

## İyi ve adil iş sözleşmeleri nasıl yapılır?

### İş yeri temsilciliği

#### Bilgi edinme hakkını kullanma

- Başka şirketlerin sözleşmelerini temin edin, şu konularda bilgi toplayın:
  - süre kapsamı, iş görevleri, görevlendirilen yer,
  - personel planlaması, meslek eğitimi
  - iş akışlarındaki değişiklikler, yeni iş metotları

#### Anlam ve etkiler

- Çalışanların çalışma ve ücret koşulları üzerindeki etkiyi netleştirin.

#### Heyetin hedef tanımı

- Neye ulaşmak istiyoruz? Kabul, düzenleme veya iş sözleşmesi uygulamama?
- Öncelikler belirleyin.

#### Strateji ve tedbirler geliştirme

- Gerçekteki uygulamayı kontrol edin: sahte serbest çalışma, çalışan kiralama,
- şirket genelini bilgilendirin ve harekete geçirin,
- birlikte karar almadan faydalanın,
- şirket veya hizmet sözleşmesi yapın.

#### Hedefe ulaşma

- Farklılıkları belirleyin,
- düzenlemeleri kontrol edin.

### Çalışanlar

- Farklı çalışma sözleşmesi türleri hakkında önceden bilgi edinin.
- Çalışma sözleşmesini netleştirin ve gerekirse tercüme ettirin.
- Bilmediğiniz belgeleri veya sözleşme değişikliklerini imzalamayı reddedin.
- Çalışma süresini her zaman kendiniz girin.
- İş veya hizmet sözleşmesinin kötüye kullanıldığından şüpheleniyorsanız, uzman danışmanlık merkezlerinden yardım isteyin.
- Kendi işvereninizdeki veya görevlendirildiğiniz işletmedeki işçi temsilciliği veya personel temsilciliği ile görüşün.
- Sendika işçi temsilcilerinin hizmetlerinden faydalanın.
- Sahte serbest çalışma durumunda, işverenden gelen talimatları belgeleyin. Statü davası sonucunda çalışanın niteliği belirlenebilir ve ücret hakkıyla birlikte çalışan statüsü talep edilebilir.
- Alternatif olarak Deutsche Rentenversicherung (Alman Emeklilik Sigortası) kontrol prosedürleri kullanılabilir.

## Destek ve irtibat

### İşçilerin serbest dolaşımını adil şekilde düzenleme

AB ülkeleri çalışanlarına danışmanlık sunulur ve haklarını almaları için destek verilir.

#### Danışmanlık merkezleri:

**Düsseldorf** +49 (0)211 9380051

**E-posta ile:** [guia@aunrw.de](mailto:guia@aunrw.de)

**Dortmund** +49 (0)231 54507986

**E-posta ile:** [strato@aunrw.de](mailto:strato@aunrw.de)

[www.bit.ly/2vxBEHB](http://www.bit.ly/2vxBEHB)

Kısa bir çağrı bırakmanız yeter, size geri döneriz!

### Adil Geçici Çalışma ve İş Sözleşmeleri Hizmet Noktası

Geçici çalışma ve iş sözleşmeleri ile ilgili tüm sorularınız için danışmanlar hizmetinizdedir.

#### Pazartesi ile cuma günleri

**08:00 ila 18:00 saatleri arasında**

**0211 – 837 1925**

**E-posta ile:** [tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de](mailto:tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de)

Bilhassa iş yeri temsilciliği hakkında ücretsiz eğitim kurslarını ve başka bilgileri şurada bulabilirsiniz:

[www.zeitarbeit.nrw.de](http://www.zeitarbeit.nrw.de)

**TBS NRW · Regionalstelle Düsseldorf**  
**Harkortstraße 15 · D-40210 Düsseldorf**  
**Faks 0211 / 17 93 10-29**

Bir DGB NRW ve Nordrhein-Westfalen Eyalet Hükümeti hizmeti

## İş Sözleşmesi Kılavuzu

- İş güvenliği ve sağlık korumasıyla ilgili hangi haklara sahibim?
- Bir toplu sözleşmenin benim için geçerli olup olmadığını nasıl öğrenebilirim?
- Benim için uygun bir geliştirme eğitimini kim finanse eder?
- İşverenlerin ve çalışanların mini işte dikkat etmesi gerekenler nelerdir?

Bu ve diğer birçok sorunun yanıtı [www.gute-arbeitswelt.nrw](http://www.gute-arbeitswelt.nrw)

İnternet sayfasında sunulmaktadır. Burada ayrıca adil istihdam, dijitalleşme, iş güvenliği, yasal hususlar ve birlikte karar alma konularında önemli bilgileri, pratikten örnekleri ve güncel duyuruları ve etkinlik tarihlerini bulabilirsiniz.

Amaç toplu sözleşme işbirliğini, birlikte karar almayı ve çalışan haklarını güçlendirmek, sosyal güvenliğe tabi istihdam ile iş yerinde güvenliği ve sağlığı teşvik etmek ve iyi bir iş yeri için dijitalleşme fırsatlarını kullanmaktır.

İnternet sayfası NRW Çalışma, Sağlık ve Sosyal İşler Bakanlığı (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW - MAGS) ve İş Düzenleme Eyalet Enstitüsü (Landesinstitut für Arbeitsgestaltung - LIA.nrw) işbirliğiyle G.I.B. tarafından işletilmektedir.

