehmer für bis zu drei Monate in Kurzarbeit zuweisen, wenn die Arbeitszeit (ob am gesamten Arbeitsplatz oder in einem Teil davon) vorübergehend um mindestens 1/3 reduziert wird oder der Betrieb infolge eines Ereignisses höherer Gewalt für mindestens vier Wochen ganz oder teilweise ausgesetzt wird (ohne die Kontinuitätsbedingung zu suchen). In diesem Fall muss der Arbeitgeber bei der türkischen Arbeitsagentur einen Antrag stellen und die Gründe für das Ereignis höherer Gewalt vorlegen. Wenn die türkische Arbeitsagentur dem Antrag des Arbeitgebers zustimmt, haben die Arbeitnehmer möglicherweise Anspruch auf ein kurzfristiges Arbeitsentgelt von der türkischen Arbeitsagentur. Diese Beihilfe wird auf der Grundlage von 60% des Tageseinkommens des Arbeitnehmers berechnet und kann in keinem Fall mehr als 150% des Mindestlohns betragen.

KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

Neben den möglichen Maßnahmen, die für Arbeitgeber gelten, die ihre Betriebe nach eigenem Ermessen vorübergehend aussetzen, bietet das türkische Recht auch Alternativen für Ereignisse höherer Gewalt. Die Rechtsprechung des Kassationsgerichts weist darauf hin, dass Epidemien/Pandemien im Rahmen des Arbeitsrechts ein Ereignis höherer Gewalt darstellen, soweit sie die Fortsetzung der Arbeit verhindern (z.B. regionale Quarantäne oder Verhängung einer Ausgangssperre). In diesem Zusammenhang ist der Arbeitgeber in dem Maße, in dem die Coronavirus-Pandemie oder damit zusammenhängende Praktiken die Fortsetzung der Arbeit verhindern, verpflichtet, nur die Hälfte des Gehalts jedes Arbeitnehmers für die erste Woche nach dem Eintritt des Ereignisses zu zahlen. Dauert das Ereignis höherer Gewalt länger als eine Woche an und ist es den Arbeitnehmern nicht möglich, zur Arbeit zu kommen, gelten sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer als berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus triftigem Grund zu beenden (durch Zahlung ihrer Abfindung). In Anbetracht des sensiblen Gemütszustands und der sozialen Unsicherheit, die die rechtlichen Aspekte des laufenden Ausbruchs umgeben, empfehlen wir den Arbeitgebern, die Kündigung als letztes Mittel in Betracht zu ziehen, selbst im Falle höherer Gewalt, und zu versuchen, die oben genannten Alternativen so weit wie möglich zu nutzen.

2. Der Schutz von persönlichen Daten

Um die Coronavirus-Pandemie zu vermeiden und die notwendigen Vorkehrungen zu treffen, fordern viele Arbeitgeber von ihren Arbeitnehmern Informationen über ihren Reise- und Gesundheitszustand an. Nach dem türkischen Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten werden die von den Arbeitnehmern angeforderten Reisedaten als persönliche Daten eingestuft, während Daten zum Gesundheitszustand als sensible persönliche Daten eingestuft werden.

Im Rahmen der Gesetzgebung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz ist es für den Arbeitgeber von entscheidender Bedeutung zu wissen, ob die Arbeitnehmer in ein risikoreiches Land gereist sind, um die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Der Arbeitgeber kann im Rahmen seiner gesetzlichen Verpflichtungen solche persönlichen Daten ohne die Zustimmung des Arbeitnehmers verarbeiten. Die auf diese Weise verarbeiteten persönlichen Daten müssen jedoch in Übereinstimmung mit den allgemeinen Grundsätzen des türkischen Gesetzes zum Schutz personenbezogener Daten verarbeitet, vertraulich behandelt und ausschließlich im Zusammenhang mit dem erklärten Zweck nach dem Gesetz gespeichert werden.

Die Daten, die sich auf den Gesundheitszustand der Arbeitnehmer beziehen (wie Krankheitssymptome, Gesundheitsbericht oder Testergebnisse) werden als sensible personenbezogene Daten eingestuft und können nur von autorisierten Personen, Institutionen und Organisationen zum Schutz der öffentlichen Gesundheit verarbeitet werden, ohne die ausdrückliche Zustimmung der betroffenen Person einzuholen. Dementsprechend wäre es angemessen, dass der Arbeitsmediziner die Gesundheitsdaten der Arbeitnehmer verarbeitet und den Arbeitgeber über die möglichen Maßnahmen und Vorkehrungen informiert. In Ermangelung eines Arbeitsmediziners muss die ausdrückliche Zustimmung der Arbeitnehmer eingeholt werden.

III. SCHLUSSFOLGERUNG

Wenn die Schwierigkeiten, die den Parteien einer Geschäftsbeziehung aufgrund der Coronavirus-Vorkehrungen entstehen, dazu führen, dass die Parteien nicht mehr in der Lage sind, ihre Verpflichtungen vollständig und/oder rechtzeitig zu erfüllen, wäre der Schwerpunkt der rechtlichen

KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

Beurteilung die Frage, ob es eine rechtliche Rechtfertigung für die Nichterfüllung gibt. Ob die betreffenden Schwierigkeiten höhere Gewalt oder Härtefälle darstellen, kann in diesem Zusammenhang nur unter Berücksichtigung der Art der Schuld, die den Gegenstand der Geschäftsbeziehung bildet, und der besonderen Bestimmungen des betreffenden Vertrags beurteilt werden. Dies ist nur durch eine strenge Prüfung jedes einzelnen Vorfalls möglich. Daher wäre es nicht richtig zu sagen, dass die Vorkehrungen des Coronavirus die Verpflichtungen der Parteien in Bezug auf alle Handelsbeziehungen mit den von der Pandemie betroffenen Ländern durch eine allgemeine Gesamtbeurteilung beseitigen.

Es ist wichtig, dass die Parteien sich gegenseitig schriftlich und rechtzeitig informieren, um jede Möglichkeit des Verfalls in Bezug auf die Geschäftsbeziehungen zu verhindern, bei denen die Praktiken des Coronavirus wahrscheinlich zu einer Unmöglichkeit der Leistung führen werden.

Was arbeitsbezogene Angelegenheiten betrifft, empfehlen wir den Arbeitgebern, für die Fortführung der Geschäftsbeziehungen eine Kündigung als letztes Mittel auch im Falle höherer Gewalt in Betracht zu ziehen und zu versuchen, mit den anderen oben beschriebenen Alternativen fortzufahren. Darüber hinaus ist es für die Arbeitgeber wichtig, während des Geschäftsgangs den Reise- und Gesundheitszustand ihrer Arbeitnehmer zu verfolgen, vorausgesetzt, dass sie sich innerhalb der Grenzen des türkischen Gesetzes zum Schutz personenbezogener Daten bewegen.

KONTAKT



Alp Erçetin



Merve Tüzmen

aercetin@kolcuoglu.av.tr

mtuzmen@kolcuoglu.av.tr