

Kuzey Ren-Vestfalya İş Güvenliği - Telefon

Pazartesi ile Perşembe günleri arasında 08:00 – 18:00

0211-855 33 11

KomNet

İş güvenliği çevrim içi portalı:

www.komnet.nrw.de

Kuzey Ren-Vestfalya - İyi çalışma ortamı

Çalışan olarak haklarım nelerdir?

İşverenler ve çalışanların, cüzi kazançlı bir işte (minijob) nelere dikkat etmeleri gerekir?

Bir toplu sözleşmenin benim için de geçerli olup olmadığını nasıl öğrenebilirim?

Bir iş akdinde neler vardır?

İnternet sitemiz bu ve diğer pek çok soru için yanıtlar sağlamaktadır:

www.gute-arbeitswelt.nrw

Burada ayrıca, adil istihdam, çalışma güvenliğinin sayıllaştırılması, hukuki konular ve ortak karar alma konularında önemli bilgiler ve pratikte yaşanan örneklerin yanı sıra güncel bildirimler ve etkinlikler için bir takvim de bulabilirsiniz.

İnternet sayfası, Kuzey Ren-Vestfalya MAGS (MAGS: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales / Çalışma, Sağlık ve Sosyal İşler Bakanlığı) ve LIA (LIA: Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung / Eyalet İş Güvenliği ve İstihdam oluşturma Kurumu) ile işbirliği içinde G.I.B. (G.I.B.: Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH / Yenilikçi İstihdamı Teşvik Limited Şirketi) tarafından yayımlanmaktadır.

İletişim



Patrizia
Golombek
Proje asistanı



Johannes
Beckmann
Proje yönetimi



Lilli
Seboldt
Bilimsel işbirliği

Bize ulaşabileceğiniz saatler:

Pazartesi ile Perşembe günleri arasında 08:00 – 16:00
Cuma günü 08:00 – 14:00

0211 – 837 19 25

tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de



İş Akdi rehberi

Sürelili çalışma ve iş akitlerinin
adil bir şekilde düzenlenmesi için size
destek oluyoruz

Adil Sürelili Çalışma ve İş akitleri Hizmet Noktası 2008 yılından bu yana **TBS NRW e.V.** (TBS NRW e.V.: Technologieberatungsstelle NRW e.V. / Kuzey Ren-Vestfalya Teknoloji Danışmanlık Merkezi Tescilli Derneği) tarafından yayımlanmaktadır. Sponsorlar, **Kuzey Ren-Vestfalya MAGS (MAGS: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales / Çalışma, Sağlık ve Sosyal İşler Bakanlığı)** ve **Kuzey Ren-Vestfalya DGB'dir (DGB: Deutsche Gewerkschaftsbund / Alman Sendikalar Birliği)**.

Kuzey Ren-Vestfalya eyaleti ve **Avrupa Birliği** tarafından sağlanan mâlî destek ile.



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



NRW DGB
Deutscher
Gewerkschaftsbund



Servicestelle
Faire Zeitarbeit und Werkverträge

İş akdi nedir?

İş akitlerinde (BGB (BGB: Bürgerliches Gesetzbuch / Medenî Kanun) Madde 631), sözleşme tarafları belirli bir parasal değer olan ücret karşılığında belirli bir iş veya sonuç üzerinde anlaşılırlar.

İş akdi örnekleri:

- İnşaat sözleşmeleri, açıkça tanımlanmış bir yapının inşasını belirler
- Bakım veya onarım veya bakım sözleşmeleri, bir makine veya cihazın işlevini tekrar yerine getirmesini hedefler
- Yazılım programlama, bir program belirli işlevleri yerine getirecek şekilde, gerçekleştirilmelidir.

Hizmet akdinin farkı

Bir iş akdinin aksine, (BGB (BGB: Bürgerliches Gesetzbuch / Medenî Kanun) Madde 611'e göre düzenlenmiş) bir hizmet akdinde ödeme sonuca bağlı değildir. Örneğin, bir avukatın hizmetlerinden yararlanabilir, ancak ödemeyi mahkemede başarılı olmanız şartına bağlayabilirsiniz.

İş akitleri, görevlendirilen yüklenicinin / yüklenicilerin girişimci olarak bağımsız hareket edeceklerini öngörür. Uygulamada bunun böyle olmadığı ortaya çıkarsa hukukî sorunlar oluşabilir. Akitte neyin kararlaştırıldığı önemli değildir, sadece fiilî uygulama dikkate alınır. Bir iş sözleşmesini incelerken aşağıdaki kriterler yardımcı olur:

İş akdi kriterleri

- Açıkça belirlenmiş sonuç veya başarı için ödeme yapılır
- İş akdi ile görevlendirilen yüklenici(ler) makine, alet veya dizüstü bilgisayar gibi kendi iş ekipmanlarını kullanır
- Hasar veya kusur durumunda, iş akdi ile görevlendirilen yüklenici(ler) sorumludur
- İş akdi ile görevlendirilen yüklenici(ler)in personeli bağımsız olarak planlar ve kendi çalışma zamanı kayıtlarını tutar
- İş akdi ile görevlendirilen yüklenici(ler)in personeli, işi veren nihaî müşteriden yer, zaman veya faaliyetler ile ilgili herhangi bir çalışma talimatı almaz

Mahkemeler tarafından yapılan incelemelerde, her zaman **tüm genel koşulların bir değerlendirmesi** yapılır. Bu nedenle değerlendirme için münferit kriterler yeterli değildir, bu da değerlendirmeyi karmaşık ve yasal olarak belirsiz bir hale getirir.

