

- 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

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

- İş sözleşmesinde geçici çalışma için toplu sözleşme veya „eşit işe eşit ücret“ uygulaması.

- Kiralayan şirketteki kadrolu personel ile eşit çalışma koşulları (izin, çalışma saatleri).

- Gövleştirmenin yapıldığı sektör bakımından net görev tanımı.

- Kiralayan şirkette yapılan işe göre ödeme. Sektöre bağlı asgari ücretlerin, sektör ek ücretlerinin, fazla mesai, tatil günü ve pazar günü ek ücretlerinin doğru şekilde dikkate alınması.

- Gerçek harcamaya karşılık gelen yol masraflarının karşılanması.

- Çalışma saatleri hesabında planlanan çalışma süresinden sapmaların münhasıran tazmini.

- İş güvenliği ve sağlık koruması yönetmeliklerine uyulması. Kişisel güvenlik ekipmanları işveren (kiralayan veya kiraya veren) tarafından sağlanır.

- Geliştirme eğitimi ve kalifikasyon olanaklarının teşvik edilmesi.

- Geçici işçi çalıştıran firmada bir işçi temsilciliği bulunur. Çalışanlar, kiralayan şirketteki işçi temsilciliğine de başvurabilecekleri hususunda bilgilendirilir.

- Geçici işçi çalıştıran firmalar, maksimum 6 aylık bir sürenin ardından tazminat ödemek istemez, aksine devralımı destekler. Müşterideki kurum içi iş ilanları geçici çalışanlara bildirilir.

Ne zaman kadrolu personel ile eşit ücreti (equal pay) almaya başlarım?

Dokuz ayın ardından benzer bir kadrolu elemanın aldığı tüm brüt ücret bileşenlerine hak kazanırsınız. Ancak, sektördeki toplu sözleşmelerin uygulanmasıyla bazı sapmalar söz konusu olabilir. Sektör ek ücreti kademeli bir artışla altı haftanın ardından devreye girerse, eşit ücretin ilk olarak 15. aydan itibaren ödenmesi gerekir.

Faaliyet yapılan işletmede kiralık olarak ne kadar süre çalışabilirim?

Azami kiralama süresi yeni yasayla birlikte 18 ayla sınırlandırılmıştır. 18 ayın ardından ya yeni bir iş sözleşmesiyle kiralayan şirket tarafından devralınır ya da geçici iş bulma kurumu tarafından başka bir işletmede görevlendirilirsiniz.

Ancak önemli istisnai düzenlemeler vardır. Faaliyetin gerçekleştiği sektördeki toplu sözleşme ortakları veya işletme tarafları daha uzun azami kiralama süreleri üzerinde anlaşabilir. Dolayısıyla azami kiralama süreleri, faaliyetin gerçekleştiği sektöre veya işletmeye göre farklılık gösterebilir.

Bir faaliyet ne zaman kesintiye uğramış sayılır?

Müşteri işletme tarafından üç aydan fazla süre boyunca görevlendirilmezseniz, faaliyetiniz kesintiye uğramış sayılır. Üç ay bitmeden geri dönerseniz, kiralama süreleri hesaba katılır.

Azami kiralama süresi aşıldıktan sonra görevlendirilmek istemiyorsam ne yapmalıyım?

Bu durumda, Federal İş ve İşçi Bulma Kurumuna itirazda bulunma ve onaylandıktan sonra bunu kiraya veren veya kiralayan şirkete ibraz etme hakkınız vardır.

Grevdeki işletmelerde çalışabilir miyim?

Grevdeki bir işletmede, grev yapan çalışanların işini devralamazsınız. Ancak toplu sözleşme hükümlerini ihlal etmeyen başka faaliyetler yapılabilir.

Kiralık çalışan olarak mı yoksa iş sözleşmesi çerçevesinde mi çalıştığımın emin değilim – bunu nasıl anlayabilirim?

Her faaliyete başlamadan önce işvereninizden geçici kiralık çalışan olarak istihdam edilişinize dair bilgi almanız gerekir. Bu açıklama yükümlülüğü, devam eden faaliyetler için de geçerlidir. Faaliyet yapılan işletmedeki işçi temsilciliği de bilgi verebilir.

İşverenim, hizmetlerim için müşteriyle bir iş sözleşmesi imzaladı. Neye dikkat etmem gerekir?

İş sözleşmesi olması durumunda müşteriden herhangi bir talimat alamaz ve müşterinin iş organizasyonuna dahil olamazsınız. Yasa dışı bir iş sözleşmesi çerçevesinde çalışıyorsanız, kiralayan şirkete işe alınma hakkına sahip olursunuz.



