



**ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**ULUSLARARASI VE ULUSAL MEVZUAT KAPSAMINDA
EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ İLİŞKİSİ İLE
SİGORTALILIKLARI**

Yüksek Lisans Tezi

Ezgi VİDİNLİOĞLU

Danışman:

Prof. Dr. Mustafa TİFTİK

Samsun, 2017

**ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**ULUSLARARASI VE ULUSAL MEVZUAT KAPSAMINDA
EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ İLİŞKİSİ İLE
SİGORTALILIKLARI**

Yüksek Lisans Tezi

Ezgi VİDİNLİOĞLU

Danışman:

Prof. Dr. Mustafa TİFTİK

Samsun, 2017

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığını taahhüt ederim.

... / ... / ...

...

Ezgi VİDİNLİOĞLU

TEZ KABUL VE ONAYI

Ezgi VİDİNLİOĞLU tarafından hazırlanan Uluslararası ve Ulusal Mevzuat Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş İlişkisi ile Sigortalılıkları başlıklı bu çalışma, ../../.... tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliğiyle/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : _____

İmza

Üye : _____

Üye : _____

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

____/____/____

Enstitü Müdürü

(İmza ve Mühür)

ÖZET

ULUSLARARASI VE ULUSAL MEVZUAT KAPSAMINDA EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ İLİŞKİSİ İLE SİGORTALILIKLARI

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk, Yüksek Lisans, Temmuz 2017

Danışman: Prof. Dr. Mustafa TİFTİK

Genel olarak hizmetçilik, bakıcılık, şoförlük, aşçılık, çamaşır yıkama, temizlik, yemek ve ütü yapma gibi faaliyetler olarak karşımıza çıkan ev hizmetlerinin günümüzde giderek yaygınlaşan bir hizmet sektörü haline geldiği görülmektedir. Bu bakımdan çalışma hayatının önemli bir bölümünü oluşturan ev hizmetlerine yönelik gerek ülkemizde gerekse dünya genelinde yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu doğrultuda başta Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında Sözleşmesi ve bu sözleşmenin uygulanmasına yönelik yol gösterici hükümler içeren 201 sayılı Tavsiye Kararı olmak üzere birtakım uluslararası düzenlenmeler yapılmıştır. Ülkemizde ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun dördüncü maddesi uyarınca bu Kanunun kapsamı dışında bırakılan ev hizmetleri hakkında, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanmaktadır. Ancak İş Kanunun yedinci maddesi ile ev hizmetlerinde özel istihdam büroları aracılığıyla mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurulmasına da imkân sağlanmıştır. Bununla birlikte son yıllarda özellikle çocuk bakımı ve temizlik gibi işlerde yabancı uyruklu çalışanlarının da yaygın olarak tercih edildiği görülmektedir. Ayrıca en önemli sorunlarından biri örgütlenme olan ev hizmeti çalışanları, günümüzde birtakım sendikal faaliyetlerde de bulunmaktadır.

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı hususunda ise, 6552 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun m.6/f.1 (c) bendi değiştirilmiştir. 5510 sayılı Kanuna eklenen ek 9. madde ve ilgili madde kapsamında sigortalı çalıştırılması hakkında Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çıkarılan Tebliğ uyarınca da ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılıklarına ilişkin ayrıntılı düzenlemelerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Ev hizmeti, ev işçisi, mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu, evde hizmet sözleşmesi, sendikal faaliyetler, göçmen ev işçileri, sigortalılık

ABSTRACT

DOMESTIC WORKERS' EMPLOYMENT RELATION AND INSURANCE WITHIN THE SCOPE OF INTERNATIONAL AND NATIONAL REGULATIONS

Ondokuz Mayıs University, Social Sciences Institute

The Department of Private Law, Post M.A., July/2017

Supervisor: Professor Dr. Mustafa TIFTİK

It is observed that home services, which are generally encountered as activities such as maid service, caring, driving, cooking, washing, cleaning, cooking and ironing have become an increasingly widespread sector. Therefore, there is a need for legal regulations for home services which constitutes a significant part of the business life.

In this respect, a number of international regulations have been made; in particular the International Labor Organization's (ILO) Convention on the Decent Work for Domestic Workers No. 189 and Recommendation No. 201 which provides guidance on the implementation of this Convention. According to article 4 of the Labor Law No. 4857 in our country, provisions related to the general service contract of the Turkish Code of Obligations No. 6098 are applied to domestic services excluded from the scope of this Law. However, with the article 7 of the Labor Law, it is also allowed to establish a temporary business relationship in the professional sense through private employment agencies at home services. Nevertheless, in recent years it is seen that foreign nationals are also widely preferred; especially in child care and cleaning activities. Additionally, for the people who work in domestic work, organisation is one of the important problems and today they can also carry out some trade union activities.

In the case of the insurance of the domestic workers, with the Law No. 6552, article 6/ section 1 (c) of Social Insurance and General Health Insurance Law No. 5510 has been amended. Detailed regulations have been made concerning the insurance of domestic workers, in accordance with the additional article no. 9 added to the Law No. 5510 and the notification issued by the Social Security Institution for the employment of the insured under the relevant article.

Key words: Home service, domestic worker, temporary agency work, private employment agency, contract of working from home, trade union activities, migrant domestic workers, insurance

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

EV HİZMETİ KAVRAMI VE EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARA İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER

1.1. Ev Hizmeti Kavramı	3
1.2. Ev Hizmetlerinde Çalışanlara İlişkin Yasal Düzenlemeler	7
1.2.1. Uluslararası Düzenlemeler ve Diğer Ülke Uygulamalarından Örnekler	7
1.2.1.1. Genel Olarak	7
1.2.1.2. 189 Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında ILO Sözleşmesi ve 201 Sayılı Tavsiye Kararı Düzenlemeleri	8
1.2.1.2.1. Genel Olarak	8
1.2.1.2.2. Ev İş ve Ev İşçisi Kavramları	9
1.2.1.2.3. Sözleşmenin Kapsamı	10
1.2.1.2.4. Temel Hak ve Özgürlükler	11
1.2.1.2.5. Yaş Sınırı	12
1.2.1.2.6. Çalışanların İstismar, Taciz ve Şiddete Karşı Korunmaları ..	13
1.2.1.2.7. Çalışma ve Dinlenme Süreleri ile Yıllık Ücretli İzin	14
1.2.1.2.8. Ücret	17
1.2.1.2.9. İş Sağlığı ve Güvenliği	18
1.2.1.2.10. Sözleşmenin Ülkeler Üzerindeki Etkileri ve Türkiye'deki Gelişmeler	19
1.2.1.3. Diğer Uluslararası Düzenlemeler	23
1.2.2. Ulusal Düzenlemeler	25

1.2.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Uygulamasında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar ve Geçici İş İlişkisi (Özel İstihdam Bürosu Uygulaması) Düzenlemelerinde Ev Hizmetleri	25
1.2.2.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Uygulamasında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar	25
1.2.2.1.2. Geçici İş İlişkisi (Özel İstihdam Bürosu Uygulaması) Düzenlemelerinde Ev Hizmetleri.....	34
1.2.2.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar	48
1.2.2.2.1. Genel Hizmet Sözleşmesi Bağlamında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar	48
1.2.2.2.2. Ev Hizmetlerinde Çalışmanın Evde Hizmet Sözleşmesinden Ayırt Edilmesi	52
1.2.2.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar ve 6552 Sayılı Kanun ile Getirilen Düzenlemeler.....	55
1.2.2.4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Uygulamasında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar.....	61
1.2.2.5. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sendikal Hak ve Özgürlükler Bağlamında Faaliyetleri.....	66
1.2.2.6. Ev Hizmetlerinde Çalışan Yabancı Uyruklulara İlişkin Yasal Düzenlemeler.....	70

İKİNCİ BÖLÜM

EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ İLİŞKİSİ VE SİGORTALILIĞI

2.1. Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş İlişkisi	82
2.1.1. İş İlişkisinin Kurulması.....	82
2.1.2. Sözleşme Türleri.....	85
2.1.2.1. Genel Hizmet Sözleşmesi, Evde Hizmet Sözleşmesi ve Pazarlamacılık Sözleşmesi Ayrımı	85

2.1.2.2. Bireysel İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesi ve Takım Sözleşmesi Ayrımı.....	87
2.1.2.3. Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi ve Belirsiz Süreli Hizmet Sözleşmesi Ayrımı.....	88
2.1.2.4. Kısmi Süreli ve Tam Süreli Hizmet Sözleşmesi Ayrımı.....	89
2.1.2.5. Deneme Süreli Hizmet Sözleşmeleri.....	90
2.1.3. Tarafların Borçları.....	91
2.1.3.1. Ev Hizmeti Çalışanının Borçları	91
2.1.3.1.1. İş Görme Borcu.....	91
2.1.3.1.2. İşini Özenle Yapma Borcu.....	92
2.1.3.1.3. İşverenin Haklı Menfaatlerini Koruma ve Sadakat Borcu	94
2.1.3.1.4. Teslim ve Hesap Verme Borcu	97
2.1.3.1.5. Fazla Çalışma Borcu.....	98
2.1.3.1.6. İşverenin Düzenleme ve Talimatlarına Uyma Borcu.....	99
2.1.3.1.7. Akdi Nitelikteki Rekabet Yapmama Borcu (Rekabet Yasağı Sözleşmesi).....	101
2.1.3.2. İşverenin Borçları	104
2.1.3.2.1. Ücret Ödeme Borcu	104
2.1.3.2.2. İş Verme Borcu	110
2.1.3.2.3. İş İçin Gerekli Araç ve Malzemeleri Sağlama Borcu	110
2.1.3.2.4. İşin Görülmesinin Gereklettiği Giderleri Ödeme Borcu	111
2.1.3.2.5. İşçiyi Gözetme Borcu.....	112
2.1.3.2.5.1. İşçinin Kişiliğinin Korunması	113
2.1.3.2.5.2. İşçinin Ev Düzeni İçinde Yaşaması Durumunda Yeterli Gıda ve Uygun Barınak Sağlanması	115
2.1.3.2.5.3. İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması.....	115
2.1.3.2.6. İşçinin Tatil ve İzin Haklarına Uyma Borcu	116
2.1.3.2.7. İşçiye Hizmet Belgesi Verme Borcu	118
2.1.3.2.8. İşçinin Buluşlarına İlişkin Yükümlülükler.....	118
2.1.4. Ev Hizmetlerinde Çalışmada İş İlişisinin Sona Ermesi ve Sonuçları	120
2.1.4.1. Belirli Süreli Hizmet Sözleşmelerinde Sözleşme Süresinin Sona Ermesi	120
2.1.4.2. Belirsiz Süreli Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi	121
2.1.4.2.1. Olağan Fesihle Sona Erme	121

2.1.4.2.2. Deneme Süresi İçinde Fesih.....	122
2.1.4.3. Hizmet Sözleşmesinin Olağanüstü Fesihle Sona Ermesi	123
2.1.4.3.1. Haklı Nedenle Derhal Fesih	123
2.1.4.3.2. İşverenin Ödeme Güçsüzlüğüne Düşmesi	124
2.1.4.3.3. Derhal Feshin Sonuçları	124
2.1.4.4. Tarafların Ölümü İle Sona Erme	126
2.1.4.5. Hizmet İlişkisinin Devri.....	127
2.1.4.6. İş İlişkisinin Sona Ermesinin Sonuçları	128
2.2. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı.....	129
2.2.1. Ev Hizmetlerinde İşveren Yanında 10 Gün ve Daha Fazla Süre ile Çalışanların Sigortalılığı.....	132
2.2.1.1. Sigortalılık Başlangıç Tarihi ve Bildirimi	133
2.2.1.2. Ev Hizmetinde 10 Gün Ve Daha Fazla Süre İle Sigortalılığı Bulunanların Diğer Sigortalılık Statüleriyle Çakışması.....	135
2.2.1.2.1. SSGSSK m.4/f.1 (a) Bendine Tabi Çalışmaları	135
2.2.1.2.2. SSGSSK m.4/f.1 (b) Bendine Tabi Çalışmaları	135
2.2.1.2.3. SSGSSK m.4/f.1 (c) Bendine Tabi Çalışmaları	136
2.2.1.2.4. Kurumdan Aylık ve Gelir Alanların Ek 9. Madde Kapsamında Çalışması.....	136
2.2.1.3. Sigortalılığın Sona Ermesi	137
2.2.1.4. Genel Sağlık Sigortalılığı ve Yararlanma Şartları.....	137
2.2.1.5. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirimi ve Sağlanan Yardımlar	139
2.2.1.6. Prim Oranları ve İşverenlere Uygulanacak Sigorta Prim Teşvikleri	139
2.2.2. Ev Hizmetlerinde Çalıştıkları Kişi Yanında 10 Günden Az Çalışanların Sigortalılığı.....	143
2.2.2.1. Sigortalılığın Başlangıç Tarihi ve Bildirimi.....	143
2.2.2.1.1. Kuruma Doğrudan, İnternet, Kısa Mesaj Servisi ya da Mobil Uygulama Yoluyla Müracaat	144
2.2.2.1.2. Primlerin Ödenmesi	146
2.2.2.2. – Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalışanlarla İlgili Uzun Vadeli Sigorta Kolları ve Genel Sağlık Sigortası Uygulaması	147
2.2.2.2.1. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Yönünden Sigortalılık ve Primlerin Ödenmesi	147
2.2.2.2.2. Genel Sağlık Sigortası ve Yararlanma Şartları	148

2.2.2.2.3. Diğer Statülerdeki Sigortalılıklar.....	148
2.2.2.2.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından Yararlanma Şartları ve Bildirim.....	149
2.2.2.2.5. Prim Oranları ve Tutarları.....	152
2.2.3. Diğer Düzenlemeler.....	153
SONUÇ	155
KAYNAKÇA	160
EKLER	175
ÖZGEÇMİŞ	177



KISALTMALAR

Bkz	: Bakınız
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
dn	: Dipnot
E	: Esas
f	: Fıkra
HD	: Hukuk Dairesi
ILO	: International Labour Organization
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K	: Karar
m	: Madde
No.	: Numara
RG	: Resmî Gazete
s	: Sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
ss	: Sayfadan sayfaya
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
vd	: ve devamı
Y	: Yargıtay
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

GİRİŞ

Dünya genelinde giderek yaygınlaşan hizmet türlerinden biri olan ev hizmetleri gerek uluslararası gerekse ulusal mevzuatta birtakım düzenlemelere konu olmaktadır. Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında Sözleşmesi ve bu sözleşmenin uygulanmasına yönelik yol gösterici hükümler içeren 201 sayılı Tavsiye Kararı başta olmak üzere ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin gerçekleştirilen uluslararası düzenlemelerin, ilgili sözleşmeleri onaylayan ve/veya onaylamayan birçok ülke mevzuatında etkili olduğu görülmektedir. Söz konusu düzenlemelerin amacı da genel olarak ev hizmetlerinde çalışanlar açısından yaşanan başta olumsuz çalışma koşulları olmak üzere ayrımcılık, insan hakları ihlallerine maruz kalınması, sosyal haklarının güvence altına alınmaması gibi sorunların ele alınması suretiyle ev işlerinde güvenceli ve insan onuruna yakışır biçimde çalışılmasını sağlamaktır.

Tezimizin genel amacı da bu doğrultuda çalışma hayatının önemli bir bölümünü oluşturan ve giderek yaygınlaşan bir hizmet türü olan ev hizmetlerinde çalışanların uluslararası ve ulusal mevzuattaki konumlarına, bireysel yahut örgütlenmiş faaliyetlerle duyurmaya çalıştıkları problem ve taleplerine yer vermek, bu hususta gelişen ve değişen birtakım düzenlemeleri irdelemektir.

Bu sebeple tez çalışmamızda uluslararası düzenlemelere ve bu yönde çeşitli ülke uygulamalarından örneklerle yer verilmekte, ardından ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik ulusal mevzuatımızda yer alan düzenlemeler incelenmektedir. Ulusal mevzuat olarak ise öncelikle 4857 sayılı İş Kanunu uygulamasında ev hizmetlerinde çalışanların durumu ele alınmaktadır. Buna göre İş Kanunu'nun dördüncü maddesi uyarınca ev hizmetlerinin bu Kanunun kapsamı dışında bırakıldığı görülmektedir. Ancak Kanunun yedinci maddesi ile güncel bir uygulama olarak ev hizmetlerinde çalışanlar açısından özel istihdam büroları aracılığıyla mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurulmasına imkân sağlanmıştır. Bu doğrultuda öncelikle ev hizmeti çalışanlarının İş Kanunu kapsamında değerlendirilmemesi hususu ve ardından bu alandaki özel istihdam bürosu uygulamaları ele alınmaktadır.

Çalışmamızın ilk bölümünün devamında ise, ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu kapsamı dışında olup Türk Borçlar Kanunu (TBK) hükümlerine tabi oldukları dikkate alınarak, TBK uygulamasında ev hizmetlerinde çalışanların iş ilişkilerine yönelik düzenlemeler genel olarak ele alınmakta ve birbirleriyle sıklıkla karıştırılan bir hizmet türü olan evde hizmet ilişkisinden farklılıkları belirtilmektedir. Bununla birlikte mevzuatımızda yer aldığı veya alması gerektiği düşünülen diğer alanlar hususunda da 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında ev hizmetinde çalışanlara ve 6552 sayılı Kanun ile getirilen düzenlemelere, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulamalarına, ev hizmetlerinde çalışanların sendikal hak ve özgürlükler bağlamında faaliyetlerine ve yabancı uyruklu ev hizmeti çalışanlarına yönelik düzenlemelere yer verilmektedir.

İleri sürülen tez çalışmamızın ikinci bölümünde ise tabi oldukları mevcut kanun olan TBK uyarınca genel hizmet sözleşmesi hükümleri bağlamında ev hizmetlerinde çalışanların iş ilişkisinin kurulması, sözleşme türleri, tarafların hak ve borçları ile iş ilişkisinin sona ermesi hususları detaylı olarak incelenmektedir. Son olarak da ülkemizde uzun yıllardır tartışılan bir konu olan ev hizmeti çalışanlarının sosyal güvenlik kapsamına alınması hususundaki düzenlemeler ele alınmıştır.

Bu doğrultuda 6552 sayılı Kanunun 40. maddesi ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun m.6/f.1 (c) bendinde yer alan “ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç” ifadesi 1.4.2015 tarihinde yürürlüğe girmek üzere “Kanunun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç” şeklinde değiştirilmiş ve Kanuna eklenen ek 9. madde ile ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılıkları hususunda düzenlemelerde bulunulmuştur. Buna göre ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik kapsamına dahil olmaları bakımından, çalıştıkları kişi yanında 10 günden az ve 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar şeklinde bir ayrıma gidildiği görülmekte olup çalışmamızın son kısmında söz konusu güncel düzenlemeler doğrultusunda ev hizmeti çalışanlarının sigortalılığı üzerinde durulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

EV HİZMETİ KAVRAMI VE EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARA İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER

1.1. Ev Hizmeti Kavramı

Ev hizmeti kavramı İş Hukuku mevzuatı incelendiğinde görüldüğü üzere, gerek 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun¹ mülga beşinci maddesinde gerekse mevcut 4857 sayılı İş Kanunu'nun² dördüncü maddesinde kapsam dışı bırakıldığı belirtilmek suretiyle yer almakla birlikte, kanunlarda ev hizmeti ve dolayısıyla ev hizmetlerinde çalışanlar tanımlanmamıştır. Aynı şekilde Sosyal Güvenlik Hukuku mevzuatında da 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun³ mülga üçüncü maddesi ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun⁴ (SSGSSK) sigortalı sayılmayanlar başlıklı altıncı maddesinde ev hizmetlerinde çalışanlar yer almış ancak ev hizmeti kavramına ilişkin herhangi bir tanım yapılmamıştır. Bu durumda yapılacak tanımlamanın hukukçuların yorumlarına ve Yargıtay kararlarına bırakıldığı görülmektedir.

Öğretide ev hizmetlerinin; temizlik, yemek yapma, çamaşır yıkama, ütü yapma, çocuk bakımı, mürebbiyelik, şoförlük, bahçıvanlık, hizmetçilik, bakıcılık, uşaklık, aşçılık, özel öğretmenlik gibi ev yaşamının gündelik ve olağan

¹ RG, 1.9.1971, 13943.

² RG, 10.6.2003, 25134.

³ RG, 29.7.1964, 11779.

⁴ RG, 16.6.2006, 26200.

gereksinimlerini karşılayan faaliyetleri içerdiği belirtilmektedir.⁵ Ayrıca kapsamı sürekli genişlemekle birlikte ev hizmetleri, ev sakinlerinin günlük ihtiyaçlarının, evin gündelik işleyiş ve idaresinin aile fertleri dışında kalan kişiler tarafından sağlanması olarak da ifade edilmektedir.⁶ Bu doğrultuda ev hizmetlerinde çalışanlar da evin sahibi ya da kiracısı için evin gündelik işleyiş ve idaresi bakımından gerekli olan bu hizmetleri yürüten kişi olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte ev hizmeti kavramı, gündelik yaşamın gereği olarak evde yapılan her işi kapsayan bir kavram olarak da değerlendirilmemelidir.

Yargıtay kararında da ev hizmeti kavramının kapsamı açısından öğretide belirtilen tanımlamalara ve faaliyetlere yer verilmiştir.⁷ Örneğin Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun bir kararında⁸, ev hizmetlerinde çalışan davacının çalışma süresinin tespiti talebine ilişkin olarak gerçekleşen uyuşmazlık neticesinde öncelikle uyuşmazlığın çözümü için ev hizmetleri ile ev hizmetlerinde çalışanlar yönünde mevzuatın incelenmesi gerektiği belirtilmiş ve öğretide ev hizmetleri sayılabilmeyen gerektirdiği faaliyetler ile buna ilişkin birtakım örneklere yer verilmiştir. Buna göre ev hizmetinin evde yapılmakla birlikte, herhangi bir iş olmayıp doğrudan yaşanan mekâna yönelik bir iş olduğu, yaşanan konutla doğrudan bağlantı içerisinde olup eve

⁵ Sarper Sözek, *İş Hukuku*, İstanbul: Beta, 2017, s. 237; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku*, (Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 6. bası), Ankara: Turhan Kitabevi, 2014, s. 312; Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve Emine Tuncay Senyen/Kaplan, *İş Hukuku*, (Yenilenmiş 6. baskı), Ankara: Gazi Kitabevi, 2013, s. 48; Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş ilişkileri I*, İstanbul: Beta, 2012, s. 85; Durmuş Özcan, *Gerekçeli-Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunları Şerhi*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2014, s. 60; Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak, *İş Kanunu Şerhi*, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2013, s. 66; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku*, Konya: Mimoza, 2014, s. 34; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul: 2013, s. 41; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, (Genişletilmiş güncellenmiş 4. baskı), Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2013, s. 43; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, (Yenilenmiş 4. baskı), İstanbul: Beta, 2010, s. 50; A. Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Dersleri*, İstanbul: Beta, 2016, s. 298; Çağla Ünlütürk Ulutaş ve Nagihan Durusoy Öztepe, “Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4/2, (Temmuz 2013), ss. 45-46; Fatma Fidan ve M. Çağlar Özdemir, “Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar ya da Evlerin Kadınları”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2/1, (Temmuz 2011), s. 80; Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, (Yenilenmiş 15. baskı), İstanbul: Beta, 2014, s. 141; Nuray Gökçek Karaca ve Fatma Kocabaş, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, *Kamu-İş*, 10/4, 2009, s. 162; Sinem Yıldırım alp, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları”, *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4/1, 2014, ss. 47-48; A. Eda Manav, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 120, 2015, s. 511; Seyhan Erdoğdu ve Gülay Toksöz, “Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü Türkiye’de Ev İşçileri”, *Uluslararası Çalışma Ofisi İstihdam ve Çalışma Koşulları Serisi*, 42, s. 20.

⁶ Güzel, Okur ve Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 141; Yıldırım alp, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları”, s. 46.

⁷ Y10HD, 26.1.2016, 2015/22411 E. 2016/759 K.; Y10HD, 5.11.2015, 2015/15879 E. 2015/18735 K.; Y10HD, 30.1.2015, 2014/26544 E. 2015/1659 K.; Y10HD, 2014/20762 E. 2014/20621 K.; Y21HD, 14.9.2015, 2015/14468 E. 2015/16480 K., www.legalbank.net (18.3.2017).

⁸ YHGK, 5.2.2014, 2013/10-2280 E. 2014/65 K., www.legalbank.net (18.3.2017).

ve ev yaşamına yönelik olduğu, evden soyutlanamayacağı, yapılan işin evde gündelik yaşamın gerektirdiği faaliyetler kapsamında ev yaşamının olağan gereksinimlerini karşılayacağı ifade edilmiştir. Bu bakımdan öğretide örneklendirilen temizlik, yemek yapma, çamaşır yıkama, ütü yapma, çocuk bakımı, mürebbiyelik, şoförlük, bahçıvanlık, hizmetçilik, bakıcılık, uşaklık, aşçılık, özel öğretmenlik gibi faaliyetlerin ev yaşamının gündelik ve olağan gereksinimlerini karşılayan, eve yönelik, evle doğrudan bağlantı içinde olan faaliyetler olduğu düşünülmektedir.

Uygulamada karşılaşılan bazı uyuşmazlıklar neticesinde ise öğretide belirtilen söz konusu faaliyetlerin bir kısmının Yargıtay kararlarında ev hizmeti kapsamında değerlendirilmediği görülmektedir. Örneğin birtakım kararlarda evde hastaya bakan hemşirenin ve çocuk eğiticisinin yaptığı işin ev hizmeti sayılmadığı belirtilmiş; çalışmayan aile bireylerini evden alarak alışverişe, şehir içinde gezmeye götüren, boş zamanlarında ev ve eklentilerinde zamanını geçiren şoförün ise ev hizmeti yaptığı kabul edilmiştir.⁹ Nitekim, çalışma şeklinin dosya kapsamından açık ve net olarak anlaşılamadığı belirtilen bir davacının faaliyetleri hususunda eksik inceleme yapıldığına karar verilen bir Yargıtay kararında da, davacının görevinin esas olarak davalıya ait aracı kullanmak, davalıya ait evin elektrik, su faturalarını ödemek, sık sık ev ve işyeri taşıdığından bu taşıma işlerini organize etmek vb. olduğu şeklinde iddiaları dikkate alınarak, davacının ev hizmetlerinde mi çalıştığının yoksa ev işleri dışında bir çalışma olgusunun mu var olduğunun tespiti neticesinde karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir.¹⁰ Dolayısıyla uyuşmazlığa konu olan bir işin öncelikle ev hizmeti kapsamında olup olmadığının değerlendirilmesinin önem taşıdığı görülmektedir.

⁹ Y9HD, 25.02.1997, 1996/19707 E. 1997/3321 K., Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak, *İş Kanunu Şerhi*, s. 66; Y9HD, 15.11.2016, 2016/30168 E. 2016/20156 K.; Y20HD, 11.10.2016, 2016/8830 E. 2016/8813 K.; Y9HD, 29.9.2016, 2016/28557 E. 2016/16963 K.; Y22HD, 30.5.2016, 2016/14768 E. 2016/15415 K.; Y9HD, 16.3.2016, 2014/34245 E. 2016/6288 K.; Y20HD, 25.1.2016, 2015/15222 E. 2016/822 K.; Y20HD, 19.1.2016, 2015/14122 E. 2016/558 K.; Y22HD, 25.12.2014, 2013/28575 E. 2014/37115 K.; Y22HD, 10.12.2014, 2014/25096 E. 2014/35149 K.; Y9HD, 6.11.2014, 2014/24263 E. 2014/33093 K.; Y22HD, 2.9.2014, 2014/17890 E. 2014/22670 K.; Y9HD, 5.6.2014, 2014/15697 E. 2014/18318 K.; Y9HD, 22.1.2014, 2013/15492 E. 2014/1131 K.; Y9HD, 30.1.2013, 2010/41256 E. 2013/3517 K.; Y9HD, 13.6.2012, 2012/18405 E. 2012/22828 K.; Y9HD, 17.6.2010, 2008/32436 E. 2010/19276 K.; Y9HD, 8.4.2010, 2010/6315 E. 2010/9972 K.; Y9HD, 9.6.2009, 2009/20489 E. 2009/16455 K.; Y9HD, 9.10.2008, 2007/27814 E. 2008/25988 K.; Y9HD, 8.4.2010, 2010/6315 E. 2010/9972 K., www.kazanci.com (17.3.2017).

¹⁰ Y9HD, 13.6.2012, 2012/18405 E. 2012/22828 K., www.legalbank.net (18.3.2017).

Mevzuat kapsamında yer alan tanımlar incelendiğinde ise, Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanunun Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ¹¹ göre ev hizmetinin; ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılması şeklinde ifade edildiği görülmektedir. Söz konusu düzenleme ile öğretide yer alan örneklendirmelere paralel bir tanımlama yapıldığı anlaşılmaktadır.

Uygulamada TÜİK Hane Halkı Gelir Tüketim Anketi tarafından yapılan tanımlamada ise ev hizmetleri, evlerde yaptırılan hizmet işleri olarak; ev hizmetlerinde çalışanları da bahçıvanlar(özel), bekçi (özel ev, tarla, mülk vb.), evde çalışan aşçılar, evde çalışan dadılar, mürebbiyeler, evde çalışan hizmetçiler, eve gelen özel öğretmen, evlerde yaptırılan hizmet işleri, gündelikçi, temizlikçi kadınlar, kâhya, uşak, kapıcı, seyis, özel şoför olarak belirtilmiştir.¹²

Uluslararası düzenlemeler ve görüşler kapsamında ev hizmetlerinin tanımı, kapsamı ve taşıması gereken nitelikler incelendiğinde görüldüğü üzere, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün¹³ (*International Labour Organization*) 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında Sözleşmesinin¹⁴ birinci maddesinde ev işlerinin¹⁵, ev ya da hane halkı için veya ev içerisinde icra edilen işleri; ev işçisinin de istihdam ilişkisi dahilinde ev işleri ile uğraşan herhangi bir kişiyi ifade ettiği belirtilmektedir.

Genel olarak ulusal ve uluslararası düzenlemeler ile öğreti ve Yargıtay kararlarında yer alan tanımlamaların büyük oranda benzerlik gösterdiği anlaşılmaktaysa da yapılan bir işin ev hizmeti olarak değerlendirilebilmesi için taşıması gereken nitelikler, dünya genelinde farklı ülke uygulamaları uyarınca değişiklikler gösterebilmektedir. Ancak buna ilişkin olarak genel bir çerçeve

¹¹ RG, 1.4.2015, 29313; Çalışmanın devamında “Tebliğ” olarak belirtilecektir.

¹² Sinem Yıldırım, “Kadınların Yoksullukla Mücadelede Belirlediği Bir Strateji Olarak Ev Hizmetinde Çalışma”, (*Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011), s. 102; Yıldırım, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları”, s. 47.

¹³ Çalışmanın devamında ILO olarak adlandırılacaktır.

¹⁴ Sözleşme metni için bkz.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 (10.3.2017).; Çalışmanın devamında 189 sayılı ILO Sözleşmesi olarak adlandırılacaktır.

¹⁵ 189 sayılı ILO Sözleşmesinde İngilizce “domestic work” ve “domestic worker” deyimlerinin kullanıldığı, Türkiye’de ise “ev işi” ve “ev işçisi” olarak çevrilen bu kavramların yerine geçmek üzere “ev hizmetleri” ve “ev hizmetlisi” kavramlarının kullanıldığı görülmektedir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Erdoğan ve Toksöz, “Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü Türkiye’de Ev İşçileri”, s. 19.

çizildiğinde ise, işin yapıldığı yer olarak evin şahsa mahsus olması gerektiği, yapılacak işin evin hizmetleri ile ilgili olması gerektiği, işverenin otoritesi, yönetimi ve denetimi altında ve onun namına yerine getirilmesi gerektiği, yapılacak işin süreklilik ve düzenlilik göstermesi gerektiği, ev hizmetleri çalışanı tarafından yapılan faaliyetlerden işverenin maddi kazanç sağlamaması gerektiği, işin nakden ya da ayni olarak ücret karşılığı yapılması gerektiği, ev hizmetlerinin geniş kapsamlı ve heterojen faaliyetler olduğu, ev hizmeti çalışanın oturduğu yerin işin tanımını etkilememesi gerektiği, eve özgü nitelikte bir iş olmakla birlikte söz konusu işin ev hizmetleri kapsamında değerlendirilebilmesi için doğrudan veya dolaylı olarak yasalar yoluyla kapsama alınması ve yine yasalarda istisna olarak gösterilmemesi gerektiği belirtilmektedir.¹⁶

Tüm bu tanımlamalardan da anlaşıldığı üzere ev hizmetlerinde çalışanların, ev yaşamının gündelik ve olağan gereksinimlerini içeren işler yaptıkları, ev sakinlerinin günlük ihtiyaçlarını karşıladıkları, evin gündelik işleyiş ve idaresini gerçekleştirdikleri, özetle evin hizmetlerini yaptıkları anlaşılmaktadır.

1.2. Ev Hizmetlerinde Çalışanlara İlişkin Yasal Düzenlemeler

1.2.1. Uluslararası Düzenlemeler ve Diğer Ülke Uygulamalarından Örnekler

1.2.1.1. Genel Olarak

Türkiye’de olduğu gibi dünya genelinde de ev hizmetlerinde çalışanların sayılarının resmi istatistiklerde yeteri kadar görünmemekle birlikte oldukça fazla olduğu bilinmektedir.¹⁷ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nun (TİSK) 2010 yılı verilerine göre, dünyada 100 milyon kişinin ev hizmetlerinde çalıştığı tahmin edilmektedir.¹⁸ 2013 yılına ait ILO verilerinde ise, dünyadaki artışı değerlendirildiğinde ev işçisi sayılarının 1995-2010 yılları arasında 33,2 milyondan yaklaşık 52,6 milyona kadar çıktığı, 2013 yılı itibariyle ise dünya genelindeki toplam iş gücündeki payı %1,7 olan ev işçilerinin sayısının aslında 100 milyonu bulabileceği

¹⁶ Jose Maria Ramirez-Machado, “Domestic Work, Conditions of Work and Employment; A Legal Perspective”, *Conditions of Work and Employment Series*, No.: 7, 2003, ss. 10-14.

¹⁷ Gökçek Karaca ve Kocabaş, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, s. 175; Ayrıca ev hizmetlerinde çalışanların enformel ekonomi ve kayıt dışı istihdam kapsamında değerlendirildiği yönünde bkz. Jose Luis Daza, “Informal Economy, Undeclared Work and Labour Administration”, *International Labour Office Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Department*, No.:9, June, 2005, s. 38.

¹⁸ Nihat Akbıyık, “Ev Hizmetlerinde Çalışma: Malatya’da Bir Alan Araştırması”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 21, 2013, s. 214.

tahmin edilmektedir.¹⁹ Ayrıca yine ILO’nun 2016 yılı analizinde, Asya ve Pasifik bölgesinde 28 milyon, Latin Amerika ve Karayipler’de 18 milyon, Afrika’da 9 milyon, sanayileşmiş ülkelerde 7 milyon, Arap Emirlikleri’nde 4 milyon, Doğu Avrupa ve Bağımsız Devletler Topluluğu ülkelerinde 1 milyon ev işçisinin çalıştığı belirtilmektedir.²⁰ Bu bakımdan dünya genelinde ev hizmeti çalışanlarının sayıları da dikkate alındığında bu alana yönelik uluslararası düzenlemelere de fazlasıyla ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır.

1.2.1.2. 189 Sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakısr İş Hakkında ILO Sözleşmesi ve 201 Sayılı Tavsiye Kararı Düzenlemeleri

1.2.1.2.1. Genel Olarak

Ev hizmetlerinde çalışanlar açısından başta olumsuz çalışma koşulları olmak üzere ayrımcılık, insan hakları ihlallerine maruz kalınması gibi sorunlar değerlendirilerek, bu hizmetlerde çoğunlukla kadınların çalıştığı ve çalışanların büyük bir bölümünün de göçmenlerden oluştuğu göz önüne alınarak, ulusal ve uluslararası işgücünün önemli bir kısmını teşkil eden ev hizmetleri çalışanları için insana yakısr iş bağlamında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 2011 yılında 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakısr İş Hakkında ILO Sözleşmesi kabul edilmiştir.²¹

189 sayılı ILO Sözleşmesi ile bu sözleşmenin uygulanmasına yönelik yol gösterici hükümler içeren 201 sayılı Tavsiye Kararı²², ev işi ile ev işçisi tanımları ve devamında ev işlerinde güvenceli ve insan onuruna yakısr biçimde çalışılması, mesleki yeterlilik, ev ve bakım işlerinde aracılık hizmetlerinde yer alan sorunlar gibi birçok alanı düzenlediğinden ev hizmetlerinde çalışanların çalışma ve sosyal haklarını güvence altına almak konusunda oldukça önemli uluslararası düzenlemeler olarak değerlendirilmektedir.²³ Nitekim ülkemizde kanunlarda tanımlanmayan ev hizmeti ve

¹⁹ *International Labour Office*, “Domestic Workers Across the World: global and regional statistics and the extent of legal protection”, ILO, 2013, s. 19; Ev hizmetlerinde çalışanların toplam iş gücündeki oranları hakkında küresel ve bölgesel tahminler konusunda detaylı bilgi için bkz. *International Labour Office*, “Global and Regional Estimates on Domestic Workers”, ILO Domestic Work Policy Brief, No.:4, s. 7.

²⁰ Analiz verileri için bkz. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_490778.pdf (10.3.2017).

²¹ Sözleşme metni için bkz. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_209877.pdf (13.3.2017).

²² Tavsiye Kararı metni için bkz. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R201 (13.3.2017).

²³ Mehmet Bulut, “Bir Meslek Olarak Ev Hizmetlerinde Çalışma ve 6552 Sayılı Kanun Öncesi ve Sonrasında Sosyal Güvence Sorunları”, *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 14/43, (Ekim 2014), s. 156;

ev hizmetlerinde çalışanlar kavramı hukukçuların yorumları ve Yargıtay kararları tarafından belirlenmeye çalışıldığından, bu doğrultuda söz konusu uluslararası düzenlemelerde yer alan ifadeler de önemli ölçüde yol gösterici olmaktadır. Bu bakımdan çalışmamızın bu kısmında, 189 sayılı ILO Sözleşmesi ve 201 sayılı Tavsiye Kararı düzenlemeleri ve bu hususlardaki diğer ülke uygulamalarından örnekler genel olarak ele alınacaktır.

1.2.1.2.2. Ev İşi ve Ev İşçisi Kavramları

Ev hizmeti kavramı hususunda daha önce de belirtildiği üzere bu kavramın söz konusu sözleşmenin birinci maddesinde tanımlandığını görülmektedir. Buna göre,

Sözleşmenin amacı doğrultusunda:

(a) Ev işi terimi, ev ya da hanehalkı için veya ev içerisinde icra edilen işleri ifade eder;

(b) Ev işçisi terimi, istihdam ilişkisi dâhilinde, ev işleri ile uğraşan herhangi bir kişiyi tanımlar;

(c) Ev işleri ile ara sıra ya da gelişigüzel meşgul olan ve ilgili işi meslekî bir temele dayalı olarak icra etmeyen bir kişi ev işçisi değildir.

Bu kapsamda ev ya da hane halkı için veya ev içerisinde icra edilen iş olarak geniş bir biçimde tanımlanan ev işlerini, bir istihdam ilişkisi içinde yapan kişiler ev işçisi olarak değerlendirilmiştir. Buna göre ev ya da hane halkı için yapılan hizmetler veya ev içerisinde yapılan hizmetler ev hizmetleri sayılmakta ve bu hizmetleri bir istihdam ilişkisi içinde yapan kişilerin ev hizmeti çalışanları olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretide yapılan bir araştırmada, ev içerisinde gerçekleştirilen hizmetler bakımından işin yapıldığı yer olan ev kavramının ise farklı ülke uygulamalarında değişik kavramlarla düzenlendiği gösterilmektedir. Buna göre evin, Fransa ve bir Afrika ülkesi olan Svaziland'da “şahsa bağlı ev ya da evin bir bölümü”; Finlandiya ve Güney Afrika'da “işverenlerin evi”; Singapur'da “şahsa bağlı mülk (bina ve eklentileri)”; İsveç'te “işverenin yaşadığı yer”; Brezilya ve İspanya'da ise “aile evi alanı” olarak ifade edildiği; Malta'da ise hayır kurumları, manastır ve rahipleri de kapsayacak şekilde daha geniş bir kavram olarak anlaşıldığı belirtilmiştir.²⁴

Manav, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, s. 513; Ayrıca 189 sayılı ILO Sözleşmesinin önemine binaen neden onaylanması gerektiği yönünde detaylı incelemeler için bkz. *International Labour Office*, “Achieving Decent Work for Domestic Workers: An Organizer's Manual to Promote ILO Convention No.189 and Build Domestic Worker's Power”, ILO, 2012, ss. 1-3.

²⁴ Ramirez-Machado, “Domestic Work, Conditions of Work and Employment; A Legal Perspective”, s. 10; Belirtilen kavramların İngilizce karşılıkları orijinal metinde sırasıyla “private household or part

189 sayılı ILO sözleşmesinin birinci maddesi ile ev hizmetinin mesleki bir temele dayalı olarak yapılmasının önemi de belirtilerek, ev hizmetleri ile ara sıra ya da gelişigüzel meşgul olanların bu kapsamda değerlendirilemeyeceği özellikle vurgulanmıştır. Bu ifade doğrultusunda geçimini sağlamak amacıyla meslek olarak ev işi yapmayan kişilerin kapsam dışında tutulmasıyla, gündelikçilerin ve benzeri güvencesiz çalışanların ev işçisi sayılmalarının hedeflendiği düşünülmektedir.²⁵

1.2.1.2.3. Sözleşmenin Kapsamı

Anlaşma hükümlerinin tüm ev işçilerine uygulanacağını belirtilen ikinci madde ile bu sözleşmeyi onaylayan bir üyenin, işverenlerin ve işçilerin temsil kabiliyeti en fazla olan örgütleriyle ve ayrıca, mevcut olması durumunda, ev işçilerini ve ev işçilerinin işverenlerini temsil eden örgütlerle istişare ettikten sonra ilgili sözleşmenin kapsamından tümüyle ya da kısmen muaf tutulabileceği kategoriler öngörülmüştür. Bunlar, “(a) en azından denk bir koruma temin edebilmiş işçileri ihtiva eden belirli kategoriler; (b) önemli türde kimi özel sorunların doğmasına ilişkin belirli işçi kategorileri” olarak ifade edilmiştir. Ayrıca bu paragraf gereği tümüyle ya da kısmen muaf tutulabilme imkânlarından yararlanan her üyenin, ILO Anayasası’nın 22. maddesine bağlı olarak tatbik edilen sözleşmeyle ilgili ilk raporunda, hangi işçi kategorilerinin muaf tutulduğunu, muafiyetin sebeplerini belirtmek ve sözleşmenin ilgili işçileri kapsayacak ölçüde genişletilmesine dair alınabilecek tedbirleri ek bir raporda belirlemek durumunda oldukları öngörülmüştür. Maddede adı geçen ILO Anayasası’nın onaylanmış sözleşmeler hakkındaki yıllık raporlar başlıklı 22. maddesi ise, üye ülkelerden her birinin katılmış olduğu sözleşmeleri yürürlüğe koymak için aldığı önlemler hakkında Uluslararası Çalışma Bürosuna yıllık bir rapor sunmayı taahhüt ettiğini ve bu raporların, Yönetim Kurulu tarafından belirtilen şekilde yazılarak onun istediği açık bilgileri içereceğini düzenlemektedir. Bu durumda kural olarak 189 sayılı sözleşmenin hükümleri tüm ev işçilerine uygulanacak ancak ilgili madde ile belirtilen kategoriler kapsamında tümüyle ya da kısmen muafiyetler belirlenebilecektir.

thereof”, “the employer’s home”, “private premises”, “in the employer’s household”, “family home sphere” olarak ifade edilmiştir.

²⁵ Bu yönde bkz. Erdoğan ve Toksöz, “Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü Türkiye’de Ev İşçileri”, s. 20, dn. 18.

Nitekim bazı ulusal yasalardaki ev hizmetlerine yönelik getirilen istisnalar incelendiğinde, Portekiz ve İspanya’da “au pair”²⁶ bazında yapılan ev hizmetlerinin²⁷ ve sosyal ya da gönüllü çalışma veya arkadaşlık, sempati ya da iyi komşuluk ilişkilerine dayalı olarak yapılan ev hizmetlerinin; Kolombiya, Finlandiya, İspanya ve İsveç’te işverenin aile üyeleri tarafından yapılan ev hizmetlerinin; yine Finlandiya’da stajyerler tarafından yapılan ev hizmetlerinin; Filipinler ve Arjantin’de ev hizmetlerinde çalışanların çocukları veya akrabaları tarafından yapılan ev hizmetlerinin; Paraguay ve Zimbabve gibi Güney Afrika ülkelerinde kırsal alanlarda çalışan, bir çiftlik evinde ev hizmetleri yapan ve tarım işçisi olarak varsayılan işçilerin; Paraguay’da ise bağımsız işçiler tarafından yapılan ev hizmetlerinin istisna olarak düzenlendiği belirtilmektedir.²⁸

1.2.1.2.4. Temel Hak ve Özgürlükler

Sözleşmede temel haklara ilişkin düzenlemelere de yer verilmiş olup her üyenin bu sözleşmede belirlendiği biçimiyle tüm ev işçilerinin insan haklarının teşvik edilmesini ve korunmasını sağlamak üzere ilgili tüm tedbirleri alacağı; ev işçileri ile ilişkili olarak çalışma hayatı ile ilgili temel hak ve ilkelerine saygı duyulmasına, teşvik edilmesine ve gerçekleşmesine dair sözleşmede belirlenen ilgili tüm tedbirleri almakla yükümlü olduğu belirtilmiştir (m.3). Bu tedbirler: Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin olarak kabulü, tüm zorla ya da cebri çalışma biçimlerinin tasfiyesi, çocuk işçiliğinin etkin bir biçimde ilgası, istihdam ve mesleğe ilişkin ayrımcılığın tasfiyesi olarak sayılmıştır. Ayrıca üyelerin, ev işçilerinin ve onların işverenlerinin örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkından yararlanmalarını sağlamak üzere önlemler alırken, ev işçilerinin ve onların işverenlerinin kendi örgütlerini, federasyonlarını ve konfederasyonlarını kurma ve ilgili örgütlerin kurallarına bağlı olarak kendi seçtikleri örgütlere, federasyonlara ve konfederasyonlara katılıma hakkını koruyacakları belirtilmiştir. Böylece ilgili sözleşme ile zorla çalışma, istihdam ve mesleğe ilişkin ayrımcılığın yapılmaması gerektiği de düzenlenerek, ev işçilerine ve işverenlerine örgütlenme özgürlüğü ve

²⁶ Kelime olarak anne yardımcılığı anlamına gelen “au pair”, gençlerin farklı ülkelerde bir aile yanında kalarak o ülkenin dilini ve kültürünü öğrenmesi amacını taşıyan bir kültürel değişim programıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. https://tr.wikipedia.org/wiki/Au_pair (17.4.2017).

²⁷ Fransa’nın ise bu hususta karşı görüşte olduğu ve “au pair” çalışanlarının da genel kanunlar kapsamında olduğu belirtilmiştir. Bkz. Ramirez-Machado, “Domestic Work, Conditions of Work and Employment; A Legal Perspective”, s. 14, dn. 78.

²⁸ Ramirez-Machado, “Domestic Work, Conditions of Work and Employment; A Legal Perspective”, s. 14.

toplu iş sözleşmesi imzalama hakkı tanındığı ve kendi seçtikleri sendikalara katılması için imkân verildiği görülmektedir.

Ayrıca bu hususta 201 sayılı Tavsiye Kararı ile ev işçilerinin örgütlenme özgürlüğünden yararlanabilmelerini ve toplu sözleşme haklarının etkin olarak tanınmasını sağlamak açısından üyelerin, ev işçilerinin kendi sendikalarını kurmalarının veya kurulu sendikalara kendi tercihlerine göre katılmalarının ve ev işçilerinin örgütlerinin işçi örgütlerine, federasyonlarına ve konfederasyonlarına üye olma haklarının önündeki yasal veya idari kısıtlamaları ya da başka engelleri belirlemeleri ve bunları ortadan kaldırmaları gerektiği belirtilmiş, bu örgütlerin yasalar çerçevesinde olmak üzere bağımsızlık ve özerkliklerinin korunması koşuluyla, işçi ve işveren örgütlerinin, ev işçilerini ve onları çalıştıran işverenleri temsil eden örgütlerin, üyelerinin çıkarlarını etkili biçimde koruma kapasitelerini artıracak önlemler alma veya bu yöndeki önlemleri destekleme konusunu dikkate almaları gerektiği öngörülmüştür (Tavsiye Kararı m.2).

1.2.1.2.5. Yaş Sınırı

ILO'nun 1973 tarihli Asgari Yaş Sözleşmesi²⁹ (No. 138) ile 1999 tarihli Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi'nin³⁰ (No. 182) hükümleri ile tutarlı olacak biçimde her üyenin, ev işçileri için asgari bir yaş belirlemesi ve bu belirlenen yaştan genel anlamda işçiler için ulusal yasalar ve düzenlemeler tarafından belirlenen yaştan küçük olmayacağının düzenlendiği 189 sayılı Sözleşmenin dördüncü maddesi ile ayrıca 18 yaş altındaki ve asgari istihdam yaşının üzerindeki ev işçilerinin, yaptıkları iş nedeniyle zorunlu eğitimden mahrum kalmaması ya da onların daha ileri eğitsel veya meslekî eğitimlere iştirakine dair imkânlardan alıkoymaması amacıyla gerekli tedbirlerin alınması gerektiği belirtilmiştir. Söz konusu tedbirler ise Tavsiye Kararlarında dinlenme, eğitim, öğrenim, boş zaman etkinlikleri ve aileyle temas gibi gereklilikler dikkate alınarak bu kişilerin günlük çalışma sürelerinin kesin sınırlamalara tabi tutulması, gece mesaisinin yasaklanması, fiziksel veya psikolojik açıdan aşırı zorlayıcı türde işlere sınırlama getirilmesi ve bu kişilerin çalışma ve yaşam koşullarını izlemeye yönelik mekanizmaların geliştirilmesi veya mevcut

²⁹ Sözleşme metni için bkz. http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377287/lang--tr/index.htm (13.3.2017).

³⁰ Sözleşme metni için bkz. http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm (13.3.2017).

mekanizmaların güçlendirilmesi şeklinde örneklendirilmiştir (Tavsiye Kararı m.5/f.2-a,b,c,d).

Ev hizmetlerinde çalışanlar açısından belirlenen asgari yaş sınırlamaları incelendiğinde görüldüğü üzere örneğin Arjantin, Bolivya, Orta Afrika Cumhuriyeti, Dominik Cumhuriyeti, Meksika ve bir Orta Amerika ülkesi olan Nikaragua’da ev hizmetlerinde çalışanların asgari yaşı kural olarak 14 yaş; İran, Güney Afrika ve Vietnam’da 15 yaş; Fransa, Portekiz ve İspanya’da ise 16 yaş olarak öngörülmüştür.³¹

1.2.1.2.6. Çalışanların İstismar, Taciz ve Şiddete Karşı Korunmaları

Ev hizmetlerinde çalışanların karşılaştıkları önemli sorunlardan olan istismar, taciz ve şiddete karşı korunmalarına ilişkin olarak ise her üyenin, bunlara karşı etkin bir biçimde korunma sağlamakla ilgili tedbirleri alacağı öngörülmüştür (m.5). Bu kapsamda, şikayet mekanizmalarının oluşturulması, istismar, taciz ve şiddetle ilgili şikayetlerin araştırılması ve gerekiyorsa kovuşturmanın sağlanması, olumsuzluklara maruz kalmış ev işçisinin geçici bakım, barınma ve sağlık hizmetlerinin sağlanması gibi koruyucu tedbirlere yer verildiği belirtilmektedir.³² Nitekim ev işçilerini istismardan, tacizden ve şiddetten koruyacak mekanizmalar oluşturma konusunda Tavsiye Kararının 7. maddesi ile verilen örnekler şu şekildedir:

(a) ev işçilerinin istismar, taciz ve şiddet olayları üzerine başvurabilecekleri erişilebilir şikâyet mekanizmalarının oluşturulması;

(b) istismar, taciz ve şiddetle ilgili her tür şikâyetin araştırılmasının ve gerekiyorsa kovuşturulmasının sağlanması ve

(c) geçici bakım, barınma ve sağlık hizmetleri sağlanması dâhil olmak üzere, istismara, tacize ve şiddete maruz kalan ev işçilerinin söz konusu haneden çıkartılmalarına ve rehabilitasyonuna yönelik programların hazırlanması.

Bolivya’da bu yönde, Ev İşçileri Yasası’nın 23. maddesi ile işverenlerin ev işçilerine nazik, saygılı ve insan onuruna uygun olarak davranmakla ve bedensel ya da sözlü tacizden kaçınmakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir.³³ Hindistan’da kabul edilen kadınların işyerinde cinsel tacizden korunması konulu yasanın ise tam zamanlı, yarı zamanlı ve geçici olarak istihdam edilen ev işçilerini de kapsayacak şekilde

³¹ Ramirez-Machado, “Domestic Work, Conditions of Work and Employment; A Legal Perspective”, s. 47. Ayrıca Fransa’da, hafif ev işlerinin ilk öğretimin tamamlanması ya da işin okulun tatil günlerinde gerçekleşmesi hali gibi belirli koşullarda asgari yaştan 14 olarak kabul edildiği de belirtilmiştir.

³² Sinem Yıldırım ve Emel İslamoğlu, ““İnsana Yakışır İş” Kavramı Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1/2, (Temmuz 2014), s. 165.

³³ İlgili düzenlemeye ilişkin detaylı bilgi ve Avusturya ile Singapur’da da bu yönde yapılan düzenlemeler için bkz. *International Labour Office*, “Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Laws”, ILO, 2012, ss. 42-43.

değiştirildiği ve böylece ülkede ev işçisi olarak kayıtlı olan yaklaşık 47,5 milyon kadının bu yasadan faydalanmasının sağlandığı belirtilmektedir.³⁴

1.2.1.2.7. Çalışma ve Dinlenme Süreleri ile Yıllık Ücretli İzin

Ev hizmetinde tam zamanlı ve yatılı olarak çalışanların günlük çalışma sürelerinin kısıtlanamaması ve özel yaşam mahremiyetlerinin sağlanamaması sorunları göz önünde bulundurulduğunda ise, sözleşmenin altıncı maddesi oldukça önem taşımaktadır. Burada ev işçilerinin adil istihdam koşulları ile insana yakışır çalışma koşullarından ve evde meskûn olmaları durumunda gizlilik haklarına riayet eden, insana yakışır yaşam koşullarından faydalanmasını sağlayacak tedbirlerin alınması gerektiği belirtilmiştir.³⁵ Ancak uygulamada özellikle yatılı olarak çalışanların büyük bir kısmının yıllık izinlerini istedikleri zaman kullanamadığı, kimi işverenlerin çocuklarına baktırmak amacıyla ev hizmeti çalışanlarını tatile götürerek yıllık iznini de bu süreden saydıkları görülmektedir. Sözleşmenin bu hususta önem taşıyan dokuzuncu maddesinin ise öncelikle ev işçilerinin, işvereni ya da muhtemel işvereni ile evde ikamet edip etmemek konusunda anlaşma yapmakta özgür olduğunu; evde ikamet eden işçinin ise yıllık izinlerinde, günlük veya haftalık dinlenme sürelerinde evde kalmaya ya da hane halkı ile birlikte olmaya mecbur olmadığını, seyahat ve kimlik belgelerini kendi ellerinde bulundurma hakkına sahip olduklarını düzenlediği görülmektedir. Bu durumda özellikle yatılı olarak çalışan ev hizmeti çalışanlarının işverenleri, çalışanlarını yıllık izinlerinde, günlük veya haftalık dinlenme sürelerinde evde kalmaya zorlayıcı veya kendileriyle birlikte olmaya mecbur edici uygulamalarda bulunamayacaktır.

Çalışma saatleri konusunda yer alan bir diğer düzenlemeyle de her üyenin, ev işçiliğinin özel niteliklerini dikkate alarak, ulusal yasalar, düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler ile uyumlu şekilde, normal çalışma saatleri, fazla mesailerin telafisi, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ve ücretli yıllık izin hususlarında ev işçileri ile genelde tüm işçiler arasında eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri alacağı belirtilmiştir. Ayrıca haftalık dinlenme süresinin, aralıksız en az 24 saat olması gerektiği, ev işçilerinin zamanlarını kendi istekleri doğrultusunda geçiremedikleri ve hane halkından gelen çağrılara cevap vermek durumunda kaldıkları sürelerin, ulusal

³⁴ <http://www.kadinlarinimecesi.org/userfiles/files/INDW%20-%20haber.pdf> (21.3.2017).

³⁵ Ev hizmetlerinde çalışanların çalışma alanı ve yaşam koşullarına ilişkin detaylı bir inceleme için bkz. Martin Oelz, "The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: A Window of Opportunity for Social Justice", *International Labour Review* No.:1, 153, 2014, ss. 162-163.

yasalar, düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler veya ulusal pratikle tutarlı diğer türden araçların belirlediği ölçüde, çalışma saatleri olarak değerlendirilmemesi gerektiği öngörülmüştür (m.10).

Nitekim bu hususta Tavsiye Kararında da üyelerin ev işçilerinin çalışma günü içerisinde yemekler ve molalar da dâhil olmak üzere uygun dinlenme sürelerinden yararlanmalarını sağlayacak önlemler almaları gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca, haftalık dinlenme süresinin kesintisiz olmak üzere en az 24 saat olması ve haftalık dinlenme gününün hangi gün olacağının, işle ilgili zorlayıcı durumlarla birlikte ev işçisinin kültürel, dinsel ve sosyal vecibeleri de dikkate alınarak, ülkedeki yasalar, yönetmelikler veya toplu sözleşmeler çerçevesinde tarafların mutabakatıyla belirlenmesi gerektiği öngörülmüştür. Buna ek olarak, ev işçilerinin tatilde bulunan hane halkı üyelerine refakat ettikleri sürenin işçilerin yıllık ücretli izinlerine sayılmaması gerektiği de belirtilmiştir (Tavsiye Kararı m.10,11 ve 13).

Çalışma saatlerine yönelik düzenlemeler açısından da ülkeler arasında farklılıklar olduğu anlaşılmaktadır.³⁶ Buna ilişkin olarak Filipinler, Kanada ve Kolombiya’da ev hizmeti çalışanlarının çalışma saatlerine yönelik özel bir düzenleme olmayıp genel hukuk kuralları uygulanırken, Fransa’da ev hizmeti çalışanlarının haftalık azami 40 saat; Portekiz’de 44 saat ve İspanya’da 40 saat çalışabileceklerinin belirlendiği ancak bazı ülkelerde günlük azami çalışma saatinin belirlendiği düzenlemelere yer verilirken bazı ülkelerde ise dinlenme sürelerine ilişkin düzenlemeler yapıldığı görülmektedir.³⁷ Buna göre örneğin, günlük dinlenme süresinin Meksika’da 8-12 saat, Bolivya, İtalya ve Peru’da 8 saat, Dominik Cumhuriyeti ve Panama’da 9 saat, Haiti, Honduras ve Guatemala’da 10 saat, Arjantin, El Salvador, Nikaragua ve Paraguay’da ise 12 saat olarak belirlendiği Dominik

³⁶ ILO’nun 2009 yılına ait “Ev İşçileri için İnsana Yakışır İş” konulu bir raporunda da belirtilen ev hizmeti çalışanlarının çalışma saatlerine ilişkin sorunlar hakkında detaylı olarak bkz. Deirdre McCann ve Jill Murray, “The Legal Regulation of Working Time in Domestic Work”, *ILO Conditions of Work and Employment Series*, No.: 27, s. 5 vd.; Ayrıca ev hizmetlerinde çalışanların çalışma saatlerine ilişkin sorunlar bakımından çizelge vb. öneri ve örneklerle ilişkin bkz. *International Labour Office*, “Working Around the Clock? A Manuel for Trainers to Help Live-in Domestic Workers Count Their Working Time”, ILO, 2014, s. 9 vd.

³⁷ Ramirez-Machado, “Domestic Work, Conditions of Work and Employment; A Legal Perspective”, ss. 19-21; Dinlenme sürelerine ilişkin olarak ayrıca 2010 yılı verilerinde, dünya genelinde 25,7 milyon ev hizmeti çalışanının diğer çalışanlardan daha elverişli koşullara sahip olduğu, 2,3 milyon ev hizmeti çalışanının diğer çalışanlardan daha kısa haftalık dinlenme sürelerinin olduğu, 23,6 milyon ev hizmeti çalışanının ise haftalık dinlenme süresi hakkının düzenlenmediği hususunda bkz. *International Labour Office*, “Domestic Workers Across the World: global and regional statistics and the extent of legal protection”, s. 63.

Cumhuriyeti, Ekvador, Finlandiya, Meksika ve Panama gibi bazı ülkelerde ise çalışma saatlerinin belirlenmesi konusunda çalışanların yaşının dikkate alındığı, Şili ve Karayipler ülkesi olan Saint Vincent ve Grenadinler’de ise çalışanların yerli veya yabancı statüsünde olmalarının dikkate alındığı belirtilmiştir.³⁸ Bunun dışında ev hizmetlerinde çalışanlar açısından Uruguay’da haftalık çalışma süresinin en fazla 44 saat, Kazakistan’da 40 saat, Güney Afrika ve Tanzanya’da 45 saat, Avusturya’da ise 55 saat olabileceği öngörülmüştür.³⁹

Bazı ülkelerdeki ev hizmeti çalışanlarının daha eski tarihlere ilişkin haftalık çalışma saatlerine bakıldığında ise örneğin, 2008 yılında genel olarak istihdam edilen nüfusun ortalama fiili çalışma saatleri haftada 39 saat iken Nepal’de ev hizmeti çalışanlarının 52 saat çalıştığı; aynı şekilde Endonezya’da 51,6 saat, Malezya’da 64,9 saat çalıştığı; 2009 yılında Suudi Arabistan’da 63,7 saat, Katar’da 60 saat; 2006 yılında Tanzanya’da 63 saat ve 2010 yılında Filipinler’de 52 saat çalıştığı görülmektedir.⁴⁰

Diğer ülkelerde yer alan yıllık izin uygulamalarına örnek olarak ise, İspanya’da ev hizmeti çalışanlarının 30 gün yıllık ücretli izin hakkının olduğu ve bunun 15 gününün ardışık olarak kullanılması gerektiği, bir Afrika ülkesi olan Zambiya Cumhuriyeti’nde ev hizmeti çalışanlarının ayda 2 günden az olmamak üzere yıllık ücretli izin biriktirdiği, Mozambik’te ise çalıştıkları ilk yıl için 12 gün, ikinci yıl için 24 gün, üç yıl ve daha fazlası için ise 30 gün yıllık ücretli izin haklarının olduğu belirtilmektedir.⁴¹ Ayrıca 2010 yılı için dünya genelindeki ev hizmeti çalışanlarının

³⁸ Ramirez-Machado, “Domestic Work, Conditions of Work and Employment; A Legal Perspective”, ss. 19-21. Ayrıca gece çalışması saatleri ve dinlenme sürelerine ilişkin detaylı örnekler için bkz. ss. 22-25. Fazla çalışma sürelerine ilişkin uygulama örnekleri için bkz. *International Labour Office*, “Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Laws”, ss. 52-54; dinlenme sürelerine ilişkin örnekler için bkz. ss. 54-59; gece çalışmasına ilişkin örnekler için ise bkz. s. 60.

³⁹ *International Labour Office*, “Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Laws”, ss. 50-51; *International Labour Office*, “Domestic Workers Across the World: global and regional statistics and the extent of legal protection”, s. 60; Ayrıca ev hizmeti çalışanlarının haftalık çalışma saatlerine ilişkin farklı ülke örnekleri için bkz. *International Labour Office*, “Working Hours in Domestic Work”, *ILO Domestic Work Policy Brief*, No.: 2, s. 3; Ev hizmetlerinde çalışanların haftalık normal çalışma saatlerinin sınırlandırılması hususunda ise bkz. *International Labour Office*, “Coverage of Domestic Workers by Key Working Conditions Laws”, *ILO Domestic Work Policy Brief*, No.: 5, s. 4.

⁴⁰ Ayrıca diğer birçok ülkenin farklı tarihlere ilişkin verileri için bkz. *International Labour Office*, “Domestic Workers Across the World: global and regional statistics and the extent of legal protection”, s. 57; Amerika Birleşik Devletleri’nde ev hizmeti çalışanlarına yönelik ücret ve çalışma saati düzenlemelerine ilişkin detaylı bir inceleme için ise bkz. Harmony Goldberg, “The Long Journey Home: The Contested Exclusion and Inclusion of Domestic Workers from Federal Wages and Hour Protections in the United States”, *ILO Conditions of Work and Employment Series*, No.: 58, 2015, ss. 1-17.

⁴¹ Ayrıca diğer birçok ülkenin farklı yıllık ücretli izin uygulamalarına ilişkin verileri için bkz. *International Labour Office*, “Domestic Workers Across the World: global and regional statistics and the extent of legal protection”, s. 64.

25,7 milyonunun diğer çalışanlarla eşit veya onlardan daha uzun süreli yıllık ücretli izin haklarının olduğu, 2,7 milyonunun diğer çalışanlardan daha kısa süreli yıllık ücretli izin haklarının olduğu, 23,3 milyonunun ise yıllık ücretli izin hakkına ilişkin hükümler kapsamında olmadığı belirtilmektedir.⁴²

1.2.1.2.8. Ücret

Ev hizmetlerinde çalışanların ücretlerinin uygulanması ve korunması hususlarında ise 189 sayılı Sözleşmenin 11. maddesi ile düzenlendiği üzere her üye, asgari ücret uygulaması kapsamında olan yerlerde ev işçilerinin asgari ücret üzerinden güvence altına alınmaları için gerekli tedbirleri almalıdır ve ücretleri cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin belirlemelidir.⁴³ İşverenin ödeme yapamaz duruma düşmesi veya ölümü halinde ise üyelerin, ev işçilerinin, işçilerin haklarının güvence altına alınması bakımından, en az diğer işçilerinki kadar elverişli koşullardan yararlanmalarını sağlayacak önlemler almaları gerektiği belirtilmiştir.⁴⁴

⁴² International Labour Office, "Domestic Workers Across the World: global and regional statistics and the extent of legal protection", s. 65.