**Daha fazla bilgi için:**

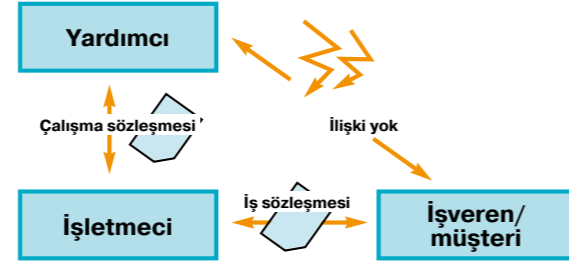
[www.gute-arbeitswelt.nrw](http://www.gute-arbeitswelt.nrw)

### § 631 Medeni Kanun (BGB)

(1) İş sözleşmesi sebebiyle yüklenici, taahhüt edilen işi yerine getirmekle ve müşteri ise kararlaştırılan ücreti ödemekle yükümlü olur.

(2) İş sözleşmesinin konusu, bir şeyin üretimi veya değiştirilmesi olabileceği gibi, çalışma veya hizmetle elde edilecek başka bir başarı da olabilir.

(3) İşletmeci, sözleşmenin ifası için „yardımcılar“ (kendi çalışanları) görevlendirebilir. Bu kişiler, işverenin iş emrini yerine getirir.



### Hizmet sözleşmesi sınırlandırması

Bir iş sözleşmesine kıyasla hizmet sözleşmesindeki (§ 611 BGB) yükümlülük bir kazanç değil, aksine bir hizmetin yerine getirilmesidir. Ekonomik risk işverendedir, iş sözleşmesinde ise bunu işletmeci üstlenir. İş sözleşmelerinde çoğunlukla sonuca göre, hizmet sözleşmelerinde ise saate göre hesap çıkarılır.

1 Nisan 2017 itibarıyla BGB kapsamında uygulamaya konulacak olan § 611a maddesi çalışan terimini tanımlamaktadır. Bu paragrafta açıklanan kriterlerle sahte serbest çalışma veya yasadışı işçi kiralama, doğru iş sözleşmelerinden ayırt edilebilir.

- İşin içeriği, uygulanması, süresi ve yeri ile ilgili talimat verme hakkı işletmeciye aittir.
- Belirlenmiş iş sonucu veya sınırlandırılmış hizmet.
- İşin tamamlanmasından sonra başarı odaklı ücretlendirme.
- İşletmeci kendi makinelerini, aletlerini veya dizüstü bilgisayarlarını kullanır.
- İşletmeci hasarlardan sorumludur ve kusurları giderir.
- Yardımcılar (kendi çalışanları) yalnızca sözleşme konusu kapsamında çalışır (örn. müşterinin personelinin hastalık izni sebebiyle yerine başka kimse çalışamaz).
- Çalışma süresi kaydı işletmeci tarafından yapılır.

### İş sözleşmelerinde ne gibi kötüye kullanım olasılıkları vardır?

- Sahte serbest çalışma: İstihdam eden şirket ile yasal istihdam ilişkisi olmasına rağmen serbest çalışma.
- Sahte iş sözleşmesi: Yasal olarak çalışan kiralama söz konusu olmasına rağmen yardımcı olarak çalışma.

Her iki durumda da sınırlandırma kriteri, istihdam eden şirketin işletme organizasyonuna entegrasyondur. Yukarıda belirtilen kriterler aracılığıyla tüm koşulların son bir değerlendirmesi yapılmalıdır.



Resmi yönetmelikler ve meslek sendikası yönetmelikleri, istihdam edilen kişilerin işverenlerinin, personelin işletmecinin harici işletmelerinde görevlendirilmesi durumunda dahi iş güvenliğinden birincil derecede sorumlu olduğu koşulunu saptamaktadır:

- İş Güvenliği Kanunu (§ 8)
- DGVV Hüküm 1 „Önleyici tedbirin ilkeleri“ (§ 6)

### Sözleşmeli çalışanlar için olası riskler:

- İlgili işverenin çevresel risklerini bilemezsiniz.
- İş yerinde muhatap olabileceğiniz bir kişi yoktur.
- İşverenin istihdam ettiği kişilere sözleşmeli çalışanlara yönelik davranışlar ile ilgili bir talimat verilmemiştir.

### Harici şirketlerdeki faaliyeti mümkün olduğu kadar güvenli hale getirmek için işçi temsilciliği aşağıdaki düzenlemelere katılabilir:

- Hizmet şartnamesinin oluşturulması, harici şirket seçimi ve iş güvenliği hükümlerinin belirlenmesi,
- İş emrini veren sorumlunun belirlenmesi,
- Çalışanlara gerekli talimatların verilmesi,
- Tedbirlerin kontrol edilmesi,
- Geri bildirim görüşmelerinin yapılması ve harici şirketin değerlendirilmesi.

### Destek ve irtibat

NRW iş güvenliği telefon hattı  
Pazartesi ile cuma günleri 8:00 ile 18:00  
saatleri arasında

**0211/855-3311**

İşçi temsilciliği/personel temsilciliği  
Çevrimiçi iş güvenliği portalı  
KomNet'i de kullanabilirsiniz:

[www.komnet.nrw.de](http://www.komnet.nrw.de)