

Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Türkei

Einführung

Die rechtlichen Voraussetzungen für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sowie die Folgen der Beendigung sind abhängig von verschiedenen Faktoren. Diese sind unter anderem, ob der Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet ist, ob er vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer gekündigt wird und ob er aus wichtigem Grund oder ohne Grund gekündigt wird.

1

In diesem Artikel wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern nicht ausdrücklich anders angegeben, aus der Perspektive des unbefristeten Arbeitsvertrags erörtert, da dies die vorherrschende Form des Arbeitsverhältnisses in der Türkei ist.

Kündigung ohne wichtigen Grund

Arbeitgeber, die einen Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen entlassen wollen, oder Arbeitnehmer, die ihre Arbeit kündigen wollen, sind verpflichtet, dem anderen eine Kündigungsmitteilung unter Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Mindestfristen zuzustellen.

Die Kündigungsfristen ändern sich je nach der Arbeitsdauer des Arbeitnehmers. Mindestkündigungsfristen können durch Vereinbarung ausschließlich zugunsten des Arbeitnehmers verlängert werden.

Während der Kündigungsfrist ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer während der Arbeitszeiten für mindestens 2 Stunden pro Tag zu beurlauben, damit der Arbeitnehmer eine neue Stelle suchen kann. Der Arbeitnehmer hat das Recht, die täglichen Freistellungstunden auf einmal zu nehmen, sofern der Arbeitgeber im Voraus informiert wird und die angesammelte Zeit an den Tagen kurz vor dem Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses genommen wird.

Im Gegensatz hat der Arbeitgeber das Recht, einen Arbeitsvertrag mit sofortiger Wirkung zu kündigen, sofern der Arbeitnehmer im Voraus mit einem Betrag entschädigt wird, der dem Lohn entspricht, den der Arbeitnehmer für die geltende Kündigungsfrist erhalten würde.

Bei befristeten Verträgen gibt es jedoch keine Kündigungspflicht, da diese Verträge nach Ablauf der festgelegten Dauer automatisch beendet werden.

Kündigung aus wichtigem Grund

2

Bei Vorliegen bestimmter, im Gesetz beschriebener Umstände kann der Arbeitsvertrag von einer Partei gekündigt werden, ohne dass eine Kündigung erforderlich ist oder Kündigungsfristen eingehalten werden müssen. Es versteht sich von selbst, dass die kündigende Partei, die einen wichtigen Grund hat, keine Kündigungsgebühr zahlen muss.

A. Beendigung durch den Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer kann den befristeten oder unbefristeten Vertrag in den folgenden Fällen fristlos kündigen:

Gesundheitsbedingte Gründe

(a) Aufgrund der Art der Arbeit stellt die Erfüllung der vertraglichen Pflichten eine Gefahr für die Gesundheit oder das Leben des Arbeitnehmers dar, und

(b) Der Arbeitgeber oder ein Kollege, mit dem der Arbeitnehmer regelmäßig, eng und unmittelbar in Kontakt steht, leidet an einer schweren ansteckenden Krankheit.

Unethisches Verhalten

(a) Der Arbeitgeber täuscht den Arbeitnehmer bei Vertragsabschluss durch falsche Angaben oder Erklärungen zu den wesentlichen Arbeitsbedingungen.

(b) Der Arbeitgeber begeht eine Handlung oder verwendet beleidigende Worte, die die Ehre und Würde des Arbeitnehmers oder eines Familienmitglieds des Arbeitnehmers verletzen.

(c) Der Arbeitgeber belästigt die Arbeitnehmerin sexuell.

(d) Der Arbeitgeber bedroht oder greift den Arbeitnehmer oder ein Familienmitglied des Arbeitnehmers an.

(e) Der Arbeitgeber stiftet, veranlasst oder zwingt den Arbeitnehmer oder ein Familienmitglied des Arbeitnehmers zu einer rechtswidrigen Handlung.