⁴³ Söz konusu ücretlerin ödeme şekli sözleşmenin 12. maddesi ile detaylı olarak düzenlenmiştir. Buna göre, "ev işçilerine ayda bir kez, düzenli aralıklarla, doğrudan ödeme yapılacaktır. İlgili işçinin rızası ile, ulusal yasalar, düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler tarafından aksi belirtilmediği sürece, ödeme, banka transferi, banka çeki, posta çeki, havale ya da parasal ödemeye ait diğer yasal araçlar yoluyla yapılabilir". Ayrıca ulusal yasalar, düzenlemeler, toplu sözleşmeler ya da tahkim kararlarının, ödeme hususunda genel anlamda diğer kategorilerdeki işçilere tatbik edilenlerden daha az avantajlı olmayacak şekilde, ev işçilerine ödenen ücretlerin sınırlı bir kısmının aynı olarak ödenmesini talep edebileceği düzenlenmiştir. Ancak burada, bu türden ödemelerin işçilerin onayı ile uygulamaya konulmasının; ödemelere atfedilen değer hakça ve makul olması ve işçinin kişisel faydası ve çıkarı için kullanılacak nitelikte olması için gerekli tedbirlerin alınmış olması şartına bağlı olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bu hususta Tavsiye Kararlarında, verilecek ücretin sınırlı bir bölümünün karşılığı olarak aynı ödemenin öngörüldüğü durumlarda üyelerin dikkate alınmaları gereken durumlar belirtilmiştir. Buna göre, "(a) ev işçilerinin ve ailelerinin geçimi açısından gerekli ödemenin haksız biçimde azalmaması açısından, ücretin aynı olarak ödenecek kısmına genel bir sınırlamanın getirilmesi; (b) aynı ödemelerin parasal değerinin, örneğin piyasa değeri, maliyet fiyatı ya da yerine göre yetkililer tarafından belirlenmiş fiyatlar gibi nesnel ölçütlere göre hesaplanması; (c) aynı ödemelerin, örneğin yiyecek ve kalacak yer gibi, ev işçisinin kişisel kullanımı ve yararı açısından açıkça uygun düşen biçimlerle sınırlı kalması; (d) ev işçisinden hane tarafından sağlanan bir yerde kalmasının istendiği durumlarda, işçinin kendisinin onayı olmadığı sürece ücretinden bu yer karşılığı bir kesintinin yapılmamasının sağlanması ve (e) örneğin önlük/üniformalar, aletler ve koruyucu ekipman gibi, ev işlerinin yerine getirilmesiyle doğrudan ilgili materyallerin, bunların temizliğinin ve bakımının aynı ödeme sayılmaması ve buna ilişkin masrafların ev işçisinin ücretinden düşülmemesi" gerekmektedir.

⁴⁴ Bunların sağlandığı durumlarda ise kalacak yer ve yemeklerin, ülkedeki koşullar da dikkate alınarak içermesi gereken hususlar Tavsiye Kararı m.17 ile sayıldığı üzere: "(a) uygun biçimde döşenmiş, yeterli havalandırması olan ve anahtarı ev işçisinde kalmak üzere kilidi bulunan ayrı ve özel bir oda; (b) ortak kullanımı veya özel olmak üzere uygun tuvalet ve banyo olanaklarına erişim; (c) hane içinde genel olarak geçerli koşullarla uyum içinde olmak üzere, yeterli aydınlatma, yerine göre uygun ısıtma ve klima imkânları ve (d) ilgili ev işçisinin, eğer varsa kültürel ve dinsel duyarlıklarını da mümkün olduğu ölçülerde dikkate alacak şekilde uyarlanmış olmak üzere, kaliteli ve yeterli miktarda yiyecek" olarak belirtildiği görülmektedir.

Ev hizmetlerinde çalışanların ücretlerinin işin kapsamı, çalışma saatleri, bulunulan bölge koşulları vb. ölçütler neticesinde farklılık gösterebileceği düşünülmekle birlikte, ev hizmetleri dünya genelinde ve ülkemizde çoğunlukla düşük ücretli faaliyetler olarak nitelendirilmektedir.⁴⁵ Nitekim ev hizmetlerinde çalışanların çeşitli ülkelerdeki çalışma koşulları bakımından asgari ücret uygulamaları dikkate alındığında Kanada, Orta Afrika Cumhuriyeti, Fransa, Malta, Filipinler, Güney Afrika, Svaziland, Tanzanya ve Zimbabve’de ev hizmetlerinde çalışanlara yasalarla asgari bir ücret belirlendiği; Arjantin, Bolivya, Kosta Rika ve Meksika’da ise ücretin sabit bir asgari gelir şeklinde değil yetkililerce belirlenen bir ücret olduğu, Kolombiya ve İspanya’da ulusal asgari ücretin ev hizmetlerinde çalışanlar açısından da geçerli olduğu, Finlandiya’da asgari ücretin genel olarak bağlayıcı bir toplu sözleşme ile belirlenmesi gerektiği ancak belirlenmemişse meclis tarafından gerekli şartların belirleneceği, Şili ve Türkiye’de ise sabit bir ücret bulunmayıp tarafların anlaşmasına dayalı bir ücret sisteminin uygulandığı ifade edilmektedir.⁴⁶

Ayrıca 2010 yılı için dünya genelindeki yasal asgari ücret uygulamalarına bakıldığında ev hizmeti çalışanlarının 26,9 milyonunun diğer çalışanlarla eşit veya onlardan daha yüksek asgari ücret aldığı, 3,1 milyonunun diğer çalışanlardan daha düşük asgari ücret aldığı, 22,4 milyonunun ise asgari ücret uygulaması kapsamında bulunmadığı görülmektedir.⁴⁷

1.2.1.2.9. İş Sağlığı ve Güvenliği

Sosyal yardım ile iş sağlığı ve güvenliği açısından bakıldığında ise dünya genelinde çoğunlukla kendilerine sosyal yardım yapılmayan veya sınırlı ya da yetersiz düzeyde yapılan ev hizmeti çalışanları açısından Sözleşmenin 13. ve 14. maddeleri de

⁴⁵ Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışanların ücretlerinin işçi sınıfının geriye kalan bölümünde yer alan işçilerin çoğunun ücretlerinden daha yüksek olduğu; ancak ücretlerin doğrudan karşılaştırılmasının ev hizmetlerinde çalışanların sosyal sigortadan ve başka işlerde yararlanan haklardan yoksun olması göz önünde bulundurulduğunda yanıltıcı olabileceği hakkında bkz. Gül Özyeğin, *Başkalarının Kiri, Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2005, s. 138 vd.

⁴⁶ Ramirez-Machado, “Domestic Work, Conditions of Work and Employment; A Legal Perspective”, ss. 52-53.

⁴⁷ *International Labour Office*, “Domestic Workers Across the World: global and regional statistics and the extent of legal protection”, s. 78. Ayrıca ev hizmetlerinde çalışanların asgari ücret uygulamalarına ilişkin ülke örnekleri ve detaylı bilgi için bkz. Neetha N., “Minimum Wage Setting Practices in Domestic Work: An Inter-state Analysis”, *ILO Conditions of Work and Employment Series*, No.: 66, s. 7 vd.; Asgari ücret uygulamasında toplu pazarlığın etkisi ve asgari ücretin belirlenmesinde dikkate alınan kriterler açısından farklı ülke uygulamaları hususunda ise bkz. *International Labour Office*, “Remuneration in Domestic Work”, *ILO Domestic Work Policy Brief*, No : 1, ss. 5-6.

oldukça önem taşımaktadır.⁴⁸ Buna göre, her ev işçisi, güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışma hakkına sahip olup ev işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla, ev işçiliğinin özgül niteliklerini dikkate alarak, ulusal yasalara, düzenlemelere ve pratiğe uygun gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Buna ek olarak her üyenin, ev işçiliğinin özgül niteliklerini dikkate alarak ve ulusal yasalara ve düzenlemelere uygun şekilde, annelikle ilgili şartlar dâhil olmak üzere ev işçilerinin sosyal güvenlikle ilgili olarak diğer işçilere sunulan koşullardan daha azına sahip olmamalarına imkân verecek tedbirleri alması gerektiği belirtilmiştir.⁴⁹

Çalışanların sağlığı ve güvenliği hususunda Avusturya, Dominik Cumhuriyeti, Finlandiya, Fransa, İran, Meksika, Paraguay, Venezuela ve Vietnam gibi birtakım ülkelerde ev hizmetinde çalışanların tıbbi muayeneleri dahi ulusal yasalarla düzenlenmiş, çalışmanın bir ön koşulu olarak öngörülmüş ve hatta tek bir sefer yapılabilmeyle birlikte her 6 ya da 12 ayda bir periyodik olarak da tekrarlanabileceği ifade edilmiştir.⁵⁰

1.2.1.2.10. Sözleşmenin Ülkeler Üzerindeki Etkileri ve Türkiye’deki Gelişmeler

189 sayılı ILO Sözleşmesinin ve 201 sayılı Tavsiye Kararının yukarıda genel olarak bahsedilen tüm bu hükümleri doğrultusunda, ev hizmetlerinde çalışanlar açısından oldukça yararlı ve koruyucu düzenlemelerin yer aldığı görülmekteyse de gerek dünya genelinde gerekse ülkemizde sözleşmeye taraf olunmaması neticesinde birçok ev hizmeti çalışanın halen korunmaya muhtaç olduğu alanların var olduğu

⁴⁸ Aynı yönde bkz. Yıldırım alp ve İslamoğlu, ““İnsana Yakışır İş” Kavramı Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar”, s. 168.

⁴⁹ 2015 yılına ait bir ILO analizinde de belirtildiği üzere dünya genelindeki ev hizmeti çalışanlarının %80’ini oluşturan kadınların, annelikle ilgili şartlarına ilişkin yapılan incelemede 27,6 milyon ev hizmeti çalışanın diğer çalışanlarla aynı veya daha elverişli nitelikte doğum izni hakkına sahip olduğu; 0,3 milyonun diğer çalışanlardan daha az doğum izni hakkı olduğu; 15,6 milyonun ise doğum izni hakkının olmadığı belirtilmektedir. Buna ilişkin bkz. *International Labour Office*, “Domestic Workers Across the World: global and regional statistics and the extent of legal protection”, s. 87; Adı geçen 2015 yılı analizi için ise bkz. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_490778.pdf (10.3.2017).; Ayrıca anneliğe ilişkin korumalar, doğum izni uygulamaları ve Güney Afrika, Brezilya, Fransa, Belçika, Uruguay, Nikaragua, Arjantin, Şili ve Hindistan gibi birtakım ülkelerden örnekler için detaylı olarak bkz. *International Labour Office*, “Meeting the Needs of My Family Too, Maternity Protection and Work Family Measures for Domestic Workers”, *ILO Domestic Work Policy Brief*, No.: 6.

⁵⁰ Ramirez-Machado, “Domestic Work, Conditions of Work and Employment; A Legal Perspective”, s. 48. Ayrıca ev hizmetlerinde çalışanlar açısından psikolojik taciz, fiziksel saldırganlık, cinsel taciz ve tecavüz gibi insan hakları ihlallerine ilişkin detaylı bir inceleme için bkz. Asha D’Souza, “Moving towards Decent Work for Domestic Workers: An Overview of the ILO’s Work”, *ILO Working Paper*, 2, 2010, ss. 24-26, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_142905.pdf (5.5.2017).

görülmektedir. Nitekim ev hizmetli çalışanları, başta kötü çalışma koşulları olmak üzere azımsanamayacak birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Zira çalışma sürelerinin uzunluğu, iş yüklerinin ağırlığı, özel hayat mahremiyetlerinin neredeyse yok denecek kadar az oluşu, ücretlerinin düşüklüğü veya ödemelerin düzensiz yapılması, sosyal yardım yapılmaması, iş güvenliğinin olmaması, mesleki ilerleme fırsatlarının sınırlı oluşu, psikolojik ve fiziksel tacize maruz kalmaları, kötü beslenme ve/veya barınma koşullarının mevcut olması bu sorunlara örnek olarak gösterilmektedir.⁵¹ Bu doğrultuda, ev hizmetinde çalışanlar ve karşılaştıkları sorunlar konusunun 2012 yılı içerisinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde ev işçileri ile ilgili bir araştırma önergesi ve iki soru önergesi verilerek siyasal partilerin de gündeminde yer aldığı; son yıllarda ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik çalıştaylar yapılarak sorunların tartışıldığı belirtilmekteyse de özellikle 189 sayılı ILO Sözleşmesinin imzalanmasına yönelik taleplerin henüz dikkate alınmadığı görülmektedir.⁵² Nitekim ev hizmetlerinde çalışanların sendikal faaliyetleri kapsamında daha sonra detaylı olarak değinilecek örgütlenmeler olan İmece Ev İşçileri Sendikası ile Ev İşçileri Dayanışma Sendikası'nın da (EVID-SEN) ev hizmeti çalışanları açısından birçok platformda yer alan başlıca talepleri arasında 189 sayılı ILO Sözleşmesinin Türkiye tarafından onaylanmasının olduğu görülmektedir.⁵³

⁵¹ Gökçek Karaca ve Kocabaş, "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi", s. 167.

⁵² Erdoğan ve Toksöz, "Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü Türkiye'de Ev İşçileri", s. 42; Yıldırım ve İslamoğlu, "İnsana Yakışır İş" Kavramı Bağlamında Türkiye'de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar", s. 170. Örneğin, 6 Nisan 2012 tarihinde Cumhuriyet Halk Partisi tarafından gerçekleştirilen Ev İşçileri Çalıştay'ında Türkiye'de ev işçiliğinin genel görünümü tartışılmış, ev işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınması, ev işçileri için ayrı bir yasa yapılması veya yönetmelikle özel düzenlemeler yapılması, sosyal güvenlik haklarının sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler ve denetimlerin yapılması, 189 sayılı ILO Sözleşmesi'nin onaylanması gibi birçok öneride bulunulmuştur. Ayrıntılı bilgi için bkz. <http://arsiv.chp.org.tr/?p=68111> (13.3.2017).; Konuyla ilgili olarak 18 Ekim 2012 tarihinde Ak Parti Genel Merkez Kadın Kolları tarafından gerçekleştirilen Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi ve Sosyal Model Arayışı Çalıştay Raporunda da, ülkemizde ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik kayıtlı çalışmalarını teşvik edici, çalışma koşullarını iyileştirici, sosyal güvence haklarından faydalanmalarını kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılmasına ihtiyaç duyulduğu belirtilmiş ve bu yönde başta ev işçilerine yönelik sosyal politika konsepti oluşturmak, sosyal koruma sistemlerini güçlendirmek, iş tanımını yapmak ve standartlarını belirlemek olmak üzere göçmen ve yerli işçi ayrımı yapılmaksızın düzenlemeler yapılması, ev işçileri için en az asgari ücret düzeyinde ücretlendirme sağlanması ve özgül koşullar dikkate alınarak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin sağlanması gerektiği gibi hususlarda öneriler sunulduğu görülmektedir. Detaylı bilgi için bkz. <https://www.akparti.org.tr/upload/documents/ev-hizmetleri-calistayi.doc> (13.3.2017).

⁵³ Bu yönde çalışmalar için bkz. <http://evid-sen.org/?m=201505>; <https://imeceeviscilerisendikasi.org/2014/06/16/haziran-dunya-ev-iscileri-gunune-iliskin-olarak-yaptigimiz-basin-aciklamasi/>; <http://www.keig.org/?p=2582>; <https://imeceeviscilerisendikasi.org/author/imeceeviscilerisendikasi/page/3/>. Ayrıca İmece Kadın Sendikası girişiminin 189 sayılı ILO Sözleşmesinin Türkiye tarafından imzalanması talebine ilişkin

Dünya geneline bakıldığında 189 sayılı ILO Sözleşmesinin, 2012 yılında Uruguay, Filipinler ve Mauritius; 2013 yılında Güney Afrika, Paraguay, Nikaragua, İtalya, Guyana, Almanya, Ekvador ve Bolivya; 2014 yılında Arjantin, Kolombiya, Kosta Rika, İrlanda ve İsviçre; 2015 yılında ise Portekiz, Panama, Finlandiya, Dominik Cumhuriyeti, Şili ve Belçika tarafından onaylandığı ve halen yürürlükte olduğu, Jamaika tarafından ise 2016 yılında onaylandığı ancak 11.10.2017 tarihinde yürürlüğe gireceği görülmektedir.⁵⁴

Ayrıca bu sözleşme hükümlerinin benimsenmesi neticesinde birtakım ülkelerde ev hizmeti çalışanlarının haklarına ilişkin olarak nelerin değiştiği incelendiğinde ise örneğin Arjantin’de ev hizmetlerinde çalışanların fazla mesai ücretleri, hastalık izni ve doğum izni gibi haklarını da içeren yeni bir yasanın kabul edildiği; Tayland’da birçok yasanın ev hizmetlerinde çalışanlara haftalık dinlenme süreleri sağlanması, yıllık izin ve hastalık izni gibi hakların verilmesi hususlarında genişletildiği; Venezuela’da İş Kanunu’nun işçilere tanıdığı hakların ev hizmetlerinde çalışanlara da verildiği; Vietnam’da ev hizmetinde çalışanlara ilişkin yeni bir kanun çıkarıldığı görülmektedir.⁵⁵ Ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik yapılan uluslararası düzenlemeler ışığında özel yasalar çıkaran ülkelere örnek olarak ayrıca, Güney Afrika’da ev işçileri için yasa çıkarılarak fazla mesai, yıllık izin, kıdem tazminatı gibi birçok hususta özel olarak haklarının düzenlendiği belirtilmektedir.⁵⁶ Ayrıca Amerika’daki işçilerin asgari ücret, mesai ücreti ve haftalık izin hakkına ilişkin kabul edilen Eşit Çalışma Standartları Yasası’nda kapsam dışı bırakılan ev işçileri için önce New York’ta kabul edilen Ev İşçileri Yasası’nın, yasayı kabul eden ikinci eyalet olan Kaliforniya’da da 250.000 ev işçisinin eyaletteki bütün işçilerle aynı haklara sahip olmasını sağlamak amacıyla Kaliforniya Eyalet Senatosu tarafından 2014 yılında yürürlüğe girmek üzere 2013 yılında kabul edildiği görülmektedir.⁵⁷

2012 tarihinde ILO Türkiye temsilciliğiyle görüşmesi hususunda bkz. Çiçek Tahaoğlu, “Ev İşçilerine İnsanca Yaşam Sözleşmesi İmzacısını Bekliyor”, *Biamag Cumartesi*, (11 Nisan 2012), <http://bianet.org/biamag/insan-haklari/137545-ev-iscilerine-insanca-yasam-sozlesmesi-imzacisini-bekliyor> (20.3.2017).

⁵⁴ 189 sayılı ILO Sözleşmesini onaylayan ülkelerin listesi ve ayrıntılı bilgi için bkz. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460 (10.3.2017).

⁵⁵ Bu hususta detaylı bilgi ve diğer ülke örnekleri için bkz. Philippe Marcadent, “Snapshot Ilo in Action Domestic Workers”, *International Labour Office (Fact Sheet)*, 2013, s. 2 vd.

⁵⁶ <http://evid-sen.blogspot.com.tr/> ; <http://www.mywage.co.za/main/decent-work/domestic-work/domesticworkersrights> (20.3.2017).

⁵⁷ Haber metnine erişmek için bkz. www.kadinarinimecesi.org/userfiles/files/INDW%20-%20haber.pdf (21.3.2017); Yasa hakkında ayrıntılı bilgi ve düzenlemeler için ayrıca bkz. Melanie

Bununla birlikte yine uluslararası düzenlemeler bağlamında ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik çıkarılan özel yasalara örnek olarak verilebilecek bir diğer önemli düzenleme de Filipinler’de çıkarılan Batas Kasambahay Yasasıdır.⁵⁸ Söz konusu yasa ile normal işçi ve ev işçisi arasındaki uçurumun daraltıldığı, ev işçilerinin görünmezlikten kurtulup 189 sayılı ILO Sözleşmesi ile belirlenen uluslararası çalışma standartlarına kavuşturulmasının sağlandığı, ev işi sözleşmelerindeki temel koşulların, yıllık izin, sosyal sigorta primi ve asgari ücret uygulamaları gibi hususların, özel istihdam bürolarının işleyişi ve denetimi gibi mekanizmaların düzenlendiği belirtilmektedir.⁵⁹ Nitekim bu yasa ile ev işçilerinin çalışma hayatı ve sosyal güvenlik haklarına yönelik önemli düzenlemeler yapılmış, iş sözleşmesinin imzalanması öncesinde hazırlanan sözleşmenin hem işçi hem de işveren tarafından anlaşılır bir dil ve lehçede olması gerektiğinin altı çizilmiş, ev işçilerinin haftalık izinleri, asgari ücret uygulaması, fazla mesai ücretleri, sağlık sigortasını da kapsayacak şekilde sosyal güvenlik düzenlemeleri, yatılı çalışanlar için temel barınma ve yemek ihtiyacının karşılanması, yıllık izin, analık ve babalık izinleri, zorla çalıştırmanın, borçlandırmanın, insan kaçakçılığının, esaret altına almanın engellenmesi için çeşitli düzenlemeler getirilmiş, yasanın ihlali haline yönelik olarak da net cezalar öngörülmüştür.⁶⁰

Ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik örnek uygulamalar bağlamında Bolivya örneğine bakıldığında ise, Bolivya Ev İşçileri Ulusal Federasyonunun (FENATRAHOB) önemli bir rol üstlenerek verdiği mücadelenin sonucunda 2003 yılında Ev İşçileri Yasasının çıktığı ve bu yasa ile ev işçileri için asgari bir ücret düzenlemesi, aynı ödemenin önüne geçilerek ücretlerin nakden ödenmesi, normal

Mason, “Gov. Brown Signs Bill Making Domestic Workers Eligible for Overtime”, *Los Angeles Times*, (26 Eylül 2013), <http://articles.latimes.com/2013/sep/26/local/la-me-pc-domestic-workers-overtime-20130926>; <http://www.labour.gov.za/DOL/find-more-info/all-about-domestic-workers>; <http://www.mywage.co.za/main/decent-work/domestic-work/domesticworkersrights>; Tim Phillips, “Bill of Rights for Domestic Workers Set to Succeed in California After Years of Organizing”, *Activist Defense*, (30 Ağustos 2012), <https://activistdefense.wordpress.com/2012/08/30/bill-of-rights-for-domestic-workers-set-to-succeed-in-california-after-years-of-organizing/>; *The New York Times*, “Rights for Domestic Workers”, (9 Ağustos 2012), <http://www.nytimes.com/2012/08/10/opinion/rights-for-domestic-workers-in-california.html> (20.3.2017).

⁵⁸ Yasa metni için bkz.

[https://www.dole.gov.ph/files/Q%20&%20A%20on%20Batas%20Kasambahay%20\(RA%20No%2010361\).pdf](https://www.dole.gov.ph/files/Q%20&%20A%20on%20Batas%20Kasambahay%20(RA%20No%2010361).pdf) Ayrıca ilgili Yasa hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. <https://www.dole.gov.ph/pages/view/33> (21.3.2017).

⁵⁹ <http://www.kadinlarinimecesi.org/userfiles/files/INDW%20-%20haber.pdf> (21.3.2017).

⁶⁰ http://evid-sen.org/?page_id=20 (10.3.2017).

çalışma süresinin 8 saat olarak belirlenmesi, pazar günleri haftalık ücretli izin haklarının kullanmaları, senede 15 gün yıllık ücretli izin hakkına sahip olmaları, hijyenik bir ortamda barınmaları ve banyo gibi olanaklara erişimlerinin sağlanması gibi düzenlemelerin hayata geçirildiği belirtilmektedir.⁶¹

Hindistan'da ise daha önce de belirtildiği üzere, ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik düzenleme niteliği taşıyan bir gelişme olarak cinsel taciz yasasının tam zamanlı, yarı zamanlı ve geçici olarak istihdam edilen ev işçilerini de kapsayacak şekilde değiştirildiği ifade edilmektedir.⁶² Arjantin'de de 2013 yılı Mart ayında kabul edilen bir yasa ile ev işçilerinin haftalık çalışma süreleri azami 48 saat olarak belirlenmiş, hafta tatili, yıllık ücretli izin, hastalık ve analık izni, 16 yaş sınırı getirilmiş ve yatılı olarak çalışan işçiler için ek korumalar gerçekleştirilmiş; Venezuela'da haftalık azami çalışma süresi 40 saat olarak belirlenmiş, ücretli izin ve asgari ücret gibi uygulamalar getirilmiş; Şili'de hazırlanan bir tasarı ile de ev işçilerinin haftalık çalışma sürelerinin 45 saat olarak belirlenmesi ve ayda iki gün tatil hakkı verilmesi öngörülmüş; Brezilya'da ise 2013 yılının Mart ayında yapılan bir anayasal değişiklikle ev işçilerine, fazla mesai, işsizlik sigortası, emeklilik gibi alanlarda çeşitli haklar tanınmış ve günlük çalışma saati 8, haftalık çalışma saati ise 44 saat olarak belirlenmiştir.⁶³

1.2.1.3. Diğer Uluslararası Düzenlemeler

Ev hizmetlerinde çalışanlara yönelik uluslararası bazda diğer düzenlemeler olarak Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin⁶⁴ diğer tüm maddeleri ve özellikle 22, 23, 24 ve 25. maddeleri ışığında değerlendirme yapıldığında; herkesin olduğu gibi ev hizmetlerinde çalışanların da toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı olduğu, ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre onur ve kişiliğinin serbestçe gelişim için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına; çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı hakkına; herhangi bir ayırım gözetmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkına; kendisi ve

⁶¹ http://evid-sen.org/?page_id=20 (10.3.2017).

⁶² <http://www.kadinlarinimecesi.org/userfiles/files/INDW%20-%20haber.pdf> (21.3.2017).

⁶³ http://evid-sen.org/?page_id=20 (10.3.2017).

⁶⁴ Beyanname metni için bkz. <http://www.danistay.gov.tr/upload/insanhaklarievrenselbeyannamesi.pdf> (13.3.2017).

ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücret hakkına; çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkına; dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkına; kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım haklarına; işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumlarında güvenlik hakkına sahip olduğu, ayrıca anaların ve çocukların özel bakım ve yardım görme hakkına ve bütün çocukların, evlilik içi veya evlilik dışı doğmuş olsunlar, aynı sosyal güvenceden yararlanma hakkına sahip oldukları görülmektedir.

Uluslararası düzenlemelerde ev hizmetinde çalışan mülteciler bakımından değerlendirme yapıldığında ise, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 14 Aralık 1950 tarihinde kabul ettiği Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşmenin diğer tüm maddeleri ile özellikle mültecilerin sosyal güvenlik haklarına ilişkin düzenlenen 24. maddesi uyarınca, taraf devletlerin; ülkelerinde yasal olarak ikamet eden mültecilere vatandaşlarına uyguladıkları muamelenin aynısını uygulayacakları görülmektedir. Buna göre birtakım sınırlamalara tabi olunan hususlar belirtilmişse de örneğin, taraf devletler; sosyal güvenlik konusundaki kazanılmış haklar veya kazanılmak üzere olan haklarla ilgili olarak, aralarında imzaladıkları ya da gelecekte aralarında imzalayacakları antlaşmaların sağlayacağı faydalardan, yalnızca ülke vatandaşlarında aranan şartların aranması kaydıyla, mültecileri de yararlandıracaktır (m.24/3). Bu bakımdan ev hizmeti çalışanlarının bir kısmının mülteci olduğu düşünüldüğünde, söz konusu düzenlemelerin oldukça önem taşıdığı anlaşılmaktadır.

Adı geçen sözleşmelerin yanı sıra ev hizmetlerinde çalışanların haklarıyla doğrudan veya dolaylı olarak ilişkili birtakım uluslararası nitelikli sözleşme ve protokollerin de bulunduğu görülmektedir. Genel olarak bunlar; Kişisel ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yasaklanması Sözleşmesi, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Tasfiyesi İçin Uluslararası Sözleşme, Sınır Aşan Örgütlü Suçlara Karşı Birleşmiş Milletle Sözleşmesi ve özelde bu sözleşmeye ek İnsan Ticaretinin, Özellikle Kadın ve Çocuk Ticaretinin Önlenmesine, Durdurulmasına ve Cezalandırılmasına İlişkin Protokol, Göçmenlerin Kara, Hava ve Deniz Yoluyla Kaçırılmasına Karşı Ek Protokol, Çocuk Hakları Sözleşmesi, Tüm Göçmen İşçilerin

ve Aile Üyelerinin Korunmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme olarak örneklendirilebilmektedir.

Birleşmiş Milletler Sözleşme ve Protokollerine ek olarak, Avrupa Konseyi tarafından da konuyla ilişkili düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Bunlardan en önemlisi olan ve 1965 yılında uygulamaya koyulup günümüzde de revize edilmiş haliyle ülkemizce kabul edilmiş olan Avrupa Sosyal Şartı⁶⁵; tüm bireylerin çalışma hakkı, adil, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı, adil bir ücret hakkı, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı, çocukların ve gençlerin korunma hakkı, çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkı, sağlığın korunması hakkı, sosyal ve tıbbi yardım hakkı, çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkı, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı, onurlu çalışma hakkı ve sosyal güvenlik hakkı gibi birçok alanda hükümler içermektedir. Ayrıca bu Şartta yer alan haklardan yararlanmanın ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum ya da başka statüler gibi nedenlere dayanan hiçbir ayrımcılığa tâbi olmaksızın sağlanacağı belirtilmiştir (Bölüm V, madde E). Bu bakımdan tüm çalışanlar açısından olduğu gibi ev hizmetlerinde çalışanlar için de söz konusu hakların teminat altına alındığı anlaşılmaktadır.

Ayrıca yine Avrupa Konseyi Sözleşmelerinden olan Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ve Göçmen İşçinin Hukuki Statüsü Hakkında Avrupa Sözleşmesi de sözleşmeyi kabul eden ülke vatandaşları ile mülteci veya vatansız kimselerin ya da göçmen işçilerin sosyal güvenlik hakları, yaşama ve çalışma koşulları hususlarında eşit haklara sahip olmasına ilişkin düzenlemeler içermektedir.⁶⁶

1.2.2. Ulusal Düzenlemeler

1.2.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Uygulamasında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar ve Geçici İş İlişkisi (Özel İstihdam Bürosu Uygulaması) Düzenlemelerinde Ev Hizmetleri

1.2.2.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Uygulamasında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar

4857 sayılı İş Kanunu'nun birinci maddesinde, bu kanunun dördüncü maddesindeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile

⁶⁵ <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> (15.3.2017).

⁶⁶ Akbıyık, "Ev Hizmetlerinde Çalışma: Malatya'da Bir Alan Araştırması", s. 214.

işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı belirtilerek kanunun kapsamı öngörülmüştür. Buna göre İş Kanunu kapsamı içinde kalan işlerde İş Kanunu uygulanacaktır. Ne var ki iş hukuku mevzuatı incelendiğinde görüldüğü üzere, gerek 1475 sayılı eski İş Kanunu m.5/f.1 gerekse 4857 sayılı İş Kanunu m.4/f.1 hükümleri uyarınca ev hizmetlerinde çalışanlar İş Kanunu kapsamı dışı bırakılmıştır. Buna göre ev hizmetlerine ilişkin işlerde ve iş ilişkilerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmayacaktır.⁶⁷

Ev hizmetlerinde çalışan kişiler İş Kanunu'nun kapsamı dışında kaldıklarından, iş sözleşmesinden kaynaklanan hak ve yükümlülükleri 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunundaki⁶⁸ (TBK) düzenlemelerle belirlenmektedir.⁶⁹ Nitekim Türk Medeni Kanunu'nun⁷⁰ beşinci maddesi ile de belirtildiği üzere, *“Bu Kanun ve Borçlar Kanununun genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır”*.

Ülkemizde İş Kanunu'nun çıkarılmadığı dönemde bireysel iş ilişkilerini düzenleyen asli bir düzenleme olarak işlev gören eski Borçlar Kanunu, özel kanun niteliği taşıyan İş Kanunu'nun kabulünden sonra da İş Kanunu'na tabi işçiler bakımından genel nitelikli bir kanun olarak değerlendirilerek uygulama alanı

⁶⁷ “4857 sayılı İş Kanunu

İstisnalar

Madde 4 - Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

- a. *Deniz ve hava taşıma işlerinde*
- b. *50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,*
- c. *Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,*
- d. *Bir ailenin üyeleri ve üçüncü dereceye kadar (üçüncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,*
- e. *Ev hizmetlerinde,*
- f. *(...) çıraklar hakkında,*
- g. *Sporcular hakkında,*
- h. *Rehabilite edilenler hakkında,*
- i. *507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde, (...).”*

⁶⁸ RG, 4.2.2011, 27836.

⁶⁹ Ali Rıza Okur, “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7/3, 2004, s. 2; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 312; Ulutaş ve Öztepe, “Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu”, s. 47; Yıldırım alp, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları”, s. 53; Erdoğan ve Toksöz, “Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü Türkiye’de Ev İşçileri”, s. 20; Polat Tunçer, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2013, s. 34; Hasan Yüksel, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2014, s. 31; Özcan, *İş Kanunları Şerhi*, s. 60; Sümer, *İş Hukuku*, s. 34; Günay, *İş Hukuku Yeni İş Yasaları*, s. 353; Kılıçoğlu ve Şenocak, *İş Kanunu Şerhi*, s. 66.

⁷⁰ RG, 8.12.2001, 24607.

bulmaktadır.⁷¹ Eski Borçlar Kanunu sonrasında uygulanan TBK özel kanun niteliğindeki İş Kanunundan sonra yürürlüğe giren bir genel kanun niteliği taşıyorsa da İş Kanunu'nun TBK karşısında özel kanun niteliğini koruduğu görülmektedir.⁷² Dolayısıyla İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılan ev hizmeti çalışanları açısından, genel kanun niteliği taşımakta olan TBK'nın genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri geçerli olacaktır.⁷³

Öğretide, iş sözleşmesi ile hizmet sözleşmesi arasında yapısal unsurları açısından bir farklılık olmadığı ancak İş Kanunu'nun dördüncü ve onuncu maddesi ile İş Kanunu uygulamasının kapsamı dışında bırakılan bütün iş görme türleri bakımından hizmet sözleşmesinin uygulandığı, iş sözleşmesinin kendisine özel hükümleri öncelikle uygulandığından hizmet sözleşmesinden ayrıldığı belirtilmektedir.⁷⁴ Nitekim tanımları bakımından ele alındığında da iş sözleşmesinin, İş Kanunu m.8/f.1'de "bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşme" olarak; hizmet sözleşmesinin ise TBK m.393/f.1'de "işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği bir sözleşme" olarak düzenlendiği görülmektedir. Dolayısıyla kanunlar arasında terim farklılığı olarak iş ve hizmet sözleşmesi şeklinde bir ayrıma gidilmişse de her iki sözleşmenin unsurları bakımından benzer olduğu anlaşılmaktadır. Ancak ev hizmetlerinde çalışanlar hizmet sözleşmesi kapsamında değerlendirildiğinde, kıdem tazminatı, ihbar süresi, işe iade, yıllık izin, fazla mesai ücreti, ücret alacakları gibi konularda İş Kanunu ile detaylı olarak düzenlenmek üzere işçilere tanınan birtakım haklardan mahrum kalmaktadır. Ev hizmetlerinde çalışanların hizmet sözleşmesi bağlamında TBK uyarınca sahip oldukları hak ve borçlara ise çalışmamızın ikinci bölümünde detaylı olarak yer verilecektir.

⁷¹ Bu yönde bkz. Sabahattin Yürekli, *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, (Güncellenmiş 2. baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014, s. 60.

⁷² Mustafa Alper Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, C I, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2013, s. 388.

⁷³ İş kanunlarının yaygın olarak ev hizmetlerinde çalışanları diğer işçi kategorilerinin sahip oldukları birçok haktan mahrum bıraktığı, daha az koruduğu ve hatta tamamen kapsam dışı bıraktığı bilinmekle birlikte, bazı ülkelerde halen aile hukuku kapsamında düzenlendiği ancak 20. yüzyılda yapılan yasal düzenlemeler ile ev hizmetlerinde çalışanların gerek özel kanunlarla gerekse iş kanunlarıyla aşamalı olarak iş hukuku kapsamına alındığı görülmektedir. Bu yönde bkz. Yıldırım Alp, "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları", s. 52.

⁷⁴ Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 388; Murat Aydoğdu ve Nalan Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2017, s. 740.

Ev hizmetleri İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmakla birlikte Kanunda ev hizmetleri kavramına yönelik herhangi bir tanım veya açıklamaya yer verilmediğinden, ev hizmetlerinde çalışanlar açısından hangi kanunun uygulanacağı konusunda bir diğer önemli husus da söz konusu hizmetlerin kapsamının belirlenmesidir. Nitekim bir işin ev hizmetleri kapsamında olup hizmet sözleşmesine konu olduğunun belirlenmesi halinde Türk Borçlar Kanunu hükümleri, aksi takdirde İş Kanunu hükümleri uygulama alanı bulabilecektir. Bu hususta daha önce de belirttiğimiz gibi, İş Kanunu'nda ev hizmetlerine yönelik bir tanım yer almadığından doktrinde yer alan tanımlar ve Yargıtay kararları doğrultusunda ev hizmetlerinin kapsamı belirlenmeye çalışılmaktadır. Ülkemizde iş hukuku yazınında ev hizmetleri, temizlik, yemek yapma, çamaşır yıkama, ütü yapma, çocuk bakımı, mürebbiyelik, şoförlük, bahçıvanlık, hizmetçilik, bakıcılık, uşaklık, aşçılık, özel öğretmenlik gibi ev yaşamının gündelik ve olağan gereksinimlerini karşılayan faaliyetler olarak tanımlanmaktadır.⁷⁵ Bu doğrultuda yine daha önce de belirtildiği üzere, Yargıtay'ın ev hizmeti kavramının kapsamını içeren birçok kararında da ev hizmeti sayılan işlerde çalışanların İş Kanunu kapsamında değerlendirilmeyeceği sonucuna varılmaktadır.

Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında⁷⁶, ev hizmetlerinde çalışan davacının çalışma süresinin tespiti talebine ilişkin olarak gerçekleşen uyuşmazlık neticesinde öncelikle uyuşmazlığın çözümü için ev hizmetleri ile ev hizmetlerinde çalışanlar yönünde mevzuatın incelenmesi gerektiğini belirtmiştir. Buna göre, mülga 1475 sayılı İş Kanunu m.5/f.1 ve 4857 sayılı İş Kanunu m.4/f.1 hükümleri uyarınca İş Kanunları hükümleri ev hizmetlerine ve ev hizmetleri çalışanlarına uygulanmayacak, bu işler ve bu işleri yapan kişiler Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesini düzenleyen hükümlerine tabi olacaktır. Bunun yanı sıra söz konusu kararda, öğretide ev hizmetleri sayılabılmenin gerektirdiği faaliyetler ve buna ilişkin birtakım örneklere de yer verilmiş olup davaya konu olan çalışmanın bu yönde bir

⁷⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 312; Süzek, *İş Hukuku*, s. 237; Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, *İş Hukuku*, s. 48; Tunçomağ ve Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 41; Güven ve Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, s. 43; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, s. 50 ; Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Dersleri*, s. 299; Ulutaş ve Öztepe, "Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu", s. 45-46; Fidan ve Özdemir, "Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar ya da Evlerin Kadınları", s. 80; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş ilişkileri I*, s. 85; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 141; Gökçek Karaca ve Kocabaş, "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi", s. 162; Yıldırım alp, "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları", s. 47-48; Manav, "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı", s. 511; Erdoğan ve Toksöz, "Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü Türkiye'de Ev İşçileri", s. 20.

⁷⁶ YHGK, 5.2.2014, 2013/10-2280 E. 2014/65 K., www.legalbank.net (18.3.2017).

araştırma yapılarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca ev hizmetinin evde yapılmakla birlikte, herhangi bir iş olmayıp doğrudan yaşanan mekâna yönelik bir iş olduğu, yaşanan konutla doğrudan bağlantı içerisinde olup eve ve ev yaşamına yönelik olduğu, evden soyutlanamayacağı, yapılan işin evde gündelik yaşamın gerektirdiği faaliyetler kapsamında ev yaşamının gündelik, olağan gereksinimlerini karşılayacağı ifade edilmiştir.

Benzer bir şekilde, uyumsuzluğa konu olan bir işin ev hizmetleri kapsamında olup olmadığı değerlendirilmeksizin ve mahkemenin görevi noktasında bir değerlendirme yapılmaksızın eksik inceleme ile karar verilmesi de Yargıtay tarafından bozmayı gerektiren bir durum olarak değerlendirilmektedir.⁷⁷

Ancak ev yaşamının gündelik ve olağan gereksinimleri karşılayan işler olarak nitelendirilen her iş de ev hizmeti sayılamayacağından, bazı durumlarda çalışmanın ev hizmeti olup olmadığını tespit etmek zor olabilmektedir. Nitekim uygulamada karşılaşılan durumlara örnek olarak öğretide, ev hizmetlerinde çalışan kişinin, ev hizmetinin yanı sıra işverenin ev hizmetlerinden sayılmayacak başka işlerini de yapması ya da ev hizmetleri dışında başka işverenlere de hizmet vermesi hallerinde olduğu gibi işte ya da işverende çoğalmanın söz konusu olabileceği de belirtilmektedir.

Örneğin, işveren evinde çalışan ev hizmeti çalışanını İş Kanunu'na tabi bir işyerinde de çalıştırabilmekte veya kapıcı dairesinde oturan bir ev hizmetlisi apartmanın birkaç dairesinde de gündelikçi olarak çalışabilmektedir. Bu durumlar açısından öğretide, söz konusu çalışmaların her birinin ayrı ayrı İş Kanunu'na tabi olup olmadığına bakılarak baskın olan çalışmaya göre karar verilmesi gerektiği görüşü yer almaktadır.⁷⁸ Bu yönde bir Yargıtay kararında da⁷⁹, 2005 ve 2011 yılları arasında davalının evinde gece bekçiliği yapan ve ev işlerine yardımcı olduğu belirtilen davacının, işçilik alacaklarını talep ettiği görülmekte olup davacının çalışma saatleri

⁷⁷ Bu yönde kararlara örnek olarak bkz. Y22HD, 23.1.2017, 2016/32504 E. 2017/572 K.; Y10HD, 26.1.2016, 2015/22411 E. 2016/759 K.; Y10HD, 5.11.2015, 2015/15879 E. 2015/18735 K.; Y10HD, 30.1.2015, 2014/26544 E. 2015/1659 K.; Y10HD, 2014/20762 E. 2014/20621 K.; Y21HD, 14.9.2015, 2015/14468 E. 2015/16480 K.; Y10HD, 28.1.2014, 2013/17800 E. 2014/1623 K.; Y21HD, 22.10.2015, 2014/23923 E. 2015/19083 K.; Y9HD, 19.2.2015, 2015/602 E. 2015/7515 K. www.legalbank.net (18.3.2017).

⁷⁸ Süzek, *İş Hukuku* s. 237; Tunçomağ ve Centel, *İş Hukukunun Esasları*, ss. 41-42; Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş ilişkileri I*, s. 67; Gökçek Karaca ve Kocabaş, "Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi", s. 173; Ercan Akyiğit, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, C I, Ankara: Seçkin, 2008, s. 285.

⁷⁹ Y22HD, 9.2.2015, 2015/2501 E. 2015/4192 K. www.legalbank.net (17.3.2017).

göz önüne alındığında gece bekçiliği işinin daha ağır bastığı anlaşıldığından İş Kanunu kapsamında olduğu değerlendirilmiştir.⁸⁰

Ev hizmetlerinde çalışan kişinin, ev hizmetinin yanı sıra işverenin ev hizmetlerinden sayılmayacak başka işlerini de yapması ya da ev hizmetleri dışında başka işverenlere de hizmet vermesi durumlarına ilişkin olarak aksi görüşe göre ise, doğrudan evin kendisine ve gündelik yaşamın gerektirdiği faaliyetlere yönelik olmayan işler ev hizmeti kapsamında değerlendirilemeyeceğinden, örneğin İş Kanunu'na tabi bir işyerinde temizlik ve servis işlerinde çalıştırılan bir ev hizmeti çalışanı, yapılan işin ağırlıklı olarak nerede yapıldığı önem arz etmeksizin İş Kanunu kapsamında bir işçi olarak değerlendirilmelidir.⁸¹

Ev hizmeti çalışanlarının İş Kanunu'nun kapsamına giren başka bir işi de yapıyor olması hususunda bir diğer görüşe göre ise; ev hizmetindeki çalışmalarda Borçlar Kanunu, işyerindeki çalışmalarda İş Kanunu uygulanmalı ancak bir çalışmanın diğerinin yanında çok önemsiz kalması durumunda ise ağırlıklı olan çalışmaya uygulanacak yasanın tüm çalışma süresini kapsayacak şekilde uygulanması gerekmektedir.⁸²

Yargılamada uyuşmazlığa konu olan bir işin ev hizmetleri kapsamında değerlendirilip değerlendirilmemesi hususu, görevli yargı yerinin belirlenmesinde de etkili olmaktadır. Bu bakımdan ev hizmetleri kapsamında olduğu değerlendirilerek hizmet sözleşmesine konu olan iş ilişkisine dayalı uyuşmazlık hakkında Hukuk Mahkemeleri; İş Kanunu kapsamında bir iş ilişkisinin var olduğunun değerlendirilmesi halinde ise İş Mahkemeleri görevli olmaktadır. Nitekim 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun⁸³ birinci maddesinde belirtildiği üzere, İş Kanunu'na göre işçi sayılan kimselerle işveren veya işveren vekilleri arasında iş sözleşmesinden veya İş Kanunu'na dayanan her türlü hak iddialarından doğan uyuşmazlıkların çözüm yeri İş Mahkemeleridir.

Ancak uygulamada karşılaşılan bir durum olarak, uyuşmazlığa konu olan işin ev hizmeti kapsamında olup olmadığı net bir şekilde belirlenemediğinde Asliye Hukuk ve İş Mahkemelerinin ayrı ayrı görevsizlik kararı verdiği ve bu nedenle yargı yerinin

⁸⁰ Aynı yönde bkz. Y9HD, 9.10.2008, 2007/27814 E. 2008/25988 K.; Y9HD, 5.6.2014, 2014/15697 E. 2014/15697 K. www.kazanci.com (17.3.2017).

⁸¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 312.

⁸² Okur, "Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı", s. 355.

⁸³ RG, 30.1.1950, 7424.

belirlenmesi için üst mahkemeye başvurulduğu görülmektedir. Yargıtay'ın yargı yerinin belirlenmesine ilişkin kararlarında ise, ev hizmeti kavramının belirlenmesine ilişkin hususlar göz önünde bulundurulmaktadır. Örneğin Asliye Hukuk ve İş Mahkemelerince ayrı ayrı görevsizlik kararı verilmesi neticesinde yargı yerinin belirlenmesi için gönderilen bir dosyaya ilişkin Yargıtay kararında, davalının evinde ev hizmetlerinde ve çocuk bakıcısı olarak çalıştığını ileri sürerek alacaklarının ödetilmesini talep eden davacının, davalı ile arasındaki ilişkinin ev hizmetleri kapsamında olduğu değerlendirilerek İş Kanunu m.4/f.1 (e) hükmü gereğince İş Kanunu anlamında işçi sayılamayacağı belirtilmiş ve Asliye Hukuk Mahkemesinin görevli olduğuna karar verilmiştir.⁸⁴ Yine benzer bir kararda da, davalının evinde haftanın 5 günü temizlik, yemek, bulaşık, çamaşır ve ütü gibi ev işlerinde çalıştığı ileri sürülen davacının tazminat taleplerine ilişkin olarak ortaya çıkan uyuşmazlık hususunda, taraflar arasındaki ilişkinin hizmet sözleşmesi niteliğinde olduğu değerlendirilmiş ve ev hizmetlerinde çalıştığı belirtilen davacının İş Kanunu anlamında işçi sayılamayacağı anlaşıldığından genel mahkeme olarak Asliye Hukuk Mahkemesinin görevli olduğuna karar verilmiştir.⁸⁵

Bu hususta belirtilen bir diğer nokta da ev hizmetlerinde çalışan bir kişinin Sosyal Güvenlik Kurumu şemsiyesi altında olmasının İş Kanunu kapsamında işçi olduğu anlamına gelip gelmediğidir. Konuya ilişkin bir olayda Yargıtay, davalıya ait evde ev işlerini yaptığı ve bunun yanında kendisine bakamayacak durumda olan davalının da kişisel bakımını yerine getirdiği tespit edilen davacının, hizmet tespit davası ile kesinleşen çalışmaları neticesinde Sosyal Güvenlik Kurumu şemsiyesi altında olmasının İş Kanunu kapsamında işçi sayılmasını gerektirmeyeceğini ve bu nedenle İş Mahkemesinin görevli olamayacağını belirtmiştir.⁸⁶ Ancak ev

⁸⁴ Y20HD, 8.10.2015, 2015/6449 E. 2015/8874 K.; Her iki mahkemece görevsizlik kararı verilmesine ilişkin benzer bir olay hakkında bkz. Y13HD, 2.3.2015, 2014/47432 E. 2015/6212 K. www.legalbank.net (18.3.2017).

⁸⁵ Y20HD, 29.5.2015, 2015/1198 E. 2015/5013 K.; Ayrıca ev hizmetleri İş Kanunu kapsamında olmadığından İş Mahkemelerinin görev alanında olmadığı, bu hususta TBK hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerin uygulanacağı ve Asliye Hukuk Mahkemelerinin görevli olduğu, İş Mahkemeleri yönünden görevsizlik kararı verilmesi gerektiği veya uyuşmazlığa konu olan çalışmanın ev hizmeti kapsamında olup olmadığının değerlendirilmesi konusunda eksik inceleme yapıldığı vb. hususlar yönünde benzer kararlar için bkz. Y9HD, 15.11.2016, 2016/30168 E. 2016/20156 K.; Y13HD, 2.3.2015, 2014/47432 E. 2015/6212 K.; Y9HD, 10.12.2014, 2014/21469 E. 2014/37882 K.; Y9HD, 17.06.2010, 2008/32436 E. 2010/19276 K.; Y9HD, 9.10.2008, 2007/27814 E. 2008/25988 K.; Y9HD, 8.4.2010, 2010/6315 E. 2010/9972 K.; Y13HD, 13.10.2015, 2014/28037 E. 2015/29934 K.; Y13HD, 2.3.2015, 2014/48151 E. 2015/6215 K. www.legalbank.net (18.3.2017).

⁸⁶ Y9HD, 17.6.2010, 2008/32436 E. 2010/19276 K. www.legalbank.net (18.3.2017).; Nitekim aynı yönde görüş için bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 312.

hizmetlerinden kaynaklanan alacaklar ile hizmet tespiti ve sigorta primlerinin ödenmesi talebiyle açılan bir davada, Asliye Hukuk ve İş Mahkemeleri tarafından ayrı ayrı görevsizlik kararı verilmesi neticesinde yapılan bir değerlendirmede ise Yargıtay; birleştirilen davada uyuşmazlığın 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun m.4/f.1 (a) bendinde açıklanan hizmet sözleşmesine dayalı olarak geçtiğini ve aynı Kanunun m.6/f.1 (c) bendinde ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli çalışanların da bu Kanun kapsamında olduğu anlaşıldığından davanın yasal dayanağının 5510 sayılı Kanunun m.4/f.1 (a) bendi olduğunu belirtmiş, bu nedenle Kanunun 101. maddesi gereğince uyuşmazlığın İş Mahkemesinde görülüp sonuçlandırılması gerektiğine karar vermiştir.⁸⁷

Ev hizmetlerinde çalışanların İş Kanunu kapsamının dışında olduğu bilinmekteyse de İş Kanunu ile düzenlenen birtakım haklardan faydalanabileceğine ilişkin bir Yargıtay kararında ise, taraflar arasındaki sözleşme ile bu sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı belirtildiğinden yani sözleşme ile İş Kanunu'na gönderme yapıldığından davacı tarafın kıdem tazminatına hak kazanacağı belirtilmektedir.⁸⁸ Nitekim öğretide de İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılan ve TBK hükümlerine tabi olan ev hizmeti çalışanlarının, yapılacak sözleşme ile İş Kanunu kapsamına alınmalarının mümkün olduğu ve bu bakımdan söz konusu kararın isabetli bulunduğu yönünde bir görüş yer almaktadır.⁸⁹

Son yıllarda ev hizmetleri hususunda “İncirlik Amerikan Askeri Üssü Kararları” olarak da adlandırabileceğimiz Yargıtay kararlarının ve karşı oylarının da oldukça dikkat çektiği görülmektedir.⁹⁰ Söz konusu kararlar incelendiğinde, öncelikle

⁸⁷ Y20HD, 21.10.2015, 2015/6822 E. 2015/9856 K.; Ev hizmetlerinden kaynaklanan alacak istemlerine ilişkin olarak davanın yasal dayanağın 5510 sayılı Kanunun m.4/f.1 (a) bendi olduğu ve İş Mahkemelerinin görevli olduğu yönünde bkz. Y20HD, 11.11.2015, 2015/12115 E. 2015/10968 K.; Ayrıca hizmet tespiti veya ödenmeyen sigorta primlerinin talep edilmesine ilişkin uyuşmazlıklarda da yasal dayanağın 5510 sayılı Kanunun m.4/f.1 (a) olduğu ve İş Mahkemelerinin görevli olduğu yönünde bkz. Y20HD, 4.11.2015, 2015/12208 E. 2015/10508 K.; Y21HD, 20.10.2014, 2014/15589 E. 2014/20543 K. www.legalbank.net (18.3.2017).

⁸⁸ Y13HD, 16.6.2011, 2010/18332 E. 2011/9574 K. www.legalbank.net (18.3.2017).

⁸⁹ Süzek, *İş Hukuku* s. 238.

⁹⁰ Y7HD, 30.10.2014, 2014/15140 E. 2014/19775 K.; Y10HD, 27.6.2016, 2016/5495 E. 2016/10725 K.; Y21HD, 9.6.2016, 2016/6872 E. 2016/9421 K.; Y21HD, 9.6.2016, 2016/6875 E. 2016/9423 K.; Y21HD, 9.6.2016, 2016/6874 E. 2016/9422 K.; Y21HD, 26.5.2016, 2016/6618 E. 2016/9116 K.; Y21HD, 26.5.2016, 2016/6859 E. 2016/9117 K.; Y21HD, 26.5.2016, 2016/6861 E. 2016/9118 K.; Y21HD, 26.5.2016, 2016/6868 E. 2016/9115 K.; Y7HD, 15.10.2015, 2015/33630 E. 2015/19442 K.; Y7HD, 14.10.2015, 2014/20110 E. 2015/19312 K.; Y7HD, 30.10.2014, 2014/15397 E. 2014/19776 K.; Y7HD, 23.10.2014, 2014/15373 E. 2014/19356 K.; Y7HD, 23.10.2014, 2014/15135 E. 2014/19350 K.; Y7HD, 23.10.2014, 2014/15161 E. 2014/19355 K.; Y7HD, 23.10.2014, 2014/15144 E. 2014/19354 K.; Y7HD, 23.10.2014, 2014/15143 E. 2014/19353 K.; Y7HD, 23.10.2014, 2014/15142 E. 2014/19352 K.;

davacı ev hizmeti çalışanlarının iş sözleşmelerinin İncirlik Askeri Üssünde hizmet sunduğu iddia edilen davalı işveren şirket tarafından haklı bir nedene dayanmaksızın feshedilmesi nedeniyle davacıların bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep ettiği görülmektedir. Davalı şirket ise davacılarla aralarında iş sözleşmesi bulunmadığı belirtmiştir. Yerel mahkeme tarafından da bu yönde toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacı ile davalı şirket arasında iş ilişkisinin bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir. Dolayısıyla uyuşmazlığın konusunun taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunup bulunmadığı hususunda olduğu anlaşılmaktadır.

Yargıtay ilgili daireleri ise davacı konumunda bulunan ev hizmeti çalışanlarının, İncirlik Üssünde görev yapan askeri personellerin evlerinde ev işleri, çocuk bakıcılığı, askeri personellerin kaldığı otel vb. yerlerde temizlik işleri ve bahçıvanlık işlerinde çalıştıkları, askeri üsse giriş yapabilmeleri için kendilerine kimlik kartları çıkartıldığı, çeşitli konularda (örneğin yangın emniyeti gibi) eğitim verilip katılım belgeleri düzenlendiği, davalı şirket tarafından işe alındıkları ve iş ilişkisinin devamı sürecinde muhatabının davalı şirket olduğu anlaşıldığından iş sözleşmesinin bağımlılık ve devamlılık unsurlarının gerçekleştiğinin kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca çalışanların ücretlerinin askeri personel tarafından ödendiği ileri sürülmüş keza kararda ücretin 3. kişi tarafından ödenmesinin de taraflar arasındaki iş sözleşmesini ortadan kaldırmayacağı ifade edilmiştir. Tüm bu tespitler neticesinde de ev hizmeti çalışanı olan davacılar ile davalı şirket arasında İş Kanunu'na göre belirsiz süreli iş sözleşmesinin kurulduğu kabul edilmiştir.

Söz konusu kararların bir kısmında yer alan karşı oy yazılarında ise, ev hizmeti çalışanları ile davalı şirket arasında herhangi bir hizmet sözleşmesi ve dolayısıyla emir talimat ilişkisinin bulunmadığı belirtilmiştir. Gerekçe olarak da ilgili şirketin İncirlik Hava Üssünde Üs Bakım Müteahhidi olarak faaliyet gösterdiği ve Üste bulunan konutlardaki ev hizmetlerine ilişkin herhangi bir faaliyetinin olmadığı, sadece ev hizmetlileri için Üsse giriş çıkış yapan çalışanlara giriş kartları ve izin belgeleri düzenlenmesi işlerini yaptığı, dolayısıyla işveren konumunda olmadığı ifade edilmiştir. Ayrıca davalı şirketin ABD Kontrat Subaylığı ile aralarında düzenlenen Türkiye Üs Bakım Anlaşması kapsamında da Amerikan askerleri ile ev hizmetinde

çalışan kişiler arasında iletişim sağlayıp işçi temin etmek şeklinde bir aracılık faaliyetinde bulunmaya yönelik herhangi bir düzenlemenin yer almadığı, bu durumda böyle bir faaliyette bulunsu dahi kimden ne şekilde kazanç sağlayıp gelir elde ettiğinin açıklanamayacağı belirtilmiştir.

Dolayısıyla Üste güvenlik vs. hizmetleri görmekte olan firmanın ev hizmetinde çalışan davacılara kimlik kartı vermesinin davalı ile aralarında hizmet sözleşmesinin bulunduğunu göstermediği, ihtiyacı olan Üs personeline daha önce başka personelin ev hizmetinde çalışan işçiyi tavsiye etmesinin de davacıları davalı firmanın işçisi yapmayacağı, bu nedenlerle ev hizmetleri İş Kanunu m.4/f.1 (e) gereğince İş Kanunu kapsamı dışında olduğundan İş Mahkemesinin davaya bakmakla görevli olmadığı düşünüldükçe çoğunluğun görüşüne karşı çıkılmıştır.

Bu bağlamda ilgili kararlarda görüldüğü üzere somut olayda ev hizmeti çalışanı olan davacılar ile davalı şirket arasında İş Kanunu'na göre belirsiz süreli iş sözleşmesinin kurulduğu kabul edilip çalışanların İş Kanunu kapsamında oldukları değerlendirilmiştir. Bu bakımdan söz konusu kararların, ev hizmeti çalışanlarının işçi olarak değerlendirilmesi ve neticesinde İş Kanunu kapsamında düzenlenen işçilik haklarından faydalanabilmeleri hususunda öncü nitelikte kararlar olduğu görülmektedir.

1.2.2.1.2. Geçici İş İlişkisi (Özel İstihdam Bürosu Uygulaması) Düzenlemelerinde Ev Hizmetleri

Türkiye’de özel istihdam büroları hakkında yasal düzenleme ilk olarak 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu’nun kabulünde gündeme gelmiş ancak bu hususta işçi kesiminden gelen yoğun tepkiler üzerine⁹¹ taslak madde yasalaşan metinde yer

⁹¹ Bu hususta Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) tarafından milletvekillerine “İnsana Saygı, İnsan Onuruna Yakışır İş İstiyoruz, Yeni Kölelik Düzeni Olan Kiralık İşçilik Kabul Edilemez” başlıklı bir kiralık işçilik raporu gönderilmiştir. Raporla yer alan başlıca hususlar şunlardır: “Emek ticaretini yasal hale getiren bu düzenleme, tüm işleri ve işkollarını kapsar nitelikte genişdir. Hiçbir iş ya da işkolu istisna edilmemektedir. Bu yeni düzende işçilerin işverenlerden korunması mümkün değildir. İşçiler fiilen örgütlenme ve grev haklarından mahrum edilmektedir. İşçilerin çalışma ve sözleşme özgürlükleri göstermelik bir sözleşmeye emanet edilmekte ve örtülü olarak kısıtlanmaktadır. İşçinin hür iradesi ile imzaladığı varsayımına dayalı olarak kurulacağı düşünülen “Geçici İş İlişkisi Sözleşmesi”, ülkemizdeki yoksulluk ve iş bulma zorlukları göz önüne alındığında ayağı yere basmayan bir sözleşmedir. Bu hal Anayasa’nın “Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti” başlıklı 48. maddesindeki “irade özgürlüğüne” uymamakta, onu yok etmektedir. Anayasaya göre; “herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir”. Ancak mesleki anlamda geçici iş ilişkisi özü itibari ile bu Anayasa hükmüne aykırıdır. İşçinin yaptığı sözleşme ile iradesi elinden alınmakta, herhangi bir üretim unsuru gibi değişik işverenlerin elinde dolaştırılmaktadır. Yani “insan işçi”, “meta işçiyne” çevrilmektedir. İşte tüm bu nedenlerle yüce Meclisimizden kiralık işçi düzenini bu ülkenin işçisine reva görmemelerini, cumhurbaşkanımızın uyarısını dikkate alarak bu düzeni reddetmelerini istiyoruz”. İlgili rapor ve söz

almamıştır.⁹² Ardından 26.06.2009 tarih ve 5920 sayılı İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 1. maddesi ile İş Kanunu'na "mesleki anlamda geçici iş ilişkisi" başlıklı m.7/A hükmü eklenmek istenmiş ancak bu düzenleme dönemin Cumhurbaşkanı tarafından veto edilmiştir.⁹³

Veto gerekçelerinde ise genel olarak, yapılan düzenlemede Avrupa Parlamentosunun 2008/104/EC sayılı Geçici İstihdam Büroları Direktifinin iş hukukumuzda dahil edilmesi amaçlanmışsa da ilgili Direktifin temelini oluşturan istihdam ve çalışma şartlarında eşitlik esasının sağlanması ve dolayısıyla bu eşitliği bozacak uygulamaların yasaklanması yönünde hükümlere yer verilmediği ve böylece düzenlemenin gerekçesi ile içeriği arasında bir çelişki doğduğu belirtilmiştir. Ayrıca maddenin ikinci fıkrasında belirtilen "*Özel istihdam büroları devredeceği işçi ile iş sözleşmesini, işçinin devredileceği işverenle geçici iş ilişkisi sözleşmesini yazılı olarak yapmak zorundadır. Bu sözleşmede yer alması gereken hususlar Türkiye İş Kurumunca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir*" hükmü ile maddede yer almayan hususların anılan Kurumca düzenlenmesine imkân sağlanmış ise de mesleki anlamda geçici iş ilişkisi müessesesinin yapısı sebebiyle işçinin korumasına yönelik kurallara Kanunda yer verilmesi, uygulamaya ilişkin ayrıntılı ve teknik hususların ise yönetmeliğe bırakılması gerektiği ifade edilmiştir. Aksi takdirde yapılan düzenlemenin gerçek amacının dışında sonuçlar doğurabileceği ve madde kapsamındaki işçilerin emeğinin istismarı, insan onuruna yakışmayan durumların doğması gibi Kanunun amaçlamadığı olumsuz uygulamalara ve çalışma barışının bozulmasına yol açabileceği ileri sürülmüştür.⁹⁴ Bununla birlikte söz konusu dönemde

konusu dönemde yaşanan gelişmeler için bkz. Aysel Alp, "Kıralık İşçi Yasası Yeniden", *Hürriyet*, (5 Ağustos 2009), <http://www.hurriyet.com.tr/kiralik-isci-yasasi-yeniden-12219354> ; <http://ekonomi.haber7.com/ekonomi/haber/425699-turk-isin-vekillere-kiralik-isci-lobisi> ; Sabah, "Türk-İş: Kıralık İşçi Kabul Edilemez", (6 Ağustos 2009), <http://www.pressreader.com/turkey/sabah/20090806/282514359544220> (6.5.2017).

⁹² Bu hususta detaylı bilgi için bkz. Savaş Taşkent ve Dilek Kurt, "Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi", *Kamu-İş*, 13/1, 2013, s. 2 vd.; Mahmut Kabakçı, "5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum*, 31, 2011/4, s. 76.

⁹³ Bu Kanun, veto edilen hüküm çıkartılarak 5921 sayılı Kanun (RG, 18.8.2009, 27323) olarak yürürlüğe girmiştir.

⁹⁴ Cumhurbaşkanı tarafından verilen veto kararı hakkında detaylı bilgi için bkz. <http://www.abdullahgul.gen.tr/aciklamalar/252/69125/5920-sayili-kanun.html> (6.5.2017).