Katja Köhler



Can Aydın



Johannes Beckmann

Kısa bir çağrı bırakmanız yeter, size geri döneriz!

İletişim ve müracaat pazartesi ile cuma günleri 08:00 ila 18:00 saatleri arasında 0211 – 837 1925 E-posta ile: tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de

Eğitim kursları hakkında ayrıntıları, „Adil kiralık çalışma“ hızlı testini ve geçici çalışma ve iş sözleşmeleri hakkındaki bilgileri şurada bulabilirsiniz:

www.zeitarbeit.nrw.de

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

Bir DGB NRW ve Nordrhein-Westfalen Eyalet Hükümeti hizmeti

Zeitarbeitungsverträge

Geçici Çalışma Kılavuzu

Adil Geçici Çalışma ve İş Sözleşmesi Hizmet Noktası

- İş sözleşmesinde neler olmalı ve olabilir?
- Benim için hangi toplu sözleşme geçerli?
- Hangi ücreti almaya hakkım var?
- Seyahat masraflarım ne zaman ve ne ölçüde ödenir?
- Müşterideki işçi temsilciliği benim için ne yapabilir?
- İşten çıkarılırsam ne yapabilirim?

E-posta veya telefonla danışmanlık

İş mi arıyorsunuz yoksa geçici işte mi çalışıyorsunuz? Bir iş sözleşmesi çerçevesinde harici nitelikli eleman olarak mı çalışıyorsunuz?

Öyleyse sorularınıza tüm uzmanlığımızla cevap vermekten memnuniyet duyarız. NRW Hizmet Noktası çağrınızı doğrudan alır ve sorularınızı hizmet noktası ekibine iletir. İki gün içinde size geri dönecektir.

**İletişim: pazartesi ila cuma günleri
08:00 ila 18:00 saatleri arasında**

Ayrıca sorularınızı bize e-posta ile de gönderebilirsiniz:

tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de

www.zeitarbeit.nrw.de İnternet sayfamızda „Adil geçici çalışma“ hızlı testinin yanı sıra geçici çalışma ve iş sözleşmeleri hakkında eylem yardımları bulabilirsiniz. Adil koşullar altında ne kadar çalıştığınızı ve nerede harekete geçme ihtiyacı söz konusu olduğunu öğrenebilirsiniz.

İşçi temsilcilikleri ile danışmanlık merkezleri, iş merkezleri ve iş ve işçi bulma kurumu çalışanları da geçici çalışma ve iş sözleşmeleriyle ilgili tüm soruları için bize başvurabilir.

Üçlü ilişkinin gereklilikleri



İş sözleşmesi şunları içermelidir:

- İş ilişkisinin başlangıcı, belirli süreli olması durumunda aynı zamanda sonu
- İş yeri
- Yapılacak işin tanımı
- Gerekli nitelik
- Sınıflandırma planlanan faaliyet, ek ücretler, ödenekler, primler ve özel ödemelere göre yapılır
- Çalışma süresi
- Uygulanan toplu sözleşmeye referans

Kiraya veren işletmedeki işçi temsilciliği iş sözleşmesiyle ilgili tüm sorulardan sorumludur.

Kiralama sözleşmesi bilhassa da iş için gerekli nitelikleri, karşılaştırmalı ücreti ve iş güvenliğiyle ilgili düzenlemeleri tanımlar. Kiraya veren ve kiralayan şirketteki işçi temsilciliği/ personel temsilciliği, tüm kiralama sözleşmelerini kontrol etme hakkına sahiptir.

Kiralayan şirketteki işçi temsilciliği/personel temsilciliği yereldeki görevlendirmeye ilgili tüm sorulardan sorumludur (örn. iş güvenliği, konum ve çalışma saatleri dağılımı).

Geçici çalışmaya ilişkin sık sorulan sorular ve yanıtları

Geçici işçi çalıştıran bir firmada istihdamıma ilişkin yasal temeller nerede düzenlenir?

Somut koşullar iş sözleşmenizde açıklanmıştır. Burada kural olarak toplu sözleşme referans alınır. Aksi takdirde genel iş kanunu geçerli olur.

Yardımcı olarak sınıflandırıldım ancak nitelikli işçi olarak çalışıyorum - terfi alabilir miyim?

Terfi almak genel olarak zordur. Bunun için ücret çerçevesi toplu sözleşmesine bakmanız gerekir. Öte yandan, yapılan işe göre ödeme alma hakkınız vardır - yani, sınıflandırmanıza karşılık gelen mali farkı almanız gerekir.

İşe gitmek için günde iki saat seyahat etmeme rağmen geçici çalıştığım firma yol masraflarını karşılamıyor.