(f) Der Arbeitgeber begeht gegenüber dem Arbeitnehmer eine Straftat, die mit einer Freiheitsstrafe geahndet wird.

(g) Der Arbeitgeber erhebt unbegründete und schwerwiegende Anschuldigungen gegen den Arbeitnehmer, die die Ehre oder Würde des Arbeitnehmers verletzen.

(h) Der Arbeitnehmer wird von einem Kollegen oder einer dritten Person sexuell belästigt und der Arbeitgeber ergreift nicht die erforderlichen Maßnahmen, obwohl er vom Arbeitnehmer darüber informiert wurde.

(i) Der Arbeitgeber berechnet oder zahlt den Lohn des Arbeitnehmers nicht in Übereinstimmung mit dem Gesetz und den Vertragsbedingungen.

Sonstiges

Eintreten eines zwingenden Ereignisses, das zu einer Unterbrechung der Arbeit am Arbeitsplatz von mehr als einer Woche führt.

B. Beendigung durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber kann den befristeten oder unbefristeten Arbeitsvertrag in folgenden Fällen unverzüglich und ohne Vorankündigung fristlos kündigen:

Gesundheitsbedingte Gründe

(a) Der Arbeitnehmer fehlt an drei aufeinanderfolgenden Tagen oder an insgesamt mehr als fünf Tagen im Monat wegen einer Krankheit oder Verletzung, die auf eigenes Verschulden, eine lockere Lebensweise oder Alkoholabhängigkeit zurückzuführen ist.

(b) Die Ärztekammer eines Krankenhauses stellt fest, dass die Krankheit des Arbeitnehmers unheilbar ist und sein Gesundheitszustand für den Arbeitsplatz nicht geeignet ist.

4

Unethisches Verhalten

(a) Der Arbeitnehmer täuscht den Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses, indem er falsche Angaben macht oder falsche Erklärungen abgibt, um in den Augen des Arbeitgebers als kompetent zu erscheinen, wenn er die wesentlichen beruflichen Qualifikationen erfüllt.

(b) Der Arbeitnehmer begeht eine Handlung oder verwendet beleidigende Worte, die die Ehre und Würde des Arbeitgebers oder eines Familienmitglieds des Arbeitgebers verletzen.

(c) Der Arbeitnehmer erhebt unbegründete Anschuldigungen gegen den Arbeitgeber, die die Ehre oder die Würde des Arbeitgebers verletzen.

(d) Der Mitarbeiter belästigt einen anderen Mitarbeiter sexuell.

(e) der Arbeitnehmer den Arbeitgeber, ein Familienmitglied des Arbeitgebers oder einen Kollegen angreift oder bedroht.

(f) Der Arbeitnehmer kommt unter Alkohol-/Drogeneinfluss an den Arbeitsplatz oder konsumiert Alkohol/Drogen, wenn er sich am Arbeitsplatz aufhält.

(g) Der Arbeitnehmer begeht eine unredliche Handlung gegen den Arbeitgeber, wie z. B. Untreue, Diebstahl oder Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen.

(h) Der Arbeitnehmer begeht am Arbeitsplatz eine Straftat, die mit einer Freiheitsstrafe von mindestens sieben Tagen ohne Bewährung geahndet wird.

(i) Der Arbeitnehmer ist ohne Erlaubnis des Arbeitnehmers oder ohne triftigen Grund der Arbeit ferngeblieben für;

- ▶ 2 aufeinanderfolgende Arbeitstage, oder
- ▶ 3 Arbeitstage in einem Monat, oder
- ▶ Zweimal im Monat am ersten Arbeitstag nach einem Feiertag.

(j) Der Arbeitnehmer weigert sich, seine Pflichten zu erfüllen, nachdem er verwart wurde.