öğretide de ilgili düzenlemeyi eleştiren ve veto kararını destekleyen yönde görüşler yer almıştır.⁹⁵

20.5.2016 tarihinde ise 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun⁹⁶ ilk maddesi ile İş Kanunu'nun 7. maddesi değiştirilmiş ve geçici iş ilişkisinin özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabileceği düzenlenmiştir. Anılan maddenin 2. fıkrasına göre özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisinin kurulması meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi olarak, buna karşılık son fıkra uyarınca holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde geçici iş ilişkisinin kurulması ise meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi olarak değerlendirilmektedir.⁹⁷

İlgili madde kapsamında Türkiye İş Kurumunca (İŞKUR) izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak, işçisini geçici olarak bu işverene devri ile özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurabileceği haller sayılmış ve ev hizmetlerinde de bu ilişkinin kurulabileceği belirtilmiştir.⁹⁸ Buna göre, ev hizmetlerinde özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş

⁹⁵ Bu dönemde öğretilerde ilgili hükümden yer alan “*Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi...geçici işgücü talebini karşılamak amacıyla ...özel istihdam büroları tarafından yerine getirilir*” ifadesiyle ödünç iş ilişkisinin olması gereken işlevini ortaya koyan isabetli bir tanım yapıldığı belirtilmiştir. Ancak bu ilişkinin sınırlarının belirlenmesinde de söz konusu tanımdan hareket edilmesi gerektiği ve konuyla ilgili öngörülecek yasal şartların ödünç iş ilişkisine yalnızca işyerinde geçici iş gücü ihtiyacı olduğu hallerde başvurulabilmesini sağlayacak niteliklerde olması gerektiği ileri sürülmüştür. Bu yönde ayrıntılı olarak bkz. Kabakçı, “5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”, s. 96.; Ayrıca yasal düzenlemede dikkate alınması gereken genel esaslar hakkında bkz. s. 91 vd.; İlgili düzenlemenin kayıt dışı istihdamı önleyeceğini ileri sürmesine rağmen söz konusu düzenleme ile böyle bir sonucun elde edilmesinin mümkün olmadığı zira maddenin bu konuda herhangi bir önlem içermeyip sadece birtakım kuruluşların faaliyetlerini yasal çerçeveye almakla yetinmesi hususu başta olmak üzere bir çok önemli eksiklikler içerdiği yönünde bkz. Taşkent ve Kurt, “Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi”, s. 3.; Söz konusu dönemde öğretilerde ilgili düzenlemeye yönelik bir diğer eleştiri de işveren lehine oldukça fazla esneklik sağlaması ve işçinin üretim sürecinde tam anlamıyla bir girdi unsuru ve meta olarak görülüp belirli bir yer, zaman ve işte, belirli bir işverene bağlı olarak çalışması bağitlayan geleneksel sözleşme anlayışının kökünden değiştirilmiş olmasıdır. Bu hususta bkz. Denizcan Kutlu, “Geçici Çalışmanın Süreklileşmesi ve Güvencesizleşme: Özel İstihdam Bürolarının Değişen Rolü”, *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 35, (Ocak-Şubat-Mart 2010), s. 44.

⁹⁶ RG, 20.5.2016, 29717.

⁹⁷ Süzek, *İş Hukuku*, s. 304. Nitekim meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde işçi, özel istihdam bürosu tarafından yazılı iş sözleşmesi ile ödünç verilmek üzere işe alınmakta, geçici işçinin işvereni özel istihdam bürosu olmakta, iş sözleşmesinin tarafı olarak işveren niteliği taşıyan büro yaptığı yazılı işçi sağlama sözleşmesi uyarınca işçiyi iş görme edimini yerine getirmek üzere başka bir geçici işverene ödünç olarak devretmekte ve özel istihdam bürosu bunu profesyonel (mesleki) bir amaçla yani ödünç alan işverenden bu hizmetin karşılığında hizmet bedeli almak suretiyle gelir getirici bir faaliyet olarak yapmaktadır.

⁹⁸ “4857 sayılı İş Kanunu Geçici iş ilişkisi

ilişkisi kurulabilmektedir. Bu bakımdan İş Kanunu'nun 4. maddesi ile kapsam dışı bırakılan ev hizmeti çalışanlarının, 7. madde uyarınca kurulabilecek geçici iş ilişkisiyle kapsam dahiline alındığı görülmektedir.⁹⁹ Böylece İş Kanunu'nun kapsamına girmeyen ev hizmeti çalışanları, bu Kanunun 7. maddesinde yer alan düzenlemeler dışında TBK hükümlerine tabi olacaklardır.¹⁰⁰

6715 sayılı Kanunun 6. maddesi ile Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun¹⁰¹ 2. maddesine eklenen tanımda belirtildiği üzere özel istihdam büroları, iş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık yapmak ve/veya geçici iş ilişkisi kurma faaliyeti yürütmek üzere Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişiler tarafından kurulan bürolardır.¹⁰²

Madde 7 - (Değişik: 6/5/2016-6715/1 md.) Geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir.

Özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici iş ilişkisi, Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile;

a) Bu Kanunun 13 üncü maddesinin beşinci fıkrası ile 74 üncü maddesinde belirtilen hâllerde, işçinin askerlik hizmeti hâlinde ve iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer hâllerde,

b) Mevsimlik tarım işlerinde,

c) Ev hizmetlerinde,

d) İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak gördürülen işlerde,

e) İş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan işlerde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması hâlinde,

f) İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması hâlinde,

g) Mevsimlik işler hariç dönemsellik arz eden iş artışları hâlinde kurulabilir (...)"

⁹⁹ Ancak bu düzenleme sadece İş Kanunu'nda düzenlendiğinden ve sadece bu Kanun kapsamında olanlara uygulanarak Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu veya Türk Borçlar Kanunu kapsamındaki iş ilişkilerine uygulanamayacağından; İş Kanunu m.4/f.1 (e) ile kapsam dışı bırakılan ev hizmetleri ve m.4/f.1 (b) ile kapsam dışı bırakılan 50'den az işçi çalıştıran tarım işlerinin yapıldığı işyerleri bakımından sadece mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi ile sınırlı olmak koşuluyla bu işlerin ve işyerlerinin kapsam dahiline alınmasının büyük bir çelişki olarak değerlendirildiği, dolayısıyla mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinin diğer iş kanunları ve TBK kapsamında kalan işleri de kapsayacak biçimde ayrı bir kanunla düzenlenmesinin yasa yapma tekniği açısından daha uygun olacağı yönünde bkz. Ali Güzel ve Hande Heper, "Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi", *Çalışma ve Toplum*, 52, 2017/1, s. 27.; Ayrıca madde gerekçesine ilişkin karşı oy yazısında halihazırdaki İş Kanunu uyarınca tanımlanmayan ev hizmetleri hususunda, iş ilişkisinin kiralık işçilik ile ilgili bir iş ilişkisine olanak veren bir alan haline getirilmesi neticesinde bu ilişki dahilindeki işveren ve işyeri tanımlamalarında da sorunlar oluşacağı ileri sürülmüştür.

¹⁰⁰ Süzek, *İş Hukuku*, s. 308.

¹⁰¹ RG, 25.6.2003, 25159.

¹⁰² Özel istihdam bürolarının kurulması, faaliyet alanı, geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi ve denetimi; özel istihdam bürosu kurma izni ve geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin iptali; özel istihdam bürolarının hak ve yükümlülükleri ile idari para cezaları da ilgili Kanunun 17, 18, 19 ve 20. maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Ayrıca özel istihdam bürolarının hukuki dayanağı, kurulma ve faaliyet koşulları, hak ve yükümlülükleri ve bürolara verilen iznin süresi, denetimi ve iptali hususlarında detaylı bilgi için bkz. Süzek, *İş Hukuku*, ss. 886-890.

Ayrıca 6715 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikler neticesinde, özel istihdam bürolarının kurulması ve faaliyetleri ile incelenmesi, kontrolü, denetimi ve teftişine ilişkin usul ve esasların belirlenmesi amacıyla 11.10.2016 tarihinde Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği¹⁰³ çıkarılmıştır. Bununla birlikte İŞKUR tarafından, ilgili Yönetmelik kapsamında özel istihdam bürolarının aracılık ve geçici iş ilişkisine yönelik başvuru şartlarını, aracılık izni ve geçici iş ilişkisi yetkisi verilmesine ilişkin işlemlerini, çalışma ve denetimini ve bu kapsamda ortaya çıkabilecek tereddütleri gidererek Yönetmeliğin verdiği yetki dahilinde bazı hükümlere ilişkin usul ve esasları belirleyecek olan Özel İstihdam Büroları Genelgesi (2016/1)¹⁰⁴ de çıkarılmıştır. Söz konusu Genelgede bu hususlar düzenlenmekle birlikte, eklerinde özel istihdam büroları için izin ve yetki başvuru formları, örnek teminat mektubu, başvuru değerlendirme formu gibi birçok belge örneğinin de yer aldığı görülmektedir.

İş Kanunu m.7/f.3 ile belirtildiği üzere:

Geçici işçi sağlama sözleşmesi ikinci fıkranın (a) bendinde sayılan hâllerin devamı süresince, (b) ve (c) bentlerinde sayılan hâllerde süre sınırı olmaksızın, diğer bentlerde sayılan hâllerde ise en fazla dört ay süreyle kurulabilir. Yapılan bu sözleşme ikinci fıkranın (g) bendi hariç toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebilir. Geçici işçi çalıştıran işveren, belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe yeniden geçici işçi çalıştıramaz.

Bu bakımdan ev hizmetlerinde kurulacak geçici iş ilişkisinde süre sınırının olmadığı görülmektedir. Nitekim madde gerekçesinde de işsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılması amaçlarıyla düzenlenen geçici iş ilişkisinin işgücü piyasalarının düzenli işleyişine olumsuz yansımaları olmaması gerektiğinden geçici iş ilişkisinin gerçekten ihtiyaç duyulan geçici durumlarda kurulması öngörülmüşse de temizlik işleri, hasta, yaşlı ve çocuk bakımı hizmetleri gibi ev hizmetlerinde süre sınırı aranmaksızın geçici iş ilişkisi kurulabileceği belirtilmiştir.¹⁰⁵ Bununla birlikte ilgili maddenin devamında, geçici işçi çalıştıran işverenin iş sözleşmesi feshedilen işçisini fesih tarihinden itibaren 6 ay geçmeden geçici iş ilişkisi kapsamında çalıştıramayacağı da öngörülmektedir.

¹⁰³ RG, 11.10.2016, 29854.

¹⁰⁴ Genelge metni için bkz.

<http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/dokumanlar/Kurumsal%20Bilgi/Mevzuat/Genelgeler/%C3%96%C4%B0B%20Genelgesi-2013-1.doc> (3.5.2017).

¹⁰⁵ Bu durumda ilgili maddenin 3. fıkrası gereği ev hizmetlerinde geçici iş ilişkisi kurulmasında herhangi bir süre sınırlaması da bulunmadığından, mesleki amaçlı geçici iş ilişkisinin ev hizmetleri bakımından yaygın bir uygulamaya dönüşmesinin beklendiği yönünde bkz. Güzel ve Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, s. 32.

Geçici işçi çalıştıran işverenin hak ve yükümlülükleri ise m.7/f.9 ile düzenlenmiştir.¹⁰⁶ Buna göre:

Geçici işçi çalıştıran işveren;

a) İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir.¹⁰⁷

b) İşyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek ve Türkiye İş Kurumu tarafından istenecek belgeleri belirlenen sürelerle saklamakla yükümlüdür.

c) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hallerini özel istihdam bürosuna derhal, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür.

d) Geçici işçileri çalıştıkları dönemlerde, işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit muamele ilkesince yararlandırır. Geçici işçiler, çalışmadıkları dönemlerde ise özel istihdam bürosundaki eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden yararlandırılır.

e) İşyerindeki geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri varsa işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür.

f) 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 inci maddesinin altıncı fıkrasında öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçi de bu eğitimlere katılmakla yükümlüdür.

İlgili madde ile ayrıca geçici iş ilişkisinde işverenin özel istihdam bürosu olduğu ve özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulacak geçici iş ilişkisinde, geçici işçi ile iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile geçici işçi sağlama sözleşmesi yapılacağı ve bu sözleşmelerin yazılı olacağı öngörülmüştür (m.7/f.11).¹⁰⁸

Sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına rağmen geçici iş ilişkisinin devam etmesi halinde ise, geçici işçi çalıştıran işveren ile işçi arasında sözleşmenin sona erme tarihinden itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesinin kurulmuş sayılacağı ve bu durumda

¹⁰⁶ Geçici iş ilişkisinde geçici işverenle geçici işçi arasında iş sözleşmesi kurumamakla birlikte, bu ilişkinin niteliği gereği işçinin iş görme, özen, itaat ve sadakat borçlarının, geçici işverenin ise yönetim hakkı, işçiyi gözetme, eşit davranma borçlarının mevcut olması karşısında bunun iş ilişkisi benzeri bir hukuki ilişki olarak kabul edilmesinin uygun olacağı yönünde bkz. Süzek, *İş Hukuku*, s. 315.

¹⁰⁷ Madde gerekçesinde, bu bent ile aynı zamanda geçici iş ilişkisi kurulan işverenin işçiye talimat verme hakkını kullanırken (işçi sağlama) sözleşme hükümleriyle kısıtlı olduğu da öngörülmüştür. Bu hususta, maddede öngörülen talimat verme yetkisinin sadece işin görülmesine ilişkin talimatların değil geçici işverenin işyerinin düzeninin ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik işçinin davranışlarına ilişkin talimatları da kapsayacağı yönünde bkz. Süzek, *İş Hukuku*, s. 316.

¹⁰⁸ Ayrıca ilgili fıkranın devamında belirtildiği üzere, “Özel istihdam bürosu ile geçici işçi çalıştıran işveren arasında yapılacak geçici işçi sağlama sözleşmesinde; sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihi, işin niteliği, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, varsa geçici işçi çalıştıran işverenin ve özel istihdam bürosunun özel yükümlülükleri yer alır. Geçici işçinin, Türkiye İş Kurumundan veya bir başka özel istihdam bürosundan hizmet almasını ya da iş görme edimini yerine getirdikten sonra geçici işçi olarak çalıştığı işveren veya farklı bir işverenin işyerinde çalışmasını engelleyen hükümler konulamaz. Geçici işçi ile yapılacak iş sözleşmesinde, işçinin ne kadar süre içerisinde işe çağrılmazsa haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği belirtilir. Bu süre üç ayı geçemez”.

özel istihdam bürosunun işçinin geçici iş ilişkisinden kaynaklanan ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden sözleşme süresiyle sınırlı olmak üzere sorumlu olduğu düzenlenmiştir (m.7/f.13). Bu hususta öğretilde, İş Kanunu m.7 son fıkrada meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi bakımından öngörülen “*Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden, devreden işveren ile birlikte sorumludur*” hükmüne meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde yer verilmemesinden bahisle, özel istihdam bürosu aracılığıyla işçi istihdamında da belirtilen durumlar açısından birlikte sorumluluğun öngörülmesinin uygun olacağı ileri sürülmektedir.¹⁰⁹

Geçici işçinin ise maddenin devamında belirtildiği üzere, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zararlardan geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumlu olduğu görülmektedir (m.7/f.14).

İş Kanunu’nun bahsi geçen 7. maddesinde 6715 sayılı Kanun ile yapılan değişikliğe ilişkin madde gerekçesinde ise genel olarak, Türkiye’nin esneklik ve güvence göstergeleri açısından diğer Avrupa Birliği ülkelerine kıyasla esnek çalışma biçimlerinin yaygın olarak uygulanmadığı bir ülke olduğu, Türkiye’de İş Kanunu ve Türkiye İş Kurumu Kanunu ile daha önce yasaklanmış olan özel sektörün iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerine imkan sağlandığı ancak mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyetinde bulunmalarına izin verilmediği, bu kapsamda 2016 Ocak ayı itibarıyla İŞKUR’dan izin alarak iş ve işçi bulmaya aracılık yapan 438 adet özel istihdam bürosunun aktif olarak hizmet verdiği ve özel istihdam büroları aracılığıyla yürütülen geçici iş ilişkisinin son yıllarda yaygınlaştığı belirtilmiştir.¹¹⁰ Bununla birlikte gerekçede, geçici iş ilişkisinin işletme açısından rekabet ortamına, değişen koşullara ve ortaya çıkan ihtiyaçlara uygun olarak işgücü talebinin karşılanmasını ve üretim talebindeki dalgalanmaların karşılanabilmesini kolaylaştırdığı; çalışan açısından ise işgücü piyasasında istihdam olanaklarını artırılması açısından önemli olduğu, özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkisi ile özellikle gençlerin iş tecrübesi kazanmasına, uzun dönemli işsizlerin işsizlikten kurtulmasına ve işgücü piyasasının dışında kalmış olanların motivasyonlarını artırmasına katkı

¹⁰⁹ Süzek, *İş Hukuku*, s. 316; Taşkent ve Kurt, “Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi”, s. 8.

¹¹⁰ Gerekçe metni için bkz. İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı (1/597) ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu, Dönem 26, Yasama Yılı 1, *TBMM Tutanak Dergisi*, 170, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf> (4.5.2017).

sağladığı ifade edilmektedir. Bu bakımdan düzenleme ile bir taraftan işletmelerin ihtiyaç duyduğu esnekliğe katkıda bulunurken diğer taraftan da işsizlerin iş bulma süresini kısaltıp uzun süreli işsizlik oranlarının azalmasına katkı sağlanacağı belirtilmiştir. Ayrıca ülkemizin işgücü piyasasında özellikle genç işsizliğin ve kadın işsizliğinin yoğun olması nedeniyle bu kesimlerin işgücüne katılım oranlarının yükselmesi bakımından özel istihdam büroları tarafından yürütülecek geçici iş ilişkisi faaliyetine ihtiyaç duyulduğu ve bu şekilde gerek gençlerin gerek kadınların işgücü piyasasına dahil olmaları, tecrübe kazanmaları ve bu yolla daimî iş bulmalarının hedeflendiği ifade edilmiş, bu doğrultuda 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Direktifine uygun olarak özel istihdam bürosunun faaliyet alanının genişletilerek geçici iş ilişkisi kurma faaliyetinin bu bürolara verildiği belirtilmiştir.

Uygulamada bu yönde yer alan olumlu görüşler incelendiğinde görüldüğü üzere, ilgili hüküm neticesinde İŞKUR'dan izin alan özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi ile Türkiye'de yıllardır danışmanlık veya personel bordrolama hizmetleri adı altında geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların yasadışı uygulamalarına son verilerek bu şekilde özellikle kayıt dışı istihdamın önlenip, bu sektörde çalışanların sosyal güvence altına alınmaları sağlanarak işgücü piyasasının esnekliğine ve güvencesine de katkıda bulunulmasının hedeflendiği belirtilmektedir.¹¹¹ Ayrıca özel istihdam büroları aracılığıyla kurulacak geçici iş ilişkisinin, genç işsizlik oranının düşürülmesi, kadın istihdamının artırılması ve daimi iş ilişkisine geçiş imkânının sağlanması yönünden de büyük önem taşıdığı ve en çok kadın işgücü tarafından tercih edilen esnek ve geçici iş modellerinin ülkemizde kadınların işgücüne katılımının çok düşük olduğu gerçeği de dikkate alınarak, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi sisteminin en çok gençlerin ve kadınların istihdamını destekleyeceğinin ileri sürüldüğü de görülmektedir.¹¹²

Nitekim aynı yöndeki görüşler açısından, işgücü piyasasında esneklik uygulamaları doğrultusunda İŞKUR'un özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin vermesi ile işgücüne dahil olmayanlar grubunda yer alan ve iş bulma ümidi olmayan ya da düşük eğitim düzeyine sahip birçok kadın işgücünün, işgücü piyasasında daha aktif olması ve kalıcı istihdam olanaklarını artırması

¹¹¹ Mehmet Ali Özkan, "Yapılan Düzenleme Esnekliğe Katkıda Bulunacaktır", *TİSK İşveren Dergisi*, 54/ 6, (Kasım/Aralık 2016), s. 60.

¹¹² Tufan Ünal, "Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Sistemi Gençlerin ve Kadın Çalışanların İstihdamını Artıracaktır", *TİSK İşveren Dergisi*, 54/6, (Kasım/Aralık 2016), s. 64.

beklenmektedir.¹¹³ Ayrıca geçici iş ilişkisinin çalışma hayatına yeni adım atan ve sürekli nitelikte iş bulmakta zorluk çeken gruplar açısından tecrübe eksikliğini gidererek önemli bir köprü görevi üstlendiği, işçi ve işverene birbirini tanıma avantajı sağladığı, kayıt dışı istihdamın azalması, geçici işçilerin sosyal güvenliğinin sağlanması, yasa dışı iş ilişkilerinin önlenmesi, yeni işler yaratılması, sigorta gelirlerinin artması, geçici iş ilişkisinin devlet kontrolü altına alınması gibi birçok önemli avantaj sağladığı, bir taraftan işletmelerin ihtiyaç duyduğu esnekliğe katkıda bulunulurken diğer taraftan da işsizlerin iş bulma süresinin kısaltılıp uzun süreli işsizlik oranlarının azalmasına katkı sağlayacağı belirtilmiştir.¹¹⁴

Ancak ilgili maddelere ilişkin karşı oy yazıları incelendiğinde ise, özel istihdam bürolarına işçi kiralama hakkının getirilmesinin birçok yönden eleştirildiği de görülmektedir.¹¹⁵ Eleştirilerin öncelikle güvence eksikliklerine yönelik yapıldığı ve bunlardan ilkinin, özel istihdam bürolarınca kiralanan işçilerin iş güvencesinin olmaması yönünde olduğu görülmektedir. İlgili düzenleme kapsamında iş sözleşmelerinin nasıl yapılacağı dahi belli olmayan, kamuoyunda kiralık işçi olarak ifade edilen bu işçilerin dünya genelinde yılda ortalama çalışma sürelerinin 3 ay ve daha altında olduğu belirtilmiştir. Nitekim Uluslararası Özel İstihdam Hizmetleri Konfederasyonu¹¹⁶ verilerinde de bu işçilerin %54'ünün 3 aydan daha az çalıştığının tespit edildiği, bu bakımdan söz konusu işçiler açısından 1 yıllık çalışma süresi şartı oluşmadığından kıdem tazminatı hakkının ve 6 aylık çalışma süresi oluşmadığından da ihbar tazminatı hakkının uygulanamayacağı ileri sürülmüştür.

İkinci olarak ise istihdam güvencesinin sağlanmadığı belirtilmektedir. Buna göre ilgili madde uyarınca işçinin istihdamının devam edeceğine ilişkin hiçbir düzenleme bulunmadığından kiralama işi bittiğinde özel istihdam bürosuna dönen işçi çalışmaya hazır olmasına rağmen ücret alamayıp iş sözleşmesi askıda kalacak ve

¹¹³ Mehmet Müezzinoğlu, “İşgücü Piyasasına Adım Atmak Geçici İşlerle Kolaylaşacak”, *TİSK İşveren Dergisi*, 55/1, (Ocak/Şubat 2017), s. 51.

¹¹⁴ Özkan, “Yapılan Düzenleme Esnekliğe Katkıda Bulunacaktır”, s. 62. Ayrıca burada OECD İstihdam Koruma Düzeyi Endeksi verilerine göre Türkiye diğer ülkelerle kıyaslandığında işgücü piyasası esnekliği açısından son sıralarda yer aldığı ve bu durumun işsizlik oranını artırıcı bir etki oluşturduğu da belirtilmektedir.

¹¹⁵ Karşı oy yazısı ve eleştiriler için bkz. İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı (1/597) ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu, Dönem 26, Yasama Yılı 1, *TBMM Tutanak Dergisi*, 170, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf> (4.5.2017).

¹¹⁶ Konfederasyon ve mesleki anlamda geçici iş ilişkisi hakkında verilerine yönelik detaylı bilgi için bkz. <http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/6-melda-sunum.pdf> ve <http://www.wecglobal.org/index.php?id=55> (5.5.2017).

böylece yaşamını idame ettirecek gelire kavuşmak için yine kayıt dışı alana geri yönelecektir.

Güvence eksikliklerine ilişkin bir diğer eleştiri ise gelir güvencesinin olmaması hususunda yapılmıştır. Buna göre ilgili madde uyarınca geçici işçinin, geçici işçi çalıştıran işverenin işyerindeki çalışma süresinde temel çalışma koşullarının bu işçilerin aynı işveren tarafından aynı iş için doğrudan istihdamı halinde sağlanacak koşulların altında olamayacağının öngörülmesi olumlu ancak yetersiz görülmektedir. Zira burada hangi işçinin emsal alınacağı belirtilmediğinden nitelikli bir işçinin gittiği yerde asgari ücretle çalışmak zorunda kalabileceği belirtilmektedir.¹¹⁷

İş Kanunu m.7/f.9 (c) bendi ile belirtildiği üzere, “*Geçici işçi çalıştıran işveren; ... (c) Geçici işçinin iş kazası ve meslek hastalığı hallerini özel istihdam bürosuna derhal, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre ilgili mercilere bildirmekle yükümlüdür*”. Bununla birlikte madde gerekçesine ilişkin karşı oy yazısında geçici işçilerin sosyal güvenlik haklarındaki eksiklikler hususunda, hastalık sigortası ve emeklilik haklarından da yararlanamadığı ileri sürülmektedir.¹¹⁸

Ayrıca 5510 sayılı SSGSSK’nın ek 9. maddesi ile ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanların bu Kanunun m.4/f.1 (a) bendi kapsamında sigortalı sayılmadığı ve bu kişileri çalıştıranların da bu Kanun kapsamında işveren sayılmadığı görüldüğünden, yapılan yeni düzenleme ile ortaya işveren ve işyeri kavramları açısından hukuken sorunlu bir durumun çıkacağı belirtilmiştir.

¹¹⁷ İşçi ücretlerinde eşit işlem ilkesi hususunda, hemen hemen tüm Avrupa Birliği üyesi ülkelerde eşitlik ilkesinin 2008/104 sayılı Yönerge öncesi yasa kurallarıyla veya toplu iş sözleşmeleriyle kabul edildiği, geçici işlerde emsal işçiler arasında ücret eşitliği yönünde hükümler getirildiği yönünde bkz. Süzek, *İş Hukuku*, s. 314.

¹¹⁸ Buna göre hastalık sigortasından yararlanmanın ilk şartı olan hastalık tarihinden önceki 1 yıl içerisinde en az 120 gün prim ödemiş olma şartının, yılda 4 ay çalışan kiralık işçiler tarafından sağlanamayacağı belirtilmiştir. Aynı şekilde kiralama işlemi sona erdiğinde sigorta primleri ödenmediği takdirde hastalık sigortasından tedavi giderlerinin 90 + 10 gün sonunda hem kendileri hem de aileleri için yapılamayacağı, çalışmadıkları süreler için prim ödemedikleri sürece genel sağlık sigortasından da yararlanamayacakları görülmektedir. Yine yılda geçici olarak 4 ay çalışan bir işçinin normal emekli olabilmesi için SSGSSK gereğince 7200 gün emeklilik sigortası primi ödemesi için 60 yıl çalışması gerekirken bu işçilerin 65 yaşını doldursalar dahi emekli olmayacakları, kısmi aylıkla emekli olmak için gerekli olan 4500 gün şartını da ancak 45 yıl sonra doldurabilecekleri, bu bakımdan ilgili düzenleme neticesinde bu işçiler bakımından emekliliğin hayal haline getirildiği ileri sürülmüştür.

İş Kanunu m.7/f.9 (f) bendinde ayrıca, geçici işçi çalıştıran işverenin, İSGK m.17/f.6 uyarınca öngörülen eğitimleri vermekle ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gereken tedbirleri almakla, geçici işçinin de bu eğitimlere katılmakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir. Ancak karşı oy yazısında, İSGK m.2 uyarınca kapsam dışı bırakılan ev hizmetleri açısından, işçilerin kiralandıkları dönemde bu Kanunun koruma alanında olmayacakları ve bu Kanunda belirtilen haklardan yararlanamayacakları ileri sürülmekte ve bu durumun sağlıklı bir ortamda çalışma hakkı çerçevesinde uluslararası sözleşmelere ve Anayasanın ilgili hükümlerine de açıkça aykırılık teşkil ettiği belirtilmektedir.

İlgili düzenlemelere yönelik karşı oy yazısında yer alan bir diğer eleştiri de özel istihdam bürolarını denetleyecek yeterli denetleme mekanizmalarının oluşturulmaması ve özel istihdam bürolarının işçilerinin yasal haklarının ihlal edilmesi haline yönelik olarak işçilerin yasal haklarının yeterli olarak güvenceye kavuşturulmamış olması konusunda yapılmaktadır.¹¹⁹

Öğretide de ilgili düzenlemelere ilişkin bu yönde eleştirilerin yer aldığı görülmektedir. Nitekim öncelikle, İş Kanunu'nun 4. maddesi ile kapsam dışı bırakılan ev hizmetlerinde 7. madde uyarınca mesleki amaçla geçici iş ilişkisi kurulabileceğinin düzenlenmesi isabetli olmayan bir çelişki olarak değerlendirilmektedir.¹²⁰ Bununla birlikte, ev hizmeti istihdamının çoğunlukla enformel olarak gerçekleştiği bilinmekteyse de özel kurumlardan da ev hizmeti alındığı ancak bu tür kurumların yüksek fiyatlar talep etmeleri nedeniyle her kesimden ailenin faydalanamadığı belirtilmektedir.¹²¹ Kiralama şirketlerine oldukça yüksek bedeller ödenmesine rağmen bir kesim tarafından cazibesini korumasının nedeni ise işverenlerin özel istihdam

¹¹⁹ Nitekim bu hususta, mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin sadece idari merkezin iznine tabi olmasının yeterli olmayacağı, bu amaca uygun bir iş organizasyonunun sağlanması, gerekli güvenlik tedbirlerinin alınması, başka bir işverenin işine ödünç vermek üzere işe alınmanın karşılığı iş sözleşmesinin tarafı olmaları ve bu uygulamanın sıkı bir denetime tabi olması gerektiği yönünde bkz. Alpay Hekimler, “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisine İlişkin Mevzuat ve Taslakların Genel Değerlendirmesi”, *TİSK Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Semineri*, Ankara, 25 Ocak 2013, s. 57, https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/331_ozel_istihdam_burolari_ar/pdf_331_ozel_istihdam_burolari_ar.pdf (6.5.2017)

¹²⁰ Güzel ve Heper, “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, s. 32.

¹²¹ Yıldırım alp ve İslamoğlu, ““İnsana Yakışır İş” Kavramı Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar”, s. 159.

bürolarına ödedikleri bedelin bile kiralık işçileri sömürerek, güvencesiz, korumasız çalıştırarak elde edecekleri kazançların çok altında olması şeklinde görülmektedir.¹²²

İşçiler açısından bakıldığında ise öğretide geçici iş ilişkisine ve özel istihdam bürolarına yönelik tutumlarının belirlenmesi amacıyla yapılmış bir saha araştırmasında tespit edildiği üzere, geçici iş ilişkisine ve geçici istihdam bürolarına yönelik genel kanaatlerinin olumsuz olduğu, geçici çalışmanın iş hayatına olumlu yenilikler getirdiğine inanmadıkları ve bireysel veya toplu haklarda kayba neden olacağını düşündükleri görülmektedir.¹²³

Bununla birlikte mesleki anlamda geçici iş ilişkisinin yaygınlaşmasıyla işçilerin hangi koşullarda istihdam edileceğinin belirsizleşeceği ve işyeri sürekli değişen işçilerin işe uyumunun güçleşebileceği, iş sağlığı ve güvenliği açısından risklerin artabileceği, dolayısıyla güvencesizliği kalıcılaştıran böyle bir düzenlemenin işsizliğe çözüm olmasının zor olduğu düşünülmektedir.¹²⁴ Buna göre ayrıca sendikalaşma ve kolektif hakların kullanılması güçleşmekte, sermayenin emek üzerindeki kontrolü artmakta ve geçici iş ilişkisiyle çalışanların hangi iş kolundaki sendikaya üye olacakları, toplu iş sözleşmelerinden yararlanıp yararlanamayacakları gibi konularda belirsizlikler söz konusu olmaktadır.

İlgili düzenlemeye ilişkin, İstanbul Milletvekili Engin ALTAY, Ankara Milletvekili Levent GÖK, Manisa Milletvekili Özgür ÖZEL ile birlikte 122 milletvekili tarafından 6.5.2016 tarihli ve 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 1. maddesiyle değiştirilen İş Kanunu'nun 7. maddesinin; birinci fıkrasında yer alan "...özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da..." ibaresinin, ikinci fıkrasının (d), (e), (f) ve (g) bentlerinin, üçüncü fıkrasının birinci cümlesinde yer alan "...süre sınırı olmaksızın..." ibaresinin, altıncı fıkrasının dördüncü cümlesinin, on birinci fıkrasının birinci cümlesinin ve 3. maddesiyle 4857 sayılı Kanun'un 63. maddesinin ikinci fıkrasına eklenen dördüncü cümlelerin iptallerine ve yürürlüklerinin durdurulmasına karar verilmesi talebi ile

¹²² Gaye Yılmaz, "İLO'da ve Uygulamada İşçi Kiralama Olgusu", *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 35, (Ocak-Şubat-Mart 2010), s. 35.

¹²³ Rıza Demir ve Onur Hasan Özgün, "Geçici İş İlişkisine ve Geçici İstihdam Bürolarına İlişkin Çalışanların Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16/2, (Aralık 2015), s. 146.; Ayrıca Ege Bölgesinde özel istihdam bürolarına yönelik yapılan bir araştırma için ise bkz. İnci Kuzgun, "Ege Bölgesinde Özel İstihdam Büroları", *Journal of Yaşar University*, 3/10, (Nisan 2008), s. 1235 vd.

¹²⁴ Bu yönde bkz. Hatice Erol ve Abdullah Özdemir, "Türkiye'de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30/5, 2010, s. 1107.

Anayasa Mahkemesine başvuruda bulunulmuştur.¹²⁵ Söz konusu gelişmelerle ilgili olarak Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun da bu Kanunun büyük sakıncalar doğuracağı, işçiler için tehdit niteliği taşıdığı, çalışanları hak kaybına uğratacağı, yapılan değişikliklerin işçilerin aleyhine olduğu, düzenlemelerin bir çeşit insan sömürüsüne dönüşeceği, örgütlenme ve sosyal güvence haklarının ihlal edildiği görüşünde olduğu ve bu nedenlerle birçok çalışan için mayınlı alanlar oluşturacağı değerlendirilen kiralık işçi düzenlemesine karşı durdukları görülmektedir.¹²⁶

Uluslararası bazda bakıldığında ise mesleki faaliyet olarak ödünç iş ilişkisinin başlangıçta pek çok Avrupa ülkesinde işçiyi koruma ilkesinden vazgeçmemek adına ve istihdam hizmetlerinde geleneksel olarak sürmekte olan kamu tekeli nedeniyle yasaklandığı veya katı sınırlamalar getirildiği ancak bu yasak ve sınırlamaların 1967 yılından itibaren Avrupa Birliği ülkelerinde kaldırılmaya başlandığı ve son dönemlerde örneğin 2001’de Macaristan’da, 2003’te Slovenya ve Polonya’da, 2004’te Slovakya ve Çek Cumhuriyeti’nde, 2005’te Romanya’da ödünç iş bürolarının yasal düzenlemeye kavuştuğu belirtilmektedir.¹²⁷ İlk özel istihdam bürosunun ise Amerika’da 1050’li yılların sonunda kurulan Manpower ve Kelly adında iki şirket olduğu bilinmektedir.¹²⁸

¹²⁵ www.anayasa.gov.tr/files/pdf/veri-istatistik/yargisal/2016iptalitiraz.docx (10.5.2017).

¹²⁶ Bu yönde açıklamalar ve gelişmeler için bkz. <http://turkis.org.tr/ATALAY--KIRALIK-ISCILIK-CALISANLAR-ICIN-BUYUK-BIR-TEHDITDIR-d988>, <http://turkis.org.tr/KIRALIK-ISCILIK-ANAYASA-MAHKEMESINDE-d1128>, <http://turkis.org.tr/KIRALIK-ISCILIGE-HAYIR-d1016#sthash.Fs6sQpuq.dpuf> (10.5.2017).

¹²⁷ Şelale Usen, “2008/104/Ec Sayılı Ödünç İş İlişisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 26, 2010/3, s. 183. Ayrıca Avrupa Birliğindeki 28 ülkede ödünç iş ilişkisinin kurulması ve buna ilişkin sınırlamalara yönelik detaylı bilgi için bkz. http://personalorder.de/index.php?load=3,9&art_id=22086 (10.4.2017). Hollanda, İspanya ve İsveç’te özel istihdam bürosu uygulamaları hakkında detaylı bir araştırma örneği için bkz. Gijsbert van Liemt, “Private Employment Agencies in the Netherland, Spain and Sweden”, *ILO Sectoral Activities Department Sector Working Paper*, No.: 290, 2013, ss. 5-25.; Güney Afrika’da özel istihdam bürosu uygulamaları hakkında detaylı bir araştırma örneği için bkz. Debbie Budlender, “Private Employment Agencies in South Africa”, *ILO Sectoral Activities Department Sector Working Paper*, No.: 291, 2013, ss. 7-51.; Paul Benjamin, “Law and Practice of Private Employment Agency Work in South Africa”, *ILO Sectoral Activities Department Sector Working Paper*, No.: 292, 2013, ss. 2-19; Çin’de özel istihdam bürosu uygulamaları hakkında detaylı bir araştırma örneği için bkz. Liu Genghua, “Private Employment Agencies and Labour Dispatch in China”, *ILO Sectoral Activities Department Sector Working Paper*, No.: 293, 2014 ss. 8-27.; Arjantin, Brezilya, Şili, Ekvador ve Peru örnekleri için ise bkz. Roxana Maurizio, “Non-standard Forms of Employment in Latin America: Prevalence, Characteristics and Impacts on Wages”, *ILO Conditions of Work and Employment Series*, No.: 75, 2016, ss. 5-9.

¹²⁸ Belirtilen şirketler hakkında detaylı bilgi için bkz. <http://www.manpowergroup.com/about> ve <http://www.kellyservices.com/Global/AboutUS/> (10.4.2017).; 2008 yılı için dünya genelindeki özel istihdam büroları baz alındığında en büyük ilk 20 şirketin sırasıyla Adecco, Randstad, Manpower, Allegis, Kelly Services, Goodwill Group, USG People, Hays, Robert Half International, Tempstaff, Volt Information Services, Pasona, MPS Group, Spherion, Express Employment Professionals,

ILO'nun da konuyla doğrudan ve dolaylı olarak ilgili birçok sözleşme ve tavsiye kararı bulunmaktadır. Bunlardan ilki 08 Haziran 1933 tarihinde onaylanan 34 Sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesidir.¹²⁹ Türkiye bu sözleşmeyi 11 Şubat 1946 tarihinde onaylamıştır. Ancak bu sözleşme ILO tarafından 1949 yılında 96 Sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi¹³⁰ ile yeniden gözden geçirilerek değiştirilmiş ve son olarak 1997 yılında 181 Sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi¹³¹ onaylanmıştır. Türkiye 96 Sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesini 8 Ağustos 1951 tarihinde onaylamışsa da henüz 181 Sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesini onaylamamıştır. Ancak iç mevzuatımızda görüldüğü üzere özel istihdam bürolarına ilişkin düzenlemeler gerçekleştirilmektedir. Ayrıca adı geçen sözleşmelerin yanında birçok sözleşme ve tavsiye kararı içinde de konuya atıflar yapıldığı belirtilmektedir.¹³²

Nitekim 189 sayılı ILO Sözleşmesinin 15. maddesinde de yer verilen özel istihdam büroları hakkında, işe alıp yerleştirdiği göçmen ev işçileri de dahil tüm ev işçilerini suistimal edici uygulamalara karşı etkin bir biçimde korumak amacıyla alınması gereken tedbirler belirtilmiştir. Buna göre:

... her Üye:

(a) *Özel istihdam bürolarının işe alma ya da işe yerleştirme faaliyetlerini, ulusal yasalara, düzenlemelere ve pratiğe uygun olarak yönetecek koşulları belirlemelidir;*

(b) *Ev işçileri ile ilişkili özel istihdam bürolarının faaliyetlerine yönelik şikâyetlerin, suistimal ve dolandırıcılık iddialarının incelenebilmesi için gerekli mekanizmaların ve prosedürlerin varlığı sağlanmalıdır;*

(c) *Özel istihdam büroları tarafından kendi bölgesinde istihdam edilmiş veya işe yerleştirilmiş ev işçilerine yönelik suistimalleri kendi yetki sınırları dâhilinde,*

Synergie Group, Micheal Page, TrueBlue 2, Monster ve CDI Corp. olduğu hakkında bkz. Yılmaz, "ILO'da ve Uygulamada İşçi Kiralama Olgusu", s. 38.

¹²⁹ Sözleşme metni için bkz. http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377245/lang--tr/index.htm (16.3.2017).

¹³⁰ Sözleşme metni için bkz. http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377266/lang--tr/index.htm (16.3.2017).

¹³¹ 181 Sayılı ILO Sözleşmesi metni için bkz. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326 (16.3.2017).; Ayrıca 188 sayılı Özel İstihdam Bürolarıyla İlgili Tavsiye Kararı düzenlenmiş olup bu Karar doğrultusunda özel istihdam büroları hizmet çeşitleri dikkate alınarak sınıflandırılmıştır. Yapılan sınıflandırma ve özel istihdam bürosu çeşitleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Erdem Cam, "Uluslararası Çalışma Örgütü Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri", *Çimento İşveren Dergisi*, 22/1, (Ocak 2008), ss. 25-29.

¹³² Türkiye her ne kadar 181 Sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesini onaylamamış olsa da, 96 Sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesinin Ücretli İş Bulma Bürolarının Bir Düzene Bağlanması başlıklı üçüncü bölümünü onaylamış olduğu için iç mevzuatta yapılan düzenlemelerin gecikmiş de olsa yerinde olduğu yönünde bkz. Erdem Cam, "Uluslararası Çalışma Örgütü Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri", s. 24.

uygun olduğu durumlarda, diğler Üyelerle işbirliğı içinde, engellemek amacıyla alınacak gerekli ve uygun tedbirleri almalıdır. Bu tedbirler, ev işçisi üzerinden, sırasıyla özel istihdam bürosuna ve hanelere ilişkin zorunlulukları belirleyen ve dolandırıcılık pratikleri ile suistimallere bulaşmış özel istihdam bürolarının yasaklanması dâhil, verilecek kimi cezaları ihtiva eden yasa ya da düzenlemeleri kapsar;

(d) Bir ülkedeki ev işçilerinin başka bir ülkede çalışmak üzere istihdam edilmesi durumunda, işe alma, yerleştirme ve istihdam gibi başlıklarda doğabilecek suistimleri ve dolandırıcılık uygulamalarını engellemek amacıyla iki taraflı, bölgesel ya da çok taraflı anlaşmaların imzalanması dikkate alınmalıdır,

(e) Özel istihdam büroları tarafından belirlenen ücretlerin ev işçilerinin maaşlarından kesilmemesi için gerekli tedbirleri almalıdır.

Ayrıca bu maddenin her bir hükmünün uygulanmasında üyelerin, işverenlerin ve işçilerin temsil kabiliyeti en fazla olan örgütleriyle ve ayrıca, mevcut olması durumunda, ev işçilerini ve ev işçilerinin işverenlerini temsil eden örgütlerle istişare edecekleri de öngörülmüştür. Ancak daha önce de belirtildiğı üzere 189 sayılı ILO Sözleşmesi de Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır.

Nitekim bu hususa daha önce belirtilen karşı oy yazısında da değinilmiş, kiralık işçilik ve uzaktan çalışmaya yönelik ILO'nun 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi, 171 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi ve 189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi ile Avrupa Birliğinin özel istihdam bürolarına ilişkin 2008/104 sayılı Direktifinin bulunduğu ancak söz konusu sözleşmelerin ve Direktifin Anayasamızın 90. maddesi çerçevesinde onaylanmamasından dolayı bir bağlayıcılığa sahip değilse de ilgili düzenlemelerde yer alan işçilerin korunmasına ilişkin normların İş Kanunu m.7 uygulamasında dikkate alınması gerektiğı belirtilmiştir.

1.2.2.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar

1.2.2.2.1. Genel Hizmet Sözleşmesi Bağlamında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar

Ev hizmetlerinde çalışanların da dahil olduğı genel hizmet sözleşmesi, Türk Borçlar Kanunu'nun 393-447. maddeleri arasında olmak üzere 55 madde ile ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Çalışmamızın ikinci bölümünde ev hizmetlerinde çalışanların iş ilişkisinin kurulması, tarafların hak ve yükümlölükleri ve iş ilişkisinin sona ermesi konularında hizmet sözleşmesi hükümlerini detaylı olarak ele alınacağından, bu kısmında genel olarak hizmet sözleşmesinin unsur ve niteliklerine değinilip ev hizmetlerinde çalışmanın evde hizmet sözleşmesinden ayırt edilmesi incelenecektir.

TBK m.393/f.1’de tanımlandığı üzere, “*hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir*”. Bu tanımdan hareketle hizmet sözleşmesinin en belirgin unsurlarının iş görme, bağımlılık, zaman ve ücret olduğu, dolayısıyla hizmet sözleşmesinde işçinin bir süre işverene bağımlılık ilişkisi içinde bir hizmet görmesi veya görmeyi taahhüt etmesi, hizmet görülmesinin veya hizmet edimi taahhüdünde bulunulmasının bir ücret karşılığında olması ve tarafların anlaşması veya bir karşılık ödenmesine yol açacak bir hizmet ilişkisinin var olması gerektiği görülmektedir.¹³³ Bu bağlamda ev hizmetlerinde çalışanların da ev hizmetleri kapsamındaki bir işi bağımlılık ilişkisi içinde işverene ücret karşılığı yapması veya yapmayı taahhüt etmesi gerekmektedir.

Hizmet sözleşmesinin unsurları yönünden ilk olarak iş görme unsuru ele alındığında, hizmet sözleşmesinden söz edilebilmesi için işçi tarafından bir iş görme borcunun üstlenilmesi gerektiği görülmektedir. Söz konusu iş görme edimi ise bedensel, zihinsel veya hem bedensel hem de zihinsel emeğe dayanabilmektedir. Nitekim kitap yazmak da temizlik yapmak da hizmet sözleşmesine konu olabilir. Ayrıca görülecek iş, niteliği fark etmeksizin sınai, ticari, sanatsal, bilimsel, tarımsal bir iş veya serbest meslek işi de olabilmektedir. Hizmet sözleşmesine konu olan işin görülmesi, aktif bir faaliyete dayanabileceği gibi pasif bir şekilde de karşımıza çıkabilmektedir. Örneğin, aktif bir faaliyet olarak şoförlük hizmeti; pasif bir faaliyet olarak ise bir yeri gözetleme, bekçilik, güvenlik hizmetleri sözleşmeye konu olabilecektir. Ancak hiçbir şey yapmama, katlanma, kaçınma şeklindeki davranışlar hizmet sözleşmesinin konusu olamamaktadır.¹³⁴

Diğer iş görme sözleşmelerinden farklı olarak hizmet sözleşmesinde, iş görme ediminde belli bir sonuca ulaşılması değil belli bir faaliyetin üstlenildiği görülmektedir. Yani örneğin eser sözleşmesinde olduğu gibi işçi, bir edimin sonucunu taahhüt etmemektedir. Ancak işçi belirli bir sonucu meydana getirme borcu altında

¹³³ Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Ankara: Yetkin, 2017, s. 532; Cevdet Yavuz, Faruk Acar ve Burak Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, İstanbul: Beta, 2016, ss. 471-472; Polat Tunçer, *Borçlar Hukuku Temel Bilgiler*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2016, s. 83; Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 382 vd.; Aydoğdu ve Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*, s.739; Doğan Şenyüz, *Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2013, ss. 356-358; Aydın Zevkliler, K. Emre Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2014, s. 436.

¹³⁴ Hiçbir şey yapmama şeklinde bir fiilin asli nitelikte bir iş görme edimi olarak değerlendirilemeyeceği, ancak böyle bir fiilin rekabet yasağında olduğu gibi hizmet sözleşmesinin içerdiği bir yan edim olabileceği hususunda bkz. Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 535.

değilse de hizmet sözleşmesine konu olan bir faaliyet neticesinde de bir sonuç doğabilmektedir. Örneğin yemek yapılmasını konu alan bir ev hizmeti ilişkisinde neticede yemeklerin ortaya çıktığı veya bahçıvanlık ilişkisinde bitkilerin olduğu söylenebilmektedir.

Hizmet sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinden ayıran kriterlerden en önemlisinin bağımlılık olduğu görülmekte ve buna göre işçi, vekalet sözleşmesindeki vekilden veya eser sözleşmesindeki yükleniciden farklı olarak işverene işyeri, zaman ve hiyerarşik açıdan bağımlı bir şekilde çalışmaktadır.¹³⁵ Bir sözleşmenin bağımlılık unsurunu taşıdığı ve bir hizmet sözleşmesinin var olduğunu gösteren bazı emareler ise, işverenin veya müdürün emri altında olmak, talimatla bağlılık, düzenli işe gelme, çalışma süresinin işverence belirlenmesi ve kontrolü, iş görülürken kullanılacak aletlerin ve iş görme konusu madde ve malzemelerin işverence sağlanması, deneme süresi, fesih bildirimi, yıllık izin zamanlarının işverence belirlenmesi, rekabet yasağı sözleşmesi yapılması, sosyal güvenlik primlerinin işverence ödenmesi gibi durumların mevcudiyeti olarak örneklendirilebilmektedir.¹³⁶ Ev hizmetlerinde çalışanların da bu anlamda işverene işyeri, zaman ve hiyerarşik açıdan bağımlı olduğu, işverenle aralarında bir astlık üstlük ilişkisi mevcut olduğundan işverenin emir ve talimatlarına uygun çalıştığı bilinmektedir.¹³⁷ Ayrıca ev hizmetlerinin görülmesine ilişkin araç, gereç ve malzemeler de kural olarak işveren tarafından sağlanmaktadır.

Hizmet sözleşmesi zaman unsuru bakımından ele alındığında ise, işçinin sözleşmede üstlenmiş olduğu zamanın tamamını işverenin emrine sunması gerektiği görülmektedir. Bu bakımdan işçi işverenin emrinde tam veya kısmi süreli olarak çalışabileceğinden, günlük çalışma zamanının tümünü belli bir işverenin yanında tamamlaması gerekmemekte ve günün diğer saatlerinde veya haftanın diğer günlerinde başka bir işverenin yanında çalışabilmektedir.¹³⁸ Nitekim, ev hizmetlerinde

¹³⁵ Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 535; Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 471; Zevkliler ve Gökyayla; *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 441; Aydoğdu ve Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*, s. 741; Şenyüz, *Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler*, s. 357.

¹³⁶ Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 385.

¹³⁷ Nitekim özellikle zaman bakımından işverene bağımlılık hususuyla ilgili olarak öğretilde yapılan bir araştırmada, araştırmaya katılan 5 kadından 4'ünün çalışma koşullarından şikâyet ettiği ve bunun özellikle işverenin keyfi davranışlarına maruz kaldıklarından ve dolayısıyla işin belli bir zamanının ve kapsamının olmamasından kaynaklandığı belirtilmiştir. Araştırma hakkında detaylı olarak bkz. Didem Direk, "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları: İstanbul İli Analizi", 2. *Üretim Ekonomisi Kongresi*, Nisan 2016, s. 5,

<https://www.iku.edu.tr/upp/8562/files/Didem%20Direk-%20.pdf> (15.5.2017).

¹³⁸ Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 536.

Çalışanların da gün içinde veya haftanın diğerk günlerinde birden fazla işverenin yanına çalışabilmesi söz konusudur. Bu durumda önemli olan işçinin sözleşmede üstlenmiş olduğu zamanın tümünü işverenin emrine sunması olduğundan, sözleşmede stlenilenin dışında geçen zamanlar açısından hizmet sözleşmesine ilişkin bir yükümlülüğünün olmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca hizmet sözleşmesi belirli veya belirsiz süreli çalışmayı gerektirecek şekilde de kurulabilmektedir. Bu bakımdan sürenin kesin olarak belirlenmesi önem taşımamakta; belirli, belirlenebilir veya belirsiz bir süre için hizmet görülebilmektedir.

Son olarak hizmet sözleşmesinin ücret unsuru incelendiğinde ise, hizmet sözleşmesi her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme türü olduğundan, işçinin gerçekleştirdiği hizmet karşılığında işveren tarafından kendisine bir ücret ödenmesi gerektiği görülmektedir. Sözleşmeye konu olan hizmetin karşılığında işveren tarafından işçiye, para veya para yanında ya da para yerine eşya ve benzeri bir karşılık da verilebilmektedir.¹³⁹ Nitekim işçiye kazanç fırsatı verme şeklinde de karşılık verilebilmekte ve örneğin bir garson yapacağı iş için alacağı bahşişleri alıkoyma hakkına sahip olabilmektedir.¹⁴⁰ Sözleşme ile belirlenen ücret, zamana veya üretilen parçaya göre belirlenebilmektedir. Bu bakımdan ücret; saat, gün, hafta ya da ay başına ödenebileceği gibi parça başına veya götürü ücret olarak da ödenebilecektir. Ücretsiz iş görme edimine ilişkin bir sözleşmenin ise hizmet sözleşmesi olamayacağı, bunun ancak vekalet sözleşmesi, hatır sözleşmesi ya da hobi ilişkisi olarak tanımlanabileceği belirtilmektedir.¹⁴¹

Hizmet sözleşmesi uyarınca ev hizmetlerinde çalışan işçi aynı zamanda işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşadığı takdirde ise, İsviçre Borçlar Kanunu’nun 328/a maddesi esas alınarak düzenlenen Türk Borçlar Kanunu’nun 418. maddesi uygulanacaktır. Buna göre:

İşçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür. İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle iş görme edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve

¹³⁹ İşveren tarafından işçiye ücretin bir kısmının eşya ve benzeri biçimlerde ödenmesine ilişkin rneğin TBK m.418/f.1 “İşçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür” hükmü yer almaktadır.

¹⁴⁰ Yavuz, Acar ve zen, *Borçlar Hukuku Dersleri (zel Hükümler)*, s. 472.

¹⁴¹ Eren, Borçlar Hukuku zel Hükümler, s.536. Bu bakımdan ücret karşılığında yapılmayan hizmet ediminin hukukun borlanılmamasına rağmen yerine getirilmesi de sadece bir yardım ve nezaket fiili olarak nitelendirilebileceği yönünde bkz. Yavuz, Acar ve zen, *Borçlar Hukuku Dersleri (zel Hükümler)*, s. 472.

tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır. İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür.

Ancak görüldüğü üzere ilgili düzenlemede sadece işverenin yükümlülükleri belirtildiğinden, işçinin yükümlülükleri açısından Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ilişkin genel hükümleri uygulanmaktadır.¹⁴²

Ev hizmetlerinde çalışanların hizmet sözleşmelerine ilişkin yukarıda belirtilen unsurlarla birlikte ayrıca hukuki nitelikleri bağlamında değerlendirildiğinde; bir borç sözleşmesi olduğu ve tam iki tarafa borç yüklediği, ivazlı bir sözleşme olduğu, sürekli borç doğurduğu ve kural olarak işçinin kişiliğine bağlı bir sözleşme olduğu da belirtilmelidir.¹⁴³ Nitekim bu sözleşme ile ev hizmeti çalışanı iş görme borcuyla, işveren ise ücret ödeme borcuyla mükellef olduğundan karşılıklı borç yüklendikleri görülmektedir.

1.2.2.2.2. Ev Hizmetlerinde Çalışmanın Evde Hizmet Sözleşmesinden Ayırt Edilmesi

Evde yapıldığından dolayı ev hizmetlerinde çalışma ile zaman zaman karıştırılan bir çalışma türü olan evde hizmet çalışması, özellikleri itibariyle birtakım farklılıklar göstermektedir. Bu bakımdan öncelikle “ev hizmetleri” ve “evde hizmet” kavramları arasındaki terminolojik farklılık göze çarpmaktadır. İlk olarak daha önce de belirtildiği üzere ev hizmetlerinin, temizlik, yemek yapma, çamaşır yıkama, ütü yapma, çocuk bakımı, mürebbiyelik, şoförlük, bahçıvanlık, hizmetçilik, bakıcılık, uşaklık, aşçılık, özel öğretmenlik gibi ev yaşamının gündelik ve olağan gereksinimlerini karşılayan faaliyetleri içerdiği görülmektedir. Ayrıca ev hizmetlerinin evde yapılmakla birlikte herhangi bir iş olmayıp doğrudan yaşanan mekâna yönelik bir iş olduğu, yaşanan konutla doğrudan bağlantı içerisinde olup eve ve ev yaşamına yönelik olduğu, evden soyutlanamayacağı, yapılan işin evde gündelik yaşamın gerektirdiği faaliyetler kapsamında ev yaşamının olağan gereksinimlerini karşılayacağı ifade edilmiştir.

¹⁴² Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan, *İş Hukuku*, s. 49; Tunçomağ ve Centel, *İş Hukukunun Esasları*, s. 42.

¹⁴³ Hizmet sözleşmesinin hukuki nitelik ve özellikleri hakkında detaylı bilgi için bkz. Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, ss. 539-540; Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, ss. 476-478; Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, ss. 381-385.

Evde çalışma, eve iş verme ya da ev sanayii modeli de denilen evde hizmet kavramında ise, iş görme borcunun klasik anlamda işyerinde görülmediği bir iş ilişkisinin mevcut olduğu görülmektedir. Nitekim hizmet sözleşmesinin özel bir türü olan evde hizmet sözleşmesine ilişkin olarak TBK m.461 ile düzenlendiği üzere, *“Evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir”*. İlgili hüküm ile belirtildiği üzere evde hizmet ilişkisinde, iş görme borcunun ifa edileceği yer açısından değişiklik olduğu görülmektedir. Bu bakımdan klasik anlamda fabrika temelli değil de ev eksenli bir çalışmanın ifade edildiği anlaşılmaktadır.¹⁴⁴ Evde çalışma sözleşmesinin konusu olabilecek işler de maddenin gerekçesinde mesela bir mağazaya kendi evinde bizzat veya aile bireyleriyle birlikte çeyiz, yatak örtüleri, giysiler dikip vermek, kendisine teslim edilen ürünleri paketlemeyi üstlenmek şeklinde örneklendirilmiştir.¹⁴⁵

İki kavram arasındaki terminolojik farklılık ILO Sözleşmelerinde de yer almaktadır. Nitekim 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi¹⁴⁶ ve 184 sayılı Evde Çalışma Tavsiye Kararında¹⁴⁷, İngilizce “home work” ve “homeworker” deyimleri kullanılmış ve bunlar Türkçeye “evde çalışma” ve “evde çalışan işçiler” olarak çevrilmiştir.¹⁴⁸ Ancak 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Sözleşmesinde ve 201 sayılı Tavsiye Kararında ev hizmetlerine ilişkin olarak ise “domestic work” ve “domestic worker” terimlerinin kullanıldığı görülmektedir.

Evde çalışma kavramı, 177 sayılı Sözleşme ve 184 sayılı Tavsiye Kararının birinci maddelerinin (a) bendinde *“Bu Sözleşmenin amaçları için: (a) Evde Çalışma (Home Work) bir kişi tarafından yürütülen iş anlamına gelir, bu kişi evde çalışan (homeworker) olarak ifade edilecektir, (i) işverenin işyeri dışında kalan kişinin kendi evi veya kendi seçtiği diğer tesislerde; (ii) ücret için; (iii) donanım, malzeme veya*

¹⁴⁴ Dilek Dulay, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2016, s. 23.

¹⁴⁵ Gerekçe metni için bkz. Türk Borçlar Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/499), Dönem 23, Yasama Yılı 3, *TBMM Tutanak Dergisi*, 321, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss321.pdf> (15.4.2017).

¹⁴⁶ Sözleşme metni için bkz.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177 (15.4.2017).

¹⁴⁷ Tavsiye Kararı metni için bkz.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R184 (15.4.2017).

¹⁴⁸ Erdoğan ve Toksöz, “Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü Türkiye’de Ev İşçileri”, s. 19.

*kullanılan diğer girdilerin kimin sağladığına bakılmaksızın işveren tarafından belirlenen ürün veya hizmet ile sonuçlanan” bir çalışma olarak ifade edilmektedir.*¹⁴⁹

Ayrıca ilgili maddede, evde çalışan kişinin ulusal mevzuat ve mahkeme kararları uyarınca bağımsız çalışma için gerekli olan özerklik ve ekonomik bağımsızlığa sahip olmayan bir kişi olduğu ve (c) bendi uyarınca da işveren teriminin doğrudan ya da -ulusal mevzuatta aracı olsun ya da olmasın- bir aracı vasıtasıyla kendi iş faaliyetleri uyarınca eve iş veren gerçek ya da tüzel bir kişi anlamına geldiği belirtilmektedir.

Evde çalışma kavramı ile işveren veya evde çalışan bir kişi olmanın nitelikleri belirtilmekle birlikte, ilgili maddenin (b) bendi uyarınca ayrıca evde çalışmanın düzenli olması gerektiğine de vurgu yapılmıştır.¹⁵⁰ Buna göre, “*Bu sözleşmenin anlamı dahilinde çalışan statüsündeki kişiler her zamanki işyerlerinden sadece zaman zaman evde çalışmalarını yaparak evde çalışan bir kişi olamazlar*”.¹⁵¹

Belirtilen tanımlamalarda 177 sayılı Sözleşme bakımından evde çalışmanın, yalnızca evde değil ev dışında seçilen tesislerde yapılan çalışmaları da kapsadığı; araç, gereç ve malzemelerin kim tarafından sağlandığının önemli olmadığı anlaşılmaktadır.

TBK m.461 ile düzenlendiği üzere ise hukukumuzda evde çalışma, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlenmek anlamına gelmektedir. Kanunda yapılan evde hizmet sözleşmesi tanımı açısından, hizmet sözleşmesine ilişkin iş görme ve ücret unsurlarına yer verilerek bu unsurların muhafaza edildiği ancak bağımlılık unsuruna yer verilmediği görülmektedir.¹⁵² Ancak her ne kadar madde lafzında bağımlılık unsuru yer almıyorsa da öğretide, evde çalışmanın bu Kanun hükümlerine tabi olması için işverenin emir ve talimatı altında kişisel ve hukuki olarak bağımlı bir şekilde çalışılması şartının aranacağı belirtilmektedir.¹⁵³

¹⁴⁹ Elif Alp ve Özge Alev Sönmez, “(ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü’nün)177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 23/5-6, (Ağustos-Kasım 2011), ss. 16-17.

¹⁵⁰ Dulay, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, s. 125.

¹⁵¹ Alp ve Sönmez, “(ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü’nün)177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi”, s. 17.

¹⁵² Bu yönde bkz. Murat Kandemir, “Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, *İÜHFM C.LXXII*, 2, 2014, s. 156.

¹⁵³ Dulay, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, s. 123.

Evde hizmet sözleşmesine ilişkin olarak ayrıca TBK m.462-469 arasındaki hükümler uyarınca, çalışma koşullarının bildirilmesi, işçinin ve işverenin özel borçları ile sona erme hususlarında birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Sonuç olarak yukarıda ifade edilen tanımlamalar ışığında, tezimizin konusunu oluşturan ev hizmetleri ile atipik bir çalışma şekli olan evde hizmet ilişkisinin birbirinden birçok açıdan farklı olduğu anlaşılmaktadır.

1.2.2.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar ve 6552 Sayılı Kanun ile Getirilen Düzenlemeler

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılıkları hususunun sosyal güvenlik hukuku mevzuatında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda yer alan düzenlemelere dayandığı görülmektedir. İlgili Kanunun sigortalı sayılmayanlar başlıklı mülga m.3/f.1 (d) bendinde öngörüldüğü üzere, ev hizmetlerinde çalışanların tamamı sigorta kapsamı dışında tutulmuşlardır. Ancak bu maddeye 11.08.1977 tarih ve 2100 sayılı Kanun¹⁵⁴ ile “ücretle ve sürekli çalışanlar hariç” ifadesi eklenmiş ve söz konusu değişiklik neticesinde ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli çalışanların ilgili Kanun kapsamında sigortalı sayılacakları öngörülmüştür.¹⁵⁵

Ardından 31.5.2006 tarih ve 5510 sayılı SSGSSK'nın 4. ve 5. maddelerinde sigortalı sayılanlar belirlenmiş, 6. maddesinde ise sigortalı sayılmayanlar düzenlenmiştir. Anılan 6. maddenin yürürlüğe girdiği tarihteki şekliyle f.1 (c) bendine göre, ev hizmetlerinde çalışanlar tümüyle sigortalı sayılmamışlardır. Bu durum, 506 sayılı Kanunun ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli olarak çalışanların sigortalı sayılmasına yönelik mülga üçüncü maddesinin f.1 (d) bendinde yer alan uygulamanın dahi gerisine düşülerek ev hizmetlerinde çalışanların büyük çoğunluğunu sigorta kapsamı dışında bırakmıştır.¹⁵⁶ Ancak 5754 sayılı Kanun¹⁵⁷ ile SSGSSK'nın 6. maddesinin f.1 (c) bendine “ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç” ifadesi eklenmiş

¹⁵⁴ RG, 24.8.1977, 16037.

¹⁵⁵ “506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Sigortalı Sayılmayanlar

Madde 3- I- Aşağıda yazılı kimseler bu kanun kapsamında sigortalı sayılmazlar:

(...) D) (Değişik: 2100 - 11.8.1977) Ev hizmetlerinde çalışanlar (ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç) (...).”

¹⁵⁶ Bulut, “Bir Meslek Olarak Ev Hizmetlerinde Çalışma ve 6552 Sayılı Kanun Öncesi ve Sonrasında Sosyal Güvence Sorunları”, s. 148.

¹⁵⁷ RG, 8.5.2008, 26870.

ve yapılan değişiklik neticesinde ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli olarak çalışanlar sigortalı sayılır hale gelmiştir.

Anılan maddelere göre, bu dönemde ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığının ücret karşılığı çalışma ve süreklilik olmak üzere iki temel koşula bağlandığı görölmektedir. Bu bakımdan sigortalı sayılmak için, ücretle ve sürekli çalışma koşulları birlikte aranmakta, her iki koşulun da birlikte gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Dolayısıyla hizmet karşılığı ücret alınmayan veya ücret alınmasına rağmen süreklilik bulunmayan çalışma türlerinin sigortalı çalışma sayılmasının mümkün olmadığı anlaşılmaktadır. Ancak ilgili maddede belirtilen süreklilik koşulundan tam olarak neyin kastedildiği hususunda net bir ifade bulunmadığından, bu unsur öğreti ve Yargıtay kararlarında yorumlanmıştır.

