

### EINEN ÜBERBLICK ÜBER FERNARBEIT UNTER TÜRKISCHEM RECHT

COVID-19 hat einen enormen Einfluss auf die Gesellschaften und ihre Arbeitsdynamik. Während der COVID-19-Periode wurde die Fernarbeit, die einst als ungünstig angesehen wurde, zu einer ständigen Praxis. Jetzt sieht es so aus, dass die Fernarbeit als die neue Normalität in den Gesellschaften auch nach dem Ende der COVID-19-Periode bleiben wird. In diesem Zusammenhang werden wir in diesem Artikel die Verordnung über Fernarbeit (die „**Verordnung**“) überprüfen.

Das Konzept der Fernarbeit wurde im Jahr 2016 in das türkische Arbeitsrecht aufgenommen. Damit wurde die notwendige Rechtsgrundlage dafür geschaffen, dass die Arbeitnehmer ihre Arbeit zu Hause oder außerhalb des Arbeitsplatzes mit technischen Kommunikationsmitteln verrichten können. Allerdings gab es keine ausreichenden Informationen über die Einzelheiten der Fernarbeit bis zur Veröffentlichung der Verordnung im März 2021.

Die Verordnung definiert Fernarbeit als ein Arbeitsverhältnis, bei dem der Arbeitgeber die Arbeitsorganisation zur Verfügung stellt und der Arbeitnehmer seine Arbeit innerhalb dieser Arbeitsorganisation ganz oder teilweise zu Hause oder außerhalb des Arbeitsplatzes unter Verwendung technischer Kommunikationsmittel verrichtet. Darüber hinaus werden in der Verordnung die Einzelheiten der Fernarbeit geregelt, einschließlich Themen wie Form und Inhalt des Fernarbeitsvertrags, Bereitstellung und Verwendung von Materialien und Arbeitsmitteln, Arbeitsfristen, Kommunikation zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber, Datenschutz, Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, und Arbeitstypen, die nicht aus der Ferne ausgeführt werden können.

#### **Form und Inhalt des Fernarbeitsvertrags**

Laut der Verordnung kann die Fernarbeit direkt im Rahmen eines Fernarbeitsvertrags ausgeführt werden oder der bestehende Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers kann in einen Fernarbeitsvertrag umgewandelt werden, sofern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer dies vereinbaren. Der Fernarbeitsvertrag muss folgendes enthalten: (i) die Definition der Arbeit, (ii) die Dauer und den

# KOLCUOĞLU DEMIRKAN KOÇAKLI

Ort der Arbeit, (iii) die Zahlung des Gehalts und anderer geldwerter Leistungen, (iv) die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Ausrüstung und die Verpflichtungen zu deren Schutz, (v) die Kommunikation des Arbeitgebers mit dem Arbeitnehmer und (vi) die Bestimmungen bezüglich der allgemeinen und besonderen Arbeitsbedingungen.

## **Bereitstellung und Verwendung von Materialien und Arbeitsmitteln**

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Arbeitsmaterial und die Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen, sofern die Parteien nicht etwas anderes vereinbaren. Stellt der Arbeitgeber die Arbeitsmittel zur Verfügung, muss er dem Arbeitnehmer eine schriftliche Liste dieser Arbeitsmittel aushändigen. Die Liste muss den Wert dieser Arbeitsmittel am Tag der Lieferung enthalten. Eine unterzeichnete Kopie dieser Liste muss in der Akte des Arbeitnehmers aufbewahrt werden.

## **Arbeitsfristen**

Die Arbeitszeiten und die Dauer der Fernarbeit müssen im Arbeitsvertrag festgelegt werden. Die Parteien können die Arbeitszeiten ändern, sofern die gesetzlichen vorgeschriebenen Einschränkungen eingehalten werden.

## **Kommunikation zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber**

Der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber müssen die Methode und die Zeitabstände der Kommunikation bei Fernarbeit im Arbeitsvertrag festlegen. Es ist jedoch wichtig, diese Kommunikation so zu gestalten, dass der Arbeitnehmer sie nicht als Indiz für Überstunden angeben kann. Denn auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers können die Arbeitnehmer, die Fernarbeit durchführen, Überstunden im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen leisten.

## **Schutz der Daten**

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer über die Unternehmensregeln und die einschlägigen Rechtsvorschriften zum Schutz und zur Weitergabe von Daten in Bezug auf den Arbeitsplatz und die Arbeit informieren. Der Arbeitgeber muss auch die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz dieser Daten ergreifen. Der Arbeitsvertrag muss die Definition und den Umfang der Daten enthalten, die geschützt werden müssen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich an Unternehmensregeln zu halten, die der Arbeitgeber für den Schutz der Daten festgelegt hat.

## **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, (i) die Arbeitnehmer über die Maßnahmen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu informieren, (ii) den Arbeitnehmern die erforderlichen Gesundheits- und Sicherheitsschulungen zukommen zu lassen, (iii) die Gesundheit der Arbeitnehmer zu überwachen und (iv) die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen in Bezug auf die den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellte Ausrüstung zu treffen.

## **Arbeitstypen, die nicht aus der Ferne ausgeführt werden dürfen**

Es ist nicht erlaubt, Arbeiten aus der Ferne auszuführen, bei denen mit gefährlichen Chemikalien und radioaktiven Stoffen gearbeitet wird, bei denen diese Stoffe verarbeitet werden, bei denen

# KOLCUOĞLU DEMİRKAN KOÇAKLI

Abfälle dieser Stoffe anfallen, oder bei denen das Risiko einer Exposition gegenüber biologischen Faktoren besteht.

## **Umstellung auf Fernarbeit**

Wenn ein Arbeitnehmer darum bittet, aus der Ferne zu arbeiten, (i) muss der Antrag schriftlich gestellt werden, (ii) muss der Arbeitgeber den Antrag gemäß dem am Arbeitsplatz festgelegten Verfahren bewerten, und (iii) muss der Arbeitgeber die Eignung auf der Grundlage der Qualifikationen der Stelle und des Arbeitnehmers sowie anderer vom Arbeitgeber festzulegender Kriterien prüfen. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer das Ergebnis seiner Bewertung innerhalb von 30 Tagen mitteilen.

## **Schlussfolgerung**

Die Fernarbeitspraxis, die im Rahmen der COVID-19 auf ihre Durchführbarkeit und Leistungsfähigkeit geprüft wurde, verbreitet sich von Tag zu Tag, und es wird davon ausgegangen, dass sie nach der COVID-19 Teil unseres Lebens sein wird. Die Verordnung enthält Leitlinien für die Einführung der Fernarbeit in den wichtigsten Aspekten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, sich an diese Leitlinien zu halten, andernfalls kann er mit Bußgeldern belegt werden.

Außerdem, obwohl die Verordnung viele Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Fernarbeit abdeckt, gibt es noch offene Fragen in Bezug auf ihre Umsetzung. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, in die Fernarbeitsverträge Bestimmungen aufzunehmen, die den Grundsätzen des Arbeitsrechts und von Treu und Glauben entsprechen, um mögliche künftige Streitigkeiten zu vermeiden, insbesondere in Bezug auf Angelegenheiten, die in der Verordnung nicht geregelt sind.

## **KONTAKT**

---



Gülce Gürdal

[ggurdal@kolcuoglu.av.tr](mailto:ggurdal@kolcuoglu.av.tr)



Burcu Çınar

[bcinar@kolcuoglu.av.tr](mailto:bcinar@kolcuoglu.av.tr)