(k) Der Arbeitnehmer gefährdet durch sein vorsätzliches oder fahrlässiges Handeln die Sicherheit des Arbeitsplatzes oder verursacht einen Schaden oder Verlust an Maschinen, Geräten oder anderen Gütern oder Materialien, der nicht mit einem Betrag in Höhe des 30-Tage-Gehalts des Arbeitnehmers ausgeglichen werden kann.

Das Kündigungsrecht aufgrund unethisches Verhalten des Arbeitnehmers, muss innerhalb von 6 Tagen nach Kenntnisnahme des Arbeitgebers und in jedem Fall innerhalb eines Jahres nach dem Auftreten des unethischen Verhaltens ausgeübt werden.

Sonstiges

(a) Der Arbeitnehmer wird verhaftet und seine Abwesenheit überschreitet die geltende Kündigungsfrist.

(b) Der Arbeitnehmer wird durch den Eintritt eines zwingenden Ereignisses daran gehindert länger als eine Woche am Arbeitsplatz zu arbeiten.

Kündigung aus berechtigtem Grund

Abgesehen von der Kündigung aus berechtigtem Grund haben Arbeitgeber, die einen bestimmten Schwellenwert überschreiten, d. h. mindestens 30 Arbeitnehmer beschäftigen, das ausschließliche Recht, ein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund zu kündigen, sofern der Vertrag unbefristet ist und der Arbeitgeber mindestens sechs Monate lang gearbeitet hat. Ein wichtiger Grund kann entweder vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber ausgehen.

Auf Seiten des Arbeitnehmers kann ein berechtigter Grund durch Inkompetenz und Einstellung des Arbeitnehmers, wie z. B. unzureichende Leistung, Ineffizienz, nachlässiges Verhalten, Aggression usw. vorliegen.

Auf Seiten des Arbeitgebers kann ein berechtigter Grund vorliegen, der durch die Erfordernisse des Arbeitsplatzes oder des Unternehmens bedingt ist. Wirtschaftliche Schwierigkeiten, technologische Veränderungen, organisatorische Umstrukturierungen, die Schließung des Arbeitsplatzes oder eines Teils des Betriebs sind Beispiele für einen berechtigten Grund sein.

6

Wie bei der Kündigung ohne Grund muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer schriftlich benachrichtigen und die Kündigungsfristen einhalten. In der Kündigung sollte der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses klar und genau angegeben werden.

In Situationen, in denen das Arbeitsverhältnis aus Gründen, die mit der Inkompetenz oder der Einstellung des Arbeitnehmers zusammenhängen, beendet werden soll, muss der Arbeitnehmer schriftlich abgemahnt werden und Gelegenheit erhalten, seine Leistung oder Einstellung zu korrigieren. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber vor der Einleitung des Kündigungsverfahrens eine schriftliche Stellungnahme des Arbeitnehmers einholen.

Einvernehmliche Beendigung

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können das Arbeitsverhältnis jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen auflösen. In der Praxis schließen die Parteien häufig ein schriftliches Auflösungsprotokoll ab, in dem sie den Zeitpunkt des Ausscheidens des Arbeitnehmers

aus dem Arbeitsverhältnis, Vertraulichkeits- und Wettbewerbsverbote und die vertragliche Vergütung festlegen.

Gesetzliche Entschädigungen

Um die Arbeitnehmer, die eine bestimmte Zeit lang im Unternehmen gearbeitet haben zu schützen, sieht das Gesetz zwei Arten von Abfindungen vor. Diese sind die Kündigungszahlung und Abfindungszahlung.

Kündigungszahlung

Die kündigende Partei, welche die Kündigungsfristen nicht einhält, ist verpflichtet, der anderen Partei eine Kündigungentschädigung zu zahlen, es sei denn, der Abgang des Arbeitnehmers erfolgt innerhalb der vertraglich festgelegten Probezeit.