Öğretide süreklilik unsurunun neyi ifade ettiği, düzenlemeye konu olan ev işlerinin mi yoksa çalışma süresinin mi sürekli olması gerektiği hususunda görüş ayrılıkları yer almaktadır. Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü'nün 16 sayılı Genelgesinde belirtildiği üzere:

506 sayılı Kanunun 27.11.1977 tarihinde yürürlüğe giren 2100 sayılı Kanunla değiştirilen 3. maddesinin I/D fıkrasında, ev hizmetlerinde ücretle ve sürekli olarak çalışanların sigortalı sayılacağı öngörüldüğünden, ev hizmeti sayılan işlerde sürekli olarak çalışmakla beraber ücret almayanlarla, bir aydan az çalışması olanların sürekli çalışması söz konusu olmayacağından, günübirliğine veya haftanın yahut ayın belirli günlerinde evlere gelerek temizlik vb. işleri gören kimseler sigortalı sayılmayacaklardır.

Buna göre söz konusu genelge bağlamında ev hizmetlerinin sürekliliği hususunda bir aylık sürenin dikkate alındığı anlaşılmaktadır. Söz konusu bir aylık süre ölçütünün gerekçesi ise belirtilmemiş, öğretide bu yaklaşımın buradaki “süreksiz çalışma” kavramının İş Kanunu'ndaki “süreksiz iş” kavramıyla özdeşleştirilmesinden kaynaklandığı ifade edilmiştir.¹⁵⁸ Ancak bu kavram İş Kanunu'nda yer alan süreksiz iş kavramıyla özdeşleştirildiğinde ise, işin niteliğiyle ilgili bir değerlendirme yapılması gerekmektedir. Zira İş Kanunu m.10 ile düzenlendiği üzere, “*Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir*”.

¹⁵⁸ Erdoğan ve Toksöz, “Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü Türkiye’de Ev İşçileri”, s. 25; Okur, “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, s. 358.

Bu bakımdan sürekliliğin mevcut olması için gereken 1 aylık sürenin buradaki süreyle bağdaştırılması durumunda, işin niteliği gereği sürekli olması gerektiği görülmektedir.¹⁵⁹ Ancak katıldığımız diğer görüşe göre ise, sigortalılığın kapsamında belirtilen süreklilik, işin niteliği itibarıyla sürekli olmasını değil işin devamlılığını yani geçici olmamasını ifade etmektedir.¹⁶⁰ Ayrıca İş Kanunu ile düzenlenen sürekli işe ilişkin çalışmalar tam gün veya kısmi çalışma şeklinde de gerçekleştirebilmektedir. Oysaki 1 aylık sürenin dikkate alındığı genelgede, bir aydan az çalışması olanların sürekli çalışması söz konusu olmayacağından, gününbirliğine veya haftanın yahut ayın belirli günlerinde çalışanların sigortalı sayılmayacakları belirtilmiştir. Bu bakımdan çalışma süresi dikkate alındığında, ev hizmetlerinde bir aydan az çalışılması halinde sürekli çalışmanın söz konusu olmayacağı, haftanın belli günlerinde ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılık kapsamında sayılmayacağı ancak aylık ücret karşılığında tam gün çalışanların bu kapsamda değerlendirilebileceği sonucu çıkmaktadır.

Sürekli çalışma kavramı yönünden uygulamada, sürekliliğin sağlanması için çalışmanın belli bir yoğunluğa ulaşmış olması gerektiği, haftanın çoğunun ev işlerinde geçirilmiş olması ve çalışmanın bir süre devam etmiş olması durumlarında bu çalışmanın sigortalı çalışma olarak değerlendirilebileceği ifade edilmektedir. Nitekim bu yöndeki Yargıtay kararlarında da mülga 506 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanun uyarınca “iş” tanımının açık olduğu ve buradaki işin ev hizmeti olduğu, bu nedenle işin niteliği değil ev işinde çalışanın bu işte ne kadar süre çalıştığının ölçü olması gerektiği belirtilmektedir.¹⁶¹

5 Şubat 2014 tarihli bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında da sürekli çalışma kavramı konusunda, uygulamada haftanın çoğu ev işlerinde geçirilmiş ve çalışma bir süre devam etmişse bu çalışmanın sigortalı olarak değerlendirildiği, süreklilik için çalışmanın belli bir yoğunluğa ulaşmasının arandığı belirtilmiştir.¹⁶² Bu bakımdan ev işlerinde çalışma devamlı ise sürekli sayılmakta; devamlılık yoksa, iş belirsiz aralıklarla geçici olarak ya da çağrı üzerine yapılıyorsa süresiz sayılmaktadır.

¹⁵⁹ Bu yönde bkz. Mustafa Çenberci, *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Ankara: Olgaç Yayınları, 1985, s. 61.

¹⁶⁰ Bu yönde bkz. Okur, “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, s. 358.

¹⁶¹ Y21HD, 20.2.2017, 2016/11270 E. 2017/1115 K.; Y10HD, 10.11.2016, 2016/9334 E. 2016/13663 K.; Y21HD, 26.9.2016, 2015/20203 E. 2016/11619 K.; Y10HD, 26.2.2016, 2015/22411 E. 2016/759 K.; Y10HD, 30.1.2015, 2014/26544 E. 2015/1659 K. www.legalbank.net (2.5.2017).

¹⁶² YHGK, 5.2.2014, 2013/10-2280 E. 2014/65 K. www.legalbank.net (2.5.2017).

Örneğin eve yönelik, boya, tamirat, dekorasyon, yenileme çalışmaları geçici oldukları için ev hizmeti sayılamayacaktır.¹⁶³

Ev hizmetlerinde ücretle çalışanların sigortalılığının sağlanabilmesi açısından, yapılan çalışmanın süreklilik unsurunu taşıyıp taşımadığı yönünde Yargıtay kararları ve öğretide birbirinden farklı görüşler yer almıştır. Nitekim 506 sayılı SSK döneminde Yargıtay yukarıda da belirtilen kararlarda görüldüğü üzere, Kanunun uygulanmasına ilişkin Genelgedeki bir aydan fazla çalışmanın sürekli sayılması görüşünü benimsememiş, konuya haftalık çalışma açısından yaklaşarak haftanın çoğu gününün ev hizmetlerinde geçirilmesini ve bu çalışmanın da bir süre devam etmiş olmasını sigortalı çalışma kapsamında değerlendirmiştir.¹⁶⁴ İşin sürekliliği konusunda “haftanın çoğu günü” ölçütünün belirlenmesinde ise, yapılan çalışmanın haftanın yarısını bulması gerektiği yönünde bir yaklaşım benimsenmiş ve örneğin her hafta aynı gün aynı kişi için ev hizmetleri yapan çalışanın süreklilik unsurunu taşımayan bir çalışma yaptığı kabul edilerek sigorta kapsamına sokulmamıştır.

Zira yukarıda örnek verilen Yargıtay kararlarında, İş Kanunu’nun 63. maddesinde “*Genel bakımdan çalışma süresi haftada kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.*” şeklinde belirtilen ve yine aynı Kanunun 46. maddesinde düzenlenen “*Bu Kanun kapsamına giren işyerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.*” hükümleri uyarınca haftanın 7 gününden 1 günü tatil olmak üzere 6 günde 45 saat çalışan kişinin günlük ortalama 7,5 saat çalışmış olacağı belirtilmektedir. Buna göre haftanın yarısından fazlasında ev hizmetinde çalışan kişinin sürekli çalışan kabul edileceği, hatta daha açık ifade ile 3 günden fazla ev hizmetinde çalışan kişinin sigortalı sayılması gerektiği belirtilmiştir.

10.9.2014 tarih ve 6552 sayılı Kanunun 40. maddesiyle ise, 5510 sayılı Kanunun 6. maddesinin f.1 (c) bendinde yer alan “(ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç)” ibaresi 1/4/2015 tarihinde yürürlüğe girmek üzere “(Kanunun ek 9. maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün

¹⁶³ Okur, “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, s. 11.

¹⁶⁴ Aynı yönde bkz. Erdoğan ve Toksöz, “Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü Türkiye’de Ev İşçileri”, s. 25.

ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç)” şeklinde değiştirilmiştir. Buna göre, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar Kanunun 4. maddesinin f.1 (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacaktır. Ancak çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için ise, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştıranlarca aynı Kanunun 82. maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2’si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödeneceği belirtilmiştir.

Bu durumda 6552 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme neticesinde, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik kapsamına dahil olmaları bakımından önceki kanunlarda yer alan süreklilik unsuruna nazaran daha belirgin olmak üzere çalışma süresinin 10 günden az ve 10 gün ve daha fazla çalışanlar olarak iki gruba ayrıldığı ve sigortalılık ilişkilerinin de buna göre düzenlendiği görülmektedir.¹⁶⁵

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılıklarına ilişkin ilgili maddede yer alan ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az ve 10 gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran gerçek kişiler hakkında çalıştıran, işveren ve sigortalılara yönelik yükümlülüklerin uygulama esaslarını düzenlemek amacıyla ise, bu maddeye dayanılarak Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından 1 Nisan 2015 tarihli Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun’un Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ çıkarılmıştır. Çalışmamızın ikinci bölümünde ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı kısmında detaylı olarak değinilecek olan bu konuyla ilgili olarak şimdilik genel hususlar ele alınacaktır.

Buna göre ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içindeki çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan kişilerin sigortalılık ilişkileri hususunda genel olarak; kısa ve uzun vadeli sigorta kollarının yanı sıra genel sağlık sigortası bakımından da sigortalı sayılacakları, m.4/f.1 (a) kapsamında zorunlu sigortalı sayılacakları, bu kapsamdaki sigortalıların SGK’ya bildiriminin işverenler

¹⁶⁵ İlgili düzenleme neticesinde Anayasa Mahkemesine başvuracağını belirten İmece Ev İşçileri Sendikasının, ev işçilerinin Torba Yasadaki 10 gün kriterinin kaldırılmasını ve sigorta işlemlerinin kolaylaştırılmasını talep ettiği yönündeki açıklamaları için bkz. Çiçek Tahaoğlu, “Ev İşçileri Yasası Yürürlüğe Giriyor Ama Yönetmeliği Yok”, *Bianet Bağımsız İletişim Ağı*, (30 Mart 2015), <http://bianet.org/bianet/kadin/163402-ev-iscileri-yasasi-yururluge-giriyor-ama-yonetmeli-yok> (5.5.2017).

tarafından en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar yapılacağı, süresinde yapılmayan bildirim için 1 aylık asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanacağı, bir tür kısmi süreli çalışma grubu olarak değerlendirilecek bu çalışanların ay içindeki 30 günden eksik günleri için ise %32,5 oranında prim ödeyerek kalan süreleri sigortalılık süresinden saydırabilecekleri görülmektedir.¹⁶⁶

Çalışmaları 10 günden az olan ev hizmeti çalışanları ise, yalnızca iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından sigortalı sayılmakta ve işverenleri çalıştırdıkları süreyle orantılı olarak prime esas kazancın günlük alt sınırı üzerinden %2 iş kazası ve meslek hastalığı primi ödemektedir.¹⁶⁷ Bu kapsamdaki çalışanların bildirimi ise çalışan ve çalıştırmanın imzalarını içeren belge ile çalışmanın geçtiği ay sonuna kadar SGK'ya yapılmaktadır. Ayrıca 10 günden az çalışanların da isterlerse %32,5 oranında prim ödeyerek uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına tabi olabileceği ve ödenen primlerin m.4/f.1 (a) kapsamında sigortalılık süresinden sayılacağı belirtilmektedir.¹⁶⁸ Bununla birlikte ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanması için ise, iş kazasının olduğu tarihten en az 10 gün önce tescil edilmiş olmaları ve sigortalılıklarının sona ermemiş olması gerekmektedir.

Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun'un Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ uyarınca “çalıştıran” ve “işveren” olmak üzere iki farklı ifade kullandığı görülmektedir. Buna göre çalıştıran, 5510 sayılı Kanunun ek 9. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az süreyle sigortalı çalıştıran ve işveren sayılmayan gerçek kişiyi; işveren ise 5510 sayılı Kanunun ek 9. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştıran gerçek kişiyi ifade etmektedir. Bu bakımdan 10 günden az süreyle sigortalı çalıştıran

¹⁶⁶ Bu hususta detaylı bilgi için bkz. Yusuf Alper, *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku*, Bursa: Dora Yayıncılık, (Güncellenmiş 7. baskı), 2015, s. 107.

¹⁶⁷ Kanunun tüm ev işçilerini iş kazası ve meslek hastalığı risklerinden korumaya dönük düzenlemesi olumlu bir gelişme olmakla birlikte, ev işçileri arasında çalışma süresine dayalı bir ikilik yaratması ve 10 günden az süreyle çalışanları yaşlılık, analık, hastalık gibi risklere karşı korumasız bırakmasının olumsuz sonuçlar doğuracağı görüşü için bkz. Ulutaş ve Öztepe, “Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu”, s. 49.

¹⁶⁸ Alper, *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 108. Ancak bu grupta çalışan ev hizmet çalışanlarının kendi primlerini ödeyerek sosyal koruma kapsamına girecek gelir düzeyinden çoğunlukla yoksun oldukları ve bu noktada kamu teşviklerinin yürürlüğe sokulduğu, bürokratik işlemlerin kolaylaştırıldığı yeni düzenlemelere ihtiyaç bulunduğu yönünde bkz. Ulutaş ve Öztepe, “Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu”, s. 49.

kişiler 5510 sayılı Kanun kapsamında işveren sayılmadığından bu kanunda işverenlerle ilgili diğer yükümlülöklere de tabi olmamaktadır.¹⁶⁹

1.2.2.4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğı Kanunu Uygulamasında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar

Tüm işçiler için olduğı gibi ev hizmetlerinde çalışanlar açısından da iş sağlığı ve güvenliğı önlemlerinin alındığı ve iyileştirildiğı işyerlerinde çalışmak temel bir insan hakkıdır.¹⁷⁰ Nitekim T.C. Anayasasının 56. maddesiyle de açıkça güvence altına alındığı üzere herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Ayrıca kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı; küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliğı olanların ise çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları da öngörülmektedir (Anayasa m. 50). Ancak çoğı zaman iş ve sosyal güvenlik yasalarının koruması dışında bırakılan ev hizmetlerinde çalışanlarının ise yaygın olarak kaçak çalıştırıldıkları, sayıca önemli bir kesimi oluşturmalarına rağmen resmi istatistiklerde görünmemeleri nedeniyle çalışma hayatında yok sayıldıkları ve yapılan birçok araştırmada da yasal korumalardan yoksun ve savunmasız bırakıldıklarından kötü çalışma koşullarına maruz kaldıkları belirtilmektedir.¹⁷¹

Nitekim camdan düşme, yaralanma, elektrik çarpması, tehlikeli kimyasallar içeren temizlik malzemelerinin kullanılması gibi risklerle karşı karşıya kalan ev hizmeti çalışanlarının iş kazası ve meslek hastalıklarına oldukça fazla maruz kalan çalışanlardan olduğı bilinmektedir. Bu bakımdan ev hizmetlerinde çalışanların güvencesiz şartları da göz önüne bulundurulduğunda, çalıştıkları evlerin sağlık ve güvenlik koşullarının sağlanması büyük önem arz etmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğı Kanununun kapsam ve istisnalar başlıklı 2. maddesi ile belirtildiğı üzere bu Kanun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır. Bu bakımdan İş Kanunu kapsamına girmeyen işyerlerinde

¹⁶⁹ Alper, *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 108.

¹⁷⁰ Bu yönde bkz. Erdoğan ve Toksöz, “Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü Türkiye’de Ev İşçileri”, s. 28.

¹⁷¹ Yıldırım, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları”, s. 49; Gökçek Karaca ve Kocabaş, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, s. 161.

çalışanların da iş sağlığı ve güvenliği koruma alındığı belirtilmiştir.¹⁷² Ancak ilgili maddenin f.2 (c) bendinde ise ev hizmetleri hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı öngörülerek ev hizmetleri faaliyetleri ve ev hizmetlerinde çalışanlar Kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır.¹⁷³ Bu bakımdan ev hizmetlerinde çalışanların iş edimlerini sundukları konutlar bu Kanun anlamında işyeri sayılmamakta, bu kişileri çalıştıranlar işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanından hizmet satın almak zorunda olmayıp bu kişiler hakkında iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmesi ve onlar için sağlık raporu alınması da zorunlu olmamaktadır.¹⁷⁴ Nitekim ev hizmetlerinde işyeri özel konut olduğundan ve bu Kanun anlamında işyeri sayılmadığından, teftiş gibi uygulamaların zorluğu nedeniyle bu hizmetlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2. maddesi ile kapsam dışı tutulduğu düşünülmektedir.¹⁷⁵ İş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin ilgili madde uyarınca istisnalarla belirtilen kesimler bakımından uygulanmaması ise, sosyal korumanın kapsamını daraltmakta ve zaten büyük çoğunluğu kayıt dışı çalışan kesimleri daha da dezavantajlı ve kırılgan bir konuma sokmaktadır.¹⁷⁶

¹⁷² Oğuz Karadeniz, “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği”, *Çalışma ve Toplum*, 34, 2012/3, s. 56.

¹⁷³ “6331 sayılı İSGK

Kapsam ve istisnalar

Madde 2 – (1) Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

(2) Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki kiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c) Ev hizmetleri.

ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

e) (Ek: 10/9/2014-6552/15 md.; İptal: Anayasa Mahkemesi’nin 14/5/2015 tarihli ve E.: 2014/177, K.: 2015/49 sayılı Kararı ile.)”.

¹⁷⁴ Lütfü İnciroğlu, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Mercek Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası*, 17/70, (Nisan 2013), s. 92.

¹⁷⁵ İsa Karakaş, *Açıklamalı – Form ve Belge Örnekleriyle Tüm Kamu Kurumları İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Rehberi*, İzmir: İzden Yayıncılık, 2014, s. 39; Erdoğan ve Toksöz, “Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü Türkiye’de Ev İşçileri”, s. 28. Ancak ev hizmetlerinde olduğu gibi bağımsız çalışanlar hakkında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerin uygulanması başta çok zor hatta imkansız görünmekteyse de söz konusu kesimin meslek odaları aracılığı ile eğitimler ve denetimleri gerçekleştirebileceği ya da kendi hesabına çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ile ilgili uygulama ve denetimlerin konuyla ilgili olarak kurulacak yerel kamu idareleri tarafından gerçekleştirilebileceği yönünde bkz. Karadeniz, “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği”, s. 56.

¹⁷⁶ Karadeniz, “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği”, s. 57.

Ancak bu düzenlemeler neticesinde ev hizmetlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda tamamen korumasız kaldığı da söylenememektedir. Nitekim, İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan ev hizmeti çalışanları için TBK'nın ilgili hükümleri uygulanmakta ve bu Kanunun 417. maddesinde belirtildiği üzere işverenin ev hizmetlerinde çalışan işçisinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü önlemi almak zorunda olduğu anlaşılmaktadır. İlgili hükümde belirtildiği üzere:

İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksanız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

Burada her türlü önlem ifadesiyle kastedilen hususların 6331 sayılı Kanunun 4. ve 5. maddelerinde belirtilen işverenin yükümlülükleri ve bu yükümlülüklerin yerine getirilmesinde göz önünde bulundurulacak ilkeler kapsamında değerlendirilerek bu hükümlerin ev hizmetlerinde çalışanlara da kıyas yoluyla uygulanabileceği görüşü yer almaktadır.¹⁷⁷

TBK kapsamında ev hizmetlerinde çalışanların sağlık ve güvenliğine ilişkin düzenlemelere bakıldığında ise, karşılaşılan risklerin neler olduğunun belirlenmesi, bu risklere karşı alınacak önlemlerin tespiti ya da bu önlemlerle ilgili uygulamaların gerek işveren gerekse kamu tarafından denetimi, ev hizmetlerinde çalışanların bu konularda eğitilmesi gibi konuların düzenlenmediği görülmektedir.¹⁷⁸ Ancak yine de işverenlerin TBK uyarınca ev hizmetlerinde çalıştırdığı kişiler için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü mevcutken, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun iş kazaları bakımından önemsiz sayılamayacak bu risk grubunu kapsam dışında tutması Kanunun önemli eksikliklerinden biri olarak değerlendirilmektedir.¹⁷⁹

¹⁷⁷ İnciroğlu, "Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği", s. 92.

¹⁷⁸ Bu ihmallerin ise gerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamına kavuşamayan işçi için gerekse işin ifası sırasında ya da işle ilgili olarak işçi bir zarara uğradığında kusurlu olmadığını ispatlamadığı süreçte bu zarardan sorumlu olacak işveren için önemli riskler taşıdığı yönünde bkz. Erdoğan ve Toksoz, "Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü Türkiye'de Ev İşçileri", s. 29.

¹⁷⁹ İlknur Kılış, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Bursa: Dora, 2015, s. 75.

Yaygın olarak iş kazası ve meslek hastalıklarına maruz kalan ev hizmetleri çalışanlarının aynı zamanda cinsel taciz, mobbing gibi psikolojik şiddetle de karşılaştığı düşünüldüğünde, 6331 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmelerinin oldukça önemli olduğu görülmektedir.¹⁸⁰ Nitekim öğretilde yapılan bir araştırmada da ev hizmetlerinde çalışanların karşı karşıya oldukları iş kazası ve meslek hastalıkları riskleri, fiziksel riskler, kimyasal riskler, biyolojik riskler ve psiko-sosyal riskler olmak üzere dört başlıkta incelenmiş; belirtilen risklerin boyutları dikkate alınarak ev hizmetleri sektöründe mesleki risklere karşı koruyucu yasal önlemlerin gerekliliğinin önemi vurgulanmıştır.¹⁸¹

Ev hizmetleri, yaş ve cinsiyet farklı gözetilmeksizin yapılabilecek hizmetler olmakla birlikte gerek tüm dünyada gerekse ülkemizde toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyete dayalı iş bölümü bağlamında daha çok kadın işi olarak kabul edilmekte ve kadınların eskiden beri zaten yapageldikleri işlerin ev hizmetlerinde çalışanlar tarafından ücret karşılığında yapılması şeklinde değerlendirilmektedir.¹⁸² Dünya geneline bakıldığında da 2015 yılına ait bir ILO analizinde, toplam işgücündeki payı %2 olan ev işçilerinin %80'inin kadın olduğu belirtilmektedir.¹⁸³ Nitekim ülkemizdeki geleneksel yapı göz önüne alındığında da ev temizliği, yemek, ütü, çocuk veya hasta bakımı gibi işlerden çalışıyor olsalar dahi genellikle kadınların sorumlu olduğu düşünülmektedir. Öğretilde ev hizmetlerinde çalışan bir grup kadınla görüşmek suretiyle yapılan bir araştırmada da 5 kadından 5'inin de ev hizmetleri işine başladıktan sonra çeşitli sağlık sorunlarının ortaya çıktığı gözlemlenmiş, bunların özellikle bel fıtığı, astım, bronşit, sinir sıkışması gibi başlıca hastalıklar olduğu belirtilmiştir.¹⁸⁴

¹⁸⁰ Yıldırım alp, "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları", s. 57.

¹⁸¹ Araştırma ile ilgili detaylı olarak bkz. Ulutaş ve Öztepe, "Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu", ss. 50-54. Ayrıca yapılan bir diğer araştırmada da örneğin, araştırmaya katılan ev hizmetlerinde çalışan 5 kadından 3'ünün iş kazası yaşamış olduğu ve yine 5 kadından 3'ünün iş cinayetlerinden haberdar olduğu gözlemlenmiş; buna ek olarak ev hizmetlerinde çalışan kadınlar iş kazaları için işverenlerinin herhangi bir önlem almadıklarını belirtmişlerdir. Belirtilen araştırmayla ilgili detaylı olarak bkz. Direk, "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları: İstanbul İli Analizi", ss. 6-7.

¹⁸² Akbıyık, "Ev Hizmetlerinde Çalışma: Malatya'da Bir Alan Araştırması", ss. 208-209; Yıldırım alp, "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları", s. 47.

¹⁸³ Analiz için bkz. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_490778.pdf (10.3.2017).

¹⁸⁴ Direk, "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları: İstanbul İli Analizi", s. 7.

Ev hizmetlerinde çalışanlar açısından ülkemizde yaşanan iş kazalarına ilişkin önemli bir gelişme olarak, 5 Mayıs 2011 tarihinde çalıştığı evin camını silerken dengesini kaybederek yere düşmek suretiyle hayatını kaybeden Fatma Aldal isimli ev hizmeti çalışanının davasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi tarafından hazırlanan raporda incelenen olayın iş kazası olduğu ve kazalının sigortalı olarak kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Raporda ayrıca, her ne kadar evlerde yapılan hizmetler İş Kanunu'nun 4. maddesinde istisnalar kapsamında belirtilmiş olsa da meydana gelen olayın 5510 sayılı SSGSSK m.13'e göre iş kazası olduğu, kazalı için SGK'ya prim yatırılmamış olsa dahi anılan yasanın f.6 (c) maddesi gereği kazalıyı sigortalı kabul etmek gerektiği kanaatine ulaşıldığı belirtilmiştir.¹⁸⁵

Ancak öncelikle yapılması gerekenin kazanın oluşumundan önce yapılacak bir risk değerlendirmesinde yüksek katlarda cam silerken düşme riskinin tespiti ile buna karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi, denetlenmesi ve işçinin bu konuda eğitilmesi olduğu düşünülmektedir.¹⁸⁶ Nitekim iş kazaları ve meslek hastalıkları yönüyle sosyal korumanın kapsamı, ilk olarak iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmeden önce gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması yoluyla risklerin önlenmesi, ikinci olarak ise iş kazası ya da meslek hastalığı meydana geldikten sonra çalışan ve/veya ailesinin sağlık giderlerinin ve gelir kayıplarının tazmin edilmesidir.¹⁸⁷

Sosyal yardım ve iş güvencesizliği açısından bakıldığında dünya genelinde çoğunlukla kendilerine sosyal yardım yapılmayan veya sınırlı ya da yetersiz düzeyde yapılan ev hizmeti çalışanları açısından daha önce de belirtildiği üzere 189 sayılı ILO Sözleşmesinin 13 ve 14. maddeleri oldukça önem taşımaktadır.¹⁸⁸ Buna göre, her ev işçisi, güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışma hakkına sahip olup ev işçilerinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla, ev işçiliğinin özgül niteliklerini dikkate alarak, ulusal yasalara, düzenlemelere ve pratiğe uygun gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Buna ek olarak her üyenin, ev işçiliğinin özgül niteliklerini dikkate alarak ve ulusal yasalara ve düzenlemelere uygun şekilde, annelikle ilgili şartlar dâhil olmak

¹⁸⁵ Rapor metni ve ayrıntılı bilgi için bkz.

http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=4597:fatima-aldal-is-cinayetinin-mufettis-raporu-tamamlandi&catid=146:ev-eksenli (6.4.2017).

¹⁸⁶ Bu yönde bkz. Erdoğan ve Toksöz, "Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü Türkiye'de Ev İşçileri", s. 30.

¹⁸⁷ Karadeniz, "Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği", s. 17.

¹⁸⁸ Aynı yönde bkz. Yıldırım ve İslamoğlu, "İnsana Yakışır İş" Kavramı Bağlamında Türkiye'de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar", s. 168.

üzere ev işçilerinin sosyal güvenlikle ilgili olarak diğer işçilere sunulan koşullardan daha azına sahip olmamalarına imkân verecek tedbirleri alması gerektiği belirtilmiştir.

Ancak dünya genelindeki milyonlarca ev hizmeti çalışanın çalışma ve sosyal haklarının güvence altına alınması hususunda yasal bir zemin oluşturan 189 sayılı Sözleşmenin, daha önce de belirtildiği üzere ülkemiz tarafından henüz onaylanmadığı görülmekte olup sözleşmenin onaylanması ve iç hukukta da bu yönde gerekli düzenlemelerin yapılması halinde İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamı dışında bırakılan ev hizmeti çalışanlarının çalışma ve sosyal haklarının güvence altına alınması ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili haklardan yararlanmaları sağlanabilecektir.¹⁸⁹

1.2.2.5. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sendikal Hak ve Özgürlükler Bağlamında Faaliyetleri

Ev hizmetlerinde çalışanlar açısından İş Kanunu hükümleri uygulanmamakla birlikte 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na (STİSK) göre sendika kurma veya kurulmuş olan bir sendikaya üye olma haklarını kısıtlayıcı herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Nitekim Anayasanın 51. maddesi uyarınca da çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme hakkına sahiptir. Ayrıca hiç kimsenin bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamayacağı öngörülmüş ve sendika kurma hakkının da ancak milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabileceği belirtilmiştir. Bununla birlikte temel bir insan hakkı olarak sendikal örgütlenme hakkını güvence altına alan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi¹⁹⁰, Türkiye tarafından da onaylanan ILO'nun 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının

¹⁸⁹ Bu yönde bkz. İnciroğlu, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği”, s. 93.

¹⁹⁰ Sözleşmenin 11. maddesi ile belirtildiği üzere, “1. Herkes barışçıl olarak toplanma ve dernek kurma hakkına sahiptir. Bu hak, çıkarlarını korumak amacıyla başkalarıyla birlikte sendikalar kurma ve sendikalara üye olma hakkını da içerir. 2. Bu hakların kullanılması, yasayla öngörülen ve demokratik bir toplum içinde ulusal güvenliğin, kamu güvenliğinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olanlar dışındaki sınırlamalara tabi tutulamaz. Bu madde, silahlı kuvvetler, kolluk kuvvetleri veya devlet idaresi mensuplarınca yukarıda anılan haklarını kullanılmasına meşru sınırlamalar getirilmesine engel değildir”. Sözleşme metninin tümü için bkz. <http://www.danistay.gov.tr/upload/avrupainsanhaklarisozlesmesi.pdf> (16.4.2017).

Korunması Sözleşmesi¹⁹¹ ve temel haklara ilişkin 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi¹⁹² ile de ev hizmetlerinde çalışanların sendikal hakları anayasal düzeyde tanınmıştır.¹⁹³

Ayrıca daha önce de belirtildiği üzere henüz ülkemiz tarafından onaylanmamış olmakla birlikte, 189 sayılı ILO Sözleşmesinde de temel haklara ilişkin düzenlemelere yer verilmiş olup her üyenin bu sözleşmede belirlendiği biçimiyle tüm ev işçilerinin insan haklarının teşvik edilmesini ve korunmasını sağlamak üzere ilgili tüm tedbirleri alacağı; ev işçileri ile ilişkili olarak çalışma hayatı ile ilgili temel hak ve ilkelerine saygı duyulmasına, teşvik edilmesine ve gerçekleşmesine dair sözleşmede belirlenen ilgili tüm tedbirleri almakla yükümlü olduğu öngörülmüştür (m.3). Bu tedbirler ise örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkin olarak kabulü, tüm zorla ya da cebri çalışma biçimlerinin tasfiyesi, çocuk işçiliğinin etkin bir biçimde ilgası, istihdam ve mesleğe ilişkin ayrımcılığın tasfiyesi olarak sayılmıştır. Ayrıca üyelerin, ev işçilerinin ve ev işçilerinin işverenlerinin örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkından yararlanmalarını sağlamak üzere önlemler alırken, ev işçilerinin ve ev işçilerinin işverenlerinin kendi örgütlerini, federasyonlarını ve konfederasyonlarını kurma ve ilgili örgütlerin kurallarına bağlı olarak kendi seçtikleri örgütlere, federasyonlara ve konfederasyonlara katılma hakkını koruyacakları belirtilmiştir. Böylece zorla çalışma, istihdam ve mesleğe ilişkin ayrımcılığın yapılmaması gerektiği de düzenlenerek, ev işçilerine ve işverenlerine örgütlenme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi imzalama hakkı tanındığı ve kendi seçtikleri sendikalara katılması için imkân verildiği görülmektedir.

Ayrıca bu hususta 201 sayılı Tavsiye Kararı ile ev işçilerinin örgütlenme özgürlüğünden yararlanabilmeleri ve toplu sözleşme haklarının etkin olarak tanınmasını sağlamak açısından üyelerin, ev işçilerinin kendi sendikalarını kurmalarının veya kurulu sendikalara kendi tercihlerine göre katılmalarının ve ev

¹⁹¹ Sözleşme metni için bkz. http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm (16.4.2017).

¹⁹² Sözleşme metni için bkz. http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm (16.4.2017).

¹⁹³ Nitekim Anayasanın 90. maddesi uyarınca, “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. (Ek cümle: 7.5.2004-5170/7 md.)Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır”. Bu bakımdan TBMM tarafından onaylanmış ilgili uluslararası sözleşmelerin kanun hükmünde oldukları anlaşılmaktadır.

işçilerinin örgütlerinin işçi örgütlerine, federasyonlarına ve konfederasyonlarına üye olma haklarının önündeki yasal veya idari kısıtlamaları ya da başka engelleri belirlemeleri ve bunları ortadan kaldırmaları gerektiği belirtilmiş, bu örgütlerin yasalar çerçevesinde olmak üzere bağımsızlık ve özerkliklerinin korunması koşuluyla, işçi ve işveren örgütlerinin, ev işçilerini ve onları çalıştıran işverenleri temsil eden örgütlerin, üyelerinin çıkarlarını etkili biçimde koruma kapasitelerini artıracak önlemler alma veya bu yöndeki önlemleri destekleme konusunu dikkate almaları gerektiği öngörülmüştür (Tavsiye Kararı m.2).

Ancak tüm bu düzenlemelere rağmen ev hizmetlerinde çalışanların ekonomik, sosyal ve kültürel engellerden dolayı sendikal örgütlenmeden uzak oldukları görülmektedir.¹⁹⁴ Bu bakımdan ev hizmetlerinde çalışanların önemli sorunlarından biri olarak görülen örgütlenme konusunda, çalışanların sendikal hak ve özgürlüklerinin kısıtlandığı düşünülmekte ve dünya genelinde, ev hizmetlerinde çalışanların toplu pazarlık veya örgütlenme hakkını tam bir özgürlük içinde sağlayacak düzenlemeler sunan bir ülke bulunmadığı belirtilmektedir.¹⁹⁵ Ülkemizde de anayasal ve yasal olarak ev hizmetlerinde çalışanların sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyette bulunma hakları tanınılmaktaysa da İş Kanunu uyarınca işçi sayılmayan çalışanların işçi sendikasının kurulması hususunda birtakım problemler yaşandığı; ev hizmetlerinin işkolu olarak sayılmaması gibi sorunlarla karşı karşıya kaldıkları görülmektedir.¹⁹⁶

¹⁹⁴ Bu yönde bkz. Akbıyık, “Ev Hizmetlerinde Çalışma: Malatya’da Bir Alan Araştırması”, s. 218.

¹⁹⁵ Yıldırım, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları”, s.51. Diğer ülkelerde ev hizmetlerinde çalışanların örgütlenmesine yönelik doğrudan veya dolaylı olarak faaliyet gösteren kuruluşlara örnek olarak, Amerika’daki “The National Domestic Workers Alliance”, New York’taki “Si Se Puede (We Can Do It) Cooperative”, Jamaika’daki “The Jamaican Household Workers Association (JHWA)”, Hindistan’daki “The Self-Employed Women’s Association (SEWA)”, Güney Kore’deki “The South Korean Home Managers Cooperative” ve İspanya’daki “The Cooperativa Valenciana de Empleadas de Hogar de Levante” ve benzeri kuruluşlar ile bu kuruluşların faaliyetleri ve ev hizmetlerinde çalışanlar açısından etkileri hususunda bkz. *International Labour Office*, “Cooperating Out Of Isolation: Domestic Workers’ Cooperatives”, *ILO Cooperatives and the World of Work Series*, No.: 2, ss. 2-4. Ayrıca sırasıyla adı geçen kuruluşlar hakkında detaylı bilgi için bkz. <https://www.domesticworkers.org/> , <http://www.wecandoit.coop/> , <http://jhwa1.blogspot.com.tr/> , <http://www.sewa.org/> , <http://idwfed.org/en/affiliates/asia-pacific/national-house-managers-cooperatives-nhmc-south-korea> , <http://cvehl.weebly.com/> . Bununla birlikte Bolivya, Uruguay, İtalya, Fransa ve Arjantin gibi birçok ülkede yer alan toplu anlaşmalar, kuruluşlar ve faaliyetleri için bkz. Claire Hobden, “Labour Relations and Collective Bargaining, Improving Working Conditions for Domestic Workers: Organizing, Coordinated Action and Bargaining”, *ILO Issue Brief*, No.: 2, ss. 2-8.; 2013 yılında kurulan “Uluslararası Ev İşçileri Federasyonu” (International Domestic Workers Federation) hakkında bkz. <http://idwfed.org/en> ve Güney Afrika’daki “The South African Domestic Services and Allied Workers Union” (SADSAWU) ve faaliyetleri için ise bkz. <http://www.sadsawu.com/> (3.5.2017).

¹⁹⁶ Bu yönde bkz. Erdoğan ve Toksöz, “Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü Türkiye’de Ev İşçileri”, s. 31.

Nitekim ülkemizde ev hizmetlerinde çalışanların örgütlenmesinin ilk olarak 2009 yılında bir grup ev hizmeti çalışanının Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası'na (Genel-İş) bağlı konut şubesinde toplantılar yapılarak başladığı, bu grup çalışmalarının bir dernek girişimi olarak sürdüğü, 2010 yılında hız kazanan çalışmalar neticesinde 2011 yılında sendika kurma kararı alınmasıyla Ev İşçileri Dayanışma Sendikasının (EVİD-SEN) 15 Haziran 2011 tarihinde resmi olarak kurulduğu belirtilmektedir.¹⁹⁷ Ancak Bakırköy 3. İş Mahkemesi tarafından EVİD-SEN'in faaliyetinin durdurulmasına karar verilmiş ve mahkeme bu kararını Türkiye'de sendikaların ancak işkolu esasına göre kurabileceği, işkollarının 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 60. maddesinde sınırlı olarak sayıldığı ve ev işlerinin bu maddede işkolu olarak sayılmadığından bahisle ev işlerine dayalı olarak sendika kurulmasının asli eksiklik olduğu tespitlerine dayandırmış ve söz konusu karar Yargıtay tarafından onanmıştır.¹⁹⁸ Ancak bu hususta daha sonra Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir kararda ise, yargılama sırasında yürürlüğe giren 6356 sayılı STİSK m.2/f.4 ile getirilen düzenleme göz önüne alındığında bağımsız ev çalışanlarının sendika kurabilmelerinin önünde yasal bir engel bulunmadığı gibi bağımsız ev çalışanlarının iş kolları içinde genel işler kapsamında değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.¹⁹⁹ Bu normatif düzenlemeler gözetildiğinde de adı geçen sendikanın kurulmasına yasal bir engel bulunmadığı ifade edilerek Bakırköy 19. İş Mahkemesinin görevsizlik kararının bozulmasına karar verilmiştir. Böylece ev hizmetlerinde çalışanların sendika kurabilmeleri veya sendikaya üye olabilmeleri sağlanmıştır.

6356 sayılı STİSK m.3/f.1 ile belirtildiği üzere sendikalar, kuruldukları işkolunda faaliyette bulunmaktadır. Kanunun 4. maddesi uyarınca da Kanuna ekli (1) sayılı cetvelde gösterilen işkollarına hangi işlerin gireceği tespit etmek amacıyla 19.12.2012 tarihinde İşkolları Yönetmeliği²⁰⁰ çıkarılmıştır. Buna göre 26.3.2014 tarihinde yapılan değişiklik ile ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hane halklarının faaliyetleri 20 numaralı Genel İşler başlığı altında yer almaktadır.

¹⁹⁷ Bu hususta detaylı bilgi için ayrıca bkz. <http://evid-sen.blogspot.com.tr/> , Nilay Vardar, "Ev İşçileri Sendikalaşıyor", *Bianet Bağımsız İletişim Ağı*, (15 Haziran 2011), <http://bianet.org/bianet/toplum/130762-ev-iscileri-sendikalasiyor> (3.5.2017).

¹⁹⁸ Bu hususta detaylı olarak bkz. Erdoğan ve Toksöz, "Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü Türkiye'de Ev İşçileri", s. 31.

¹⁹⁹ Y9HD, 7.7.2014, 2014/19369 E. 2014/23540 K. www.leganbank.net (3.5.2017).

²⁰⁰ RG, 19.12.2012, 28502. Yönetmelik metni için bkz. <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.16855&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=i%C5%9Fkollar%C4%B1%20y%C3%B6netmeli%C4%9Fi> (4.5.2017).

Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışanların örgütlenmesine yönelik kurulan bir diğer sendika ise İmece Ev İşçileri Sendikası’dır. Tüzüklerinde İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndaki hakların tamamını kullanamayan ev hizmeti çalışanlarının emeğini yüce bir değer olarak kabul ettiklerini belirten sendikanın, işçi haklarının korunması ve geliştirilmesi için çalışırken pozitif ayrımcılık gereği öncelikle kadın işçilerin sorunlarına eğilmeyi ve yok sayılan kadın emeği hakları için mücadeleyi yükselttikleri, 177 ve 189 sayılı ILO Sözleşmelerinin ve 201 sayılı Tavsiye Kararının Türkiye tarafından imzalanması için çalıştıkları, üyelerinin işyerlerinde, işkollarında ve toplum nezdinde ulusal ve uluslararası düzeyde birlik ve dayanışmasını sağladıkları; bu amaçları gerçekleştirmek için de dil, din, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği, düşünce, mezhep, millet, bölge ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılmaksızın ekonomik, sosyal ve hukuki mücadele yürüttükleri belirtilmiştir.²⁰¹ Ayrıca İmece Ev İşçileri Sendikasının tüzükte sayılan ilke ve amaçları yolunda güvencesiz çalışan ve işsiz kadınları birçok mesleği de kapsayacak şekilde örgütleyen bir sendika olduğu ifade edilmekte ve sendikanın bu ilke ve amaçları gerçekleştirmek için yüklendiği görev ve sorumlulukları tüzükte detaylı olarak yer almaktadır.²⁰²

Bununla birlikte İmece Ev İşçileri Sendikasının başta tüm ev hizmeti çalışanlarının ayırım yapılmaksızın İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına alınması olmak üzere, güvenceli ve insanca çalışma koşullarının sağlanması, sigortalılığa ilişkin 10 gün ayırımının kaldırılması ve uygulanması kolay olan düzenlemelerin yapılması, sendikal örgütlenmenin önünün açılması ve 189 sayılı ILO Sözleşmesinin Türkiye tarafından onaylanması gerektiği gibi taleplerinin olduğu görülmektedir.²⁰³

1.2.2.6. Ev Hizmetlerinde Çalışan Yabancı Uyruklulara İlişkin Yasal Düzenlemeler

Dünya genelinde birçok alanda olduğu gibi Türkiye’de de son yıllarda ev hizmetlerinde giderek artan oranda yabancı uyruklu işçi istihdamı yaşanmaktadır. Nitekim 2015 yılına ait bir ILO analizinde de belirtildiği üzere toplam işgücündeki

²⁰¹ Tüzük metni için bkz.

<http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/sendikalar/tuzuk/imeceevis> (4.5.2017).

²⁰² Sendikanın faaliyetleri hakkında detaylı bilgi için bkz. <https://imeceeviscilerisendikasi.org/> (4.5.2017).

²⁰³ Sendikanın taleplerine ilişkin ayrıca detaylı olarak bkz. <https://imeceeviscilerisendikasi.files.wordpress.com/2014/05/imece-baskc4b1-ab11.pdf> (5.5.2017).

payı %2 olan ev işçilerinin %17'si göçmen işçilerden oluşmakta, dolayısıyla yaklaşık olarak beş ev işçisinden birinin göçmen olduğu anlaşılmaktadır.²⁰⁴ Bu doğrultuda yükselen göç hareketleri ve küreselleşme ile büyüyen hizmet sektörlerinden biri olan ev hizmeti işinde, yerli işgücünden yararlanılabileceği gibi göçmen işçilerden de sıklıkla yararlanıldığı görülmektedir.²⁰⁵ Nitekim Türkiye'de 2012 yılında verilen çalışma izinlerinin yaklaşık %28'inin ev hizmetleri sektöründe çalışacak yabancılara verildiği belirtilmektedir.²⁰⁶

Hanelerin giderek artan oranda göçmen işgücünden faydalanmasının nedenlerinin ise ilk olarak çocuklu kadınların çalışma oranının artması ve kadının çalışması fikrinin sosyal bir norm olarak kabul görmesi; ikinci olarak da sosyal hizmetlerin karşılığının bu hizmetleri alacak kimselere maddi olarak ödenmeye başlanması olduğu belirtilmektedir.²⁰⁷ Ayrıca dünyanın birçok yerinde olduğu gibi Türkiye'de de ev hizmetlerinde çalışan yabancıların yaygın bir biçimde yatılı olarak çalıştıkları bilinmektedir.²⁰⁸ Bu hususta göç edilen ülkelere talebi yaratan gelişmeler

²⁰⁴ Analiz için bkz. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_490778.pdf (10.3.2017).; Ayrıca Afrika'daki 9.3 milyon ev işçisinin 650.000'inin göçmen olduğu; Birleşik Arap Emirlikleri'nde 1.6 milyon, Asya ve Pasifik Bölgesinde 3.34 milyon, Avrupa'da 2.2 milyon göçmen ev işçisinin olduğu ve belirtilen bölgelerde yer alan ülkelerdeki göçmen ev işçilerinin çalışma koşulları, yasal düzenlemeler, vb. hususlarda detaylı bir araştırma örneği için bkz. Marie-Jose Tayah, "Decent Work for Domestic Workers: Moving the Agenda Forward", *ILO Conditions of Work and Equality Department*, 2016, ss. 30-42; Bunun yanı sıra birtakım ülkelerde çalışan göçmen ev işçilerine yönelik düzenleme ve uygulamalara ilişkin daha spesifik araştırmalar hususunda Belçika örneği için bkz. Joris Michielsen vd., "Promoting Integration for Migrant Domestic Workers in Belgium", *ILO International Migration Papers*, No.: 116, 2013, s. 2 vd.; Belçika, Fransa, İtalya ve İspanya örnekleri için bkz. Maria Gallotti ve Jesse Mertens, "Promoting Integration for Migrant Domestic Workers in Europe: A Synthesis of Belgium, France, Italy and Spain", *ILO International Migration Papers*, No.: 118, 2013, s. 8 vd.; Birleşik Krallık örneği için bkz. Siobhan Mullally ve Clíodhna Murphy, "Migrant Domestic Workers in UK: Enacting Exclusions, Exemptions and Rights", *Human Rights Quarterly*, The Johns Hopkins University Press, Vol. 36, 2014, s. 408 vd.; Kuveyt, Lübnan ve Ürdün örnekleri için ise bkz. *International Labour Organization*, "Cooperating Out of Isolation: The Case of Migrant Domestic Workers in Kuwait, Lebanon and Jordan", *ILO Working Paper*, 2015, ss. 16-30; Dünya genelindeki göçmen ev işçilerine yönelik detaylı istatistiksel verilen için bkz. *International Labour Organization*, "ILO Global Estimates on Migrant Workers: Results and Methodology, Special Focus on Migrant Domestic Workers", ILO, 2015, s. 3 vd.

²⁰⁵ Bu yönde bkz. Saniye Dedeoğlu, "Avrupa'da Eviçi Hizmetlerinde Göçmen Kadın Emeği ve Sosyal Refah Devleti", *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 5/17, (Kış:2006/2007), s. 79; Yıldırım, "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları", s. 47.

²⁰⁶ Baki Erken, *Türkiye'de Yabancıların Çalışma İzinleri*, Ankara: Seçkin, 2013, s. 134. Ayrıca ev hizmetlerinde çalışma izni alan yabancıların büyük bir kısmını oluşturan 8828 kişinin hizmetçilik ve yardımcı işlerde çalıştığı, 1137 kişinin hasta bakıcı, 736 kişinin çocuk bakıcısı, 467 kişinin temizlikçi olarak çalıştığı belirtilmiştir.

²⁰⁷ Dedeoğlu, "Avrupa'da Eviçi Hizmetlerinde Göçmen Kadın Emeği ve Sosyal Refah Devleti", s. 80.

²⁰⁸ Nitekim bu hususta yerli çalışanların genellikle gece çalışmayı reddettiği, sağlıklı ve güvenli bir ortam istediği ancak çevre ülkelerden gelen hayat standardı düşük olan yabancılara ise özellikle gece evde kalmayı ya da tam gün çalışmayı tercih ettikleri görüldüğünden ev sahiplerinin de yabancılara yöneliklerine ilişkin bkz. Erken, *Türkiye'de Yabancıların Çalışma İzinleri*, s. 136; Ayrıca evde yatılı çalışan göçmen kadınlar hususunda Kanada ve Türkiye örneklerinin detaylı olarak incelendiği bir

olarak, batı ülkelerinde refah devleti kapsamında verilen yardımların bulunması, ailelerin çocuk ve yaşlı bakımı için özel bakıcı istihdamına yönelmesi, yaşlanan nüfus ve geniş ailelerin küçülmesi neticesinde ücretli ev emeğine yönelik taleplerin artması vb. durumlar örnek gösterilmektedir.²⁰⁹

Bununla birlikte çalışanları ülkelerinden göç etmeye zorlayan sosyoekonomik durum, özellikle yoksulluk, işsizlik, politik krizler, savaş, etnik çatışma ve doğal felaketler gibi itici faktörlerin de mevcut olduğu düşünülmektedir.²¹⁰ Farklı ülkelerden gelen göçmen ev hizmeti çalışanları arasında ise, belli ülkelere gelenlerin belli işlere yoğunlaşması yönünde bir eğilim görülmekte olup örneğin temizlik, bakıcılık, aşçılık gibi işlerde çoğunlukla Portekiz, Filipinler, İspanya, Moldova, Türkmenistan ve Özbekistan kökenlilerin tercih edildiği belirtilmektedir.²¹¹ Nitekim son yıllarda Türkiye’de de ailelerin hem yabancı dilde çocuk eğitimi hem de ucuz işçilik gibi nedenlerle Asyalı çocuk bakıcılarına yöneldikleri görülmektedir.²¹²

Ev hizmetlerinde yabancı uyrukluların çalıştırılması hususuna daha önce de belirtildiği üzere 189 sayılı ILO Sözleşmesinin 8. maddesinde de yer verildiği görülmektedir. Buna göre:

1. Ulusal yasalar ve düzenlemeler, ev işlerinde çalıştırılmak üzere işe alınan göçmen ev işçilerinin başka bir ülkede çalışabilmeleri için yazılı bir iş teklifi almalarına ya da iş teklifinin geçerli olduğu veya sözleşmenin tatbik edileceği ev işinin yapılabilmesi amacıyla ulusal sınırların geçilmesinden önce, Madde 7’de belirtilen istihdamla ilgili hüküm ve koşullara işaret eden, işin yapılacağı ülkede uygulanabilir nitelikteki bir iş sözleşmesini gerektirmelidir.

çalışma için bkz. Derya Demirdizen Çevik, “Farklı Göç Politikaları Bağlamında Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar: Kanada ve Türkiye Örneği”, (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012), s. 125 vd.

²⁰⁹ Bu yönde detaylı bilgi için bkz. Derya Demirdizen, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar: Yeni Düzenlemelerle Yarı Köle Emeğine Doğru Mu?”, *Çalışma ve Toplum*, 38, 2013/3, s. 327. Ayrıca bu hususta örneğin İspanya, Almanya, İskandinav ülkeleri ve Britanya’da göçmen ev hizmeti çalışanlarına yönelik düzenlemeler, göç rejimleri ve istatistiksel veriler için detaylı olarak bkz. Dedeoğlu, “Avrupa’da Eviçi Hizmetlerinde Göçmen Kadın Emeği ve Sosyal Refah Devleti”, ss. 84-89.

²¹⁰ Dedeoğlu, “Avrupa’da Eviçi Hizmetlerinde Göçmen Kadın Emeği ve Sosyal Refah Devleti”, s. 81. Ayrıca göçmen kadınların neden ev hizmetlerinde çalışmayı tercih ettikleri yönünde detaylı olarak bkz. ss. 82-84.

²¹¹ Dedeoğlu, “Avrupa’da Eviçi Hizmetlerinde Göçmen Kadın Emeği ve Sosyal Refah Devleti”, s. 81; Demirdizen, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar: Yeni Düzenlemelerle Yarı Köle Emeğine Doğru Mu?”, s. 330.

²¹² Bu yönde bkz. Ezgi Durmaz, “Mutfakta Yatan Kadınlar: Ortadoğu’da Ev İşçiliği”, *Biamag Cumartesi*, (26 Kasım 2016), <http://bianet.org/biamag/diger/181133-mutfakta-yatan-kadınlar-ortadogu-da-ev-isciligi> (5.5.2017).; Ayrıca Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışan yabancı uyrukluların çalışma koşulları üzerine detaylı bir araştırma için bkz. Ziya Erdem ve Levent Şahin, “Ülkemizde Ev Hizmetlerinde İstihdam Edilen Yabancı Uyruklu İşgücünün Çalışma Koşulları: İstanbul İli Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2010, s. 294 vd.

2. Bir önceki paragraf, iki taraflı, bölgesel ya da çok taraflı anlaşmalara bağlı olarak veya bölgesel ekonomik entegrasyon alanlarının genel sınırları dâhilinde, istihdam amaçlı hareket serbestiyetine sahip işçiler için geçerli değildir.

3. Üyeler, ilgili sözleşmenin hükümlerinin göçmen ev işçilerine etkin bir biçimde tatbikine imkân vermek amacıyla, kendi aralarında yapacakları işbirliklerine dair tüm tedbirleri alacaklardır.

4. Her Üye, ev işçilerinin tabi olduğu iş sözleşmesinin sona ermesi ya da sürenin dolması ile birlikte ilgili göçmen ev işçilerine ülkelerine geri gönderilme hakkı veren yasal araçları, düzenlemeleri ya da diğer tedbirleri belirlemek zorundadır.

Bu hususta öncelikle göçmenlik kavramı üzerinde durmak gerekir. Uluslararası literatürde yer aldığı haliyle göçmen; turistler, herhangi bir amaçla ülkeye gelmiş olan yabancılar, yabancı işçiler, yabancı kaçak işçiler, sığınmacı ve mülteciler gibi bütün yabancılarıdır.²¹³ Mevzuatımızda ise ilk olarak mülga 2510 sayılı İskân Kanunu²¹⁴ ile tanımlanan göçmen kavramı, Türkiye’ye yerleşmek amacıyla dışarıdan Türkiye’ye gelen, Türk soyundan olan ve Türk kültürüne bağlı olan kişiyi ifade etmektedir.²¹⁵ Bununla birlikte 26.09.2006 tarihinde yürürlüğe giren 5543 sayılı İskân Kanunu’nun²¹⁶ 48. maddesiyle 2510 sayılı İskân Kanunu yürürlükten kaldırılmışsa da mülga Kanunda yer alan göçmen tanımı aynen korunmuştur. Zira 5543 sayılı Kanunun 3. maddesinin (d) bendi uyarınca göçmen, “Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup yerleşmek amacıyla tek başına veya toplu hâlde Türkiye’ye gelip bu Kanun gereğince kabul olunanlar” şeklinde düzenlenmiştir.²¹⁷ Ayrıca ilgili Kanun’un 4. maddesi uyarınca göçmen olarak Türkiye’de kabul edilmeyecek kişiler belirtilerek, Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olmayan yabancıların, Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup da sınır dışı edilenlerin ve güvenlik bakımından Türkiye’ye gelmeleri uygun görülmeyen kişilerin göçmen olarak kabul edilmediği öngörülmüştür.²¹⁸

²¹³ Bülent Çiçekli, *Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014, s. 208.

²¹⁴ RG, 21.6.1934, 2510.

²¹⁵ Bülent Çiçekli, “Mülteci, Sığınmacı ve Göçmenler: Sınıflandırma ve Yasal Statüsünün Belirlenmesine İlişkin Sorunlar”, *Türkiye Barolar Birliği, Vatandaşlık, Göç, Mülteci ve Yabancılar Hukukundaki Güncel Gelişmeler, Uluslararası Sempozyum Bildirileri*, Eskişehir, 15-16 Mayıs 2009, Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2010, s. 332; Çiçekli, *Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, s. 208; Nuray Ekşi, *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, İstanbul: Beta, 2012, s. 12.

²¹⁶ RG, 26.09.2006, 5543.

²¹⁷ Kanun maddesinin devamında ise göçmen kavramı serbest göçmen, iskanlı göçmen, münferit göçmen ve toplu göçmen olmak üzere dörde ayrılarak ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir. Bu hususta detaylı bilgi için bkz. Ekşi, *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, s. 13; Çiçekli, “Mülteci, Sığınmacı ve Göçmenler: Sınıflandırma ve Yasal Statüsünün Belirlenmesine İlişkin Sorunlar”, s. 334.

²¹⁸ Türk soyundan olmanın ve Türk kültürüne bağlılığın tayini ise, Kanunun 7. maddesi uyarınca ilgili bakanlıkların görüşü alınarak Dışişleri Bakanlığının teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararı ile belirlenmektedir. Bu hususta detaylı bilgi için bkz. Kemal Şimşek, *Yabancıların Türkiye’de Yargılanması ve Uluslararası Adli Yardımlaşma*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2014, s. 12; Aysel Çelikel ve Günseli Öztekin Gelgel, *Yabancılar Hukuku*, İstanbul: Beta, 2017, s. 28. Ayrıca 6458 sayılı

Bu bakımdan ilgili kanunlarda yer alan tanımları da dikkate alındığında, ev hizmetlerinde çalışanlar için göçmen kavramından ziyade yabancı uyruklular ifadesinin kullanılması yerinde olacaktır.²¹⁹ Zira burada bahsedilenin Türk soyundan ve Türk kültürüne bağlı olup yerleşmek amacıyla Türkiye'ye gelen çalışanlar değil yabancı uyruklu çalışanlar olduğu görülmektedir. Nitekim yabancı kavramı da 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu²²⁰ m.3/f.1 (ı) ile belirtildiği üzere, Türkiye Cumhuriyeti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişiyi ifade etmektedir.

Yabancıların Türkiye'de ev işlerinde çalışmasına ilişkin olarak ise, izinsiz statüde bulunanların çalışanların sayılarının giderek artması neticesinde de düzenli göçün bir parçası haline gelmelerini sağlamak amacıyla son yıllarda birtakım düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Bu bakımdan öncelikle belirtmek gerekir ki, Türkiye'de çalışmak isteyen yabancılar, çalışmaya başlamadan önce çalışma izni almak zorundadır.

Bu hususta geçmişte mevcut olan yasakların 2003 yılında kabul edilen 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkındaki Kanun²²¹ ile teknik olarak ortadan kaldırılmasının amaçlandığı ancak yasadaki başvuru sürecinin oldukça uzun sürmesi ve çoğunlukla olumsuz sonuçlanması gibi nedenlerle yabancıların kayıt dışı çalışmalarının devam ettiği ve bu zorluklardan dolayı Türkiye'ye gelen yabancıların büyük bir kısmının turist vizesiyle, bir kısmının vize süresini aşarak izinsiz konumda, çok az bir kısmının ise formalite evlilikler yaparak Türkiye'de kalmaya devam ettikleri belirtilmektedir.²²² Ev hizmetlerinde çalışanların bu gibi sorunlarına ise 2011 ve 2012 yıllarında gerçekleştirilen düzenlemeler ile çözüm getirilmek istenmiştir.

Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu (RG, 11.4.2014, 28615) m.2/f.2 uyarınca özel kanunlar saklı tutulduğundan ve 5543 sayılı İskân Kanunu özel kanun niteliği taşıdığından dolayı göçmenler hakkında bu kanun hükümlerinin uygulanacağı yönünde bkz. Nuray Ekşi, *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, İstanbul: Beta, 2016, s. 63.

²¹⁹ Türkiye'ye çalışma ya da yerleşme amacıyla geldiği halde bir kimsenin göçmen yerine yabancı sıfatıyla nitelendirilmesinin, yabancı sıfatındaki bir kimseyi yerliden ayıran, buraya ait olmadığını ve dolayısıyla burada geçici olduğunu vurgulayan bir anlamı olmasından kaynaklandığı yönünde bkz. Demirdizen Çevik, "Farklı Göç Politikaları Bağlamında Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar: Kanada ve Türkiye Örneği", s. 164.

²²⁰ RG, 13.8.2016, 29800.

²²¹ RG, 6.3.2003, 25040.

²²² Demirdizen, "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar: Yeni Düzenlemelerle Yarı Köle Emegine Doğru Mu?", s. 334. Ayrıca gerek mevcut düzenlemelerdeki eksiklikler gerekse göçmenlere yönelik politik tutumlardan dolayı göçmen kadınların ülkemizde karşılaştıkları çeşitli sorunlara ilişkin detaylı olarak bkz. s. 328 vd.

Nitekim 10.10.2011 tarihli Bakanlar Kurulu kararı²²³ ile 1.2.2012 tarihinden itibaren Türkiye'ye yasal giriş yapacak ve Türkiye'de 180 gün içinde 90 günden fazla kalmak isteyecek turistlerin bulundukları İl Emniyet Müdürlüğü Yabancılar Şubesinden 6 aylık ikamet izni alması mümkün kılınarak hasta bakıcı, ev hizmetleri gibi alanlarda çalışmak isteyen yabancıların ülke içinden ikamet almalarına kolaylık getirilmiştir.²²⁴

Ardından İçişleri Bakanlığı tarafından çıkarılan 7.6.2012 tarih ve 37 sayılı Genelge ile Türkiye'de izinsiz statüde bulunan göçmenlerin izinli statüye geçmelerine yönelik yapılan düzenlemeye göre ise, vize ve ikamet ihlali süresine bakılmaksızın sakıncalı durumu bulunmayan tüm yabancılara vize ve ikamet ihlalinin kaynaklanan harç ve cezalarını ödemeleri halinde altı aya kadar geçerli ikamet izninin verilmesi uygun görülerek ev ve bakım işlerinde kayıt dışı çalışan yabancılar için kısa süreli bir af çıkarıldığı belirtilmektedir.²²⁵ İlgili düzenlemeler neticesinde 2011 yılında toplamda 600 civarında yabancıya çalışma izni verilirken 2012 yılında bu rakamın 3 binlere ulaştığı görülmüştür.²²⁶

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un uygulandığı dönemde yabancı uyrukluların Türkiye'de çalışabilmeleri için, bu Kanun hükümlerine uygun olarak Türkiye'nin taraf olduğu ikili anlaşma ve sözleşmelerde belirtilenler hariç çalışmaya başlamadan önce izin almaları gerektiği öngörülmüştür.²²⁷ Buna göre çalışma izinleri, şartlar dikkate alınarak en çok bir yıl süreli olarak verilmekte ve bir yıllık sürenin sonunda çalışma izninin süresi üç yıla kadar uzatılabilmektedir (m.5). Ayrıca en az sekiz yıllık kesintisiz ikamet veya altı yıllık kanuni çalışma süresini dolduran yabancılara süresiz çalışma izni verilebileceği (m.6) ve bağımsız çalışanlardan beş yıllık kesintisiz ikamete sahip olanlara bağımsız çalışma izni verilebileceği öngörülmüştür (m.7). Bununla birlikte bu Kanunun hükümleri çerçevesinde belirlenen usule göre alınacak olan çalışma izinleri hakkında, bu Kanunun 22. maddesine dayanılarak hazırlanan ve Türkiye'de çalışacak yabancıların her türlü çalışma izinlerinin verilmesi, sınırlandırılması, iptali, çalışma izninden muaf

²²³ RG, 24.10.2011, 28094.

²²⁴ Erdoğan ve Toksöz, "Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü Türkiye'de Ev İşçileri", s. 32.

²²⁵ Demirdizen, "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar: Yeni Düzenlemelerle Yarı Köle Emeğine Doğru Mu?", s. 335; Erdoğan ve Toksöz, "Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü Türkiye'de Ev İşçileri", s. 32.

²²⁶ Erken, *Türkiye'de Yabancıların Çalışma İzinleri*, s. 135.

²²⁷ Akbıyık, "Ev Hizmetlerinde Çalışma: Malatya'da Bir Alan Araştırması", s. 218.

tutulacak yabancılar ile bildirim yükümlülüklerinin nasıl yerine getirileceğine ilişkin usul ve esaslar düzenlendiği Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği²²⁸ çıkarılmıştır.

Kanunda düzenlendiği şekliyle yabancıların çalışma izinlerinin verilmesi hususunda, ilk çalışma izni başvurularını bulundukları ülkelerdeki Türkiye Cumhuriyeti Konsolosluklarına yapacakları, Konsoloslukların da bu başvuruları doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ileteceği öngörülmüştür (m.12/f.1). Bakanlığın ise ilgili mercilerin görüşlerini alarak Kanunun 5. maddesine göre başvuruları değerlendirip durumu uygun görülen yabancılara çalışma izni vereceği belirtilmiş; Konsolosluklardan çalışma izni verilen yabancıların da izinlerinde belirtilen süre kadar Türkiye'de kalıp çalışabileceği öngörülmüştür.²²⁹ Bununla birlikte ilgili maddenin ikinci fıkrası ile Türkiye'de geçerli ikamet izni olan yabancıların veya bunların işverenlerinin başvurularını Bakanlığa yurt içinden de yapabilecekleri düzenlenmiştir.

Çalışma izninin süresi hususunda ise ilgili Kanunun 5. maddesi ile belirtildiği üzere:

*Türkiye'nin taraf olduğu ikili ya da çok taraflı sözleşmelerde aksi öngörülmedikçe süreli çalışma izni iş piyasasındaki durum, çalışma hayatındaki gelişmeler, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişiklikleri dikkate alınarak, yabancının (...) hizmet akdinin veya işin süresine göre, belirli bir işyeri veya işletmede ve belirli bir meslekte çalışmak üzere en çok bir yıl geçerli olmak üzere verilir.*²³⁰

²²⁸ RG, 29.8.2003, 25214.

²²⁹ İlgili mercilerden görüş alınması başlıklı m.13 ile düzenlendiği üzere ise, diğer kanunlarda yer alan, yabancıların çalışamayacağı iş ve mesleklere dair hükümler saklı kalmak kaydıyla yabancılara, bu Kanunla getirilen koşullara bağlı olarak çalışabilecekleri meslek, sanat veya işlerle ilgili çalışma izinleri, ilgili mercilerin meslekî yeterlilik dahil görüşleri alınmak suretiyle Bakanlıkça verilecektir.