Sözleşmenin kötü niyetle kurulumu ve sonuçları

Personel istihdamı içeren iş akdi: Yasa dışı işgücü kiralama

Örneğin, iş akdi ile görevlendirilen yüklenici(ler)in personelinin, işi veren nihaî müşteriden iş ile ilgili talimat alması, "yasa dışı işgücü kiralama"ya yol açabilmektedir.

Bu da, işgücü kiralama (sürekli çalışma) için tamamen farklı yasal hükümler ve toplu sözleşme talep ve yükümlülük düzenlemeleri geçerli olduğundan, sorunlar yaratmaktadır. Ayrıca, iş akitlerinin aksine, işgücü kiralamada işçi temsilciliklerinin daha güçlü yönetime katılma hakları bulunmaktadır.

Personel istihdamı içermeyen iş akdi: Sahte serbest meslek sahipliği

Bir yüklenicinin resmî olarak bir iş akdi yürütmesine karşın, gerçekte başka bir yerde bağımlı olarak istihdam edilmiş olması halinde, sahte serbest meslek sahipliğinden söz edilebilir.

Çalışanların aksine, serbest meslek sahipleri iş kanunu kapsamında talepte bulunamazlar. Serbest meslek sahiplerinin, talepte bulunmayacağı konuların arasında, diğer şeylerin yanı sıra, asgari ücret, asgari tatil, hastalık durumunda ücretlerin kesintisiz ödenmesi, işten çıkarılmaya karşı koruma ve sosyal güvenlik sisteminin sağladığı koruma da bulunmaktadır.

Sahte serbest meslek sahipliğinin fark edilmesi

BGB'nin (BGB: Bürgerliches Gesetzbuch / Medenî Kanun) 611. Maddesinin a fıkrası, bağımlı istihdamı gerçek serbest meslekten ayıran özellikleri açıklamaktadır:

Buna göre çalışanlar şu şekilde tanımlanırlar:

- Başkasının hizmetinde,
- başkaları tarafından belirlenen talimatlara bağlı olarak,
- kişisel bağımlılık içinde faaliyet gösteren kişilere "çalışan" denir.

Serbest meslek sahipliğinin sahte olup olmadığı belirlenmesi sırasında tüm genel koşullar değerlendirilir.

DRV (DRV: Deutsche Rentenversicherung / Alman Emeklilik Sigortası) durum belirleme adı verilen prosedürünün bir parçası olarak bu konuda karar verir.

Her iki tarafın da bağımlı bir istihdam ilişkisi olduğu konusunda hemfikir olması halinde, inceleme gerekmez.

Sahte serbest meslek sahipliğinin sadece dürüst olmayan bir iş akdinden kaynaklanması gerekmez, serbest meslek sahipleri de sahte hizmet sözleşmeleri yapabilirler.

İş güvenliği için yasal çerçeve

Eyalet (İş Güvenliği Yasası'nın (Arbeitschutzgesetz) 8. Maddesi) ve meslek odalarının düzenlemelerine (DGUV (DGUV: Deutsche gesetzliche Unfallversicherung Vorschrift 1 / Alman Yasal Kaza Önleme Tüzüğü 1) Madde 6) uygun olarak birkaç işverenin birlikte faaliyet göstermesi halinde, iş güvenliği önlemlerinin bir- birleri ile koordine edilmesi gerekir.

Bu özellikle, çalışanların, iş akdi ile görevlendirilen yüklenici şirket(ler)in haricindeki işletmelerde istihdam edilmesi durumunda söz konusudur.

İş akdi ile görevlendirilen yüklenici(ler)in personelinin olası riskleri:

- Operasyondaki çevresel tehlikeleri bilmezler
- İşletime ilişkin olarak muhatapları yoktur

Yabancı bir şirkette istihdamı mümkün olduğunca güvenli hale getirmek için işçi temsilciliği aşağıdaki konularda katkı yapabilir:

- Hizmet listesinin oluşturulması
- Yabancı şirketin seçimi ve iş güvenliği hükümlerinin belirlenmesi
- Yapılacak işlerden sorumlu kişilerin belirlenmesi
- Çalışanlara eğitim verilmesi
- Alınan tedbirlerin kontrolü
- Geri bildirim görüşmelerinin yürütülmesi ve yabancı şirketin değerlendirilmesi

İşçi temsilciliği veya danışmanlık kuruluşu olarak iş akitlerine ilişkin eğitim etkinliklerimizle ilgileniyorsanız, bizimle iletişime geçmekten çekinmeyiniz.