§ 670 BGB uyarınca ek masraflarınızı talep edebilirsiniz. Vergi kanununa göre geçici işçi çalıştıran firmadan müşteriye gidilen yol için 30 sent/km hak talep edilebilir. Bunu daha iş görüşmesinde görüşün.

Kiralama dışı sürede çalışma saatleri hesabım işveren tarafından eksiyeye çekildi – bu mümkün mü ve halen ödeme alma hakkım var mı?

İşveren, kiralama dışı sürede de iş sözleşmesinde kararlaştırılan haftalık saatler için temel ücretinizi ödemeye devam etmelidir. Çalışma saatleri hesabı işverenin tarafından eksiyeye çekilemez.

Müşteride haftada 40 saat çalışıyorum, bunun sonucunda fazla mesai ek ücreti alır mıyım?

Genel olarak iş sözleşmesinde anlaşılandan daha fazla çalıştığınız tüm saatler çalışma saatleri hesabınıza kaydedilir. Fazla mesai ek ücretinin ödenmeye başlaması gereken aylık saat sınırı toplu sözleşmede belirlenmiştir. Fazla mesai ek ücretleri aylık olarak ödenmelidir.

Metal sektöründe çalışıyorum, sektör ek ücreti alma hakkım var mı?

Evet, zanaat işletmesi olmadığı sürece aynı müşteride, 6. haftanın ardından alabilirsiniz.

Başka sektörler için sektör ek ücretleri de kararlaştırılmıştır. Ek ücretler saatlik ücrete eklenir. Miktar sektöre, faaliyet süresine ve ücret grubuna göre farklılık gösterir.

Toplu sözleşme kapsamı dışındaki ödeneğim, toplu sözleşme kapsamındaki saatlik ücret arttığından kesildi - bu yasal mı?

Toplu sözleşme kapsamı dışındaki ödenek, işverenin gönüllü katkısı olarak kabul edilir. Bu genellikle iş sözleşmesinden hariç tutularak verilir. Böyle bir durumda, işveren toplu sözleşme kapsamı dışındaki ödeneği azaltabilir. Öte yandan, ödenek kayıtsız şartsız taahhüt edildiye ödenmeye devam etmelidir.

Faaliyet yapılan işletmede koruyucu giysi olmadan çalışmam gerekiyor ancak kadrolu personel giyiyor - bu nasıl düzenleniyor?

Faaliyet yapılan şirket, size riskli işler için her zaman koruyucu giysi sağlamalıdır - örn. güvenlik ayakkabıları veya koruyucu gözlükler. Bu, yereldeki işçi temsilciliği ve yetkili bölüm müdürleriniz için söz konusu olur.

Geçici çalışmada kendi haklarınızı alma adımları

1. Hakkı netleştirme (Hakkım var mı?)

Kim yardımcı olabilir?

Yardım hattı, sendika, yerel mahkemedeki resmi danışmanlık yardımı (bu genellikle sonraki yargılama masrafları yardımı için ön koşuldur), İnternet, yetkin tanıdıklar.

2. Hariç kılma süresini netleştirme (Hak ne zamana kadar talep edilmeli?)

Hariç kılma süresi aşırsa ne olur?

Hariç kılma süreleri toplu sözleşmelerde ve iş sözleşmelerinde belirlenmiştir. Bundan sonra hak talep etme süresi dolar ve artık talep edilemez.

3. Yasal yoldan hak alma (Mahkemede hangi desteği alabilirim?)

Bana kim destek sunar ve nelere dikkat edilmeli?

Dava açmadan önce hukuki koruma sigortalarında ve sendikalarda genel olarak üç aylık üyelik şartı aranır. Yargılama masrafları yardımında (yetkili mahkemeye başvuru) ekonomik koşullar açıklanmalıdır.

4. Hak miktarını veya hak kapsamını netleştirme (Ne kadar para veya ne alma hakkım var?)

Bu neden önemli?

Kiraya verenden alınabilmesi için hakkın net olarak tanımlanması (türü, miktarı, kapsamı vs.) gerekir. Bu yalnız istisnai durumlarda daha sonra yapılabilir.

5. Hak yaptırımı kararı Mahkemede dava açmak istiyor muyum?

Bu durumda neye dikkat etmem gerekir?

Hak talebi mali veya ahlaki açıdan önemli olmalıdır. İş arkadaşlarından, aileden veya sendikadan destek almak faydalı olacaktır. Geçerli bir yasal koruma olmadan (sendika, sigorta) mahkeme masraflarını ilk etapta kendiniz ödememiz gerekir.