²³⁰ İlgili maddenin devamında ise, bir yıllık kanuni çalışma süresinden sonra, aynı işyeri veya işletme ve aynı meslekte çalışmak üzere çalışma izninin süresinin üç yıla kadar uzatılabileceği belirtilmiştir. Üç yıllık kanuni çalışma süresinin sonunda ise, aynı meslekte ve dilediği işverenin yanında çalışmak üzere, çalışma izninin süresi altı yıla kadar uzatılabilir. Türkiye'ye çalışmak üzere gelen bir yabancının beraberinde veya daha sonra getirmiş olduğu eş ve bakmakla yükümlü olduğu çocuklarına da yabancının kendisi ile birlikte en az beş yıl kanuni ve kesintisiz ikamet etmiş olmaları kaydıyla süreli çalışma izni verilebileceği öngörülmüştür. Bununla birlikte Bakanlığın, süreli çalışma izninin coğrafi geçerlilik alanını genişletebileceği veya daraltılabileceği ifade edilmektedir. Ayrıca Çalışma izninin veya çalışma izninin uzatılması isteminin reddedileceği haller de Kanunun 14. Maddesiyle düzenlendiği üzere; "a) İş piyasasındaki durum ve çalışma hayatındaki gelişmeler ve istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişikliklerinin çalışma izni verilmesine elverişli olmaması,

b) Başvurulan iş için ülke içinde, dört haftalık süre içerisinde o işi yapacak aynı niteliğe sahip kişinin bulunması,

c) (Değişik: 4/4/2013-6458/123 md.) İçişleri Bakanlığının olumsuz görüş bildirmesi,

d) (İptal: Anayasa Mahkemesi'nin 14/1/2015 tarihli ve E.: 2014/108, K.: 2015/8 sayılı Kararı ile.)

e) Yabancının çalışmasının millî güvenlik, kamu düzeni, genel asayiş, kamu yararı, genel ahlâk ve genel sağlık için tehdit oluşturmaması" şeklinde sayılmıştır. Yabancının 11 ve 13. maddede sayılan sınırlamalara

4817 sayılı Kanunun hükümleri doğrultusunda yabancıların çalışma izinleri hakkında düzenlenen uygulama rehberinde de yabancıların çalışma izni taleplerine ilişkin olarak başvuru sahibi işyerlerinin ve yabancıların karşılaşmasının zorunlu olduğu kriterler belirtilmiştir.²³¹ Buna göre, işverenler tarafından yabancılara ödeneceği beyan edilen aylık ücret miktarının yabancının görev ve yetkinliğiyle bağdaşır seviyede olması zorunlu olup başvuru tarihi itibarıyla yürürlükte olan asgari ücret tutarı dikkate alınmak suretiyle, ev hizmetlerinde çalıştırılacak yabancıya ödenecek ücretin en az asgari ücret tutarında olması gerekmektedir. Ayrıca ilgili uygulama rehberinde ev hizmeti sektöründe ilk başvuruda ve uzatma başvurusunda işverenden ve yabancından istenilen belgeler detaylı olarak belirtilmiştir.²³²

4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun uyarınca Türkiye’de çalışmak için çalışma izni alması gereken yabancılar için düzenlenen başvuru kılavuzunda belirtildiği üzere, Türkiye’de Emniyet makamlarından alınmış en az altı (6) ay süreli ikamet tezkeresi (öğrenim amacı hariç) sahibi olan yabancıların işverenlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na online çalışma izni başvurusu yapabileceği görülmektedir.²³³ Buna göre, Bakanlığa çalışma izni başvurusu yapmak için Türkiye’de bulunan işveren veya işveren vekili tarafından, PTT’den alınan e-Devlet şifresi (Mobil imza veya Elektronik imza da kullanılabilir) ile e-devlet

aykırı olarak çalışması veya 14. maddede öngörülen hallerden birinin varlığının veya yabancının ya da işverenin, çalışma izni talep dilekçesinde eksik veya yanlış bilgi verdiğinin sonradan tespit edilmesi halinde ise, Bakanlığın verdiği çalışma iznini iptal edeceği ve durumu ilgili Bakanlığa bildireceği düzenlenmiştir (m.15). Bununla birlikte çalışma izninin, geçerlilik süresinin sona ermesi dışında; “a) (Değişik: 4/4/2013-6458/123 md.) Yabancı hakkında sınır dışı etme kararı alınmış olması veya Türkiye’ye girişinin yasaklanması, b) Yabancının pasaportunun veya pasaport yerine geçen belgesinin geçerlilik süresinin uzatılmaması (İçişleri veya Dışişleri Bakanlıklarının uygun görüşlerinin bulunması hali hariç), c) Yabancının mücbir sebepler dışında aralıksız olarak altı aydan fazla yurt dışında kalması” hallerinde de geçerliliğini kaybedeceği öngörülmüştür (m.16).

²³¹ Detaylı bilgi için bkz. https://www.csgeb.gov.tr/media/2074/yci_uygulamarehberi.pdf (6.5.2017).

²³² Yabancıların ev hizmetlerinde çalıştırılmasına izin verilen haller ve koşulları hususu ele alındığında ise, yaşlı ve hasta bakımı ile küçük çocuğu bulunanlar dışında konutlarda yabancı personele çalışma izni verilmediği görülmektedir. Ayrıca bakım gerektirecek hastalığın bulunduğu sağlık raporu ile kanıtlanması gerekmekte ve ciddi bakım gerektiren haller dışında erkek yabancılara konutlarda çalışma izni verilmemektedir. Bu hususta bkz. <http://www.calismaizni.gov.tr/baskanlik/sikcasorulansorular/> (6.5.2017).

²³³ Buna göre yabancının ikamet tezkeresi olmadığı durumda, uyuşunda bulunduğu ülkedeki T.C. dış temsilciliğine giderek çalışma vizesi başvurusunda bulunması ve oradan kendisine verilecek olan 16 haneli referans numarasını Türkiye’deki işverene bildirmesi, işverenin de bu referans numarasını kullanarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na online çalışma izni başvurusu yapması gerekmektedir. Kılavuz metni için bkz. <http://www.calismaizni.gov.tr/media/1044/evhizbasvuruk%C4%B1lavuzu.pdf>; Ayrıca başvuruda istenilen dilekçe ve sözleşme örnekleri için bkz. <http://www.calismaizni.gov.tr/calisma-izni/sozlesme-ve-dilekce-ornekleri/> (6.5.2017).

kapısı (www.turkiye.gov.tr) üzerinden ilgili kılavuzda belirtilen yöntemler ile giriş yapılabileceği belirtilmiştir.²³⁴

Bu düzenlemeler ışığında 4817 sayılı Kanun uygulamasında, ev hizmetinde çalışacak olanlara izinli çalışma imkânının verildiği görülmekteyse de gerek ev hizmetlerinin enformel niteliğinden gerekse kanunun getirdiği uzun ve karışık bürokratik koşullardan dolayı ev hizmetinde çalışan yabancıların büyük bir bölümünün yasadan yararlanamadığı belirtilmektedir.²³⁵

Günümüzde ise yabancıların çalışma izinleri hususunda uygulanan 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'un yerine geçmek üzere 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu yürürlüğe girmiştir. Uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasları, yetki ve sorumlulukları ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlülükleri düzenlemek amacıyla çıkarılan bu Kanunun; Türkiye'de çalışmak için başvuruda bulunan veya çalışan, bir işveren yanında mesleki eğitim görmek üzere başvuruda bulunan veya görmekte olan, staj yapmak üzere başvuruda bulunan veya staj yapan yabancılar ile Türkiye'de geçici nitelikte hizmet sunumu amacıyla bulunan sınır ötesi hizmet sunucusu yabancıları ve yabancı çalıştıran veya çalıştırmak üzere başvuruda bulunan gerçek ve tüzel kişileri kapsadığı öngörülmüştür (m.1 ve 2).²³⁶

İlgili Kanun kapsamında yer alan ve çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışmaları veya çalıştırılmaları yasak olan yabancıların çalışma izni başvuruları ve bu başvuruların değerlendirilmesi hususu ise Kanunun 7. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre:

(1) Çalışma izni başvuruları yurt içinde doğrudan Bakanlığa, yurt dışında yabancının vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarına yapılır. Yurt dışında

²³⁴ Buna göre, başvuruya başlamak için yabancıların çalışma izni otomasyon sistemine: www.turkiye.gov.tr adresinden (e-hizmetler/Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı altında), <http://www.calismaizni.gov.tr/html/online-calisma-izni-basvuru-sistemi/> linkini kullanarak veya kılavuzun devamında görülen şekilde internet sayfasındaki yönlendirmeyi kullanarak ulaşabilecekleri gösterilmiştir. Ayrıca çalışma izninin alınmasını müteakip yapılması gereken yasal zorunluluklar hakkında detaylı bilgi için bkz. <http://www.calismaizni.gov.tr/media/1044/evhizbasvuruk%C4%B1lavuzu.pdf> (6.5.2017).

²³⁵ Bu yönde bkz. Yıldırım, "Türkiye'de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları", s. 55;

²³⁶ Ayrıca ilgili Kanunun 2. maddesinin devamında, çalışma izni almaktan muaf tutulan yabancıların iş ve işlemlerinin bu Kanun hükümlerine göre yürütüleceği ve bu Kanunun uygulanmasında, Türkiye'nin taraf olduğu ikili veya çok taraflı anlaşmalar ile uluslararası sözleşme hükümlerinin saklı olduğu düzenlenmiştir.

yapılan çalışma izni başvuruları Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarınca Bakanlığa iletilir.

(2) Çalışma izni başvuruları yetkili aracı kurum tarafından da yapılabilir.

(3) Çalışma izni uzatma başvurusu, çalışma izni süresinin dolmasına altmış gün kalmasından itibaren ve her durumda çalışma izni süresi dolmadan yapılır. Bu süre dolduktan sonra yapılan uzatma başvuruları reddedilir.²³⁷

Uluslararası İşgücü Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi, uygulanması, izlenmesi ile yabancılara verilecek çalışma izni ve çalışma izni muafiyetlerine dair iş ve işlemlerde izlenecek usul ve esasların, yetki ve sorumlulukların ve uluslararası işgücü alanındaki hak ve yükümlülüklerin düzenlemesi amacıyla yönetmelik çıkarılacağı öngörülmüştür. Belirtilen yönetmelik ise günümüz itibarıyla henüz taslak aşamasındadır.²³⁸

Çalışma izni başvuru usul ve esasları hususunda Yönetmelik taslağının 17. maddesi ile düzenlendiği üzere, çalışma izni başvuruları yurt dışında vatandaşı olduğu veya yasal olarak bulunduğu ülkedeki Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarına yapılır ve bu başvurulara ilişkin bilgiler Türkiye Cumhuriyeti büyükelçilikleri veya başkonsolosluklarınca Bakanlığa iletilir. Ayrıca temsilciliklerin, çalışma izin talebine ilişkin olabilecek değerlendirmeleri ile birlikte bu başvuruları Bakanlığa iletecekleri öngörülmüştür. Bununla birlikte yurtdışı dış temsilciliklerimize yapılan çalışma izin başvurularında, yabancının temsilciliğe başvuru tarihini takip eden on beş iş günü içinde işverence e-devlet kapısı üzerinden elektronik ortamda başvuru yapabileceği ve e-devlet kapısı üzerinden elektronik ortamda yapılan başvuruların sistem üzerinden tamamlanmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir.²³⁹

²³⁷ Ayrıca ilgili maddenin devamında belirtildiği üzere, “(4) Çalışma izni başvurusu uluslararası işgücü politikasına göre değerlendirilir.

(5) Bakanlıkça gerek görülen hâllerde, ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının görüşleri dikkate alınır.

(6) Bakanlık, Uluslararası İşgücü Politikası Danışma Kurulu kararları doğrultusunda çalışma izni başvurusunun değerlendirilmesinde ve çalışma izni puanlama sisteminin oluşturulmasında kullanılacak kriterleri belirler.

(7) Başvuruda eksik bilgi veya belgelerin olması hâlinde, bu eksiklikler tamamlanuncaya kadar başvurunun değerlendirilmesi ertelenir. Erteleme süresi, bilgi veya belge eksikliklerinin tamamlanmasını geciktiren mücbir bir sebebin varlığının resmî bir makamdan belgelendirildiği hâller dışında otuz günü aşamaz. Erteleme süresi sonunda eksiklikleri tamamlanmayan başvurular reddedilir.

(8) Usulüne uygun olarak yapılan başvuruların değerlendirilmesi, bilgi ve belgelerin tam olması kaydıyla otuz gün içinde tamamlanır”.

²³⁸ Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği Taslağı için bkz.

<http://www.baib.gov.tr/files/downloads/PageFiles/%7B5f1f29fc-28c7-4939-9bcd-90e7dfdf28b9%7D/Files/Ilgili%20Yonetmelik%20Taslagi.pdf> (6.5.2017).

²³⁹ Başvuruda sisteme girilmesi gereken bilgiler ile yüklenilmesi gereken belgelerin ise Bakanlıkça belirlenerek resmi internet sayfasından duyurulacağı belirtilmiştir (Yönetmelik taslağı m.17/f.1).

Yurtdışından Türk dış temsilcilikleri aracılığıyla yapılan çalışma izni başvurusunun, bir işveren yanında bağımlı olarak çalışacak yabancı için yapılan çalışma izni başvurusunda yabancının Türk dış temsilciliğine giderek başvurusunu onaylatmasını takiben işverenin de aynı başvuruyu onaylamasının ardından; yurtiçinden yapılan çalışma izni başvurusunda ise yabancının sistem üzerinden yaptığı başvurusunu tamamlaması ve bir işverene bağlı çalışacak ise söz konusu işverenin onaylamasıyla tamamlanacağı öngörülmüştür (m.19). Çalışma izin başvurularının ise Genel Müdürlükçe belirlenen çalışma izni değerlendirme kriterlerine göre sonuçlandırılacağı belirtilmiştir (m.23).²⁴⁰ Başvuruların olumlu değerlendirilmesi halinde yabancıya çalışma izni verileceği öngörülmüştür (m.26). Çalışma izni süre uzatma başvurusunun ise, çalışma izni süresinin dolmasına 60 gün kalmasından itibaren ve her durumda çalışma izin süresi dolmadan yapılması gerektiği ve bu süre dolduktan sonra yapılan uzatma başvurularının reddedileceği belirtilmiş olup çalışma izni süre uzatma başvurusu olumlu değerlendirilen yabancının aynı işverene bağlı olarak ilk uzatma başvurusunda en çok 2 yıl, sonraki uzatma başvurularında ise en çok 3 yıla kadar çalışma izni süresinin uzatılacağı ifade edilmiştir (m.27 ve 28).²⁴¹ Bununla birlikte ev hizmetlerine ilişkin olmak üzere Yönetmelik taslağında yer alan düzenleme uyarınca, yabancı öğrencilere ev hizmetlerinde çalışma izni verilemeyeceği görülmektedir (m.38/f.4).²⁴²

Ev hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklulara ilişkin olmak üzere mevzuatımızdaki bir diğer düzenleme de Ev Hizmetlerinde 5510 sayılı Kanunun Ek 9’uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ’de yer almaktadır. Buna göre, ev hizmetlerinde çalışan yabancı uyruklular SSGSSK ek 9. maddesi kapsamında 10 gün ve daha fazla süre ile yabancı uyruklu sigortalılar da çalıştırılabilecektir. Yabancıların ülkemizde çalıştırılması çalışma iznine bağlı olduğundan gerçek işverenin “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Sigortalı Olarak Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”²⁴³ ile müracaatlarında sigortalıların çalışma iznini de bildirgeye ekleyecekleri, ev hizmetlerinde 10 günden az süre ile yabancı uyruklu sigortalı çalıştırılamayacağı ve bu şekilde çalıştırıldığı tespit edilen yabancı

²⁴⁰ Belirtilen kriterler ise Yönetmelik taslağının 24. maddesi ile detaylı olarak düzenlenmiştir.

²⁴¹ Ancak farklı bir işveren yanında çalışmak üzere süre uzatım başvurusu yapılamayacağı, farklı işveren yanında çalışacak yabancı adına yeni çalışma izni başvurusu yapılacağı belirtilmiştir (m.28/f.2).

²⁴² Ayrıca çalışma izni başvurusunun reddi ve düzenlenen belgelerin iptali hususlarında idari itiraz ve yargı yolları Yönetmelik taslağının 50 ve devamı maddelerinde detaylı olarak düzenlenmiştir.

²⁴³ Bildirge örneği Ek-1’de verilmiştir.

uyruklular hakkında ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalıştıran işverenlere ilişkin hükümler uygulanarak ay içinde çalışma gün sayısının 30 gün olarak alınacağı öngörülmüştür.



İKİNCİ BÖLÜM

EV HİZMETLERİNDE ÇALIŞANLARIN İŞ İLİŞKİSİ VE SİGORTALILIĞI

2.1. Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş İlişkisi

Ev hizmetlerinde çalışanlar İş Kanunu’nun kapsamı dışında kaldıklarından, iş sözleşmesinden kaynaklanan hak ve yükümlülüklerinin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunundaki (TBK) düzenlemelerle belirlendiğine ve bu kapsamda ev hizmetlerinde çalışanlar ile işverenleri arasındaki iş ilişkisinin de genel hizmet sözleşmesi bağlamında kurulacağına daha önce de değinilmiştir.²⁴⁴ Bu doğrultuda çalışmamızın bu bölümünde öncelikle ev hizmeti çalışanları ile işverenleri arasındaki iş ilişkisinin kurulması, tarafların hak ve yükümlülükleri ve iş ilişkisinin sona ermesi ele alınacak, ardından ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı incelenecektir.

2.1.1. İş İlişkisinin Kurulması

Hizmet sözleşmesi bir borç sözleşmesi olarak, TBK m.1/f.1 gereği, tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade açıklamalarıyla kurulur. Hizmet sözleşmesinin kurulabilmesi için sözleşmenin iş görme, bağımlılık, zaman ve ücret gibi unsurları üzerinde işçinin ve işverenin iradelerinin açık ya da örtülü bir biçimde uyuşması gerekmektedir.²⁴⁵

²⁴⁴ Bu yönde bkz. Okur, “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, s. 2; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 312; Ulutaş ve Öztepe, “Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu”, s. 47; Yıldırım, “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları”, s. 53; Erdoğan ve Toksöz, “Türkiye’de Ev İşçileri”, s. 20; Tunçer, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 34; Hasan Yüksel, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 31; Özcan, *İş Kanunları Şerhi*, s. 60; Sümer, *İş Hukuku*, s. 34; Günay, *İş Hukuku Yeni İş Yasaları*, s. 353; Kılıçoğlu ve Şenocak, *İş Kanunu Şerhi*, s. 66.

²⁴⁵ İşverenin hizmet sözleşmesi kurulurken genel işlem koşulları kullanması durumunda ise TBK m.20 ve devamındaki hükümlerin uygulama alanı bulacağına; hizmet sözleşmesine ilişkin genel işlem koşullarının sözleşmenin kapsamına girmesi için sözleşmenin yapılması sırasında işverenin karşı tarafa

Genel hizmet sözleşmesinin kurulması başlıklı TBK m.394/f.1 hükmü ile açıkça belirtildiği üzere, *“Hizmet sözleşmesi, kanunda aksine bir hüküm olmadıkça özel bir şekle bağlı değildir”*. Bu bakımdan hizmet sözleşmeleri kanunda aksi yönde bir hüküm bulunmadıkça özel bir şekle bağlı olmadıklarından, şekil yönünden serbestlik ilkesi geçerli olup taraflar sözlü, yazılı veya resmi şekilde hizmet sözleşmesi kurabilmektedir.²⁴⁶ Bir diğer ifadeyle, tarafların hizmet sözleşmesinin esaslı unsurları üzerinde anlaşmalarının geçerli olabilmesi için kural olarak herhangi bir şekle uymaları gerekmemektedir. Ev hizmetlerinde çalışanların da bu doğrultuda sözleşmelerinin şekil yönünden serbest olarak yapılabileceği anlaşılmaktadır. Hatta ilgili maddenin ikinci fıkrasında da belirtildiği üzere, *“Bir kimse, durumun gereklerine göre ancak ücret karşılığında yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu iş de işveren tarafından kabul edilirse, aralarında hizmet sözleşmesi kurulmuş sayılır”*. Ancak elbette ki ileride çıkabilecek uyuşmazlıkları önlemek amacıyla, sözlü olarak yapılan sözleşme şartlarının ispatı zorluk oluşturabileceğinden yazılı şekilde yapılması tavsiye edilmektedir.²⁴⁷

Hizmet sözleşmesinin geçerliliği konusunda ise, geçersiz olarak kurulan bir hizmet sözleşmesinin ortadan kaldırılınca kadar geçerli olarak kurulmuş bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğuracağı öngörülmüştür (TBK m.394/f.3).²⁴⁸

bu koşulların varlığı hakkında açıkça bilgi verip bunların içeriğini öğrenme imkanı sağması ve işçinin de bu koşulları kabul etmesi gerektiğine, aksi takdirde söz konusu genel işlem koşullarının sözleşme içeriğine dahil olamadan yokluk yaptırımı ile geçersiz olacağına ilişkin detaylı bilgi için bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 391 vd.

²⁴⁶ 4857 sayılı İş Kanunu m.8/f.1’in son cümlesinde de *“İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tabi değildir”* denilmektedir. Bununla birlikte ikinci fıkrasında, süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunluluğu öngörülmüştür.

²⁴⁷ Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 538; Ayrıca bu nedenle taraflar açısından ispat kolaylığı sağlamak amacıyla İsviçre Hukukunda İsviçre Borçlar Kanunu m.330b/I hükmü ile belirsiz süreli veya bir aydan daha uzun süreli iş ilişkilerinde işverenin, iş ilişkisinin başlangıcından itibaren en geç bir ay içinde işçiye yazılı olarak sözleşme taraflarının adları, hizmet ilişkisinin başlangıç tarihi, işçinin işlevi, ücret ve diğer ek ödemeler ve haftalık çalışma süresine ilişkin yazılı bilgi vermekle yükümlü tutulduğu ancak söz konusu hükmün TBK’ya alınmadığı hakkında bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 391.

²⁴⁸ İlgili hüküm ile getirilen ve geçersiz hizmet sözleşmelerinin akıbetini açıklığa kavuşturan böyle bir düzenleme İş Kanunu’nda bulunmadığından uygulamada konuyla ilgili çıkan uyuşmazlıklarda, doktrin görüşü ve yargı kararları çerçevesinde, taraflar arasındaki fiili ilişkinin varlığı esas alınarak İş Kanunu’ndaki işçilere de uygulanacağına ilişkin bkz. Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 476.

Madde gerekçesinde belirtildiği üzere;

Maddenin son fıkrasında, öğreti ve uygulamada da benimsendiği gibi, geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur. İşçi, geçersizliği sonradan ortaya çıkan bir sözleşme gereğince işveren için bir iş gördüğü takdirde; sözleşmenin her iki tarafı da sözleşmenin geçersizliği sebebiyle hizmet ilişkisine son verilinceye kadar, geçerli bir sözleşme varmışçasına, hizmet ilişkisinden doğan borçlarını ifa etmekle yükümlüdür. Maddeye göre işçi, hizmet sözleşmesinin geçersiz olduğunu biliyorsa iyiniyetli sayılmayacak; bu durumda ise, fıkra da belirtildiği gibi geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesinden söz edilemeyeceğinden, bu hükümden yararlanamayacaktır. Belirtilmelidir ki, hizmet sözleşmesinin geçersizliğini bilerek işçi çalıştıran bir işveren, sözleşmenin geçersizliğini ileri süremeyecek ve geçerli bir sözleşme varmışçasına, işçiye karşı sorumlu olacaktır. Maddenin düzenlenmesinde, kaynak İsviçre Borçlar Kanununun 320 nci maddesi göz önünde tutulmuş; ancak, işçinin harcadığı emeğin korunması ilkesi gözetilerek, bu maddenin üçüncü fıkrasında aranan “iyiniyetle işgörmeye” koşuluna Tasarıda yer verilmemiştir.²⁴⁹

Böylece fiil ehliyetsizliği, yasal temsilcinin rıza vermemesi, geçerlilik şeklinin noksanlığı, irade sakatlığı gibi sebeplerle geçersiz kılınan hizmet sözleşmelerinde söz konusu hüküm uygulama alanı bulabilecektir. Bu durumda belirtilen hallerin gerçekleşmesi neticesinde hizmet sözleşmesinin başından itibaren geçersiz sayılması halinde işçi o zamana dek gördüğü iş için sebepsiz zenginleşme veya haksız fiil hükümlerine başvurabilecek iken bu hüküm uyarınca hizmet sözleşmesinin ortadan kaldırıldığı ana kadar geçerli bir hizmet sözleşmesinin hüküm ve sonuçları doğurması sağlanarak işçinin mağdur olmasının önünde geçilmektedir.²⁵⁰ Ancak burada önemle belirtmek gerekir ki, söz konusu hükmün uygulanabilmesi için öncelikle geçersiz bile olsa bir hizmet sözleşmesinin kurulmuş olması gerekir. Bu bakımdan yokluk yaptırımını ile sakat olan hizmet sözleşmelerinde, herhangi bir sözleşmenin kurulmamış olduğundan bahisle ilgili hüküm uygulanamayacaktır.²⁵¹

²⁴⁹ Gerekçe metni için bkz. Türk Borçlar Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/499), Dönem 23, Yasama Yılı 3, TBMM Tutanak Dergisi, 321, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss321.pdf> (15.4.2017).

²⁵⁰ Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 538; Söz konusu hükmün eski Borçlar Kanunu’nun yürürlüğü döneminde örtülü kanun boşluğunun doldurulması yoluyla Türk Medeni Kanunu m.1/f.2 hükmü ile çözüme bağlanan bir sorun olduğu hususunda bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 394.

²⁵¹ Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 395; Ayrıca ilgili hükümde İsviçre Borçlar Kanunu’nun m.320/f.3 hükmü ile öngörülen “tarafardan her ikisinin geçerli bir sözleşmeye ilişkinmiş gibi iş ilişkisinden doğan yükümlülüklerini ifa etmesi” şartının aranmaması, örneğin bir işverenin ücret ödemeksizin ayırt etme gücü olmayan bir işçiyi çalıştırması durumunda hükmün uygulanabilmesine imkân sağlamaktadır. Zira hükmün uygulanması bakımından işçinin iş görme ediminin önemli olduğu hususunda bkz. s. 396.

Geçersizlik olgusunun ileri sürülmesi hususunda ise öğretide, geçersizliğin yaptırımının butlan olduğu durumlarda hükmün uygulanması bakımından bozucu yenilik doğuran hakkın her zaman ileri sürülebileceği ancak irade sakatlığı sebebiyle iptal edilebilirlik yaptırımı mevcut ise iptal hakkının kullanılması için geçerli olan 1 yıllık hak düşürücü sürenin dikkate alınması gerektiği görüşü yer almaktadır.²⁵²

Sonuç olarak hizmet sözleşmesi, kanunda aksi belirtilmedikçe özel bir şekle bağlı olmaksızın sözlü, yazılı veya resmi şekilde, sözleşmenin iş görme, bağımlılık, zaman ve ücret gibi unsurları üzerinde tarafların karşılıklı ve birbirine uygun açık veya örtülü irade açıklamalarıyla kurulmaktadır.

2.1.2. Sözleşme Türleri

2.1.2.1. Genel Hizmet Sözleşmesi, Evde Hizmet Sözleşmesi ve Pazarlamacılık Sözleşmesi Ayrımı

Türk Borçlar Kanunu'na göre hizmet sözleşmeleri, genel hizmet sözleşmesi, pazarlamacılık sözleşmesi ve evde hizmet sözleşmesi olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Genel hizmet sözleşmesi TBK m. 393 ile tanımlandığı üzere, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. Bu sözleşmenin kurulması, tarafların hak ve borçları, sözleşmenin devri ve sona ermesi gibi hususlar ise 393 ve 447. maddeleri arasında detaylı olarak düzenlenmiştir.

Pazarlamacılık sözleşmesi ise pazarlamacının sürekli olarak, bir ticari işletme sahibi işveren hesabına ve işletmesinin dışında, her türlü işlemin yapılmasına aracılık etmeyi veya yazılı anlaşma varsa, bu anlaşmada belirtilen işlemleri yapmayı, işletme sahibi işverenin de buna karşılık ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir (m.461). Bu bakımdan pazarlamacılık sözleşmesinin unsurlarının bir ticari işletmenin varlığı, süreklilik, işletme dışında faaliyet yürütülmesi, ticari işletme sahibi işverenin hesabına çalışma, aracılık, sözleşme yapma ve ücret olduğu anlaşılmaktadır.²⁵³ Pazarlamacılık

²⁵² Bu durumda iptal hakkına ilişkin 1 yıllık hak düşürücü sürenin geçmesi veya süresi içinde onama ile sona ermesi durumlarında hizmet sözleşmesi baştan itibaren geçerli hale geleceğinden artık TBK m.394/f.3 hükmü uygulanmayacaktır. Ancak iptal hakkının süresi içerisinde kullanılması durumunda, ilgili hükmün etkisiyle oluşan askı durumu geçmişe etkili olarak değil de ileriye etkili olarak ortadan kalkacak ve iptal hakkının kullanıldığı tarihten sonrası için kesin hükümsüzlük gerçekleşecektir. Bu yönde bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 396.

²⁵³ TBK ile düzenlenen pazarlamacılık sözleşmesi ile pazarlamacıların artık TBK kapsamında bir işçi mi yoksa İş Kanunu kapsamında bir işçi mi sayılacağı hususunda öğretide birtakım sorunların yaşanacağı öngörülmektedir. Buna göre, önceki özel kanun ve sonraki genel kanun düzenlemelerinde normlar çatışması durumu da göz önüne alınarak pazarlamacılık sözleşmesi İş Kanunu m.4 ile istisnalar

sözleşmesinin, sözleşmenin süresini, sona ermesini, pazarlamacının yetkilerini, ücret ve masrafların nasıl ödeneceğini, taraflardan birinin yerleşim yeri yabancı ülkede ise uygulanacak hukukun ve yetkili mahkemenin hangisi olduğunu içereceği ve bu fıkra uyarınca sözleşmede yer alması öngörülen hususlar taraflarca belirlenmemişse, kanun hükümleri ve alışılmış hizmet koşullarının uygulanacağı öngörülmüştür (m.461). Bununla birlikte pazarlamacılık sözleşmesinde pazarlamacının ve işverenin özel yükümlülük ve yetkileri, sözleşmenin sona ermesinde özel fesih süresi ve sonuçları m.450-460 arasında detaylı olarak düzenlenmiştir.²⁵⁴

Evde hizmet sözleşmesi ise daha önce de belirtildiği üzere, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir (m.461). Bu bakımdan evde hizmet ilişkisinde, iş görme borcunun ifa edileceği yer açısından değişiklik olduğu görülmektedir. Evde çalışma sözleşmesinin konusu olabilecek işler de daha önce belirtildiği üzere maddenin gerekçesinde mesela bir mağazaya kendi evinde bizzat veya aile bireyleriyle birlikte çeyiz, yatak örtüleri, giysiler dikip vermek, kendisine teslim edilen ürünleri paketlemeyi üstlenmek şeklinde örneklendirilmiştir.²⁵⁵ Ayrıca TBK m.462-469 arasındaki hükümler uyarınca, evde

arasında sayılmadığından öncelikle İş Kanunu kapsamında değerlendirileceği, ancak İş Kanunu'nda bu sözleşmeye ilişkin özel hükümler bulunmadığı takdirde TBK hükümlerinin uygulanacağı, TBK'nın pazarlamacılık sözleşmesiyle ilgili hüküm bulunmayan hallerde ise genel hizmet sözleşmesi hükümlerinin uygulama alanı bulacağı yönünde bkz. A. Can Tuncay, "Pazarlamacılık (Ticari Gezgin) Sözleşmesi ve Düşündürdükleri", *Çimento İşveren Dergisi*, 26/2, (Mart 2012), s. 17. Nitekim öğretide yer alan bir diğer görüşe göre de pazarlamacılar iş (hizmet) sözleşmesi ile çalıştıklarına ve bu çalışma türü İş Kanunu m.4'te belirtilen istisnalar arasında yer almadığına göre, bu sözleşme ile çalışanlara İş Kanunu uygulanmalıdır. Buna göre, yasanın amacı İş Kanunu ile TBK hükümlerinin birlikte uygulanması olup pazarlamacılar hem İş Kanunu'nda yer alan haklardan yararlanacak hem de borçlarla yükümlü olacaktır. İş Kanunu'nda boşluk bulunan hallerde bu sözleşmelere TBK hükümleri uygulanacak, burada da hüküm bulunmaması durumunda genel hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanacaktır. İş Kanunu hükümleri ile TBK hükümleri arasında bir çelişkinin veya farklı düzenlemenin bulunması halinde ise, bu kurallar sonraki kanun içinde yer aldıklarından ve genel kanun içinde özel hüküm niteliği taşıdıklarından İş Kanunu'na göre öncelikle uygulama alanı bulmaktadırlar. Belirtilen görüş için bkz. Süzek, *İş Hukuku*, s.299. Ancak karşı görüşe göre ise, pazarlamacılık sözleşmesine İş Kanunu hükümleri uygulanmaz ve TBK m.469'a göre pazarlamacılık sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hallerde TBK'nın iş sözleşmesine ilişkin genel hükümleri uygulanır. Bkz. Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, s. 484.

²⁵⁴ Pazarlamacılık sözleşmesinin nitelikleri, kurulması, tarafların yetki ve yükümlülükleri, sözleşmenin sona ermesi gibi hususlar hakkında detaylı bilgi için ayrıca bkz. İbrahim Çağrı Zengin, *Pazarlamacılık Sözleşmesi*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2013, s. 1 vd.; Aydoğdu ve Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*, ss. 752-756.; Süzek, *İş Hukuku*, ss. 298-303.

Ayrıca pazarlamacılık sözleşmesinin ticari mümessil ve ticari vekilden, acente, tellal (simsar) ve bireysel emeklilik aracısından farklarına ilişkin detaylı bilgi için bkz. Tuncay, "Pazarlamacılık (Ticari Gezgin) Sözleşmesi ve Düşündürdükleri", ss. 6-8.

²⁵⁵ Gerekçe metni için bkz. <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss321.pdf> (15.4.2017).

hizmet sözleşmesine ilişkin çalışma koşullarının bildirilmesi, işçinin ve işverenin özel borçları ile sona erme hususlarında düzenlemeler yapılmıştır.²⁵⁶

2.1.2.2. Bireysel İş Sözleşmesi, Toplu İş Sözleşmesi ve Takım Sözleşmesi Ayrımı

Bireysel iş sözleşmesi, her işçinin işveren ile ayrı ayrı ve tek başına gerçekleştirdiği hizmet sözleşmesi olup genellikle toplu iş sözleşmesinin karşıtı olarak kullanılmaktadır.²⁵⁷ Bireysel iş sözleşmesi, hizmet sözleşmesi olarak TBK'ya tabi olabileceği gibi özel İş Kanunları hükümlerine de tabi olabilmektedir.

Toplu iş sözleşmesi ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu²⁵⁸ (STİSK) ile düzenlenmiş olup Kanunun ikinci maddesi ile tanımlandığı üzere, *“İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi”* ifade etmektedir. Ayrıca genel olarak ilgili Kanunun toplu iş sözleşmelerine ilişkin hükümleri dikkate alındığında toplu iş sözleşmesinin, iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hükümleri içereceği ve tarafların karşılıklı hak ve borçları ile sözleşmenin uygulanması, denetimini ve uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de içerebileceği görülmektedir (m.33/f.1 ve 2). Bununla birlikte toplu iş sözleşmesinin yazılı olarak yapılacağı ve en az bir, en çok üç yıl süreli olarak yapılabileceği, süresinin de sözleşmenin imzalanmasından sonra taraflarca uzatılamayacağı, kısaltılamayacağı ve sözleşme süresinden önce sona erdirilemeyeceği öngörülmüştür (m.35/f.1 ve 2).²⁵⁹

²⁵⁶ Evde çalışma kavramı, uygulanacak yasa, evde çalışanların çalışma koşulları hususları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek, *İş Hukuku*, ss. 292-297.

²⁵⁷ Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 479.

²⁵⁸ RG, 7.11.2012, 28460.

²⁵⁹ Ayrıca STİSK m.36 ile düzenlendiği üzere, *“(1) Toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz. İş sözleşmelerinin toplu iş sözleşmesine aykırı hükümlerinin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alır. Toplu iş sözleşmesinde iş sözleşmelerine aykırı hükümlerin bulunması hâlinde ise iş sözleşmesinin işçi yararına olan hükümleri geçerlidir. (2) Sona eren toplu iş sözleşmesinin iş sözleşmesine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar iş sözleşmesi hükmü olarak devam eder”*.

Ayrıca toplu iş sözleşmelerinin ve çerçeve sözleşmelerin²⁶⁰ Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içermeyeceği düzenlenmiştir (m.33/f.5). Toplu iş sözleşmeleri hakkında STİSK’da hüküm bulunmayan hallerde ise Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu ile iş sözleşmesini düzenleyen diğer kanunların bu Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür (m.80/f.2).

Takım sözleşmesi ise İş Kanunu m.16 ile düzenlendiği üzere, “*Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye ...*” denir. Ayrıca ilgili madde ile takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerektiği öngörülmüştür.²⁶¹ Bununla birlikte madde devamında belirtildiği üzere, sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilmelidir. Ayrıca takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılmaktadır. İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilerin ücretleri ise, işveren veya işveren vekili tarafından her birine ayrı ayrı ödenmek zorundadır. Ayrıca ilgili madde uyarınca takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden iş aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamayacaktır.²⁶²

2.1.2.3. Belirli Süreli Hizmet Sözleşmesi ve Belirsiz Süreli Hizmet Sözleşmesi Ayrımı

Sözleşmenin süresinin belirli olup olmamasının önem taşıdığı bu ayrım, sözleşme süresi belirli bir tarih olarak öngörülebileceği gibi gün, hafta, ay, yıl olarak da kararlaştırılabilmekte veya bu durum işin sözleşmede belirtilen amacından da anlaşılabilir. ²⁶³ İş Kanunu’nun 11. maddesiyle düzenlendiği üzere, “*İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya*

²⁶⁰ Çerçeve sözleşme, STİSK 2. maddesiyle tanımlandığı üzere, “*Ekonomik ve Sosyal Konseyde temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşmeyi*” ifade etmektedir.

²⁶¹ Takım sözleşmesine ilişkin detaylı bilgi için bkz. Süzek, *İş Hukuku*, ss. 280-281.

²⁶² İşçinin işe başlamadığı sürece takımı temsilen takım kılavuzu ile işveren arasında yapılan sözleşme ile bağlı sayılmadığı belirtilmekle birlikte, bu durumda işverenin takım kılavuzundan başkasının edimini taahhüt eden kişinin onun edimini yerine getirmemesi halinde sorumlu tutulmasında olduğu gibi, uğradığı zararın giderilmesini isteyebileceği belirtilmiş ve takım kılavuzu ile takım sözleşmesinin hukuki niteliklerinin doktrinde tartışmalı olduğu ifade edilmiştir. Bu hususta bkz. Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 480.

²⁶³ Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 481.

çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir".²⁶⁴ Devamında 12. maddeyle de belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçinin, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamayacağı düzenlenmiştir. Ayrıca buna göre, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilmektedir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanmaktadır.²⁶⁵ Belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ise İş Kanunu m.11 ile belirtildiği üzere, iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı sözleşmeyi ifade etmektedir.

Belirli ve belirsiz süreli hizmet sözleşmelerine ilişkin TBK 430, 431 ve 432. maddeleri ile düzenlemeler yapıldığı görülmekte olup ilgili maddelere hizmet sözleşmesinin sona ermesi hususunda detaylı olarak değinilecektir.

2.1.2.4. Kısmi Süreli ve Tam Süreli Hizmet Sözleşmesi Ayrımı

TBK m.393/f.2 hükmü ile belirtildiği üzere, *"İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir"*. Bu bakımdan kısmi süreli hizmet ilişkilerini öngören sözleşmelerin de hizmet sözleşmesi olarak nitelendirildiği anlaşılmaktadır. Kısmi süreli hizmet sözleşmesi İş Kanunu m. 13 ile tanımlandığı üzere, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumundaki sözleşmeyi ifade etmektedir. Ayrıca İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği²⁶⁶ m.6 ile belirtildiği üzere, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi

²⁶⁴ Ayrıca ilgili maddenin devamında belirli süreli iş sözleşmesinin, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı; aksi halde iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceği öngörülmüştür. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri ise, belirli süreli olma özelliğini korumaktadır.

²⁶⁵ Emsal işçinin ise ilgili maddenin devamında, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi olduğu belirtilmiştir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde ise o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınmaktadır.

²⁶⁶ RG, 6.4.2004, 25425.

sürelî çalışmadır. Tam süreli hizmet sözleşmesine ilişkin ise İş Kanunu’nda açık ve net bir tanım yapılmamakla birlikte, Kanunun 63. maddesi ile belirtilen genel çalışma süresinin dikkate alındığı görülmektedir. Buna göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir ve aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Bu bakımdan kısmi süreli hizmet sözleşmesi, bir işyerindeki normal günlük, haftalık, aylık çalışma süresine nazaran işçiden daha az süreli ediminin talep edildiği sözleşme olarak da tanımlanmaktadır.²⁶⁷

Bu sözleşme türünde çalışma günü, haftanın belirli gün veya günleri, bir ayın belirli haftaları veya bir günün belirli saatleri gibi farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir.²⁶⁸ Kısmi süreli hizmet sözleşmelerinde karşılaşılan söz konusu çalışma şekillerinin, özellikle ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından sıklıkla uygulandığı görülmektedir.

2.1.2.5. Deneme Süreli Hizmet Sözleşmeleri

İş Kanunu’nun 15. maddesi ile düzenlendiği üzere, taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı koyulabilmektedir. Ancak bu deneme kaydının süresinin en çok iki ay olabileceği, toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabileceği öngörülmüştür. Ayrıca deneme süresi içinde tarafların iş sözleşmesini bildirim süresine gerek

²⁶⁷ Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 389. Bununla birlikte yazar, TBK m.393/f.2 ile vurgulanan “düzenli” ifadesinin, kısmi çalışmanın düzenli nitelik taşıması gerektiğini ifade ettiğini yani örneğin her gün öğleden önce, her cuma vb. olabileceğini belirtmiştir. Ayrıca kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin İş Kanunu’nun 13. maddesine 29.1.2016 tarihinde eklenen fıkralar ile öngörüldüğü üzere, “Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır. Beşinci fıkra kapsamında hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği ile uygulamaya ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir”.

²⁶⁸ Çağrı üzerine hizmet sözleşmesi ve iş paylaşımı (job sharing) şeklinde hizmet sözleşmeleri de kısmi süreli hizmet sözleşmesinin türüdür. Çağrı üzerine hizmet sözleşmesi iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunlar ilk olarak işverenin tek taraflı, ihtiyacına göre çalışma süresinin uzunluğunu serbestçe belirlediği sözleşmeler, ikinci olarak da işverenle işçinin anlaşması suretiyle uzunluğu belirlenen çalışma süresinin zamansal dağılımının işveren tarafından serbestçe belirlendiği sözleşmeler olarak ortaya çıkabilmektedir. İş paylaşımında ise, işveren çalışma süresi içinde görülecek bir işi iki veya daha fazla işçiye aktettiği iki veya daha fazla kısmi süreli hizmet sözleşmelerine dayalı olarak paylaştırmaktadır. Bu sözleşme türleriyle ilgili detaylı bilgi için bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 390; Süzek, *İş Hukuku*, ss. 288-292; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal, *İş Hukuku*, ss. 442-459.

olmaksızın ve tazminatsız feshedebilmesi mümkündür. Bu durumda işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları ise saklı kalmaktadır.²⁶⁹

TBK m.433 uyarınca da taraflarca hizmet sözleşmesine iki ayı aşmamak koşuluyla deneme süresi koyabileceği öngörülmüştür. Aynı şekilde deneme süresi konulması halinde tarafların bu süre içinde fesih süresine uymak zorunda olmaksızın, hizmet sözleşmesini tazminatsız feshedebileceği ve işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer haklarının saklı olduğu görülmektedir.

2.1.3. Tarafların Borçları

Ev hizmetlerinde çalışanlar ile işverenleri arasındaki iş ilişkisinin genel hizmet sözleşmesi bağlamında kurulacağından bahisle, TBK m.395-400 hükümleri arasında düzenlenen işçinin borçları ve m.401-426 hükümleri arasında düzenlenen işverenin borçları bu ilişki bakımından da uygulama alanı bulmaktadır. Bu bakımdan ilgili hükümler doğrultusunda işçinin iş görme ve bizzat çalışma, özen ve sadakat, teslim ve hesap verme, fazla çalışma, düzenleme ve talimatlara uyma borçlarının olduğu; işverenin ise ücret ödeme, iş verme, iş için gerekli araç ve malzemeleri sağlama, işin görülmesinin gerektirdiği giderleri ödeme, işçinin gözetilmesi ve kişiliğinin korunması, işçinin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin önlemleri alma, işçinin tatil ve izin haklarına uyma, işçiye hizmet belgesi verme ve işçinin buluşlarına ilişkin borçları ile işçinin ev düzeni içinde yaşaması durumunda yeterli gıda ve uygun barınak sağlama borcunun olduğu görülmektedir. Çalışmamızın bu kısmında sırasıyla işçinin ve işverenin borçları ele alınacaktır.

2.1.3.1. Ev Hizmeti Çalışanının Borçları

2.1.3.1.1. İş Görme Borcu

Ev hizmetlerinde çalışanlar hakkında genel hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanacağından hizmet sözleşmesinde işçinin yükümlü olduğu borçlar, ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından da geçerli olacaktır. Bu kapsamda ilk olarak işçinin borçları başlıklı TBK m.395 uyarınca işçinin bizzat çalışma yükümlülüğü öngörülmüştür. Buna göre, “*Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür*”. Nitekim hizmet sözleşmesi bir iş görme edimini konu aldığından ve işin görülmesinde işçinin kişisel

²⁶⁹ Deneme süreli iş sözleşmelerinin anlamı, kararlaştırma serbestisi, süresi ve hükümleri hususunda detaylı bilgi için bkz. Süzek, *İş Hukuku*, ss. 277-280.

nitelik ve özellikleri önem taşıdığından, işi bizzat kendisinin yapması gerekmektedir.²⁷⁰ Bu durumda kural olarak işçi, işin görülmesini bir başkasına devredemeyecek aksi takdirde doğacak olan zararlardan sorumlu olacaktır.²⁷¹ Nitekim TBK m.400/f.1 hükmünde belirtildiği üzere, “İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur”.

Ancak söz konusu madde ile de açıkça belirtildiği üzere, taraflar sözleşmede işçinin borcunu bizzat ifa etmesi hususunda aksine hükümler öngörebilmekte veya durumun gereği de bunu gerektirebilmektedir.²⁷² Bu durumda ev hizmeti çalışanlarının kural olarak sözleşmeye konu olan işi, işin görülmesinde kişisel nitelik ve özellikleri önem taşıdığından bizzat kendilerinin yapması gerekmektedir. Genel olarak ev hizmetlerinde çalışmanın konusunu oluşturan işler ise daha önce de belirtildiği üzere; temizlik, yemek yapma, çamaşır yıkama, ütü yapma, çocuk bakımı, mürebbiyelik, şoförlük, bahçıvanlık, hizmetçilik, bakıcılık, uşaklık, aşçılık, özel öğretmenlik gibi ev yaşamının gündelik ve olağan gereksinimlerini karşılayan faaliyetlerdir.

İş görme borcu hususunda uygulamada karşılaşılan bir durum olarak sözleşmede sözleşmenin konusunun belirlenmediği hallerde ise, görülmesi istenen iş bakımından bağlantılı alışlagelmiş (yan) edimlerin işçiden talep edilebileceği belirtilmektedir.²⁷³ Buna ilişkin olarak da bir mağazada satış yapan işçiden toz almasının veya ufak tamiratları yerine getirmesinin ya da mağaza kapanırken etrafı toparlamasının istenebileceği örnek verilmektedir. Ancak elbette ki bir fabrikada çalıştırılmak üzere sözleşme kurulan kalifiye bir fabrika işçisinden, işverenin evini temizlemesi istenemeyecektir.

2.1.3.1.2. İşini Özenle Yapma Borcu

İşçinin borçları dikkate alındığında ev hizmetlerinde çalışanlar bakımından bir diğer borcun ise, TBK m.396 ile ayrıntılı olarak düzenlenen özen ve sadakat borcu olduğu görülmektedir. Buna göre öncelikle, “İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ...

²⁷⁰ Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 541; Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 397; Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 483; Aydoğdu ve Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*, s. 742; Zevkliler ve Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 445; Tunçer, *Borçlar Hukuku Temel Bilgiler*, s. 83; Şenyüz, *Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler*, s. 358.

²⁷¹ Zevkliler ve Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 445; Şenyüz, *Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler*, s. 358; Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 484.

²⁷² Örneğin apartman görevlisinin çöplerin toplanması, temizlik işlerinin yapılması vb. işleri eşine veya çocuklarına yaptırabilmesi mümkündür.

²⁷³ Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 396.

zorundadır”.²⁷⁴ Ayrıca ilgili maddenin ikinci fıkrası ile belirtildiği üzere, “İşçi, işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür”.

Buna göre özen borcunun kapsamı içinde işçinin işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun bir şekilde kullanması ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermesi gerekmektedir. Söz konusu hükmü ev hizmetlerinde çalışanlar açısından değerlendirdiğimizde de işveren tarafından işçiye temizlik malzemeleri başta olmak üzere yemek yapımı, bahçe işleri veya çocuk yahut yaşlı bakımında kullanılan birçok makine, araç, gereç vb. eşyanın teslim edildiği bilindiğinden, işçinin belirtilen bu tür malzemelere özen göstermekle yükümlü olduğu anlaşılmaktadır.

Bu çerçevede işçinin işverene ait makine, araç, gereç, teknik sistem, tesis veya taşıtlara usulüne uygun bir şekilde kullanmaması neticesinde zarar vermesi, bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye zarar vermesi halleri özen yükümlülüğünün ihlaline örnek gösterilebileceği gibi; başta yavaş iş görme olmak üzere pasif davranışlarda bulunması, çalışma saatlerine uymaması, işyerinde uyuması, çalışma saatleri içinde borçlanılan iş görme edimi dışında işler yapması da özen yükümlülüğünün ihlali olarak kabul edilmektedir.²⁷⁵ Bu bakımdan ev hizmeti çalışanlarının da belirtilen davranışları gerçekleştirmesi durumunda özen yükümlülüğünün ihlal edildiğinden söz edilebilecektir.

Özen yükümlülüğünün ihlali neticesinde TBK m.400/f.1 hükmü ile de düzenlendiği üzere, “İşçi, işverene kusuru ile verdiği her türlü zarardan sorumludur”.²⁷⁶ Bir diğer ifadeyle işçinin kusuru ile özen yükümlülüğünü ihlal etmesi

²⁷⁴ Esasen özen yükümünün iş görme borcuna dahil olduğu, işin özenle ifa edilmemesinin işçinin sorumluluğunu gerektirdiği ve dolayısıyla özenle ifanın bir yan edim yükümlülüğü oluşturmadığı yönünde bkz. Gülsevil Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 25, (Mart 2012), s. 24. Ayrıca yazar burada, özen yükümlülüğü sadece işin ifası bakımından değil, sadakat borcu da dahil tüm yan edim yükümlülükler bakımından da geçerli olduğundan örneğin, işçinin iş sırlarının korunmasında da özenle davranmak zorunda olduğunu belirtmiştir. Aynı yönde bkz. Dulay, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, s. 151.

²⁷⁵ Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 405.

²⁷⁶ İlgili maddenin getirdiği düzenlemenin emredici nitelikte olmadığı ve taraflarca kanuna, ahlaka ve adaba aykırı olmamak kaydıyla, sözleşmede özen yükümlülüğünü ve bu yükümlülüğün ihlalinin doğan tazminat borcunun kapsamının daha ağır ya da hafif olarak belirlenebileceği görüşü için bkz. Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 485; Ayrıca burada, TBK m.400 ile düzenlenen bu hükmün, TBK m.112 ve devamında düzenlenen sözleşmeden doğan sorumluluğa

durumunda, işverenin uğramış olduğu zararı tazmin etme yükümlülüğü doğmaktadır.²⁷⁷ İşçinin ne derece özen göstereceğinin ve sorumluluğunun belirlenmesi hususlarında ise ilgili maddenin devamında da belirtildiği gibi; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenekleri göz önünde tutulacaktır.²⁷⁸ İşçinin işin yapılması sırasında göstermesi gereken özen sözleşmeye göre belirlenirken, işçinin o iş için gerekli olup işverence bilinen veya bilinmemesi gereken bilgisinin derecesi, mesleki yeteneği, işe yatkınlığı ve nitelikleri gözetilmekte ve sorumluluk bunların kapsamına göre orantılı olarak artmaktadır.²⁷⁹ Hatta öyle ki, olayın şartlarına göre özellikle ağır ihlallerde işverenin ileride görüleceği üzere TBK m.435 uyarınca sözleşmeyi haklı sebeple derhal feshi dahi mümkün olabilecektir.²⁸⁰

2.1.3.1.3. İşverenin Haklı Menfaatlerini Koruma ve Sadakat Borcu

Ev hizmetlerinde çalışanların borçlarından bir diğeri olan sadakat borcu ise, TBK m.396 ile düzenlenmiştir. Buna göre, “İşçi, ... işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır”. Bu kapsamda özen borcundan farklı olarak sadakat borcunda, işin sürdürülmesi sırasında işçinin işverenin haklı menfaatlerini korumasının da bulunduğu görülmektedir.²⁸¹ Ayrıca ilgili hüküm

ilişkin genel kurala uygun olarak işçi açısından borca aykırılığın sonuçlarını düzenlediği, yani bu hükümde düzenlenen akdi kusur olduğundan işçinin kusurlu davranışı ile işverene verdiği zarardan borca aykırılıktan dolayı sorumlu tutulacağı belirtilmektedir.

²⁷⁷ Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 406; Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 485; Aydoğdu ve Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*, s. 743; Zevkliler ve Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 447; Şenyüz, *Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler*, s. 359.

²⁷⁸ Özen borcunun kapsamının belirlenmesi bakımından işverenin bildiği ya da bilmesi lazım gelen işçinin yetenek ve niteliklerinin nazara alınmasının, doktrinde özen ölçütünün belirlenmesi bakımından subjektif kriter olarak adlandırıldığına ilişkin bkz. Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 485; Ancak işin tehlikeli olup olmaması ve işçinin eğitim ve uzmanlığını gerektirip gerektirmemesi yönünden objektif olduğu ve dolayısıyla burada objektif ve subjektif özen yükümlülüklerinden oluşan karma bir özen yükümlülüğünün söz konusu olduğuna ilişkin bkz. Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 542.

²⁷⁹ Şenyüz, *Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler*, s. 359. Buna ilişkin olarak yazar, evlerde temizlik işleri yapan bir kadının, hasta veya çocuk bakıcılığı yapan birinin gösterdiği özen kadar özen göstermek zorunda olmadığını örnek göstermektedir.

²⁸⁰ İş Kanunu’nda ise işçinin özen yükümlülüğüne ilişkin genel bir hüküm yer almamaktadır. Ancak işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkının öngörüldüğü m.25/II-h bendinde düzenlenen “işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” hali ve m.25/II-ı bendinde düzenlenen “işçinin kendi isteği ve savsaması yüzünden iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücreti tutarında ödeyemeyecek derece hasar ve kayba uğratması” halleri, işçinin özen borcunun somutlaştığı haller olarak değerlendirilmektedir. Bu yönde bkz. Dulay, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, s. 152.

²⁸¹ TMK m.2’de yer alan ve tüm borç ilişkileri bakımından geçerli olan “dürüstlük kuralı” ile temel bulan sadakat terimi yerine, dürüstlük kuralına uygun davranma borcu gibi farklı bir terimin

doğrultusunda özel görünümüleri de düzenlenen sadakat borcuna, kaçak iş ve rekabet yapmama ile sır saklama borçları da dahil edilmektedir. Nitekim üçüncü fıkra göre, *“İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete giremez”*. Bu doğrultuda işçinin, üçüncü kişilerle ücret karşılığında anlaşmalar yapması ve işverene karşı rekabet oluşturacak davranışlardan kaçınmaması sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirilecektir.²⁸²

Ancak buradan işçinin hiçbir şekilde ücret karşılığında yan işler yerine getiremeyeceği anlaşılmamalı, yan işin görülmesinin sadakat borcuna aykırı olmaması ve rekabet oluşturmaması gerektiği önemle belirtilmelidir.²⁸³ Nitekim hizmet sözleşmesi zaman unsuru bakımından ele alındığında da belirtildiği üzere, işçi işverenin emrinde tam veya kısmi süreli olarak çalışabileceğinden, günlük çalışma zamanının tümünü belli bir işverenin yanında tamamlaması gerekmemekte ve günün diğer saatlerinde veya haftanın diğer günlerinde başka bir işverenin yanında çalışabilmektedir. Bu açıdan başka bir işverenin bünyesinde yapılan işin, işçinin işverene karşı hizmet sözleşmesinden doğan iş görme yükümünü olumsuz etkilemesi veya işverene zarar vermesi hallerinde, sadakat borcuna aykırılık neticesinde kaçak işin mevcut olduğu söylenebilir.²⁸⁴ Örneğin temizlik işi yapan bir işçinin, diğer işvereni bünyesindeki çalışması nedeniyle harcadığı efora bağlı olarak yorgunluğu ve hatta tükenmişliği sebebiyle işinde ciddi ölçüde performans kaybına uğraması veya çocuk bakımı işi yapan bir işçinin işverene ait malzemeleri diğer işveren bünyesindeki çalışmalarında da kullanması gibi hallerde sadakat borcuna aykırılığın söz konusu olduğu görülmektedir.

kullanılmasının isabetli olacağı yönünde bkz. Alpogut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, s. 23.

²⁸² İş Kanunu’nda ise m.25/II-e bendiyle örneklendirildiği üzere işçinin, işverenin güvenliğini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, işverenin meslek sırlarını ortaya atması gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirilebilmektedir.

²⁸³ Ayrıca buradaki ücretin de salt para şeklinde anlaşılmaması, esasen bir karşılık oluşturabilecek her türlü yarar maddenin bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiği hakkında bkz. Alpogut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, s. 25.

²⁸⁴ Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, ss. 401-402. Nitekim sözleşmelerle genel bir yan iş yasağının getirilmesinin ve hiçbir surette başka bir işte çalışamayacağının öngörülmesinin kural olarak geçerli olmayacağı ve böyle bir düzenlemenin anayasal çalışma hakkı ile kişilik haklarına aykırılık oluşturacağına ilişkin bkz. Alpogut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, s. 27.

Sadakat borcunun gerçekleştirilmesi için işçinin yapma borcu niteliğindeki bazı olumlu davranışlarda bulunması veya yapmama borcu niteliğindeki bazı olumsuz davranışlardan kaçınması gerekmektedir.²⁸⁵ Örneğin işçinin iş ve işyeri ile ilgili bilgi ve haber verme yükümlülüğü olumlu davranıştır. Nitekim işçinin iş ve işyerine ilişkin esaslı hususlarda işverenin sorularına doğru cevap vermesi, işvereni bu hususlarda doğru, tam ve zamanında bilgilendirmesi, işyerinin cirosu, siparişler, ortaya çıkan zarar, aksaklık ve düzensizlikler hakkında bilgi ve haber vermesi bu yükümlülüğe örnek gösterilebilmektedir.²⁸⁶ Öyle ki, çalışma hayatında işverenin aleyhine gerçekleşen durumlara işçi tarafından göz yumulması ve hatta işçinin bu durumlara katılıyor olması sadakat borcu ile bağdaşmamaktadır.

Sadakat borcunun yapmama veya kaçınma borcu niteliğindeki olumsuz davranışlarla yerine getirilmesinde ise önemli bir alanı sır saklama yükümlülüğü oluşturmaktadır. TBK m.396/f.4 ile belirtildiği üzere, *“İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür”*. Düzenlemeye göre sadakat borcu öncelikle gizli nitelik taşıyan yani sadece belirli bir kişi veya kişi grubu tarafından işin görülmesi ile bağlantılı olarak bilinen üretim ve iş sırlarının örnek oluşturduğu bilgileri kapsayacağından, açıkta veya kolayca ulaşılabilecek bir bilgi sır sayılmayacak ve bu yükümlülük kapsamında değerlendirilemeyecektir.²⁸⁷ Ayrıca ilgili maddede açıkça belirtildiği üzere işçinin sır saklama yükümlülüğünde, işçinin bu bilgileri yalnızca başkalarına açıklamaması değil buna ek olarak hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına da kullanamayacağı görülmektedir.

Rekabet yapmama ve sır saklama şeklinde özel görünümleri düzenlenen sadakat borcunda, bu yükümlülüklerin devam ettiği süreler açısından farklılık olduğu görülmektedir. Zira TBK m.396’nın üçüncü fıkrasında da belirtildiği üzere işçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamayacak ve özellikle kendi işvereni ile rekabete giremeyecektir. Bu bakımdan sözleşmenin sona ermesinden sonra rekabet yasağının

²⁸⁵ Fevzi Demir ve Gönenç Demir, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, *Kamu-İş*, 11/1, 2009, s. 3.

²⁸⁶ Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, s. 30.

²⁸⁷ Gümüüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, ss. 400-401.

devam etmesi için işçinin bunu bir sözleşme ile taahhüt etmesi gerekecektir.²⁸⁸ Ancak sır saklama yükümlülüğünde ise dördüncü fıkra uyarınca işçi, işverenin haklı menfaatinin korunması için gerekli olduğu ölçüde hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür. Bu hususta işçinin sözleşmenin sona ermesinden sonra da sır saklama yükümlülüğünün devam etmesi için ayrıca bir taahhütte bulunması zorunlu değildir.

Sadakat borcunun sınırlarını ve içeriğini ise, her bir iş ilişkisi bakımından ayrı ayrı değerlendirerek ve işçinin işyerindeki konumu, görevi, işin niteliği gibi unsurları dikkate alarak belirlemek gerekmektedir.²⁸⁹ Bu yükümlülüğün ihlal edilmesi neticesinde ise işçi için tazminat ödeme borcu doğabilecek ve hatta somut olayın niteliğine göre TBK m.435 uyarınca belirtilen dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisinin sürdürülemeyeceği durum ve koşullar meydana geldiği takdirde, hizmet sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle derhal feshine dahi imkân tanınabilecektir.²⁹⁰

2.1.3.1.4. Teslim ve Hesap Verme Borcu

TBK m.397’ye göre, “İşçi, üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden işveren için aldığı şeyleri ve özellikle paraları derhâl ona teslim etmek ve bunlar hakkında hesap vermekle yükümlüdür. İşçi, hizmetin ifasından dolayı elde ettiği şeyleri de derhâl işverene teslim etmekle yükümlüdür”. Burada işçinin üstlendiği işin görülmesi sırasında üçüncü kişiden aldığı şeylerden özellikle paraların üzerinde durulduğu ve bu hususta işçiye derhal teslimle birlikte hesap verme borcunun da yüklendiği görülmektedir. İkinci fıkrada belirtilen hizmetin ifasından dolayı elde edilen şeylerden kastedilenin ise, işçinin iş görmesi sırasında meydana getirdiği iş sonuçlarını da kapsadığı düşünülmektedir.²⁹¹

²⁸⁸ Dulay, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, s.152.

²⁸⁹ Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, s.30. Ayrıca buna örnek olarak, yönetici işçiler bakımından sadakat yükümlülüğünün daha yoğun olduğu belirtilmektedir.

²⁹⁰ Ayrıca işverenin kişilik hakkı ihlal edilmişse koruyucu davalar açma hakkının saklı olduğuna, işçiye yapılacak ikramiye ödemesinde azaltma yapma ve hatta hiç ikramiye ödememe yetkilerine ilişkin bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 403.

²⁹¹ Bu yönde bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 408. Örneğin, lületaşı işçisinin üçüncü kişinin mülkiyetindeki lületaşını işleyerek meydana getirdiği pipoyu işverene teslim etmekle yükümlü olduğu belirtilmektedir. Ayrıca teslim ve hesap verme yükümlülüğünün bildirim ve hesap çıkarma alt yükümlülükleri, iade konusunun para olması durumunda paranın üçüncü kişiden alınmasıyla derhal temerrüde düşüleceği ve temerrüt faizinin işlemeye başlayacağı, işçinin iade ile yükümlü olduğu muaccel borcunu şartları gerçekleşmişse işverenden olan diğer muaccel alacağı ile takas edebileceği ve

2.1.3.1.5. Fazla Çalışma Borcu

Temelde sadakat borcunun bir görünümü olan fazla çalışma, emredici nitelikteki TBK m.398 ile düzenlendiği üzere, “...*ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır*”.²⁹² Maddenin devamında ise fazla çalışmanın yapılabileceği haller belirtilmiştir. Buna göre, “*Ancak, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür*”.

Buna göre fazla çalışmanın şartları: işyerinde daha fazla çalışmayı zorunlu kılan bir işin yerine getirilme zorunluluğunun bulunması, işçinin fazla çalışmayı yapabilecek güçte ve durumda olması, fazla çalışma yapmamasının dürüstlük kuralına aykırı olması ve işverenin işçinin fazla çalışmasının karşılığını vermesidir.²⁹³ Örneğin, alınan siparişlerin zamanında bitirilebilmesi, hastalanan işçilerden dolayı ortaya çıkan kapasite düşüklüğünü giderebilmek, okulların açıldığı ve bayram alışverişlerinin yoğun olduğu günler gibi işletmelerin daha fazla süreyle açık tutulmasını gerektiren günlerde fazla çalışma yapmak iş itibarıyla zorunlu olabilmektedir.²⁹⁴

şartları gerçekleşmişse hapis hakkını kullanabileceği hususlarında detaylı bilgi için bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, ss. 406-408.

²⁹² Maddede yer alan tanımın fazla çalışmanın değil aşkın çalışmanın tanımı olduğu, zira fazla çalışmanın örtülü veya açık olarak hizmet sözleşmesinde kararlaştırılan veya sözleşmede kararlaştırılmamışsa öncelikle işyerinde yoksa işyerinin bulunduğu yerde veya işçinin çalıştığı iş alanında adet olan normal çalışma süresini aşan çalışmayı ifade ettiğine; ancak aşkın çalışmanın yasalarda belirlenen maksimum çalışma süresini aşan çalışmalar olduğuna ilişkin bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 408. İş Kanunu’nda ise m.41 uyarınca fazla çalışmanın, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda ise yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmaların fazla sürelerle çalışma olduğu öngörülmüştür. Ayrıca fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerektiği ve fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı düzenlenmiştir.