Die Höhe der Kündigungszahlung hängt von der Arbeitsdauer des Arbeitnehmers im Unternehmen ab. Die Kündigungszahlung wird berechnet, indem das wöchentliche Bruttogehalt des Arbeitnehmers mit der geltenden Kündigungsfrist multipliziert wird. Für die Berechnung der Kündigungszahlung wird das letzte Gehalt des Arbeitnehmers herangezogen.

Die kündigende Partei, die die Kündigungsfristen nicht einhält, ist verpflichtet, der anderen Partei in den folgenden Fällen ein Kündigungsentgelt zu zahlen;

- a. Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Grund durch den Arbeitnehmer,
- b. Beendigung ohne Grund durch den Arbeitgeber und
- c. Kündigung aus berechtigtem Grund durch den Arbeitgeber.

Abfindungszahlung

In bestimmten Fällen, in denen der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Abfindung zahlen, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens ein Jahr gedauert hat.

GURULKAN ÇAKIR

Die Höhe der Abfindung hängt von der Arbeitsdauer des Arbeitnehmers im Unternehmen ab. Die Berechnung erfolgt auf der Grundlage des 30-Tage-Bruttogehalts des Arbeitnehmers für jedes abgelaufene Jahr seit Beginn der Beschäftigung. Für jedes unvollständige Dienstjahr wird die Abfindung für diesen Zeitraum anteilig auf der Grundlage der Anzahl der Tage berechnet, an denen der Arbeitnehmer tatsächlich beschäftigt ist. Für die Berechnung der Abfindung wird das letzte Gehalt des Arbeitnehmers herangezogen.

Der Arbeitnehmer hat in der Regel in den folgenden Fällen Anspruch auf eine Abfindung;

- a. Abgang von männlichen Arbeitnehmern aufgrund der Wehrpflicht,
- b. Abgang weiblicher Angestellter innerhalb eines Jahres nach dem Datum ihrer Heirat,
- c. Abgang des Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben (um Alters-, Renten- oder Invaliditätsbeihilfe von der Sozialversicherungsanstalt zu erhalten),
- d. Tod des Arbeitnehmers (zu Gunsten der Rechtsnachfolger des Arbeitnehmers),
- e. Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund durch den Arbeitnehmer,
- f. Beendigung aus wichtigem Grund durch den Arbeitgeber (außer aus Gründen, die mit dem unethischen Verhalten des Arbeitnehmers zusammenhängen)
- g. Beendigung aus berechtigtem Grund durch den Arbeitgeber, und
- h. Beendigung ohne Grund durch den Arbeitgeber.

GURULKAN ÇAKIR AVUKATLIK ORTAKLIĐI

Beybi Giz Plaza, Office 43
Maslak 34398
Istanbul, TURKEY

T +90 212 215 30 00
M info@gurulkan.com
W www.gurulkan.com



Gurulkan Çakır Avukatlık Ortaklığı ("Gurulkan Çakır") ist eine Anwaltspartnerschaft, die bei der Istanbul Bar Association mit der Lizenznummer 105 und bei der Union der türkischen Anwaltskammern mit der Lizenznummer 206 registriert ist.

Diese Veröffentlichung enthält nur allgemeine Informationen und sollte bei keiner Entscheidung herangezogen werden. Es ist nicht vorgesehen, rechtliche oder andere Ratschläge zu erteilen. Gurulkan Çakır und seine Partner haften nicht für Verluste oder Schäden, die dadurch entstehen, dass sie sich auf die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen verlassen.

Bevor Leser auf Informationen reagieren, sollten sie die Angemessenheit der hier bereitgestellten Informationen unter Berücksichtigung ihrer rechtlichen und finanziellen Lagen, ihrer Ziele und Bedürfnisse prüfen. Insbesondere sollten Leser vor jeder Entscheidung unabhängigen professionellen Rat einholen.

Diese Veröffentlichung darf ohne vorherige schriftliche Zustimmung von Gurulkan Çakır weder ganz noch teilweise veröffentlicht werden.