²⁹³ Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 544; Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 488;

²⁹⁴ Şenyüz, *Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler*, s. 361. Örneğin yazar, işçinin fiziksel ve ruhsal durumunun fazla çalışmaya katılabilecek durumda olması gerektiğini, işçinin hasta olduğunu ya da bakıma muhtaç olan babasına bakmak zorunda olduğunu ileri sürerek fazla çalışmayı reddedebileceğini, ancak ret sebeplerinin dürüstlük kurallarına aykırı olmaması gerektiği belirtmektedir. Ayrıca ziraat alanında hasat zamanında, mali müesseselerde hesapların kapanması devrelerinde de normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir zorunluluktan bahsedilebileceğine ilişkin bkz. Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 488.

Fazla çalışma ücreti ise TBK m.402 ile düzenlenmiştir. Buna göre işveren, fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretini en az yüzde elli fazlasıyla ödemekle yükümlüdür. Bununla birlikte işverenin, işçinin rızasıyla fazla çalışma ücreti yerine, uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin verebileceği de öngörülmüştür.²⁹⁵

İşçinin fazla çalışmayı kabul etmemesinin dürüstlük kurallarına aykırı olması durumunda ise, işverene tazminat ödemekle yükümlü olabileceği ve hatta işveren tarafından bu sebebe dayanılarak TBK m.435 çerçevesinde hizmet sözleşmesine son verilebileceği belirtilmektedir.²⁹⁶

2.1.3.1.6. İşverenin Düzenleme ve Talimatlarına Uyma Borcu

Ev hizmetlerinde çalışan bir işçinin, işverenin düzenleme ve talimatlarına uyma borcu TBK m.399 ile düzenlenmiştir. Buna göre, *“İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar”*. Bu çerçevede hizmet sözleşmesinde ev hizmetlerinde çalışanların işverene bağımlı olarak, onun yönetimi ve denetimi altında çalıştığından bahisle, gördüğü işi de işverenin düzenleme ve talimatlarına uygun yapması gerekmektedir.²⁹⁷ Ayrıca işçinin düzenleme ve talimatlara uyma borcu, sadakat borcunun da bir görünümü olarak değerlendirilmektedir.²⁹⁸

²⁹⁵ Çalışma saatleri konusunda 189 sayılı ILO Sözleşmesinde yer alan düzenlemeyle ise her üyenin, ev işçiliğinin özel niteliklerini dikkate alarak, ulusal yasalar, düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler ile uyumlu şekilde, normal çalışma saatleri, fazla mesailerin telafisi, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ve ücretli yıllık izin hususlarında ev işçileri ile genelde tüm işçiler arasında eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri alacağı belirtilmiştir. Buna göre haftalık dinlenme süresinin, aralıksız en az 24 saat olması gerektiği, ev işçilerinin zamanlarını kendi istekleri doğrultusunda geçiremedikleri ve hane halkından gelen çağrılara cevap vermek durumunda kaldıkları sürelerin, ulusal yasalar, düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler veya ulusal pratikle tutarlı diğer türden araçların belirlediği ölçüde, çalışma saatleri olarak değerlendirilmemesi gerektiği öngörülmüştür (m.10). Bu hususta Tavsiye Kararında da üyelerin ev işçilerinin çalışma günü içerisinde yemekler ve molalar da dâhil olmak üzere uygun dinlenme sürelerinden yararlanmalarını sağlayacak önlemler almaları gerektiği belirtilmiş ve haftalık dinlenme süresinin kesintisiz olmak üzere en az 24 saat olması, haftalık dinlenme gününün hangi gün olacağının, işle ilgili zorlayıcı durumlarla birlikte ev işçisinin kültürel, dinsel ve sosyal vecibeleri de dikkate alınarak, ülkedeki yasalar, yönetmelikler veya toplu sözleşmeler çerçevesinde tarafların mutabakatıyla belirlenmesi gerektiği öngörülmüştür (Tavsiye Kararı m.11 ve 12).

²⁹⁶ Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 488

²⁹⁷ Zevkliler ve Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 448; Aydoğdu ve Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*, s. 743; Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 489.

²⁹⁸ Nitekim yan borç niteliğindeki sadakat borcunun çoğu zaman işverenin talimatlarıyla birlikte somutlaştığı hakkında bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 412.

İşverenin düzenleme ve talimat verme yetkisinin ve işçinin de bunlara uyma borcunun, ilgili maddede belirtilen genel düzenleme ve özel talimat uygulamaları ile gerçekleşebileceği görülmektedir. Söz konusu iki kavramın ise talimatın yöneltildiği kişi sayısı bakımından farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Maddenin gerekçesinde de işverenin işin görülmesi ve işyerinde işçilerin davranışlarına ilişkin olarak genel düzenlemeler yapabilmesi ve ayrıca özel talimat verebilmesi kabul edilmiş ve bu iki kavramın farklılıkları ifade edilmiştir. Buna göre, “İşverenin koyduğu genel düzenlemeler bütün işçiler ve işyeri için bağlayıcı düzenlemeler olduğu hâlde, özel talimat, ancak işin özelliği gerektirdiği ölçüde konulabilen ve sadece muhataplarının bilgisine ulaştırıldığı takdirde bağlayıcı olabilen düzenlemelerdir”.²⁹⁹ Dolayısıyla genel düzenlemelerin bütün personele veya belli bir gruba yöneltildiği; özel talimatın ise münferit bir işçiye verilen talimatları ifade ettiği belirtilmektedir.³⁰⁰ Ayrıca özel talimatların, işin görülmesiyle ilgili olarak verilebileceği ve muhataplarına bildirilmesiyle yürürlüğe girdikleri görülmektedir. Uygulamada işverenin işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapması ile kastedilenin ise iç yönetmelik, personel yönetmeliği, talimatname, hizmet talimatı, işyeri yönetmeliği, el kitabı gibi isimlerle anılan düzenlemeler olduğu belirtilmektedir.³⁰¹

İşçinin işverenin düzenleme ve talimatlarına uyma borcunun uygulamadaki örneklerine bakıldığında, işyerindeki makine, araç ve gereçlerin çalıştırılmasında ve malzemelerin kullanılmasında dikkat edilmesi gereken hususların işveren tarafından bir uyarı levhasıyla ilan edilmesi durumunda bu uyarının artık işle ilgili bir talimat niteliği taşıdığı ve işçilerin buna uymak zorunda olduğu; ancak işveren tarafından gerekli güvenlik önlemlerinin alınmadığı durumlarda işçinin işverenin bu yöndeki talimatlarına uymasının beklenemeyeceği ifade edilmektedir.³⁰² Nitekim bu durum ev hizmetlerinde çalışanlar açısından değerlendirildiğinde, örneğin yemek yapımı işinde çalışan bir ev hizmeti çalışanının işverenin çok kapsamlı bir mutfak aletinin

²⁹⁹ Bununla birlikte madde gerekçesinde, söz konusu özel talimatın bağlayıcı olması için, 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 315’inci maddesindeki düzenlemeden farklı olarak, mutlaka önceden yazılı biçimde belirlenmesi koşulunun aranmasından vazgeçildiği de belirtilmiştir.

³⁰⁰ Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 411.

³⁰¹ Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 411; Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 489; Ayrıca yazar burada, ilgili düzenlemeyle hizmet sözleşmelerinde genellikle işçinin iş görme borcu ve uyması gereken kuralların ana hatlarıyla belirtildiği, iş ilişkisi ile ilgili diğer ayrıntıların ise sonradan doldurulmak üzere boş bırakıldığı belirtilmektedir. Nitekim bu boşluk, işverenin yönetim hakkı ve bu hakka dayanarak vereceği talimatlar ile doldurulmaktadır.

³⁰² Zevkliler ve Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 449.

kullanımına ilişkin dikkat edilmesi gereken hususları uyarı levhaları niteliğinde ilan etmesi yahut kendisine açıklaması durumlarında bu talimatlara uyması gerekmektedir. Ancak örneğin elektrik kaçağı olan bir aletin onarılmaksızın kullandırılmaya çalışılması durumunda ev hizmeti çalışanının bu aleti kullanmaya zorlanamayacağı ve buna uymamasının da işverenin talimatlarına karşı gelmesi niteliğinde sayılamayacağı anlaşılmaktadır.

TBK m.399 ile işçilerin bu düzenleme ve talimatlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymaları gerektiği vurgulandığından, bu doğrultuda işçinin, işin gereği olmayan ya da haksız olan talimatlara uymak zorunda olmadığı anlaşılmaktadır.³⁰³ Ancak işçinin uymak zorunda olduğu talimatları ihlal etmesi durumunda ise, TBK m.400 uyarınca tazminat ödemekle yükümlü olabileceği, talimatlara uymama hususunda sözleşmede veya genel işlem koşullarında disiplin tedbirlerinin alınması öngörülmüşse bunların uygulanabileceği, hatta somut olaya göre hizmet sözleşmesinin işveren tarafından TBK m.435 uyarınca haklı sebeple derhal sona erdirilebileceği görülmektedir.³⁰⁴

2.1.3.1.7. Akdi Nitelikteki Rekabet Yapmama Borcu (Rekabet Yasağı Sözleşmesi)

Ev hizmetlerinde çalışanların sadakat borcunda belirtildiği üzere, TBK m.396/f.3 gereğince, “İşçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girilemez”. Bu doğrultuda işçinin, üçüncü kişilerle ücret karşılığında anlaşmalar yapmasının ve işverene karşı rekabet oluşturacak davranışlardan kaçınmamasının sadakat borcuna aykırılık olarak değerlendirildiği daha önce de belirtilmiştir. Ancak söz konusu yükümlülüğün sır saklama yükümlülüğünden farklı olarak, taraflar arasındaki hukuki ilişkinin devam ettiği sürece geçerli olacağı zira ilgili hükmün üçüncü fıkrasında da açıkça belirtildiği üzere yükümlülüğün “hizmet ilişkisi devam ettiği sürece” mevcut olduğu görülmektedir. Bu bakımdan sözleşmenin sona ermesinden sonra rekabet yasağının devam etmesi için

³⁰³ Bu yönde bkz. Zevkliler ve Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 448; Ayrıca işverenin talimatlarının konusu, talimat vermenin hukuki niteliği ve şekli hususlarında detaylı bilgi için bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, ss. 411-414.

³⁰⁴ Nitekim işçinin tekrarlayan bir şekilde talimatları yerine getirmemesi ve kendisine verilecek uygun süreli ihtarın sonuç doğurmaması durumunda işverenin TBK m.435 uyarınca hizmet sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkını kullanarak derhal sona erdirebileceğine ilişkin bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 414.

işçinin bunu bir sözleşme ile taahhüt etmesi gerekecektir.³⁰⁵ Dolayısıyla burada bahsedilen rekabet etmeme yükümlülüğü, işçinin akdi nitelikteki rekabet yapmama yükümlülüğü olup hizmet sözleşmesi ile veya ona ek bir anlaşma ile taraflar arasında hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da hükümlerini meydana getiren bir borç doğurmaktadır.³⁰⁶ Bu nedenle buradaki rekabet yasağının kanun hükmünden değil sözleşme hükmünden kaynaklandığı görülmektedir.

İşçinin bu borcu TBK 444. ve 447. hükümleri arasında düzenlenmiştir. İlk olarak rekabet yasağı sözleşmesinin koşulları incelendiğinde TBK m.444/f.1 hükmüyle görüldüğü üzere, *“Fiil ehliyetine sahip olan işçi, işverene karşı, sözleşmenin sona ermesinden sonra herhangi bir biçimde onunla rekabet etmekten, özellikle kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında, rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmayı yazılı olarak üstlenebilir”*. Buna göre rekabet yasağı sözleşmesinin ilk geçerlilik şartı, fiil ehliyetine sahip yani ayırt etme gücü olan, ergin ve kısıtlı olmayan bir işçi ile yapılmasıdır.³⁰⁷ Sözleşmenin konusu ise, işçinin işveren ile doğrudan veya dolaylı olarak rekabet oluşturabilecek her türlü davranışı olup ilgili madde ile sınırlı olmayan bir sayma yapılmış ve özellikle işçinin kendi hesabına rakip bir işletme açmaktan, başka bir rakip işletmede çalışmaktan veya bunların dışında rakip işletmeyle başka türden bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınması bu davranışlara örnek olarak belirtilmiştir. Rekabet yasağı sözleşmesinin bir diğer geçerlilik şartının ise ilgili madde ile düzenlendiği üzere, yazılılık olduğu görülmektedir. Bu durumda hizmet sözleşmesi yazılı şekilde yapılmamış olsa bile sözleşme bünyesinde yer alan rekabet şartının yazılı olması gerektiği anlaşılmaktadır.³⁰⁸

³⁰⁵ Dulay, *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, s. 152. Ancak bu sözleşmenin daima hizmet sözleşmesine bağlı bir yan anlaşma niteliğinde olduğu, dolayısıyla bağımsız bir sözleşme olmadığı hakkında bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 545; Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 490; Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 567.

³⁰⁶ Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 490; Şenyüz, *Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler*, s. 362; Tunçer, *Borçlar Hukuku Temel Bilgiler*, s. 91;

³⁰⁷ Dolayısıyla sınırlı ehliyetsiz bir işçinin işverenle rekabet sözleşmesi yapmasının işçinin yasal temsilcisi rıza gösterse veya bizzat işçiyi temsilen sözleşmeyi imzalarsa bile rekabet yasağı sözleşmesinin kesin hükümsüz olduğu yönünde bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 547; Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 568. Ancak ayırt etme gücüne sahip olup ergin olmayan veya kısıtlı olan kişilerin yani sınırlı ehliyetsizlerin adına kanuni temsilcisinin böyle bir sözleşme yapmasının hukukun mümkün olduğu yönünde bkz. Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 490.

³⁰⁸ Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 492; Ayrıca burada öngörülen adi yazılı şekil zorunluluğunun işçiyi koruma amaçlı olarak bir kez daha düşünmeye sevk etmek için

TBK m.444/f.2 ile koşulları öngörülen rekabet yasağı kaydı, ancak hizmet ilişkisi işçiye müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlıyorsa ve aynı zamanda bu bilgilerin kullanılması, işverenin önemli bir zararına sebep olacak nitelikteyse geçerli olmaktadır. Belirtilen koşulların ilgili hükümde de açıkça ifade edildiği üzere bir arada gerçekleşmesi gerektiği yani kümülatif koşullar olduğu anlaşılmaktadır. Bu bakımdan öncelikle hizmet ilişkisinin konusunun işçiye işverenin müşterilerini tanıtan veya işin sırlarını öğreten bir iş olması gerekmekte ve kullanılması işverenin önemli bir zararına sebep olmayacak nitelikteki bilgiler bu kapsamda değerlendirilmemektedir.³⁰⁹

İşçinin rekabet özgürlüğünü ve ekonomik geleceğini sınırlandıran rekabet yasağının yer, zaman, iş türü ve süre bakımından sınırlandırılması hususu ise m. 445 ile düzenlenmiştir. Buna göre, “*Rekabet yasağı, işçinin ekonomik geleceğini hakkaniyete aykırı olarak tehlikeye düşürecek biçimde yer, zaman ve işlerin türü bakımından uygun olmayan sınırlamalar içeremez ve süresi, özel durum ve koşullar dışında iki yılı aşamaz*”. Ayrıca ilgili hüküm ile hâkime, aşırı nitelikteki rekabet yasağını, bütün durum ve koşulları serbestçe değerlendirmek ve işverenin üstlenmiş olabileceği karşı edimi de hakkaniyete uygun biçimde göz önünde tutmak suretiyle, kapsamı veya süresi bakımından sınırlayabilme yetkisi verilmiştir.

İşçinin rekabet yasağına aykırı davranması durumunda, bunun sonucu olarak işverenin uğradığı bütün zararları gidermekle yükümlü olduğu öngörülmüştür (TBK m.446/f.1).³¹⁰ Uygulamada ise genellikle sözleşmeye ceza koşulu koyulduğu görülmektedir. Bu durumda ilgili maddenin devamında da belirtildiği üzere,

Yasağa aykırı davranış bir ceza koşuluna bağlanmışsa ve sözleşmede aksine bir hüküm de yoksa, işçi öngörülen miktarı ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilir; ancak, işçi bu miktarı aşan zararı gidermek zorundadır. İşveren, ceza koşulu ve doğabilecek ek zararlarının ödenmesi dışında, sözleşmede yazılı olarak açıkça saklı tutması koşuluyla, kendisinin ihlal veya tehdit edilen menfaatlerinin önemi ile işçinin davranışı haklı gösteriyorsa, yasağa aykırı davranışa son verilmesini de isteyebilir.

düzenlendiği hakkında bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 547; Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 569.

³⁰⁹ Ayrıca, işçinin müşteri çevresi veya üretim sırları ya da işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinip bunları kullanma ihtimaliyle işverene vereceği önemli zarar arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekmektedir. Bkz. Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 568; Şenyüz, *Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler*, s. 363.

³¹⁰ İşverence tazmini istenecek olan zararın müspet zarar olduğu ancak öğretide işverenin uğradığı zararın tutarının tam olarak hesaplanamadığı hallerde, hâkimin olayın olağan akışını ve zarar görenin aldığı önlemleri göz önünde tutarak zararın miktarını hakkaniyete göre belirleyeceğinin kabul edildiği hakkında bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 552.

Bu durumda işçi, ceza koşulunu ödeyerek rekabet yasağına ilişkin borcundan kurtulabilmekte ancak bu miktarı aşan zarar bakımından zararı giderme yükümlülüğü devam etmektedir. İşverenin rekabet yasağın sürdürülmesinde gerçek bir yararının olmadığı belirlenmişse, bu yasak sona ermektedir. Aynı şekilde sözleşmenin haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından veya işverene yüklenebilen bir nedenle işçi tarafından feshedilmesi durumunda da rekabet yasağının sona ereceği öngörülmüştür (TBK m.447).

2.1.3.2. İşverenin Borçları

2.1.3.2.1. Ücret Ödeme Borcu

Hizmet sözleşmesinin tanımlandığı TBK m.393/f.1 hükmünden hareketle sözleşmenin en belirgin unsurlarının iş görme, bağımlılık, zaman ve ücret olduğu ve bu doğrultuda daha önce de belirtildiği üzere ev hizmetlerinde çalışanların, ev hizmetleri kapsamındaki bir işi bağımlılık ilişkisi içinde işverene ücret karşılığı yapması veya yapmayı taahhüt etmesi gerektiği belirtmiştir. Bu bakımdan hizmet sözleşmesinde, işçinin asli edimi olan bağımlılık ilişkisi içinde iş görme borcunun karşısında, hizmet sözleşmesinin tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme niteliğinde olmasının da bir sonucu olarak işverenin asli edim yükümlülüğünün de ücret ödeme olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ücretin kararlaştırılmadığı bir sözleşmenin hizmet sözleşmesi olduğundan söz edilememektedir.³¹¹

Genel olarak işverenin ücret ödeme borcu, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlü olmasıdır (TBK m.401).³¹² Kural olarak parayla ödenmesi gereken ücret kavramına, bazen para yerine ya da parayla birlikte işçiye verilen mal ve sağlanan olanaklar da dahil olmaktadır.³¹³

³¹¹ Ücret ödenmeyen durumlarda belki vekaletin söz konusu olabileceği yönünde bkz. Aydoğdu ve Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*, s.744; Zevkliler ve Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 449.

³¹² Emsal ücret ise, sözleşme tarafı olan işçi ile aynı branşta veya işkolunda yer alan işçilere mekânsal olarak aynı yerde akdedilen hizmet sözleşmeleri ile ödenen ücret olup hâkim tarafından her somut olayın bütün şartları göz önünde tutularak hakkaniyet çerçevesinde belirlenmektedir. Ayrıca temel ücretin yanında işçiye ek ödeme yapılması (bahşiş gibi) yönünde adetlerin mevcut olması durumunda işçinin söz konusu ek ödemelere de emsal ücret olarak hak kazanabileceği belirtilmektedir. Bu hususta bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 424;

³¹³ Mesela işçiye oturacağı evin sağlanması, yiyecek, giyecek veya yakacak verilmesi, yol masraflarının karşılanması, eğitim ve kurs giderlerinin ödenmesi, ücretli tatil olanağı tanınması, yardım kuruluşlarından yararlanma olanağı tanınması, ikramiye, kazançtan pay, bahşiş, istirahat parası, prim, provizyon, yıllık ücretli izin ve kıdem tazminatı verilmesinin de ücret kavramına girdiği yönünde bkz.

TBK m.401-412 arası hükümler dikkate alındığında hukukumuzda hesaplanması ve ödeme tarzları bakımından çeşitli ücret şekillerinin düzenlendiği görülmektedir. Buna göre ücret öncelikle; normal ücret, fazla çalışma ücreti, işin sonucundan pay alınması şeklinde ücret, aracılık ücreti ve ikramiye olmak üzere çeşitli şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Normal ücret, sözleşmeyle işçiye normal çalışma süresi karşılığında ödenmesi kararlaştırılan ücrettir.

Fazla çalışma ücreti TBK m.402 ile belirtildiği üzere, işveren tarafından fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretinin en az %50 fazlasıyla ödenecek olan ücrettir. İlgili hüküm uyarınca ayrıca işverenin, işçinin rızasıyla fazla çalışma ücreti yerine uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin verebileceği de belirtilmiştir. Fazla çalışma ücreti de işverenin fazla çalışmayı öğrendiği veya öğrenmesi gereken tarihten önce olmamak üzere, fazla çalışmanın yapıldığı ayın sonunda muaccel olmaktadır (TBK m.406/f.1).³¹⁴

İşin sonucundan pay alınması şeklinde ücret ise, işçiye ödenecek ücretin tamamının veya bir kısmının ciro, kar veya diğer iş sonucu üzerinden hesaplanmasının taraflarca kararlaştırılabilmesidir. TBK m.403 ile düzenlenen bu ücret türünde, *“Sözleşmeyle işçiye ücretle birlikte üretilenden, cirodan veya kârdan belli bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, hesap dönemi sonunda bu pay, yasal hükümler veya genellikle kabul edilmiş ticari esaslar göz önünde tutularak belirlenir”*. Ayrıca ilgili maddenin devamında, işçiye belli bir pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde, payın hesaplanmasında uyuşulamazsa işverenin, işçiye veya onun yerine, birlikte kararlaştırdıkları ya da hâkimin atadığı bilirkişiye bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeleri incelemesine sunmak; kârdan bir pay verilmesi kararlaştırılmışsa, işveren işçiye, istemi üzerine ayrıca yıl sonu kâr zarar cetvelini vermek zorunda olduğu öngörülmüştür.

Aracılık ücreti de işçiye belli işlerde aracılık yapması karşılığında işverence bir ücret ödeneceğinin kararlaştırılması durumunda aracılık yapılan işlemin üçüncü kişi ile geçerli olarak kurulduğu anda işçinin isteme hakkının doğduğu ücrettir (TBK

Zevkililer ve Gökyayla; *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 449; Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 423; Aydoğdu ve Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*, s.744.

³¹⁴ Temerrüt için temerrüt ihtarına ihtiyaç olduğu ve fazla çalışma ücreti bakımından TBK m.147/b.1 hükmünün açık kanun boşluğunun doldurulması için kıyasen uygulanmasıyla 5 yılda zamanaşımına uğrayacağı hususunda bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 431; Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 505.

m.404).³¹⁵ Sigorta acentesinde çalışan bir kişinin sigorta sözleşmelerinin kurulmasında üçüncü kişi konumundaki karşı tarafın bulunmasını sağlaması şeklinde aracılık yapması, pazarlamacılık, hizmet ve satış sektöründeki aracılık hizmetleri buna örnek verilebilmektedir.

İkramiye şeklinde ücret ise TBK m.405 ile düzenlendiği üzere işverenin, bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi belirli günler dolayısıyla işçilerine verebileceği özel ikramiyeleri ifade etmektedir. Ancak ilgili maddenin devamında, işçilerin ikramiyeyi istem haklarının bu konuda anlaşmanın veya çalışma şartının ya da işverenin tek taraflı taahhüdünün varlığı hâlinde doğacağı öngörülmüştür. Ayrıca hizmet sözleşmesinin ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermesi durumunda, ikramiyenin işçinin çalıştığı süreye yansıyan bölümünün ödeneceği belirtilmiştir. Para ya da para dışında maddi bir edim olarak da verilebilen ikramiye, işverenin bağışı ya da armağanı olarak değerlendirilmemelidir.³¹⁶

Yapılan işin sonucuna göre ücret hesaplanması durumunda ise karşımıza parça başına (akort) veya götürü ücret kavramları çıkmaktadır. Akort ücret, parça sayısı, ağırlık, uzunluk, büyüklük gibi birimler üzerinden belirlenmektedir. Bu bakımdan akort ücrette işçinin ücreti iş sonucunun miktarına bağlı olduğundan, işçinin uygun bir gelir sağlaması için işveren tarafından işçiye yeterli iş verilmesi gerekmektedir. Nitekim bu husus TBK 411. maddede yer almıştır. Buna göre, “İşçi, sözleşme gereğince yalnız bir işveren için sadece parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenmişse işveren, ona yeterli iş vermekle yükümlüdür”.³¹⁷

³¹⁵ Ayrıca ilgili maddenin devamında belirtildiği üzere, “Borçların kısım kısım ifa edileceği sözleşmeler ile sigorta sözleşmelerinde, her kısma ilişkin ücret isteminin bu kısma ilişkin borcun muaccel olmasıyla veya yerine getirilmesiyle doğacağı yazılı olarak kararlaştırılabilir. İşçinin aracılığı suretiyle işveren ile üçüncü kişi arasında kurulan sözleşme, işveren tarafından kusuru olmaksızın ifa edilmezse veya üçüncü kişi borçlarını yerine getirmezse, ücret istemine yönelik hak sona erer. Sadece kısmi ifa hâlinde, ücretten orantılı olarak indirim yapılır. Sözleşmeyle işçiye, kendisine ödenecek aracılık ücretinin hesabını tutma yükümlülüğü getirilmemişse, işveren işçiye ücretin muaccel olduğu her dönem için, bu ücrete tabi işlemleri de içeren yazılı hesap vermekle yükümlüdür. Hesabı gözden geçirme ihtiyacı ortaya çıkarsa işveren, işçiye veya onun yerine, birlikte kararlaştırdıkları ya da hâkimin atadığı bilirkişiye bilgi vermek ve bilginin dayanağını oluşturan işletmeyle ilgili defter ve belgeleri onun incelemesine sunmak zorundadır”.

³¹⁶ Bu yönde bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 438. Yazar ayrıca, özellikle işverence birçok defa düzenli olarak ve kayıtsız şartsız yapılan ödemelerin güven teorisi çerçevesinde işverenin örtülü olarak gelecekte de ikramiye ödemesinde bulunmayı taahhüt ettiğini ortaya koymaktadır.

³¹⁷ Akort ücrette örnek olarak, bir maden işçisinin çıkardığı madenin ağırlığına göre ücret alması veya bir boya işçisinin boyadığı bezin uzunluğuna göre ücretinin hesaplanması gösterilebilmektedir.

Götürü ücretli hizmet sözleşmesi de aslında akort ücretli hizmet sözleşmesinin bir türü olmakla birlikte, birim saptamasının güç olduğu ve seri olarak yapılması mümkün olmayan veya birbirine benzemeyen ve genellikle devamlılık göstermeyip bir süre sonra biten işlerde işin sonucuna göre ücretin kararlaştırılması şeklinde karşımıza çıkmaktadır.

Ücretin ne zaman ödeneceği, sözleşme veya âdete göre belirlenmektedir. Nitekim TBK m.406/f.1 ile düzenlendiği üzere, “*Aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir*”. Ancak ilgili madde uyarınca, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebileceği de öngörülmüştür.

Aracılık ücreti de aynı şekilde, daha kısa bir ödeme süresi kararlaştırılmamışsa veya aksine âdet yoksa her ayın sonunda ödenecektir. Ancak işlemlerin yapılmasının altı aydan daha uzun bir süreyi gerektirmesi halinde, aracılık ücreti asıl ücrete ek olarak kararlaştırılmışsa, yazılı anlaşmayla ödemenin daha ileri bir tarihe bırakılabileceği belirtilmiştir. Asıl ücrete ek olarak üretilenden pay verilmesinin öngörüldüğü hâllerde ise, ürün payı belirlenir belirlenmez; cirodan veya kârdan pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde de payın, hesap dönemini izleyen en geç üç ay içinde belirlenerek ödenmesinin şart olduğu düzenlenmiştir.

İşçinin avans isteyebilmesi de ilgili maddenin devamında şu şekilde düzenlenmiştir: “*İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür*”. Böylece işçi, zorunlu ihtiyacının bulunması, istediği avans tutarının hizmetiyle orantılı olması, işverenin avansı hakkaniyet gereği ödeyecek durumda olması şartlarının gerçekleşmesi durumunda avans isteyebilmektedir.

İşçinin ücret alacağının korunması ise TBK m.407 ile detaylı olarak düzenlenmiştir. Buna göre ilk olarak işveren için işçiye ücretini banka aracılığıyla ödemesi yükümlülüğü getirilmesine imkân tanınmış ve bunun şartlarını belirleme yetkisi de ÇSGB, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı’na müştereken tanınmıştır.³¹⁸ TBK m.407 ile işçinin ücretinin korunması

³¹⁸ Nitekim bu husus TBK m.407 ile şu şekilde düzenlenmiştir: “*Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde ödenenlerin özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri unsurları dikkate alarak iş sahiplerini zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından*

hususunda gerçekleştirilen bir diğer düzenleme de takas sınırlaması getirilmesi yönündedir. Nitekim buna göre, “İşveren, işçiden olan alacağı ile ücret borcunu işçinin rızası olmadıkça takas edemez”. Ancak, işçinin kasten sebebiyet verdiği yargı kararıyla sabit bir zarardan doğan alacakların, ücretin haczedilebilir kısmı kadar takas edilebileceği öngörülmüştür.

TBK m.99 uyarınca kural olarak konusu para olan borç ülke parasıyla ödenmekle birlikte işçinin ücretinin ülke parasıyla ödenmesi hususunda TBK’da bu yönde bir düzenleme bulunmadığından, ilgili maddenin devamında belirtildiği üzere ülke parası dışında başka bir para birimiyle ödeme yapılması kararlaştırılmışsa, sözleşmede aynen ödeme veya bu anlama gelen bir ifade bulunmadıkça borç, ödeme günündeki rayiç üzerinden ülke parasıyla da ödenebilecektir.

İşçinin iş görmeksizin ücrete hak kazandığı durumlar ise TBK m.408 ve 409 ile düzenlenmiştir. Buna göre ilk olarak işverenin temerrüdü bir diğer ifadeyle işverenin etki alanında gerçekleşen sebepler yüzünden işçinin iş görememesi hali öngörülmüştür. Nitekim işveren, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretine ödemekle yükümlü olmakta ve işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyememektedir (TBK m.408).³¹⁹ İkinci olarak ise işçinin çalışmayı durdurması hali düzenlenmiş ve buna göre, uzun süreli bir hizmet ilişkisinde işçinin hastalık, askerlik veya kanundan doğan çalışma ve benzeri sebeplerle kusuru olmaksızın, iş gördüğü süreye oranla kısa bir süre için iş görme edimini ifa edememesi durumunda işverenin, başka bir yolla karşılanmadığı takdirde, o süre için işçiye hakkaniyete uygun bir ücret ödemekle yükümlü olduğu öngörülmüştür.

sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir”. Buna göre, çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabî tutulan iş sahipleri, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyememektedir. Ayrıca ilgili düzenleme ile işverenin her ödeme döneminde, işçiye hesap pusulası verileceği öngörülmüştür.

³¹⁹ Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararların ücretinden indirileceği belirtilmiştir. Ayrıca işçinin iş görmeksizin ücrete hak kazandığı durumlar hakkında detaylı bilgi için bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, ss. 450-460; Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, ss. 499-502; Şenyüz, *Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler*, ss. 366-367; Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 551.

İşçinin ücret alacağının haczi, devri ve rehni şartları ise TBK m.410 ile düzenmiş olup işçilerin ücretinin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği, başkasına devredilemeyeceği ve rehnedilemeyeceği belirtilmiştir. Ancak, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktarın bu orana dâhil olmadığı öngörülmüştür. Bu durumda hâkimin işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için takdir edeceği tutar için haciz uygularken bu oranın işçinin ücretinin dörtte birini geçebileceği anlaşılmaktadır. Aynı şekilde nafaka alacaklılarının haklarının da saklı olduğu düzenlenmiştir. Ancak gelecekteki ücret alacaklarının devredilmesi veya rehnedilmesine ilişkin anlaşmalar geçersiz kabul edilmektedir.

Ev hizmetlerinde çalışanların ücretlerinin uygulanması ve korunması hususlarında ayrıca 189 sayılı ILO Sözleşmesinin 11. maddesi ile düzenlendiği üzere her üye, asgari ücret uygulaması kapsamında olan yerlerde ev işçilerinin asgari ücret üzerinden güvence altına alınmaları için gerekli tedbirleri almalıdır ve ücretleri cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin belirlemelidir.³²⁰ İşverenin ödeme yapamaz duruma düşmesi veya ölümü halinde ise üyelerin, ev işçilerinin, işçilerin haklarının güvence altına alınması bakımından, en az diğer işçilerinki kadar elverişli koşullardan yararlanmalarını sağlayacak önlemler almaları gerektiği belirtilmiştir.³²¹

³²⁰ Söz konusu ücretlerin ödeme şekli ise daha önce de belirtildiği üzere sözleşmenin 12. maddesi ile detaylı olarak düzenlenmiştir. Buna göre, “ev işçilerine ayda bir kez, düzenli aralıklarla, doğrudan ödeme yapılacaktır. İlgili işçinin rızası ile, ulusal yasalar, düzenlemeler ya da toplu sözleşmeler tarafından aksi belirtilmediği sürece, ödeme, banka transferi, banka çeki, posta çeki, havale ya da parasal ödemeye ait diğer yasal araçlar yoluyla yapılabilir”. Ayrıca ulusal yasalar, düzenlemeler, toplu sözleşmeler ya da tahkim kararlarının, ödeme hususunda genel anlamda diğer kategorilerdeki işçilere tatbik edilenlerden daha az avantajlı olmayacak şekilde, ev işçilerine ödenen ücretlerin sınırlı bir kısmının aynı olarak ödenmesini talep edebileceği düzenlenmiştir. Ancak burada, bu türden ödemelerin işçilerin onayı ile uygulamaya konulmasının; ödemelere atfedilen değer hakça ve makul olması ve işçinin kişisel faydası ve çıkarı için kullanılacak nitelikte olması için gerekli tedbirlerin alınmış olması şartına bağlı olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bu hususta Tavsiye Kararlarında, verilecek ücretin sınırlı bir bölümünün karşılığı olarak aynı ödemenin öngörüldüğü durumlarda üyelerin dikkate almaları gereken durumlar belirtilmiştir. Buna göre, “(a) ev işçilerinin ve ailelerinin geçimi açısından gerekli ödemenin haksız biçimde azalmaması açısından, ücretin aynı olarak ödenecek kısmına genel bir sınırlamanın getirilmesi; (b) aynı ödemelerin parasal değerinin, örneğin piyasa değeri, maliyet fiyatı ya da yerine göre yetkililer tarafından belirlenmiş fiyatlar gibi nesnel ölçütlere göre hesaplanması; (c) aynı ödemelerin, örneğin yiyecek ve kalacak yer gibi, ev işçisinin kişisel kullanımı ve yararı açısından açıkça uygun düşen biçimlerle sınırlı kalması; (d) ev işçisinden hane tarafından sağlanan bir yerde kalmasının istendiği durumlarda, işçinin kendisinin onayı olmadığı sürece ücretinden bu yer karşılığı bir kesintinin yapılmamasının sağlanması ve (e) örneğin önlük/üniforuma, aletler ve koruyucu ekipman gibi, ev işlerinin yerine getirilmesiyle doğrudan ilgili materyallerin, bunların temizliğinin ve bakımının aynı ödeme sayılmaması ve buna ilişkin masrafların ev işçisinin ücretinden düşülmemesi” gerekmektedir.

³²¹ Bunların sağlandığı durumlarda ise kalacak yer ve yemekler, ülkedeki koşullar da dikkate alınarak içermesi gereken hususlar Tavsiye Kararı m.17 ile sayıldığı üzere: “(a) uygun biçimde döşenmiş, yeterli havalandırması olan ve anahtarı ev işçisinde kalmak üzere kilidi bulunan ayrı ve özel bir oda; (b) ortak kullanımlı veya özel olmak üzere uygun tuvalet ve banyo olanaklarına erişim; (c) hane içinde genel

2.1.3.2.2. İş Verme Borcu

İşçinin ücretinin sözleşme gereğince yalnız bir işveren için sadece parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenmesi durumunda, yukarıda parça başına ve götürü ücret hususunda da belirtildiği üzere, işverenin işçiye yeterli iş vermekle yükümlü olduğu görülmektedir (TBK m.411). Bu bakımdan iş verme yükümlülüğünün mutlak bir yükümlülük olmadığı, parça başına veya götürü ücrette söz konusu olacağı anlaşılmaktadır.³²²

İşverenin yeterli miktarda iş verme yükümlülüğünü sağlayamaması durumunda ise TBK m.411 ile düzenlendiği üzere,

İşveren, kendi kusuru olmaksızın sözleşmede öngörülen parça başına veya götürü iş sağlayamayacak durumda bulunduğu veya işletme koşulları geçici olarak gerektirdiği takdirde işçiye, ücreti zaman esasına göre öder. Bu durumda, zamana göre ödenecek ücret, anlaşmada veya hizmet ya da toplu iş sözleşmesinde belirlenmemişse işveren, işçiye parça başına veya götürü olarak daha önce aldığı ortalama ücrete eşdeğer bir ücret ödemekle yükümlüdür. Parça başına veya götürü ya da zamana göre iş sağlayamayan işveren, en azından işgörme edimini kabulde temerrüt hükümleri uyarınca zamana göre işgörmeye ödeyeceği ücreti ödemekle yükümlüdür.

Bununla birlikte işçinin sözleşme gereğince parça başına veya götürü olarak çalışmayı üstlendiği takdirde işverenin, her işin başlamasından önce ona ödenecek birim ücretini bildirmekle yükümlü olduğu ve bu bildirimi yapmayan işverenin ise, aynı veya benzer bir iş için belirlenmiş olan birim ücretini ödemekle yükümlü olduğu öngörülmüştür (TBK m.412).

2.1.3.2.3. İş İçin Gerekli Araç ve Malzemeleri Sağlama Borcu

Aksine anlaşma veya yerel âdet bulunmadıkça, işverenin işçiye işin görülmesi için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir (TBK m.423/f.1).³²³ Bu bakımdan hükmün lafzından da anlaşıldığı üzere, emredici nitelikte olmadığı ve dolayısıyla tarafların anlaşması neticesinde yahut âdet olduğu üzere araç

olarak geçerli koşullarla uyum içinde olmak üzere, yeterli aydınlatma, yerine göre uygun ısınma ve klima imkânları ve (d) ilgili ev işçisinin, eğer varsa kültürel ve dinsel duyarlılıklarını da mümkün olduğu ölçülerde dikkate alacak şekilde uyarlanmış olmak üzere, kaliteli ve yeterli miktarda yiyecek” olarak belirtilmiştir.

³²² Bu yönde bkz. Şenyüz, *Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler*, s. 369.

³²³ İşverenin araç ve malzemeleri sağlama yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda ise öğretide yazarlar, söz konusu yükümlülüğün işin yapılmasını mümkün kılan hazırlık fiilleri niteliğinde olduğundan bahisle, alacaklı temerrüdüne düşeceğini belirtmektedir. Bu hususta görüşler için bkz. Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 553; Gümüüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, ss. 461-463; Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, ss. 505; Şenyüz, *Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler*, s. 369.

ve malzeme sağlama yükümlülüğünün işçiye de yüklenebileceği anlaşılmaktadır. Nitekim, bir kuaförün veya müzisyenin iş aletlerini sağlaması buna örnek gösterilebilmektedir.

Ayrıca ilgili madde uyarınca, *“İşçi işverenle anlaşarak kendi araç veya malzemesini işin görülmesine özgülerse, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür”*. Burada bahsedilen iş araçları veya malzemesinin işin görülmesine özgülenerek işçi tarafından sağlanmasına ilişkin anlaşma, açık olarak yapılabileceği gibi örtülü olarak da yapılabilecektir.³²⁴

2.1.3.2.4. İşin Görülmesinin Gerektirdiği Giderleri Ödeme Borcu

İşverenin işin görülmesinin gerektirdiği giderleri ödeme borcu, genel olarak giderlerden sorumluluğu, taşıma araçlarından sorumluluğu ve giderlerin ödenmesi şeklinde düzenlenmiştir. İlk olarak TBK m. 414 ile belirtildiği üzere işveren, işin görülmesinin gerektirdiği her türlü harcama ile işçiyi işyeri dışında çalıştırdığı takdirde, geçimi için zorunlu olan harcamaları da ödemekle yükümlüdür. Burada belirtilen işin görülmesi için gerekli harcama, somut olaya ilişkin işçinin göstermesi gereken özen göz önünde bulundurulmak suretiyle işin görülmesi bakımından zorunlu sayılan parasal ödemeleri kapsamakta ve işin tam ve doğru görülebilmesi için hal ve şartlara göre yapılması beklenen gerekli masraflar olarak değerlendirilmektedir.³²⁵

İlgili hükmün ikinci fıkrasına göre ayrıca, *“Yazılı olarak yapılmış bir hizmet veya toplu iş sözleşmesinde, bizzat işçi tarafından karşılanması kararlaştırılan harcamaların, işçiye götürü biçimde günlük, haftalık veya aylık olarak ödenmesi öngörülebilir”*. Ancak bu ödemenin, zorunlu harcamaları karşılayacak miktardan az olamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca zorunlu harcamaların kısmen veya tamamen işçi tarafından bizzat karşılanmasına ilişkin anlaşmaların geçersiz olacağı da emredici bir hükümle düzenlenmiştir.

³²⁴ Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 553.

³²⁵ Bu bakımdan bahsedilen gerekli harcamaların fiilen işverenin menfaatine sonuç doğurup doğurmamasının da önem taşımadığı belirtilmektedir. Örneğin posta ve telefon harcamaları, müşteriler için yapılan ağırlama ve ikram harcamaları, işyeri dışına yapılan seyahat ve ulaşım masrafları bu harcamalara dahilken işçinin konutundan iş yerine gelirken yaptığı ulaşım masrafları veya ödediği para cezaları, mesleki giysileri dahil olmamaktadır. Bu hususta bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 463.

İkinci olarak TBK m.415 uyarınca işverenin taşıma araçlarından sorumluluğu düzenlenmiştir. Buna göre işçi, işin görülmesi için işverenle anlaşarak işverenin veya kendisinin sağladığı bir taşıma aracı kullanıyorsa, taşıtın işletilmesi ve bakımı için gerekli olağan giderler, hizmet için kullanıldığı ölçüde işverence karşılanır. İlgili maddenin devamında ise taşıma araçlarının işverence sağlanabileceği gibi işçiye ait olabileceği de belirtilmiş, işçiye ait araçların da motorlu araçlar, diğer araçlar ve hayvanlar olabileceği değerlendirilmiştir.³²⁶

Son olarak ise işçinin yapmış olduğu giderlerden doğan alacağının, daha kısa bir süre kararlaştırılmamışsa veya yerel âdet yoksa, her defasında ücretle birlikte ödeneceği öngörülmüştür (TBK m.416). Bununla birlikte işçinin, sözleşmeden doğan borçlarını yerine getirmek için düzenli olarak masraf yapması durumunda kendisine en az ayda bir olmak üzere belirli aralıklarla uygun bir avans verileceği belirtilmektedir.³²⁷

2.1.3.2.5. İşçiyi Gözetme Borcu

Hizmet sözleşmesinin daha önce de belirtildiği üzere her iki tarafa borç yükleyen, karşılıklı bir sözleşme türü olmasından bahisle, işçinin işverene karşı özen, sadakat ve bağımlılık borçlarının karşılığı olarak işverenin de işçiyi gözetme borcunun olduğu görülmektedir.³²⁸ Bu bakımdan işçinin işini özenle yapma, işverene sadakat gösterme ve işverene bağımlı olmasının karşılığında işverenin de işçiyi gözetme borcu bulunmaktadır.

Gözetme borcu oldukça geniş kapsamlı bir borç olup işveren açısından işçiye zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma, kişisel bilgilerini koruma, işçiye bilgi verme, işçinin işyerine getirdiği eşyalarını koruma, işyeri ortamının ve yapılan işin

³²⁶ Nitekim buna göre, “İşçi işverenle anlaşarak, işin görülmesinde kendi motorlu aracını kullanıyorsa, işveren ayrıca bu araçla ilgili vergiyi, zorunlu mali sorumluluk sigortası primini ve aracın yıpranması karşılığında uygun bir tazminatı hizmet için kullanıldığı ölçüde işçiye ödemekle yükümlüdür. İşçi işverenle anlaşarak, hizmetin görülmesinde kendisine ait diğer taşıma araçlarını ve hayvanlarını kullanıyorsa işveren, bunların kullanma ve bakımı için gerekli olan olağan giderleri hizmet için kullanıldığı ölçüde karşılamakla yükümlüdür”. Ayrıca ilgili madde uyarınca işverenin giderleri karşılaması hususunda detaylı bilgi için bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, ss. 466-469.

³²⁷ İşverenin gider avansı ödemesinde bulunmaması veya eksik ödemede bulunması durumunda ise, TBK m.408 uyarınca kabul temerrüdüne düşeceği ve işçinin iş görmeden kaçınıp tam ücrete hak kazanacağı, hatta işçinin TBK m.435 uyarınca haklı sebeple hizmet sözleşmesini derhal feshedebileceğine ilişkin bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 470.

³²⁸ Genel olarak işverenin işçiyi gözetme borcu ile ilgili detaylı bilgi için bkz. Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, ss. 554-556; Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, ss. 471-498; Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, ss. 507-510; Şenyüz, *Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler*, ss. 371-372; Zevkliler ve Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, ss. 455-456; Aydoğdu ve Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*, ss. 746-747.

ortaya çıkardığı tehlikelerden işçinin sağlığının ve vücut bütünlüğünün korunması için gerekli önlemleri alma gibi şekillerde kendini gösterebileceğinden, bu borcun kapsamına hangi hususların girdiği önceden sınırlı bir şekilde belirlenememekte, işin niteliği ile dürüstlük kurallarına göre belirlenmektedir.³²⁹ Nitekim hizmet sözleşmesine ilişkin TBK hükümlerinde genel bir gözetme borcuna açık olarak yer verilmesi de gözetme borcunun özel görünümüleri olarak işçinin kişiliğinin korunması, işçinin ev düzeninde korunması, işçinin kişisel verilerinin korunması bu kapsamda değerlendirilmektedir.³³⁰

2.1.3.2.5.1. İşçinin Kişiliğinin Korunması

İşverenin işçiyi gözetme borcunun özel bir görünümü olarak işçinin kişiliğinin korunması borcu TBK m. 417 ile düzenlenmiştir. Buna göre, *“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür”*.³³¹ Bu bakımdan işverenin öncelikle işçinin kişilik değerlerine her türlü müdahaleden uzak durmak zorunda olduğu anlaşılmakta ve bu kapsamda özellikle işçinin hayatı, sağlığı, vücut, ruh ve moral bütünlüğü, kişisel ve mesleki şerefi, işyerindeki konumu ve saygınlığı, görüşlerini açıklama ve sendikal örgütlenme özgürlüğü, gizlilik alanı ve özel alanı korunmaktadır.³³²

Bu hususta daha önce de belirtildiği üzere 189 sayılı ILO Sözleşmesinin 5. maddesinde, ev hizmetlerinde çalışanların karşılaştıkları önemli sorunlardan olan istismar, taciz ve şiddete karşı korunmalarına ilişkin olarak ise her üyenin, bunlara karşı etkin bir biçimde korunma sağlamakla ilgili tedbirleri alacağı öngörülmüştür. Ev işçilerini istismardan, tacizden ve şiddetten koruyacak mekanizmalar oluşturma

³²⁹ Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 509.

³³⁰ Ayrıca hafta tatili ve yıllık izin, masraflar ve avans ödemesi ile hizmet belgesi verilmesi borçlarının da işçiyi gözetme borcu kapsamında değerlendirildiği yönünde bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 471.

³³¹ İşverenin, işçinin kişiliğini koruma borcunu kusurlu ihlalinin, işvereni TBK m.112'ye göre işçiye maddi tazminat ödemekle sorumlu kılacağı, işçinin TBK m.58 ve 56'ya dayalı manevi tazminat talep etme, işçinin ölümü halinde ise desteğinden yoksun kalanların TBK m.55'e göre destekten yoksun kalma tazminatı talep etme ve işçinin ölümü veya ağır bedensel zarar görmesi halinde yakınlarının TBK m.56/f.2'ye göre manevi tazminat talep etme haklarının saklı olduğuna ve ağır kişilik ihlallerinde işçinin TBK m.435 uyarınca haklı sebeple hizmet sözleşmesini feshedebileceğine ilişkin bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 475.

³³² Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 555.

konusunda da 201 sayılı Tavsiye Kararının 7. maddesi ile verilen örnekler şu şekildedir:

- (a) ev işçilerinin istismar, taciz ve şiddet olayları üzerine başvurabilecekleri erişilebilir şikâyet mekanizmalarının oluşturulması;
- (b) istismar, taciz ve şiddetle ilgili her tür şikâyetin araştırılmasının ve gerekiyorsa kovuşturulmasının sağlanması ve
- (c) geçici bakım, barınma ve sağlık hizmetleri sağlanması dâhil olmak üzere, istismara, tacize ve şiddete maruz kalan ev işçilerinin söz konusu haneden çıkartılmalarına ve rehabilitasyonuna yönelik programların hazırlanması.³³³

TBK m. 417 ile düzenlenen bir diğer husus da işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak ve araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlü olmasıdır. Bununla birlikte işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymak zorundadır. Ayrıca maddenin devamında düzenlendiği üzere, “İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir”.

Ev hizmetlerinde çalışanları açısından oldukça önem taşıyan bu düzenleme ile eski Borçlar Kanunu’nun ötesine geçilerek İş Kanunu’nun yaklaşımının benimsendiği düşünülmektedir.³³⁴ Ancak bu hususta bir denetim mekanizmasının sağlanmaması eksiklik olarak görülmekte, örneğin ÇSGB tarafından denetim ve teftiş görevlerinin gerçekleştirilebilmesi gerektiği belirtilmektedir.³³⁵

³³³ Nitekim daha önce de belirtildiği gibi Bolivya’da bu yönde, Ev İşçileri Yasası’nın 23. maddesi ile işverenlerin ev işçilerine nazik, saygılı ve insan onuruna uygun olarak davranmakla ve bedensel ya da sözlü tacizden kaçınmakla yükümlü olduğu düzenlenmiş, Hindistan’da kabul edilen kadınların işyerinde cinsel tacizden korunması konulu yasanın ise tam zamanlı, yarı zamanlı ve geçici olarak istihdam edilen ev işçilerini de kapsayacak şekilde değiştirilmiş ve böylece ülkede ev işçisi olarak kayıtlı olan yaklaşık 47,5 milyon kadının bu yasadaki faydalanması sağlanmıştır. Bu hususta bkz. *International Labour Office*, “Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Laws”, ss. 42-43; <http://www.kadinlarinimecesi.org/userfiles/files/INDW%20-%20haber.pdf> (21.3.2017).

³³⁴ Bu yönde bkz. Erdoğan ve Toksöz, “Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü Türkiye’de Ev İşçileri”, s. 22.

³³⁵ Nitekim daha önce de belirtildiği üzere, Fatıma Aldal isimli ev hizmeti çalışanın cam silerken düşüp ölmesi olayında ÇSGB İş Müfettişi tarafından iş kazası tespitinin yapılması, ÇSGB’nin TBK uyarınca kurulan hizmet sözleşmesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddelere ilişkin denetim görevi olduğunu kabul eden bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Buna ilişkin detaylı olarak bkz. Erdoğan ve Toksöz, “Kadınların Görünmeyen Emeğinin Görünen Yüzü Türkiye’de Ev İşçileri”, s. 24.

2.1.3.2.5.2. İşçinin Ev Düzeni İçinde Yaşaması Durumunda Yeterli Gıda ve Uygun Barınak Sağlanması

İşçinin işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşaması durumuna ilişkin olarak ise TBK m.418 ile özel bir düzenlemeye yer verilmiş ve bu durumda işverenle daha sıkı bağımlılık ilişkisinde ve kişisel ilişkide bulunan işçinin korunması hedeflenmiştir. Buna göre işçinin işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşaması halinde işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür.

Ayrıca maddenin devamında belirtildiği üzere,

*İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle işgörme edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakımını ve tedavisini, iki hafta süreyle sağlamak zorundadır. İşçinin bir yılı aşan her hizmet yılı için söz konusu süre, dört haftayı aşmamak üzere ikişer gün artırılır. İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı edimleri yerine getirmekle yükümlüdür.*³³⁶

2.1.3.2.5.3. İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması

İşverenin işçiyi gözetme borcunun bir diğer özel görünümü olarak işçinin kişisel verilerin korunması hususu ise TBK m. 419 ile düzenlenmiştir. Buna göre, “İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir. Özel kanun hükümleri saklıdır”.

Öncelikle kişisel verilerin neler olduğu hususu ele alındığında, belirli veya belirlenebilir kişilere ilişkin tüm bilgileri ifade ettiği görülmektedir. Bu bakımdan kişinin adı, vatandaşlık numarası, adresi, mesleği, politik görüşü, dini, ırkı, cinsel tercihi, telefon numarası ve benzeri veriler kişisel veri olarak değerlendirilmektedir.³³⁷

İlgili maddenin ikinci fıkrasında belirtilen özel hükümlere örnek olarak, İş Kanunu m.75 ile düzenlenen işçi özlük dosyası verilebilmektedir. Nitekim buna göre işveren, çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenlemekte ve bu dosyada işçinin kimlik bilgilerinin yanında İş Kanunu ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır.

³³⁶ İşverenin gıda ve barına sağlama borcunun şartlarına ilişkin detaylı olarak bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, ss. 476-479. Ev düzeni içinde işverenle birlikte yaşayan işçinin hizmet ilişkisi devam ettiği sürece işverenden olan alacakları hakkında TBK m.153/f.1-4 uyarınca zamanaşımının duracağına ilişkin bkz. Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 556.

³³⁷ Kişisel veriler hakkında detaylı olarak bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, ss. 479-481.

2.1.3.2.6. İşçinin Tatil ve İzin Haklarına Uyma Borcu

İşveren, işçiye hafta tatili, yıllık izin ve iş arama izni verme borcu altındadır. Nitekim bu hususlar TBK m.421 ve 425 arasında düzenlenmiştir.

Öncelikle işverenin, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlü olduğu görülmektedir (TBK m.421/f.1). Ayrıca maddenin devamında belirtildiği üzere, izin günlerinin belirlenmesinde, işyerinin ve işçinin haklı menfaatleri göz önünde tutulmak zorundadır. İşçinin haftalık tatil talebi yerine bir para alacağının ikame edilmesi, hizmet sözleşmesi sona ermediği sürece mümkün olmayıp ancak sözleşme sona erdikten sonra kullanılmayan hafta tatili alacağı olarak işverenden talep edilebilecektir.³³⁸

İş arama izni ise ilgili maddenin ikinci fıkrasında şu şekilde düzenlenmiştir: *“İşveren, belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin feshi hâlinde, bildirim süresi içinde işçiye ücretinde bir kesinti olmaksızın, günde iki saat iş arama izni vermekle yükümlüdür”*. Ayrıca aynı şekilde izin saatlerinin belirlenmesinde de işyerinin ve işçinin haklı menfaatleri göz önünde tutulacaktır.

TBK m.421 ile belirtildiği üzere, *“İşveren, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yılda en az iki hafta ve onsekiz yaşından küçük işçiler ile elli yaşından büyük işçilere de en az üç hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlüdür”*. Bu bakımdan hükmün lafzından da anlaşıldığı üzere yıllık iznin süresinin belirlenmesi hususunda nispi emredici bir düzenleme mevcuttur. Dolayısıyla tarafların anlaşması ile söz konusu süreler işçi lehine artırılabilir.

Kısmi süreli hizmet sözleşmelerinde de işçi aynı şartlar altında yıllık izin hakkına sahip olacağından, örneğin ev hizmetlerinde kısmi süreli olarak çalışan işçi bakımından bir hizmet yılı içinde haftalık 2 gün çalışıyorsa en az iki hafta için 2 günlük yıllık izin hakkına sahip olduğu anlaşılmaktadır.

İş Kanunu’nda ise yıllık ücretli izin sürelerinin çalışma süresine oranla arttığı görülmektedir. Nitekim, ilgili kanunun 53. maddesi uyarınca, *“ (...) İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden, b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, c)*

³³⁸ Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 486.

Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden az olamaz". Bu bakımdan İş Kanunu kapsamı dışında bırakılıp TBK'nın hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uyarınca çalışmakta olan ev hizmeti çalışanlarının, yıllık ücretli izin hususunda da İş Hukuku düzenlemelerine kıyasen daha az yıllık ücretli izin hakkına sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Yıllık izinde indirim yapılması hususu ise TBK m.423 ile detaylı olarak düzenlenmiştir. Buna göre,

İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuruyla toplam bir aydan daha uzun bir süreyle hizmeti yerine getirmedeği takdirde işveren, çalışılmayan her tam ay için, yıllık ücretli izin süresinden bir gün indirim yapabilir. İşçi, bir hizmet yılı içinde kendi kusuru olmaksızın hastalık, kaza, yasal bir yükümlülüğün veya kamu görevinin yerine getirilmesi gibi kişiliğine bağlı sebeplerle en çok üç ay süreyle işgörme edimini yerine getiremediği takdirde, işveren yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz. İşveren, gebelik ve doğum yapma sebebiyle işgörme edimini en çok üç ay süreyle yerine getiremeyen kadın işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapamaz. Hizmet veya toplu iş sözleşmeleriyle, işçinin aleyhine hüküm doğuracak şekilde, ikinci ve üçüncü fıkra hükümlerine aykırı düzenleme yapılamaz.

Yıllık ücretli izinlerin, kural olarak aralıksız biçimde verileceği; ancak tarafların anlaşmasıyla ikiye bölünerek de kullanılabileceği öngörülmüştür (TBK m.424). Buna göre işveren, yıllık ücretli izin tarihlerini, işyerinin veya ev düzeninin menfaatleriyle bağdaştığı ölçüde, işçinin isteklerini göz önünde tutarak belirleyecektir. Bu bakımdan işçinin yıllık izin tarihini belirleme yetkisi olmadığı anlaşılmaktadır.

Yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücretinin işveren tarafından, ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödenmesi veya avans olarak verilmesi gerektiği görülmektedir (TBK m.425/f.1). Ayrıca buna göre işçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, işverenden alacağı para ve başka menfaatler karşılığında yıllık ücretli izin hakkından feragat edememektedir. Buna benzer bir düzenleme de İş Kanunu m.57/f.1 yapılmış ve işverenin yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorunda olduğu öngörülmüştür.

Hizmet sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi hâlinde ise, işçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenecektir (TBK m.425/f.3).³³⁹

2.1.3.2.7. İşçiye Hizmet Belgesi Verme Borcu

İşverenin işçiye hizmet belgesi verme borcu TBK m. 426 ile düzenlenmiştir. Buna göre, “İşveren, işçinin isteği üzerine her zaman, işin türünü ve süresini içeren bir hizmet belgesi vermekle yükümlüdür”. Ayrıca işçinin açıkça istemde bulunması hâlinde, hizmet belgesinde onun iş görmedeki becerisi ile tutum ve davranışlarının da belirtileceği görülmektedir.

Benzer bir düzenleme İş Kanunu’nun 28. maddesinde yer almakta ve işten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verileceği belirtilmektedir. Ayrıca buna göre, belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veya işçiye işe alan yeni işverenin, eski işverenden tazminatı isteyebileceği öngörülmektedir.

TBK m.426’nın son fıkrasında da buna paralel olarak, hizmet belgesinin zamanında verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veya işçiye işe alan yeni işverenin, eski işverenden tazminat isteyebileceği düzenlenmiştir.³⁴⁰

2.1.3.2.8. İşçinin Buluşlarına İlişkin Yükümlülükler

TBK m.427 ile hizmet buluşları üzerinde işçinin ve işverenin hakları, bunların kazanılması ile diğer sınaî ve fikrî mülkiyet hakları konusunda özel kanun hükümlerinin uygulanacağı öngörülmüştür. Bu durumda işçiye ait hizmet buluşları hakkında özellikle Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu’nun³⁴¹ işçiye koruyan düzenlemelerine atıf yaptığı anlaşılmaktadır.

³³⁹ İlgili maddenin devamında belirtildiği üzere, bu ücrete ilişkin zamanaşımı, hizmet sözleşmesinin sona erdiği tarihte işlemeye başlamaktadır.

³⁴⁰ İşçinin hizmet belgesini talep etme alacağının tabi olduğu zamanaşımı süresinin sözleşmenin sona erdiği tarihten itibaren 10 yıl veya 5 yıl olarak kabul edildiğine ilişkin görüşler için bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 482; Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 559.

³⁴¹ RG, 13.12.1951, 7981.

Bununla birlikte 551 sayılı Patent Haklarının Korunması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin³⁴² 17. maddesinde tanımlandığı üzere hizmet buluşları, *“işçinin bir işletme veya kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyeti gereği gerçekleştirdiği veya işletmenin veya kamu idaresinin büyük ölçüde deneyim ve çalışmalarına dayanan, işçinin iş ilişkisi sırasında yaptığı buluşlardır”*. İşçinin ve işverenin söz konusu hizmet buluşları üzerindeki fikri mülkiyet (patent) hakları da ilgili maddenin devamında düzenlenmiştir. Ancak bu kararname, 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu'nun³⁴³ 191. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.

Sınai Mülkiyet Kanunu'nun 113. maddesinde de buna paralel bir tanım yapıldığı görülmektedir. Buna göre, *“Çalışanın, bir işletme veya kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyeti gereği gerçekleştirdiği ya da büyük ölçüde işletme veya kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanarak, iş ilişkisi sırasında yaptığı buluş, hizmet buluşudur”*. İlgili kanunda işçinin buluşuna ilişkin hak ve yükümlülükler genel olarak incelendiğinde, çalışanın bir hizmet buluşu yaptığında, bu buluşunu yazılı olarak ve geciktirmeksizin işverene bildirmekle yükümlü olduğu (m.114), işverenin hizmet buluşu ile ilgili olarak tam veya kısmi hak talep edebileceği ve bu talebi, çalışanın bildirimının kendisine ulaştığı tarihten itibaren dört ay içinde yazılı olarak çalışana bildirmek zorunda olduğu (m.115/f.1), işverenin hizmet buluşuna ilişkin tam hak talebinde bulunması hâlinde bununla ilgili bildirimin çalışana ulaşması ile buluş üzerindeki tüm hakların işverene geçeceği (m.115/f.2), işverenin tam hak talep etmemesi halinde kendisine bildiri yapılan buluşa ilişkin bilgileri, çalışanın haklı menfaatlerinin devamı süresince gizli tutmakla yükümlü olduğu (m.115/f.5), işverenin hizmet buluşuna ilişkin kısmi veya tam hak talebinde bulunmasını takiben bedel ve ödeme şeklinin, işveren ile çalışan arasında imzalanan sözleşme veya benzeri bir hukuk ilişkisi hükümlerince belirleneceği (m.115/f.9) öngörülmüştür. Bununla birlikte hizmet buluşu için patent başvurusu yapılması, çalışan buluşlarına ilişkin hükümlerin emredici niteliği ve hakkaniyete uygunluğu şartı, tarafların patent başvurusu ile ilgili hak ve yükümlülükleri, serbest buluş, bildirim ve teklifte bulunma yükümlülüğü, çalışanın önalım hakkı gibi hususlar da m. 116-120 arasında düzenlenmiştir.

³⁴² RG, 27.6.1995, 22326.

³⁴³ RG, 10.1.2017, 29944.

2.1.4. Ev Hizmetlerinde Çalışmada İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Sonuçları

Ev hizmetlerinde çalışanların işverenleri ile aralarındaki iş ilişkisinin sona ermesi, TBK m.430 ile 443 hükümleri arasında ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre ilk olarak hizmet sözleşmesinin türü dikkate alınarak belirli süreli ve belirsiz süreli sözleşmelerde fesih hakkına ilişkin ayırım yapıldığı görülmektedir. Çalışmamızın bu kısmında, belirli ve belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin sona ermesi halleri ve sonuçları ele alınacaktır.

2.1.4.1. Belirli Süreli Hizmet Sözleşmelerinde Sözleşme Süresinin Sona Ermesi

Kural olarak belirli süreli hizmet sözleşmelerinin süresinin bitimiyle sözleşme kendiliğinden sona ermektedir. Nitekim TBK m.430 ile de düzenlendiği üzere, *“Belirli süreli hizmet sözleşmesi, aksi kararlaştırılmadıkça, fesih bildiriminde bulunulmasına gerek olmaksızın, sürenin bitiminde kendiliğinden sona erer”*. Ancak maddenin lafzından da anlaşıldığı üzere taraflar bu düzenlemeden farklı olarak, sözleşmenin belirli süreli olmasına rağmen fesih bildirimiyle sona ereceğini de kararlaştırabilmektedir.

Belirli süreli hizmet sözleşmelerinin fesih bildirimiyle sona ermesini içeren istisnai durumlara örnek olarak ilgili maddenin üçüncü fıkrasında belirtildiği üzere taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilmektedir. Bununla birlikte feshin, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade edeceği öngörülmektedir.

Belirli süreli hizmet sözleşmelerinin susma ile yani örtülü olarak sürdürülmesi halinde ise, TBK m.430/f.2 uyarınca belirsiz süreli sözleşmeye dönüşeceği görülmektedir. Ancak buna göre üst üste belirli süreli hizmet sözleşmesi kurulabilmesi için esaslı bir sebebin varlığı bulunmalıdır. Bu bakımdan İş Kanunu m.11/f.2 ve 3 ile paralel bir düzenleme yapıldığı anlaşılmaktadır. Nitekim ilgili hükümde de belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamayacağı, aksi halde iş sözleşmesinin başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edileceği, ancak esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmelerinin ise belirli süreli olma özelliğini koruduğu belirtilmektedir.

Ayrıca TBK m.430 son fıkra ile sözleşmenin fesih bildirimiyle sona ereceğinin kararlaştırılması ve iki tarafın da fesih bildiriminde bulunmaması halinde, sözleşmenin belirsiz süreli sözleşmeye dönüşeceği öngörülmüştür.

Bununla birlikte belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin tarafların bozma sözleşmesi (ikale) yapması şeklinde de sona erebileceği ve bu bozma sözleşmesinin açık ya da örtülü olabileceği belirtilmektedir.³⁴⁴

2.1.4.2. Belirsiz Süreli Hizmet Sözleşmelerinin Sona Ermesi

Tarafların hizmet sözleşmesini belirli olmayan bir süre için yapması durumunda söz konusu belirsiz süreli sözleşmenin hüküm ve sonuçlarını doğuracağı bir süre öngörülmediğinden, fesih serbestisi ilkesinin uygulandığı ve tarafların haklı bir sebep olmaksızın yasanın öngördüğü bildirim sürelerine uyararak kendilerine tanınan fesih bildirim hakkını kullanmak suretiyle sözleşmeyi sona erdirebilecekleri görülmektedir. Nitekim TBK m.431 uyarınca, *“Taraflardan her birinin, belirsiz süreli sözleşmeyi fesih sürelerine uyararak feshetme hakkı vardır”*.

Fesih, hukuki niteliği itibariyle bozucu yenilik doğuran bir hak olduğundan taraflara tanınan fesih hakkının tek taraflı olarak kullanılması ve karşı tarafa ulaşmasıyla hüküm ve sonuçlarını doğurmaktadır. Ancak süreli fesihte sözleşme, bildirim süresi dolunca sona ermektedir.³⁴⁵ Ayrıca yenilik doğuran her hak gibi fesih hakkı da şarta bağlanamamakta ve bir defa kullanıldıktan sonra geri alınamamaktadır.

Fesih, olağan fesih (süreli fesih) ve olağanüstü fesih (süresiz, derhal fesih) olmak üzere iki şekilde karşımıza çıkmaktadır.

2.1.4.2.1. Olağan Fesihle Sona Erme

İlk olarak olağan fesih ele alındığında görüldüğü üzere sözleşme, yasal veya akdi fesih sürelerine uymak suretiyle her zaman feshedilebilmektedir. Buna göre, belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin feshinden önce, durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekmektedir (TBK m.432).

Bildirim süreleri ise hizmet süresine göre hafta birimi üzerinden belirlenmiş olup ilgili maddenin ikinci ve üçüncü fıkrasında şu şekilde düzenlenmiştir: *“Hizmet sözleşmesi; bildirimin diğer tarafa ulaşmasından başlayarak, hizmet süresi bir yıla kadar sürmüştür olan işçi için iki hafta sonra; bir yıldan beş yıla kadar sürmüştür işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüştür işçi için altı hafta sonra sona erer. Bu süreler*

³⁴⁴ Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 561.

³⁴⁵ Bu hususta detaylı bilgi için bkz. Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 562; Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 514; Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, s. 516; Zevkliler ve Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 460; Aydoğdu ve Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*, s. 749.

kısaltılamaz; ancak sözleşmeyle artırılabilir”. İş Kanunu’nda ise bildirim sürelerinin 8 haftaya kadar çıkabildiği bilinmektedir.³⁴⁶

Ayrıca işverenin, fesih bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle hizmet sözleşmesini feshedebileceği görülmektedir (TBK m.432/f.4).³⁴⁷ Bununla birlikte fesih bildirim sürelerinin, her iki taraf için de aynı olmasının zorunlu olduğu; sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse, her iki tarafa da en uzun olan fesih bildirim süresinin uygulanacağı belirtilmektedir (TBK m.432/f.5). Bu bakımdan örneğin sadece işveren için sözleşmede bildirim süresinin 2 ay uzatılması halinde, belirlenen uzatılmış süreden işçi de yararlanacaktır. Hizmet sözleşmesinin askıya alındığı hâllerde ise fesih bildirim süreleri işlememektedir (TBK m.432/f.6).

2.1.4.2.2. Deneme Süresi İçinde Fesih

Daha önce de belirtildiği üzere taraflar, hizmet sözleşmesine iki ayı aşmamak koşuluyla deneme süresi koyabilmektedir. Bu durumda TBK m.433 uyarınca, *“Deneme süresi konulmuşsa taraflar, bu süre içinde fesih süresine uymak zorunda olmaksızın, hizmet sözleşmesini tazminatsız feshedebilirler”.* Deneme süresinin sona ermesi halinde ise olağan fesih TBK m.432 uyarınca gerçekleşecektir. Ayrıca deneme süresi içinde hizmet sözleşmesinin feshedilmesinde, işçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer haklarının saklı olduğu düzenlenmiştir (TBK m.433/f.2). Bu bakımdan İş Kanunu m.15/f.2 ile paralel olarak işçinin, iş karşılığı ücreti yanında deneme süresi içinde kazandığı hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil ücreti ile ikramiye, prim gibi yan alacaklarını da talep edebileceği anlaşılmaktadır.

Feshe karşı koruma hususunda ise hizmet sözleşmesinin fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda ise işverenin, işçiye fesih bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemekle yükümlü olduğu öngörülmektedir (TBK m.434).³⁴⁸

³⁴⁶ Nitekim İş Kanunu m.17 ile düzenlendiği üzere, *“İş sözleşmeleri; a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra, b) İş altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra, c) İş birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra, d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra feshedilmiş sayılır”.*

³⁴⁷ İlgili hüküm uyarınca işverenin fesih bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle hizmet sözleşmesini feshedebileceği belirtilmişse de işçinin de gerek kendisinin gerek işverenin fesih bildiriminde bulunduğu hallerde ihbar tazminatı ödemesinde bulunarak hizmet sözleşmesini bildirim tarihinden önce sona erdirebileceği yönünde bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 516.

³⁴⁸ İlgili hüküm kapsamında sadece işçinin işverenin kötü niyetli olağan feshine karşı korunduğu görüldüğünden, işverenin de işçinin kötü niyetli olağan feshine karşı korunmasını öngören bir

2.1.4.3. Hizmet Sözleşmesinin Olağanüstü Fesihle Sona Ermesi

2.1.4.3.1. Haklı Nedenle Derhal Fesih

Olağanüstü fesih, diğer bir ifadeyle haklı nedenlerle derhal fesihle hizmet sözleşmesinin sona erdirilmesi hem belirli hem de belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinde söz konusu olmaktadır. Nitekim TBK m.435 uyarınca, taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilmektedir. Buna göre, sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır.³⁴⁹

İlgili madde uyarınca sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşulların, haklı sebep sayıldığı belirtilmiştir (TBK m.435/f.2). Bu bakımdan haklı sebeplerin kullanım alanının sınırsız olduğu ve bir durumun haklı sebep olup olmadığı hususunda takdir yetkisi dahilinde hâkim tarafından karar verileceği anlaşılmaktadır. Bu hallere örnek olarak ise öğretide, özellikle işçi ve işveren arasındaki güven ilişkisinin kesin olarak yıkıldığı durumlar, işçinin işverenin güvenini kötüye kullanması, işçinin ağır kusurlu davranışları, ağır olmayan sözleşme ihlalleri hususunda işçinin kendisine yapılan uyarıya rağmen davranışlarını tekrarlaması, haklı sebep olmaksızın kendisine verilen işi yapmaması, talimatlara uymaması ve yapılan uyarılara rağmen uymamaya devam etmesi, işverene karşı ağır küfür, tehdit veya hakaretlerde bulunması, cinsel taciz, sataşma ve dövme fiilleri, işe ait sır sayılabilecek bilgileri dışarı yayması, yasa dışı greve katılması, iş görme edimini kasıtlı olarak kötü ifa etmesi, işverenin menfaatlerine yönelik kasıtlı bir suç işlemesi gibi durumlar işverene olağanüstü fesih hakkı tanıyan haklı sebepler olarak gösterilmektedir.³⁵⁰

uygulamanın bulunması gerektiği yönünde bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 519. Ayrıca olağan feshin kötüye kullanıldığını gösteren haller için detaylı olarak bkz. ss. 520-522.

³⁴⁹ Belirtilen yükümlülüğün haklı sebeple fesih hakkının kullanımına ilişkin bir geçerlilik şartı olmadığı, sözlü fesih beyanının karşı tarafa ulaşmakla hüküm ve sonuçlarını doğuracağı ancak fesih hakkını kullanan tarafın karşı tarafa fesih sebebini yazılı olarak bildirmekle yükümlü olduğu hususunda bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 523. Hükümün bir geçerlilik şekli olarak kabul edildiği yönünde karşı görüş için ise bkz. Alpagut, “Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, s. 938.

³⁵⁰ Bu hususta detaylı olarak bkz. Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, ss. 563-565; Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, ss. 522-526; Şenyüz, *Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler*, ss. 376-377; Zevkliler ve Gökyayla, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, ss. 461-462; Yavuz, Acar ve Özen, *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, ss. 517-518; Aydoğdu ve Kahveci, *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*, s. 750.

İşçiye olağanüstü fesih hakkını tanıyan haklı sebeplere de işverenin işçiye yönelik cinsel tacizi, mobbing uygulaması, iş güvenliği tedbirlerini almayarak işçinin kişiliğini koruma borcunu ihlal etmesi ve başta ücret ve masraf giderleri olmak üzere ücret ödeme borçlarını yerine getirmemesi halleri örnek gösterilmektedir.

2.1.4.3.2. İşverenin Ödeme Güçsüzlüğüne Düşmesi

İşverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi durumu, TBK m.436 uyarınca haklı sebep için yasal bir örnek olarak öngörülmüştür. Buna göre, *“İşverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi hâlinde işçi, sözleşmeden doğan hakları uygun bir süre içinde işveren tarafından güvenceye bağlanmazsa, sözleşmeyi derhâl feshedebilir”*.

İşçiye tanınan fesih hakkını kullanarak hizmet sözleşmesini derhal sona erdirebilmesi için işverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi gerekmektedir. Buna göre işverenin aleni bir biçimde ödeme yükümlülüklerini yerine getiremeyecek durumda olması ödeme güçsüzlüğü içinde olduğunu göstermekte ve hakkında haciz veya iflas yollu takiplerin yapılması, işverenin konkordato veya iflasın ertelenmesi taleplerinde bulunması ispat için yeterli olmaktadır.³⁵¹ Ancak ödeme güçsüzlüğünün ispatı için sadece işveren hakkında iflas ve konkordato kararı vb. alınmış olması gerekmemekle birlikte işverenin ödeme güçsüzlüğüne düştüğünü ispat yükünün işçiye ait olduğu belirtilmektedir.³⁵²

2.1.4.3.3. Derhal Feshin Sonuçları

Haklı nedenle derhal fesihte, fesih sebeplerinin taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğduğu hallerde, sözleşmeye uymayan tarafın sebep olduğu zarar, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak tamamen gidermekle yükümlü olduğu öngörülmüştür (TBK m.437/f.1). Bu bakımdan ilgili hüküm uyarınca hizmet sözleşmesinin zamanından önce sona ermesinden kaynaklanan zararların tazmin edilmesi öngörüldüğünden, taraflardan birinin ayıplı iş görme gibi sözleşme ihlali oluşturan davranışlarıyla hizmet sözleşmesinin sona ermesine yol açtığı hallerde zararın tazmini talebine ilişkin söz konusu hüküm değil TBK.396 ve 400’e dayanılacaktır.³⁵³

³⁵¹ Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 527.

³⁵² Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 565.

³⁵³ Nitekim TBK m.396 ile işçinin özen ve sadakat borcu düzenlenmiş ve m.400 uyarınca da işçinin, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumlu olduğu öngörülmüştür. Ayrıca taraflardan birinin cinsel taciz gibi haklı sebebe yol açan kusurlu sözleşme ihlalinin aynı zamanda haksız fiil teşkil ettiği

Diğer durumlarda ise hâkimin, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak haklı sebeple feshin maddi sonuçlarını serbestçe değerlendireceği belirtilmektedir (TBK m.437/f.2).

Derhal feshin haklı bir sebebe dayanmaması durumunda ise TBK m.438 ve 439 uygulanmaktadır. Buna göre, “İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelere uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir”. Bu bakımdan işverenin kusurlu olup olmamasının önem taşımadığı görülmektedir. Ayrıca ilgili maddenin devamında belirtildiği üzere, belirli süreli hizmet sözleşmesinde işçinin hizmet sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir, tazminattan indirilmektedir (TBK m.438/f.2).

Bununla birlikte ilgili hükmün son fıkrası uyarınca, TBK m.434’te düzenlenen feshe karşı koruma hususunda işçi lehine kötü niyet tazminatı ödenmesine paralel bir şekilde hâkimin, bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak, ayrıca miktarını serbestçe belirleyeceği bir tazminatın işçiye ödenmesine karar verebileceği ancak belirlenecek tazminat miktarının, işçinin altı aylık ücretinden fazla olamayacağı öngörülmüştür (TBK m.438/f.3).

İşçinin haksız olarak işe başlamaması veya işi bırakması olgusuna dayalı olarak hizmet sözleşmesinin işçi tarafından haksız olarak feshedilmesi halinde işverenin sahip olduğu haklar ise TBK m.439 ile düzenlenmiştir. Buna göre, “İşçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır”.

İşverenin zarara uğramaması veya uğradığı zararın işçinin aylık ücretinin dörtte birinden az olması durumunda ise, hâkimin tazminatı indirebileceği belirtilmiştir (TBK m.439/f.2). Bununla birlikte tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse işverenin, işçinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından başlayarak

durumlarda haksız fiil hükümlerine dayalı dava açma hakkının saklı olduğu hususunda bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 529.

otuz gün içinde, dava veya takip yoluyla bu hakkını kullanmak zorunda olduğu, aksi takdirde tazminat isteme hakkının düşeceği görülmektedir (TBK m.439/f.3).

2.1.4.4. Tarafların Ölümü İle Sona Erme

Hizmet sözleşmesinin taraflardan birinin ölümü ile sona erme halleri TBK'nın işçinin ölümü başlıklı 440. maddesi ve işverenin ölümü başlıklı 441. maddesi ile düzenlenmiştir.

Buna göre ilk olarak işçinin ölümü halinde sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona ermektedir (TBK m.440). Bu halde işverenin, işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla yükümlü olduğu öngörülmüştür.³⁵⁴

İşverenin ölümü hâlinde ise, yerini mirasçıları almaktadır (TBK m.441/f.1). Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanmaktadır. Hizmet ilişkisinin devrine ilişkin düzenlemeler ise aşağıda ele alınacaktır.

Hizmet sözleşmesinin ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulması durumunda ise hizmet sözleşmesinin işverenin ölümüyle kendiliğinden sona ereceği öngörülmüştür (TBK m.441/f.2). Ayrıca bu durumda işçinin, sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabileceği belirtilmiştir.

Görüldüğü üzere işçinin ölümü halinde hizmet sözleşmesi kendiliğinden sona ermekteyken, işverenin ölümü halinde kendiliğinden sona ermesi için hizmet sözleşmesinin ağırlıklı olarak işverenin kişiliğinin dikkate alınması suretiyle kurulmuş olması gerekmektedir. Dolayısıyla kural olarak işverenin ölümü hizmet sözleşmesini sona erdiren bir sebep olmayıp külli halefiyet ilkesi uyarınca hizmet ilişkisinin mirasçılara geçeceği ve işverenin yerini mirasçılarının alacağı belirtilmektedir.³⁵⁵

³⁵⁴ Ölüm ücretinin ödenmesinde, ödeme borcunun hukuki niteliği hususunda detaylı olarak bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 539 vd.

³⁵⁵ Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 566.

2.1.4.5. Hizmet İlişkisinin Devri

Hizmet ilişkisinin devri, işyerinin veya hizmet sözleşmesinin başkasına devredilmesi olarak iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Nitekim hizmet ilişkisinin devri hususu TBK uyarınca öncelikle işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri başlıklı 428. maddeyle, ardından sözleşmenin devri başlıklı 429. madde ile düzenlenmiştir.

Buna göre işyerinin tamamı veya bir bölümünün hukuki bir işlemle başkasına devredilmesi durumunda, devir işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan hizmet sözleşmeleri, bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçmektedir (TBK m.428/f.1). Nitekim ticari bir işletmenin devredilmesi buna örnek gösterilebilmektedir. Burada görüldüğü üzere, işçi işyerinin tamamı veya bir bölümünün hukuki bir işlemle başkasına devredilmesiyle hizmet ilişkisinin devrine yönelik itiraz hakkına sahip olmamakta ve öngörülen yasal devir işçi kabul etmek istese de istemese de gerçekleşmektedir.³⁵⁶ Bu bakımdan örneğin işçinin yıllık ücretli izninin hesaplamasında, devreden işverenin yanında işe başladığı tarih esas alınacaktır.

Ayrıca maddenin devamında düzenlendiği üzere, *“İşçinin hizmet süresine bağlı hakları bakımından, onun devreden işveren yanında işe başladığı tarih esas alınır. Yukarıdaki hükümlere göre devir hâlinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan, devreden ve devralan işveren müteselsilen sorumludurlar. Ancak, devreden işverenin bu yükümlülüklerden doğan sorumluluğu, devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır”*.

Bununla birlikte İş Kanunu m.6/f.5 ile düzenlenen “Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz” hükmünün kıyasen uygulanmasıyla, hizmet sözleşmesinin devri de işveren ve işçiye TBK m.435 uyarınca haklı sebeple derhal fesih hakkı tanımamaktadır.³⁵⁷

³⁵⁶ Mehaz İsviçre Borçlar Kanunu m.333’te ise, işçinin bu devre itiraz etmemesi halinde devrin mümkün görüldüğüne ilişkin bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 502.

³⁵⁷ Bu yönde bkz. Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 502. Ancak bir ticaret şirketinin tam veya kısmi bölünmesi yoluyla bir işyerinin diğer bir şirkete devrolması durumunda, TBK m.428’e nazaran özel hüküm niteliği taşıyan Türk Ticaret Kanunu (RG, 14.2.2011, 27846) m.178 hükmünün uygulama alanı bulacağı belirtilmektedir. İlgili hükme göre ise, *“Tam veya kısmi bölünmede, işçilerle yapılan hizmet sözleşmeleri, işçi itiraz etmediği takdirde, devir gününe kadar bu sözleşmeden doğan bütün hak ve borçlarla devralana geçer. İşçi itiraz ederse, hizmet sözleşmesi kanuni işten çıkarma süresinin sonunda sona erer; devralan ve işçi o tarihe kadar sözleşmeyi yerine getirmekle yükümlüdür”*. Aynı şekilde işveren konumundaki bir ticaret şirketinin devralma şeklinde birleşmesi veya yeni kuruluş şeklinde birleşmesi durumunda TTK m.136 uyarınca TTK m.178 hükümleri uygulanacağından yukarıdaki uygulamalar burada da aynen geçerli olmaktadır. Bir ticaret şirketinin tür değiştirmesi

Sözleşmenin devri ise TBK m.429 ile düzenlenmiş olup hizmet sözleşmesinin ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebileceği belirtilmiştir. Bununla birlikte devir işlemiyle, devralanın bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olacağı ve bu durumda, işçinin hizmet süresine bağlı hakları bakımından, devreden işveren yanında işe başladığı tarihin esas alınacağı belirtilmiştir. (TBK m.429/f.2). Ayrıca öğretide, yukarıda bahsi geçen TBK m.428/f.3 uyarınca devreden ve devralan işverenin müteselsil sorumluluğuna ilişkin kuralın burada da kıyasen uygulama bulacağı belirtilmektedir.³⁵⁸

2.1.4.6. İş İlişisinin Sona Ermesinin Sonuçları

Hizmet sözleşmesinin sona ermesinin belli başlı sonuçları TBK uyarınca, sözleşmeden doğan borçların muaccel olması ve geri verme yükümlülüğünün doğması şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre ilk olarak hizmet sözleşmesinin sona ermesiyle, sözleşmeden doğan bütün borçların muaccel olduğu belirtilmiştir (TBK m.442/f.1). Bununla birlikte muacceliyet anının, bazı özellik arz eden durumlarda yazılı bir anlaşma ile ertelenebilmesi mümkün kılınmıştır. Nitekim muacceliyet anının, işçinin aracılığı suretiyle kurulan hukuki ilişkilerde üçüncü kişinin üstlendiği borç, hizmet sözleşmesinin sona ermesinden sonra tamamen veya kısmen ifa edilecekse altı aya; dönemsel edimler içeren ilişkilerde bir yıla; sigorta sözleşmelerinde veya ifası altı aydan uzun bir süreye yayılmış olan işlerde ise iki yıla kadar, yazılı bir anlaşmayla ertelenebileceği öngörülmektedir (TBK m.442/f.2). Ayrıca ilgili maddenin son fıkrasında düzenlendiği üzere, *“Üretilenden pay verilmesi öngörülen hâllerde ürün payı belirlenir belirlenmez, cirodan veya kârdan pay verilmesi kararlaştırılan hâllerde ise pay, hesap dönemini izleyen en geç üç ay sonunda muaccel olur”*.

Sözleşmenin sona ermesi durumunda ortaya çıkan bir diğer sonuç olarak geri verme yükümlülüğü ise taraflardan her birinin, diğerinden veya üçüncü bir kişiden diğerinin hesabına, hizmetle ilişkili olarak almış olduğu şeyleri geri vermekle yükümlü olmasını ifade etmektedir (TBK m.443/f.1). Bu bakımdan işçinin hizmet ilişkisine dayalı olarak iş görme sırasında kullanması için kendisine işveren tarafından verilen

halinde de TTK m.190 uyarınca TTK m.178 hükümleri uygulanacaktır. Bu bakımdan belirtilen hallerde işçinin hizmet ilişkisinin devrine itiraz hakkının olduğu görülmektedir.

³⁵⁸ Süzek, *İş Hukuku*, s. 370; Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 502; Alpagut, “Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, s. 927.

aletleri, giysileri, kartvizitleri, giriş veya kimlik kartlarını vb. iade etmekle veya kaldığı lojmanı tahliye etmekle yükümlü olduğu anlaşılmaktadır.³⁵⁹

Ayrıca işçinin, özellikle motorlu taşıtları ve trafik izin belgelerini, alacaklarından fazla olduğu ölçüde ücret ve masraf avanslarını da geri vermekle yükümlü olduğu belirtilmiştir (TBK m.443/f.2). Bu halde söz konusu hükümlerin emredici nitelikte oldukları görüldüğünden, taraflarca aksine bir sözleşme veya anlaşma yapılamayacağı, yapılması durumunda ise böyle bir anlaşmanın kesin hükümsüz olacağı anlaşılmaktadır.³⁶⁰

Bununla birlikte tarafların hapis haklarının saklı olduğu öngörülmüştür (TBK m.443/f.3). Belirtilen hapis hakkının ise, yalnız işçi veya işverenin zilyetliğinde bulunan ve paraya çevrilebilen taşınır şeyler hakkında uygulanabileceği belirtilmektedir.³⁶¹ Örneğin, işverenin işçinin işle ilgili muaccel alacağını ödememesi halinde, işçinin de kendisinde bulunan ve işverene ait olan motorlu taşıtı hapis hakkı çerçevesinde geri vermekten kaçınabilecektir.

Hizmet ilişkisinin sona ermesinin sonuçlarından bir diğerinin de rekabet yasağı olduğu görülmekle birlikte, daha önce işçinin borçları kısmında akdi nitelikteki rekabet etmeme borcuna ilişkin detaylı inceleme yapıldığından burada tekrar değinilmeyecektir. Ayrıca sözleşmenin sona ermesi durumunda, İş Kanunu'ndan farklı olarak TBK uyarınca işçi lehine kıdem tazminatı ödemesi imkanının tanınmadığı görülmektedir.

2.2. Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (SSGSSK) m.6/f.1 (c) bendinde yer alan "ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç" ifadesinin 1.4.2015 tarihinde yürürlüğe girmek üzere "Kanunun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç" şeklinde değiştirildiğine daha önce de değinilmiştir. Bu bağlamda 6552 sayılı Kanun ile getirilen bu düzenleme neticesinde, ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik kapsamına dahil olmaları bakımından çalıştıkları kişi yanında 10 günden az ve 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar

³⁵⁹ Gümüş, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 544.

³⁶⁰ Bu yönde bkz. Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 567.

³⁶¹ Eren, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 567.

şeklinde ayırım yapılmak suretiyle 10 günlük çalışma süresinin gözetildiği görülmektedir.

Ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik açısından korunmaları hususunda, bu gibi yeni düzenlemeler bulunmakla birlikte, başta kayıtsız istihdam olmak üzere uygulamada karşılaşılan sorunlar neticesinde birçok çalışanın güvencesiz çalıştığı bilinmektedir. Oysaki ev hizmetlerinde çalışanların özellikle temizlik gibi ağır ve tehlikeli işler yapanların, iş kazası ve meslek hastalığı gibi risklerle yüksek oranda karşı karşıya kaldıkları görüldüğünden sosyal güvenceye de oldukça fazla ihtiyaç duyulmaktadır.³⁶² Bu gibi eksikliklerin telafisi amacıyla ise SSGSSK'ya eklenen ek 9. madde ile ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılıkları hususunda düzenlemelerde bulunulmuş ve buna göre öncelikle, ev hizmetlerinde çalıştıkları kişi yanında 10 günden az ve 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar şeklinde bir ayırma gidilmiştir.

SSGSSK ek 9. madde ile belirtildiği üzere,

Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar hakkında Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanır. (...) Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için ise, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştıranlarca 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenir (...).

İlgili maddede yer alan ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az ve 10 gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran gerçek kişiler hakkında çalıştıran, işveren ve sigortalılara yönelik yükümlülüklerin uygulama esaslarını düzenlemek amacıyla, bu maddeye dayanılarak Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından 1 Nisan 2015 tarihli Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun'un Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ çıkarılmıştır.

Anılan Tebliğde ev hizmetlerinin kapsamı konusunda öğretide yer alan ifadelere benzer nitelikte bir tanımlama yapıldığı görülmektedir. Buna göre, “*Ev hizmeti: Ev içerisinde yaşayan aile bireyleri tarafından yapılabilecek temizlik, yemek yapma, çamaşır, ütü, alışveriş, bahçe işleri gibi gündelik işler ile çocuk, yaşlı veya özel bakıma*

³⁶² Oğuz Karadeniz, “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, *Çalışma ve Toplum*, 29, 2011/2, s. 111

*ihtiyacı olan kişilerin bakım işlerinin aile bireyleri dışındaki kişiler tarafından yapılmasını (...) ifade eder”.*³⁶³

Yine Tebliğ uyarınca çalıştıran, 5510 sayılı Kanunun ek 9. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az süreyle sigortalı çalıştıran ve işveren sayılmayan gerçek kişiyi; işveren ise 5510 sayılı Kanunun ek 9. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştıran gerçek kişiyi ifade etmektedir. Buna göre Tebliğin, “çalıştıran” ve “işveren” olmak üzere iki farklı ifade kullandığı ve bunların ayrımı bakımından 10 günlük sürenin hesaplanmasında önemli bir farklılığın vurguladığı görülmektedir. Buna göre çalıştıran bakımından ev hizmetlerinde ay içinde 10 günden az süreyle sigortalı çalıştırması gerektiği belirtilmiş; işveren bakımından ise ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştıran gerçek kişiden bahsedilmiştir.³⁶⁴

Ayrıca terim farklılıkları açısından dikkat edilmesi gereken bir diğer husus da buradaki işveren ile İş Kanunu uyarınca tanımlanan işverenin özdeşleştirilmemesi gerektiğidir. Zira İş Kanunun dördüncü maddesinde ev hizmetlerine ilişkin işlerde ve iş ilişkilerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı öngörülmüştür. Ayrıca SSGSSK kapsamında işveren olarak değerlendirilen bir gerçek kişinin İş Kanunu uygulamasında da işveren olarak kabul edilmesi gibi bir zorunluluk da mevcut değildir. Nitekim bir işçinin SSGSSK kapsamında sigortalı olması da İş Kanunu’nun kapsamı dışında kalmasına engel olmamaktadır.³⁶⁵

Tebliğ uyarınca öncelikle ev hizmetleri kapsamında sigortalı sayılanlar belirtilmiştir. Buna göre,

³⁶³ Tebliğin aynı maddesinde yer alan bir diğer tanıma göre, ev hizmetlerinin uygulama alanını oluşturan ev ise, aralarında aile bağı olup olmadığına bakılmaksızın bireylerin içinde yaşadığı yapı ile bu yapının garaj, depo, bahçe ve benzeri bölüm ve eklentilerini ifade eder.

³⁶⁴ Ayrıca işveren olarak ifade edilen gerçek kişiye ilişkin çalıştırandan farklı olarak, 10 günlük sürenin hesaplanmasında ev hizmeti çalışanın ay içindeki çalışma saati sürelerinin hesaplanması gerektiği anlaşılmaktadır. Çalışma gün sayısının hesabında ise İş Kanunu’na göre günlük çalışma süresi olan 7.5 saatin dikkate alınacağı, 7.5 saatin altındaki çalışmaların 1 gün sayılacağı belirtilmektedir. Bkz. Alper, *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku*, s. 107. Aynı şekilde ev hizmetlerinde çalışanların ay içinde toplam çalışma gününün çalışma saatine bölünmesi ile yapılacak hesaplamada, sigortalı sayılmak için ayda her bir işverenin yanındaki çalışma süresinin en az 10 gün ya da daha fazla olması gerektiği ve 10 günün de sigortalının o ay içinde çalışmış olduğu saatlerin toplanarak 7.5 saate bölünmesiyle hesaplanması gerektiği yönünde bkz. Güzel, Okur ve Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 142.

³⁶⁵ Okur, “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, s. 357.

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı, Kanunun 1/4/2015 tarihinden itibaren yürürlüğe giren ek 9 uncu maddesi ile bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olanlar ile aynı veya farklı gerçek kişi yanında 10 günden az çalışanlar şeklinde ikiye ayrılmıştır. Kanunun ek 9 uncu maddesine tabi sigortalılar 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacaktır (m.2).

Ancak SSGSSK'nın sigortalı sayılmayanlar başlıklı m.6/f.1 (b) bendinde, aynı konutta birlikte yaşayan ve üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar arasında ve aralarına dışardan başka kimse katılmaksızın, yaşadıkları konut içinde yapılan işlerde çalışanlar sigortalı sayılmadıklarından, aynı evde oturan üçüncü derece dahil bu dereceye kadar hısımlar tarafından ev hizmeti işlerini yapanlar ek 9. madde kapsamında sigortalı sayılmamaktadır. Bu bakımdan Tebliğin ilgili maddesinde de üçüncü dereceye kadar olan akrabalar dışından olup ev hizmeti nedeniyle işe alınan, aynı evde yaşayanların ek 9. madde kapsamında sigortalı sayılacakları belirtilmiştir. Ayrıca tanımlamalarda da vurgulandığı üzere gerçek kişiler çalıştıran veya işveren olabileceğinden, Kanunun ek 9. maddesinden evinde sigortalı çalıştıran gerçek kişiler yararlanacak olup, tüzel kişilik adına bu madde kapsamında sigortalı çalıştırılması talepleri kabul edilmeyecektir.

Belirtilen düzenlemelerle birlikte Tebliğ uyarınca, ev hizmetlerinde işveren yanında 10 gün ve daha fazla çalışanların sigortalılıkları, bildirim, tescili ve primlerinin ödenmesi; ev hizmetlerinde çalıştıkları kişi yanında 10 günden az çalışanların sigortalılıkları, bildirim, tescili, primlerinin ödenmesi, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortasının uygulanması ve diğer düzenlemeler öngörülmüştür. Çalışmamızın bu bölümde de bu bağlamda öncelikle ev hizmetlerinde işveren yanında 10 gün ve daha fazla çalışanların sigortalılığı ve ardından sırasıyla diğer konu başlıkları ele alınacaktır.

2.2.1. Ev Hizmetlerinde İşveren Yanında 10 Gün ve Daha Fazla Süre ile Çalışanların Sigortalılığı

SSGSSK ek 9. maddesinin birinci fıkrasında belirtildiği üzere, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalılar hakkında Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümler uygulanacaktır.

Nitekim bu husus Tebliğde de şu şekilde yer almıştır:

Ev hizmetlerinde işveren yanında 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar, Kanunun ek 9 uncu maddesinin birinci fıkrası gereğince 1/4/2015 tarihinden itibaren ücretle ve sürekli çalışma şartı aranmadan Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine tabi sigortalılara sağlanan haklardan aynı şekilde yararlanacaktır. Bu sigortalılar hakkında Kanunun uzun ve kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası ve 4447 sayılı Kanunun 46 ncı maddesine göre işsizlik sigortası hükümleri uygulanacaktır (Tebliğ m.3.1).

2.2.1.1. Sigortalılık Başlangıç Tarihi ve Bildirimi

Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalıların bildirimi, SSGSSK ek 9. maddenin birinci fıkrası ile düzenlendiği üzere, işverenler tarafından örneği Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından hazırlanan belgeyle en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar yapılmalıdır.

İlgili madde uyarınca bildirimin süresinde yapılmaması durumunda, işverene SSGSSK m.102/f.1 (a) bendinin 1 numaralı alt bendinin uygulanacağı belirtilmiştir. Buna göre, “(...) bu Kanunun a)1) 8 inci maddesinin birinci fıkrası ile 61 inci maddede belirtilen bildirgeyi, bu Kanunda belirtilen süre içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usûle uygun vermeyenler veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu hâlde anılan ortamda göndermeyenler hakkında her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır”.³⁶⁶

³⁶⁶ Bununla birlikte idari para cezaları hususu Tebliğin 3.3.2. maddesi ile ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre: “İşverenlerin yasal süresi dışında “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”yi ünitelere vermeleri halinde Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını geçmemek üzere, işveren hakkında ayrıca Kanunun 102 nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi uyarınca asgari ücretin beşte biri, ev hizmetinde sigortalı çalıştıran işverenin çalıştırdığı sigortalıya ilave olarak çalıştırdığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde ise (2) numaralı alt bendi uyarınca, her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında, İşverence herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, Kanunun ek 9 uncu maddesinin birinci fıkrası kapsamında sigortalı çalıştırıldığı mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde ise işverene Kanunun 102 nci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (4) numaralı alt bendi uyarınca asgari ücretin iki katı tutarında, Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılması halinde “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”nin bu Tebliğin “3.4.6- Sigortalılığı Sona Ermesi” başlıklı bölümünde belirtilen sürede verilmemesi halinde Kanunun 102 nci maddesinin birinci fıkrasının (j) bendi uyarınca asgari ücretin onda biri tutarında, idari para cezası uygulanacaktır”.

Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanlarının bildiriminin yapılacağı “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”, Tebliğin ekinde verilmiş olup bildirgedeki işe giriş tarihinin sigortalılık başlangıç tarihi olduğu belirtilmiştir (Tebliğ m.3.2).

Bununla birlikte Tebliğin ilgili maddesi uyarınca işverenlerin bu bildirgeyi çalışmanın başladığı ayın sonuna kadar ikamet ettikleri yere en yakın üniteye vermelerinin zorunlu olduğu öngörülmüş ve belirtilen bildirge dışında yapılan bildirimlerin Kurumca geçerli sayılmayacağı belirtilmiştir.

Ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışan sigortalıların bildirimi ve sigorta primlerinin ödenmesi ile ilgili olarak işveren açısından “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”nin doldurulup sigortalı ile birlikte imzalandıktan sonra ünitelere müracaat edilmesinin yeterli olacağı görülmektedir (Tebliğ m.3.3). Ayrıca ilgili maddenin devamında işverenin, Kanunun ek 9. maddesi ile yapılacak işlemlerle sınırlı olarak vekalet verdiği kişilerin de noter onaylı vekalet ile işveren adına müracaat edebileceği düzenlenmiştir.

İşverenin ev hizmetinde birden fazla kişi çalıştırması halinde ise, her bir sigortalı için “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge” düzenlemesi gerektiği öngörülmüştür (Tebliğ m.3.3).³⁶⁷

Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalıştıran işverenlerin belirtilen bildirge ile yapılan müracaatlarda, işkolu kodunun “9700 Ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hane halklarının faaliyetleri” olarak dikkate alınacağı belirtilmektedir (Tebliğ m.3.3.1).

³⁶⁷ Bununla birlikte ilgili maddenin devamında düzenlendiği üzere, “Kurumca işveren için işyeri numarası oluşturulmayacak, işveren kayıtları T.C. kimlik numarası ile takip edilecektir. “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge” ile beyan edilen işe giriş tarihine göre sigortalı tescili de yapılacaktır. Bildirgedeki çalışma gün sayısı ve prime esas günlük kazanç beyanına göre prim tahakkukları gerçekleştirilecek olup, aylık prim ve hizmet belgesi düzenlenmeyecektir. Prime esas kazanç beyanı Kanunun 82 nci maddesine göre belirlenen prime esas kazancın alt ve üst sınırı arasında olmak üzere işverenin sigortalıya ödediği brüt ücrete göre belirlenecektir. İşverenler sigortalı ile ilgili herhangi bir değişiklik olmadıkça, sigortalı için yaptıkları bildirimde göre adlarına tahakkuk edecek sigorta primlerini sigortalı çalıştırdıkları ayı takip eden ayın sonuna kadar Kuruma ödeyecektir”.

Bununla birlikte ilgili bildirgeden Damga Vergisi Kanunu’na³⁶⁸ ekli (I) sayılı tablonun IV/2-e bendi kapsamındaki bir defaya mahsus damga vergisi kesileceği ve damga vergisinin işverenin ilk prim ödemesine ilave edilerek tahsil edileceği düzenlenmiştir. (Tebliğ m.3.3.3)

“Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge” ile belirtilen gün sayısında değişiklik olması halinde ise Tebliğin 3.3.4. maddesi uyarınca, bu değişikliğin işveren tarafından değişikliğin olduğu ay içinde Kuruma bildirilmesinin gerektiği ve Kurumun kayıtları buna göre düzelteceği görülmektedir.³⁶⁹

2.2.1.2. Ev Hizmetinde 10 Gün Ve Daha Fazla Süre İle Sigortalılığı Bulunanların Diğer Sigortalılık Statüleriyle Çakışması

2.2.1.2.1. SSGSSK m.4/f.1 (a) Bendine Tabi Çalışmaları

Tebliğde de belirtildiği üzere, SSGSSK m.4/f.1 (a) bendi kapsamındaki sigortalılar bir veya birden fazla işveren yanında çalışabildiklerinden, 10 gün ve daha fazla süreyle ev hizmetinde çalışan sigortalılar da gerek Kanunun m.4/f.1 (a) bendi gerekse ek 9. maddesi kapsamında aynı anda bir veya birden fazla işveren yanında sigortalı olabileceklerdir (Tebliğ m.3.4.1).

2.2.1.2.2. SSGSSK m.4/f.1 (b) Bendine Tabi Çalışmaları

SSGSSK m.4/f.1 (b) bendi kapsamında sigortalılığı bulunanların³⁷⁰ ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla çalışması halinde, bu sürelerde Kanunun 53. maddesine göre öncelikle m.4/f.1 (a) bendi kapsamındaki sigortalılığının geçerli sayılacağı, (b) bendi kapsamındaki sigortalılığın ise geçerli sayılmayacağı görülmektedir (Tebliğ m.3.4.2).

³⁶⁸ RG, 11.7.1964, 11751.

³⁶⁹ Belirtilen gün sayısında değişiklik olması haline ilişkin detaylı olarak bkz. Mehmet Demirci, “Ev Hizmetleri Kapsamında Çalışan Sigortalıların Gün ve Prime Esas Kazanç (Beyan) Değişikliği Nasıl Yapılır?”, Yaklaşım, 291, (Mart 2017), s. 1 vd., <http://uye.yaklasim.com/MagazineContent.aspx?ID=29582> (5.6.2017).

³⁷⁰ SSGSSK m.4/f.1 (b) bendine göre, “(...) b) Köy ve mahalle muhtarları ile hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ise; 1) Ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usûlde gelir vergisi mükellefi olanlar, 2) Gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar, 3) Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları, sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları, diğer şirket ve donatma iştiraklerinin ise tüm ortakları, 4) Tarımsal faaliyette bulunanlar, (...) sigortalı sayılırlar”.

Nitekim SSGSSK m.53 uyarınca, “*Sigortalının (...) (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statülerine tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde ise aynı maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır*”.

Ancak bununla birlikte, ev hizmetlerinde çalışma gün sayısı ayda 10 günden fazla 30 günden az olanların ayın kalan günlerinde Kanunun m.4/f.1 (b) bendi kapsamındaki sigortalılıklarının yeniden başlatılacağı öngörülmüştür (Tebliğ m.3.4.2). Ayrıca Tebliğin 3.4.4. maddesi uyarınca Kanunun m.4/f.1 (b) bendi kapsamında isteğe bağlı sigortalı olanların ek 9. maddeye göre 10 gün ve daha fazla süre ile çalışmaları halinde isteğe bağlı sigortalılıklarının sona erdirileceği düzenlenmiştir. Çalışma gün sayısı ayda 10 günden fazla 30 günden az olanlar kalan süreler için Kanunun 51. maddesinin üçüncü fıkrasına göre m.4/f.1 (a) bendine göre isteğe bağlı sigortalı olabileceklerdir.

2.2.1.2.3. SSGSSK m.4/f.1 (c) Bendine Tabi Çalışmaları

Tebliğin 3.4.3. maddesi ile düzenlendiği üzere, Kanunun m.4/f.1 (c) bendine tabi sigortalılığı olanlar ev hizmetlerinde 10 günden fazla çalışmaları nedeniyle ayrıca sigortalı sayılmayacaktır.

Nitekim bu hususta Kanunun 53. maddesinde yer alan düzenlemeye uyarınca, sigortalının m.4/f.1 (a) ve (b) bentlerinde yer alan sigortalılık statüleri ile (c) bendinde yer alan sigortalılık statüsüne aynı anda tabi olacak şekilde Kanun kapsamına girmesi halinde, öncelikle aynı maddenin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı sayılacağı görülmektedir.

2.2.1.2.4. Kurumdan Aylık ve Gelir Alanların Ek 9. Madde Kapsamında Çalışması

Tebliğin 3.4.5. maddesi uyarınca, yaşlılık ve emekli aylığı alan sigortalıların SSGSSK ek 9.maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ayda 10 gün ve daha fazla süreyle çalıştırılabilmesi hususunda birtakım şartlar öngörülmüştür. Buna göre, SSGSSK m.4/f.1 (a) bendine tabi çalışması nedeniyle yaşlılık aylığı alanların ek 9. madde kapsamında çalışması halinde “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge” ile yapılacak müracaatlarda, sigortalıların sosyal güvenlik destek primine ya da tüm sigorta kollarına tabi olup olmayacaklarını tercih etmeleri gerekmektedir.

SSGSSK m.4/f.1 (b) ve (c) bentleri kapsamında yaşlılık, emekli aylığı ve adi malullük aylığı alanların ise, ek 9. madde kapsamında çalışmaları halinde bunları çalıştıran işverenler tarafından sosyal güvenlik destek priminin ödeneceği belirtilmiştir.

Sürekli iş göremezlik geliri alanların ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışmaları halinde ise bağlanan gelirin kesilmeyeceği ve sigortalılar hakkında “3- Ev Hizmetlerinde İşveren Yanında 10 Gün ve Daha Fazla Süreyle Çalışanların Sigortalılığı, Bildirimi, Tescili ve Primlerin Ödenmesi” başlıklı bölüm doğrultusunda işlem yapılacağı öngörülmüştür.

Malullük aylığı alanların Kanunun ek 9.maddesi kapsamında çalışması halinde ise bağlanan malullük aylığı kesileceği ve Kurumdan hak sahibi eş, çocuk, ana ve baba olarak gelir ve/veya aylık alıp ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalışanlar hakkında da SSGSSK m.4/f.1 (a) bendine tabi olan sigortalılar gibi işlem yapılacağı düzenlenmiştir.

2.2.1.3. Sigortalılığın Sona Ermesi

Tebliğin 3.4.6. maddesi ile düzenlendiği üzere, ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanların sigortalılıkları bu kapsamdaki çalışmalarının sona erdiğinin Kuruma bildirilmesi veya sigortalının ölümü halinde sona erdirilecektir. Bununla birlikte, ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılması halinde işten ayrılışını takip eden on gün içerisinde “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”nin “F-Sigortalının İşten Ayrılma/Durum Değişiklikleri” kısmının doldurulması suretiyle Kuruma verilmesi gerekmektedir.

2.2.1.4. Genel Sağlık Sigortalılığı ve Yararlanma Şartları

Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalılığı bulunanlar SSGSSK 60. maddesinin (a) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılacaktır (Tebliğ m.3.4.7). Söz konusu maddeye göre, “*İkametgahı Türkiye’de olan kişilerden; a) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının; 1) (a) ve (c) bentleri gereğince sigortalı sayılan kişiler (...) genel sağlık sigortalısı sayılır*”.

Bununla birlikte Tebliğ m.3.4.7. uyarınca, sağlık yardımlarından yararlanılabilmesi için SSGSSK m.67’de sayılan diğer haller dışında sigortalının sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün

genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olmasının yeterli olduğu öngörölmüştür. Nitekim belirtilen 67. madde ile sağlık hizmetlerinden yararlanma şartları detaylı olarak düzenlenmiştir.³⁷¹

Kanunun ek 9. maddesi kapsamında 10 gün ve daha fazla süreyle çalışması bulunanlardan ay içindeki çalışması 30 günden az olanların ise, kalan sürelerine ait genel sağlık sigortası primlerini SSGSSK m.88/f.4'e göre, m.60/f.1 (c) bendinin (1) numaralı alt bendi veya (g) bendi kapsamında ödemeleri gerekmektedir.

Nitekim buna göre,

(...) 1) Harcamaları, taşınır ve taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, Kurumca belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az olan vatandaşlar ile gelir tespiti yapılmaksızın genel sağlık sigortalılığı ya da bakmakla yükümlü olduğu kişi bulunmayan Türk vatandaşlarından 18 yaşını doldurmamış çocuklar,¹⁾

(...) g) Yukarıdaki bentlerin dışında kalan ve başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayan vatandaşlar, genel sağlık sigortalısı sayılır.

Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla çalışmakla birlikte 30 günden az çalışanlar, 30 günden eksik kalan günlerini SSGSSK m.51/f.3 kapsamında isteğe bağlı sigortalı olarak tamamlayabilmektedir. Buna göre,

Ay içerisinde 30 günden az çalışan veya 80 inci madde uyarınca prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saatinin 4857 sayılı Kanuna göre belirlenen günlük normal çalışma saatine bölünmesi suretiyle hesaplanan sigortalıların aynı ay içerisinde isteğe bağlı sigortaya prim ödemeleri halinde, primi ödenen süreler zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına otuz günü

³⁷¹ 5510 sayılı SSGSSK

Sağlık hizmetlerinden yararlanma şartları

MADDE 67- (Değişik: 17/4/2008-5754/42 md.) 18 yaşını doldurmamış olan kişiler, tıbben başkasının bakımına muhtaç olan kişiler, trafik kazası halleri, acil haller, iş kazası ile meslek hastalığı halleri, bildirim zorunlu bulaşıcı hastalıklar, 63 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri gereğince sağlanan sağlık hizmetleri, 75 inci maddede sayılan afet ve savaş ile grev ve lokavt hali hariç olmak üzere sağlık hizmetlerinden ve diğer haklardan yararlanabilmek için; (1) a) 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (c) ve (f) bentleri ile aynı maddenin onikinci, onüçüncü ve ondördüncü fıkraları hariç genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması, (2) b) 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (2) numaralı alt bendi ile (g) bendine tabi olan genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yukarıdaki bentte sayılan şartla birlikte, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihte 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 48 inci maddesine göre tecil ve taksitlendirilerek tecil ve taksitlendirmeleri devam edenler hariç 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması, (3) c) 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (b) ve (d) bentlerine tabi olan genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin yukarıdaki bentlerde sayılan şartla birlikte, sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihte prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması, d) (Ek: 13/2/2011-6111/36 md.) 60 ıncı maddenin yedinci fıkrasına göre genel sağlık sigortalısı sayılanlar, (c) bendinde sayılan şartlarla birlikte, bir öğretim dönemine ilişkin genel sağlık sigortası primlerinin tamamını öğretim gördükleri üniversitenin öğretim dönemi başından itibaren bir ay içinde ödemeleri şarttır. (...)"

geçmemek üzere eklenir ve eklenen bu süreler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir.

Ancak belirtilen madde uyarınca ay içinde 30 günden eksik kalan günlerini isteğe bağlı sigortalı olarak tamamlayanlar hakkında, eksik kalan günler için ayrıca genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanmayacağı öngörülmüştür (Tebliğ m.3.4.7).

2.2.1.5. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirimi ve Sağlanan Yardımlar

Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılacak sigortalılara ilişkin iş kazası ve meslek hastalığı bildiriminin, SSGSSK m.13 ile belirtilen sürede SGK'ya doğrudan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde yer alan İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formunu düzenleyerek ya da www.turkiye.gov.tr adresinin “e-hizmetler” menüsünün altında bulunan “Ev Hizmetleri” kısmını seçerek “İş kazası bildirimi” menüsünden yapılacağı öngörülmüştür (Tebliğ m.3.4.8).

Bununla birlikte ilgili maddenin devamında, ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 gün ve daha fazla olan sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde haklarında SSGSSK m.4/f.1 (a) bendi kapsamındaki sigortalılara ilişkin hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir.

2.2.1.6. Prim Oranları ve İşverenlere Uygulanacak Sigorta Prim Teşvikleri

Tebliğin 3.4.9. maddesi ile düzenlendiği üzere, “*Kanunun ek 9 uncu maddesi kapsamında ayda 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalılığı olanların % 34,5 oranındaki primleri gerçek kişi işverenler tarafından ödenir. Bu primin % 20’si uzun vadeli sigorta kolları, % 12,5’i genel sağlık sigortası, % 2’si iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası primidir. İşverenler ayrıca sigortalı ve işveren hissesi ile birlikte % 3 oranında işsizlik sigortası primi de ödeyeceklerdir*”.

Nitekim SGK’nın 2017 prime esas kazançların alt ve üst sınırları ile bazı işlemlere esas tutarlara ilişkin Genelgesine göre, ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıran işverenin sigortalı ve işveren hissesi ile işsizlik sigortası primleri dahil (SSGSSK m.81/f.1 (ı) bendi ile ikinci fıkrası, 4447 sayılı Kanunun geçici 50. ve 10. maddelerindeki teşviklerinden yararlananlar için yapılan indirimler hesaplama dahil edilmeksizin) 1.1.2017 ila 31.12.2017 tarihleri arasında günlük kazanç alt sınırına göre ödeyecekleri tutar:

Ayda 10 gün sigortalı çalıştıran için $59,25 \times 10 \times \%37,5 = 222,19$ TL

Ayda 30 gün sigortalı çalıştıran için $59,25 \times 30 \times \%37,5 = 666,56$ TL olarak belirtilmiştir.³⁷²

Ayrıca Tebliğin 3.4.9. maddesinde ev hizmetlerinde 10 gün ve fazla süre ile sigortalı çalıştıran gerçek kişi işverenlerin, SSGSSK m.81/f.1 (1) bendinde, 4447 sayılı Kanunun³⁷³ geçici 10. maddesinde ve yine 4447 sayılı Kanunun 50. maddesinde belirtilen şartları sağlamaları halinde ilgili kanunlarda öngörülen teşviklerden yararlanabilecekleri öngörülmüştür.

4447 sayılı Kanunun geçici 10. maddesi uyarınca,

*31/12/2015 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere, bu maddenin yürürlük tarihinden itibaren özel sektör işverenlerince işe alınan ve fiilen çalıştırılanların; işe alındıkları tarihten önceki altı aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları, aynı döneme ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları ve bu maddede belirtilen diğer koşulları da sağlamak kaydıyla, 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanır.*³⁷⁴

Adı geçen Kanunun 50. maddesinde ise işsizlik ödeneğinin miktarı, ödeme süreleri ve zamanı ile sigorta primleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre genel olarak,

(...) İşsizlik ödeneği alanların; işe alındığı tarihten önceki aydan başlayarak işe alan işyerine ait son altı aylık dönemde, prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınması kaydıyla, 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinde sayılan ve 82 nci maddesi uyarınca belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan kısa vadeli sigorta primi tutarının yüzde biri olmak üzere işçi ve işveren payı sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi, kalan işsizlik ödeneği süresince Fondan karşılanır. (...) Söz konusu primlerin İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 5510 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna vermesi, varsa prime esas alt kazanç sınırı ile prime esas kazanç arasındaki fark ve kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin prim tutarı farkı ile işsizlik sigortası primlerini Sosyal Güvenlik Kurumuna ödemiş olması şarttır (...).

³⁷² Genelge metni için bkz. <http://www.alomaliye.com/2017/02/15/2017-prime-esas-kazanc-alt-ust-sinirlari/> (10.05.2017). Ayrıca haftada beş gün (ayda yirmi gün) beş farklı evde ev hizmetlerine giden bir işçi için ödenecek sigorta prim tutarı hususunda 6552 sayılı Kanun öncesi ve sonrasına ilişkin prim hesaplama örnekleri için bkz. Bulut, “Bir Meslek Olarak Ev Hizmetlerinde Çalışma ve 6552 Sayılı Kanun Öncesi ve Sonrasında Sosyal Güvence Sorunları”, ss. 154-155.

³⁷³ RG, 8.9.1999, 23810.

³⁷⁴ Maddenin devamında ayrıca, belirtilen destek unsurunun uygulanacağı süreler ve yararlanma şartları detaylı olarak düzenlenmiştir.

Bununla birlikte 2.1.2017 tarih ve 687 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname³⁷⁵ (KHK) m.3 ile 4447 sayılı Kanuna geçici 17. madde ilave edilmiştir. Buna göre,

*31/12/2017 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere, 1/2/2017 tarihinden itibaren özel sektör işverenlerince Kuruma kayıtlı işsizler arasından işe alınanların; işe alındıkları tarihten önceki üç aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları ve 2016 yılı Aralık ayına ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısına ilave olmaları kaydıyla işe alındıkları tarihten itibaren 31/12/2017 tarihine kadar geçerli olmak üzere sigortalının aylık prim ödeme gün sayısının 22,22 TL ile çarpılması sonucunda bulunacak tutar, bu işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeyecekleri sigortalı hisseleri dahil tüm primlerden mahsup edilmek suretiyle işverene destek ödemesi yapılır ve destek tutarı Fondan karşılanır.*³⁷⁶

Getirilen teşvik ile bu kapsama giren işçinin işe alındığı tarihten itibaren işçi için bildirilen aylık prim ödeme gün sayısının 22,22 TL ile çarpılması sonucu bulunacak tutarın işçiyi işe alan işverenin SGK'ya ödeyeceği tüm primlerden mahsup edileceği anlaşılmaktadır. Bu bakımdan asgari ücretle ay içerisinde 30 gün çalışan bir işçi için aylık teşvik tutarının $22,22 \times 30 = 666,60$ TL olacağı görülmektedir.

Ayrıca 9.2.2017 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiş bulunan söz konusu uygulamanın usul ve esaslarını açıklamak amacıyla SGK tarafından 2017/10 sayılı Genelge çıkarılmıştır. Genelgenin 2. maddesi uyarınca,

4447 sayılı Kanunun geçici 17. maddesinde öngörülen işveren desteğinden yararlanılabilmesi için sigortalı yönünden;

- a) 1/2/2017 ile 31/12/2017 tarihleri arasında işe alınmış olması,*
- b) Türkiye İş Kurumu'na kayıtlı işsiz olması,*

³⁷⁵ RG, 9.2.2017, 29974.

³⁷⁶ Maddenin devamında ayrıca, işverenlerin aylık prim ve hizmet belgelerini veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerini yasal süresi içerisinde vermediği, sigorta primlerini yasal süresinde ödemediği, yapılan kontrol ve denetimlerde çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalının fiilen çalışmadığı durumlarının tespit edilmesi, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunması hallerinde birinci fıkra hükümlerinin uygulanmayacağı öngörülmüştür. Ancak Sosyal Güvenlik Kurumuna olan prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarını 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesine göre tecil ve taksitlendiren veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yapılandırılan işverenlerin bu taksitlendirme ve yapılandırma devam ettiği sürece anılan fıkra hükmünden yararlandırılacağı belirtilmiştir.

c) İşe giriş tarihi itibarıyla işe alındıkları tarihten önceki üç aya ilişkin Kurumumuza verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar³⁷⁷ ve prim hizmet beyannamelerinde kayıtlı olmaması gerekmektedir.³⁷⁸

İşveren yönünden ise,

d) Özel sektör işverenine ya da 5510 sayılı Kanunun ek 9 uncu maddesinin birinci fıkrası kapsamındaki işverene ait olması,

e) Sigortalının işe alındığı işyerine ait 2016 yılı Aralık ayına ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısına ilave olarak çalıştırılması,

f) Aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içinde Kuruma verilmesi,

g) Tahakkuk eden sigorta primlerinin yasal süresi içinde ödenmesi,

h) Yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının bulunmaması,

ı) Çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirdiği sigortalıları fiilen çalıştırmadığı yönünde herhangi bir tespitin bulunmaması, şartlarının birlikte gerçekleşmesi gerekmektedir.

Ancak SGK tarafından 2017/10 sayılı Genelgede değişiklik yapılmasına ilişkin çıkarılan 2017/17 sayılı Genelge uyarınca, 1.2.2017 ile 31.12.2017 tarihleri arasında işe alınan sigortalılardan dolayı 4447 sayılı Kanunun geçici 17. maddesinde öngörülen destekten yararlanılabilmesi için, sigortalının işe alındığı tarihten önceki üç aylık dönemde gerek işe alındığı işyerinden gerekse farklı bir işyerinden SSGSSK m.4/f.1 (a) bendi kapsamında SGK'ya verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde 10 günden fazla bildirilmemiş olması gerektiği yönünde değişiklik yapılmıştır.³⁷⁹

Belirtilen teşvik hükümlerinden yararlandırılan işçiler için, SSGSSK m.81/f.1 (1) bendinde belirtilen malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden işveren hissesinin 5 puanlık kısmına isabet eden tutarın düşülmesi ile sağlanan diğer sigorta primi teşvik, destek ve indirimlerinden yararlanılması ise mümkün olmamaktadır. Bu

³⁷⁷ Muhtasar beyanname, işverenler veya vergi tevkifatı yapan diğer kimseler (Vergi Sorumluları) tarafından kesilen vergilerin matrahları ile birlikte, toplu olarak vergi dairesine bildirilmesine mahsustur. Bkz. Gelir Vergisi Kanunu m.84 (RG, 6.1.1961, 10700).

³⁷⁸ İşe alınan kişinin işsiz olması konusunda taban süre açısından sınır belirlenmişken tavan süre sınırının bulunmaması nedeniyle en az 3 ay süreyle işsiz olması gereken işçinin 4 yıl ve hatta 5 yıl süreyle işsiz olabilmesine de bir engel olmadığı yönünde bkz. Raşit Ulubey, "İşsizlik Sigortası Kanunu'na Geçici 17. Madde Olarak Eklenen İstihdam Teşvikine İlişkin Düzenlemenin Genelge ve Örnekler Çerçevesinde Değerlendirilmesi", *Yaklaşım*, 292, (Nisan 2017), s. 1 vd., <http://uye.yaklasim.com/MagazineContent.aspx?ID=29699> (5.6.2017); Ayrıca teşvik düzenlemeleriyle ilgili detaylı bilgi için bkz. Şahin Türk, "İşveren Destek Ödemesi", *Yaklaşım*, 292, (Nisan 2017), s. 1 vd., <http://uye.yaklasim.com/MagazineContent.aspx?ID=29698> (5.6.2017); Ertuğrul Gezen, "Yeni Teşvik Düzenlemesine SGK'dan Yeni Şartlar", *Yaklaşım*, 292, (Nisan 2017), s. 1 vd., <http://uye.yaklasim.com/MagazineContent.aspx?ID=29683> (5.6.2017).

³⁷⁹ 2017/17 sayılı Genelge hakkında detaylı olarak bkz. <http://www.alomaliye.com/2017/04/04/sgk-genelgesi-201717/> (30.05.2017).

bakımdan işverenler, tercihine göre sigorta primi teşvik, destek ve indirimlerinden yalnızca birinden yararlanabilmektedir. Nitekim 4447 sayılı Kanunun geçici 17. maddesinin dördüncü fıkrasında da belirtildiği üzere, “*Bu maddeyle düzenlenen destek unsurundan yararlanmakta olan işverenler; aynı sigortalı için aynı dönemde diğer sigorta primi teşvik, destek ve indirimlerden yararlanamaz*”.

2.2.2. Ev Hizmetlerinde Çalıştıkları Kişi Yanında 10 Günden Az Çalışanların Sigortalılığı

SSGSSK ek 9. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştıranlarca 82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2’si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödeneceği öngörülmüştür.

Tebliğin 4.1. maddesi uyarınca da Kanunun ek 9. maddesi kapsamında ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı olarak çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamında sigortalı sayılacağı belirtilmiştir. Ayrıca ilgili maddenin devamında belirtildiği üzere,

Bu şekilde sigortalı çalıştıranlar 10 güne (10 hariç) kadar çalıştırdıkları sigortalılar nedeniyle işveren sayılmayacaklar, bu kapsamda sigortalı çalıştırdıkları her gün için sigortalı çalıştıranlar prime esas günlük kazanç alt sınırının % 2’si oranında iş kazası ve meslek hastalığı primi ödeyeceklerdir. 10 günden az sigortalı çalıştıranlardan işyeri bildirgesi, sigortalı işe giriş bildirgesi ile aylık prim ve hizmet belgesi, işten ayrılış bildirgesi düzenlenmesi istenmeyecektir. 10 günden az çalışmanın tespitinde günlük 7,5 saatin altındaki çalışmalar 1 gün olarak kabul edilecektir. 10 günden az çalışılan süreler birbirini takip eden günler olabileceği gibi ayın farklı günleri de olabilecektir.

2.2.2.1. Sigortalılığın Başlangıç Tarihi ve Bildirimi

Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanların sigortalılık tescili, çalışan ve çalıştıran imzalarını da ihtiva eden ve en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar SGK’ya verilmesi gereken, örneği SGK tarafından hazırlanacak belgenin SGK’ya verilmesi ile sağlanmaktadır (SSGSSK ek m.9/f.2). Buna göre, sigortalılık başlangıcında bu belge üzerinde çalışma başlangıcına dair kayıtlı en eski tarih esas alınmaktadır.

Belirtilen fıkra kapsamına girenler, adlarına ödenen priminin ait olduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar aynı kazancın otuz katının %32,5 oranında prim ödeyebilmektedir. Buna göre, bunun %20'si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları, %12,5'i genel sağlık sigortası primidir. Bu süre içinde ödenmeyen primin ödenme hakkı düşmekte ve ödenen primler SSGSSK m.4/f.1 (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılmaktadır.

2.2.2.1.1. Kuruma Doğrudan, İnternet, Kısa Mesaj Servisi ya da Mobil Uygulama Yoluyla Müracaat

Tebliğin 4.2.1. maddesine göre, ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı olarak çalışanların bildirimi “Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formu”³⁸⁰ ile yapılacaktır. Buna göre,

Form çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar, ay sonunun hafta sonu genel ve resmi tatil günlerine denk gelmesi halinde ise bu günleri takip eden ilk iş günü sonuna kadar ünitelere verilecektir. “Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formu”nda çalışan ve çalıştıran kişinin imzası, kaç gün çalıştırıldığına dair bildirim ile e-posta adresleri ile cep telefon numarası bilgileri bulunmakta olup, Formun bu şekilde doldurulması halinde ayın diğer günleri için çalıştırılan kişinin değişmemesi halinde yeni Formun düzenlenmesi istenmeyecektir.

İlgili maddenin devamında belirtildiği üzere 10 günden az çalışmanın takip eden aylarda da devam etmesi ve bu durumun Formda belirtilmesi halinde ise, her ay için ayrıca bildirim yapılması istenmemektedir. Bununla birlikte ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı olarak çalışanların bildirimi bu kişileri çalıştıranlar yönünden internet aracılığı ile de yapılabilir. Nitekim buna göre,

Sigortalı çalıştıranlar www.turkiye.gov.tr adresinin “e-hizmetler” menüsünün altında bulunan “Ev Hizmetleri” kısmını seçerek bildirimde bulunabilecektir. Bu şekilde yapılan bildirim sonucunda sigortalının cep telefonu numarasına Kanunun ek 9 uncu maddesinde sigortalı tescili yapıldığı, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primini takip eden ayın sonuna kadar ödeyebileceği hakkında bilgilendirme mesajı gönderilecektir.

Bununla birlikte, Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun’un Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğin Değiştirilmesine Dair Tebliğ³⁸¹ uyarınca, Tebliğin “Kuruma doğrudan ya da internet yoluyla müracaat” başlıklı 4.2.1. maddesinin başlığı aşağıdaki şekilde değiştirilmiş, üçüncü fıkrasında yer

³⁸⁰ Form örneği Ek-2’de verilmiştir.

³⁸¹ RG, 29.12.2016, 29993.

alan “internet” ibaresinden sonra gelmek üzere “Kısa Mesaj Servisi ve Mobil Uygulama” ibaresi ile aynı maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

Buna göre:

4.2.1 – Kuruma doğrudan, internet, Kısa Mesaj Servisi ya da Mobil Uygulama yoluyla müracaat

Sigortalı bildirimini Kurumca belirlenecek numaraya kısa mesaj göndermek suretiyle yapacak olanlar, öncelikle bir defaya mahsus kısa mesaj ile kendi T.C. kimlik numarasını yazıp kendini “çalıştıran” olarak kaydettirecek, daha sonra çalıştıracağı kişinin T.C. kimlik numarası ve ayın hangi gününde çalıştıracağı bilgisini göndererek sigortalı için tescil kaydını oluşturacaktır. Sigortalı çalıştıran kişiye sigortalının kaydının yapıldığı ve % 2 oranındaki iş kazası ve meslek hastalığı sigorta priminin telefon faturasına yansıtılacağı yönünde cevap mesajı dönülecek ve sigortalı çalıştıran tarafından bunun onaylanması halinde sigortalı tescili tamamlanacaktır.³⁸²

Kısa mesaj servisi uygulamasının nasıl yapılacağı hususu ise SGK tarafından açıklandığı üzere, evinde 10 günden az sigortalı çalıştıracak kişinin bir defaya mahsus kısa mesaj (sms) ile kendi TC kimlik numarasını yazıp “5510” kısa mesaj servisine kendini çalıştıran olarak kaydettirmesi ve daha sonra ev hizmetlerinde ayda 10 günden az çalıştıracağı kişinin TC kimlik numarası ve ayın hangi gününde çalışacağı bilgisini yine “5510” kısa mesaj servisine göndererek sigortalı için tescil kaydı oluşturulması yoluyla yapılacaktır.³⁸³ Böylece sigortalı çalıştıran kişiye sigortalının kaydının yapıldığı ve 1,10 TL günlük sigorta primi ile 1,00 TL hizmet bedelinin telefon faturasına yansıtılacağı yönünde cevap mesajının döneceği, bunun onaylanması halinde hem sigortalı tescilinin hem de tahsilatın tamamlanmış olacağı belirtilmiştir. Bu düzenleme ile çalışanların kolay tescil edilebilmesi ve tahsilatın kolay yapılabilmesinin amaçlandığı anlaşılmaktadır.³⁸⁴

³⁸² Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun’un Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğin Değiştirilmesine Dair Tebliğin 1. maddesi ile tanımlandığı üzere, Kısa Mesaj Servisi: Kullanıcının herhangi bir telekomünikasyon cihazı aracılığıyla alma ya da gönderme imkânı olan en fazla 160 karakterli kısa yazılı mesajları, Mobil Ödeme Servisi: SGK Tescil ve Tahsilat Hizmeti kapsamında müşterilerin Mobil İletişim Hizmet Faturaları veya ön ödemeli hat aboneleri için hattında tanımlı olan mevcut TL’leri üzerinden SGK Tescil ve Tahsilat Hizmeti bedelinin tahsil edilebilmesine imkân sağlayan servisi, Mobil Uygulama: Akıllı telefon veya tablet gibi mobil cihazlarda çalışması için tasarlanmış ve mobil ödeme servisini kullanan yazılımları ifade etmektedir.

³⁸³ Detaylı bilgi için bkz. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/Haberler/haber_20161027_01 (18.5.2017).

³⁸⁴ Bu yönde bkz. Mehmet Fatih Geleri, “Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalışanlar İçin Mobil (SMS) Uygulaması Başladı”, *E-Yaklaşım*, 290, (Şubat 2017), s. 2, <http://uye.yaklasim.com/MagazineContent.aspx?ID=29542> (5.6.2017)

2.2.2.1.2. Primlerin Ödenmesi

Ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı olarak çalışanların primlerinin ödenmesi hususunda Tebliğin 4.2.2. maddesi ile düzenlendiği üzere,

Kuruma “Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formu” ile müracaat edenlerin çalıştıran ve sigortalılar yönünden tescili yapıldıktan sonra çalıştıran kişiler % 2 oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primini banka aracılığı ya da www.sgk.gov.tr adresinin “e-sgk” menüsünden “Kart ile Prim Ödeme”, “Diğer Ödemeler” seçeneğinden kredi kartları veya banka kartları aracılığıyla Kuruma ödeyebileceklerdir.”³⁸⁵

Bununla birlikte Tebliğin 4.7. maddesinde, ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı olarak çalışanların SSGSSK m.82 uyarınca belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının % 2’si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödeyecekleri; uzun vade ve genel sağlık sigortası primi ödemek isteyen sigortalıların ise % 20’si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi, % 12,5’i genel sağlık sigortası primi olmak üzere yine m.82 uyarınca belirlenen prime esas kazanç günlük kazanç alt sınırının 30 katı üzerinden % 32,5 oranında prim ödeyecekleri öngörülmüştür.³⁸⁶

Bu bakımdan SGK’nın 2017 prime esas kazançların alt ve üst sınırları ile bazı işlemlere esas tutarlara ilişkin Genelgesinde de belirtildiği üzere, ev hizmetlerinde ayda 10 günden az sigortalı çalıştıranların ödeyecekleri iş kazası ve meslek hastalığı primi için 1.1.2017 ile 31.12.2017 tarihleri arasında günlük kazanç alt sınırına göre ödeyecekleri tutar:

Ayda 1 gün sigortalı çalıştıranlar için $59,25 \times \%2 = 1,19$ TL

Ayda 9 gün sigortalı çalıştıranlar için $1,19 \times 9 = 10,71$ TL olarak belirtilmiştir.³⁸⁷

³⁸⁵ Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun’un Ek 9 uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğin Değiştirilmesine Dair Tebliğ uyarınca, bu hükümde yer alan “kredi kartları veya banka kartları” ibaresi “kredi kartları, banka kartları ile kısa mesaj servisi veya mobil uygulama ile yapılan bildirimlere ilişkin ödemeler için de Mobil Ödeme Servisleri” şeklinde değiştirilmiştir.

³⁸⁶ Belirtilen düzenlemelerin sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanabilen 10 günden daha az çalışan bu kişilere tüm sigorta kollarından yararlanabilmeleri imkanının tanındığı ancak bu düzenlemedeki %32,5 oranı yerine isteğe bağlı sigortalılıkta olduğu gibi %32 oranının getirilmesinin daha isabetli olacağı görüşü için bkz. Güzel, Okur ve Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 143.

³⁸⁷ Genelge metni için bkz. <http://www.alomaliye.com/2017/02/15/2017-prime-esas-kazanc-alt-ust-sinirlari/> (10.05.2017). Ayrıca haftada bir gün (ayda dört gün) ev hizmetlerine giden bir işçi için ödenecek sigorta prim tutarı hususunda 6552 sayılı Kanun öncesi ve sonrasına ilişkin prim hesaplama örnekleri için bkz. Bulut, “Bir Meslek Olarak Ev Hizmetlerinde Çalışma ve 6552 Sayılı Kanun Öncesi ve Sonrasında Sosyal Güvence Sorunları”, ss. 153-154.

Ev hizmetlerinde aynı işveren yanında ayda 10 günden az sigortalı çalışanların ödeyecekleri malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile genel sağlık sigortası primi için de yine 1.1.2017 ila 31.12.2017 tarihleri arasında günlük kazanç alt sınırına göre ödeyecekleri tutar, $59,25 \times 30 \times \%32,5 = 577,69$ TL olarak belirtilmiştir.

Ev hizmetlerinde 10 günden az sigortalı çalıştıranlar 10 günden az süre ile çalıştırdıkları sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primini ödemektedir. Ancak çalıştırılan kişinin çalışma gün sayısının 9 günü geçmesi halinde ise Tebliğin 4.3. maddesi uyarınca, bunlar hakkında 10 gün ve daha fazla sigortalı çalıştıran işverenlere yönelik işlemler başlatılmaktadır. Zira ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığına ilişkin düzenlemelerde göz önünde bulundurulan 10 günlük süre ayırımında 10. gün dahil edilmektedir.

2.2.2.2. – Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalışanlarla İlgili Uzun Vadeli Sigorta Kolları ve Genel Sağlık Sigortası Uygulaması

2.2.2.2.1. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Yönünden Sigortalılık ve Primlerin Ödenmesi

Tebliğin 4.4.1. maddesi uyarınca, SSGSSK ek 9. madde kapsamında 10 günden az sigortalı çalışanların $\%32,5$ oranındaki uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası primini takip eden ayın sonuna kadar ödemeleri halinde, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yardımlarından da yararlanabileceği belirtilmektedir. Buna göre, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescilinde sigortalılardan herhangi bir müracaat alınmamakta, tescil ve tahakkuk kaydı SGK tarafından elektronik ortamda oluşturulmaktadır.

Sigortalılığın sona ermesinde de aynı şekilde işlem yapılacağı, sigortalıların uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası priminin kendileri tarafından ödenebilmesi için ev hizmetlerinde aynı ya da farklı çalıştıran yanında en az 1 gün, en fazla 9 gün süre ile çalışmasının yeterli olacağı öngörülmektedir.

Bununla birlikte, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası priminin takip eden ayın sonuna kadar sigortalı tarafından ödenmesi gerektiği, primin ödenmemesi halinde ise uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası kaydının kapatılıp primin ödenme hakkının düşeceği belirtilmiştir.

Uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescilinin ise, aylık olarak yapılacağı, takip eden ayda sigortalının ev hizmetlerinde ayda 10 günden az çalışmasının bulunmaması halinde uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası tescilinin oluşturulmayacağı görülmektedir.

2.2.2.2.2. Genel Sağlık Sigortası ve Yararlanma Şartları

Ev hizmetlerinde 10 günden az çalışıp iş kazası ve meslek hastalığı tescili oluşturulan sigortalının, takip eden ayın sonuna kadar uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yönünden tescilinin oluşturulacağı, sigortalının bu süreye ilişkin primlerini ödemesi halinde bir aylık süre ile SSGSSK m.60/f.1 (a) bendi kapsamında ayrıca genel sağlık sigortalısı sayılacağı düzenlenmiştir (Tebliğ m.4.4.2).³⁸⁸

Buna göre, ev hizmetlerinde 10 günden az çalışması nedeniyle uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yönünden bir ay süre ile tescili yapılanların prim ödemeleri isteklerine bağlı olup, prim ödemeleri halinde Kanunun ek 9. maddesi kapsamında genel sağlık sigortası yardımlarından yararlanacak, prim ödememeleri halinde ise Kanunun ek 9. maddesi kapsamında önceki sigortalılık statüsü devam ettirilecektir.

Bununla birlikte SSGSSK ek 9. madde kapsamında ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanlar için, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yanında uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primi ödemeleri halinde, genel sağlık sigortası yardımlarından yararlanabilmesi için sağlık hizmet sunucusuna başvurduğu tarihte bu kapsamda tescilinin olması ve primi ödemesinin bulunması ile son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası prim ödeme gün sayısının olması gerektiği belirtilmiştir (Tebliğ m.4.4.2).

2.2.2.2.3. Diğer Statülerdeki Sigortalılıklar

Ev hizmetlerinde ayda 10 günden az süre ile çalışan sigortalıların ay içinde SSGSSK m.4/f.1 (a) bendi kapsamında 30 gün sigortalılığının bulunması halinde Tebliğin 4.5. maddesi uyarınca, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yönünden ayrıca tescil ve tahakkuk kaydının oluşturulmayacağı düzenlenmiştir. Buna

³⁸⁸ Ayrıca ilgili maddenin devamında belirtildiği üzere, “Sigortalının, Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile kendi çalışması dolayısıyla (f) bendi kapsamında aylık alması nedeniyle genel sağlık sigortalılığının bulunması halinde ayrıca genel sağlık sigortası tescili oluşturulmayacaktır. Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi, (c) bendinin (1), (2), (3), (4), (5), (6), (7), (8), (9) ve (10) numaralı alt bentleri ile (e) ve (g) bentleri kapsamında genel sağlık sigortalılığının bulunması halinde ise tescili bir aylık süre ile oluşturulabilecektir”.

göre, sigortalının SSGSSK m.4/f.1 (a) bendi kapsamında 30 günden az sigortalı çalışması halinde ev hizmetlerindeki çalışması ile ilgili olarak uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası yönünden yapılacak tescil, kalan süre için oluşturulacaktır.

SSGSSK m.4/f.1 (b) bendi kapsamında sigortalılığı olanlar ile yaşlılık, emekli aylığı veya sürekli iş göremezlik geliri alanların ev hizmetlerinde 10 günden az çalışmaları halinde ise, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yönünden tescil kaydının Tebliğin “4.2- Sigortalılık başlangıç tarihi ve bildirimi” başlıklı bölümde belirtilen şekilde oluşturulacağı belirtilmiştir. Bu durumda, belirtilen çalışanların bildirimi de “Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin Başvuru Formu” ile yapılacaktır. Ayrıca yine bu kapsamda çalışanların bildirimi, bu kişileri çalıştıranlar yönünden internet aracılığı ile de yapılabilecek ve sigortalı çalıştıranlar www.turkiye.gov.tr adresinin “e-hizmetler” menüsünün altında bulunan “Ev Hizmetleri” kısmını seçerek bildirimde bulunabilecektir.

SSGSSK m.4/f.1 (c) bendi kapsamında olanların ise, ev hizmetlerinde 10 günden fazla çalışmaları nedeniyle Tebliğin 3.4.3. maddesi uyarınca ayrıca sigortalı sayılmayacağı gibi ev hizmetlerinde 10 günden az süre ile sigortalılığının bulunması halinde de Tebliğin 4.5. maddesi uyarınca tescil kaydı oluşturulmamaktadır.³⁸⁹

2.2.2.2.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından Yararlanma Şartları ve Bildirim

Ev hizmetlerinde bir veya birden fazla gerçek kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar için SSGSSK ek 9. maddesinin üçüncü fıkrasında

³⁸⁹ Tebliğin 4.5. maddesinin devamında ayrıca, SSGSSK 50. maddesine göre m.4/f.1 (b) bendi kapsamında isteğe bağlı sigortalı olanların ek 9. madde kapsamında uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primini ödemeleri halinde, prim ödedikleri aya ait isteğe bağlı sigortalılığını durdurulacağı belirtilmiştir. Bununla birlikte isteğe bağlı sigortalılığı durdurulanların Kanunun ek 9. maddesine tabi sigortalılığının sona erdiği tarihten itibaren 12 ay içerisinde prim ödemesinin bulunması halinde isteğe bağlı sigortalılığının zorunlu sigortalılığın sona erdiği tarihten bir gün sonra başlatılacağı öngörülmüştür. 12 ay içerisinde prim ödemesi olmayanların isteğe bağlı sigortalılıkları ise talep etmeleri halinde başlatılmaktadır. Ayrıca ay içerisinde 30 günden az çalışan veya SSGSSK m.80 uyarınca prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saatinin 4857 sayılı Kanuna göre belirlenen günlük normal çalışma saatine bölünmesi suretiyle hesaplanan sigortalılardan aynı zamanda ek 9. madde kapsamında haklarında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenenler, aynı ay içerisinde 30 günden az kalan süreleri için SSGSSK m.51/f.3 kapsamında isteğe bağlı sigortaya prim ödeyebileceklerdir. Bu şekilde primi ödenen süreler zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına otuz günü geçmemek üzere eklenecek ve eklenen bu süreler, m.4/f.1 (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilecektir.

düzenlendiği üzere, çalıştırıldıkları süreyle orantılı olarak çalıştıranlarca 82. maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2'si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödenmektedir. Daha önce de belirtildiği üzere bu şekilde çalışanların sigortalılık tescili, çalışan ve çalıştıran imzalarını da ihtiva eden ve en geç çalışmanın geçtiği ayın sonuna kadar SGK'ya verilmesi gereken ve örneği SGK tarafından hazırlanacak belgenin SGK'ya verilmesi ile sağlanmaktadır.

Bu fıkra kapsamındakileri çalıştıranların ise SSGSSK uygulamasında işveren sayılmadığı öngörülmüştür (SSGSSK ek m.9/f.3).³⁹⁰ Buna göre,

Sigortalının iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığının sona ermemiş olması, bu Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri ya da malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarından aylık bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şarttır.

Bununla birlikte ilgili fıkranın devamında, bu sigortalılar ile ilgili iş kazası ve meslek hastalığı olaylarında SSGSSK m.21/f.1 hükümlerinin uygulanmayacağı öngörülmüştür. Belirtilen madde uyarınca,

İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettirilir.

Bu bakımdan ev hizmetlerinde ayda 10 günden az süreyle sigortalı çalıştıranlar işveren de sayılmadıkları için, belirtilen madde kapsamında işverenin taşıdığı sorumluluğu taşımamakta ve bu çerçevede işverenler ve üçüncü kişilerin rücu sorumluluğuna gidilememektedir.³⁹¹ Zira 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kapsam ve istisnalar başlıklı 2. maddesinin f.2 (c) bendinde, ev hizmetleri hakkında bu Kanun hükümlerinin uygulanmayacağı öngörülerek ev hizmetleri faaliyetleri ve ev hizmetlerinde çalışanlar bu Kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu bağlamda ev hizmetlerinde 10 günden az süreyle sigortalı çalıştıranların, iş sağlığı

³⁹⁰ İşveren sayılmadıkları öngörülen bu kişilerin SSGSSK m.4/f.1 (a) bendi çerçevesinde sigortalı bildirme yükümlülüğünün de olmadığı ancak SSGSSK ek m.9/f.3 uyarınca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödemek zorunda olmasının; işveren sayılmayan bir kişinin belirtilen ödeme zorunluluğunun dayanağının ne olacağı, primi ne sıfatla ödeyeceği, ödememesi halinde yaptırımının ne olacağı gibi sorular yönünden eleştirilmesi hakkında bkz. Manav, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, s. 534.

³⁹¹ Bu hususta bkz. Güzel, Okur ve Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 144; Müjdat Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, İstanbul: Beta, 2014, s. 107.

ve güvenliği tedbirlerini almakla yükümlü olmadıkları gibi iş kazası meydana geldiğinde de Kurum tarafından yapılan ödemenin SSGSSK m.21 kapsamında kendilerine rücu edilemeyeceği belirtilmektedir.³⁹²

Ev hizmetlerinde ayda 10 günden az çalışanlar hakkında, Tebliğin 4.6. maddesi ile de belirtildiği üzere, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası dışında hastalık ve analık sigortası hükümleri uygulanmayacaktır. Bu bakımdan ev hizmetlerinde ayda 10 günden az çalışanlar yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümlerinden yararlanabilecek, bunun dışında söz konusu çalışanlara malullük, yaşlılık, ölüm, hastalık, analık ve genel sağlık sigortası hükümleri uygulanmayacaktır.³⁹³

Bununla birlikte, belirtilen maddenin devamında düzenlendiği üzere, “İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmak için sigortalının iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olması ve sigortalılığının sona ermemiş olması iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi veya sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için prim ve prime ilişkin her türlü borçların ödenmiş olması şarttır”. Buna göre SSGSSK’nın genel ilkelerinden ayrılarak ev hizmetlerinde 10 günden az çalışanların prim borcu olması durumunda ya da 10 gün önce tescil şartının gerçekleşmemesi halinde, iş kazası geçirirse bile kendisine gelir bağlanmayacağı ve geçici iş göremezlik ödeneği alamayacağı anlaşılmaktadır.³⁹⁴

Ev hizmetlerinde 10 günden az süre ile çalıştırılacak sigortalılara ilişkin iş kazası ve meslek hastalığı bildiriminin ise, SGK’ya doğrudan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde yer alan İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu düzenlenerek ya da www.turkiye.gov.tr adresinin “e-hizmetler” menüsünün altında

³⁹² Belirtilen düzenlemeler dolayısıyla SSGSSK 21. maddesinin uygulanmamasının sigortalı çalıştırının lehine getirilen bir düzenleme olduğu ve çalışanın kazaya uğraması halinde 21. maddeye istisna olarak çalışana, işverene rücu edilmesi mümkün olmayan bir gelir bağlanacağı yönünde bkz. Manav, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, s. 537.

³⁹³ Kanunda bu kişilerin analık ve hastalık sigortasından yararlanamayacaklarının düzenlenmesinin kanun yapma tekniği açısından doğru olmadığı, nitekim bu kişiler hakkında sadece %2 oranında iş kazası ve meslek hastalığı primi ödeneceğinin belirtilmesi ile diğer sigorta kollarından yararlanamayacaklarının anlaşıldığı yönünde bkz. Güzel, Okur ve Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 143.

³⁹⁴ Oysaki SSGSSK m.4/f.1 (a) bendi kapsamında çalışanlar açısından iş kazası hükümlerinden yararlanabilmesi ve gelir bağlanabilmesi için, 10 gün önceden tescil şartı veya prim ve prime ilişkin her türlü borçların ödenmiş olması şartının bulunmadığı hususunda bkz. Manav, “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, s. 536.

bulunan “Ev Hizmetleri” kısmı seçilerek “İş kazası bildirimi” menüsünden yapılacağı öngörülmüştür (Tebliğ m.4.6).

2.2.2.2.5. Prim Oranları ve Tutarları

Daha önce de belirtildiği üzere, SSGSSK ek 9. madde kapsamında 10 günden az sigortalı olanları çalıştıranlar; Kanunun 82. maddesine göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt sınırının %2’si oranında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primi ödemektedir. Uzun vade ve genel sağlık sigortası primi ödemek isteyen sigortalılar ise, %20’si malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi, %12,5’i genel sağlık sigortası primi olmak üzere yine Kanunun 82. maddesine göre belirlenen prime esas kazanç günlük kazanç alt sınırının 30 katı üzerinden %32,5 oranında prim ödeyeceklerdir.

Tebliğin 4.7. maddesi uyarınca SSGSSK ek 9. madde kapsamında 10 günden az sigortalı olanları çalıştıranların 2015 yılı için ödeyecekleri prim oranları ve tutarları belirtilmiştir. Günümüzde ise daha önce de belirtildiği üzere, SGK’nın 2017 prime esas kazançların alt ve üst sınırları ile bazı işlemlere esas tutarlara ilişkin Genelgesi uyarınca, ev hizmetlerinde ayda 10 günden az sigortalı çalıştıranların ödeyecekleri iş kazası ve meslek hastalığı primi için 1.1.2017 ile 31.12.2017 tarihleri arasında günlük kazanç alt sınırına göre ödeyecekleri tutar:

Ayda 1 gün sigortalı çalıştıranlar için $59,25 \times \%2 = 1,19$ TL

Ayda 9 gün sigortalı çalıştıranlar için $1,19 \times 9 = 10,71$ TL olarak belirtilmiştir.³⁹⁵

Ev hizmetlerinde aynı işveren yanında ayda 10 günden az sigortalı çalışanların ödeyecekleri malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası ile genel sağlık sigortası primi için de yine 1.1.2017 ile 31.12.2017 tarihleri arasında günlük kazanç alt sınırına göre ödeyecekleri tutar, $59,25 \times 30 \times \%32,5 = 577,69$ TL olarak belirtilmiştir.

³⁹⁵ Genelge metni için bkz. <http://www.alomaliye.com/2017/02/15/2017-prime-esas-kazanc-alt-ust-sinirlari/> (10.05.2017). Ayrıca haftada bir gün (ayda dört gün) ev hizmetlerine giden bir işçi için ödenecek sigorta prim tutarı hususunda 6552 sayılı Kanun öncesi ve sonrasına ilişkin prim hesaplama örnekleri için bkz. Bulut, “Bir Meslek Olarak Ev Hizmetlerinde Çalışma ve 6552 Sayılı Kanun Öncesi ve Sonrasında Sosyal Güvence Sorunları”, ss. 153-154.

2.2.3. Diğer Düzenlemeler

Tebliğin 5.1. maddesine göre, sigortalıların aynı ay içinde birden fazla gerçek kişi yanında ay içinde 10 günden az ve/veya 10 gün ve daha fazla süre ile çalışabilecekleri belirtilmiştir.

Bununla birlikte yabancı uyruklu sigortalıların da SSGSSK ek 9. madde kapsamında 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılacakları öngörülmüştür (Tebliğ m.5.2). Buna göre, *“Yabancıların Ülkemizde çalıştırılması çalışma iznine bağlı olduğundan gerçek kişi işverenler “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Sigortalı Olarak Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge” ile müracaatlarında sigortalıların çalışma iznini de bildirgeye ekleyeceklerdir”*. Ancak yabancı uyruklu sigortalıların ev hizmetlerinde 10 günden az süre ile çalıştırılmayacağı, bu şekilde çalıştırıldığı tespit edilen yabancı uyruklular hakkında ise ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalıştıran işverenlere ilişkin hükümlerin uygulanacağı ve ay içinde çalışma gün sayısının 30 gün olarak alınacağı öngörülmüştür.

Tebliğin diğer düzenlemeler başlıklı 5. maddesinde yer alan bir diğer husus ise, 1.4.2015 tarihinden önce ev hizmetlerinde sigortalı çalıştıran gerçek kişiler hakkında yapılacak işlemlerdir. Buna göre, 1.4.2015 tarihinden önce ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile sigortalı çalıştıran işverenler işyeri dosyasını kapattıktan sonra SSGSSK ek 9. maddesinin birinci fıkrası kapsamında bu Tebliğin “3- Ev Hizmetlerinde İşveren Yanında 10 Gün ve Daha Fazla Süre ile Çalışanların Sigortalılığı, Bildirimi, Tescili ve Primlerin Ödenmesi” başlıklı bölümde belirtilen usul ve esaslara göre müracaat edebileceklerdir. Ayrıca işverenlerin bu kapsamda yapacakları müracaatlarda önceki işyeri tesciline esas iş kolu kodunun “9700” olmasının gerekmediği belirtilmiştir.

Bu şekilde müracaat eden gerçek kişi işverenlerin, bu Tebliğin 3.4.10 no’lu bölümünde belirtilen kanunlarda öngörülen şartları sağlamış olmaları kaydıyla sigorta primi teşviklerinden yararlanabilecekleri, ancak 4447 sayılı Kanunun 50. ve geçici 10. maddelerinde öngörülen teşvikten yararlanma yönünden, sigortalının “9700” iş kolu kodundaki işyerinden SGK’ya verilen aylık prim ve hizmet belgesi ile yapılan bildirimdeki işten çıkış tarihi ile SSGSSK ek 9. maddesine istinaden “Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”de belirtilen işe başlama tarihi arasında boşluk olmaması gerektiği öngörülmüştür (Tebliğ m.5.3).

Ayrıca buna göre, SSGSSK ek 9. maddesine müracaat etmeyen işverenler hakkında, mevcut uygulama doğrultusunda işlem yapılmaya devam edilmektedir.

SSGSSK ek 9. maddesi kapsamındaki sigortalıların kendilerini bildirmesi hususu ise Tebliğin 5.4. maddesi ile düzenlendiği üzere, çalışmaya başladıklarını, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içinde, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ekinde yer alan “Sigortalı Bildirim Belgesi” ile doğrudan veya internet ya da benzeri ortamda SGK’ya bildirmeleri ile gerçekleşmektedir. Buna göre, SGK tarafından sigortalının ilgili işverence bildirilmediğinin ya da bildirildiği halde sigortalı bildirimi arasında farklılık bulunduğu tespit halinde, durum, taahhütlü bir yazıyla sigortalıya, gerekirse işverene bildirilmektedir.³⁹⁶



³⁹⁶ Ayrıca ilgili maddenin devamında belirtildiği üzere, “Yapılan bildirimlerin sonucunda farklılık giderilemezse, kontrol ve denetim sonucuna göre işlem yapılır. Sigortalının kendini bildirmemesi, sigortalı aleyhine delil teşkil etmez”. Bununla birlikte Tebliğin 5.5. maddesi uyarınca, SSGSSK ek 9. maddesi kapsamında sigortalı çalışanların, adi posta, kargo veya Kuruma doğrudan yapılan başvuru ve bildirimlerinde başvuru veya bildirimin Kurumun gelen evrak kayıtlarına intikal tarihi; taahhütlü, iadeli taahhütlü, acele posta servisi, PTT-Alo Post veya PTT-Kargo ile yapılan başvuru ve bildirimlerde ise başvuru veya bildirimin postaya verildiği tarih; başvuru veya bildirim tarihi olarak kabul edilecektir.

SONUÇ

Ev yaşamının gerektirdiği gündelik faaliyetler kapsamında evin olağan gereksinimlerini karşılayan, doğrudan yaşanan mekânla bağlantılı olan ve evden soyutlanamayan işler olarak nitelendirilen ev hizmetleri, genel olarak temizlik, yemek, ütü yapma, çamaşır yıkama, çocuk bakımı, mürebbiyelik, şoförlük, bahçıvanlık, hizmetçilik, bakıcılık, uşaklık, aşçılık, özel öğretmenlik gibi faaliyetler olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu hizmetlerin dünya genelinde giderek yaygınlaşan bir hizmet sektörü halini almasından bahisle de gerek uluslararası gerekse ulusal düzeyde birtakım düzenlemelere konu olduğu görülmektedir.

Bu bağlamda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında Sözleşmesi ve bu sözleşmenin uygulanmasına yönelik yol gösterici hükümler içeren 201 sayılı Tavsiye Kararı başta olmak üzere ev hizmetlerinde çalışanlara ilişkin uluslararası düzenlemeler yapıldığı görülmekte olup ilgili düzenlemelerin bunları onaylayan ve/veya onaylamayan birçok ülke mevzuatında etkili olmaktadır.

Ülkemizde ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun dördüncü maddesi uyarınca ev hizmetleri bu Kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu bakımdan ev hizmetleri için 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanmaktadır. Ancak İş Kanunun yedinci maddesi uyarınca güncel bir uygulama olarak ev hizmetlerinde özel istihdam büroları aracılığıyla mesleki anlamda geçici iş ilişkisi kurulmasına da imkân sağlanmıştır. Bu uygulama, ilgili maddenin gerekçesinde belirtilen olumlu yönler doğrultusunda faydalı bulunduğu ilişkin birtakım görüşlerce desteklenmektedir. Bununla birlikte başta kanun tasarısında karşı oy kullananlarca ileri sürülen hususlar olmak üzere öğretilde katıldığımız bazı görüşler uyarınca ise iş, istihdam ve gelir gibi güvence eksiklikleri nedeniyle yahut yeterli denetim mekanizmalarının bulunmaması gibi sebeplerle çoğunlukla olumsuz eleştirilere maruz kalmaktadır.

Ev hizmeti çalışanlarının yaşadıkları sorunlar kapsamında iş kazası ve meslek hastalıkları riskleriyle yaygın olarak karşı karşıya kalmalarının yanı sıra cinsel taciz ve mobbing gibi psikolojik şiddete de maruz kaldıkları düşünüldüğünde ise, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca korunmalarının oldukça gerekli olduğu anlaşılmaktadır. Bu bakımdan örneğin iş kazası ya da meslek hastalığının meydana gelmesi neticesinde çalışan ve/veya ailesinin sağlık giderlerinin veya gelir kayıplarının

tazmin edilmesi gerekmele birlikte öncelikle yapılması gereken, kazanın oluşumundan önce yapılacak risk değerlendirmeleriyle bu risklere karşı önleyici tedbirlerin alınması, alınan tedbirlerin denetlenmesi ve çalışanların da bu hususta eğitilmesidir. Ancak görüldüğü üzere ev hizmeti çalışanları İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.2/f.2 (c) bendi uyarınca bu Kanunun kapsamı dışında bırakılmakta ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda da Türk Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olmaktadır.

Önemli sorunlarından biri de örgütlenme olan ev hizmeti çalışanlarının ekonomik, sosyal, kültürel ve benzeri birtakım engellerden dolayı sendikal örgütlenmeden uzak oldukları bilinmekteyse de günümüzde İmece Ev İşçileri Sendikası ve Ev İşçileri Dayanışma Sendikası (EVİD-SEN) gibi örgütlerle sendikal faaliyetlerde bulundukları görülmektedir. Belirtilen sendikaların tarafımızca da haklı bulunan ortak talepleri ise genel olarak, ev hizmeti çalışanlarının İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına alınması, sigortalılığa ve yabancı uyruklu çalışanlara ilişkin kolay uygulanabilen düzenlemelerin yapılması ve 189 sayılı ILO Sözleşmesinin Türkiye tarafından onaylanması gibi hususlardır.

Ev hizmetlerinde son yıllarda görüldüğü üzere aileler, hem yabancı dilde çocuk eğitimi vermeleri hem de ucuz işçilik gibi nedenlerle yaygın bir biçimde yabancı uyruklu çalışanları tercih etmektedir. Bu bakımdan sayıları gittikçe artan ve izinsiz statülerde bulunmak suretiyle ülkemizde çalışan yabancı uyrukluların düzenli göçün bir parçası haline gelmesini sağlamak için birtakım düzenlemeler yapılmaktadır. Buna göre öncelikle, Türkiye’de çalışmak isteyen yabancılara çalışmaya başlamadan önce çalışma izni almaları gerekmektedir. Bununla birlikte bu hususta 2011 yılında Bakanlar Kurulu Kararıyla ve 2012 yılında İçişleri Bakanlığı tarafından çıkarılan Genelge ile kolaylıklar getirilmeye çalışılmışsa da özellikle 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun ile öngörülen uzun ve karışık bürokratik koşullar nedeniyle ev hizmetlerinde çalışan yabancı uyrukluların çoğunluğunun yine yasadan yararlanamadığı görülmekteydi. Günümüzde de bu kanunun yerine geçmek üzere yürürlüğe giren 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu ve henüz taslak aşamasında olan Uluslararası İşgücü Kanunu Uygulama Yönetmeliği uyarınca, daha az detaylı düzenlemeler yapılmakla birlikte, çalışma izni başvurularına ilişkin yine benzer prosedürlerin öngörüldüğü anlaşılmaktadır.

Daha önce de belirtildiği üzere İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan ev hizmeti çalışanları hakkında Türk Borçlar Kanunu'nun genel hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanmaktadır. Buna göre ev hizmetlerinde çalışanların iş ilişkisi, iş görme, bağımlılık, zaman ve ücret unsurlarının mevcut olduğu ve kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça özel bir şekle bağlı olmaksızın sözlü, yazılı veya resmi şekilde, işçi ile işverenin açık veya örtülü iradelerinin uyuşması suretiyle yapılacak bir hizmet sözleşmesi ile kurulmaktadır.

Belirli veya belirsiz süreli, kısmi veya tam süreli ya da deneme süreli olmak üzere çeşitli sözleşme türleri ile kurulabilen hizmet sözleşmelerinde, ev hizmetlerinde çalışanların borçları genel olarak, iş görme ve bizzat çalışma, özen ve sadakat gösterme, teslim ve hesap verme, fazla çalışma, düzenleme ve talimatlara uyma olarak öngörülmüştür. İşverenin ise ücret ödeme, iş verme, iş için gerekli araç ve malzemeleri sağlama, işin görülmesinin gerektirdiği giderleri ödeme, işçiyi gözetme ve kişiliğini koruma, işçinin tatil ve izin haklarına uyma, işçiye hizmet belgesi verme, işçinin ev düzeni içinde yaşaması durumunda yeterli gıda ve uygun barınak sağlama ve işçinin buluşlarına ilişkin yükümlülüklerinin bulunduğu görülmektedir.

İş ilişkisinin sona ermesi hususunda ise, hizmet sözleşmesinin türü dikkate alınarak belirli ve belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinin sona erme halleri ve sonuçları düzenlenmiştir. Buna göre iş ilişkisi, belirli süreli hizmet sözleşmesinin süresinin bitimi nedeniyle kendiliğinden sona erebileceği gibi tarafların bozma sözleşmesi (ikale) yapması halinde de sona ermektedir. Belirsiz süreli hizmet sözleşmeleri ise, taraflardan her birinin fesih sürelerine uyması suretiyle olağan şekilde feshedilebilmektedir. Bununla birlikte hizmet sözleşmesi ister belirli ister belirsiz süreli yapılmış olsun, olağanüstü fesihle (haklı nedenle derhal fesih) taraflardan her biri tarafından derhal sona erdirilebilmektedir. Ayrıca hizmet sözleşmesinin taraflardan birinin ölümü neticesinde de sona erebileceği öngörülmüştür. Burada Türk Borçlar Kanunu'nun genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uyarınca görüldüğü üzere, İş Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılan ev hizmeti çalışanları başta kıdem tazminatı olmak üzere bu Kanun ile kendilerine tanınabilecek birtakım haklardan mahrum kalmaktadır.

Ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı hususunda ise, 6552 sayılı Kanunun 40. maddesi ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun m.6/f.1 (c) bendinde yer alan “(ücretle ve sürekli olarak çalışanlar hariç)” ifadesinin 1.4.2015 tarihinde yürürlüğe girmek üzere “(Kanunun ek 9 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamında sigortalı olanlar ile ücretle aynı kişi yanında ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar hariç)” şeklinde değiştirildiği görülmektedir.

Ayrıca Kanuna eklenen ek 9. madde ve bu madde kapsamında sigortalı çalıştırılması hakkında Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çıkarılan 1.4.2015 tarihli Tebliğ uyarınca, ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığı detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. Buna göre genel olarak ev hizmetlerinde çalışanların sosyal güvenlik kapsamına dahil olmaları bakımından, çalıştıkları kişi yanında 10 günden az ve 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlar şeklinde bir ayrıma gidildiği görülmektedir. Söz konusu ayırım ile 6552 sayılı Kanun öncesinde ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığına ilişkin uygulanan “sürekli çalışma” kıstasının yarattığı belirsizlik bir parça giderilmiş görülmektedir. Ancak mevcut düzenleme ile karşılaşılan 10 günlük süre sınırlamasının neye göre belirlendiği ise bilinmemektedir. Nitekim söz konusu ayırım, daha önce de belirtilen sendikalar tarafından eleştirilmekte ve bu ayırımın kaldırılması talep edilmektedir.

Bununla birlikte ilgili Tebliğ uyarınca, ev hizmetlerinde işveren yanında 10 gün ve daha fazla çalışanların sigortalılıkları, bildirim, tescili, primlerinin ödenmesi, idari para cezası ve ev hizmetlerinde çalıştıkları kişi yanında 10 günden az çalışanların sigortalılıkları, bildirim, tescili, primlerinin ödenmesi, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortasının uygulanması gibi hususlar detaylı olarak öngörülmüştür. Söz konusu düzenlemeler neticesinde örneğin, ev hizmetlerinde çalışanların bildirimlerinin Sosyal Güvenlik Kurumu’na doğrudan yapılmakla birlikte internetten, kısa mesaj servisinde ya da mobil uygulama aracılığıyla yapılabilmesi bu işlemlere ilişkin uygulama kolaylığı sağlamaktadır.

Ancak ev hizmetlerinde çalıştıkları kişi yanında 10 günden az çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirilmemesi veya başvuru formunun süresi içinde verilmemesi hallerine ilişkin olarak 10 gün ve daha fazla süreyle çalışanlarda olduğu gibi bir idari para cezasının öngörülmemiş olması ya da gelir garantisi olmayan bu çalışanların isteğe bağlı prim ödemeye yönlendirilmeleri ve sadece iş kazası ve meslek hastalığı primlerinin işverence ödenmesi gibi hususlar neticesinde yine kayıtdışı

şekilde çalışmaya yöneldikleri görülmektedir. Bu bakımdan ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığına ilişkin olarak birtakım olumlu düzenlemelerin yapıldığı görülmekteyse de gerek 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Hakkında ILO Sözleşmesi gerekse bu sözleşmenin uygulanmasına yönelik yol gösterici hükümler içeren 201 sayılı Tavsiye Kararı hükümlerinin ve diğer birçok uluslararası düzenlemenin gerisinde kalınarak, ev hizmetlerinde çalışanların sigortalılığına dair henüz tam bir güvence sağlanamadığı görülmektedir.



KAYNAKÇA

Akbıyık, Nihat; “Ev Hizmetlerinde Çalışma: Malatya’da Bir Alan Araştırması”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 21, 2013, ss. 207-240.

Aktay, Nizamettin, Arıcı, Kadir ve Senyen/Kaplan, Emine Tuncay; *İş Hukuku*, (Yenilenmiş 6. baskı), Ankara: Gazi Kitabevi, 2013.

Akyiğit, Ercan; *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, 1 cilt, Ankara: Seçkin, 2008.

Alp, Aysel; “Kıralık İşçi Yasası Yeniden”, *Hürriyet*, (5 Ağustos 2009), <http://www.hurriyet.com.tr/kiralik-isci-yasasi-yeniden-12219354> (6.5.2017).

Alp, Elif ve Sönmez, Özge Alev; “(ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü’nün)177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 23/5-6, (Ağustos-Kasım 2011), ss. 16-27.

Alpagut, Gülsevil; “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 25, (Mart 2012), ss. 23-32.

Alper, Yusuf; *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi Sosyal Sigortalar Hukuku*, Bursa: Dora Yayıncılık, (Güncellenmiş 7. baskı), 2015.

Aydoğdu, Murat ve Kahveci, Nalan; *Türk Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri (Sözleşmeler Hukuku)*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2017.

Benjamin, Paul; “Law and Practice of Private Employment Agency Work in South Africa”, *ILO Sectoral Activities Department Sector Working Paper*, No.: 292, 2013, ss. 1-32.

Budlender, Debbie; “Private Employment Agencies in South Africa”, *ILO Sectoral Activities Department Sector Working Paper*, No.: 291, 2013, ss. 1-64.

Bulut, Mehmet; “Bir Meslek Olarak Ev Hizmetlerinde Çalışma ve 6552 Sayılı Kanun Öncesi ve Sonrasında Sosyal Güvence Sorunları”, *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 14/43, (Ekim 2014), ss. 143-159.

Cam, Erdem; “Uluslararası Çalışma Örgütü Çerçevesinde Özel İstihdam Büroları ve Çeşitleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, 22/1, (Ocak 2008), ss. 20-31.

Çelikel, Aysel ve Öztekin Gelgel, Günseli; *Yabancılar Hukuku*, İstanbul: Beta, 2017.

Çenberci, Mustafa; *Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi*, Ankara: Olgaç Yayınları, 1985.

Çiçekli, Bülent; “Mülteci, Sığınmacı ve Göçmenler: Sınıflandırma ve Yasal Statüsünün Belirlenmesine İlişkin Sorunlar”, *Türkiye Barolar Birliği, Vatandaşlık, Göç, Mülteci ve Yabancılar Hukukundaki Güncel Gelişmeler, Uluslararası Sempozyum Bildirileri*, Eskişehir, 15-16 Mayıs 2009, Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 2010.

_____; *Yabancılar ve Mülteci Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014.

D’Souza, Asha; “Moving towards Decent Work for Domestic Workers: An Overview of the ILO’s Work”, *ILO Working Paper*, 2, 2010, ss. 1-108, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_142905.pdf (5.5.2017).

Daza, Jose Luis; “Informal Economy, Undeclared Work and Labour Administration”, *International Labour Office Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Department*, No.:9, June, 2005, ss. 1-73.

Dedeoğlu, Saniye; “Avrupa’da Eviçi Hizmetlerinde Göçmen Kadın Emeği ve Sosyal Refah Devleti”, *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 5/17, (Kış:2006/2007), ss. 78-91.

Demir, Fevzi ve Demir, Gönenç; “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, *Kamu-İş*, 11/1, 2009, ss. 1-37.

Demir, Rıza ve Özgün, Onur Hasan; “Geçici İş İlişkisine ve Geçici İstihdam Bürolarına İlişkin Çalışanların Tutumlarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16/2, (Aralık 2015), ss. 127-153.

Demirci, Mehmet; “Ev Hizmetleri Kapsamında Çalışan Sigortalıların Gün ve Prime Esas Kazanç (Beyan) Değişikliği Nasıl Yapılır?”, *Yaklaşım*, 291, (Mart 2017), <http://uye.yaklasim.com/MagazineContent.aspx?ID=29582> (5.6.2017).

Demirdizen Çevik, Derya; “Farklı Göç Politikaları Bağlamında Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar: Kanada ve Türkiye Örneği”, (*Doktora Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012).

Demirdizen, Derya; “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Göçmen Kadınlar: Yeni Düzenlemelerle Yarı Köle Emegine Doğru Mu?”, *Çalışma ve Toplum*, 38, 2013/3, ss. 325-346.

Direk, Didem; “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınların İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları: İstanbul İli Analizi”, 2. *Üretim Ekonomisi Kongresi*, Nisan 2016, <https://www.iku.edu.tr/upp/8562/files/Didem%20Direk-%20.pdf> (15.5.2017).

Dulay, Dilek; *Türk İş Hukukunda Evde Çalışma*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2016.

Durmaz, Ezgi; “Mutfakta Yatan Kadınlar: Ortadoğu’da Ev İşçiliği”, *Biamag Cumartesi*, (26 Kasım 2016), <http://bianet.org/biamag/diger/181133-mutfakta-yatan-kadınlar-ortadogu-da-ev-isciligi> (5.5.2017).

Ekşi, Nuray; *Yabancılar Hukukuna İlişkin Temel Konular*, İstanbul: Beta, 2012.

_____; *Yabancılar ve Uluslararası Koruma Kanunu*, İstanbul: Beta, 2016.

Erdem, Ziya ve Şahin, Levent; “Ülkemizde Ev Hizmetlerinde İstihdam Edilen Yabancı Uyraklı İşgücünün Çalışma Koşulları: İstanbul İli Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2010, ss. 281-325.

Erdoğan, Seyhan ve Toksöz, Gülay; “Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü Türkiye’de Ev İşçileri”, *Uluslararası Çalışma Ofisi İstihdam ve Çalışma Koşulları Serisi*, 42, ss. 1-60.

Eren, Fikret; *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Ankara: Yetkin, 2017.

Erken, Baki; *Türkiye’de Yabancıların Çalışma İzinleri*, Ankara: Seçkin, 2013.

Erol, Hatice ve Özdemir, Abdullah; “Türkiye’de Özel İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30/5, 2010, ss. 1095-1110.

Eyrenci, Öner, Taşkent, Savaş ve Ulucan, Devrim; *Bireysel İş Hukuku*, (Yenilenmiş 4. baskı), İstanbul: Beta, 2010.

Fidan, Fatma ve Özdemir, M. Çağlar; “Ev Hizmetlerinde Çalışan Kadınlar ya da Evlerin Kadınları”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2/1, (Temmuz 2011), ss. 79-89.

Gallotti, Maria ve Mertens, Jesse; “Promoting Integration for Migrant Domestic Workers in Europe: A Synthesis of Belgium, France, Italy and Spain”, *ILO International Migration Papers*, No.: 118, 2013, ss. 1-42.

Geleri, Mehmet Fatih; “Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Çalışanlar İçin Mobil (SMS) Uygulaması Başladı”, *E-Yaklaşım*, 290, (Şubat 2017), <http://uye.yaklasim.com/MagazineContent.aspx?ID=29542> (5.6.2017).

Genghua, Liu; “Private Employment Agencies and Labour Dispatch in China”, *ILO Sectoral Activities Department Sector Working Paper*, No.: 293, 2014 ss. 1-36.

Gezen, Ertuğrul; “Yeni Teşvik Düzenlemesine SGK’dan Yeni Şartlar”, *Yaklaşım*, 292, (Nisan 2017), <http://uye.yaklasim.com/MagazineContent.aspx?ID=29683> (5.6.2017).

Goldberg, Harmony; “The Long Journey Home: The Contested Exclusion and Inclusion of Domestic Workers from Federal Wages and Hour Protections in The United States”, *ILO Conditions of Work and Employment Series*, No.: 58, 2015, ss. 1-45.

Gökçek Karaca, Nuray ve Kocabaş, Fatma; “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Karşılaştıkları Sorunların Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, *Kamu-İş*, 10/4, 2009, ss. 161-176.

Gümüş, Mustafa Alper; *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 1 cilt, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2013.

Güven, Ercan ve Aydın, Ufuk; *Bireysel İş Hukuku*, (Genişletilmiş güncellenmiş 4. baskı), Eskişehir: Nisan Kitabevi, 2013.

Güzel, Ali ve Heper, Hande; “Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi”, *Çalışma ve Toplum*, 52, 2017/1, ss. 11-58.

Güzel, Ali, Okur, Ali Rıza ve Caniklioglu, Nurşen; *Sosyal Güvenlik Hukuku*, (Yenilenmiş 15. baskı), İstanbul: Beta, 2014.

Hekimler, Alpay; “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişisine İlişkin Mevzuat ve Taslakların Genel Değerlendirmesi”, *TİSK Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Semineri*, Ankara, 25 Ocak 2013, https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/331_ozel_istihdam_burolari_ar/pdf_331_ozel_istihdam_burolari_ar.pdf (6.5.2017).

Hobden, Claire; “Labour Relations and Collective Bargaining, Improving Working Conditions for Domestic Workers: Organizing, Coordinated Action and Bargaining”, *ILO Issue Brief*, No.: 2, ss. 1-12.

International Labour Office, “Achieving Decent Work for Domestic Workers: An Organizer’s Manual to Promote ILO Convention No.189 and Build Domestic Worker’s Power”, ILO, 2012.

_____; “Cooperating Out Of Isolation: Domestic Workers’ Cooperatives”, *ILO Cooperatives and the World of Work Series*, No.: 2.

_____; “Coverage of Domestic Workers by Key Working Conditions Laws”, *ILO Domestic Work Policy Brief*, No.: 5.

_____, “Domestic Workers Across the World: global and regional statistics and the extent of legal protection”, ILO, 2013.

_____; “Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Laws”, ILO, 2012.

_____; “Global and Regional Estimates on Domestic Workers”, *ILO Domestic Work Policy Brief*, No.:4.

_____; “Meeting the Needs of My Family Too, Maternity Protection and Work Family Measures for Domestic Workers”, *ILO Domestic Work Policy Brief*, No.: 6.

_____; “Remuneration in Domestic Work”, *ILO Domestic Work Policy Brief*, No : 1.

_____; “Working Around the Clock? A Manuel for Trainers to Help Live-in Domestic Workers Count Their Working Time”, ILO, 2014.

_____; “Working Hours in Domestic Work”, *ILO Domestic Work Policy Brief*, No.: 2.

International Labour Organization, “Cooperating Out of Isolation: The Case of Migrant Domestic Workers in Kuwait, Lebanon and Jordan”, *ILO Working Paper*, 2015.

_____; “ILO Global Estimates on Migrant Workers: Results and Methodology, Special Focus on Migrant Domestic Workers”, ILO, 2015.

İnciroğlu, Lütfü; “Ev Hizmetlerinde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Mercek Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası*, 17/70, (Nisan 2013), ss. 91-93.

İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı (1/597) ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu, Dönem 26, Yasama Yılı 1, *TBMM Tutanak Dergisi*, 170, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss170.pdf> (4.5.2017).

Kabakçı, Mahmut; “5920 Sayılı Kanunun Ödünç İş İlişkisi Hakkındaki Veto Edilen Hükümünün AB Yönergesi Işığında Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 31, 2011/4, ss. 73-112.

Kandemir, Murat; “Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri”, *İÜHFM*, 72/2, 2014, ss. 143-166.

Karadeniz, Oğuz; “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği”, *Çalışma ve Toplum*, 34, 2012/3, ss. 15-72.

_____; “Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik”, *Çalışma ve Toplum*, 29, 2011/2, ss. 83-127.

Karakaş, İsa; *Açıklamalı – Form ve Belge Örnekleriyle Tüm Kamu Kurumları İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Rehberi*, İzmir: İzden Yayıncılık, 2014.

Kılıçoğlu, Mustafa ve Şenocak, Kemal; *İş Kanunu Şerhi*, İstanbul: Legal Yayıncılık, 2013.

Kılıkış, İlknur; *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Bursa: Dora, 2015.

Kutlu, Denizcan; “Geçici Çalışmanın Süreklileşmesi ve Güvencesizleşme: Özel İstihdam Bürolarının Değişen Rolü”, *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 35, (Ocak-Şubat-Mart 2010), ss. 41-47.

Kuzgun, İnci; “Ege Bölgesinde Özel İstihdam Büroları”, *Journal of Yaşar University*, 3/10, (Nisan 2008), ss. 1233-1251.

Liemt, Gijsbert van; “Private Employment Agencies in the Netherland, Spain and Sweden”, *ILO Sectoral Activities Department Sector Working Paper*, No.: 290, 2013, ss. 1-40.

Manav, A. Eda; “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 120, 2015, ss. 509-538.

Marcadent, Philippe; “Snapshot Ilo in Action Domestic Workers”, *International Labour Office (Fact Sheet)*, 2013, ss. 1-8.

Mason, Melanie; “Gov. Brown Signs Bill Making Domestic Workers Eligible for Overtime”, *Los Angeles Times*, (26 Eylül 2013), <http://articles.latimes.com/2013/sep/26/local/la-me-pc-domestic-workers-overtime-20130926> (20.3.2017).

Maurizio, Roxana; “Non-standard Forms of Employment in Latin America: Prevalence, Characteristics and Impacts on Wages”, *ILO Conditions of Work and Employment Series*, No.: 75, 2016, ss. 1-70.

McCann, Deirdre ve Murray, Jill; “The Legal Regulation of Working Time in Domestic Work”, *ILO Conditions of Work and Employment Series*, No.: 27, ss. 1-61.

Michielsens, Joris vd.; “Promoting Integration for Migrant Domestic Workers in Belgium”, *ILO International Migration Papers*, No.: 116, 2013, ss. 1-95.

Mollamahmutoğlu, Hamdi, Astarlı, Muhittin ve Baysal, Ulaş; *İş Hukuku*, (Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 6. bası), Ankara: Turhan Kitabevi, 2014.

Mullally, Siobhan ve Murphy, Clodhna; “Migrant Domestic Workers in UK: Enacting Exclusions, Exemptions and Rights”, *Human Rights Quarterly*, The Johns Hopkins University Press, Vol. 36, 2014, ss. 398-427.

Müezzinoğlu, Mehmet; “İşgücü Piyasasına Adım Atmak Geçici İşlerle Kolaylaşacak”, *TİSK İşveren Dergisi*, 55/1, (Ocak/Şubat 2017), ss. 50-52.

N., Neetha; “Minimum Wage Setting Practices in Domestic Work: An Inter-state Analysis”, *ILO Conditions of Work and Employment Series*, No.: 66, ss. 1-80.

Narmanlıoğlu, Ünal; *İş Hukuku Ferdi İş ilişkileri I*, İstanbul: Beta, 2012.

Oelz, Martin; “The ILO’s Domestic Workers Convention and Recommendation: A Window of Opportunity for Social Justice”, *International Labour Review No.:1*, 153, 2014, ss. 143-172.

Okur, Ali Rıza; “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7/3, 2004, ss. 1-22.

Özcan, Durmuş; *Gerekçeli-Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunları Şerhi*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2014.

Özkan, Mehmet Ali; “Yapılan Düzenleme Esnekliğe Katkıda Bulunacaktır”, *TİSK İşveren Dergisi*, 54/ 6, (Kasım/Aralık 2016), ss. 60-62.

Özyeğin, Gül; *Başkalarının Kiri, Kapıcılar, Gündelikçiler ve Kadınlık Halleri*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2005.

Phillips, Tim; “Bill of Rights for Domestic Workers Set to Succeed in California After Years of Organizing”, *Activist Defense*, (30 Ağustos 2012), <https://activistdefense.wordpress.com/2012/08/30/bill-of-rights-for-domestic-workers-set-to-succeed-in-california-after-years-of-organizing/> (20.3.2017).

Ramirez-Machado, Jose Maria; “Domestic Work, Conditions of Work and Employment; A Legal Perspective”, *Conditions of Work and Employment Series*, No.: 7, 2003, ss. 1-106.

Sabah, “Türk-İş: Kiralık İşçi Kabul Edilemez”, (6 Ağustos 2009), <http://www.pressreader.com/turkey/sabah/20090806/282514359544220> (6.5.2017).

Sümer, Haluk Hadi; *İş Hukuku*, Konya: Mimoza, 2014.

Süzek, Sarper; *İş Hukuku*, İstanbul: Beta, 2017.

Şakar, Müjdat; *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, İstanbul: Beta, 2014.

Şenyüz, Doğan; *Borçlar Hukuku Genel ve Özel Hükümler*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2013.

Şimşek, Kemal; *Yabancıların Türkiye’de Yargılanması ve Uluslararası Adli Yardımlaşma*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2014.

Tahaoğlu, Çiçek; “Ev İşçileri Yasası Yürürlüğe Giriyor Ama Yönetmeliği Yok”, *Bianet Bağımsız İletişim Ağı*, (30 Mart 2015), <http://bianet.org/bianet/kadin/163402-ev-iscileri-yasasi-yururluge-giriyor-ama-yonetmeligi-yok> (5.5.2017).

_____; “Ev İşçilerine İnsanca Yaşam Sözleşmesi İmzacısını Bekliyor”, *Biamag Cumartesi*, (11 Nisan 2012), <http://bianet.org/biamag/insan-haklari/137545-ev-iscilerine-insanca-yasam-sozlesmesi-imzacisini-bekliyor> (20.3.2017).

Taşkent, Savaş ve Kurt, Dilek; “Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi”, *Kamu-İş*, 13/1, 2013, ss. 1-8.

Tayah, Marie-Jose; “Decent Work for Domestic Workers: Moving the Agenda Forward”, *ILO Conditions of Work and Equality Department*, 2016, ss. 1-108.

The New York Times, “Rights for Domestic Workers”, (9 Ağustos 2012), <http://www.nytimes.com/2012/08/10/opinion/rights-for-domestic-workers-in-california.html> (20.3.2017).

Tuncay, A. Can ve Ekmekçi, Ömer; *Sosyal Güvenlik Dersleri*, İstanbul: Beta, 2016.

Tuncay, A. Can; “Pazarlamacılık (Ticari Gezgin) Sözleşmesi ve Düşündürdükleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, 26/2, (Mart 2012), ss. 4-17.

Tunçer, Polat; *Borçlar Hukuku Temel Bilgiler*, Ankara: Adalet Yayınevi, 2016.

Tunçomağ, Kenan ve Centel, Tankut; *İş Hukukunun Esasları*, İstanbul: 2013.

Türk Borçlar Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/499), Dönem 23, Yasama Yılı 3, *TBMM Tutanak Dergisi*, 321, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss321.pdf> (15.4.2017).

Türk, Şahin; “İşveren Destek Ödemesi”, *Yaklaşım*, 292, (Nisan 2017), <http://uye.yaklasim.com/MagazineContent.aspx?ID=29698> (5.6.2017).

Ulubey, Raşit; “İşsizlik Sigortası Kanunu’na Geçici 17. Madde Olarak Eklenen İstihdam Teşvikine İlişkin Düzenlemenin Genelge ve Örnekler Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, *Yaklaşım*, 292, (Nisan 2017), <http://uye.yaklasim.com/MagazineContent.aspx?ID=29699> (5.6.2017).

Usen, Şelale; “2008/104/Ec Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 26, 2010/3, ss. 169-189.

Ünal, Tufan; “Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi Sistemi Gençlerin ve Kadın Çalışanların İstihdamını Artıracaktır”, *TİSK İşveren Dergisi*, 54/6, (Kasım/Aralık 2016), ss. 63-65.

Ünlütürk Ulutaş, Çağla ve Durusoy Öztepe, Nagihan; “Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 4/2, (Temmuz 2013), ss. 44-57.

Vardar, Nilay; “Ev İşçileri Sendikalaşıyor”, *Bianet Bağımsız İletişim Ağı*, (15 Haziran 2011), <http://bianet.org/bianet/toplum/130762-ev-iscileri-sendikalasiyor> (3.5.2017).

Yavuz, Cevdet, Acar, Faruk ve Özen, Burak; *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, İstanbul: Beta, 2016.

Yıldırım alp, Sinem ve İslamoğlu, Emel; ““İnsana Yakışır İş” Kavramı Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1/2, (Temmuz 2014), ss. 145-175.

Yıldırım alp, Sinem; “Kadınların Yoksullukla Mücadelede Belirlediği Bir Strateji Olarak Ev Hizmetinde Çalışma”, (*Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011).

_____; “Türkiye’de Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sorunları”, *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4/1, 2014, ss. 45-59.

Yılmaz, Gaye; “ILO’da ve Uygulamada İşçi Kiralama Olgusu”, *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 35, (Ocak-Şubat-Mart 2010), ss. 30-40.

Yürekli, Sabahattin; *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, (Güncellenmiş 2. baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014.

Zengin, İbrahim Çağrı; *Pazarlamacılık Sözleşmesi*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2013.

Zevkliler, Aydın ve Gökyayla, K. Emre; *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, Ankara: Turhan Kitabevi, 2014.

<http://arsiv.chp.org.tr/?p=68111> (13.3.2017).

<http://cvehl.weebly.com/> (3.5.2017).

<http://ekonomi.haber7.com/ekonomi/haber/425699-turk-isin-vekillere-kiralik-iscilobisi> (6.5.2017).

<http://evid-sen.blogspot.com.tr/> (20.3.2017).

<http://evid-sen.org/?m=201505> (20.3.2017).

http://evid-sen.org/?page_id=20 (10.3.2017).

<http://idwfed.org/en> (3.5.2017).

<http://idwfed.org/en/affiliates/asia-pacific/national-house-managers-cooperatives-nhmc-south-korea> (3.5.2017).

<http://jhwa1.blogspot.com.tr/> (3.5.2017).

http://personalorder.de/index.php?load=3,9&art_id=22086 (10.4.2017).

<http://turkis.org.tr/ATALAY--KIRALIK-ISCILIK-CALISANLAR-ICIN-BUYUK-BIR-TEHDITDIR-d988> (10.5.2017).

<http://turkis.org.tr/KIRALIK-ISCILIGE-HAYIR-d1016#sthash.Fs6sQpuq.dpuf> (10.5.2017).

<http://turkis.org.tr/KIRALIK-ISCILIK-ANAYASA-MAHKEMESINDE-d1128> (10.5.2017).

<http://www.abdullahgul.gen.tr/aciklamalar/252/69125/5920-sayili-kanun.html> (6.5.2017).

<http://www.alomaliye.com/2017/02/15/2017-prime-esas-kazanc-alt-ust-sinirlari/> (10.05.2017).

<http://www.alomaliye.com/2017/04/04/sgk-genelgesi-201717/> (30.05.2017).

<http://www.baib.gov.tr/files/downloads/PageFiles/%7B5f1f29fc-28c7-4939-9bcd-90e7dfdf28b9%7D/Files/Ilgili%20Yonetmelik%20Taslagi.pdf> (6.5.2017).

<http://www.calismaizni.gov.tr/baskanlik/sikcasorulansorular/> (6.5.2017).

<http://www.calismaizni.gov.tr/calisma-izni/sozlesme-ve-dilekce-ornekleri/> (6.5.2017).

<http://www.calismaizni.gov.tr/media/1044/evhizbasvuruk%C4%B1lavuzu.pdf> (6.5.2017).

<http://www.danistay.gov.tr/upload/avrupainsanhaklarisozlesmesi.pdf> (16.4.2017).

<http://www.danistay.gov.tr/upload/insanhaklarievrenselbeyannamesi.pdf> (13.3.2017).

http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=4597:fatima-aldal-is-cinayetinin-mufettis-raporu-tamamlandi&catid=146:ev-eksenli (6.4.2017).

http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377287/lang--tr/index.htm (13.3.2017).

http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377311/lang--tr/index.htm (13.3.2017).

http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377245/lang--tr/index.htm (16.3.2017).

http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377266/lang--tr/index.htm (16.3.2017).

http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--tr/index.htm (16.4.2017).

http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm (16.4.2017).

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460 (10.3.2017).

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 (10.3.2017).

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326 (16.3.2017).

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177 (15.4.2017).

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R201 (13.3.2017).

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R184 (15.4.2017).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_490778.pdf (10.3.2017).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_209877.pdf (13.3.2017).

<https://imeceeviscilerisendikasi.files.wordpress.com/2014/05/imece-baskc4b1-ab11.pdf> (5.5.2017).

<http://www.iskur.gov.tr/Portals/0/dokumanlar/Kurumsal%20Bilgi/Mevzuat/Genelgeler/%C3%96%C4%B0B%20Genelgesi-2013-1.doc> (3.5.2017).

<http://www.kadinlarinimecesi.org/userfiles/files/INDW%20-%20haber.pdf> (21.3.2017).

<http://www.keig.org/?p=2582> (20.3.2017).

<http://www.keig.org/wp-content/uploads/2016/03/6-melda-sunum.pdf> (5.5.2017).

<http://www.kellyservices.com/Global/AboutUS/> (10.4.2017).

<http://www.labour.gov.za/DOL/find-more-info/all-about-domestic-workers> (20.3.2017).

<http://www.manpowergroup.com/about> (10.4.2017).

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.16855&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=i%C5%9Fkollar%C4%B1%20y%C3%B6netmeli%C4%9Fi> (4.5.2017).

<http://www.mywage.co.za/main/decent-work/domestic-work/domesticworkersrights> (20.3.2017).

<http://www.sadsawu.com/> (3.5.2017).

<http://www.sewa.org/> (3.5.2017).

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/Haberler/haber_20161027_01 (18.5.2017).

<http://www.wecandoit.coop/> (3.5.2017).

<http://www.wecglobal.org/index.php?id=55> (5.5.2017).

<http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cgm/sendikalar/tuzuk/imeceeevis> (4.5.2017).

<https://imeceeeviscilerisendikasi.org/> (4.5.2017).

<https://imeceeeviscilerisendikasi.org/2014/06/16/16-haziran-dunya-ev-iscileri-gunune-iliskin-olarak-yaptigimiz-basin-aciklamasi/> (20.3.2017).

<https://imeceeeviscilerisendikasi.org/author/imeceeeviscilerisendikasi/page/3/> (20.3.2017).

https://tr.wikipedia.org/wiki/Au_pair (17.4.2017).

<https://www.akparti.org.tr/upload/documents/ev-hizmetleri-calistayi.doc> (13.3.2017).

https://www.csgb.gov.tr/media/2074/yci_uygulamarehberi.pdf (6.5.2017).

[https://www.dole.gov.ph/files/Q%20&%20A%20on%20Batas%20Kasambahay%20\(RA%20No%2010361\).pdf](https://www.dole.gov.ph/files/Q%20&%20A%20on%20Batas%20Kasambahay%20(RA%20No%2010361).pdf) (21.3.2017).

<https://www.dole.gov.ph/pages/view/33> (21.3.2017).

<https://www.domesticworkers.org/> (3.5.2017).

<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> (15.3.2017).

www.anayasa.gov.tr/files/pdf/veri-istatistik/yargisal/2016iptalitiraz.docx (10.5.2017).

www.kazanci.com

www.legalbank.net

EKLER

1. EK - Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla alıştırılacaklara İlişkin Bildirge



**2. EK - Ev Hizmetlerinde 10 Günden Az Sigortalı Çalıştırılacaklara İlişkin
Başvuru Formu**



ÖZGEÇMİŞ

Ezgi Vidinlioğlu 04.12.1991 tarihinde Ünye’de doğdu. Ankara Ayrancı Anadolu Lisesi’ni 2009 yılında bitirdikten sonra Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nde tam burslu olarak eğitim görmeye başladı. 2013 yılında mezun olmasının ardından Ankara Barosu’nda avukatlık stajı ve Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nde yüksek lisans eğitimine başladı. 2014 yılında Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına başvurmak suretiyle yerleştiği Ondokuz Mayıs Üniversitesi Ali Fuad Başgil Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında halen araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır. 2014 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi ve Ondokuz Mayıs Üniversitesi Ortak Yüksek Lisans Programında eğitim görmeye başlayan Ezgi Vidinlioğlu iyi derecede İngilizce bilmektedir.

İletişim Bilgileri:

E mail : ezgi.vidinlioglu@omu.edu.tr

ezgividinlioglu@gmail.com

Telefon : 05345260691

Adres : Ondokuz Mayıs Üniversitesi

A.F.B. Hukuk Fakültesi/15